

PARTE SEGUNDA

Factores que afectan a la salud ocupacional
considerando el género

Conflicto trabajo-familia y salud: ¿Afectan los mismos factores familiares y laborales a hombres y mujeres?

5

FRANCISCO JAVIER CERRATO ALLENDE¹ Y EVA CIFRE GALLEGO²

5.1. INTRODUCCIÓN

Cuando se piensa en salud, trabajo y género, la primera idea que puede venir a la cabeza son las diferencias en salud en cuanto a las diferentes condiciones laborales que pueden tener los trabajos de los hombres y de las mujeres (basadas principalmente en segregación horizontal y vertical). Sin embargo, existen también diversas condiciones extralaborales que pueden estar afectando a su salud. En este sentido, generalmente mujeres y hombres tienen diferentes responsabilidades en el hogar. De este modo, siguen siendo las mujeres las que suelen tener dos trabajos (en el hogar y fuera de éste) en lo que se ha conocido generalmente como doble turno o doble presencia (EU-OSHA, 2014), con un todavía bajo grado de corresponsabilidad en el hogar, debido, entre otras cosas, a que los hombres se siguen encontrando con mayores dificultades para compatibilizar la vida laboral con su vida social y familiar (23,8 por 100 frente un 21,2 por 100 de las mujeres, según la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT, 2011).

Cuando se habla del conflicto en general entre el trabajo y la familia se designa esto con la expresión *conflicto trabajo-familia*, mientras que cuando nos referimos a la influencia negativa que el trabajo ejerce sobre el ámbito familiar hablaremos de *interferencia trabajo-familia*.

Este capítulo se centrará en la interacción entre las esferas de la vida laboral con la vida social y familiar, principalmente en lo que se ha denominado Conflicto Familia-Trabajo (CFT) o Facilitación Fami-

¹ Universidad del País Vasco.

² Universitat Jaume I.

lia-Trabajo (FFT), considerando el factor género como modulador de las variables que afectan al conflicto o la facilitación, así como las posibles consecuencias para la salud de las personas trabajadoras que el estrés debido al CTF puede generar.

5.2. CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

En la literatura científica psicosocial existen múltiples estudios acerca del interfaz entre el trabajo y la familia (p. ej., Carlson y Kacmar, 2000; Kopelman, Greenhaus y Connolly, 1983; Pitt-Catsoupes, Kossek y Sweet, 2006). Tradicionalmente las aproximaciones conceptuales utilizadas con el fin de comprender las interrelaciones entre los roles laboral y familiar han sido dos (Michel y Hargis, 2008), y ambas se han formulado desde la incompatibilidad entre ambas esferas: la que se basa en el estudio de los mecanismos que generan el *conflicto* entre ambas esferas como tal (Greenhaus y Beutel, 1985; Ford, Heinen y Langkamer, 2007), por una parte, y la que se basa en los mecanismos de *segmentación* entre la esfera familiar y la laboral (Ashforth, Kreiner y Fugate, 2008), por otra. Ambas aproximaciones conceptualizan de forma diferente la interacción entre estas dos esferas de la vida (Edwards y Rothard, 2000). A estas dos aproximaciones clásicas hay que añadir otras dos que han aparecido recientemente: una que aborda las relaciones entre la familia y el trabajo en términos antagónicos a los anteriores, como una sinergia recíproca en la que las consecuencias provenientes de uno de los ámbitos no entra en conflicto con el otro, sino que es beneficioso para éste (Beutell, 2005); y otra que explica el conflicto trabajo-familia sobre los efectos cruzados que uno de los dos contextos ejerce en el otro a través de los miembros de la pareja (Westman y Etzioni, 2002).

El modelo del *conflicto trabajo-familia* especifica las conexiones indirectas entre el trabajo y la familia, sugiriendo que los factores presentes en uno de los dominios pueden influir indirectamente sobre el otro, de manera que el aumento del esfuerzo requerido en uno de ellos puede influir sobre el esfuerzo realizado en el otro (Zedeck y Mosier, 1990). El conflicto trabajo-familia (CTF) o el conflicto familia-trabajo (CFT) es definido como «una forma de conflicto inter-rol en el que las presiones de los roles en los dominios laboral y familiar son, de alguna manera, mutuamente incompatibles» (Greenhaus y Beutell, 1985, p.77). El incremento del rendimiento en uno de estos dominios implicaría el decremento del realizado en el otro. Es decir, el CTF se genera por el gra-

do en que los factores de la esfera laboral afectan a la satisfacción familiar; recíprocamente, el CFT se genera por el grado en el que los factores de la esfera familiar afectan a la satisfacción laboral. Ciertas investigaciones han demostrado que las presiones del rol en cada uno de estos dominios genera consecuencias negativas en el otro de forma bidireccional, de manera que el grado de participación en la familia generará dificultades para la participación en el trabajo, dando lugar al CFT, y que el grado de participación en el trabajo puede dificultar el desempeño del rol familiar, produciendo un incremento del CTF (p. ej., Ford, Heinen y Langkamer, 2007). Esta aproximación se basa en la teoría de la escasez de Goode (1960), según la cual las consecuencias negativas de múltiples roles debido a la alta demanda en determinada dimensión vital pueden limitar la capacidad de un individuo para satisfacer las demandas de otra, y ha sido utilizada de manera intensiva en la mayoría de los estudios sobre las conexiones entre el trabajo y la familia.

En la literatura científica se han señalado tres formas de conflicto entre los roles laboral y familiar, conocidas como factores de presión por incompatibilidad (Carlson, 1999), así como diversos factores asociados a ellos:

- La primera de estas tres formas de conflicto es el basado en el *tiempo*, que se produce cuando el tiempo requerido por la familia y el trabajo genera una incompatibilidad recíproca. El tiempo es un recurso limitado, no pudiendo expandirse para ejecutar diferentes roles y, por tanto, el tiempo dedicado a los requerimientos provenientes de una esfera vital representa el tiempo que no puede ser dedicado a otras esferas.
- La segunda es el conflicto basado en la *tensión*, y tiene lugar cuando la tensión proveniente de un rol vital afecta al desempeño de otro.
- La tercera es el conflicto basado en el *comportamiento* y se presenta cuando el comportamiento requerido para el desempeño de un rol no es compatible con el comportamiento necesario para el desempeño de otro. Por ejemplo, cuando una persona se ve obligada a tener comportamientos competitivos y no colaborativos en el ámbito laboral, esto es incompatible con un comportamiento de colaboración y ayuda y soporte que es deseable en el ámbito familiar (más aún cuando existen hijos).

