

LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA Y EL ESTRÉS INDIVIDUAL EN DOS ORGANIZACIONES COLOMBIANAS*

Guillermo Otálora Montenegro**

* Este artículo lo escribí con base en los datos obtenidos en mi disertación doctoral *Effects of Work-Family Conflict on Organizational Citizenship Behavior*: En este artículo se incluyeron algunos de los comentarios que sobre él hicieron los profesores Michael Burke y Adrienne Colella, de Tulane University, y Elvira Salgado, de la Universidad de los Andes, con motivo de su presentación en el Latin American Research Consortium (LARC), realizado en New Orleans los días 8 y 9 de marzo de 2007. El artículo se recibió el 13-04-2007 y se aprobó el 18-10-2007.

** Doctor of Philosophy, Tulane University, Nueva Orleans, Estados Unidos, 2006; Magíster en Administración, Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia, 1980; MA in Management, Tulane University, Nueva Orleans, Estados Unidos, 2000; Ph. D. en Comportamiento Organizacional, Tulane University, Nueva Orleans, Estados Unidos; Doctor en Derecho, Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia, 1979. Profesor asociado, Facultad de Administración, Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia. Correo electrónico: gom@adm.uniandes.edu.co

La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas

RESUMEN

El propósito de este artículo es explicar cómo los conflictos que surgen en la relación trabajo-familia se relacionan con el estrés individual en dos organizaciones colombianas, específicamente dos cajas de compensación familiar situadas en Bogotá. Las siguientes hipótesis constituyen el objeto del trabajo: (a) la carga laboral y las responsabilidades familiares están positivamente relacionadas con el conflicto trabajo-familia y (b) el conflicto trabajo-familia está positivamente relacionado con el estrés individual. El estudio de campo realizado en las dos organizaciones mencionadas especializadas en proveer a los empleados servicios básicos como salud, vivienda, recreación y educación, entre otros, da evidencia que valida las hipótesis planteadas. Se discuten algunas implicaciones prácticas y teóricas, al igual que se propone ahondar en la investigación que permita avanzar en el conocimiento de los mecanismos a través de los cuales el conflicto trabajo-familia conduce al estrés individual.

Palabras clave: carga laboral, responsabilidades familiares, conflicto trabajo-familia, estrés.

The Existing Relation between Work - Family Conflicts and Individual Stress in Two Colombian Organizations

ABSTRACT

The purpose of this article is to explain how the conflicts that arise in the work - family relation are related to individual stress in two Colombian organizations, more specifically in two family equalization funds located in Bogota. Proving the following hypotheses is the main purpose of the work: (a) work load and family responsibilities are positively related to work - family conflicts and (b) work - family conflicts are positively related to individual stress. The field study conducted in the two mentioned organizations specialized in providing employees basis services such as health, housing, recreation, and education, among others, shows evidence that validates the proposed hypotheses. The authors discuss some practical and theoretical implications as well as propose a more in-depth research to enable better knowledge of mechanisms through which work - family conflicts lead to individual stress.

Key words: Work load, family responsibilities, work - family conflicts, stress.

Introducción

En las últimas décadas ha crecido el interés por el impacto que tienen en el trabajo los roles que se desempeñan en la familia (Kossek y Oseki, 1998), y las investigaciones recientes indican que esta constituye una fuerza significativa que influye en las actitudes y los comportamientos de los individuos en el trabajo (Rothausen, 1999). En efecto, para la mayoría de las personas, sus familias y sus empleos son dos de las instituciones más importantes en sus vidas (*e. g.*, Frone, Russell y Cooper, 1992; Zedeck, 1992) y, por ello, la forma como la vida familiar tiene injerencia en la vida laboral ha sido objeto de estudio desde diferentes perspectivas, entre ellas la del desempeño en el trabajo (*e. g.*, Tetrick, Miles, Marcil, y Van Dosen, 1994), la del involucramiento con el trabajo (*e. g.*, Thompson y Blau, 1993), la satisfacción laboral (*e. g.*, Lambert 1991; Adams, King y King, 1996), el ausentismo (*e. g.*, Voydanoff, 2002) y los comportamientos relacionados con la búsqueda de empleo (*e. g.*, Rau y Hyland, 2002).

Los resultados de estos estudios muestran que aun cuando existe evidencia empírica de que tanto la familia como el trabajo constituyen fuentes recíprocas de satisfacción para las personas (*e. g.*, Greenhaus y Powell, 2006), los roles relacionados con el campo laboral y con la esfera familiar no siempre convergen armónicamente y, por consiguiente, surge el conflicto trabajo-familia.

Un sinnúmero de circunstancias confluyen para promover tal conflicto. Entre ellas se cuentan el creciente número de familias con

dos salarios, el aumento en el número de padres solteros y el aumento en las cifras de expectativa de vida, que obliga cada vez más a los empleados a hacerse cargo de sus padres adultos mayores. Los hallazgos empíricos muestran que, en presencia del conflicto trabajo-familia, los trabajadores experimentan un bienestar negativo o estrés (Kossek, Colquitt y Noe, 2001), debido a la necesidad de asignar una cantidad fija de recursos, como el tiempo y la energía, a los diferentes roles que se desempeñan tanto en la familia como en el trabajo (Grandey y Copranzano, 1999). Con base en los antecedentes propuestos, este artículo estudia la relación entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas.

Históricamente, la mayoría de las investigaciones se ha enfocado en la proposición de que el trabajo afecta a la familia, en lugar de la proposición de que la familia afecta al trabajo (Zedeck, 1992). En realidad, las conclusiones que tuvieron mayor aceptación fueron que la interdependencia entre el trabajo y la familia se reflejaba en la influencia del trabajo sobre la familia, donde el trabajo de las madres era incompatible con una maternidad efectiva y responsable (Barling y Sorensen, 1997).

En contraste, los modelos contemporáneos de la relación trabajo-familia la examinan en forma bilateral y le ponen igual relieve al impacto del trabajo en la familia y al impacto de la familia en el trabajo (*e. g.*, Gutek, Searle y Klepa, 1991; Frone, Russell y Cooper, 1992; Williams y Alliger, 1994; Netemeyer, Boles y MacMurrian, 1996; Adams et al., 1996; Parasuraman, Purohit, Godshalk y Beutell,

1996; Frone, Russell y Cooper, 1997; Frone, Yardley y Markel, 1997).

La literatura sobre el tema ha explicado la interrelación entre las experiencias de la familia y el trabajo a través de cinco modelos principales (e. g., Zedeck, 1992; O'Driscoll, 1996), a saber: segmentación, desbordamiento, compensación, instrumental y conflicto. De estos, los que han merecido la mayor atención y estudio por parte de los investigadores son el del desbordamiento y el del conflicto (e. g., Piotrkowski, 1979; Williams y Alliger, 1994), y los hallazgos empíricos de que disponemos apoyan las hipótesis arraigadas en la creencia de que, por una parte, trabajo y familia se superponen y, por la otra, las emociones individuales, los talentos, las aptitudes y los comportamientos se desbordan mutuamente entre ambos dominios (Piotrkowski y Crits-Christoph, 1981; Belski, Perry-Jenkins y Crouter, 1985; Kelly y Voydanoff, 1985).

