

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA



	UNIVERSITAT DE VALÈNCIA REGISTRE GENERAL ENTRADA
23 JUN. 1998	
N.º	59367
HORA	
OFICINA AUXILIAR NÚM. 4	

Estrés laboral y bienestar psicológico en jóvenes
trabajadores: una revisión del modelo demandas-control
en función del género.



TESIS DOCTORAL

Presentada por:
Dña. Isabel Rodríguez Molina

Dirigida por:
Prof. Dr. José M^a Peiró Silla

Valencia, Septiembre de 1998

UMI Number: U607370

All rights reserved

INFORMATION TO ALL USERS

The quality of this reproduction is dependent upon the quality of the copy submitted.

In the unlikely event that the author did not send a complete manuscript and there are missing pages, these will be noted. Also, if material had to be removed, a note will indicate the deletion.



UMI U607370

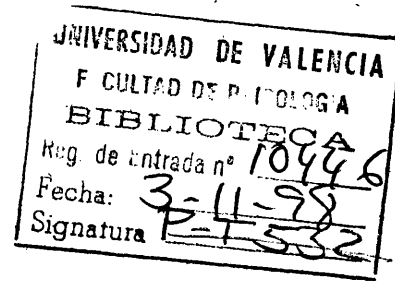
Published by ProQuest LLC 2014. Copyright in the Dissertation held by the Author.
Microform Edition © ProQuest LLC.

All rights reserved. This work is protected against
unauthorized copying under Title 17, United States Code.



ProQuest LLC
789 East Eisenhower Parkway
P.O. Box 1346
Ann Arbor, MI 48106-1346

BID. T 1509



Quiero agradecer al director de mi tesis, Dr. D. José M^a Peiró Silla, su valiosa guía a lo largo de todo el proceso -que no es corto- de desarrollo de esta tesis.

A Dña. M^a Jesús Bravo, por su inestimable apoyo tanto dentro como fuera del trabajo, sus palabras de ánimo en los momentos más difíciles y su ayuda en distintos aspectos de la elaboración de este estudio. A D. Fernando Prieto, por estar siempre ahí cuando le necesitaba. A D. Vicente González, por su desinteresada ayuda en los aspectos metodológicos.

Por último, a todo el equipo de investigación que ha colaborado en el proyecto WOSY.

A Fernando Prieto, quien, después de haber "sufrido" conmino tantos momentos de altibajos, de dudas y de trabajo para poder llevar a buen término esta tesis, no ha podido estar en su lectura, aunque siempre estará entre estas páginas y entre nosotros.

Y a mi familia, a la que debo tanto.

Este trabajo forma parte de la investigación transnacional y longitudinal llevada a cabo por el WOSY-INTERNATIONAL RESEARCH GROUP sobre la Socialización Laboral del Joven (WOSY, 1989a, 1989b). El proyecto de investigación del equipo español está dirigido y coordinado por el profesor D. José M^a Peiró, de la Universidad de Valencia y subvencionado por la CICYT PB87-0609.

El estudio WOSY ha fijado tres momentos de recogida de datos, la primera realizada en Abril de 1989 y la siguientes aproximadamente un año después de cada una. En el presente trabajo se han utilizado los datos correspondientes a los años 1990 y 1991 pertenecientes a la muestra internacional.

Índice

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
-------------------	---

CAPÍTULO 1: EL MODELO DEMANDAS-CONTROL. REVISIÓN DE SUS PRINCIPALES APORTACIONES Y AMPLIACIONES

1.1. Introducción.....	9
1.2. Concepto de estrés, estresor y <i>strain</i>	11
1.3. El estrés laboral	15
1.4. El modelo demandas-control (Karasek, 1979).....	17
1.4.1. Investigación realizada sobre el modelo demandas-control y principales críticas.....	22
1.4.1.1. El modelo demandas-control y la salud física.....	22
1.4.1.2. El modelo demandas-control y la salud psicológica.....	24
1.4.1.3. Principales críticas del modelo demandas-control.....	32
1.4.2. Relaciones entre las demandas laborales y el <i>strain</i>	35
1.4.3. Relaciones entre el control laboral y la salud psicológica.....	40
1.4.4. Mecanismos de influencia de las demandas y el control sobre la salud.....	48
1.5. El apoyo social y el modelo demandas-control.....	53
1.5.1. Efecto principal del apoyo social sobre los estresores.....	56
1.5.2. Efecto principal del apoyo social sobre el <i>strain</i>	57
1.5.3. Efectos de interacción, la hipótesis del amortiguamiento (<i>buffering effect</i>).....	61
1.5.4. El modelo demandas-control-apoyo social.....	71
1.6. El locus de control y el modelo demandas-control	82
1.6.1. Efecto principal del locus de control sobre el <i>strain</i>	85

1.6.2. Efecto modulador del locus de control en la relación estresor- <i>strain</i>	89
1.6.3. El modelo demandas-control-locus de control	94
1.7. Relaciones entre las demandas, el control, el apoyo social y el locus de control.....	101
1.8. Principales conclusiones sobre el modelo demandas-control.....	109

CAPÍTULO 2: EL MODELO DEMANDAS-CONTROL, EL ÁMBITO FAMILIAR Y EL GÉNERO.

2.1. Introducción.....	119
2.2. El concepto de género	120
2.3. Diferencias en función del <i>sexo</i> vs. diferencias en función del <i>género</i>	123
2.4. Diferencias en función del género en los distintos componentes del proceso de estrés	126
2.4.1. Diferencias de género en las demandas laborales, el control y el apoyo social en el trabajo.....	129
2.4.2. Diferencias de género en el locus de control	133
2.4.3. Diferencias de género en las consecuencias del proceso de estrés.....	134
2.4.3.1. Diferencias de género en el <i>distrés</i> general	134
2.4.3.2. Diferencias de género en la satisfacción laboral.....	139
2.5. El modelo demandas-control y las diferencias de género.....	143
2.6. El modelo demandas-control-apoyo y las diferencias de género.....	146
2.7. El modelo demandas-control-locus de control y las diferencias de género.....	149
2.8. Principales relaciones entre el ámbito familiar y el ámbito laboral.....	152
2.8.1. El conflicto inter-roles o conflicto trabajo-familia.....	156
2.8.2. La sobrecarga de rol	159
2.8.3. La acumulación de roles o la perspectiva de la expansión del rol	160
2.9. Principales efectos del estado civil y el estado parental en el proceso de estrés	163
2.9.1. El estado civil y el <i>strain</i>	164
2.9.1.1. Efectos directos del estado civil sobre el <i>strain</i>	164
2.9.1.2. Efectos moduladores del estado civil en la relación entre los estresores y el <i>strain</i>	168

2.9.1.3. Efectos del apoyo del cónyuge en la relación entre los estresores y el <i>strain</i>	169
2.9.2. El estado parental y el <i>strain</i>	172
2.9.2.1. Efectos directos del estado parental sobre el <i>strain</i>	172
2.9.2.2. Efectos moduladores del estado parental en la relación entre los estresores y el <i>strain</i>	176
2.9.3. Relación entre los factores laborales y los roles familiares.....	179
2.10. Principales conclusiones sobre la diferencias de género y las relaciones entre el ámbito laboral y el familiar.....	188

CAPÍTULO 3: MÉTODO Y PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO.

3.1. Introducción.....	197
3.2. Principales cuestiones planteadas en el marco del modelo demandas-control y el estrés laboral.....	198
3.3. Objetivos del estudio.....	204
3.4. Procedimiento y recogida de datos.....	205
3.4.1. Delimitación de la muestra.....	206
3.4.2. Procedimiento de recogida de datos.....	208
3.4.3. Elaboración del cuestionario.....	209
3.5. Descripción de la muestra utilizada.....	210
3.5.1. Descripción general de la muestra.....	211
3.5.1.1. Distribución por sexo.....	212
3.5.1.2. Distribución por países de procedencia.....	213
3.5.2. Descripción de la muestra de hombres.....	214
3.5.3. Descripción de la muestra de mujeres.....	216
3.6. Operacionalización de las variables.....	218
3.6.1. Variables sociodemográficas.....	218
3.6.2. Bienestar psicológico.....	219
3.6.3. Satisfacción laboral.....	220
3.6.4. Demandas del puesto.....	221

3.6.5. Apoyo social laboral.....	222
3.6.6. Control	223
3.6.7. Locus de control.....	223
3.7. Hipótesis del estudio.....	224
3.8. Diseño y análisis estadísticos realizados.....	247
3.8.1. Diseño de la investigación.....	247
3.8.2. Análisis estadísticos realizados.....	250
3.8.2.1. Análisis descriptivos, diferenciales y correlaciones.....	250
3.8.2.2. Análisis de los modelos.....	251
3.8.2.3. Efectos directos y efectos moduladores.....	254
3.8.2.4. Representación gráfica de los modelos.....	255
3.8.2.5. Comparación de los modelos.....	255

**CAPÍTULO 4: INFLUENCIA DE LAS DEMANDAS DEL PUESTO
SOBRE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO.
PRINCIPALES RESULTADOS.**

4.1. Introducción.....	259
4.2. Análisis descriptivos y fiabilidad de las variables para la muestra total.....	260
4.3. Análisis descriptivos y fiabilidad de las variables para las muestras de hombres y mujeres	261
4.4. Correlaciones de las variables para las muestras de hombres y mujeres.....	263
4.5. Análisis de la influencia de las demandas del puesto sobre el bienestar psicológico.....	265
4.5.1. Análisis realizados con la muestra de hombres.....	265
4.5.1.1. Modelo demandas-control.....	265
4.5.1.2. Modelo demandas-control-apoyo social.....	266
4.5.1.3. Modelo demandas-control-locus de control.....	267
4.5.1.4. Modelo demandas-control-apoyo-locus de control.....	268
4.5.1.5. Modelo demandas-control-estado civil.....	270
4.5.1.6. Modelo demandas-control-estado parental	271

4.5.1.7. Modelo final propuesto: el control, el locus y el estado parental como moduladores.....	272
4.5.1.8. Comparación de los distintos modelos.....	273
4.5.2. Análisis realizados con la muestra de mujeres.....	279
4.5.2.1. Modelo demandas-control.....	279
4.5.2.2. Modelo demandas-control-apoyo social.....	280
4.5.2.3. Modelo demandas-control-locus de control.....	281
4.5.2.4. Modelo demandas-control-apoyo-locus de control.....	282
4.5.2.5. Modelo demandas-control-estado civil.....	283
4.5.2.6. Modelo demandas-control-estado parental.....	284
4.5.2.7. Modelo final propuesto: el control, el estado civil y el estado parental como moduladores.....	285
4.5.2.8. Comparación de los distintos modelos.....	288
4.6. Análisis de la influencia de las demandas del puesto sobre la satisfacción laboral.....	294
4.6.1. Análisis realizados con la muestra de hombres.....	294
4.6.1.1. Modelo demandas-control.....	295
4.6.1.2. Modelo demandas-control-apoyo social.....	295
4.6.1.3. Modelo demandas-control-locus de control.....	296
4.6.1.4. Modelo demandas-control-apoyo-locus de control.....	297
4.6.1.5. Modelo demandas-control-estado civil.....	299
4.6.1.6. Modelo demandas-control-estado parental.....	300
4.6.1.7. Modelo final propuesto: el control, las relaciones y el estado parental como moduladores.....	301
4.6.1.8. Comparación de los distintos modelos.....	302
4.6.2. Análisis realizados con la muestra de mujeres.....	306
4.6.2.1. Modelo demandas-control.....	306
4.6.2.2. Modelo demandas-control-apoyo social.....	307
4.6.2.3. Modelo demandas-control-locus de control.....	308
4.6.2.4. Modelo demandas-control-apoyo-locus de control.....	309
4.6.2.5. Modelo demandas-control-estado civil.....	311

4.6.2.6. Modelo demandas-control-estado parental	312
4.6.2.7. Modelo final propuesto: el control, el apoyo, el locus de control, el estado civil y el estado parental como moduladores.....	313
4.6.2.8. Comparación de los distintos modelos.....	318
4.7. Resumen de los principales resultados.....	326

CAPÍTULO 5: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

5.1. Síntesis y discusión de los resultados.....	335
5.1.1. Diferencias de género en el conflicto de rol, el control, el apoyo social, el locus de control, el bienestar psicológico y la satisfacción laboral	342
5.1.2. La predicción del bienestar psicológico en hombres y mujeres.....	345
5.1.3. La predicción de la satisfacción laboral en hombres y mujeres	350
5.1.4. Aspectos relevantes de la comparación de los cuatro modelos desarrollados.....	354
5.2. Principales conclusiones.....	358
5.3. Limitaciones y sugerencias	361

BIBLIOGRAFÍA.....	367
--------------------------	------------

ANEXO 1	419
----------------------	------------

ANEXO 2.....	425
---------------------	------------

Introducción

INTRODUCCIÓN

El estrés es uno de los problemas de salud ocupacional más serios de nuestro tiempo (Cummins, 1990; Kreps, 1990). Los problemas de salud para los empleados así como otros resultados asociados, tales como la insatisfacción laboral o el absentismo suponen un gran coste para las organizaciones (Wallis, 1983).

Debido a las consecuencias del estrés tanto para el individuo como para la organización (Ivancevich y Matteson, 1980), se han realizado muchos estudios que intentan encontrar la solución para tratar con este problema.

En concreto, desde los estudios de Karasek (1979), se plantea que una de las formas de evitar las consecuencias negativas del estrés es dar control al trabajador. El modelo elaborado por el autor postula que el estrés no afectará a los trabajadores que tienen control sobre su trabajo.

A partir de dicho modelo se han desarrollado muchas investigaciones, las cuales han encontrado resultados contradictorios. Asimismo, ha sido criticado por diversas causas. Una de las críticas más comunes es que el modelo es demasiado simple (Baker, 1985; Hobfoll, 1988; Johnson, 1989; Parkes, 1991; Piltch, Walsh, Mangione y Jennings, 1994).

En un esfuerzo por abordar el problema de la sobresimplificación, una serie de investigadores ya han ampliado el modelo original para incluir el apoyo social (Hall y Johnson, 1989; Landsbergis, Schnall, Dietz, Friedman y Pickering, 1990). Por otro lado, otros estudios han incluido el locus de control (Daniels y Guppy, 1994; Newton y Keenan, 1990; Parkes, 1991).

Sin embargo, la mayoría de estos estudios no ha tenido en cuenta que los trabajadores no se encuentran en un mundo aislado, el del trabajo, sino que están inmersos en otros ámbitos, como el familiar y que ambos mundos están interrelacionados. Por tanto, para entender el proceso del estrés es imprescindible tener en cuenta el ámbito familiar de los trabajadores. Como señalan Kahn y Byosiére (1992), el trabajo no lo es todo en la vida, especialmente para los muchos hombres y mujeres cuyo trabajo es limitado en contenido y recompensas. Si queremos comprender la relación del trabajo con la salud debemos tener en cuenta el contexto más amplio en el que se lleva a cabo el rol laboral.

Martocchio y O'Leary (1989) señalan que un resultado particularmente decepcionante es la falta de información moduladora presente en los estudios que revisan, por ejemplo respecto al estado civil y al estado parental, los cuales se han mostrado como factores importantes en la relación género-estrés. Los autores señalan que, en el futuro, los estudios deberían recoger información sobre estos importantes factores para determinar su relación con el estrés.

Otro de los aspectos que cabe resaltar es que, así como en la mayoría de los estudios sobre el estrés laboral y el modelo de Karasek se han utilizado muestras de hombres (Karasek, 1979; Karasek, Schwartz y Theorell, 1982b; Karasek y Theorell, 1990), en los estudios sobre el ámbito familiar y sus efectos sobre el trabajo, se han utilizado fundamentalmente muestras de mujeres. Sin embargo, cada vez más, se reconoce que ambos mundos afectan tanto a hombres como a mujeres. Es importante saber si, tanto en hombres como en mujeres, dichos procesos ocurren de forma similar.

Según Kahn y Byosiere (1992), los estudios que realizan análisis separados para hombres y mujeres son raros, aunque la cuestión del género no ha sido totalmente olvidada. En el mismo sentido, distintos autores sugieren que se realice investigación más específica del género en el futuro (Vahtera, Pentti y Uutela, 1996; Waldron, 1976).

En el presente trabajo se intenta dar un marco integrador a la investigación sobre esta problemática, analizando las posibles interacciones existentes entre la distintas variables que afectan a la relación entre las demandas laborales y los efectos psicológicos del estrés. Smith, Smoll y Ptacek (1990) subrayan la importancia de este tema. Estos autores señalan que se sabe relativamente poco sobre cómo las variables moduladoras pueden funcionar en combinación unas con otras, y que el estudio conjunto de los efectos moduladores puede aumentar la varianza explicada y proporcionar una base para identificar personas altamente vulnerables.

Para llevar a cabo su estudio, el presente trabajo se ha articulado en cinco capítulos.

En el capítulo primero se aborda el estudio del modelo demandas-control (Karasek, 1979), junto con las principales críticas que ha recibido. Asimismo, se aborda la relación entre las demandas, el control, el apoyo social y el locus de control con los efectos psicológicos del estrés.

En el segundo capítulo se analiza el estudio del modelo demandas-control en relación con el ámbito familiar y el género.

En el tercer capítulo se recogen las sugerencias realizadas por distintos investigadores respecto a las líneas a seguir en futuros estudios y se establecen los objetivos e hipótesis del presente estudio. En este capítulo también se describe la muestra, las variables consideradas y la metodología utilizada.

El capítulo cuarto está dedicado al análisis de los distintos modelos planteados a partir de la literatura y se presentan los principales resultados.

Por último, en el capítulo quinto se realiza la discusión de los resultados, se recogen las principales conclusiones del presente estudio, se indican las limitaciones más destacadas del mismo y se realizan sugerencias respecto a las líneas a seguir en futuras investigaciones.

Capítulo 1

CAPÍTULO 1

EL MODELO DEMANDAS-CONTROL. REVISIÓN DE SUS PRINCIPALES APORTACIONES Y AMPLIACIONES.