Por otra parte, el *modelo de la segmentación* (Kreiner, 2006) entre el trabajo y la familia es una perspectiva alternativa y complementaria

al modelo del conflicto. Este modelo ha sido probado recientemente por Michel y Hargis (2008), evidenciándose que la relación entre los factores antecedentes en cada uno de los ámbitos familiar y laboral y el conflicto en cada uno de ellos (modelo de la segmentación) es mucho más significativa que la relación cruzada entre los factores antecedentes familiares y el conflicto en el trabajo (CT) y los factores antecedentes laborales y el conflicto en la familia (CF) (modelo del conflicto). Este modelo, en contraste con el del conflicto, especifica las conexiones directas dentro de cada esfera, en la medida en que se asume que los factores presentes en una de ellas afectan sólo a ésta y no a la otra. Por tanto, los requerimientos provenientes de una de las esferas de la vida no interferirían ni afectarían a la otra, en la medida en que ambos contextos son considerados como separados (Lambert, 1990). Las investigaciones realizadas sobre la base de este modelo parecen evidenciar que los antecedentes del dominio laboral afectan fundamentalmente a la propia satisfacción laboral, debido a la segmentación y, en menor medida, a la satisfacción familiar; al contrario, los antecedentes del dominio familiar afectan sobre todo a la satisfacción familiar y en menor medida a la satisfacción laboral, gracias a la segmentación de ambos ámbitos. Por ejemplo, Michel y Hargis (2008) encuentran que las relaciones trabajo-familia basadas en la segmentación son más significativas que las basadas en el conflicto, y sugieren que las intervenciones encaminadas a facilitar el equilibrio entre el trabajo y la familia deberían de realizarse dentro de cada uno de dichos ámbitos y centrarse en ellos más que diseñarse en función del otro.

La mayor parte de la investigación sobre el interfaz trabajo-familia se ha focalizado en el modelo de conflicto, haciendo que se prestara poca atención a este otro modelo antagónico: la *facilitación trabajo-familia* (FTF), o conexión positiva entre el trabajo y la familia (Boyar y Mosley, 2007; Frone, 2003; Parasuraman y Greenhaus, 2002). Este modelo de facilitación entre el trabajo y la familia ha sido utilizado de forma intercambiable recientemente por diversos autores bajo las denominaciones de *enriquecimiento trabajo-familia* (Nicklin y McNail, 2013) o *enhacement* (Greenhaus y Powell, 2006). La facilitación trabajo-familia es definida como «el grado en que la participación en el trabajo o en el hogar resulta beneficiada por la experiencia, habilidades o éxito en el otro ámbito» (Frone, 2004, p. 145), lo que puede beneficiar tanto a la familia como a la organización, por ejemplo mediante el tiempo de descanso, que, a través de las actividades con la familia, puede contribuir a la recuperación del estrés y el cansancio generado en el trabajo (Volman, Bakker y Xanthopoulou, 2013). Beutell (2005)

se refiere en este sentido a la *sinergia* entre el trabajo y la familia, también denominada balance positivo (Greenhaus y Powell, 2006) o facilitación trabajo-familia (Hill, 2005). La utilización de este modelo está justificada por los cambios sociales que caracterizan los valores de las nuevas generaciones, la generación X (población nacida en los años 80) (O'Bannon, 2001; Westerman y Yamamura, 2006), que parece considerar que tanto el trabajo como la familia son igualmente importantes en su vida, y trata de buscar la manera más adecuada de conciliar ambas facetas (Beutell y Witting-Bergman, 2008). Los nuevos cambios socioestructurales y económicos a que ha dado lugar la globalización en la actual era postindustrial (Bell, 1973; Cerrato y Palmonari, 2007) han afectado al trabajo, dando lugar a nuevas prácticas de trabajo y transformando su significado. Dichos cambios estructurales han dado lugar a cambios en el mundo laboral, como la diversificación de las formas de trabajo, la incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral y un papel más relevante del ocio, con una pérdida correlativa de la función socializadora del trabajo y un mayor peso de la vida social y familiar en la estructuración de la identidad del individuo (Peiró y Prieto, 1996; Cerrato, Villarreal, Apodaca, Ugarteburu y Rubio, 2003; Viquer y Serra, 1998).

El CTF y la FTF no son distintos grados de un mismo fenómeno, sino que son fenómenos diferentes y que incluso pueden darse simultáneamente (Voydanoff, 2004). La mayor parte de la investigación sobre la relación trabajo-familia confirma una relación negativa entre ambas esferas; ello no es de extrañar, debido a que el modelo del conflicto de roles ha sido el más utilizado para ello (Eby y cols., 2003).

Debido a que en el mundo occidental desarrollado es la generación X la parte más representativa de la población con hijos menores de 10 años, la perspectiva de la facilitación podría revelarse como la más adecuada para estudiar la interacción entre el trabajo y la familia, unas veces en conflicto, pero otras facilitándose mutuamente. Ésta es la perspectiva que han adoptado recientemente Demerouti, Bakker y Voydanoff (2010) en su estudio sobre cómo la vida familiar puede tanto interferir como facilitar el rendimiento laboral. Estos autores afirman que hace ya tiempo se ha demostrado que el trabajo y la familia no son ámbitos o roles separados, sino que son interdependientes y sus límites son mutuamente permeables (Kanter, 1977; Peck, 1977). De este modo, aunque existe evidencia de que el funcionamiento en el trabajo puede tener un impacto negativo sobre el funcionamiento en el hogar (Byron, 2005), este efecto puede también ser positivo, por ejemplo cuando el funcionamiento en el hogar es facilitado por recursos adquiridos en

el entorno de trabajo (Demerouti, Geurts y Kompier, 2004); del mismo modo, el funcionamiento en el trabajo también puede influenciar el funcionamiento en el hogar de una manera positiva o negativa (Byron, 2005; Eby y cols., 2005). Dentro de este juego de influencias recíprocas, hasta ahora los investigadores se han focalizado principalmente en el estudio de la influencia negativa del trabajo en la vida familiar, por lo que nuestro conocimiento de los efectos (positivos o negativos) de la familia sobre el trabajo es muy limitado.

5.3. CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA Y GÉNERO

Los principales factores tanto objetivos como perceptuales que han sido estudiados como antecedentes del CTF (Greenhaus y Beutel, 1985) y de la FTF (Parasuraman y Greenhaus, 2002) pertenecen tanto al entorno laboral como al familiar o al individual. En el entorno laboral se han estudiado factores tales como las características del liderazgo o la autoridad (Grzywacz y Butler, 2005), así como el apoyo social y las horas de trabajo (Hill, 2005); en el entorno familiar se han analizado factores como el número de hijos (Grzywacz y Marks, 2000) y el ajuste entre los miembros de la pareja (Demerouti, Bakker y Te-trick, 2014); finalmente, se han estudiado factores de tipo individual tales como el género (Grzywacz y Marks, 2000; Hill, 2005).

El género es una dimensión esencial para comprender el interfaz trabajo-familia, por razones históricas y culturales que han condicionado el papel que tradicionalmente el hombre y la mujer han desempeñado de forma diferencial en el trabajo fuera del hogar y en la familia. Esta importancia, por otra parte, se demuestra en el meta-análisis realizado por Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux y Bridley (2005), que pone de manifiesto diferencias entre hombres y mujeres en la experiencia del CTF (Behson, 2002; Frone, Russel y Cooper, 1992; Gutek, Searle y Klepa, 1991; Loerch, Russell y Rush, 1989; Wallace, 1999) y diferencias en los antecedentes del ámbito laboral (Duxbury y Higgins, 1991; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz y Beutell, 1989; Wallace, 1999) y familiar (Duxbury y Higgins, 1991; Loerch y cols., 1989). También se ha evidenciado que, en las parejas de doble ingreso (en las que los dos miembros de la pareja trabajan fuera de casa), las mujeres tienen más dificultades para relajarse después del trabajo que los hombres (Frankenhaeuser y cols., 1989; Parasuraman y Simmers, 2001) y que manifiestan mayores niveles de estrés que los hombres (Lewis y Cooper, 1987).