Igualmente, este desbordamiento puede ser tanto positivo como negativo. El desbordamiento positivo se relaciona con el aumento del bienestar de las personas a través de la relación trabajo-familia; por el contrario, el desbordamiento negativo tiene que ver con el conflicto derivado de esa relación (e. g., Greenhaus y Parasuraman, 1999; Stevens, Minnotte, Mannon y Kiger, 2007).

Por otra parte, los roles en la familia y el trabajo compiten en términos de tiempo y energía, dos de los más importantes recursos de los individuos cuando están involucrados en ambas actividades que, como ya se ha mencionado, exigen esos recursos

(O'Driscoll 1996); por consiguiente, el desempeñarse en ambos roles conduce a cierto grado de contradicción, ya sea por el hecho de que las demandas generadas por la necesidad de participar en uno de los dominios sean incompatibles con las demandas de participación en el otro o debido a restricciones de tiempo para dedicarse por igual tanto a la familia como al trabajo (Zedeck y Mosier, 1990; Adams et al., 1996).

Es importante subrayar que los otros modelos mencionados, como el instrumental, el de la compensación y el de la segmentación, no dan mayores luces para entender el contenido de la relación trabajo-familia. Solamente contribuyen a explicar la dirección de la relación en términos positivos o negativos, o la falta de relación entre este par de dominios (Edwards y Rothbard, 2000). Por ello, y teniendo en cuenta el propósito de este artículo, hemos escogido como marco conceptual los modelos del desbordamiento y del conflicto.

1. El conflicto entre la familia y el trabajo

Al hablar del conflicto entre los dominios de la familia y el trabajo debemos tener en consideración los roles que los conforman. La teoría preponderante relacionada con el conflicto trabajo-familia (Bruck y Allen, 2003) explica que el comportamiento vinculado con un rol está constituido por varias acciones recurrentes de las personas que, a su vez, se entrelazan con las acciones repetitivas de los demás, con el fin de lograr un resultado esperado (Katz y Kahn, 1966).

En la medida en que los individuos desempeñan diferentes roles, posiblemente las expectativas de un rol harán que el desempeño en otro rol se dificulte y que, de esta manera, la persona experimente un conflicto (Judge, Boudreau y Bretz, 1994). En este sentido, el conflicto entre roles se ha definido como “la ocurrencia simultánea de dos o más conjuntos de presiones, de tal manera que el cumplimiento de uno de ellos hace más difícil el cumplimiento del otro” (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal, 1964, p. 19).

Los bienes y servicios necesarios para vivir y sostener a la familia provienen de la retribución laboral, la cual normalmente depende del grado en que se cumpla con las demandas exigidas por el rol en el trabajo. Paradójicamente, algunas veces, las expectativas y demandas que se originan en la familia interfieren con el cumplimiento de las obligaciones que el trabajo demanda (Edwards y Rothbard, 2000) y, en ocasiones, algunas obligaciones urgentes en la casa no pueden satisfacerse debido a las presiones en el trabajo (Goff, Mount y Jamison, 1990).

En este sentido, se puede afirmar que el conflicto entre los roles que desempeñan las personas tanto en la familia como en el trabajo es una clase especial de conflicto en el cual las presiones ejercidas sobre cada uno de dichos roles son incompatibles. Así, la participación en uno de esos roles hace más difícil la participación en el otro (Goff et al., 1990; Thomas y Ganster, 1995; Greenhaus y Beutell, 1985).

La sobrecarga en un rol tiene efectos directos e indirectos en el conflicto trabajo-familia

(Frone et al., 1997). Es importante señalar que la sobrecarga en un rol se encuentra en “el ojo de quien la percibe”, puesto que la persona evidencia la percepción de tener mucho por hacer y no disponer del tiempo suficiente para cumplir con ello (Aryee, Luk, Leung y Lo, 1999). De esta manera, la sobrecarga en uno de los roles puede conducir a un compromiso que consume tiempo para ese rol y, por consiguiente, la sobrecarga en el trabajo estará positivamente relacionada con el compromiso de tiempo dedicado al trabajo en contra del compromiso de tiempo para la familia; mientras la sobrecarga en la familia estará positivamente relacionada con el compromiso de tiempo dedicado a la familia, en contra del compromiso de tiempo para el trabajo (Frone et al., 1997, Parasuraman et al., 1996).

No obstante, la sobrecarga en un rol también constituye una fuente de presión que lleva al conflicto trabajo-familia, porque el tener mucho por hacer en un insuficiente lapso, tiende a producir síntomas de presión como, tensión, fatiga, irritabilidad, entre otros, que crean incompatibilidades entre el trabajo y la familia, debido a las evidentes dificultades para cumplir con las demandas requeridas en tales roles (Greenhaus y Beutell, 1985).

Estas dos formas de conflicto, ya sea trabajo-familia o familia-trabajo, provienen de la interferencia entre las distintas actividades necesarias para desarrollar los roles propios de la familia con aquellas actividades propias del rol en el trabajo y viceversa; es decir, la interferencia entre las actividades del trabajo con las necesarias para cumplir con el rol familiar. Podemos encontrar ejemplos triviales para

ambas situaciones: en el primer caso, pensemos en una madre que no puede asistir a las actividades de entrega de notas del bimestre, en el colegio de su hija, debido a las obligaciones en el trabajo. En el segundo caso, consideremos a un padre que no puede asistir a una reunión informal de trabajo, porque tiene que recoger a sus hijos en el colegio. A pesar de la dirección de la interferencia, el conflicto de los roles pone de manifiesto una ausencia de ajuste entre los roles de la familia y del trabajo (Aryee et al., 1999).

Para algunos autores (*e. g.*, Frone et al., 1992; Parasuraman, Grenhaus y Granrose, 1992) no es importante analizar la dirección de tal interferencia, puesto que los resultados de las investigaciones en esta área han sugerido que las actividades desarrolladas en el interior tanto de la familia como del trabajo ejercen influencias directas y recíprocas.

Frone et al. (1992) postulan que hay una relación mutua entre los conflictos trabajo-familia y familia-trabajo, basados en el supuesto de que, por ejemplo, si una sobrecarga en el trabajo comienza a interferir con las obligaciones de la familia, estas obligaciones insatisfechas pueden comenzar a interferir con las funciones del trabajo. Por consiguiente, el interés investigativo en el conflicto de los roles tiene que dirigirse a las consecuencias negativas demostradas en la calidad de vida en ambos dominios de trabajo y familia y a entender completamente la interfaz de trabajo-familia. Por consiguiente, ambas direcciones del conflicto trabajo-familia tienen que analizarse (Carlson, Kacmar y Williams, 2000).