1.1. INTRODUCCIÓN.

En el área de la Psicología de las Organizaciones, uno de los temas que más interés ha despertado en las últimas décadas es el estudio del proceso del estrés laboral, entre otras razones debido a su clara influencia negativa tanto sobre el individuo como sobre la organización (Ivancevich y Mateson, 1980). Ello ha dado lugar a la elaboración de diversos modelos teóricos acerca de los antecedentes y consecuencias de este tipo de estrés. La mayoría de estos modelos coinciden en señalar que la experiencia del estrés laboral tiene importantes consecuencias a nivel psicológico, como la tensión y la insatisfacción laboral; a nivel fisiológico, como el aumento de la presión sanguínea y del nivel de colesterol, que son indicadores de riesgo de enfermedad coronaria; y a nivel conductual, como el tabaquismo o el abandono del trabajo, entre otros.



Muchas teorías del estrés laboral asumen implícitamente que los estresores del puesto son estresores crónicos (Carayon, 1995). La teoría de rol (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal, 1964) y la teoría del ajuste persona-ambiente (Caplan, Cobb, French, Harrison y Pinneau, 1975; Harrison, 1978) destacan que la exposición larga o permanente a los estresores (como la ambigüedad de rol, el conflicto de rol, la sobrecarga y la falta de participación) puede conducir a resultados psicológicos, fisiológicos y conductuales negativos que, a su vez, pueden producir enfermedad mental y física.

Los estresores abordados en la mayoría de estudios sobre el afrontamiento son episódicos y agudos; sin embargo, no se sabe mucho sobre el afrontamiento con los estresores crónicos (Fleming, Baum y Singer, 1984). Según Nelson (1987), un recurso que juega un papel importante en el afrontamiento con las demandas del puesto es el control.

Uno de los modelos sobre el control y el estrés ocupacional más ampliamente investigado es un modelo interaccional conocido como el modelo demandas del puesto-control elaborado por Karasek (1979).

Este modelo fue ampliado posteriormente para incluir el apoyo social (Johnson y Hall, 1988), el cual es considerado como otro de los recursos importantes en el afrontamiento del estrés laboral.

Sin embargo, además de las características psicosociales del puesto, también es necesario saber el grado en que la respuesta al estrés varía entre las personas y qué características individuales explican las variaciones (Kahn y Byosiere, 1992). En la misma línea, Peiró (1993) afirma que es posible y conveniente identificar conjuntos estimulares en el trabajo que con frecuencia producen tensión y otros resultados negativos en las personas pero, además, la investigación ha de contribuir a identificar aquellas características personales que hacen más vulnerables a las personas ante esos elementos.

Parkes (1991) sugiere que una de tales características, que puede afectar a la relación planteada en el modelo demandas-control, es el locus de control.

El éxito en el afrontamiento depende de la adecuación y disponibilidad de recursos, y el control, el apoyo y las creencias de control intrapersonal son recursos que mejoran dicho afrontamiento (Vahtera et al., 1996). Los recursos, por otro lado, interaccionan para promover o inhibir la resistencia al estrés (Hobfoll, 1988; Holahan y Moos, 1990).

A estos aspectos, es decir, a la relación entre las demandas, el control, el apoyo social y el locus de control con los resultados negativos del estrés, se va a dedicar el presente capítulo. En primer lugar, se abordará la definición conceptual del estrés y los términos relacionados, como son el estresor y el *strain*. A continuación, en el marco del estrés laboral, se abordará el estudio del modelo demandas-control de Karasek (1979), así como sus sucesivas ampliaciones: el modelo demandas-control-apoyo social (Johnson y Hall, 1988) y el modelo demandas-control-locus de control (Parkes, 1991).

1.2. CONCEPTO DE ESTRÉS, ESTRESOR Y *STRAIN*.

El estrés se ha definido de tantas formas que, tanto en la literatura científica como en la popular, la palabra misma causa más confusión que clarificación (Beehr, 1995).

Cox y Mackay (1981) han clasificado las definiciones de estrés en función de que lo conceptualicen como estímulo, respuesta, percepción o transacción.

Dentro de la definición de estrés como estímulo, diversos autores lo han definido como las fuerzas externas que producen efectos (transitorios o permanentes) sobre la persona. De este modo, Appley y Trumbull (1967) lo

definen como situaciones nuevas e intensas, rápidamente cambiantes e inesperadas.

Las definiciones del estrés como respuesta lo conceptualizan como respuestas fisiológicas o psicológicas que la persona da ante un determinado estímulo ambiental o "estresor". Así, Summers, DeCotiis y DeNisi (1995) definen el estrés como un sentimiento claramente desagradable que una persona experimenta cuando es forzada a desviarse de los patrones normales o deseados de funcionamiento. Matteson e Ivancevich (1987), por su parte, definen el estrés como "una respuesta adaptativa, modulada por diferencias individuales, que es consecuencia de cualquier acción, situación o evento que sitúe demandas especiales sobre una persona" (p. 10).

Las definiciones del estrés como percepción entienden que el estrés surge de procesos perceptuales y cognitivos que producen secuelas fisiológicas o psicológicas (por ej. Lazarus, 1966).

Por último, las definiciones del estrés como transacción entre persona y ambiente suponen que este fenómeno sólo se caracteriza adecuadamente si se tiene en cuenta la situación ambiental así como la peculiar relación en que la persona se encuentra respecto de esa situación a lo largo del tiempo (Lazarus y Folkman, 1984; Sells, 1970). Dentro de esta concepción, French, Cobb, Caplan, van Harrison y Pinneau (1976, p. 3) definen el estrés como "cualquier característica del ambiente laboral que suponga una amenaza para el individuo -ya sea demandas excesivas o recursos insuficientes para cubrir sus necesidades. El estrés también se refiere a un desajuste entre la persona y su ambiente". McGrath (1976) conceptualizó el estrés como el resultado de que las demandas ambientales excedan las capacidades y recursos de la persona bajo condiciones en las que las consecuencias de cumplir o no cumplir las demandas pueden producir una diferencia sustancial en recompensas o costes.

Por otro lado, Beehr (1995) señala que, debido a la confusión terminológica, se ha recomendado que la palabra estrés no se use en los informes

científicos refiriéndose a una variable concreta, sino simplemente al área de interés y estudio (Jex, Beehr y Roberts, 1992; McGrath, 1976). Beehr (1987) recomienda que el término estrés ocupacional se use en psicología organizacional para referirse a una situación en la que los elementos del puesto, por sí mismos o en combinación con los elementos del ocupante del puesto, lleven a una mala salud y/o bienestar individual.

Si el estrés no se usa como el nombre de una variable, el autor recomienda que *estresor* se refiera a las variables ambientales del lugar de trabajo que se piensa que son la causa del *strain* y que el *strain* sea el término para las variables que se refieren a las reacciones adversas para el bienestar o la salud ante los estresores. Cuando los términos estresor y *strain* se han usado en la literatura de investigación en el pasado, normalmente se han utilizado de esta forma; por tanto, el uso de estos términos no debe añadir confusión.

Así, por ejemplo, Hochwarter, Perrewé y Kent (1995) definen los estresores como demandas ambientales objetivas y percibidas. Para French et al. (1976), los estresores se refieren a las fuentes del estrés, tales como la tarea misma.

Kahn y Byosiere (1992) denominan estresores a los estímulos (condiciones o eventos) que evocan respuestas indicativas de estrés -cambios fisiológicos perjudiciales, síntomas físicos, tensiones psicológicas, etc. Pero, como los autores señalan, el rango de diferencias individuales es tan grande que cualquier estímulo puede, en principio, provocar una respuesta de estrés en una persona concreta. Los investigadores y teóricos del estrés, sin embargo, están interesados en el subconjunto de estímulos que producen tales respuestas en la mayoría de las personas; estos estímulos son los que pueden denominarse de forma adecuada "estresores". Estresores son, pues, los estímulos generados en el puesto y que tienen consecuencias negativas, físicas o psicológicas, para una parte significativa de las personas expuestas a ellos.

Junto a los estresores, según los autores, el otro elemento de la relación central del estrés ocupacional es la faceta de las consecuencias humanas o el *strain* individual. Perrewé y Ganster (1989) utilizan el término *strain* para referirse a las respuestas psicológicas y fisiológicas de las personas ante las demandas ambientales.

Para Kahn y Byosiere (1992), los estresores ocupacionales llevan al *strain*, al menos para la mayoría de las personas y bajo la mayoría de condiciones. El *strain* es un estado que es perjudicial y normalmente aversivo para el individuo que lo experimenta. Los autores lo definen como los resultados producidos por el estrés en el trabajo y normalmente son estados asociados con la salud, conceptualizada de forma amplia. Asimismo, otro de los términos utilizados para referirse a los resultados o consecuencias negativas de los estresores sobre las personas es el término *distrés*.

Estos resultados pueden dividirse en tres categorías: psicológicos, físicos o fisiológicos y conductuales, pero lo común entre ellas es la idea de que el *strain* es básicamente perjudicial para las personas.

Ejemplos de *strain* psicológico incluyen la ansiedad (House y Rizzo, 1972), la tensión (Beehr, Walsh y Taber, 1976) o la depresión (Kaufmann y Beehr, 1989). El *strain* físico tiene que ver con la enfermedad física real o factores de riesgo estrechamente relacionados tales como la hipertensión o niveles altos de colesterol. Los problemas físicos estudiados más a menudo son los factores de riesgo de la enfermedad coronaria (Cooper y Marshall, 1976). El *strain* conductual hace referencia a conductas como el tabaquismo, el alcoholismo o el absentismo (Winnubst, 1984).

A pesar de que no existe acuerdo sobre qué se entiende por *estrés*, de acuerdo con Kahn y Byosiere (1992), las diferencias terminológicas enmascaran una base de acuerdo sustancial. Dejando a un lado la diferencias terminológicas mismas, tan pronto los investigadores hacen explícitas sus propias definiciones, es posible traducirlas a la propia terminología.

En el presente trabajo, y siguiendo a Beehr (1995), se utilizará el término *estrés* para designar el proceso según el cual algunas características de la situación producen resultados o consecuencias negativas para el bienestar y/o salud de las personas.

De acuerdo con Kahn y Byosiere (1992), se considerarán los *estresores* como los estímulos, generados en la situación, que tienen resultados y/o consecuencias negativas, físicas o psicológicas, para una parte significativa de las personas expuestas a ellos.

Por último, se designará con el término *strain* o *distrés* a dichos resultados y/o consecuencias.

Sin embargo, en la revisión de la literatura realizada, cuando se haga referencia al trabajo de algún autor específico, se utilizará la terminología empleada por dicho autor.

1.3. EL ESTRÉS LABORAL.

Beehr (1995) utiliza el término estrés laboral para describir, no una variable, sino un proceso según el cual algunas características de la situación laboral causan una mala salud física o psicológica, o provocan situaciones de riesgo que hacen más probable una mala salud y/o bienestar. El punto central de una experiencia de estrés laboral es, pues, la presunta relación causal entre las características del trabajo o lugar de trabajo (estresores) y la mala salud y/o bienestar del trabajador o empleado.

El factor causal teórico en la relación del estrés laboral es el conjunto de estresores laborales del ambiente o demandas laborales. Nelson (1990), desde la literatura sobre socialización, señala que las demandas del puesto que afectan a los empleados son de tres tipos: demandas de la tarea, demandas del rol y demandas interpersonales.

Las demandas de la tarea se producen por los nuevos conocimientos, procedimientos y equipos que el sujeto debe utilizar en su puesto de trabajo para realizar las actividades que le permitan ejecutar las tareas demandadas. Por otro lado, las demandas en el trabajo pueden surgir también por el desempeño de los roles que se han de asumir. Este desempeño puede dar lugar a tres tipos de estresores: el conflicto de rol, la ambigüedad de rol y el conflicto familia-trabajo. Por último, las demandas interpersonales son, según Nelson, similares a las anteriores, aunque difieren de aquellas en que no se basan en la expectativas de los demás realizadas en función de la posición que uno ocupa en la organización ni del estatus que tiene.

Como señala Nelson (1987), las demandas de la tarea, del rol y las interpersonales son las principales fuentes de estrés organizacional para los profesionales y administrativos.

Según la autora, estos tres tipos de demandas coinciden con los tres tipos de actividades que un empleado nuevo realiza durante la experiencia de socialización. Cuando las personas se enfrentan a estas demandas, se esfuerzan por solucionarlas y es lo que, en la literatura de estrés, se denomina *coping* o afrontamiento.

Se han distinguido diversas estrategias y conductas de afrontamiento, y distintos autores han formulado taxonomías que tratan de clasificarlas de forma que resulte más adecuada su comprensión en función del método que sigue la persona al enfrentarse a la situación y el foco al que dirige los esfuerzos. Así, Billings y Moos (1981) proponen una taxonomía de los métodos de afrontamiento que distingue entre el afrontamiento cognitivo activo, el conductual activo y la evitación. En función del foco, la distinción más común es entre el afrontamiento centrado en el problema y el centrado en la emoción (Folkman y Lazarus, 1980).

Sin embargo, como señalan Palací, Osca, Salanova, Gracia, Prieto y Peiró (1994), estos tipos de afrontamiento representan, por lo general, respuestas centradas en eventos estresantes específicos (agudos). Entre las aproximaciones al

estudio del estrés laboral, una de las taxonomías de modos de afrontamiento que se acerca más a la noción de conductas persistentes, elaboradas e intencionales que resultan más adecuadas para las situaciones estresantes más permanentes o crónicas en el trabajo es la que formulan Feldman y Brett (1983). Estos autores diferencian ocho tipos de respuestas de afrontamiento que pueden ejercer las personas en su puesto de trabajo. Las estrategias de afrontamiento consideradas por estos autores son las siguientes: 1) trabajar más horas; 2) cambiar los procedimientos de trabajo; 3) redefinir el puesto; 4) delegar responsabilidades; 5) obtener ayuda de los demás para realizar las tareas; 6) buscar información; 7) buscar apoyo social; y 8) reducir la ansiedad mediante la distracción.

Nelson (1987) señala que uno de los factores que juega un papel importante en el afrontamiento de las demandas es el control o autonomía en la toma de decisiones, que tiene una gran correspondencia con las estrategias de redefinición del puesto y cambio de procedimientos de trabajo que consideran Feldman y Brett (1983). La autonomía también puede ser considerada una conducta de afrontamiento según la definición de Folkman y Lazarus (1980); para estos autores las conductas de afrontamiento representan los esfuerzos conductuales y cognitivos del individuo para reducir, dominar o tolerar las demandas del trabajo a través de la creación, el incremento o el mantenimiento de las percepciones de control personal.

Se ha puesto de manifiesto que el control o la capacidad de decisión es un recurso crucial que incide sobre la experiencia de estrés o modula sus posibles efectos. Esta es la asunción principal del modelo demandas-control desarrollado por Karasek (1979). Al análisis de dicho modelo se dedica el siguiente apartado.

1.4. EL MODELO DEMANDAS-CONTROL (Karasek, 1979).

Según Karasek (1979), se deben distinguir dos elementos importantes del ambiente laboral a nivel individual: las demandas del puesto impuestas al

trabajador y el margen de decisión (*decision latitude*) o autonomía que se le permite para decidir cómo solucionar dichas demandas.

En la literatura, a veces, no se diferencia entre los estresores del puesto y el margen de decisión, lo cual se refleja en la tendencia a describir todas las características del puesto determinadas estructuralmente como *demandas del puesto*, independientemente de sus efectos drásticamente diferentes sobre el funcionamiento psicológico.

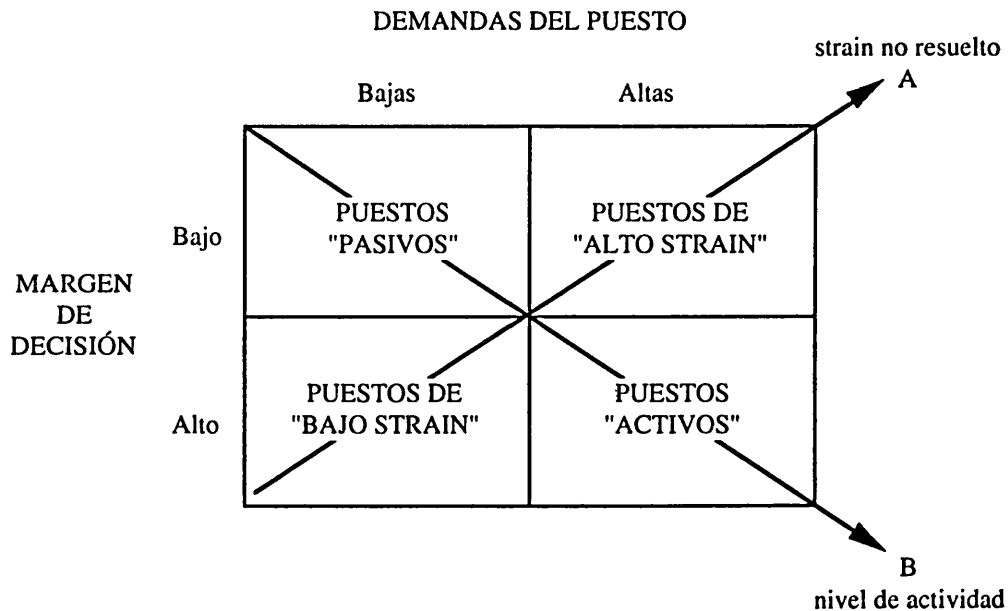
El modelo propuesto por Karasek postula que los resultados negativos son producidos, no por un único aspecto del ambiente laboral, sino por los efectos conjuntos de las demandas de una situación laboral y el rango de libertad para tomar decisiones (discreción) disponible para que el trabajador afronte esas demandas. Estos dos aspectos de la situación laboral representan, respectivamente, los instigadores de la acción (demandas de carga laboral, conflictos o estresores que colocan a la persona en una situación de energía potencial de *estrés*) y los límites impuestos sobre las posibilidades de acción. Así, la energía acumulada como resultado de una reacción de activación para enfrentarse a un estresor ambiental se transforma en un "*strain* residual" perjudicial no utilizado debido a una limitación ambiental sobre la respuesta óptima de las personas (Henry y Cassel, 1969).

Karasek utiliza tres tipos de variables en su modelo. La primera variable es la que denomina *demandas del puesto* y hace referencia a las fuentes de estrés (estresores) presentes en el ambiente, tales como la sobrecarga y las demandas conflictivas. La segunda hace referencia al margen de decisión, también denominada discreción, y se define como "el control potencial del trabajador sobre sus tareas y su conducta durante la jornada laboral" (p. 290). La última es una medida compuesta denominada *strain del puesto*. El *strain del puesto* ocurre cuando las demandas del puesto son altas y la amplitud de decisión es baja.