Pero no parece ser tanto el género como la implicación en los roles familiares lo que explica estas diferencias. De este modo, Rantanen, Kinnunen, Feldt y Pulkkinen (2008) mostraron en una muestra finlandesa, en la que los hombres y las mujeres invertían por término medio la misma cantidad de tiempo, atención y energía en los roles familiar y laboral, que existen efectos similares en la experiencia de hombres y mujeres en relación a ambos roles. Se trata de sujetos de nacionalidad finlandesa, siendo este país uno de los Estados nórdicos en los que, según indican Rantanen y cols. (2008), el grado de implicación de hombres y mujeres en los roles familiar y laboral es similar.

Sin embargo, no se han evidenciado diferencias claras en el grado de CTF entre hombres y mujeres. A este respecto la investigación no es concluyente, ya que los resultados de algunos de estos estudios son divergentes: mientras que unos no evidencian diferencias significativas (Eagle, Miles y Icenogle, 1997), otros evidencian un grado mayor de conflicto en las mujeres (Behson, 2002; Nielson, Carlson y Lankau, 2001) o en los hombres (Parasuraman y Simmers, 2001).

Recientemente, Cerrato y Cifre (2015a) no encuentran diferencias estadísticamente significativas por género en ningún tipo de conflicto: ni en el CTF, ni en el conflicto en la familia (CF), ni en el conflicto en el trabajo (CT), lo que daría apoyo a la hipótesis según la cual el género por sí mismo no da lugar a diferencias en el conflicto entre el trabajo y la familia entre hombres y mujeres, sino que hay otras variables a considerar.

Una de estas variables a considerar como predictor diferencial por género del CTF parece ser la implicación en los diferentes ámbitos, ya que no afecta de la misma manera a hombres y mujeres. De este modo, mientras que la implicación en el trabajo es un fuerte predictor del CTF para las mujeres, la implicación en la familia lo es en los hombres (Duxbury y Higgins, 1991). En términos de expectativas en el trabajo y en la familia, las expectativas laborales son un predictor del CTF en mayor medida para el hombre que para la mujer, mientras las expectativas familiares son un fuerte predictor del CF en las mujeres (Gutek y cols., 1991).

La explicación de esta falta de coincidencia en los resultados parece radicar en las diferentes influencias que las esferas laboral y familiar ejercen sobre hombres y mujeres, y que estarían relacionadas con los roles tradicionales de género. En general, los problemas familiares afectan a la vida laboral en mayor medida a las mujeres que a los hombres (CFT), mientras que en el caso de los hombres es más frecuente la intrusión de los problemas laborales en el ámbito familiar (CTF) (Los-

cocco, 1997; Peck, 1977). Esto se puede explicar aplicando el modelo de los roles tradicionales de género, según el cual las mujeres son responsables en mayor medida de la esfera familiar, y los hombres de la esfera del trabajo remunerado. También existe alguna evidencia de que el género podría moderar el efecto enriquecedor o agotador de la interacción entre el trabajo y la familia (Rothard, 2001), pero la investigación al respecto no es concluyente.

Los roles tradicionales de género prescriben que el trabajo es más importante para los hombres, mientras las responsabilidades familiares y el mantenimiento del hogar son más importantes para la mujer (Guttek, Searle y Klepa, 1991). Esta tradición, que tiene un origen biosocial y cultural, fue explicitada por Parsons y Bales (1955) en su delineación de los roles instrumentales (hombre) y expresivos (mujer). Desde este punto de vista, el modelo de los roles de género supone que la naturaleza de las demandas de rol difieren del hombre a la mujer y actuarían como moderadores del conflicto entre las esferas laboral y familiar (Barnett, Raudenbush, Brennan, Pleck y Marshall, 1995).

5.4. EFECTO DIFERENCIAL DE LAS VARIABLES FAMILIARES EN EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

En el contexto de la interconexión entre los ámbitos laboral y familiar, la gran mayoría de los estudios realizados se han centrado en analizar cómo el conflicto y las tensiones generadas en el trabajo afectan a la familia y a la convivencia familiar, mientras que apenas se ha estudiado la forma en que las variables familiares, como el tipo de familia (hijos, perfil, número de miembros, etc.), las características de la interacción familiar o las tensiones generadas en la familia, afectan al comportamiento laboral (Kinman, 2009).

En lo referente a los antecedentes de la tensión trabajo-familia en la esfera familiar, el factor generador de tensión más importante proviene de las exigencias y requerimientos de los hijos, factor que está negativamente correlacionado con la satisfacción respecto al equilibrio entre el trabajo y la familia (Valcour, 2007). El cuidado de los hijos e hijas requiere una gran cantidad de tiempo de dedicación, de energía y de recursos psicológicos, lo que incrementa la dificultad de conciliar estos requerimientos con aquéllos pertenecientes al ámbito laboral. Ya desde hace tiempo (Greenhaus y Beutell, 1985) se sabe con certeza que las parejas de doble ingreso y con descendencia tienden a sufrir mayor cantidad de conflictos familiares y de estrés que sus homólogos sin ella,

lo que impide una recuperación psicofísica adecuada para el retorno al trabajo, generando un efecto boomerang y un círculo de conflicto recíproco y permanente entre el trabajo y la familia (Volman, Bakker y Xanthopoulou, 2013). El número de hijos e hijas ha sido una variable estudiada como predictora del conflicto entre el trabajo y la familia, como mediadora del mismo y como consecuencia (Eby y cols., 2005).

Según el estudio de Cerrato y Cifre (2015a), parece que existe una interacción entre el número de hijos e hijas y el género en relación al conflicto trabajo-familia. En general, el número de descendientes genera diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en el CTF y en el CF, pero no en el CT. El nivel tanto de CTF como de CF entre hombres y mujeres es muy similar cuando no existen hijos e hijas o sólo hay uno o dos; sin embargo, cuando el número de hijos e hijas se eleva a tres ambos tipos de conflictos son más elevados en los hombres.

En las parejas de doble ingreso también existen diferencias en el conflicto trabajo-familia entre hombres y mujeres en función de las características del trabajo de la pareja. En este sentido, se ha evidenciado que la satisfacción laboral de las mujeres está influenciada por la seguridad del puesto de trabajo de sus parejas, lo cual no ocurre en el caso contrario (Lambert, 1991). También existe una relación entre el aumento de las horas de trabajo en los hombres y una menor implicación laboral de sus parejas femeninas, probablemente debido al incremento de sus responsabilidades familiares. Por otra parte, en las mujeres se verifica el efecto opuesto: cuando aumentan las horas de trabajo en las mujeres, sus parejas masculinas aumentan su implicación laboral debido a que el hombre percibe una responsabilidad menor para con la familia que la mujer (Staines, Pottick y Fudge, 1986), mientras que las mujeres valoran el rol familiar más que el hombre (Cinamon y Rich, 2002).

Sin embargo, Cerrato y Cifre (2015a) encontraron que el puesto de trabajo sólo genera diferencias estadísticamente significativas por género en el CT. Entre ellas, las más destacables son las que tienen que ver con los puestos de manager, técnico, profesor no universitario, autónomo y profesional liberal. A excepción de los autónomos, el conflicto en el trabajo siempre es mayor cuando lo desempeña un hombre que una mujer, sobre todo en los puestos de manager. Entre los mandos intermedios, los trabajadores de oficina, los trabajadores no cualificados y los profesores universitarios no existen diferencias en el conflicto en el trabajo entre géneros.