En relación con el trabajo, es importante considerar que su sobrecarga es un factor de estrés, porque el tiempo aquí comprometido ayuda al conflicto entre la vida en el trabajo y la vida fuera de él (*e. g.*, Major, Klein y Ehrhart, 2002). Así, los conflictos entre la vida en el trabajo y la vida en familia casi siempre se manifiestan en términos de demandas excesivas de tiempo en el trabajo, horarios incompatibles y presión causada por el deseo de las personas de cumplir con sus deberes tanto en el trabajo como en la casa (Eagle, Miles e Icenogle, 1997). En efecto, el tiempo dedicado a ser un trabajador hace difícil cumplir a cabalidad con los requisitos que suponen ser pareja de alguien, por ejemplo, cuando la magnitud de las obligaciones laborales sobrepasa la capacidad de la persona para cumplir en debida forma con ambos roles.

Entre las responsabilidades de la familia que pueden interferir con las responsabilidades del trabajo, algunos autores mencionan elementos que incluyen solicitudes de la pareja y el cuidado a otros, como sería el caso del cuidado de los niños (*e. g.*, Kirchmeyer, 1992), el cuidado de adultos enfermos o discapacitados (*e. g.*, Chapman, Ingersoll-Dayton y Neal, 1994) y el cuidado de adultos mayores (*e. g.*, Scharlach, 1995). En este estudio no se consideraron las labores domésticas, debido a que ellas, por su naturaleza, no son de obligatorio cumplimiento, como sí lo son las tres ya mencionadas. Entre otras circunstancias, los autores (*e. g.*, Noonan, Estes y Glass, 2007) afirman que cuando las personas tienen horarios flexibles o trabajan tiempo parcial, el tiempo que les queda libre lo utilizan más para cuidar sus hijos que para las labores domésticas.

Los resultados de la investigación en estos temas (*e. g.*, Kirchmeyer, 1992) muestran que el cuidado de los niños demanda más tiempo tanto para hombres como mujeres, al comparar esta actividad con otras ajenas al trabajo. Los miembros de las familias de doble ingreso, las de familias con solo el padre o la madre y las familias con hijos menores tienen mayor probabilidad de experimentar el conflicto trabajo-familia (Kelly y Voydanoff, 1985; Voydanoff, 1989). Este punto de vista también considera que los padres que experimentan problemas para encontrar quién les suministre el cuidado necesario a sus hijos tienden a experimentar el conflicto entre roles y el estrés asociado con dicho conflicto (Goff, Mount y Jamison, 1990).

El cuidado de adultos y de adultos mayores es, por igual, una fuente de consumo de tiempo y de estrés. Scharlach (1995) menciona que el cuidado de adultos mayores está emergiendo rápidamente como un problema organizacional importante, y hay indicios de que las responsabilidades del cuidado de adultos mayores conducen al conflicto trabajo-familia.

Stone, Cafferata y Sangl (1987) encontraron que aproximadamente el 10% de quienes suministran estos cuidados reportan un conflicto con su trabajo. Scharlach y Boyd (1989) encontraron que los empleados que tenían responsabilidades de cuidado de adultos mayores se enfrentaban a un mayor conflicto trabajo-familia en relación con otros trabajadores. Entre las diferentes circunstancias alrededor del cuidado de adultos, algunos autores (*e. g.*, Chapman et al., 1994) se refieren a personas discapacitadas y a esposos que sufren enfermedades graves. Esta discusión nos conduce a las siguientes hipótesis:

H1(a): La sobrecarga en el trabajo está positivamente relacionada con el conflicto trabajo-familia.

H1(b): Las responsabilidades de la familia están positivamente relacionadas con el conflicto trabajo-familia.

2. El estrés

El conflicto trabajo-familia se ha asociado, entre otras consecuencias, con la insatisfacción en el trabajo y en la familia, la depresión y el estrés en la vida diaria (Frone et al., 1991; Greenhaus, Collins, Singh y Parasuraman, 1997; Kopelman, Greenhaus y Connolly, 1983). Además, numerosas teorías sugieren que el conflicto trabajo-familia puede estar relacionado positivamente con el estrés en el trabajo (Kossek, 1990). En efecto, el estrés causado por tratar de manejar el equilibrio entre las responsabilidades familiares y las responsabilidades laborales puede conducir a insatisfacción en el trabajo, depresión, ausentismo y enfermedades coronarias (Thomas y Ganster, 1995). En este estudio, a las consecuencias del conflicto producido por desempeñar múltiples roles, especialmente la experiencia del conflicto entre el trabajo y las relaciones familiares, las llamaremos simplemente estrés.

La definición de estrés se encuadra dentro de diferentes aproximaciones, de tal suerte que no es posible presentar una definición que considere todos los puntos de vista relacionados con este concepto. En ese orden de ideas, el estrés se ha definido primero como una respuesta; en segundo lugar, como un estímulo, y, en tercer lugar, como la consecuencia de la interacción entre

la respuesta y el estímulo. Esta interacción se describe en términos de algún desequilibrio entre la persona y su entorno (Cooper, Dewe y O'Driscoll, 2001).

El estrés definido como respuesta o como estímulo no tiene en cuenta las diferencias individuales y, adicionalmente, quienes han hecho revisiones al respecto han encontrado que lo estresante para un individuo puede no serlo para otro (Cooper et al., 2001). Aparte de esta crítica, los investigadores consideran que el estrés involucra tanto el estímulo como la respuesta y que la naturaleza relacional del estrés debe constituir el eje de cualquier definición (Lazarus y Folkman, 1984; Cooper et al., 2001).

En otras palabras, de acuerdo con cualquier definición, el estrés tiene que situarse en la noción de que los estímulos del entorno interactúan con las respuestas individuales. Sin embargo, esta perspectiva tiene limitaciones para exponer la forma como surge ese vínculo, por cuanto en su intento por definir el estrés, este enfoque interaccional se concentra en la relación estadística entre los estímulos y las respuestas, que al ser correlacional y estática por definición, no permite determinar una relación de causalidad entre tales dos variables (Cook y Campbell, 1979).

Por tal razón, las definiciones transaccionales se ocupan de las dinámicas de los mecanismos psicológicos de la evaluación cognoscitiva y no solamente de los aspectos estadísticos o estructurales asociados con la interacción del individuo con su entorno (Cooper et al., 2001). En consecuencia, en

este modelo, un factor de estrés es cualquier amenaza potencial del ambiente o el entorno, y debemos hacer hincapié en la palabra *potencial*, por cuanto nada en sí mismo se considera un factor causante de estrés entre tanto sea definido o valorado como amenazador por los seres humanos (Singer y Davidson, 1991).

Igualmente, la evaluación cognoscitiva apoya la interpretación subjetiva de una transacción por parte de las personas (Lazarus y Folkman, 1984), entendida como el proceso de categorizar una situación con todas sus consecuencias para el bienestar individual. Lazarus y Folkman (1984) hacen una distinción básica entre la evaluación primaria y la evaluación secundaria, al identificar los dos principales aspectos evaluativos del concepto.