En la Figura 1 se representa el modelo planteado por Karasek (1979). Este modelo representa los tipos de puestos que pueden resultar de diferentes

combinaciones de demandas y margen de decisión. Las diagonales, según el autor, representan dos interacciones: situaciones donde las demandas y el margen de decisión están desajustados ("A") y situaciones donde están ajustados ("B"). Estas interacciones, dan lugar a cuatro tipos de situaciones laborales: (1) puestos de *alto-strain* ; (2) puestos activos; (3) puestos de *bajo-strain* ; y (4) puestos pasivos.

Figura 1. Modelo demandas-control (Karasek, 1979).



Según el autor, la diagonal que representa el nivel de *strain del puesto* está relacionada con los síntomas psicológicos, mientras que la diagonal que representa el nivel de actividad está relacionada con la motivación y el aprendizaje.

El modelo, pues, presenta dos tipos de predicciones distintas. Karasek (1989) señala que la primera predicción del modelo es que, cuando las demandas psicológicas del puesto son altas y el control del trabajador sobre la tarea es bajo, ocurren las reacciones más adversas (ansiedad, depresión y riesgo de enfermedad física, incluyendo la enfermedad cardiovascular).

Los puestos con bajas demandas y alto control producen los menores niveles de síntomas de estrés pero, con estimulación insuficiente, las personas pueden perder interés por las actividades laborales.

La segunda hipótesis principal implica las categorías *activo* y *pasivo*. Esta hipótesis plantea que en las situaciones con altas demandas y alto control, aumentará la motivación y el aprendizaje. Los puestos activos permiten que el trabajador desarrolle habilidades de afrontamiento y maestría y producen niveles medios de estrés y altos niveles de actividad social.

Los puestos con bajas demandas y bajo control pueden llevar a la pasividad y el aburrimiento.

Con respecto a la insatisfacción laboral, Karasek plantea que estaría influida por el nivel de *strain del puesto* y el nivel de actividad. La insatisfacción laboral sería elevada tanto en puestos de *alto-strain* como en puestos pasivos. La satisfacción laboral será mayor en puestos altos en demandas y altos en control (activos).

El autor examinó los efectos del margen de decisión y las demandas del puesto sobre las medidas de salud mental en muestras de trabajadores americanos y suecos (100% hombres). En la muestra de EE.UU., la operacionalización del margen de decisión incluía elementos no sólo de la dimensión de autonomía sino también de la complejidad de habilidades, creatividad y la capacidad de aprender cosas nuevas. En los datos suecos, la medida del margen de decisión constaba de evaluaciones del nivel de educación requerido para realizar el trabajo combinado con el nivel rutinario del trabajo.

Karasek (1979) realizó regresiones en las que incluía las demandas del puesto y el margen de decisión como variables independientes. Encontró que el margen de decisión predecía de forma significativa las variables de *strain* (agotamiento, depresión, consumo de pastillas, absentismo e insatisfacción laboral), pero el tamaño del efecto era relativamente pequeño, con betas que iban

de -.057 para el consumo de pastillas en los datos suecos a -.15 para depresión en los datos de EE.UU. Como se esperaba, el margen de decisión estaba más fuertemente relacionado con las medidas de satisfacción laboral ($\beta = .296$ para los datos de EE.UU.).

Para examinar las interacciones entre las demandas y el margen de decisión, el autor utiliza formulaciones basadas en diferencias entre demandas y control. Propone una interacción de "exceso relativo", según la cual el *strain del puesto* aumenta con el aumento relativo de las demandas sobre el margen de decisión.

Karasek (1979) concluyó que su medida de control interaccionaba con las demandas del puesto para dar cuenta de los resultados de agotamiento, insatisfacción laboral e insatisfacción con la vida en los datos de EE.UU. y de la depresión en los datos suecos.

Los resultados muestran que los puestos más "activos" presentan más satisfacción y menos depresión, incluso aunque son más demandantes. Los puestos pasivos presentan baja satisfacción. Según el autor, estos resultados no se deben interpretar como que los efectos del bajo margen de decisión están limitados a los trabajadores con altas demandas ni que se debería disminuir el nivel de demandas (aunque esto al menos aliviaría los resultados negativos para la salud). Los resultados sugieren que los puestos con bajo margen de decisión y bajas demandas llevan a la pasividad y apatía.

El modelo demandas-control ha sido estudiado ampliamente desde su formulación y, como señalan Piltch et al. (1994), ha contribuido de forma importante al avance en la investigación sobre el *strain* laboral. Sin embargo, también tiene limitaciones y ha suscitado numerosas críticas. A estos aspectos se va a dedicar el siguiente apartado.

1.4.1. Investigación realizada sobre el modelo demandas-control y principales críticas.

La investigación sobre el modelo demandas-control se puede dividir en dos categorías, los estudios que se centran en los resultados de salud física, particularmente la enfermedad cardiovascular, y los que se centran en los resultados afectivos y de salud mental.

1.4.1.1. El modelo demandas-control y la salud física.

Los resultados más concluyentes que apoyan el modelo demandas-control son los que se incluyen en esta categoría.

Landsbergis, Schnall, Schwartz, Warren y Pickering (1995) revisan los estudios realizados en los últimos 13 años sobre el *strain del puesto* y la mortalidad, la enfermedad cardiovascular y los factores de riesgo de enfermedad cardiovascular realizados en Suecia, EE.UU., Finlandia, Dinamarca, Australia y Japón. Los autores concluyen que estos estudios proporcionan fuerte evidencia de que el *strain del puesto* es un factor de riesgo para la enfermedad cardiovascular (Schnall, Landsbergis y Baker, 1994).

Según los autores, aunque Karasek (1979) ha definido el *strain del puesto* como una interacción entre la demandas y el margen de decisión del puesto, se han usado varias fórmulas matemáticas en los estudios sobre enfermedad cardiovascular. Sólo tres de seis estudios (Haratani, Kowakami y Araki, 1992; Johnson y Hall, 1988; Landsbergis, Schnall, Schwartz, Warren y Pickering, 1994) encontraron un efecto de interacción significativo con el tradicional término del producto de interacción parcializado "control x demandas", después de controlar los efectos principales del control y las demandas. Han sido más frecuentes los estudios que han construido una variable de exposición dicotómica, tricotómica o de 4 niveles (altas demandas más bajo control), con efectos

típicamente positivos y significativos. Además, en los seis estudios que usaron un término de cociente (demandas divididas por control) para operacionalizar el *strain del puesto*, se encontraron asociaciones significativas (Schnall et al, 1994).

Los puestos de alto *strain* tienen las consecuencias más negativas para los trabajadores y se han asociado con un aumento de la presión sanguínea (Theorell, 1990; Theorell et al., 1991), aumento en el riesgo de enfermedad cardiovascular (Johnson, Hall y Theorell, 1989) y aumento en el riesgo tanto de hipertensión como de cambios estructurales de los corazones en hombres trabajadores (Schnall, Pieper, Schwartz, Karasek, Schlussei, Devereux, Ganau, Alderman, Warren y Pickering, 1990).

Haynes (1991) utiliza el modelo presentado por Karasek et al. (Karasek, Russell y Theorell, 1982a; Cranor, Karasek y Carlin, 1981) para revisar la literatura sobre mujeres, trabajo y salud. Señala que el apoyo empírico para el modelo de *strain del puesto* en las mujeres ha estado creciendo a lo largo de los últimos años. En 1985, investigadores de Suecia informaban de tasas de incidencia de hospitalización de varios miles de mujeres, de edades entre los 20 y 64 años, de acuerdo con el modelo de *strain del puesto* (Alfredsson, Spetz y Theorell, 1985). Las elevaciones significativas en las tasas de hospitalización por infarto de miocardio, presentadas como proporciones de mortalidad estandarizadas, se atribuían a un trabajo febril, monótono (1.64), horas irregulares de trabajo (1.52), baja influencia sobre las vacaciones (1.45), baja influencia sobre los compañeros de trabajo (1.33), largas horas laborales (1.31) y monotonía (1.28) en comparación con otras condiciones de trabajo. El trabajo febril y monótono estaba asociado con enfermedades relacionadas con el alcohol y enfermedades gastrointestinales.

En un estudio prospectivo de 10 años de trabajadores del sector de fabricación del metal en Finlandia, realizado por Haan (1985), que incluía 600 hombres y 292 mujeres, se encontró el doble de riesgo de enfermedad cardiovascular entre las personas expuestas a altos niveles de *strain del puesto* en comparación con los de bajo nivel. Ni el sexo ni los factores de riesgo coronario

estándar tuvieron efecto sobre el riesgo elevado. Así, tanto las mujeres como los hombres tenían mayor riesgo si trabajaban en puestos de *alto strain*.

Distintos trabajos (Haynes, LaCroix y Lippin, 1987; LaCroix, 1984; LaCroix y Haynes, 1987) mostraron un riesgo relativo 2.9 veces mayor para el desarrollo de enfermedades coronarias a lo largo de 10 años entre mujeres empleadas en puestos de *alto strain* en comparación con otros puestos.

Haynes (1991) resume los resultados de 8 grandes estudios epidemiológicos en los EE.UU. que examinaron los efectos del empleo sobre la salud de las mujeres, centrándose en los datos de trabajadoras de ventas y administrativas. La mayoría de estos estudios son transversales. Dos estudios prospectivos de cohortes han seguido a las mujeres a lo largo del tiempo para ver el desarrollo de resultados adversos para la salud. La mayoría de los estudios realizados con administrativas, con excepción del de Verbrugge (1984), encontraron elevadas tasas de prevalencia de síntomas agudos y problemas de salud crónicos o elevada incidencia de enfermedad coronaria entre las vendedoras y administrativas en comparación con otras trabajadoras.

Al menos dos de los estudios examinaron el efecto del *strain del puesto* sobre estos problemas de salud en las administrativas. Por ejemplo, en el estudio de LaCroix (1984) se encontró un marcado efecto de las altas demandas del puesto y el bajo control sobre las tasas de incidencia de enfermedad coronaria a lo largo de 10 años. Las administrativas y vendedoras con esas condiciones tenían tasas de incidencia de enfermedad coronaria de 31.3% comparado con el 2.4% entre trabajadoras con bajas demandas y alto control.

1.4.1.2. El modelo demandas-control y la salud psicológica.

En el caso de la salud psicológica, la evidencia de los efectos interactivos de las demandas y el control es inconcluyente, a pesar de que la idea de que el control interacciona con los estresores para disminuir su impacto sobre el bienestar

tiene un cierto atractivo intuitivo y parece tener una base lógica (Fisher, 1989; Frese, 1989).

Algunos trabajos presentan evidencia en favor del modelo (Arsenault, Dolan y van Ameringen, 1991; Bromet, Dew, Parkinson y Schulberg, 1988; DeJonge, Janssen y van Breukelen, 1996; Fox, Dwyer y Ganster, 1993; Karasek, 1979, 1989, 1990; Karasek, Gardell y Lindell, 1987; Karasek y Theorell, 1990; Lennon, 1987; Parkes, Mendham y von Rabenau, 1994) mientras que otros no encuentran datos que apoyen el efecto interactivo (Bhagat, O'Driscoll, Babakus, Frey, Chokkar, Ninokumar, Pate, Ryder, González Fernández, Ford y Mahanyele, 1994; Carayon, 1993b; Hurrell y McLaney, 1989; Kelloway y Barling, 1994; Payne y Fletcher, 1983; Sauter, 1989; Spector, 1987; Warr, 1990). Por último, un tercer grupo de estudios proporciona evidencia equívoca (Barnett y Marshall, 1991; Landsbergis, 1988; Perrewé y Ganster, 1989; Westman, 1992). A continuación se revisan algunos de estos estudios.

Karasek, Gardell y Lindell (1987) realizaron un estudio con una muestra de 5000 hombres y 3700 mujeres, trabajadores de cuello blanco de Suecia. Llevaron a cabo análisis separados para hombres y mujeres, utilizando análisis de regresión logística multivariada. En general, los patrones globales de asociación para hombres y mujeres son muy similares. Tanto en hombres como en mujeres encontraron, entre otros resultados, que el mayor conflicto de rol predecía una mayor depresión y menor satisfacción y que el control modulaba la relación entre estresor y *strain* (tanto depresión como satisfacción).

Según Braun y Hollander (1988), aunque los efectos combinados de las altas demandas y el bajo control raramente han sido probados entre mujeres, si se comparan con los hombres, es más probable que experimenten tales condiciones en el lugar de trabajo. Los puestos de las mujeres a menudo se caracterizan por bajos niveles de autonomía y control así como cargas duras de trabajo. Usando el modelo demandas-control, Braun y Hollander intentaron probar la asociación entre el *strain del puesto* y la depresión entre mujeres y hombres trabajadores en la

República Federal de Alemania. Concluyeron que esta interacción de factores contribuía a la depresión entre las mujeres de su muestra.

Arsenault, Dolan y Van Ameringen (1991) llevaron a cabo un estudio con personal sanitario (760 supervisores, enfermeros, secretarios y técnicos; 80% mujeres). Utilizando análisis de varianza y covarianza, encontraron, entre otros resultados, que las dificultades de rol (una escala que combina el conflicto y la ambigüedad de rol) interaccionaban con la "latitud" profesional (compuesta por autonomía, utilización de habilidades y participación) en la predicción del *strain* (un índice compuesto de depresión, ansiedad e irritación). Los mayores niveles de *strain* se obtenían con la combinación de altas dificultades de rol y bajo control.

Dwyer y Ganster (1991) llevaron a cabo un estudio con una muestra de 90 trabajadores a tiempo completo en una planta manufacturera (100% hombres), en 25 tipos de puestos diferentes. Encontraron que la sobrecarga percibida y el control interaccionaban significativamente para explicar la satisfacción laboral; bajo condiciones de alto control, la sobrecarga percibida estaba asociada con mayor satisfacción.

Parkes, Mendham y von Rabenau (1994), con una muestra heterogénea de 145 trabajadores sanitarios (63% mujeres), y utilizando la operacionalización de demandas y discreción de Karasek (1979), pusieron a prueba el modelo utilizando términos de interacción matemática. Los resultados mostraron una interacción significativa de las demandas y discreción en la predicción de la satisfacción.

DeJonge, Janssen y van Breukelen (1996) también pusieron a prueba el modelo con términos de interacción, pero utilizando modelado causal, en una muestra de 249 enfermeros (82% mujeres). Encontraron una interacción significativa entre las demandas y la autonomía en la predicción del agotamiento emocional.

Xie (1996), con una muestra de 1200 empleados chinos (58% hombres) encontró apoyo para el modelo de Karasek. Los resultados mostraban una relación

positiva entre las demandas y la ansiedad o depresión en las personas con bajo control; sin embargo, la relación era relativamente nula para aquellos con alto control. También los resultados respecto a la satisfacción laboral apoyaban el modelo; existía una relación positiva entre las demandas y la satisfacción para los de alto control y negativa para los de bajo control. La mayor satisfacción ocurría en la condición de altas demandas y alto control. Este estudio, por otra parte, apoya la aplicación transcultural del modelo.

Wall, Jackson, Mullarkey y Parker (1996), con una muestra de 1451 empleados de 4 compañías de manufacturación, encontraron que las demandas interaccionaban con el control (de métodos y distribución temporal) en la predicción del *strain* (satisfacción, depresión y ansiedad). Los mismos análisis, pero utilizando el margen de decisión (Karasek, 1979) como operacionalización del control, no encontraron significativa dicha interacción. La forma de la interacción era en el sentido esperado; con bajos niveles de control, las demandas mayores estaban asociadas con mayores niveles de depresión, mientras que este efecto era mucho menos marcado (e incluso inverso) cuando el control era alto. Los autores encontraron que la varianza explicada por la interacción era pequeña (1%), sin embargo, señalan que esto no niega la relevancia teórica de los resultados, ni debería interpretarse necesariamente como que los efectos de interacción tienen poca significación sustantiva. En primer lugar, sólo se han utilizado un pequeño número de operacionalizaciones de los constructos relevantes; hay aspectos que afectan al proceso que no han sido contemplados. En segundo lugar, el efecto es atenuado por el error de medida. Esto es aumentado en gran medida cuando las variables se multiplican formando un término producto para probar las interacciones en los análisis de regresión (Aiken y West, 1991; Busemeyer y Jones, 1983). En tercer lugar, la forma de la interacción predicha es importante. Cuando la predicción es de una interacción ordinal, como en el presente caso, esto limita la cantidad de varianza de la que se puede dar cuenta (McClelland y Judd, 1993). La interacción ordinal predicha significa que a mayores niveles de control no habrá efecto de las demandas sobre el *strain*, pero que a niveles bajos de control las demandas estarán asociadas con el *strain*. En otras palabras, para una parte importante de la muestra, se espera que no se

explique ninguna varianza; mientras que se explicará varianza en la otra parte de la muestra.

Por último, Beatty (1996), con una muestra de 193 mujeres profesionales y directivas, encontró que el estrés disminuía cuando las mujeres ascendían en la jerarquía directiva. La autora lo explicó desde el modelo de Karasek (altas demandas pero alto control), aunque no puso a prueba explícitamente el modelo.

Sin embargo, Payne y Fletcher (1983), en un estudio con 148 profesores de secundaria, no encontraron apoyo para el modelo interactivo, aunque las demandas eran generalmente predictores significativos de los resultados (depresión, ansiedad, obsesión y quejas somáticas) y el control generalmente no (excepto para la ansiedad).

Spector (1987) realizó un estudio con 136 administrativos de varios departamentos de una universidad. Utilizó la sobrecarga, el conflicto de rol, la ambigüedad de rol y el conflicto interpersonal como medidas de las demandas y como medidas de control el nivel de control que tenían en a) cómo y en que orden hacer las tareas; b) planificar el trabajo, incluyendo horas y días libres y cuándo parar la jornada; y c) procedimientos y políticas generales en la oficina. De todas las interacciones puestas a prueba, en sólo dos casos hubo una interacción significativa, y la forma de ambas no era consistente con el modelo planteado. Spector concluyó que las altas demandas estaban asociadas con bajos niveles de satisfacción y altos niveles de síntomas, independientemente del nivel de control.

Igualmente, Sauter (1989), con una muestra de 251 oficinistas, no encontró significativa la interacción entre las demandas y el control en la predicción de la satisfacción laboral.