Estos resultados evidencian que el puesto no influye directamente en el conflicto trabajo-familia, sino en el conflicto en el trabajo, y que éste aumenta entre los hombres cuando el puesto es cualificado (ma-

nagers, técnicos, profesores no universitarios y profesionales liberales). El único puesto en el que el conflicto en el trabajo es superior en la mujer es el de autónomo.

Desde el modelo de los roles de género cabría deducir que el hombre, a causa de su mayor implicación en el trabajo, transmitirá a la esfera familiar la tensión creada en el trabajo, por lo que cuanto mayor sea su carga de trabajo, o la demanda emocional que éste implica, mayor tensión trasladará a la familia a causa de las preocupaciones de su trabajo. En consecuencia, en los hombres las tensiones en el trabajo estarán más fuertemente asociadas al CTF que en las mujeres. A su vez, cuanto mayor sea la experiencia de CTF en el hombre, mayores serán las responsabilidades de las mujeres en la familia, con el consiguiente aumento del estrés debido a este efecto cruzado (Westman y Etzioni, 2002). Por ejemplo, Pittman, Solheim y Blanchard (1996) aportan evidencia para esta idea mostrando que la contribución de la mujer en las tareas del hogar es mayor aquellos días en que los maridos manifestaban mayores niveles de estrés generado en el trabajo. Sin embargo, los hombres no ajustan su contribución a las tareas domésticas cuando sus esposas trasladan al hogar el estrés generado en su trabajo. Por consiguiente, la relación entre el CTF en los hombres y el nivel de demandas de la familia en sus mujeres es mayor que la relación entre el CTF en las mujeres y el aumento de responsabilidades familiares en los hombres (Bakker, Dollard y Demerouti, 2008). Como el modelo de los roles de género propugna que las responsabilidades familiares y el cuidado de la familia son más importantes para las mujeres que para los hombres, cabría esperar que las mujeres sean más propensas a trasladar al trabajo sus tensiones familiares, y, por tanto, estas tensiones estarán más asociadas al CTF en las mujeres que entre los hombres.

Sin embargo, esta idea no siempre se confirma. En un estudio de Cerrato y Cifre (2015b), en el que se trató de comprobar el efecto de la interacción del género con la implicación en las tareas domésticas en el conflicto trabajo-familia, se evidencia que cuando el CT es alto aumentan la conflictividad marital y el CTF, y disminuye la implicación en las tareas domésticas no sólo de los hombres sino también de las mujeres. Este dato podría hacer pensar que este efecto cruzado no sólo se diera del hombre hacia la mujer, sino también al revés. Esto sería difícilmente explicable por la teoría de los roles tradicionales de género (Parsons y Bales, 1955).

Aunque el estudio de Cerrato y Cifre parece demostrar que el género es una variable muy importante en la implicación en las tareas del hogar, siendo mayor en las mujeres, también parece apuntar que los

efectos cruzados por los que se traslada la tensión en el trabajo a la conflictividad en el hogar con la pareja no es exclusivo de los hombres, sino que también se da entre las mujeres. Esto podría ser un indicador del cambio que se comenzó a producir en el modelo de los roles tradicionales de género a partir de los años 80, por el cual las nuevas generaciones han ido equiparando la importancia de las esferas laboral y familiar, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Sin embargo, los efectos de estos cambios sociales en las relaciones entre el trabajo y la familia no se pueden detectar utilizando solamente un modelo del conflicto, sino que ello requeriría también la operacionalización de modelos de sinergia o facilitación, ya que el observar la relación trabajo-familia desde esta nueva perspectiva nos permitiría comprender realmente el alcance de la influencia recíproca entre el trabajo y la familia, y cuál es realmente el papel del género en la misma. La investigación sobre los efectos recíprocos positivos del trabajo y la familia es fundamental para entender la complejidad de la interacción trabajo-familia (Greenhaus y Parasuraman, 1999).

5.5. EFECTO DIFERENCIAL DE LAS VARIABLES LABORALES EN EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

Existen diferencias entre mujeres y hombres que emergen de forma repetida en la investigación sobre conflicto trabajo-familia y que tienen que ver con aspectos organizacionales como el horario, las actitudes laborales y la carrera profesional. En general, la mujer da prioridad a su responsabilidad por el cuidado de hijos e hijas y las tareas del hogar incluso entre las parejas de doble ingreso, por lo que experimenta más interrupciones de su carrera profesional que el hombre (Allen y Finkelstein, 2014; Craig, 2006; Kirchmeyer, 1998; Lewis y Cooper, 1987; Lyness y Thompson, 1997; Lundberg y Frankenhauser, 1999). Del mismo modo, ya desde hace tiempo se ha constatado que la mujer también tiende en mayor medida que el hombre a reestructurar su trabajo para cumplir con las demandas familiares, así como a acogerse a la flexibilidad horaria y a concretarlo en una mejora de la calidad de la vida familiar (Boris y Lewis, 2006; Karambayya y Reilly, 1992; Loscocco, 1997; Staines y Pleck, 1986; 2006; Warton, 2006).

En general, las características del horario laboral pueden influenciar la calidad de la vida familiar y laboral, y tanto es así que han de ser incluidas entre los factores de riesgo psicosociales relacionados con el contenido del trabajo (Hacker, 1991).

El horario de trabajo genera mayores consecuencias negativas sobre la vida familiar en las mujeres que en los hombres (Gutek y cols., 1991). Esto puede ser explicado por el hecho de que, a pesar de que la participación de la mujer en la fuerza de trabajo tiende a ser similar a la de los hombres en las sociedades occidentales, éstas tienden a dedicar también mucho más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos (Sarkisian y Gerstel, 2004), lo que genera entre las mujeres una mayor presión temporal (Baltes y Heydens-Gahir, 2003). En cuanto a la población española se refiere, según la Encuesta de Empleo del Tiempo (INE, 2011) la mujer dedica una media de 4 horas a realizar actividades relacionadas con la familia, como son el mantenimiento del hogar, hacer compras o cuidar a los hijos, frente a 1 hora y 50 minutos que dedican los hombres, es decir, menos de la mitad. Del mismo modo, según la Encuesta de Calidad de Vida Laboral 2008-2010, realizada entre parejas con hijos de menos de 3 años en las que ambos miembros trabajan, el 36,5 por 100 de los varones afirma que es su pareja femenina quien se encarga principalmente del cuidado de los hijos diariamente durante la jornada laboral, frente al 10,3 por 100 de las mujeres que afirman esto de sus parejas, aumentando estos porcentajes hasta un 46,5 por 100 y un 29 por 100 respectivamente cuando los hijos tienen entre 3 y 14 años.

De todas formas, la capacidad que se tenga para ajustar el horario laboral hace que el conflicto entre el trabajo y la familia sea bastante menor tanto para los hombres como para las mujeres (Cerrato y Cifre, 2015a). También se ha evidenciado que el mayor impacto negativo de las jornadas laborales prolongadas sobre la satisfacción en el trabajo que manifiestan las mujeres es debido a que continúan percibiéndose como más identificadas con la esfera familiar, considerando este ámbito más importante para su identidad que los hombres, siendo para ellas muy importante el responder adecuadamente a los requerimientos familiares (Baltes y Heydens-Gahir, 2003). Además, la mujer sigue soportando una mayor carga doméstica que los hombres y tienen una elevada probabilidad de ser las únicas responsables de los requerimientos familiares, como por ejemplo permanecer en casa con un hijo enfermo o ir a recogerle al colegio, requiriendo por tanto la familia su tiempo en mayor medida que a los hombres (Scott y McClellan, 1990; Parasuraman y Simmers, 2001), lo que se suele traducir en una elevada tasa de absentismo laboral entre las mujeres (Vistnes, 1997).