En el proceso de evaluación primaria, la persona le da significado a una situación que está enfrentando, en términos de ser irrelevante, benigna, positiva o estresante. Los significados que mejor expresan este proceso de evaluación incluyen daño, amenaza de daño o desafío inherente a enfrentar una situación estresante. Cuando un individuo está en riesgo, sea de sufrir un daño, una amenaza de daño o un desafío, tiene que manejar la situación, y entonces comienza el proceso de evaluación secundario. Este proceso considera qué opciones disponibles tiene la persona para superar dicha situación, la posibilidad de que una opción determinada efectivamente logre su cometido y la posibilidad de que la persona pueda adoptar una estrategia efectiva. Estas dos evaluaciones son la clave hacia el proceso de manejo del estrés (Lazarus y Folkman, 1984).

Por consiguiente, de acuerdo con Cooper et al. (2001), el estrés es un proceso continuado que involucra a las personas en un proceso de transacción con su entorno, quienes evalúan esos encuentros y tratan de superar las amenazas que surjan. El término *transacción* sugiere que el estrés no está ni en la persona ni en su entorno, sino en la relación existente entre los dos (Lazarus, 1990).

El estrés se genera cuando las demandas de una situación en particular son evaluadas por la persona como una amenaza para su bienestar, en la medida en que tal situación pueda exigir o exceder los recursos disponibles y haga necesario un cambio en el funcionamiento individual para hacerle frente a esa situación (Lazarus, 1991). En este punto es importante advertir que la segunda fase, es decir, la evaluación secundaria, supone como no necesario que el estrés se genere para desencadenar un proceso para superarlo o solucionarlo. En efecto, el proceso de solución o superación es susceptible de ser iniciado cuando la persona se enfrenta a una amenaza que pueda conducir al estrés; esto es, el término *estrés* debe usarse para describir la totalidad del proceso, incorporando los factores que lo causan, las presiones y las respuestas para superarlos (Cooper et al., 2001).

La literatura que se ocupa del estrés se relaciona con aspectos físicos, psicológicos y de conducta individual, con efectos grupales analizados por los sociólogos, igualmente. Los estudios que se preocupan por las respuestas inmunológicas, los trastornos del sueño, la depresión, las enfermedades cardiovasculares, el alcoholismo, el suicidio, lo mismo que otras respuestas en el trabajo, están entre los temas de investigación del

estrés (e. g., Field, McCabe y Schneiderman, 1985). Sin embargo, sobra manifestarlo, la mayoría de estos temas están por fuera del alcance de este estudio.

Así, no nos ocuparemos en desarrollar una gran teoría del estrés ligada causalmente a todos los males y como fuente de todos los problemas sociales. En cambio, consideraremos una perspectiva media (*middle ground perspective*), que ve el estrés como un proceso que tiene sus consecuencias en términos de sus relaciones entre las áreas del trabajo y la familia. En su estudio, al citar a Moore, Johns y Pinder (1980), Konovsky y Pugh (1994) le dieron a esta perspectiva el nombre de *teoría de rango medio* (*middle-range theory*), que no está concentrada en todos los fenómenos posiblemente relacionados con el estrés, sino en unos pocos, pues va más allá de una simple descripción, con el fin de suministrarle a la investigación hallazgos empíricos relevantes.

Por lo tanto, basados en la teoría y en los hallazgos empíricos descritos, nuestra hipótesis es la siguiente:

H2: Existe una relación positiva entre el conflicto trabajo-familia y la percepción de estrés.

3. Metodología

Este aparte describe la metodología utilizada para probar las hipótesis descritas, con base en una muestra de trabajadores provenientes de dos compañías situadas en Bogotá, Colombia. En cada organización, trabajadores de oficina de nivel medio suministraron información sobre su sobrecarga en el trabajo, sus

responsabilidades con la familia, el conflicto trabajo-familia y su grado de estrés.

3.1 Muestra

Para este estudio reclutamos a 450 empleados de dos cajas de compensación familiar situadas en Bogotá. Estas organizaciones se especializan en proveer a los empleados servicios de primera necesidad, como salud, vivienda, educación, etc. Los participantes, 200 en la organización A y 250 en la organización B, se reclutaron escogiéndolos de las listas de nómina y usando una tabla de números aleatorios. A los empleados así escogidos les enviamos una carta donde se les explicaba el contenido del estudio y se les reafirmaba que su participación en este era voluntaria. Un total de 286 empleados completaron los instrumentos del estudio en reuniones de 10 a 15 personas. Esto generó una tasa de respuesta del 64%.

Como estábamos interesados en las personas que tuvieran responsabilidades familiares y, en consecuencia, pudieran experimentar el conflicto trabajo-familia, seguimos las indicaciones de algunos autores (*e. g.*, Carlson et al., 2000; Frone et al., 1992; Parasuraman et al., 1996) y sólo incluimos en el análisis a aquellos trabajadores que vivieran con su pareja, tuvieran hijos que vivieran en su casa o se responsabilizaran de adultos o adultos mayores. El resultado fue entonces una muestra de 228 empleados: 143 (63%) mujeres y 85 (37%) hombres, quienes tenían 35 años de edad en promedio y una antigüedad promedio en la empresa de 9,6 años.

En concordancia con investigaciones anteriores en este campo, los datos fueron

recopilados usando encuestas. La mayor parte de la investigación en el tema de la relación conflicto trabajo-familia y el estrés se ha realizado utilizando cuestionarios contestados por aquellos quienes constituyen la muestra, bajo el supuesto de que los cuestionarios contestados personalmente reflejan de manera adecuada circunstancias objetivas (*e. g.*, Near, Rice y Hunt, 1980; Fogarty et al., 1999; Carlson y Kacmar, 2000).

3.2 Medidas del estudio

3.2.1 Sobrecarga de trabajo

Esta variable, sobrecarga de trabajo, definida como tener demasiadas obligaciones laborales para cumplir en un período determinado, se midió utilizando una escala de cinco ítems desarrollada por Aryee et al. (1999). Los autores tomaron dos ítems de Beehr, Walsh y Taber (1976) y tres de Camman, Fichman, Jenmkins y Klesh (1979). Es de anotar que se escogieron estos cuestionarios a pesar de no incluir medidas objetivas (como las horas efectivamente trabajadas), por cuanto el estudio en todas sus medidas se basa en percepciones.

Las opciones de respuesta se basaron en una escala de Likert de 1 a 7, que va entre 1, “fuertemente en desacuerdo”, y 7, “fuertemente de acuerdo”. Los ítems en esta parte del cuestionario son similares al siguiente ejemplo: “Frecuentemente parece que yo tengo demasiado trabajo para ser realizado por una sola persona”. La fiabilidad de la escala medida con alfa de Cronbach es 0,84 (Aryee et al., 1999).