Hurrell y McLaney (1989) realizaron un estudio con 675 enfermeros (96% mujeres). Utilizaron una única ocupación para controlar los efectos potencialmente confundentes de las diferencias socioeconómicas y pusieron a prueba las interacciones con términos multiplicativos. Además, examinaron cuatro

ámbitos diferentes de control (control sobre la tarea, control sobre las decisiones, control sobre el ambiente físico y control sobre los recursos) y tres tipos de estresores del puesto (demandas de la tarea, demandas del rol y conflictos interpersonales). La medida de *strain* utilizada fue la satisfacción laboral. Aunque tanto el control como las demandas tenían efectos sobre la satisfacción laboral, no interaccionaban, independientemente del ámbito de control o el tipo de demanda considerado. Así, el control parece aumentar la satisfacción laboral independientemente del nivel de demandas percibido.

Warr (1990), en un estudio con 1686 empleados (839 hombres y 847 mujeres) de Gran Bretaña, no encontró interacción entre las demandas del puesto y el margen de decisión ni en la predicción del bienestar psicológico ni de la satisfacción laboral. Esto era así tanto para los hombres como para las mujeres.

Carayon (1993b) no encontró significativo ningún efecto interactivo con una muestra de 122 empleados de oficina (administrativos, profesionales, supervisores y mandos intermedios; 70% mujeres). Realizó análisis de regresión separados para los dos aspectos del constructo *margen de decisión*, el control y la utilización de habilidades y en ningún caso aparecieron efectos interactivos de las demandas con el control sobre el *strain* (ansiedad, depresión, estrés de la vida diaria y salud física).

Fletcher y Jones (1993), con la operacionalización de demandas y control utilizada por Karasek, realizaron un estudio con 985 hombres y 1289 mujeres de ocupaciones manuales y no manuales. No encontraron efectos interactivos ni para los hombres ni para las mujeres.

Bhagat et al. (1994), en un estudio con directivos de siete países, encontraron que el estrés organizacional (conflicto y ambigüedad de rol y sobrecarga laboral) estaba significativamente correlacionado con el *strain* psicológico (resultados afectivos negativos) en todos los países. El margen de decisión tenía un efecto independiente también en los siete países; sin embargo, no encontraron un efecto modulador.

Kelloway y Barling (1994) realizaron un estudio de tres paneles de datos (medidas a los 6 y 12 meses) con 224 sujetos (53% mujeres) y tampoco encontraron apoyo para la interacción entre dos medidas de estrés (estrés organizacional y estrés con las relaciones industriales) y el control en la predicción de síntomas depresivos.

Asimismo, existen estudios que muestran una evidencia equívoca respecto al modelo. Beehr y Drexler (1986) encontraron interacciones significativas entre las demandas y la discreción en la predicción de la satisfacción laboral con una muestra grande (2046) pero consideraron que los efectos eran demasiado pequeños para ser de importancia teórica o práctica.

Landsbergis (1988) encontró diferencias significativas para los cuatro cuadrantes del modelo de Karasek, pero no eran significativos si se utilizaba el término multiplicativo para la interacción.

Un estudio de laboratorio en el que se manipularon de forma objetiva y se evaluaron de forma subjetiva el control y las demandas (Perrewé y Ganster, 1989), mostró muy poca evidencia de la interacción control-demandas, ya sea para las medidas objetivas o percibidas. Perrewé y Ganster (1989), en un estudio con 125 sujetos, encontraron que el control percibido no modulaba la relación entre las demandas y la satisfacción laboral, sin embargo sí modulaba la relación con la ansiedad. La forma de esta interacción era consistente con la hipótesis de Karasek (1979). En general, sin embargo, los resultados no daban un apoyo convincente de la hipótesis de la interacción; encontraron una interacción demanda-control sólo en el caso de la ansiedad de las seis medidas de resultado utilizadas.

Por último, Westman (1992), en un estudio con 55 directivos y 64 administrativos (64% hombres), encontró que el margen de decisión modulaba la relación entre el conflicto de rol y el distrés (GHQ) en la forma planteada por el modelo (el conflicto se relacionaba con el distrés en ambos niveles de margen de decisión, pero la relación se volvía menos positiva a niveles altos), aunque sólo

entre los administrativos. Los resultados tampoco fueron significativos en el caso de la satisfacción laboral.

En resumen, se puede decir que los resultados sobre el modelo demandas-control son contradictorios. El apoyo más claro proviene de la literatura que estudia el riesgo de enfermedad física (Alfredsson et al., 1985; Haan, 1985; Haratani et al., 1992; Haynes et al., 1987; Johnson y Hall, 1988; LaCroix, 1984; LaCroix y Haynes, 1987; Landsbergis et al., 1994; Schnall et al., 1990; Schnall et al., 1994; Theorell, 1990; Theorell et al., 1991). Sin embargo, cuando se trata de aplicar el modelo a la predicción de la salud psicológica, los resultados son contradictorios y no se puede extraer una conclusión clara. Existen estudios que apoyan el modelo (Arsenault et al., 1991; Bromet et al., 1988; DeJonge et al., 1996; Dwyer y Ganster, 1991; Fox et al., 1993; Karasek, 1979, 1989, 1990; Karasek et al., 1987; Karasek y Theorell, 1990; Lennon, 1987; Parkes et al., 1994; Xie, 1996), estudios que no lo apoyan (Bhagat et al., 1994; Carayon, 1993b; Fletcher y Jones, 1993; Hurrell y McLaney, 1989; Kelloway y Barling, 1994; Payne y Fletcher, 1983; Sauter, 1989; Spector, 1987; Warr, 1990) y estudios que presentan una evidencia equívoca (Barnett y Marshall, 1991; Beehr y Drexler, 1986; Landsbergis, 1988; Perrewé y Ganster, 1989; Wall et al., 1996; Westman, 1992).

Muchos autores han tratado de explicar la inconsistencia en los resultados presentados. Para Wall et al. (1996) hay una fuerte posibilidad de que el fallo en obtener apoyo empírico del modelo demandas-control resulte, en parte, de la inadecuada operacionalización del control. Así, en el trabajo de Dwyer y Ganster (1991), que sí apoyaba el modelo, la medida relevante estaba claramente centrada en el control.

Ganster (1989) señala que, debido a que la muestra de Karasek (1979) estaba compuesta por muchas ocupaciones diferentes, las personas con bajo estatus socioeconómico (y, por inferencia, baja paga, insatisfacción laboral y mala salud) pueden haber estado sobre-representadas en los puestos caracterizados por altas demandas y bajo control. Por el contrario, los trabajos de Payne y Fletcher

(1983), Perrewé y Ganster (1989) y Spector (1987), que no apoyaban el modelo, utilizaron muestras que eran más homogéneas con respecto al estatus socioeconómico.

Sin embargo, según Karasek (1989), la evidencia de asociaciones limitadas se extrae a veces de estudios donde hay una varianza muy limitada del margen de decisión ya que utilizan una única ocupación. Por otro lado, señala que, aunque la investigación estaría sujeta a errores de Tipo II, si tuviese éxito, podría demostrar la "universalidad" del efecto del control.

También se ha señalado la no consideración de las diferencias individuales que afectan al afrontamiento con el ambiente laboral (Hobfoll, 1988; Parkes, 1991).

En general, las críticas del modelo se han centrado en torno a cinco aspectos fundamentales que se van a analizar a continuación.

1.4.1.3. Principales críticas del modelo demandas-control.

La primera de las críticas realizadas tiene que ver con el concepto de control utilizado. Karasek (1979) utiliza el concepto de margen de decisión, el cual es un compuesto de dos constructos relacionados: la autoridad del trabajador para tomar decisiones sobre el puesto (autoridad sobre la decisión) y la amplitud de habilidades usadas por el trabajador en el puesto (discreción de habilidades). Estos constructos, a menudo, se denominan autonomía y variedad de habilidades, respectivamente.

Ganster (1989) señala que interpretar los resultados obtenidos por Karasek (1979) en su trabajo es complicado ya que confunde medidas como la autonomía con medidas más amplias de complejidad y reto del puesto. Por tanto, es difícil atribuir claramente los efectos de salud a cualquiera de los dos constructos. En el caso de los datos de EE.UU., el margen de decisión es una

medida general de complejidad del puesto, que incluye la autonomía como un elemento, y, en el caso de los datos suecos, directamente no es un índice ni de autonomía ni de control. Así, según este autor, sus resultados son difíciles de interpretar en términos de control ya que este constructo está combinado con otros aspectos de la complejidad y reto del puesto. Esto implica que la escala abarca más de lo que su nombre sugiere (Dwyer y Ganster, 1991; Warr, 1987).

En la misma línea presentan sus argumentaciones Kasl (1989) y Frese (1989). Por ejemplo, Frese (1989) señala que muchos autores no diferencian entre complejidad y control y componen un índice que abarca ambos aspectos (Karasek, 1979; Kohn y Schooler, 1982; Volpert, Oesterreich, Gablenz-Kolakovic, Krogoll y Resch, 1983). Pero, aunque hay una clara correlación entre estos conceptos (.70 a nivel de observador y .43 a nivel percibido), son conceptualmente distintos. Los dos tienen que ver con la toma de decisiones, pero en una situación compleja, en vez de *posibilidad de decisión* (como en el control), existe una *necesidad de decisión*.

Kelloway y Barling (1994), asimismo, apuntan a que el modelo confunde el control laboral con otros aspectos del diseño del puesto como es la variedad de habilidades.

Como señalan Wall et al. (1996), la mayoría de investigadores han continuado usando escalas basadas en la medida original de Karasek (1979) de margen de decisión, que representa un constructo mucho más amplio que el de control del puesto. Incluye no sólo ítems de control, sino también el grado en que el puesto implica la oportunidad de aprender cosas nuevas, desarrollar habilidades, ejercitar un alto nivel de habilidad. Esto es equivalente a medidas globales de alcance del puesto o complejidad pero no es un índice de control *per se*. Algunos puestos altamente especializados, que requieren un alto grado de habilidades, ofrecen menos oportunidad para que las personas ejerzan control que puestos menos especializados, como sería el caso de un operador de un equipo controlado por ordenador.

Sin embargo, para Karasek (1989), ambas dimensiones están altamente correlacionadas (0.77 a nivel ocupacional) y relativamente pocas ocupaciones son altas en una dimensión y bajas en la otra, lo que, según el autor, le permite combinar ambas medidas. A pesar de esto, está de acuerdo con Frese (1989) y Kasl (1989) en que son constructos teóricamente distintos. En el caso del *strain* psicológico, puede que los niveles muy bajos de autoridad sobre las tareas sea lo más importante.

Según Theorell (1989), las dimensiones *autoridad sobre las decisiones y discreción de habilidades* pueden no estar correlacionadas siempre y pueden tener diferentes consecuencias para la salud. A pesar de esto, los análisis factoriales han indicado que tiene sentido combinarlas (Johnson, 1986; Karasek, Theorell, Schwartz, Schnall, Pieper y Michela, 1988). Sin embargo, cuando se interpretan los datos de los análisis del margen de decisión se debería tener presente que las dos dimensiones podrían tener efectos separados.

La segunda crítica fundamental realizada al modelo es no poner a prueba de forma explícita el término de interacción cuando está implícito en el modelo (Ganster y Fusilier, 1989). Según Ganster (1989), al poner a prueba las interacciones estadísticas, Karasek no utilizó el término multiplicativo para representar el efecto de interacción y, en vez de eso, utilizó formulaciones basadas en diferencias entre demandas y control. Como se ha argumentado (Cohen, 1978), el término multiplicativo es el que sin duda proporciona la forma general de la interacción. Karasek, Baker, Marxer, Ahlbom y Theorell (1981) no probaron de forma explícita dicho efecto, por lo que, a pesar de la frecuente cita de esta investigación, los datos no apoyan claramente el papel modulador del control.

La tercera crítica hace referencia a que, en estudios epidemiológicos, variables tales como el estatus socioeconómico o la conducta de salud pueden confundir los resultados (Ganster, 1989; Ganster y Fusilier, 1989). Como ya se ha comentado, Ganster (1989) señala que, debido a que la muestra de Karasek (1979) estaba compuesta por muchas ocupaciones diferentes, las personas con bajo estatus socioeconómico (y, por inferencia, baja paga, insatisfacción laboral y

mala salud) pueden haber estado sobre-representadas en los puestos caracterizados por altas demandas y bajo control.

En cuarto lugar, los estudios realizados por Karasek y sus colaboradores (Karasek, 1979; Karasek et al., 1982b; Karasek y Theorell, 1990) han tenido un efecto principal sobre la forma del paradigma de investigación para el estudio de la relación estrés-enfermedad, tanto entre hombres como mujeres. Sin embargo, fueron hechos con muestras masculinas.

Por último, una de la críticas más comunes es que el modelo es demasiado simple (Baker, 1985; Hobfoll, 1988; Johnson, 1989; Parkes, 1991; Piltch et al., 1994).

En un esfuerzo por abordar el problema de la simplificación excesiva, una serie de investigadores ya han ampliado el modelo original para incluir el apoyo social tanto en relación con la salud mental (Hall y Johnson, 1989; Landsbergis et al., 1992), como con los resultados físicos (Johnson y Hall, 1988; Johnson, Hall y Theorell, 1989; Taylor, 1989).

Pero, antes de pasar a examinar las distintas ampliaciones realizadas del modelo demandas-control, se va a revisar la literatura que ha investigado las relaciones entre las otras variables incluidas en el modelo, es decir, las relaciones entre las demandas laborales y el *strain* y las relaciones entre el control laboral y el *strain*.

1.4.2. Relaciones entre las demandas laborales y el *strain*.

Una de las variables incluidas en el modelo de Karasek (1979) es la referida a las demandas del puesto, las cuales, según el autor, hacen referencia a las fuentes de estrés (estresores) presentes en el ambiente y, más concretamente, la sobrecarga y demandas conflictivas.

Estas demandas conflictivas son lo que, en la teoría del rol (Kahn et al., 1964), se denominan conflicto de rol. El conflicto de rol hace referencia a la presencia de expectativas y demandas incompatibles emitidas sobre una misma persona focal (González-Romá, 1989). Asimismo, según Kahn et al. (1964) y Kahn y Byosiere (1992), la sobrecarga de rol se puede ver como una forma de conflicto de rol, en que el conflicto se da entre las consideraciones de cantidad o tiempo, por un lado, y la calidad, por otro; es decir, se trataría de un conflicto medios fines (Peiró, Meliá y Zacarés, 1984).

Son muchos los estudios realizados en donde se ha analizado las consecuencias tanto físicas, como psicológicas y conductuales del conflicto de rol. Sin embargo, el énfasis se ha puesto fundamentalmente en las consecuencias psicológicas.

Existen dos meta-análisis importantes que analizan los correlatos del conflicto de rol. El primero de ellos es el realizado por Fisher y Gitelson (1983). Dichos autores incluyen en su meta-análisis 43 estudios, desde 1970 hasta mediados de 1981, que analizan, entre otras, las relaciones entre el conflicto de rol y los 18 correlatos más frecuentemente investigados. Algunos estudios incluyen más de una muestra, por lo que el total de muestras es de 59. Encuentran una correlación media del conflicto de rol con la satisfacción laboral global de $-.35$. También se ha encontrado relacionado con la baja implicación laboral y el compromiso con la organización.

Jackson y Schuler (1985) realizan otro meta-análisis sobre los correlatos del conflicto en contextos laborales. Incluyen 29 correlatos del conflicto de rol y los trabajos utilizados abarcan desde 1970 a 1983. Los autores señalan que la mayoría de los estudios son transversales y, por tanto, no permiten interpretaciones causales. Sus resultados también muestran una relación negativa entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral general de $-.31$. También encuentran relaciones negativas con el compromiso y la implicación, así como una relación positiva con la tensión/ansiedad. En contra de las conclusiones del meta-análisis de Fisher y Gitelson (1983), sus resultados sugieren que la mayoría de las

relaciones del conflicto de rol con sus antecedentes y consecuentes es probable que estén influidas por variables moduladoras.

En todos los estudios revisados por Jackson y Schuler (1985) se indica que el conflicto de rol produce insatisfacción laboral, aunque casi siempre se han utilizado estudios transversales. Sin embargo, tres estudios longitudinales (Miles, 1975; Schuler, 1979; Szilagy, 1977) apoyan también esta hipótesis. Según los autores, sus resultados indican que la correlación media entre las respuestas afectivas y el conflicto de rol son más fuertes que las mantenidas con las reacciones conductuales.

Como ya se ha señalado, son numerosos los estudios que encuentran relaciones entre el conflicto de rol y el *strain* psicológico, la mayoría de los cuales se han centrado en la satisfacción laboral. De entre ellos, cabe destacar una serie de estudios que se comentan brevemente a continuación.

Fry y Hellriegel (1987), con una muestra de 187 directivos de distintas empresas, encuentran una correlación negativa significativa entre el conflicto y la satisfacción.

Kemery, Mossholder y Bedeian (1987) sometieron a contraste empírico tres modelos sobre el estrés relacionado con el trabajo, centrándose en las relaciones entre el conflicto y la satisfacción laboral (actitud), la sintomatología física (indicador de base fisiológica del estrés) y las intenciones de cambiar de trabajo (intenciones conductuales). La muestra empleada para realizar el estudio fueron 370 sujetos de una universidad norteamericana, donde se incluía desde el profesorado hasta los técnicos y personal administrativo (jóvenes entre 35 y 34 años) y la metodología fue modelado causal. Concluyeron que el conflicto de rol ejerce un efecto tanto directo como indirecto sobre la satisfacción laboral.

Mayes y Ganster (1988), con 73 empleados a tiempo completo de un correccional de menores, encontraron que el conflicto de rol predecía la satisfacción laboral.

Klenke-Hamel y Mathieu (1990) realizaron un estudio con cuatro muestras de trabajadores: trabajadores de cuello azul (N=187, desempeñando puestos como soldador, calderero o mecánico, con una media de 32 años de edad, el 98% hombres), staff (N=272, posiciones de administrativos, secretarias y técnicos como operadores informáticos), ingenieros (N=92, el 91% hombres) y profesores universitarios (N=69, mujeres). La metodología utilizada fue el path-análisis. Los resultados muestran que el conflicto de rol predice la satisfacción laboral en todas las muestras menos en la de profesores universitarios.