Por último, otros estudios han evidenciado cómo en las parejas de doble ingreso el CTF basado en el tiempo está determinado de mane-

ra diferencial por el grado de implicación en el trabajo de la pareja: mientras entre los hombres una mayor implicación laboral de sus parejas femeninas se traduce en un mayor conflicto basado en el tiempo (han de cubrir la horas que sus parejas no pueden estar con la familia por su trabajo) y manifiestan un menor nivel de satisfacción con el trabajo y con la vida que aquellos cuyas esposas no trabajan, entre las mujeres el conflicto basado en el tiempo es debido no a la mayor implicación laboral de sus parejas masculinas, sino al excesivo número de horas de trabajo, a la baja autoestima que le puede provocar un trabajo no recompensante, a la elevada complejidad de la tarea y a la sobrecarga del rol laboral (Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Robinowitz y Beutell, 1989; Hammer, Allen y Grigsby, 1997; Lambert, 1991; Lewis y Cooper, 1987; Staines y cols., 1986).

Parecer ser que, más que la posibilidad de acogerse a medidas de conciliación, lo que realmente aminora el CFT es una cultura organizacional basada en valores que reconozcan la importancia de la familia para la vida de sus trabajadores. Existe un reconocimiento creciente de que las medidas de conciliación, tales como horario flexible o dedicación parcial, son insuficientes para reducir el CTF (Allen, 2001; Friedman, 1990; Friedman y Galinsky, 1992) por sí mismas. Cuando existe una cultura organizacional que realmente reconoce a la familia de los trabajadores y la situación personal de éstos promoviendo la flexibilidad, la tolerancia y un apoyo adecuado para las obligaciones y necesidades respecto a la familia, ello hace disminuir el CTF (Mauno, 2010; Kossek y Lautsch, 2012). El conflicto trabajo-familia disminuye en las mujeres cuando la cultura organizacional es innovadora o no-tradicional, por ser un tipo de cultura integradora que facilita la conciliación trabajo-familia (Cerrato y Cifre, 2015a).

La filosofía que sustenta este tipo de cultura organizacional es aquella en la que se entiende que el éxito no es la máxima prioridad en la vida de los trabajadores, de modo que la presencia física en el trabajo y las jornadas laborales prolongadas no sean indicadores absolutos para la organización del compromiso organizacional de los trabajadores ni de su valor para la organización (Lapierre y cols., 2008; Perlow, 1995). Esta filosofía podría, en teoría, reducir la incompatibilidad entre el trabajo y las demandas de la familia, de modo que los trabajadores podrían dedicar más tiempo y esfuerzo al cuidado de sus familias (utilizando medidas de conciliación), sin miedo a las repercusiones negativas que ello podría suponer para su carrera profesional (Allen, 2001; Friedman y Galinski, 1992).

Por otra parte, las demandas en el trabajo y en la familia están relacionadas con la interferencia de un campo en el otro, ya que las demandas en uno de ellos implican esfuerzo, y ello genera una saturación de los recursos individuales necesarios para el funcionamiento en el otro. Por el contrario, los recursos adquiridos en uno de los campos están más relacionados con la facilitación que un campo produce sobre el otro, ya que éstos proporcionan al individuo medios que le ayudan al funcionamiento en el campo contrario (Bakker y Geurts, 2004; Demerouti, Geurts y Kompier, 2004; Voydanoff, 2004). Dado que generalmente el puesto de trabajo de las mujeres suele ser de categoría inferior al de los hombres, menos cualificado y menos estable temporalmente, esto influirá en el aumento del conflicto trabajo-familia en la mujer, dificultando la facilitación.

5.6. APOYO SOCIAL, GÉNERO Y CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

En el caso de la mujer, si a los requerimientos incompatibles entre trabajo y familia se le añade el hecho de un escaso apoyo familiar por parte de su pareja, el peligro de exposición a riesgos psicosociales generadores de estrés es mayor (Hacker, 1991). Cuando la mujer percibe un mayor apoyo por parte de su pareja, menor es su nivel de estrés y depresión generado por la incompatibilidad entre el trabajo y la familia; si este apoyo es bajo, mayor es su autopercepción de responsabilidad en el ámbito familiar, asumiendo un nivel de exigencia mayor y generando ello mayores niveles de conflicto y estrés (Rosenbaum y Cohen, 1999). También existen evidencias de que los hombres reciben de sus parejas mayor apoyo familiar que el que ellos ofrecen, así como de que las mujeres reciben más apoyo social fuera de la familia, por parte de amigos u otras personas significativas (Elliott, 2003; Van Daalen, Sanders y Willemsen, 2005).

Un estudio de Van Daalen, Willemsen y Sanders (2006) ha examinado la relación entre el CTF basado en el tiempo y en la tensión y cuatro fuentes distintas de apoyo social: dos de fuera del contexto laboral (pareja, amigos) y dos presentes en él (supervisor y colegas). Los resultados muestran una diferencia por género: el apoyo proveniente de la esfera laboral correlaciona negativamente tanto con la interferencia trabajo-familia como con la interferencia familia-trabajo sobre todo en los hombres, mientras en el caso de las mujeres ambos conflictos son también menores cuando el apoyo social proviene de la esfera familiar.

Heilman y Haines (2005) han demostrado que las mujeres no utilizan generalmente el apoyo de sus colegas o supervisores del mismo modo que los hombres; es más, el conflicto trabajo-familia basado en el tiempo aumenta cuando utilizan dicho apoyo social, puesto que se sienten en la obligación de ofrecer también un apoyo recíproco, lo que les obligaría a acabar el trabajo apresuradamente para después atender a la familia. Por el contrario, en el hombre el apoyo social en el trabajo reduce el conflicto trabajo-familia mediante su impacto positivo de manera directa o aminorando el efecto del estrés. En este sentido, Carlson y Perrewé (1995) indican que el apoyo social en el trabajo reduce el conflicto trabajo-familia, disminuyendo la ambigüedad del rol laboral (por su incompatibilidad con el familiar) y aminorando las presiones temporales por la colaboración entre compañeros. Por otra parte, Thomas y Ganster (1995) han demostrado que el apoyo social y el apoyo ofrecido por la supervisión reduce de forma tanto directa como indirecta el conflicto trabajo-familia, mejorando la percepción de control que las personas trabajadoras tienen de sus esferas familiar y laboral.

Sin embargo, el hecho de que exista un mayor apoyo social en la familia no siempre supone una disminución del conflicto trabajo-familia en la mujer, como han demostrado Cerrato y Cifre (2015a). Estos autores han encontrado que el conflicto trabajo-familia es más alto en la mujer cuando tiene apoyo familiar, lo que querría decir que ese apoyo viene proporcionado por la magnitud del conflicto, pero no lo reduce. Además, cuando el apoyo familiar es bajo aumenta el conflicto trabajo-familia y el conflicto en el trabajo entre los hombres, lo que querría decir que la falta de apoyo externo hace que el hombre se tenga que implicar más en la familia, con el consiguiente aumento del conflicto con el trabajo.