3.2.2 Responsabilidades familiares

Esta variable comprende aspectos relacionados con la sobrecarga en las responsabilidades paternas, la sobrecarga en el cuidado de adultos y adultos mayores y el compromiso con la pareja. Fueron medidos como sigue:

3.2.2.1 Sobrecarga en las responsabilidades paternas

Este componente se relaciona con el tiempo dedicado al cuidado de los hijos y se midió con un cuestionario de cinco ítems desarrollado por Aryee et al., (1999). Un ejemplo de estos ítems es: “¿Qué tan frecuentemente siente usted que tiene demasiado trabajo para realizar como padre o madre?”. La fiabilidad en la escala alfa de Cronbach para esta muestra es de 0,83 y las opciones de respuesta se graduaron desde 1, “nunca”, hasta 7, “siempre”.

3.2.2.2 Sobrecarga en el cuidado de adultos y adultos mayores

Este componente se relaciona con las responsabilidades que surgen de cuidar adultos y adultos mayores, consideradas fuentes consumidoras de tiempo que generan estrés. Fue medido con un cuestionario de cuatro ítems desarrollado por Pearlin, Mullan, Semple y Skaff (1999). Lo que sigue es un ejemplo de estos ítems: “Trabajo fuertemente cuidando a otros, pero no parece que logren ningún progreso”. El coeficiente alfa reportado para este instrumento es de 0,80 y cada ítem se midió con una escala de 7 puntos entre 1, “fuertemente en desacuerdo”, y 7, “fuertemente de acuerdo”.

3.2.2.3 Compromiso con la pareja

De conformidad con lo expresado en la primera parte de este escrito, las presiones provenientes de la familia interfieren con el cumplimiento de las demandas en el trabajo. Una de estas se presenta en términos del compromiso de tiempo dedicado a la pareja. Estas presiones se midieron con un cuestionario de cinco ítems desarrollado por Amatea, Cross, Clark y Bobby (1996), quienes han reportado buenas propiedades psicométricas para la escala. Los ítems en este cuestionario son del tipo: “Espero dedicar el tiempo que sea necesario para hacer que mi pareja se sienta amada, apoyada y cuidada”. La confiabilidad alfa para esta escala es de 0,73. Las opciones de respuesta se basan en una escala de 7 puntos que va desde 1, “fuertemente en desacuerdo”, hasta 7, “fuertemente de acuerdo”.

3.2.3 Conflicto trabajo-familia

El conflicto trabajo-familia se definió en este estudio como un tipo especial de conflicto en el cual las presiones provenientes de los roles que deben desarrollarse tanto en el trabajo como en la familia son mutuamente incompatibles en algún aspecto y por eso la participación en uno de esos roles se hace más difícil por la participación en el otro. Esta variable se midió con un cuestionario de 12 ítems desarrollado por Carlson et al. (2000).

El cuestionario comprende ítems relacionados con la interferencia del trabajo con la familia y de la interferencia de la familia con el trabajo, desde las perspectivas de conflictos basados en el tiempo o en la tensión.

Las opciones de respuesta iban desde 1, fuertemente en desacuerdo, hasta 7, “fuertemente de acuerdo”. Una muestra de estos ítems es del tipo: “Tengo que perderme de las actividades de la familia debido a la cantidad de tiempo que tengo que gastar en las responsabilidades del trabajo”. La confiabilidad alfa de la escala es de 0,84.

3.2.4 Estrés

El estrés es un proceso continuo que surge cuando una persona evalúa las demandas de una clase particular de situación como una amenaza contra su bienestar o cuando tal situación está por exigir o exceder los recursos disponibles, lo cual hace necesario un cambio en la función de la persona, con el fin de manejar adecuadamente tal situación.

Esta variable se midió usando la *Escala de estrés en general* (Bowling Green State University, 1985; Stanton, Balzer, Smith, Parra e Ironson, 2001), que está conformada por dos subescalas (presión y amenaza). La primera subescala (presión) incluye puntos del 1 al 7 de la *Escala de estrés en general*, y la segunda subescala (amenaza), puntos del 8 al 15.

3.3 Evaluación de los instrumentos

Debido a que los instrumentos con múltiples ítems no se utilizaron en su contexto original, calculamos el alfa de Cronbach para dichos instrumentos. Aun cuando no hay un valor claramente definido para el alfa de Cronbach, Ghiselli, Campbell y Zedeck (1981) sugieren un valor mínimo de 0,70 como un buen indicador de esta medida. Entonces, el alfa de Cronbach se utilizó para evaluar la con-

fiabilidad de los siguientes instrumentos de investigación: la sobrecarga en el trabajo, la sobrecarga en las responsabilidades paternas, la sobrecarga en el cuidado de adultos y adultos mayores, el compromiso con la pareja, el conflicto trabajo-familia y el estrés.

Además, para confirmar las dos dimensiones de los cuestionarios que miden la sobrecarga en el trabajo y el conflicto trabajo-familia, los dos factores del cuestionario que miden el estrés y los tres factores que miden las responsabilidades familiares, al usar el análisis factorial confirmatorio, determinamos que el número de factores y la forma como cargaron las variables coincidían con lo que se esperaba de acuerdo con la teoría (e. g., Byrne, 1994).

3.4 Consideraciones con relación al idioma

El estudio sigue una combinación de procedimientos recomendados por Brislin (1970), cuando se trata de utilizar cuestionarios traducidos del idioma original, en la medida en que la totalidad de los instrumentos aplicados en este estudio fueron escritos originalmente en inglés. Para evitar posibles malentendidos, un traductor cuya lengua materna es el español tradujo todos los cuestionarios al español, y otro, cuya lengua nativa es el inglés, tradujo de regreso los cuestionarios al inglés. Estas dos traducciones se revisaron para verificar que tanto el cuestionario en español como el cuestionario en inglés fueran equivalentes. En otras palabras, nos aseguramos de que el proceso de traducción no introdujera diferencias en el significado de las preguntas.

3.5 Prueba de las hipótesis

Se verificaron análisis de correlación para las relaciones planteadas en las hipótesis 1(a) y 1(b). Este primer conjunto de hipótesis incluye las relaciones bivariadas entre la sobrecarga de trabajo y el conflicto trabajo-familia, lo mismo que las relaciones bivariadas entre las responsabilidades con la familia y el conflicto trabajo-familia. Estas correlaciones se probaron para verificar su significancia estadística.

Hipótesis 2. Supone la relación bivariada entre el conflicto trabajo-familia y la percepción del estrés. Esta correlación se analizó para verificar su significancia estadística.

4. Resultados

4.1 Prueba de la hipótesis 1(a)

La hipótesis 1(a) establece que la sobrecarga de trabajo está relacionada positivamente con el conflicto trabajo-familia. Se confirmó que la interferencia del trabajo con la familia y la interferencia de la familia con el trabajo son dos componentes del conflicto trabajo-familia. Por consiguiente, verificamos si existía una relación entre los dos factores de sobrecarga en el trabajo y estos dos factores.

Los coeficientes de correlación entre carga de trabajo e interferencia de trabajo con la familia y la interferencia de la familia con el trabajo fueron positivos y estadísticamente significativos ($r=0,301$; $r=0,134$), respectivamente. De igual manera, los coeficientes de correlación entre la presión en el trabajo

y la interferencia del trabajo con la familia y la interferencia de la familia con el trabajo fueron positivos y estadísticamente significativos ($r=0,134$; $r=0,211$), respectivamente (véase el Anexo).