Netemeyer, Johnston y Burton (1990), con una muestra de 183 vendedores y utilizando modelado causal, encontraron una influencia significativa del conflicto de rol sobre la satisfacción laboral.

Peiró, González-Romá, Martí y Gastaldi (1992) revisaron los trabajos realizados por la Unidad de Investigación de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (UIPOT) de la Universidad de Valencia y llegaron a la conclusión de que los patrones de influencia del conflicto de rol sobre la satisfacción laboral, la tensión y la propensión al abandono, varían de una muestra ocupacional a otra. Sin embargo, en el caso concreto de la satisfacción laboral, los resultados mostraban un efecto negativo significativo del conflicto de rol (González-Romá, 1989; González-Romá, Meliá, Peiró, Zurriaga y Luque, 1989; Peiró y González-Romá, 1991; Peiró, Meliá y González-Romá, 1985). Así, Peiró y González-Romá (1991), con una muestra de 126 empleados de banco (84.1% hombres), y utilizando modelado causal, encontraron un impacto negativo significativo del conflicto de rol sobre la satisfacción laboral. A la misma conclusión llegaron González-Romá et al. (1989) en cuatro muestras ocupacionales distintas (empleados de banca, policías locales, enfermeras de hospitales y educadores).

Westman (1992), con dos muestras procedentes del mismo tipo de organización, 55 directores y 64 empleados de oficina de uno de los principales bancos de Israel, encontró una correlación negativa entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral. La contribución del conflicto de rol para explicar la varianza

de la satisfacción laboral era mucho mayor entre los oficinistas que entre los directivos.

Adkins (1995), con un diseño longitudinal y una muestra de 171 especialistas de salud mental, encontró que el conflicto de rol estaba negativamente asociado con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Netemeyer, Burton y Johnston (1995) realizan un estudio con 181 vendedores de una empresa de productos alimenticios y encontraron que el conflicto predecía la tensión y la satisfacción laboral.

Sin embargo, también existen resultados contradictorios. En distintos estudios realizados con profesionales de la salud, utilizando técnicas de modelado causal, no se han encontrado efectos directos del conflicto de rol sobre la satisfacción laboral (Bedeian y Armenakis, 1981; Bravo, Zurriaga, Peiró y González, 1993a; Bravo, Zurriaga, Rodríguez-Molina y González-Navarro, 1995; Lloret, 1991). González-Romá, Lloret, Hernández, Ferreres y Tomás (1995), en un estudio con 56 empleados de una fábrica de cerámica (96.4% hombres) tampoco encontraron significativa dicha relación.

Asimismo, se han encontrado relaciones entre el conflicto de rol y alguna medida general de resultados psicológicos negativos (Buck, 1972; Fimian, 1984; Summers, DeCotiis y DeNisi, 1995; Westman, 1992).

Las demandas psicológicas asociadas con tener que trabajar rápido y duro, tener mucho que hacer, no tener suficiente tiempo y tener demandas conflictivas también se han asociado al distrés psicológico en los trabajos de Karasek y Theorell (1990) y Tausig y Fenwick (1992).

En cuanto a las consecuencias físicas, diversos estudios sugieren que el conflicto de rol tiene una influencia negativa. Por ejemplo, en el estudio realizado por Kemery et al. (1987), los autores concluyeron que el conflicto de rol ejerce un efecto tanto directo como indirecto sobre la sintomatología física.

Por lo que respecta a las consecuencias conductuales, una de las más estudiadas es la propensión al abandono. En el meta-análisis realizado por Fisher y Gitelson (1983) se encontraron relaciones del conflicto de rol con la propensión al abandono. Por otro lado, el meta-análisis realizado por Jackson y Schuler (1985) llegó a resultados similares. Otros estudios que han encontrado relaciones positivas entre el conflicto de rol y la propensión al abandono son los realizados por Jamal (1984), Dougherty y Pritchard (1985) y Rahim y Psenicka (1996).

Resumiendo, son muchos los estudios realizados en donde se ha analizado las consecuencias tanto físicas, como psicológicas y conductuales del conflicto de rol. Sin embargo, el énfasis se ha puesto fundamentalmente en las consecuencias psicológicas. A pesar de que existe alguna evidencia en contra (Bedeian y Armenakis, 1991; Bravo et al., 1993; Bravo et al., 1995; González-Romá et al., 1995; Lloret, 1991), se puede concluir que la investigación ha demostrado que un mayor conflicto de rol está asociado a una mayor insatisfacción laboral (Adkins, 1995; Fisher y Gitelson, 1983; Fry y Hellriegel, 1987; González-Romá, 1989; González-Romá et al., 1989; Jackson y Schuler, 1985; Kemery et al., 1987; Mayes y Ganster, 1988; Klenke-Hamel et al., 1990; Miles, 1975; Netemeyer et al., 1990; Netemeyer et al., 1995; Peiró et al., 1985; Peiró et al., 1991; Peiró et al., 1992; Schuler, 1979; Westman, 1992), así como con un menor bienestar psicológico general (Buck, 1972; Fimian, 1984; Karasek y Theorell, 1990; Summers et al., 1995; Tausig y Fenwick, 1992; Westman, 1992).

1.4.3. Relaciones entre el control laboral y la salud psicológica.

Como señala Steptoe (1989), el hecho de que los científicos de muchas disciplinas encuentren de algún valor describir sus datos en términos de control personal pone de manifiesto el valor del constructo. Sin embargo, el uso tan amplio del concepto de control puede darnos una impresión de consenso que es falsa, ya que las observaciones hechas en diferentes ámbitos pueden, de hecho, tener poco en común.

En general, según Parkes (1989), en la literatura psicológica es posible identificar tres aproximaciones para definir el control personal en el ambiente de trabajo: 1) el control como una característica de la situación laboral, que refleja el grado en que el diseño de las tareas laborales, y el ambiente de trabajo de forma más general, permiten oportunidades para el control; 2) el control como una evaluación subjetiva que refleja un juicio de la persona sobre el grado en que su situación laboral es susceptible de control; y 3) el control como una creencia generalizada por parte del individuo sobre el grado en que son controlables resultados importantes (incluyendo los resultados ocupacionales, aunque no se limite a ellos).

Sutton y Kahn (1987) proporcionaron una amplia definición del control como una característica objetiva de la situación laboral. Desde su punto de vista, el control es "el ejercicio de una influencia eficaz sobre los eventos, cosas y personas" (pag. 276) en el ambiente de trabajo. Esta definición del control incluye, no sólo la influencia sobre tareas específicas del trabajo, sino también la influencia sobre la personas y sobre la organización como un todo.

Dentro de esta categoría, estaría también el concepto de control de Karasek (1979), el cual amplía el concepto para formar una dimensión de *margen de decisión* que incluye otras características laborales, tales como la variedad, la utilización de habilidades, la autonomía en las decisiones y las oportunidades de aprender.

Por otro lado, algunos autores han señalado que la percepción subjetiva de las personas del grado en que pueden controlar los eventos y estímulos del ambiente juegan un papel más importante a la hora de influir en las respuestas que la realidad objetiva de la situación (Averill, 1973; Lazarus y Folkman, 1984; Lefcourt, 1973). De acuerdo con este punto de vista, el control se puede ver como un constructo subjetivo que refleja características de las situaciones tal como son evaluadas en función de las creencias, actitudes y expectativas de la persona.

Por último, el concepto de control como una creencia generalizada por parte de la persona sobre el grado en que determinados resultados importantes están determinados por factores internos, tales como la capacidad e iniciativa personal, en oposición a personas poderosas y factores externos similares, deriva originalmente del trabajo de Rotter (1966) y es designada normalmente como *locus de control*.

Las tres interpretaciones del control señaladas se centran, según la autora, en diferentes componentes del proceso por el que las características objetivas situacionales influyen sobre las respuestas de las personas.

Ganster (1989) define el control, de forma amplia, como la capacidad de ejercer alguna influencia sobre el propio ambiente de forma que el ambiente se vuelva más recompensante o menos amenazante y, al igual que Parkes, señala que se puede distinguir entre la presencia objetiva de tal control y la percepción o creencia de la persona en ese control.

Según Skinner (1995), la voluminosa investigación sugiere que tanto el control subjetivo como el objetivo proporcionan una ventaja psicológica en casi todos, si no en todos, los campos de funcionamiento.

El control del empleado en el trabajo ha sido el foco de dos tradiciones de investigación en los campos de la conducta organizacional y la psicología industrial/organizacional, la participación del empleado en la toma de decisiones y el enriquecimiento del puesto (Locke y Schweiger, 1979; Spector, 1986). En esta segunda perspectiva, que considera el control como la autonomía en el puesto, se podría enmarcar el modelo de Karasek (1979) y es en la que se centrará el presente trabajo.

Ganster (1989) señala que, en comparación con el constructo de participación, la autonomía del empleado está más estrechamente unida a la idea del control sobre el ambiente. La definición de Hackman y Oldham (1976) es probablemente la más citada. Estos autores definen la autonomía como "el grado

en el que el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales para que el individuo se programe el trabajo y determine los procedimientos para llevarlo a cabo" (p. 258). Las medidas de autonomía que se han usado más frecuentemente tratan el constructo a un nivel bastante general. Por ejemplo, el *Job Diagnostic Survey* (Hackman y Oldham, 1975) tiene tres ítems relacionados con la capacidad para "decidir por tí mismo cómo hacer el trabajo", "la oportunidad de usar tu propia iniciativa y juicio personal para llevar a cabo el trabajo" y "considerable oportunidad de independencia y libertad en cómo hacer tu trabajo".

En el modelo de Hackman y Oldham (1975,1976), el nivel de autonomía es una de las cinco características clave del puesto que influyen sobre la satisfacción laboral.

Distintas revisiones de numerosos estudios diseñados para poner a prueba el modelo de Hackman y Oldham, generalmente, apoyan la conclusión de que altos niveles de autonomía están asociados con altos niveles de satisfacción laboral (Loher, Noe, Moeller y Fitzgerald, 1985; Stone, 1985).

Warr (1987) señala que se han encontrado consistentemente correlaciones positivas significativas entre la autonomía medida con el *Job Diagnostic Survey* y la satisfacción laboral general y la satisfacción laboral intrínseca (Breugh, 1985; Hackman y Oldham, 1975; Oldham y Rotchford, 1983; Oldham, Hackman y Stepina, 1978; Wall, Clegg y Jackson, 1978). Estos resultados transversales son apoyados por resultados de la investigación longitudinal (Bechtold, Sims y Szilagy, 1981; Hackman et al., 1978; Wall y Clegg, 1981a).

Jackson y Schuler (1985), en su meta-análisis, llegan a la conclusión de que la autonomía está relacionada positivamente con la satisfacción laboral (la correlación media es .48); en los estudios longitudinales la evidencia sugiere que es un antecedente de la satisfacción laboral. Asimismo, encuentran una correlación de la autonomía con la tensión/ansiedad de -.47.

Spector (1986) realizó una revisión general de los estudios de control percibido en un meta-análisis sobre 88 estudios de autonomía y participación en el trabajo (102 muestras) y encontró que altos niveles de control percibido estaban asociados con altos niveles de satisfacción laboral, compromiso, implicación, rendimiento y motivación, y con bajos niveles de síntomas somáticos, distrés emocional y absentismo. Análisis separados de la autonomía y la participación produjeron generalmente resultados similares, sugiriendo que el control percibido es el factor común subyacente. Aunque los datos analizados por Spector no permiten una interpretación causal, los resultados de varios estudios longitudinales sugieren que el aumento de la autonomía lleva a aumentos en el bienestar afectivo, la confianza y la satisfacción laboral (Bhagat y Chassie, 1980; Kirjonen y Hanninen, 1986; Mortimer y Lorence, 1979; Wall y Clegg, 1981). De forma similar, Gerhart (1987) encontró, que, después de controlar la satisfacción laboral previa, el cambio en la complejidad laboral (una medida basada en ítems del JDS, que incluye autonomía) predecía de forma significativa la satisfacción actual.

Asimismo, Greenberger, Straser, Cummings y Dunham (1989), con dos estudios longitudinales separados, uno con personal de enfermería (N=) y otro con administrativos (N=400), encontraron que el aumento en el control estaba consistentemente relacionado con el aumento en la satisfacción laboral.

Beehr y Drexler (1986) encontraron que la autonomía se correlaciona con tres facetas de la satisfacción (correlación media =0.34). A la misma conclusión llegó Sauter (1989), con una muestra de 251 oficinistas; el bajo control predice de forma significativa la insatisfacción laboral. Weaver (1978) encontró que la autonomía del trabajador predecía de forma significativa la satisfacción laboral global. Shaw y Riskind (1983) informaron de una fuerte asociación negativa entre la discreción en la toma de decisiones y la insatisfacción laboral general. Fletcher y Jones (1993), con la operacionalización de las demandas y el control utilizada por Karasek, realizaron un estudio con 985 hombres y 1289 mujeres de ocupaciones manuales y no manuales. Confirmaron la significación de falta de discreción como un predictor del *strain* psicológico y la insatisfacción laboral.

En contraste con los numerosos estudios que analizan la relación entre la autonomía y la satisfacción, Spector (1986) encontró sólo 4 estudios (N=1083) que analizaran la relación entre la autonomía y el distrés emocional. A través de estos estudios, la correlación promedio fue de $-.37$.

Warr (1987), por su parte, señala que la evidencia de la investigación sugiere un nexo causal, casi con total seguridad, entre la oportunidad de control y la salud mental relacionada con el trabajo (como la satisfacción laboral) y entre la oportunidad de control y la salud mental de contexto-libre (como la medida con el GHQ). El autor identificó la oportunidad de control como una de las nueve características del ambiente laboral que contribuyen a la salud mental relacionada con el trabajo.

Barnett y Marshall (1991) realizaron un estudio longitudinal con 403 mujeres, de 25 a 55 años, que estaban empleadas al menos media jornada (trabajadoras sociales y enfermeras). Evaluaron el distrés psicológico con las subescalas de ansiedad y depresión del SCL-90-R, una medida de frecuencia de síntomas (Derogatis, 1975). El bienestar subjetivo se evaluó con las respuestas a una escala de afecto positivo de 14 ítems desarrollada por la Rand Corporation (Davis, Sherbourne, Peterson y Ware, 1985). Estos autores identificaron los factores laborales que las mujeres experimentaban como "recompensantes" y como "de preocupación". Existían seis factores de recompensa: ayuda a otros, autoridad de decisión (se utilizó este término porque los ítems que lo constituían se corresponden estrechamente con los identificados por Karasek et al., 1982b), reto, apoyo del supervisor, reconocimiento y satisfacción con el salario. Identificaron 5 factores de preocupación laboral: sobrecarga, puesto de callejón sin salida, exposición peligrosa, supervisión de baja calidad, y discriminación. Entre otros resultados, encontraron una relación positiva significativa de la autoridad de decisión con el bienestar y negativa con el distrés psicológico.

Carayon (1993a) realizó un estudio con 122 trabajadores de oficina de una organización pública de servicio (63% secretarios u operadores de entrada de datos; 27% profesionales, como contables o programadores de sistema y 10%

supervisores o mandos intermedios). El estudio era longitudinal, de tres años de duración, y el 70% de la muestra eran mujeres. Los resultados mostraron que el control estaba negativamente relacionado con la depresión y tensión/ansiedad, el aburrimiento, la insatisfacción con la carga laboral y las quejas de salud.

Carayon, Yang y Lim (1995) realizaron un estudio de automatización de oficinas con un grupo de trabajadores de oficina de una organización de servicios públicos, utilizando un diseño longitudinal de tres años. La muestra fue dividida en tres grupos en función del nivel de control: alto, medio y bajo. Se realizaron comparaciones entre estos tres grupos en varias medidas de *strain* laboral (problemas musculoesqueléticos, ansiedad, distrés, estrés en su vida diaria). El grupo alto es el grupo con alto control laboral durante el periodo entero de estudio. El grupo bajo incluye individuos con bajo control laboral durante todo el periodo de estudio. El grupo medio incluye individuos con niveles medios o variantes de control del puesto. Los resultados mostraron que las personas expuestas a bajo control durante el periodo entero presentaban mayores problemas musculoesqueléticos, más ansiedad y más distrés que el resto de participantes.

Barnett y Baruch (1985) y Verbrugge (1983) informaron de que las mujeres que experimentan mayores niveles de control personal tienen menos síntomas de *strain* físico y psicológico que las que tienen niveles menores de control personal.

A pesar de que la mayoría de los estudios encuentran relaciones entre el control y el *strain*, también existen resultados contradictorios. En una muestra americana, Billings y Moos (1982a) encontraron una correlación positiva significativa entre baja autonomía del puesto y depresión y ansiedad para los hombres pero no para las mujeres.

Carayon (1993c), con una muestra de 170 trabajadores de oficina (administrativos, supervisores y profesionales; 71% mujeres) no encontró un efecto significativo del control sobre las quejas somáticas y la depresión.

Barnett y Brennan (1995), basándose en la investigación anterior que sugiere que el constructo *control del puesto* es un constructo demasiado amplio (Baker, 1985; Ganster, 1988, 1989) que posiblemente enmascare relaciones diferenciales entre sólo ciertos aspectos del control y el estrés psicológico, estimaron los efectos de tres aspectos del control del puesto: control del tiempo, discreción de habilidades y autoridad de decisión. La muestra utilizada estaba compuesta por 504 hombres y mujeres empleados a tiempo completo, que formaban parte de parejas de doble carrera. La mayoría estaban empleados en ocupaciones profesionales/directivas. Mediante modelado causal separado para hombres y mujeres, las autoras encontraron que la discreción de habilidades era el único aspecto del control que se relacionaba significativamente con el estrés. Estos resultados apoyan la creencia de que varios aspectos del control tienen diferentes efectos sobre el estrés psicológico. Por otro lado, los efectos fueron similares para las submuestras de hombres y mujeres.

Por último, los resultados respecto a las relaciones entre el control percibido, la autonomía y la participación con los síntomas físicos son inconsistentes (Ivancevich, 1979, encuentra algunas relaciones, mientras que Hendrix, Ovalle y Toxler, 1985, no).