5.7. CONSECUENCIAS SOBRE LA SALUD DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

El CTF puede tener consecuencias en diferentes aspectos de la vida de los miembros de la pareja, tanto físicas-psicosomáticas como psicosociales y conductuales (Cifre y Salanova, 2004). Tradicionalmente, las consecuencias del CTF se han estudiado en sentido negativo, es decir, estudiando las consecuencias que tienen principalmente sobre la salud (o más concretamente, la enfermedad). De acuerdo con las autoras, en

general las consecuencias respecto a la salud física de CFT son las mismas consecuencias físicas o psicosomáticas del estrés, tales como dolor de cabeza y de espalda, molestias estomacales, fatiga, mareos y dolor en la zona del pecho o del corazón. Las consecuencias psicosociales estudiadas principalmente han sido el *strain* general (ansiedad y depresión) y los estados emocionales negativos (como impulsos agresivos, ira, irritación e insomnio) que surgen tanto por una mala gestión de las demandas familiares y laborales (generalización del estrés, o *stress spillover*) como por un contagio de las experiencias estresantes entre ambos miembros de la pareja (traspaso del estrés, o *stress crossover*) (Piotrkowski, 1979). Finalmente, se han estudiado las consecuencias conductuales del conflicto de la familia con el trabajo y viceversa, tanto a nivel individual como organizacional. Así, a nivel individual los resultados muestran que se incrementa el consumo de estimulantes (sobre todo el alcohol en el CTF), un abuso de medicación y una falta de ejercicio regular (en particular, en el CFT). A nivel organizacional, la evidencia longitudinal sobre la influencia del conflicto familia/trabajo sobre el abandono, el absentismo y la reducción del desempeño es limitada. Algunas de las explicaciones sobre esta falta de relación pueden ubicarse, en primer lugar, debido a la existencia de variables moduladoras, como la alta conexión entre la familia y el trabajo.

Como ya se ha mencionado, en general se han estudiado las consecuencias negativas de la interacción familia/trabajo. Sin embargo, desde un enfoque más positivo, ya existen estudios que señalan que el hecho de ser capaz de compaginar los dos roles es considerado como un índice positivo de salud (Rodríguez y Nouvilas, 2003), así como de calidad de vida (Greenhaus, Collins y Shaw, 2003).

Concretando en relación al género, se ha visto que el CFT actúa de manera diferente en hombres y mujeres. En este sentido, Kinnunen, Geurts y Mauno (2004) mostraron en un estudio longitudinal que, en el caso de las mujeres, el CTF actuaba como predecesora de la insatisfacción, el estrés parental y síntomas de estrés, mientras que en el caso de los hombres el CTF actuaba como consecuencia de una baja satisfacción marital, estrés parental y síntomas físicos. Para explicar estos resultados, Calvo-Salguero, Salinas y Aguilar-Luzón (2012) argumentaron que las expectativas creadas por los roles de género influían en los niveles de conflicto, bien de manera directa o como moderador. Dado que las mujeres han sido socializadas para asumir mayores responsabilidades en las familias que los hombres, serían más sensibles al tiempo que pasan trabajando en detrimento del que pasan en la familia. El caso contrario ocurriría en el caso de los hombres. Como nove-

dad, Cifre, Salanova y Franco (2011), con una muestra de profesores universitarios, comprobaron que incluso aun cuando el CTF puede afectar de igual manera a la salud (*burnout* y *engagement*) de hombres y mujeres, los hombres consideran que cuentan con menor apoyo organizacional para lograr una mayor conciliación.

De este modo, este modelo de los roles de género también permite explicar la diferente repercusión en la salud psicológica que el conflicto trabajo-familia genera en hombres y mujeres. Investigaciones como la de Schawartzberg y Dytell (1996) han examinado el efecto del estrés laboral y familiar sobre la salud psicológica de parejas trabajadoras con hijos, tomando en consideración dos dimensiones: la autoestima y la depresión. En el caso de los padres, altos niveles de estrés laboral y familiar predicen una baja autoestima, mientras que para las madres tal resultado es predicho sólo por altos niveles de estrés laboral. Es más, para los padres, altos niveles de estrés familiar, debido a la falta de apoyo por parte de la madre o un rol familiar débil, están asociados con la depresión; para las madres, un alto nivel de estrés laboral y familiar, así como a un rol laboral débil y falta de reparto de las tareas domésticas, se asociaba a un nivel alto de depresión. Es decir, las consecuencias psicológicas del conflicto trabajo-familia en parejas de doble ingreso varían en función del género, así como de las dimensiones psicológicas estudiadas.

Finalmente, en relación con los tres tipos de consecuencias sobre la salud, Lineweber, Baltzer, Magnusson y Westerblund (2013) encontraron que el CFT se asociaba a un mayor problema con la bebida (consecuencia conductual) en los hombres, y a una peor salud física en las mujeres. No había diferencias, sin embargo, en el nivel de agotamiento emocional (consecuencia psicosocial). Los autores concluyen que aunque las mujeres parecen experimentar ligeramente mayor conflicto entre la vida laboral y la familiar, las consecuencias negativas de este conflicto afectan tanto a hombres como a mujeres.

5.8. CONCLUSIÓN

La falta de evidencia sobre una relación predictiva clara entre el género y el conflicto trabajo-familia se ha tratado de explicar en base a las diferentes influencias que las esferas laboral y familiar ejercen sobre hombres y mujeres y que producen un efecto diferencial tanto en la experiencia como en la frecuencia y la intensidad del conflicto trabajo-familia entre ambos géneros.

La aplicación de la teoría de los roles tradicionales de género ha sido utilizada tradicionalmente para explicar estas diferencias entre hombres y mujeres en el conflicto trabajo-familia. La mayor importancia otorgada por el hombre al ámbito laboral hace que el conflicto en el trabajo sea el principal antecedente, mientras que la mayor importancia otorgada por la mujer al ámbito familiar da lugar a que sea el conflicto en la familia el principal antecedente, además de experimentar el conflicto trabajo-familia con mayor intensidad.

Sin embargo, como ya ha sido mencionado anteriormente, existen algunos resultados que ponen en entredicho este modelo, pues el CTF no es siempre mayor entre las mujeres que entre los hombres, además de que los antecedentes y experiencias no siempre son correlativos a cada género.

Parece ser que hoy en día el modelo de los roles tradicionales de género (Parsons y Bales, 1955) comienza a ser insuficiente para explicar el efecto del género sobre el conflicto trabajo-familia, ya que algunas de las hipótesis formuladas desde este modelo no se cumplen, o lo hacen parcialmente.

Aun así, muchas de las hipótesis planteadas desde el modelo de los roles tradicionales de género se siguen cumpliendo, según los estudios analizados; concretamente, la relación entre una conflictividad marital alta y el aumento tanto del conflicto trabajo-familia en general como del conflicto en la familia en las mujeres, así como una conflictividad marital baja y un aumento del conflicto trabajo-familia entre los hombres. También lo es el hecho de que el conflicto trabajo-familia en general y el conflicto en el trabajo aumente en las mujeres cuando el puesto de sus parejas es de responsabilidad o alta cualificación; y que cuando la cultura organizacional es innovadora y facilita la conciliación el CTF disminuye en las mujeres, pero no entre los hombres.