4.2 Prueba de la hipótesis 1(b)

La hipótesis 1(b) afirma que las responsabilidades familiares están positivamente relacionadas con el conflicto trabajo-familia. Todas las relaciones entre las responsabilidades familiares y el conflicto trabajo-familia (en términos de la interferencia del trabajo con la familia) fueron positivas y estadísticamente significativas.

No sucedió lo mismo con las relaciones entre el conflicto trabajo-familia (en términos de la interferencia de la familia con el trabajo) y la sobrecarga en el cuidado de adultos, por una parte, y el compromiso con la pareja, por la otra, donde encontramos que no fueron estadísticamente significativas (véase el Anexo).

4.3 Prueba de la hipótesis 2

La hipótesis H2 sostiene que el conflicto trabajo-familia está positivamente relacionado con el estrés. Este último comprende dos factores: presión y amenaza. Así, procedimos a examinar las relaciones entre los dos factores que hacen parte del conflicto trabajo-familia y la presión, por una parte, y la amenaza de estrés, por la otra.

Los coeficientes de correlación entre el conflicto trabajo-familia (en términos de la interferencia del trabajo con la familia) y la presión y la amenaza fueron positivos

y estadísticamente significativos ($r=0,213$; $r=0,42$), respectivamente. De la misma manera, el coeficiente de correlación entre el conflicto trabajo-familia (en términos de la interferencia de la familia con el trabajo) y la presión y la amenaza fueron positivos y estadísticamente significativos ($r=0,184$; $r=0,287$), respectivamente (véase Anexo).

5. Discusión

En este aparte se discute el resultado de los análisis. Así mismo, subraya los hallazgos más importantes, al igual que sus implicaciones teóricas y prácticas. Para presentar los resultados clave del estudio, lo mismo que sus implicaciones teóricas, esta sección presenta los conceptos y las relaciones estudiadas.

Así, la discusión se centra en la carga del trabajo, la presión en el trabajo, la sobrecarga en las responsabilidades paternas, la sobrecarga en el cuidado de adultos, el compromiso con la pareja, la interferencia del trabajo con la familia, la interferencia de la familia con el trabajo y el estrés.

5.1 *Sobrecarga en el trabajo, responsabilidades familiares y conflicto trabajo-familia*

En concordancia con los resultados de investigaciones previas (Frone et al., 1997; Parasuraman et al., 1996), las hipótesis 1(a) y 1(b) fueron parcialmente corroboradas. Estas contemplan que la sobrecarga en el trabajo y las responsabilidades en la familia están positivamente correlacionadas con el conflicto trabajo-familia.

En el estudio se verificó parcialmente el planteamiento establecido en la hipótesis 1(b), en cuanto a la relación entre las responsabilidades familiares y los dos componentes del conflicto trabajo-familia, denominados *interferencia del trabajo con la familia* e *interferencia de la familia con el trabajo*. En efecto, la interferencia del trabajo con la familia está positivamente correlacionada con la sobrecarga en las responsabilidades paternas y la sobrecarga en el cuidado de adultos.

Al contrario de lo que se esperaba, las correlaciones entre la interferencia de la familia con el trabajo y los tres componentes de las responsabilidades familiares no son estadísticamente significativas, al igual que la correlación entre la interferencia del trabajo con la familia y el compromiso con la pareja. Los resultados también muestran que entre las responsabilidades familiares el cuidar a adultos está más relacionado con la interferencia del trabajo con la familia, que el cuidado de los hijos o el compromiso con la pareja.

Para el propósito de este estudio tuvimos en cuenta solamente a aquellos empleados que vivían con alguna persona o eran responsables de ella. Es del caso subrayar que los autores (e. g., Scharlach, 1995) afirman que el cuidado de adultos y adultos mayores tiende a estar relacionado con el conflicto trabajo-familia con mayor intensidad que el cuidado de los niños o el compromiso con la pareja, debido a que tal responsabilidad no fructifica y, frecuentemente, ocurre la muerte a pesar de los esfuerzos de las personas que suministran los cuidados. Por el contrario, y en términos generales, mientras más tiempo le dedican las personas a sus hijos y a sus

parejas, mejores son los resultados en términos de su mutuo bienestar.

5.2 *Conflicto trabajo-familia y estrés*

Los hallazgos con base en la hipótesis 2 coinciden con investigaciones previas (e. g., Frone et al., 1991; Greenhaus et al., 1997; Kopelman et al., 1983; Kossek, 1990). Esta hipótesis pone de manifiesto que el conflicto trabajo-familia está relacionado positivamente con el estrés.

Los resultados son consistentes con la hipótesis 1(b), es decir, en la muestra, las mujeres solas, sin hijos, cuidan adultos, y esta tarea es una fuente importante tanto del conflicto trabajo-familia como de estrés. Sin embargo, los promedios de los grados de estrés reportados son bajos en sus dos componentes. Para la presión la media es de 4,69/8 y para la amenaza la media es de 2,7/8. Estos puntajes pueden explicarse por el hecho de que la participación en el estudio fue voluntaria y los empleados completaron los instrumentos durante las horas de trabajo. Por consiguiente, es probable que la gente con mucho estrés debido al conflicto trabajo-familia decidiera no asistir a la reunión con los investigadores, dada su falta de tiempo.

Presumiblemente, esta restricción de rango sesgó la muestra, al limitarse a las personas que tenían tiempo libre. Otra explicación para los bajos grados de estrés puede encontrarse en el apoyo que muchos empleados colombianos reciben de sus familias. Algunos autores (e. g., Carlson y Perrewé, 1999; Thomas y Ganster, 1995) mencionan que el apoyo emocional y el apoyo objetivo moderan la relación entre el conflicto

trabajo-familia y el estrés, y esta relación es mayor para los individuos no ayudados por sus familias, que para los individuos con alguna clase de ayuda.

En el caso de los empleados colombianos, los resultados de las investigaciones (Salgado, 2004) explican cómo la composición y los valores de sus familias constituyen una importante y notoria fuente de solidaridad. Las familias colombianas no son representativas de la familia nuclear moderna. No solamente la proporción de colombianos que viven en el hogar hasta la edad de 35 años es la más alta del mundo (Cuéllar, 2000), sino que también el 37% de los hogares tiene, por lo menos, un niño cuyos padres no viven en la casa, lo cual significa que presumiblemente lo cuidan otras personas mientras sus padres trabajan

Ahora bien, en términos de la situación para hombres y mujeres, los resultados muestran que el conflicto trabajo-familia es mayor para las mujeres que para los hombres, en cuanto a sobrecarga en el cuidado de hijos y de adultos y adultos mayores. No hay diferencias significativas respecto al compromiso con la pareja o cónyuge. Igualmente, en la muestra estudiada no hubo hombres cuya responsabilidad única fuera cuidar hijos o adultos, como sí lo fue en el caso de las mujeres. Es decir, había mujeres sin pareja o cónyuge a cargo de hijos o adultos.