En un estudio con 571 mujeres, de edades comprendidas entre los 18 y 64 años, Hibbard y Pope (1987) encontraron asociaciones significativas de características laborales intrínsecas relacionadas con el control (es decir, toma de decisiones, grado de reto en el trabajo, control sobre el ritmo de trabajo, variedad y grado en que los trabajadores pueden decidir cómo hacer su trabajo) con el autoinforme de estado de salud y número de días hospitalizadas.

Frankenhaeuser y Rissler (1970) han encontrado que la presencia de control es un factor principal en la reducción de la activación fisiológica, medida por la adrenalina, noradrenalina y cortisol.

En resumen, la evidencia de la investigación sugiere un nexo causal, casi con total seguridad, entre la oportunidad de control y la salud mental relacionada

con el trabajo, como es el caso de la satisfacción laboral (Bechtold, et al., 1981; Beehr y Drexler, 1986; Breugh, 1985; Fletcher y Jones, 1993; Greenberger et al., 1989; Hackman et al., 1978; Jackson y Schuler, 1985; Loher et al., 1985; Sauter, 1989; Shaw y Riskind, 1983; Stone, 1985; Wall y Clegg, 1981a; Weaver, 1978) y entre la oportunidad de control y la salud mental general (Barnett y Baruch, 1985; Barnett y Marshall, 1991; Carayon, 1993a; Carayon et al., 1995; Spector, 1986; Verbrugge, 1983; Warr, 1987).

Como conclusión, y siguiendo a Ganster (1989), se puede afirmar que el control, cada vez más, se ve como un determinante importante de la salud y el bienestar. Aunque algunos teóricos tales como White (1959) han sugerido que puede haber una necesidad intrínseca de controlar el ambiente, otros como Rodin, Rennert y Solomon (1980) han argumentado que la evidencia sugiere que la motivación de control surge de la creencia de que el control asegura resultados positivos. En cualquier caso, la evidencia sugiere que el control está asociado a resultados positivos. Pero, con pocas excepciones (Jackson, 1983), los diseños transversales de los estudios que predominan en la literatura ponen límites a las interpretaciones causales.

Además de conocer los efectos que el control tiene sobre el *strain*, Frese (1989) apunta la necesidad de saber algo sobre los procesos mediante los cuales el estrés y el control en el trabajo afectarán a la salud. A este cometido se va a dedicar el siguiente apartado.

1.4.4. Mecanismos de influencia de las demandas y el control sobre la salud.

Para exponer los procesos mediante los cuales el estrés y el control en el trabajo afectarán a la salud, se sigue la exposición realizada por Frese (1989).

Según el autor, el proceso de estrés se puede diferenciar en estresores objetivos (no influidos por el procesamiento emocional y cognitivo de una persona concreta), la percepción del estresor (es decir, notar la existencia del estresor), la apreciación o evaluación del estrés (el estresor se percibe como estresante; sería la apreciación primaria en el sentido de Lazarus, 1966), las reacciones de estrés a corto plazo (como molestias de estómago) y los efectos sobre la salud (Fresé y Zapf, 1988). Aunque no siempre es posible diferenciar estos aspectos de forma empírica, es importante mantenerlos conceptualmente separados.

Por otra parte, existen distintos aspectos del control. Tener control significa ser capaz de decidir qué metas, qué planes, qué tipo de *feedback* está usando una persona y/o bajo qué condiciones. Si el ambiente no proporciona la libertad para decidir, la persona no tiene ningún control. Las posibilidades de decisión pueden darse respecto a la secuencia (qué tareas hacer primero, en qué planes de secuencia realizarlas), el tiempo (cuándo llevar a cabo una tarea y durante cuánto tiempo) y el contenido (sustancias de las decisiones respecto a la tarea, el plan, el *feedback* y las condiciones: qué tarea concreta realizar, qué plan, qué condiciones existen para el trabajo).

Además, es posible y necesario distinguir entre efectos directos y moduladores del control. Dichos efectos pueden impactar sobre cualquiera de las variables, por lo que se pueden postular diferentes efectos directos y diferentes efectos moduladores.

El autor señala que existen tres tipos de mecanismos o procesos potenciales a través de los cuales el control influye en la salud. El primero tiene que ver con la reducción del estresor; en el segundo caso, los estresores permanecen intactos pero el control disminuye el impacto de los estresores sobre la salud; por último, el tercer mecanismo es el de la necesidad de control. De este modo, los mecanismos son los que aparecen a continuación.

Como ya se ha señalado, el primer mecanismo hace referencia al hecho de que el control reduce el estresor.

En el segundo mecanismo de influencia, los estresores permanecen intactos pero el control disminuye el impacto de los estresores sobre la salud. Este mecanismo, a su vez, puede darse de tres formas distintas:

2a) El control permite ajustar el ambiente estresante a los prerequisites psicofisiológicos de la persona. Esto se puede lograr con el control sobre cuándo realizar una determinada tarea y durante cuánto tiempo y sobre la secuenciación de las tareas (las personas pueden ajustar la situación a sus tareas y, por tanto, estar más relajadas: por ejemplo, dejar las tareas más estresantes para cuando se sientan particularmente capaces de hacerlas). Esto implica dos tipos de efectos: (1) un efecto modulador del control sobre la relación entre los estresores objetivos y percibidos (cuando una persona está más relajada es menos probable que perciba los estresores objetivos); y (2) un efecto modulador sobre la relación entre los estresores percibidos y la evaluación del estrés (así como los efectos a corto y largo plazo). El estudio realizado por Frese (1989) no encontró apoyo para el primer efecto. En cuanto al segundo efecto, Semmer (1984) ha encontrado evidencia de que el control modula la relación entre estresores y quejas psicósomáticas; Semmer y Frese (1989) también encontraron dicho efecto en un estudio longitudinal.

2b) Señal de seguridad (hipótesis minimax). Según esta hipótesis (Miller, 1979, 1980a; Seligman, 1975), el control permite a la persona determinar los peores resultados posibles. No siempre es útil usar el control, porque podría tener efectos secundarios indeseados; sin embargo, aunque no se cambien las condiciones estresantes en un momento dado, la persona con alto grado de control sabe que es capaz de cambiar las condiciones si se vuelven demasiado perjudiciales. Así, la persona sabe que la situación nunca será peor de lo que es capaz de soportar. Ser capaz de ejercer control es una señal de seguridad porque el estresor máximo puede ser minimizado. Presumiblemente, por tanto, la persona está más relajada incluso en situaciones estresantes. Esto implica (1) un efecto modulador del control sobre la relación entre los estresores objetivos y percibidos y (2) un efecto modulador sobre la relación entre los estresores percibidos y la evaluación del estrés (así como los efectos a corto y largo plazo). Por ejemplo, si

una persona sabe que puede dejar el trabajo y encontrar otro, igualmente bueno, puede estar segura de que los estresores del trabajo nunca le desborden. Si el estrés se vuelve demasiado grande puede dejar el trabajo y encontrar otro. Frese encuentra evidencia para el primer tipo de modulador pero no para el segundo.

Es decir, a partir de los resultados obtenidos, el autor señala que el proceso de señal de seguridad modula la relación entre estresores objetivos y percibidos, mientras que el proceso de ajuste modula la relación entre estresores y quejas psicosomáticas.

2c) Persistencia en el *coping* o afrontamiento. Folkman (1984) ha sugerido otra forma por la que el control puede afectar a la salud. Si siente que está bajo estrés (apreciación o evaluación de estrés), la persona con alto control es más probable que persista en su esfuerzo para enfrentarse con la situación. Si la persona ejerce poco control, puede abandonar y no persistir en su intento de afrontamiento.

Según Frese (1989) este mecanismo es interesante porque sugiere que puede haber consecuencias negativas a corto y largo plazo también. Las consecuencias a largo plazo surgen si la persona asume el control de forma no realista cuando, de hecho, no lo tiene o cuando las habilidades de afrontamiento de la persona son limitadas. La persistencia en el afrontamiento bajo estas condiciones tiende a ser alta pero su eficacia baja. De forma adicional, puede haber un efecto negativo a corto plazo: podría haber realmente más estrés si, al principio del proceso de afrontamiento, la persona no persiste en afrontar los estresores; esto se debería al hecho de que se requiere activación adicional para enfrentarse a los estresores y probar varias estrategias de afrontamiento, con lo que habrá un alto nivel de estrés y podría realmente haber una reacción negativa de estrés. Así, el control podría modular la relación de la reacción de estrés a corto plazo sobre las consecuencias para la salud. Las personas con alto control podrían mostrar fuertes reacciones de estrés a corto plazo debido a su persistencia pero experimentarían pocas consecuencias sobre la salud (dado que perciben de forma realista sus oportunidades de enfrentarse con la situación).

Otro efecto es la modulación de la relación entre la evaluación o apreciación de estrés y las reacciones de estrés a corto plazo; esto sería así si el afrontamiento tuviera una función positiva incluso a corto plazo.

De forma adicional, el mecanismo de persistencia podría también explicar un efecto directo del control sobre los estresores objetivos: si una persona tiene control, persistirá en intentar reducir el estresor y podría tener éxito.

Por último, el tercer mecanismo hace referencia a la necesidad de control. La necesidad de control ha sido postulada por varios autores (Oesterreich, 1981; White, 1959). Si esta necesidad no se cubre en el trabajo, tendrá efectos negativos tanto a corto como a largo plazo. El control percibido es el más relevante aquí. Esto explicaría un efecto directo del control sobre las consecuencias sobre la salud.

La necesidad de control también podría dar cuenta de un efecto modulador. Se puede plantear que las condiciones de estrés disparan la necesidad de control. Si una persona está estresada en una situación de no-control, intentará controlar la situación. En el caso de no-control, una situación estresante se volverá más aversiva. Esto no es sólo el resultado del estresor sino de la interacción entre el estresor percibido y la percepción de no-control. Por tanto, la existencia tanto de la percepción de no-control como de estresores percibidos lleva a una apreciación de estrés. Una variante de este mecanismo sería que la necesidad de control modula la relación entre la apreciación de estrés y los efectos a corto y largo plazo ya que la necesidad de control podría ser especialmente estimulada por la apreciación de estrés.

El efecto modulador encontrado del control entre estresores y quejas psicósomáticas podría ser explicado, por tanto, por el mecanismo de ajuste o por la necesidad de control.

Por otro lado, Frese señala que los diferentes mecanismos se refieren a diferentes aspectos del control. El efecto directo sobre los estresores está más claramente relacionado con el control sobre las tareas, los planes, el *feedback* y,

sobre todo, las condiciones. El mecanismo de ajuste tiene que ver con la influencia sobre el aspecto temporal y la secuenciación. El mecanismo de señal de seguridad se refiere más probablemente al contenido de las tareas, planes, feedback y condición. Además, este mecanismo se aplica a una persona que tiene la oportunidad de dejar una cierta situación de estrés, como el trabajo. La persistencia en el afrontamiento está más probablemente relacionada con el control sobre las condiciones. Por último, el mecanismo de necesidad de control tiene que ver con todas las áreas del concepto de control.

Otro aspecto importante que destaca el autor es la naturaleza orientada a las metas del control. Las personas toman decisiones con alguna meta en mente. Si algo no es relevante para la meta de la persona, no importa no tener control. También es importante la jerarquía de metas de la persona, cuanto más central e importante es una meta más importantes y centrales se vuelven las decisiones. Así, el control y el no-control debe estar ponderado por la importancia de la meta.

1.5. EL APOYO SOCIAL Y EL MODELO DEMANDAS-CONTROL.

Como ya se ha señalado, en un esfuerzo por abordar el problema de la simplificación excesiva del modelo demandas-control, distintos investigadores han ampliado el modelo original para incluir el apoyo social tanto en relación con la salud mental (Hall y Johnson, 1989; Landsbergis et al., 1992), como con la salud física (Johnson y Hall, 1988; Johnson, Hall y Theorell, 1989; Taylor, 1989).

Cuando las personas se enfrentan a las demandas laborales, intentan solucionarlas y, en el afrontamiento de dichas demandas, junto con el control, existe otro factor igualmente importante, el apoyo social (Nelson, 1987). La interacción y las relaciones personales, como estrategia de afrontamiento, vendría a coincidir con la estrategia de búsqueda de apoyo social y la obtención de ayuda de los demás para realizar el trabajo señaladas por Feldman y Brett (1983). Como

señalan Palací et al. (1994), esta estrategia de afrontamiento, en tanto que apoyo social, podría afectar a la mejora del bienestar psicológico.

Las definiciones de apoyo social han sido inconsistentes, diversas, vagas e, incluso, contradictorias (Beehr, 1985; House, 1981). Como Beehr (1995) señala, las personas se ayudan de muchas formas y casi todas han sido denominadas apoyo social en un momento u otro.

Para House (1981) el apoyo social consiste en una transacción interpersonal que incluye interés, ayuda e información sobre uno mismo y sobre el ambiente. El apoyo social se puede considerar como un flujo de comunicación entre las personas que implica interés emocional, cuidado, información, así como ayuda instrumental (Williams y House, 1985). Thoits (1982a) enfatiza la dimensión de pertenencia a una red social, de manera que el apoyo social vendrá delimitado por el subconjunto de personas de la red social del individuo en las que éste confía a nivel de ayuda socioemocional, instrumental o de ambos tipos.

Cohen y Wills (1985) realizan una categorización del apoyo social tal y como se utiliza en la literatura.

Los autores dividieron el apoyo social en dos categorías, estructural y funcional. El apoyo social estructural se refiere a la existencia de una red social dentro de la cual la persona está inmersa. Desde este punto de vista, la mayoría de los empleados tienen algún apoyo social estructural. Es decir, normalmente son parte de un conjunto organizado de personas que tienen relaciones entre sí. El número o frecuencia de contactos con tales personas es, a menudo, el indicador usado de apoyo social estructural.

El apoyo funcional, por otro lado, se refiere a las definiciones y medidas de apoyo social que requieren una indicación de que la persona que presta apoyo tiene una función para la persona focal. Prácticamente todos los estudios de apoyo social en relación al estrés laboral han usado medidas funcionales de apoyo social. El apoyo funcional, a su vez, puede ser de varios tipos: emocional (información de

que una persona es querida y aceptada), informacional (ayuda al definir, comprender y enfrentarse con los eventos problemáticos; también denominado de consejo o apreciación), de compañía social (compartir con otros tiempo en actividades de ocio) e instrumental (dar recursos materiales, ayuda financiera y servicios necesarios).

En cuanto al efecto del apoyo social con respecto al estrés ocupacional, se han propuesto tres tipos de efectos (Beehr, 1995).

El primero es un efecto principal del apoyo social sobre los estresores. Es decir, el apoyo social puede reducir los efectos perjudiciales de los estresores reduciendo la fuerza de los estresores mismos. Según Jackson (1983), el apoyo social de los compañeros puede reducir el conflicto de rol porque refleja la influencia que se tiene sobre los iguales y, consecuentemente, la capacidad para reconciliar y negociar sus demandas de rol.

El segundo es un efecto principal del apoyo social sobre el *strain*. En este caso, el apoyo social reduce directamente el *strain* de la persona. Según Payne y Jones (1987), el apoyo social tiene un efecto directo sobre la salud porque proporciona confort emocional, el cual reduce los efectos de los síntomas y promueve la recuperación, o bien porque proporciona ayuda para tratar los síntomas de forma más eficaz o, quizás, porque cubre una importante necesidad humana y su falta, directamente, causa daño psicológico. En el mismo sentido, Shumaker y Brownell (1984) consideran que el apoyo social favorece el mantenimiento de la salud y promueve el bienestar del individuo a través de la gratificación de las necesidades básicas de afiliación del sujeto, del mantenimiento y fomento de la autoidentidad y del desarrollo del sentido del propio valor. Según los autores, todos estos efectos del apoyo social pueden darse en ausencia de estímulos estresantes. Por otro lado, Cohen y Wills (1985) señalan que las redes sociales proveen al sujeto de un bienestar general consistente en un afecto positivo, sentido de predictibilidad y estabilidad en cualquier momento y reconocimiento del propio valor. Esa red social produce beneficios a través de sus efectos sobre el

sistema neuroendocrino e inmunológico (Jemmott y Locke, 1984) o a través de patrones de conducta saludables.

El tercer efecto se trata de un proceso por el que el apoyo social protege a las personas de los potenciales efectos negativos de los eventos estresantes; se trata de un modelo de interacción, modulación o de efectos amortiguadores del apoyo social. El amortiguamiento se define normalmente en la literatura sobre estrés ocupacional como el resultado de una relación entre estresores y *strain* menos perjudicial a niveles mayores de apoyo social que a niveles menores (Beehr, 1985; House, 1981). De alguna forma, el nexo causal entre estresores del puesto y *strain* del individuo se rompe, o al menos disminuye, teniendo apoyo social. Se afirma que la presencia del apoyo social protege a la persona de la experiencia de *strain* en presencia de lo que, de otra forma, serían situaciones laborales estresantes. La razón de que el apoyo social sea sólo eficaz con altos niveles de estrés es que el modelo de amortiguamiento del estrés asume una función de afrontamiento activo dependiente del nivel de estrés: aumentos en el estrés percibido son compensados con una movilización de recursos para reducir o ayudar a manejar la amenaza percibida (Gore, 1985). Según Cohen y Wills (1985), el apoyo social puede redefinir la percepción del estímulo estresante ya que la presencia de otros que puedan ayudar a enfrentarse con el problema permite experimentar éste como menos amenazante.

Existe evidencia empírica que apoya cada uno de los tres planteamientos, la cual se revisa a continuación. Para su exposición se siguen, fundamentalmente, las revisiones realizadas por Cohen y Wills (1985), Payne y Jones (1987) y Beehr (1995).