Sin embargo, comienzan a aparecer ciertos estudios sobre el efecto del género en el conflicto trabajo-familia que apuntan en un sentido contrario al que se esperaría desde el modelo de los roles tradicionales de género, lo que requeriría hacer uso de un modelo interpretativo alternativo capaz de explicar, por ejemplo, por qué el conflicto trabajo-familia aumenta más en los hombres que entre las mujeres a partir del tercer hijo o cuando el puesto de sus parejas femeninas es de nivel medio o poco cualificado; por qué el conflicto en el trabajo aumenta más entre los hombres cuando su puesto es cualificado; por qué la flexibilización de los horarios hace disminuir por igual el conflicto trabajo-familia en hombres y mujeres y no sólo en ellas, y por qué el apoyo

social en el trabajo no aminora el CTF en el hombre, pero sin embargo el apoyo familiar bajo les hace aumentar el CTF, mientras que cuando es más alto aumenta en la mujer.

Ciertos resultados en la investigación sobre conflicto trabajo-familia apuntan a una incorporación del hombre a la esfera de la familia y la aparición gradual de un papel cada vez más importante dentro de la misma, y a una disminución de la importancia que la esfera laboral tiene para ellos a favor de una mayor implicación de la familia. Al mismo tiempo, evidencian que la gradual incorporación de la mujer plenamente al mundo del trabajo disminuye su presencia hegemónica en la familia, lo que fuerza a la acción y colaboración de ambos miembros de la pareja para una gestión adecuada del ámbito familiar (corresponsabilidad), que luego puede ser beneficioso en el contexto laboral (Demerouti, Bakker y Tetrick, 2014).

Posiblemente, los resultados de muchas investigaciones sobre conflicto trabajo-familia son contradictorios con el modelo de los roles tradicionales de género debido a que desde los años ochenta hasta la actualidad las nuevas generaciones ha ido equiparando la importancia de las esferas laboral y familiar tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Sin embargo, los efectos de estos cambios sociales en las relaciones entre el trabajo y la familia no se pueden detectar utilizando solamente un modelo del conflicto, por lo que se requeriría también la operacionalización de modelos de sinergia o facilitación. Observar la relación trabajo-familia desde esta nueva perspectiva nos permitirá comprender realmente el alcance de la influencia recíproca entre el trabajo y la familia, y cuál es realmente el papel del género en la misma. Por tanto, como señalaban Greenhaus y Parasuraman ya en 1999, la investigación sobre los efectos recíprocos positivos del trabajo y la familia es fundamental para entender la complejidad de la interacción trabajo-familia.

REFERENCIAS

- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Allen, T. D. y Finkelstein, L. M. (2014). Work-Family Conflict among members of full-time dual-earner couples: An examination of family life stage, gender, and age. *Occupational Health Psychology*, 19(3), 376-384.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E. y Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25(3), 472-492.

- Bakker, A. B. y Geurts, S. A. E. (2004). Towards a dual-process model of work-home interference. *Work and Occupations*, 31, 345-366.
- Bakker, A. B., Dollard, M. F. y Demerouti, E. (2008). How job demands affect partners' experience of Eshhaustion: Integrating Work-Family Conflict and Crossover Theory. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 901-911.
- Baltes, B. y Heydens-Gahir, H. (2003). Reduction of work-family conflict through the use of selection, optimization, and compensation behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1005-1018.
- Barnett, R. C., Raudenbush, S. W., Brennan, R. T., Pleck, J. H. y Marshall, N. L. (1995). Changes in job and marital experience and change in psychological distress: A longitudinal study of dual-earner couples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 839-850.
- Behson, S. J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 324-341.
- Bell, D. (1973). *El advenimiento de una sociedad posindustrial*. Madrid: Alianza Editorial.
- Beutell, N. J. (2005). The structure of the relationship between work and family from a national sample. Investigación no publicada.
- Beutell, N. J. y Witting-Bergman, U. (1999). Predictors of Work-Family Conflict and satisfaction with family, job, career, and life. *Psychological Reports*, 85, 893-903.
- Boris, E. y Lewis, C. H. (2006). Caregiving and Wage-earning: A historical Perspective on work and family. En M. Pitt-Catsoupes, E. E. Kossek y S. Sweet, *The Work and Family Handbook: Multidisciplinary Perspectives and Approaches* (pp. 73-99). New Jersey: LEA.
- Boyar, S. L. y Mosley, D. C. (2007). The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 265-281.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 169-198.
- Calvo-Salguero, A., Salinas, J. M. y Aguilar-Luzón, M. C. (2012). Gender and work-family conflict: Testing the rational model and the gender role expectations model in the Spanish cultural context. *International Journal of Psychology*, 47, 118-132.
- Carlson, D. S. (1999). *Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict*. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 236-253.
- Carlson, D. S. y Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization. *Journal of Management*, 26, 1031-1054.
- Carlson, D. S. y Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4), 329-349.
- Cerrato, F. J. y Cifre, E. (2015a). Influencia del género en el conflicto trabajo-familia desde la teoría de los roles tradicionales de género. En revisión.

- Cerrato, F. J. y Cifre, E. (2015b). Traditional gender roles and marital conflict effects on subject implication with household chores. En revision.
- Cerrato, F. J. y Palmonari, A. (2007). *Representaciones sociales y psicología social: Comportamiento, globalización y posmodernidad*. Valencia: Promolibro.
- Cerrato, F. J., Villarreal, M., Apodaca, E., Ugarteburu, I. y Rubio, E. (2003). Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo e identidad social en la sociedad posindustrial. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 13(2), 79-123.
- Cifre, E. y Salanova, M. (2004). Estrategias de conciliación familia/trabajo: buscando la calidad de vida laboral. *Estudios financieros*, 259, 111-154.
- Cifre, E., Salanova, M. y Franco, J. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿una cuestión de diferencias? *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 82, 28-36.
- Craig, L. (2006). Does father care mean fathers share?: A comparison of how mothers and fathers in intact families spend time with children. *Gender & Society*, 20(2), 259-281.
- Cinamon, R. G. y Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49(2), 212-220.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. y Tetrick, L. E. (2014). Regulatory focus and the family-work interface: the role of regulatory fit between cohabiting partners. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1), 118-130.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. y Voydanoff, P. (2010). Does home life interfere with or facilitate job performance? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2, 128-149.
- Demerouti, E., Geurts, S. A. E. y Kompier, M. (2004). Positive and negative work-home interaction: Prevalence and correlates. *Equal Opportunities International*, 23, 6-35.
- Duxbury, L. E. y Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-73.
- Eagle, B. W., Miles, E. W. e Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168-184.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. y Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- European Agency for Safety and Health at Work (2014). *Women and Health at Work*. Extraído el 6 de octubre de 2014 desde https://osha.europa.eu/en/priority_groups/gender/index_html.
- Ford, M. T., Heinen, B. A. y Langkamer, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 57-80.