Además, a pesar de su estado marital y de su edad, mucha gente vive con al menos uno de sus padres u otros parientes. Por ello, el cuidado de los niños y el cuidado de adultos y adultos mayores, en los términos de este estudio, no constituyen una fuente

importante de estrés, porque son responsabilidades compartidas con otros miembros de su familia.

Finalmente, la falta de significancia en algunas de las relaciones puede deberse a la jerarquía laboral de las personas que constituyen la muestra. Ellas eran personas de nivel medio en las organizaciones estudiadas, y de acuerdo con la investigación sobre el conflicto trabajo-familia (e. g., Greenhaus y Beutell, 1985), esta clase de conflicto está moderada por la etapa de la carrera de las personas. Por ello, una mejor muestra para este estudio hubiera podido estar constituida por directivos que pudieran enfrentarse a mayores conflictos trabajo-familia.

Conclusiones

En este estudio analizamos empíricamente la relación hallada en otros países entre el conflicto trabajo-familia y el estrés, al compararla con los resultados obtenidos en dos organizaciones colombianas. Estos resultados sugieren que las relaciones estadísticamente significativas en los estudios desarrollados en otros países pueden estar moderadas por las particulares condiciones de Colombia ya planteadas.

Haber desarrollado este estudio en Colombia abre interesantes caminos para investigaciones futuras. La naturaleza de las familias colombianas, en términos de su composición y sus valores, sugiere la importancia de considerar el apoyo de la familia como una variable moderadora en la relación entre las responsabilidades de la familia y el conflicto trabajo-familia, y el conflicto trabajo-familia y el estrés, como han sido estudiados en otras

culturas (e. g., Gupta, 2000; Yang, Chen, Choi y Zou, 2000).

Es importante subrayar la necesidad de investigación adicional en Colombia para avanzar en el conocimiento de las consecuencias, tanto para las personas como para las organizaciones, del conflicto trabajo-familia y el estrés.

Lista de referencias

- Adams, G. A., King, L. A. and King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 411-420.
- Amatea, E. S., Cross, E. G., Clark, J. E. and Bobby, C. L. (1986). Assessing the work and family role expectations of career-oriented men and women: The life role salience scales. *Journal of Marriage and the Family*, 48, 831-838.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A. and Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278.
- Barling, J. and Sorensen, D. (1997). Work and family: In search of a relevant research agenda. In C. L. Cooper and S. E. Jackson (Eds.), *Creating tomorrow's organizations: A handbook for future research in organizational behavior* (pp. 157-169). New York: John Wiley and Sons.
- Belsky, J., Perry-Jenkins, M. and Crouter, A. (1985). The work-family interface and marital change across the transition to parenthood. *Journal of Family Issues*, 6, 205-220.

- Bowling Green State University (1985). *The job descriptive index*. Recuperado el 20 de marzo de 2002, de <http://www.bgsu.edu/departments/psych/JDI>
- Brislin, R. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185-216.
- Bruck, C. S. and Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type: A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472.
- Byrne, B. M. (1994). *Structural equation modeling with EQS and EQS/Windows: Basic concepts, applications, and programming*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Carlson, D. S. and Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26 (5), 1031-1054.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. and Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56 (2), 249-276.
- Carlson, D. S. and Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25 (4), 513-540.
- Chapman, N. J., Ingersoll-Dayton, B. and Neal, M. B. (1994). Balancing the multiple roles of work and caregiving for children, adults, and elders. In G. P. Keita and J. J. Jr. Hurrell (Eds.), *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues* (pp. 283-300). Washington: American Psychological Association.
- Cook, T. D. and Campbell, D. T. (1979) *Quasi-Experimentation: Design and analysis issues for field settings*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Cooper, C. L., Dewe, J. and O'Driscoll, M. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37 (6), 425-442.
- Cuéllar, M. M. (2000). *Colombia: un proyecto inconcluso. Valores, instituciones y capital social* (tomos I y II). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Departamento Nacional de Estadísticas de Colombia (2005). *Encuesta continua de hogares*. Boletín 3, 1-7. Recuperado el 7 de abril de 2005, de http://www.dane.gov.co/inf_est/inf_est.htm
- Eagle, B. W., Miles, E. W. and Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflict and the permeability of work and family domains: Are the gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168-183.
- Edwards, J. R. and Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 10 (1), 178-199.
- Field, T. M., McCabe, P. M. and Schneiderman, N. (Eds.), (1985). *Stress and coping*. Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.

- Folkman, S. and Lazarus, R. (1991). Coping and emotion. In A. Monat and R. S. Lazarus (Eds.). *Stress and coping: An anthology* (pp. 207-227). New York: Columbia University Press.
- Fogarty, G. J., Machin, M. A., Albion, M. J., Sutherland, L. F., Lalor, G. I. and Revitt, S. (1999). Predicting occupational strain and job satisfaction: The role of stress, coping, personality, and affectivity variables. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 429-452.
- Frone, M. R., Russell, M. and Cooper, M. L. (1991). Relationship of work and family stressors to psychological distress: The independent moderating influence of social support, mastery, active coping, and self-focused attention. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6 (7), 227-250.
- (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78.
- (1994). Relationship between job and family satisfaction: Causal or noncausal covariation? *Journal of Management*, 20 (3), 565-579.
- (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70 (4), 325-335.
- Frone, M. R., Yardley, J. K. and Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Ghiselli, E. E., Campbell, J. P. and Zedeck, S. (1981). *Measurement theory for the behavioral sciences*. San Francisco: Jossey Bass.
- Goff, S. J., Mount, M. K. and Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43, 793-809.
- Grandey, A. A. and Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Greenhaus, J. H. and Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-85.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R. and Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 249-270.
- Greenhaus, J. H. and Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 391-412). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Greenhaus, J. H. and Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31 (1), 72-92.
- Gupta, R. (2000). A path model of elder caregiver burden in Indian/Pakistani families in the United States. *International Journal of Aging and Human Development*, 51 (4), 295-313.
- Gutek, B. A., Searle, S. and Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (1), 560-568.
- Hart, P. M. and Cooper, C. L. (2001). Occupational stress: Toward a more integrated framework. In

- N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangel, and C. Viswesvaran (Eds.) *Handbook of industrial, work and organizational psychology* (pp. 93-114). London: Sage.
- Judge, T. A., Boudreau, J. W. and Bretz, R. D. Jr. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*, 79 (5), 767-782.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D. and Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity* (pp. 571-648). New York: John Wiley and Sons.
- Katz, D. and Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: John Wiley and Sons.
- Kelly, R. and Voydanoff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations*, 34, 367-374.
- Kirchmeyer, C. (1992). Nonwork participation and work attitudes: A test of scarcity vs. expansion models of personal resources. *Human Relations*, 45, 775-795.
- Konovsky, M. A. and Pugh, S. D. (1994). Citizenship behavior and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.
- Kopelman, R. E. Greenhaus, J. H. and Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kossek, E. E. (1990). Diversity in child care assistance needs: Employee problems, preferences, and work-related outcomes. *Personnel Psychology*, 43, 769-791.
- Kossek, E. E., Colquitt, J. A. and Noe, R. A. (2001). Caregiving decisions, well-being, and performance: The effects of place and provider as a function of dependent type and work-family climates. *Academy of Management Journal*, 44 (1), 29-44.
- Kossek, E. E. and Oseki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 139-150.
- Lambert, S. J. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12 (4), 341-364.
- Lazarus, R. S. (1990). Theory-based stress measurement. *Psychological Inquiry*, 1, 3-13.
- (1991). Psychological stress in the workplace. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 1-13.
- and Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Major, V. S., Klein, K. J. and Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 427-436.
- Near, J., Rice, R. W. and Hunt, R. G. (1980). The relationship between work and nonwork domains: A review of empirical research. *Academy of Management Review*, 5 (3), 415-429.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. and McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.