1.5.1. Efecto principal del apoyo social sobre los estresores.

De los tres tipos de efectos, el que menos se ha estudiado explícitamente es este. Beehr (1995), a partir de los estudios que consideran tal efecto (Beehr,

1976; Beehr y Drexler, 1986; Beehr, King y King, 1990; Etzion, 1984) concluye que, si existe un efecto principal del apoyo social sobre los estresores, no es fuerte ni general. Es posible que sólo algunas formas específicas de apoyo tengan efectos sobre algunos estresores específicos. En los estudios revisados por Payne y Jones (1987), los estresores predominantes son índices de eventos de la vida y medidas del conflicto y la ambigüedad de rol. Los datos muestran claramente que el tamaño de la relación entre los eventos de la vida y el apoyo social es mucho menor que en el caso de las medidas de rol. Cabe preguntarse por qué se espera que tales estresores correlacionen con medidas de apoyo. En el caso de la ambigüedad de rol, los autores asumen que las buenas relaciones interpersonales permiten a las personas clarificar sus roles y reducir la ambigüedad. Argumentos semejantes pueden aplicarse al conflicto de rol. Según señalan los autores, la evidencia de que el apoyo social reduce el conflicto y la ambigüedad percibidos es razonablemente buena. Así, House y Wells (1978), con una muestra de 1809 trabajadores (todo hombres) encontraron que la disponibilidad de apoyo social daba cuenta del 3.9% de la varianza del conflicto de rol; Seers, McGee, Serey y Graen (1983) informaron de un 1.5%; Jayaratne y Chess (1984) encontraron que el apoyo emocional de compañeros y supervisores daba cuenta del 3.2 y 3.5% de la varianza, respectivamente, del conflicto de rol. Patrones similares se encontraron en el caso de la ambigüedad de rol.

1.5.2. Efecto principal del apoyo social sobre el *strain*.

Por lo que respecta a este tipo de efecto, el efecto principal del apoyo social sobre el *strain*, varias revisiones de la literatura (Kessler, Price y Wortman, 1985; Payne, 1980; Thoits, 1982a) casi dan por garantizado que hay una fuerte asociación entre el apoyo social (independientemente de como se mida) y los síntomas psicológicos (independientemente de como se midan). No obstante, Leavy (1983) advierte de que el tamaño de la asociación es débil.

Como señalan Payne y Jones (1987), la variedad de diferentes instrumentos de medida ha complicado el proceso de integrar los resultados, que algunas veces son contradictorios. En muchos casos, se ha encontrado que el apoyo social reduce el estrés (Eaton, 1978; Gore, 1978; LaRocco y Jones, 1978; Sandler, 1980; Wilcox, 1981). Sin embargo, algunos estudios no han encontrado ningún efecto del apoyo social (Andrews, Tennant, Hewon y Vaillant, 1978; Gad y Johnson, 1980) y algunos investigadores han encontrado, incluso, efectos negativos (Goldstein, 1980).

Los autores resumen una muestra de relaciones. Todos los estudios utilizan los síntomas psicológicos como variable dependiente. Estas medidas son el Inventario de Depresión de Beck, la Escala de Langner y el GHQ. La selección de estudios incluye muestras grandes y pequeñas de diferentes países y varios tipos de medida de apoyo social. Los autores señalan que resulta difícil extraer generalizaciones fiables de los datos. Las relaciones mayores tienden a surgir de medidas de apoyo que contemplan sentimientos sobre dicho apoyo, más que su disponibilidad. Los estudios de Turner (1981) y Lin et al. (1979) son los dos que encuentran que el apoyo y los síntomas comparten hasta un 15% de varianza. Sin embargo, la mayor relación se encuentra en el estudio de Cohen et al. (1984) donde una medida de disponibilidad da cuenta del 26% de la varianza tanto en depresión como en sintomatología general. Por otro lado, la disponibilidad de apoyo da cuenta sólo del 2.8% de la varianza en el estudio de Pearlin, Lieberman, Menaghan y Mullan (1981) y Ullah, Banks y Warr (1985). Siguiendo la línea de razonamiento de que las muestras mayores dan las estimaciones más fiables de la verdadera relación entre las variables, los autores encuentran que, en los estudios revisados, las muestras mayores tienden a producir las relaciones más pequeñas.

Karasek et al. (1982c) encontraron que el apoyo del supervisor y los compañeros estaba más relacionado con la satisfacción laboral que con el ánimo deprimido o el absentismo. De forma similar, Jayaratne y Chess (1984) encontraron que el apoyo se relacionaba con la satisfacción laboral pero no con la ansiedad ni con la depresión.

Según Warr (1987), en ambientes ocupacionales se han observado frecuentemente asociaciones significativas entre el apoyo social y niveles altos de satisfacción laboral y bienestar de contexto-libre (Jackson, 1983; Payne y Jones, 1987). En un estudio longitudinal con estudiantes inglesas de enfermería, Parkes (1982) encontró que los cambios en apoyo social estaban asociados significativamente y positivamente con cambios en la satisfacción laboral general.

Estudios más recientes muestran, igualmente, un efecto positivo significativo del apoyo social en el trabajo sobre el bienestar psicológico (Loscocco y Spitze, 1990; Roxburgh, 1996) y la satisfacción laboral (Melamed, Kushnir y Meir, 1991; Parasuraman, Greenhaus y Granrose, 1992; Parkes et al., 1994)

En general, el apoyo de los compañeros está significativamente asociado con la satisfacción laboral global (Blau, 1981; Ganster, Fusilier y Mayes, 1986; House, 1981; LaRocco, House y French, 1980; LaRocco y Jones, 1978; Mottaz, 1986; Sanz Fort, 1989). Las medidas de apoyo de los compañeros y apoyo del supervisor están positivamente intercorrelacionadas (LaRocco et al, 1980), por lo que no es sorprendente que las asociaciones con indicadores de salud mental sean similares para los dos tipos de apoyo.

Correlaciones significativas de apoyo del supervisor con la satisfacción laboral global han sido encontradas por Blau (1981), French, Doehrman, Davis-Sackes y Vinokur (1983), Ganster et al. (1986), House (1981), LaRocco y Jones (1978), LaRocco et al. (1980), Mottaz (1986) y van Dijkhuizen (1980).

Carayon et al. (1995), en el estudio ya comentado con un grupo de trabajadores de oficina, dividen el apoyo social en tres niveles: alto, medio y bajo. El grupo alto es el grupo con alto apoyo social durante todo el periodo de estudio, el grupo bajo incluye individuos con bajo apoyo social durante todo el periodo. El grupo medio incluye individuos con niveles medios o variantes de apoyo social. Se realizaron comparaciones entre estos tres grupos en varias medidas de *strain* laboral (problemas musculoesqueléticos, ansiedad, distrés, estrés en la vida diaria). Los individuos con alto apoyo social del supervisor durante todo el

periodo de estudio informaron menos distrés y estrés en su vida diaria que el resto de la muestra.

Asimismo, se han encontrado relaciones negativas significativas del apoyo de compañeros y supervisores y el *burnout* (Cummins, 1990; Greenglass, Burke y Konarski, 1997; Leiter, 1991).

Medidas de quejas somáticas fueron utilizadas por Billings y Moos (1982a), Ganster et al. (1986) y Kobasa y Pucetti (1983). Las puntuaciones estaban significativa y negativamente asociadas con el apoyo del supervisor, excepto en la muestra de mujeres de Billings y Moos. Estos últimos autores también encontraron asociaciones significativas para los hombres, pero no para las mujeres, con la ansiedad y depresión. Correlaciones significativas con la ansiedad y depresión también estuvieron presentes en el estudio de hombres descrito por French et al. (1983).

En cuanto al *strain* físico, Theorell, Ahlbereg-Hultén, Berggren, Perski, Sigala, Svensson y Wallin, (1987) llevaron a cabo un estudio con 85 hombres y 62 mujeres de entre 25 y 60 años, pertenecientes a grupos ocupacionales diferentes: médicos, camareros, músicos y controladores de tráfico aéreo. En general, se encontraron asociaciones más fuertes entre el apoyo social en el trabajo y los síntomas cardiovasculares para las mujeres que para los hombres.

En el ámbito de la investigación sobre estrés ocupacional, tanto House (1981) como Beehr (1985) concluyeron que muchos estudios del apoyo social han encontrado efectos principales positivos del apoyo social sobre el *strain* individual, pero estos han sido más consistentes en el caso del *strain* psicológico. En un conjunto de 10 estudios publicados sobre las correlaciones entre varios tipos y fuentes de apoyo social y *strain*, unas 35 de 43 correlaciones entre apoyo social y distintos tipos de resultados psicológicos fueron significativas (Beehr 1976; Beehr y Drexler, 1986; Beehr et al., 1990; Etzion, 1984; Ganster et al, 1986; Kaufmann y Beehr, 1989; LaRocco y Jones, 1978).

En cuanto al posible efecto negativo del apoyo social, Leiter y Maslach (1988) encontraron que las enfermeras, cuando se les pedía que identificaran fuentes de estrés en su trabajo, citaban las interacciones con los compañeros diez veces más a menudo que las interacciones con los pacientes. Hay que señalar que las relaciones interpersonales en el trabajo pueden ser una fuente importante de demandas y de estrés en el trabajo (Peiró, 1993) y que, además, la información conseguida a través de dichas relaciones no siempre es tan adecuada como esperarían los receptores (Jablin, 1982).

En general, se puede concluir que existe un efecto directo del apoyo social sobre el *strain*, que el apoyo social tiene efectos positivos y que dichos efectos positivos son más consistentes en el caso del *strain* psicológico (Andries et al., 1996; Beehr, 1976; Beehr y Drexler, 1986; Beehr et al., 1990; Blau, 1981; Carayon et al., 1995; Etzion, 1984; French et al., 1983; Ganster et al., 1986; House, 1981; Jayaratne et al., 1984; Karasek et al., 1982c; LaRocco y Jones, 1978; LaRocco et al., 1980; Mottaz, 1986; Parkes, 1982; Payne y Jones, 1987; Sanz Fort, 1989; van Dijkhuizen, 1980). Según Beehr (1995), se puede decir que, en general, el potencial para los efectos directos del apoyo social sobre el *strain* individual parece probable pero débil. También parece más probable que se encuentre cuando se utilizan medidas de autoinforme tanto para el apoyo social como para el *strain*. Hay, sin embargo, suficiente variedad en las correlaciones para afirmar que es necesaria más investigación.

1.5.3. Efectos de interacción, la hipótesis del amortiguamiento (*buffering effect*).

Cohen y Wills (1985) revisaron la literatura sobre el apoyo social y el estrés laboral y concluyeron que proporcionaba "considerable apoyo para el modelo de amortiguación" (p.347), aunque sólo revisaron tres estudios (House y Wells, 1978; LaRocco et al, 1980; LaRocco y Jones, 1978), de los cuales sólo los dos primeros apoyaron la hipótesis de la amortiguación.

En el mismo año, Beehr (1985) revisó varios estudios de estrés laboral (Beehr, 1976; Blau, 1981; House y Wells, 1978; LaRocco et al, 1980; y dos estudios, entonces no publicados pero sí posteriormente, Kaufmann y Beehr, 1986, 1989) y concluyeron que la evidencia respecto a la hipótesis de la amortiguación es contradictoria.

La razón para la visión menos positiva de Beehr (1985) sobre la existencia de un efecto de amortiguación es que, de los trabajos revisados, dos encuentran apoyo para la hipótesis (House y Wells, 1978; LaRocco et al, 1980), uno no encuentra evidencia de interacción (Blau, 1981) y el resto muestran efectos de amortiguación "inversa" (Beehr, 1976; Kaufmann y Beehr, 1986, 1989). En la amortiguación inversa, altos niveles de apoyo social hacen que la relación entre estresores y *strain* sea más positiva en vez de menos positiva.

El principal propósito de los dos estudios de Kaufmann y Beehr (1986, 1989) fue el examen de los efectos de interacción. En el estudio de 1986, participaron 102 enfermeras (100% mujeres). Se midieron dos estresores: infrautilización de habilidades y una combinación de sobrecarga y ambigüedad futura del puesto. Se utilizaron seis medidas de apoyo social (tres fuentes por dos tipos de apoyo). En general, usando regresiones moduladas, hubo siete (de las 14 posibles) interacciones significativas entre un estresor y una medida de apoyo social al predecir el *strain*. Lo más interesante de estas interacciones es que todas fueron en la dirección opuesta a las predicciones. Es decir, todas representaban efectos de amortiguación inversa en los que la pendiente de la relación estresor-*strain* era más inclinada a niveles mayores que a niveles menores de apoyo. El estudio, por tanto, no se podría decir que apoye el concepto tradicional de amortiguación.

En el segundo estudio (Kaufmann y Beehr, 1989) participaron 121 oficiales de policía. Se utilizaron las mismas medidas que en el anterior. Las medidas de los estresores se combinaron en una medida global y las medidas de *strain* en una medida global de *strain* psicológico. De los siete posibles efectos de interacción del análisis de regresión modulada, sólo uno fue significativo, entre la

medida de apoyo instrumental y el estresor. De nuevo, fue un efecto de amortiguación inversa. No obstante, aunque el estresor estaba más relacionado con el *strain* en condiciones de alto apoyo social (la pendiente era mayor), la persona estaba mejor (tenía menos *strain*) con mayores niveles de apoyo social bajo cualquier nivel de estresor.

Según Beehr (1985), si el apoyo social puede hacer que la situación, o especialmente los resultados, parezcan más importantes, entonces se podría dar la amortiguación inversa; esto sería debido a que la importancia podría aumentar la fuerza de la relación entre el estresor y el *strain*. La información que se transmite durante los episodios de apoyo social son una posible clave para poder explicar dicho fenómeno. Si la información lleva a que el empleado de más importancia a los resultados de la situación, entonces el nexo entre los estresores laborales y el *strain* sería más fuerte que si no hubiera habido apoyo social. Beehr (1976) sugería que la amortiguación inversa podría deberse a la comunicación que hace que la situación parezca incluso peor de lo que se había imaginado previamente. Beehr et al. (1990) siguieron esta sugerencia con tres tipos de comunicación de supervisores: comunicación negativa relacionada con el trabajo, comunicación positiva relacionada con el trabajo y comunicación no relacionada con el trabajo. Se podría esperar que la comunicación negativa llevara a la amortiguación inversa, pero no fue así. Todas las interacciones encontradas fueron en la dirección de la amortiguación y las comunicaciones no relacionadas con el trabajo tenían más efectos de amortiguación que las otras dos formas de comunicación.

Beehr (1995) revisa seis estudios, la mayoría de los cuales no han sido revisados ni por Cohen y Wills (1985) ni por Beehr (1985), y encuentra unas 26 interacciones significativas, entre las 153 pruebas realizadas (Beehr et al, 1990; Etzion, 1984; Ganster et al, 1986; Kaufmann y Beehr, 1986; Kaufmann y Beehr, 1989; Seers et al, 1983). De estas 26, 16 de las interacciones eran ejemplos de amortiguación inversa, mientras que sólo 10 eran en el sentido esperado.

Por ejemplo, Etzion (1984) realiza un estudio con 657 administrativos y trabajadores de servicios sociales (57% mujeres) para estudiar el papel modulador

del apoyo social en la relación estrés-*strain*. La autora señala que el rol tradicional masculino alienta la orientación laboral, el éxito individual y la independencia, mientras que el rol femenino alienta las relaciones sociales y la dependencia (Deaux, 1976, 1977; Donelson, 1975). Así, pedir ayuda y apoyo es más congruente con el rol femenino tradicional (Nadler, Maler y Friedman, 1983). La autora predice que el apoyo social tendrá un efecto modulador más evidente para las mujeres que para los hombres. Encuentra efectos moduladores del apoyo laboral (supervisor, compañeros, subordinados) en hombres y del apoyo no laboral (cónyuge, familia y amigos) en mujeres sobre el estrés laboral-*strain* (*burnout*). No hay efectos de modulación sobre el estrés no laboral-*strain* (*burnout*).

Seers et al. (1983) estudiaron 104 empleados públicos y encontraron ejemplos de amortiguación inversa. En vez de interpretar estos resultados como amortiguación inversa, sugirieron la hipótesis del afrontamiento realizada por Lin et al. (1979) como una explicación. En un estudio de estresores de la vida, Lin et al. (1979) sugieren que las personas buscan apoyo social como mecanismo de afrontamiento bajo condiciones estresantes. Por tanto, Seers et al. (1983) dibujaron la interacción con el apoyo social en el eje horizontal y el *strain* (satisfacción laboral) en el eje vertical. Para las personas con altas puntuaciones en el estresor (conflicto de rol) hay una relación positiva entre apoyo social y satisfacción laboral, mientras que para las personas con bajos estresores prácticamente no hay relación entre apoyo social y satisfacción laboral. Así, las personas que experimentan estresores podrían beneficiarse del apoyo social, mientras que el apoyo social no tiene ningún efecto sobre las personas sin estresores.

También Ganster et al. (1986), con 326 empleados de diversos puestos (84% hombres), encontraron evidencia que sugiere que la disponibilidad de apoyo social (de supervisores y compañeros) puede aumentar, más que amortiguar, los efectos negativos del estrés ocupacional (conflicto y ambigüedad de rol, sobrecarga de rol, falta de variabilidad, infrutilización, responsabilidad) sobre el bienestar (insatisfacción extralaboral, insatisfacción laboral, dolencias somáticas,

depresión). Sin embargo, no encontraron ningún efecto modulador para el apoyo social no laboral.

Beehr (1995), a partir de la revisión realizada, llega a la conclusión de que el apoyo social no es un tratamiento fuerte que reduzca la fuerza aversiva del efecto de los estresores sobre el *strain* -es decir, el efecto de amortiguación del apoyo social no es un resultado común en la investigación sobre estrés laboral. Se necesita realizar trabajo teórico que guíe la investigación futura para intentar descubrir las interacciones más complejas que podrían existir. Una posibilidad es que existan interacciones de segundo orden, es decir, que haya algunas personas o situaciones para las que la amortiguación (o amortiguación inversa) ocurra de forma fiable. Dos estudios buscaron interacciones de segundo orden, usando el género, la educación y el estatus ocupacional como terceras variables predictivas, pero no encontraron evidencia para tales interacciones (Dunseath y Beehr, 1991; Ganster et al, 1986). Por tanto, si hay subconjuntos de personas o situaciones para las que la amortiguación (o amortiguación inversa) ocurre de forma fiable, aún no han sido descubiertos.

Algunos de los estudios más recientes tampoco aportan una evidencia clara de los efectos moduladores del apoyo social.

Por ejemplo, Loscocco y Spitze (1990) llevaron a cabo un estudio con 2260 empleados (no supervisores) de una fábrica (29% mujeres). Llegaron a la conclusión de que, tanto en hombres como en mujeres, el apoyo social parece ejercer efectos principales directos más que efectos de amortiguación.

Melamed et al. (1991), con 267 trabajadoras sociales, indicaron que el control percibido y el apoyo social en el trabajo ejercían un efecto aditivo al atenuar el impacto de las demandas laborales. La mayor satisfacción laboral se daba bajo condiciones de bajo estrés (bajas demandas, alto control y alto apoyo) y la menor con altas demandas, bajo control y bajo apoyo. Es decir, la satisfacción aumentaba conforme aumentaban los recursos. Sin embargo, no encontraron evidencia de un efecto interactivo del control ni del apoyo social, ni por separado ni conjuntamente.