- Frankenhaeuser, M., Lundberg, U., Fredrikson, M., Melin, B., Tuomisto, M., Myrsten, A., Hedman, M., Bergman-Losman, B. y Wallin, L. (1989). Stress on and off the job as related to sex and occupational status in white-collar workers. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 321-346.
- Friedman, D. E. (1990). Work and family: The new strategic plan. *Human Resource Planning*, 13, 79-89.
- Friedman, D. E. y Galinsky, E. (1992). Work and family issues. A legitimate business concern. En S. Zedeck (eds.). *Work, families, and organizations* (pp. 168-207). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance. En J. C. Quick y L. E. Tetrick (eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143-162). Washington, DC: American Psychological Association.
- Frone, M. R., Russel, M. y Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Goode, W. J. (1960). A Theory of role strain. *American Sociological Review*, 28, 483-496.
- Greenhaus, J. H. y Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M. y Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenhaus, J. H. y Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. En G. N. Powell (ed.). *Handbook of gender and work* (pp. 391-412). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.
- Greenhaus, J. H. y Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S. y Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-careers couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.
- Grzywacz, J. G. y Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 97-109.
- Grzywacz, J. G. y Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Gutek, B., Searle, S. y Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hacker, W. (1991). Objective work environment: Analysis and evaluation of objective work characteristics. Comunicación presentada en *Healthier Work Environment: Basic Concepts & Methods of Measurement*. Hogberga, Lidingo, Stockholm.

- Hammer, L. B., Allen, B. y Grigsby, T. D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.
- Heilman, M. E. y Haynes, M. C. (2005). No credit where credit is due: Attributional rationalization of women's success in male/female teams. *Journal of Applied Psychology*, 90(5), 905-916.
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819.
- Instituto Nacional de Estadística (INE) (2011). *Encuesta de empleo del tiempo 2009-2010*. Extraído el 6 de noviembre de 2013 desde <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=por1002Ft25/e447&file=inebase&L=0>.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2011). *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2011*. Extraído el 5 de mayo de 2014 desde <http://encuestasnacionales.oect.es/>.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Karambayya, R. y Reilly, A. H. (1992). Dual earners couples: Attitudes and actions in restructuring work for family. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 585-601.
- Kinman, G. (2009). Emotional labour and strain in «front-line» service employees: Does mode of delivery matter? *Journal of Managerial Psychology*, 24(2), 118-135.
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 24(6), 673-692.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H. y Connolly, T. F. (1983). A model of work, family and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 32, 198-215.
- Kossek, E. E. y Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152-171.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 485-507.
- Lambert, S. J. (1991). The combined effect of work and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 341-363.
- Lapierre, L. M., Spector, P. E., Allen, T. D., Poelmans, S., Cooper, G. L., O'Driscoll, M. P., Sanchez, J. I., Brough, P. y Kinnunen, U. (2008). Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 92-106.

- Lewis, S. y Cooper, C. L. (1987). Stress in two earner couples and stage in the life cycle. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 289-303.
- Lineweber, C., Baltzer, M., Magnusson, L. L. y Westerblund, H. (2013). Work-family conflict and health in Swedish working women and men: a 2-year prospective analysis (the SLOSH study). *The European Journal of Public Health*, 23(4), 710-716.
- Loerch, K. J., Russell, J. E. y Rush, M. C. (1989). The relationships among family domain variables and work-family conflict for men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 288-308.
- Loscocco, K. A. (1997). Work-family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 204-226.
- Lundberg, U. y Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high-ranking positions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 142-151.
- Mauno, S. (2010). Effects of work-family culture on employee well-being: exploring moderator effects in a longitudinal sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6(19), 675-695.
- Michel, J. S. y Hargis, B. (2008). Linking mechanisms of work-family conflict and segmentation. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 509-522.
- Nicklin, J. M. y McNail, L. A. (2013). Work-family enrichment, support, and satisfaction: A test of mediation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1, 67-78.
- Nielson, T. R., Carlson, D. S. y Lankau, M. J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 364-481.
- O'Bannon, G. (2001). Managing our future: the generation X factor. *Public Personnel Management*, 30, 95-109.
- Parasuraman, S. y Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
- Parasuraman, S. y Simmers, A. C. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Parsons, T. y Bales, R. F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. Glencoe, IL: Free Press.
- Peck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social problems*, 24, 417-442.
- Peiró, J. M. y Prieto, F. (1996) (eds.). *La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.
- Perlow, L. A. (1995). Putting the work back into work/family. *Group & Organization Management*, 20, 227-239.
- Piotrkowski, C. S. (1979). *Work and the family system: A naturalistic study of working class and low middle-class families*. New York: Free Press.
- Pitt-Catsouphes, M., Kossek, E. E. y Sweet, S. (2006). *The Work and Family Handbook: Multidisciplinary Perspectives and Approaches*. New Jersey: LEA.

- Pittman, J. F., Solheim, C. A. y Blandchard, D. (1996). Stress as a driver of the allocation of housework. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 456-468.
- Rantanen, J., Kinnunen, U., Feldt, T. y Pulkkinen, L. (2008). Work-family conflict and psychological well-being: Stability and cross-lagged relations within one- and six-year follow-ups. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 37-51.
- Rodríguez, M. y Nouvilas, E. (2007). Conflicto trabajo-familia como fuente de estrés: el papel modulador de las atribuciones. *Ansiedad y Estrés*, 13 (2-3), 177-189.
- Rosenbaum, M. y Cohen, E. (1999). Egalitarian marriages, spousal support, resourcefulness, and psychological distress among Israeli working women. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 102-113.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-684.
- Sarkisian, N. y Gerstel, N. (2004). Explaining the gender gap in help to parents: The importance of employment. *Journal of Marriage and Family*, 66(2), 431-452.
- Schwartzberg, N. S. y Dytell, R. S. (1996). Dual-earners families: The importance of work stress and family stress for psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 211-223.
- Scott, K. D. y McClellan, E. (1990). Gender differences in absenteeism. *Public Personnel Management*, 19(2), 229-253.
- Staines, G. L. y Pleck, J. H. (1986). Work schedule flexibility and family life. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 147-153.
- Staines, G. L., Pottick, K. J. y Fudge, D. A. (1986). Wives' employment and husbands' attitudes toward work and life. *Journal of Applied Psychology*, 71, 118-128.
- Thomas, L. T. y Gangster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523.
- Van Daalen, G., Sanders, K. y Willemsen, T. M. (2005). Sources of social support as predictors of health, psychological well-being and life satisfaction among Dutch male and female dual-earners. *Women and Health*, 41, 43-46.
- Van Daalen, G., Willemsen, T. M. y Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 462-476.
- Viguer Seguí, P. y Serra Desfilis, E. (1998). *La infancia de fin de siglo*. Madrid: Síntesis.
- Vistnes, J. P. (1997). Gender differences in days lost from work due to illness. *Industrial and Labor Relations Review*, 50, 304-323.

- Volman, F. E., Bakker, A. B. y Xanthoupoulou, D. (2013). Recovery at home and performance at work: A diary study on self-family facilitation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2, 218-235.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.
- Voydanoff, P. (2004). The effects of work demands and resources on work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
- Wallace, J. E. (1999). Work to non-work conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 797-816.
- Westerman, J. W. y Yamamura, J. H. (2006). Generational preferences for work environment fit: effect on employee outcomes, *Career Development International*, 12, 150-161.
- Westman, M. y Etzioni, D. (2005). The crossover of work-family conflict from one spouse to the other. *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 1936-1959.
- Wharton, A. M. (2006). Understanding diversity of work on the 21st century and its impact on the work-family area study. En M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek y S. Sweet (eds.), *The Work and Family Handbook: Multidisciplinary Perspectives and Approaches* (pp. 17-41). New Jersey: LEA.
- Zedeck, S. y Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.