- Noonan, M. C., Estes, S. B. and Glass, J. L. (2007). Do workplace flexibility policies influence time spent in domestic labor? *Journal of Family Issues*, 28 (2), 263-288.
- O'Driscoll, M. (1996). The interface between job and off-job roles: Enhancement and conflict. In C. L. Cooper and I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (vol. 11, pp. 279-306). Chichester: University of Manchester-Institute of Science & Technology.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H. and Granrose, C. S. (1992). Role stressors, social support and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M. and Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Pearlin, L. I., Mullan, J. T., Semple, S. J. and Skaff, M. M. (1990). Caregiving and the stress process: An overview of concepts and their measures. *The Gerontologist*, 30 (5), 583-594.
- Perrewé, L. and Zellars, K. L. (1999). An examination of attributions and emotions in the transactional approach to the organizational stress process. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 739-752.
- Piotrkowski, C. S. (1979). *Work and the family system: A naturalistic study of working-class and lower-middle-class families*. New York: Free Press.
- and Crits-Christoph, P. (1981). Women's job and family adjustment. *Journal of Family Issues*, 2 (2), 126-147.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. and Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- Rau, B. L. and Hyland, M. M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55, 111-136.
- Rothausen, T. J. (1999). 'Family' in organizational research: A review and comparison of definitions and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 817-836.
- Salgado, E. I. (2004). *La confianza en Colombia: un estudio sobre la relación entre confianza y participación en asociaciones voluntarias*. Bogotá: Universidad de los Andes-Facultad de Administración-Comité de Publicaciones-Ediciones Uniandes.
- Scharlach, A. E. (1995). Elder care and the changing workforce. In L. R. Murphy, J. J. Hurrell, S. L. Sauter and C. Keita (Eds.), *Job stress interventions* (pp. 295-308). Washington: American Psychological Association.
- and Boyd, S. (1989). Caregiving and employment: Results of an employee survey. *The Gerontologist*, 27, 382-387.
- Selye, H. (1983). The stress concept: Past, present and future. In C. L. Cooper (Ed.), *Stress research*. New York: John Wiley and Sons.
- Singer, J. E. and Davidson, L. M. (1991). Specificity and stress research. In Monat, A. and Lazarus, R. S. (Eds.), *Stress and coping: An anthology* (pp. 36-47). New York: Columbia University Press.

- Smith, C. A., Haynes, K. N., Lazarus, R. S. and Pope, L. K. (1993). In search of the “hot” cognitions: Attributions, appraisals, and their relation to emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65 (5), 916-929.
- Stanton, J. M., Balzer, W. K., Smith, P. C., Parra, L. F. and Ironson, G. (2001). A general measure of work stress: The stress in general scale. *Educational and Psychological Measurement*, 6 (5), 866-888.
- Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E. and Kiger, G. (2007). Examining the “Neglected side of the work-family interface”: antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 28 (2), 242-262.
- Stone, R. S., Cafferata, G. I. and Sangl, J. (1987). Caregivers of the frail elderly: A national profile. *The Gerontologist*, 27, 616-626.
- Terry, D. J. (1994). Determinants of coping: The role of stable and situational factors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66 (5), 895-910.
- Tetrick, L. E., Miles, R. L., Marcil, L. and Van Dosen, C. M. (1994). Child-care difficulties and the impact on concentration, stress, and productivity among single and nonsingle mothers and fathers. In G. P. Keita and J. J. Jr. Hurrell (Eds.), *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues* (pp. 283-300). Washington: American Psychological Association.
- Thomas, L. T. and Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80 (1), 6-15.
- Thompson, C. A. and Blau, G. (1993). Moving beyond traditional predictors of job involvement: Exploring the impact of work-family conflict and overload. *Journal of Social Behavior and Personality*, 8 (4), 635-646.
- Voydanoff, P. (1989). Work and family: A review and expanded conceptualization. In E. Goldsmith (Ed.), *Work and family: Theory, research and applications* (pp. 1-22). Newbury Park: Sage.
- (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes: An integrative model. *Journal of Family Issues*, 23 (1), 138-164.
- Wayne, J. H., Musisca, N. and Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationships of the big five to work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 108-130.
- Wethington, E. and Kessler, R. (1989). Employment, parental responsibility, and psychological distress. *Journal of Family Issues*, 10, 527-546.
- Williams, K. J. and Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J. and Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, 43 (1), 113-123.
- Zedeck, S. (1992). Introduction: Exploring the domain of work and family concerns. In S. Zedeck (Ed.), *Work, families, and organizations* (pp. 1-32). San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- and Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.

Anexo
Medias, desviaciones estándar, rangos, correlaciones y escalas de confianza

Variables	Media	DE	Rango	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Carga en el trabajo	2,43	1,24	1-7	(0,68)								
2. Presión en el trabajo	3,79	1,81	1-7	0,337**	(0,71)							
3. Sobrecarga en las responsabilidades paternas	3,32	1,45	1-7	0,041	0,095	(0,83)						
4. Sobrecarga en el cuidado de adultos y ancianos	3,96	1,62	1-7	0,040	0,193*	-0,089	(0,80)					
5. Compromiso con la pareja	5,04	1,06	1-7	-0,084	0,023	0,057	-0,307**	(0,60)				
6. Interferencia del trabajo en la familia	3,76	1,59	1-7	0,301**	0,334**	0,134*	0,171**	0,061	(0,87)			
7. Interferencia de la familia en el trabajo	2,42	1,35	1-7	0,134*	0,211**	0,105	0,066	0,038	0,511**	(0,83)		
8. Presión (estrés)	4,69	2,80	0-8	0,142*	0,143*	-0,030	0,090	-0,099	0,213**	0,184**	(0,76)	
9. Amenaza (estrés)	2,70	2,51	0-8	0,372**	0,315**	0,062	0,119	-0,071	0,428**	0,287**	0,322**	(0,69)

Nota: los números entre paréntesis corresponden a las escalas de confiabilidad.

DE: desviación estándar.

* p<0,05; ** p<0,01

Fuente: elaboración propia.