Reifman, Biernat y Lang (1991) con una muestra de 200 mujeres casadas que trabajaban como miembros de una universidad o directivas de nivel medio, encontraron un efecto de amortiguación inversa. El apoyo social era beneficioso, pero sólo con bajos niveles de estrés; con alto estrés (poco tiempo disponible debido a responsabilidades laborales) un mayor apoyo (de los amigos en el trabajo) estaba asociado con mayor depresión.

Parasuraman et al. (1992) realizaron un estudio con 238 personas (119 parejas de doble carrera), fundamentalmente empleados en puestos profesionales y directivos. Utilizaron medidas compuestas de estresores en cada ámbito (la puntuación de estresores laborales se obtuvo a partir del conflicto y ambigüedad de rol y la sobrecarga; los estresores familiares son ítems de conflicto familiar y el estado parental). Encontraron un efecto principal del apoyo social sobre la satisfacción laboral y familiar. No encontraron apoyo para la hipótesis del efecto modulador del apoyo social en la relación entre estresores y bienestar.

Según los autores, es posible que cierto tipo de apoyo, como el emocional, promueva un afrontamiento pasivo o ineficaz y, por tanto, fracase en atenuar los efectos negativos de los estresores.

Terry, Nielsen y Perchard (1993) realizaron un estudio con 153 trabajadores administrativos (86 mujeres y 67 hombres) y encontraron que, después de controlar los efectos del neuroticismo, el conflicto de rol tenía un efecto significativo negativo sobre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral; por otro lado, el efecto del apoyo del supervisor era significativo y positivo (pero no tuvieron efecto ni el apoyo de los compañeros ni el apoyo no laboral). Asimismo, encontraron una interacción significativa entre el conflicto de rol y la disponibilidad de apoyo del supervisor en el sentido esperado. También encontraron una interacción entre la sobrecarga de trabajo y el apoyo no laboral sobre la satisfacción laboral, pero en sentido inverso al esperado; con alto apoyo el aumento de la sobrecarga llevaba a una disminución en la satisfacción laboral, mientras que con bajo apoyo el aumento en la sobrecarga llevaba a un aumento en la satisfacción laboral. Los autores sugieren que este resultado puede deberse a que

las personas que tienen un alto apoyo de fuentes externas al trabajo pertenezcan a una red más estrecha de familia y amigos, la cual puede entrar en conflicto con las altas demandas laborales y, como consecuencia, disminuir el nivel de satisfacción laboral.

Una hipótesis alternativa tendría que ver con un efecto de "recalentamiento", es decir, un alto apoyo social puede hacer que las personas se centren más en la situación estresante, lo que, a su vez, provocaría un aumento en los resultados negativos.

Greller, Parsons y Mitchell (1993) llevaron a cabo un estudio con 728 policías (97.9% hombres, de edades comprendidas entre los 39 y 41 años). Utilizaron un cuestionario de eventos estresantes del que obtuvieron varios factores. La medida de *strain* utilizada fue una escala de quejas psicósomáticas. Las medidas de apoyo social se dividían en tres grupos: apoyo de la familia, de los compañeros y del supervisor/departamento. Encontraron efectos principales del apoyo de la familia y de los compañeros, pero no efectos de interacción, sugiriendo que estas fuentes tenían un papel aditivo en su efecto sobre los síntomas de estrés. Sin embargo, sí encontraron interacciones significativas con varios de los aspectos del apoyo del supervisor o departamento. No obstante, una de las críticas que los autores encuentran a su trabajo es que la muestra era fundamentalmente de hombres y la investigación anterior ha demostrado que los hombres responden más al apoyo social relacionado con el trabajo que las mujeres (Etzion, 1984; Marshall y Barnett, 1990).

Como señalan Greller et al. (1993), en general, la investigación da evidencia de algún amortiguamiento social. Pero no está claro quien protege a quién bajo qué circunstancias. La investigación previa está también limitada en que agrega los eventos potencialmente estresantes en un índice de estrés ambiental. Así, no está claro si diferentes fuentes de estrés pueden ser contrarrestadas por diferentes tipos de apoyo social. Como Kaufmann y Beehr (1989) observaron, bajo algunas circunstancias, el aumento de interacción con un individuo puede simplemente significar un aumento en la exposición a la fuente de estrés.

Sheffield, Dobbie y Carroll (1994), con una muestra de 88 profesores/as no encontraron el efecto de amortiguación del apoyo social. Sí encontraron un efecto predictor del apoyo social sobre el bienestar psicológico, pero en la dirección opuesta. Los autores sugieren que una posible explicación sería que las personas realmente activan sus redes sociales cuando sufren de distrés psicológico (Lin y Ensel, 1984; Schwarzer y Leppin, 1991).

Dollard y Winefield (1995), en un estudio con 419 oficiales de correccionales (352 hombres y 57 mujeres) no encontraron apoyo para la interacción entre las demandas del puesto y apoyo social sobre el bienestar psicológico (medido con el GHQ).

Frone, Rusell y Cooper (1995), con una muestra de 596 empleados de distintas ocupaciones (56% mujeres) no encontraron que el apoyo social ni la maestría modulasen la relación entre los estresores laborales y el distrés.

Por último, Roxburgh (1996), con 994 empleados (66% mujeres), no encontró apoyo para la hipótesis de la amortiguación, ya que el apoyo de los compañeros no modificaba el efecto de los estresores laborales sobre el bienestar. Además, incluso aunque las mujeres informaban de mayores niveles de apoyo, el efecto de este recurso sobre el bienestar era el mismo para hombres y mujeres. Quizás, conforme la participación en la fuerza laboral de las mujeres se ha vuelto normativa y la configuración de los roles de hombres y mujeres convergen, las diferencias de género en el impacto del apoyo social sobre hombres y mujeres ha disminuido, a pesar del mayor apoyo social percibido de las mujeres.

Sanz Fort (1989) intenta dar una explicación de las inconsistencias en los estudios. La autora define el apoyo social como la provisión real o percibida de recursos de tipo instrumental y/o emocional procedentes de la red social entendida ésta a nivel de comunidad, a nivel laboral o a nivel íntimo, y considerados por el emisor o el receptor como incrementadores del bienestar del receptor. El que determinada provisión de apoyo pueda ser considerada incrementadora del bienestar del receptor sólo a juicio del emisor deja abierta una posible explicación

de la existencia de efectos moduladores negativos del apoyo social, en otras palabras, en condiciones estresantes la ayuda que la propia red social proporciona bienintencionadamente puede ser perjudicial para el bienestar del sujeto receptor.

Según Cohen y Wills (1985), en un tema de tal complejidad, es casi seguro que existen efectos principales de ambos tipos (del apoyo social sobre el estresor y sobre el *strain*) así como interacciones, algunas veces. La cuestión de interés es qué condiciones facilitan cada tipo de efecto.

Como apuntan los autores, muchos de los estudios sobre la hipótesis de la amortiguación contienen sólo datos transversales y, aunque muchos de ellos muestran una correlación entre apoyo social y síntomas, tales estudios están abiertos a la crítica de que los síntomas que una persona tiene pueden determinar la calidad del apoyo que recibe o pueden afectar a la percepción que tiene la persona de la calidad de ese apoyo. Así, muchos autores han pedido que se realicen estudios longitudinales para evitar este tipo de contaminación de medida y aumentar la confianza en las relaciones causales entre el apoyo social y los cambios en la sintomatología. Cohen y Wills (1985) señalan que el estudio longitudinal de Pearlin et al. (1981) y el de Henderson, Byrne y Duncan-Jones (1981) encuentran apoyo para dicha hipótesis.

Asimismo, los autores concluyen que el apoyo social puede tener distintos efectos si tenemos en cuenta el tipo de apoyo (estructural vs. funcional - emocional, informacional, de compañía social e instrumental). El apoyo emocional puede actuar como amortiguador porque puede contrarrestar las amenazas a la autoestima que normalmente ocurren como respuesta a la apreciación de estrés. El apoyo informacional, que ayuda a reevaluar un estresor como benigno o sugiere respuestas de afrontamiento adecuadas, eliminaría la falta percibida de control. Por tanto, según los autores, estos dos tipos de apoyo es probable que respondan ante un amplio rango de eventos estresantes. Los otros dos tipos de apoyo (de compañía e instrumental) dependerán más del ajuste específico entre eventos estresantes y recursos de afrontamiento. Es decir, con medidas de apoyo emocional e informacional es más probable encontrar efectos de amortiguamiento

independientemente del estresor; las medidas de apoyo instrumental y de compañía funcionan como amortiguador cuando se ajustan a los requisitos de afrontamiento elicidados por un evento estresante particular. Esto iría en la línea de lo sugerido por otros autores de que el apoyo debe ser relevante y relacionado con el trabajo (es decir, recibido de compañeros o supervisores) para ser eficaz al regular los efectos del estrés laboral (Ganster et al., 1986; Kirkmeyer y Dougherty, 1988). Sin embargo, Cohen y Wills (1985), a partir de su revisión, concluyen que hay poca evidencia de su propuesta de que las personas que experimentan un estresor concreto estarían mejor protegidas por funciones que proporcionen recursos de afrontamiento específicos para ese estresor.

Por otro lado, Cohen y Wills (1985) piensan que, cuando se utilizan medidas estructurales de apoyo social, aparecerán sólo efectos principales ya que no proporcionan medidas de las funciones que realmente proporcionan estas relaciones. Pero, en contraste con la cantidad de relaciones sociales (estructural), los índices de relaciones interpersonales significativas, tales como el matrimonio o un amigo íntimo, a menudo sí producen interacciones de amortiguación significativas (Eaton, 1978; Kessler y Essex, 1982; Linn y McGranahan, 1980). Cuando se utilizan medidas de apoyo funcional deberían aparecer efectos de amortiguación.

En la misma línea, Schmieder y Smith (1996) señalan que los efectos principales típicamente se han encontrado cuando se han utilizado medidas cuantitativas de redes sociales. Las medidas de apoyo percibido han tenido más éxito para indicar efectos de amortiguación. Parece haber un acuerdo general en que las medidas de apoyo percibido son más apropiadas en estudios relacionados con los efectos del apoyo social sobre la salud física y psicológica (Cohen, 1988; Cohen y Wills, 1985; Thoits, 1982a).

En consonancia con esta argumentación estarían los resultados de Peiró, Zurriaga y Meliá (1986) realizado con una muestra de 103 miembros del personal de hospitales (54.4% mujeres). Los aspectos estructurales del apoyo social no modulaban los efectos del estrés (conflicto y ambigüedad de rol) sobre el *strain*

(satisfacción laboral, tensión laboral y propensión al abandono). Sin embargo, el apoyo social funcional sí tenía un efecto modulador, aunque sólo en el caso de la satisfacción laboral.

En general, se puede concluir que el papel del apoyo social como modulador en la relación entre los estresores y el *strain* no está claro. El efecto de amortiguación del apoyo social no es un resultado común en la investigación sobre el estrés laboral. Existen estudios que apoyan tal efecto (Beehr et al., 1990; House y Wells, 1978; LaRocco et al., 1980; Terry et al. 1993), estudios que encuentran que el apoyo social no tiene un efecto modulador (Blau, 1981; Dollard et al., 1995; Frone et al., 1995; LaRocco y Jones, 1978; Loscocco y Spitze, 1990; Melamed et al., 1991; Parasuraman et al., 1992; Roxburgh, 1996; Sheffield et al. 1994), estudios que presentan evidencia equívoca (Etzion, 1984; Greller et al., 1993; Peiró et al., 1986) e, incluso, estudios que encuentran un efecto de amortiguación inversa (Beehr, 1976; Ganster et al., 1986; Kaufmann y Beehr, 1986, 1989; Reifman et al., 1991; Seers et al., 1983).

Siguiendo a Beehr (1995), se puede concluir que si el apoyo social tiene algún efecto en el proceso de estrés laboral, que no sea su efecto directo, no es ciertamente un efecto claro, universal y simple. Se necesita realizar trabajo teórico que guíe la investigación futura para intentar descubrir las interacciones más complejas que podrían existir. Existe más que no sabemos sobre el efecto de la amortiguación de lo que sabemos.

1.5.4. El modelo demandas-control-apoyo social.

Johnson (1989) señala que, aunque una ventaja del modelo demandas-control es su foco parsimonioso en la interacción de sólo dos factores psicosociales, ha sido criticado por ser demasiado simplista (Baker, 1985). Además, el control no es el único recurso psicosocial disponible para enfrentarse con las demandas del trabajo (Johnson, 1986). El apoyo social escaso o

inadecuado relacionado con el trabajo se ha asociado con una mayor incidencia de angina de pecho entre trabajadores (hombres) en Israel (Medalie, Kahn, Neufeld, Rise y Goldbourt, 1973) y una mayor incidencia de enfermedad cardíaca entre mujeres administrativas (Haynes y Feinleib, 1980).

En un intento de ampliar el modelo de Karasek y recoger las aportaciones de la literatura sobre apoyo social, Johnson (1986) realiza un estudio del poder predictivo sobre la enfermedad de tres dimensiones psicosociales del trabajo, las demandas psicológicas, el control y el apoyo social, con una muestra de 13779 sujetos (52% hombres y 48% mujeres). La dimensión *control* era una combinación de discreción de habilidades y autoridad sobre las decisiones, basada en un análisis factorial.

Las tres dimensiones estaban independientemente asociadas con medidas de autoinforme de síntomas de enfermedad cardíaca y enfermedad gastrointestinal. Se observaron interacciones estadísticamente significativas entre las tres dimensiones (control-demandas, apoyo-demandas y apoyo-control, así como control-demandas-apoyo). La combinación de las tres puntuaciones estandarizadas multiplicadas formaba el factor que el autor denominó "*iso-strain*". Los resultados muestran que las personas que inicialmente informaban de bajo *iso-strain* murieron de enfermedad cardiovascular a una edad mayor que los que tenían niveles altos o intermedios de *iso-strain*. No hubo, sin embargo, diferencia entre los grupos de medio y alto *iso-strain*. Estos datos apuntan a un efecto protector de un buen puesto. Resultados similares, aunque más débiles, se encontraron entre las mujeres (Johnson et al., 1989).

En el estudio de Theorell et al. (1987), realizado con 85 hombres y 62 mujeres de entre 25 y 60 años, pertenecientes a grupos ocupacionales diferentes, independientemente del tipo de enfermedad, edad y grupo social, las personas con alto nivel de control personal y apoyo y bajo nivel de demandas psicológicas informaron, por término medio, de menores síntomas de todos los tipos que los demás.

Johnson (1989) señala que ninguna investigación sobre el apoyo social y la enfermedad crónica ha estado unida anteriormente a la formulación del modelo demandas-control. Por tanto, uno de los principales propósitos de la investigación que revisa (Johnson, 1985; Johnson, 1986; Johnson y Hall, 1988; Johnson, Hall y Theorell, 1989) es examinar la interacción entre el control y el apoyo social con respecto al riesgo de enfermedad crónica, concretamente la enfermedad cardiovascular. La adición del apoyo social amplía la formulación del modelo demandas-control, que pone el énfasis en la conexión individual entre la persona y su puesto, al ámbito de las relaciones colectivas entre las personas. Para explorar esta relación, el autor y sus colaboradores desarrollaron el modelo demandas-control-apoyo. Examinaron la incidencia de mortalidad total y la prevalencia de varios tipos de enfermedades crónicas y conducta de salud en aproximadamente 14000 trabajadores (hombres y mujeres) suecos. En cada combinación de demandas-control había un mayor riesgo de prevalencia en las categorías de bajo apoyo social que en las de alto apoyo. Con alto apoyo, sólo en la combinación de altas demandas y bajo control hubo una elevación estadísticamente significativa en el riesgo, tomando como referencia la categoría de bajas demandas-alto control-alto apoyo. Además, el grupo de alto *strain* (altas demandas-bajo control) y bajo apoyo tenía un riesgo mayor que el grupo de bajo *strain* (bajas demandas-alto control) y alto apoyo. En el grupo de bajo apoyo, sólo el grupo de bajo *strain* (bajas demandas-alto control) no tenía una elevación significativa del riesgo.

También encuentran que surgen dos nuevas condiciones de riesgo, los de bajo apoyo-puestos pasivos (baja demanda y bajo control) y los de bajo apoyo-puestos activos (alta demanda y alto control). Los pasivos no tenían una elevación significativa del riesgo cuando se utilizaba el modelo básico de demandas-control. Parece que la pasividad puede volverse un factor de riesgo cuando se combina con el bajo apoyo social. Esto sugiere que el apoyo social interacciona con el control de una manera concreta, la falta conjunta de disponibilidad de estos recursos es una condición de alto riesgo incluso cuando hay bajas demandas psicológicas. El resultado de que el grupo bajo apoyo-activo (alta demanda y alto control) sea la combinación de mayor riesgo fue inesperado y no estaba predicho por el modelo básico.

El patrón global de riesgo de enfermedad cardiovascular encontrado en el modelo demandas-control-apoyo sugiere que ni el control ni el apoyo solos son suficientes para modular el impacto de las demandas laborales. La presencia o ausencia de apoyo social determina si el control funciona o no para reducir el *strain* y el riesgo de enfermedad cardiovascular. Cuando existe apoyo, el control es un modulador eficaz. Pero cuando no hay apoyo, el control ya no funciona para reducir el impacto de las demandas del puesto. También observamos que el apoyo social no es un modulador eficaz cuando el control es bajo. Este estudio sugiere la importancia de combinar el apoyo y el control para mejorar el impacto de las demandas psicológicas del puesto sobre el riesgo de enfermedad cardiovascular.

Como señala el autor, aunque estos resultados demuestran que hay una interacción estadística entre el control y el apoyo social, los mecanismos conjuntos y las relaciones conceptuales no están aún claras. Es posible que el apoyo social en el trabajo pueda funcionar como un tipo de sistema de "control colectivo". Gryzb (1981) señala que los grupos de trabajo informales son una fuente principal de control y satisfacción personal en el trabajo y que, a través de tales grupos, los trabajadores descubren formas de vivir en el trabajo. En esta subcultura se crean normas, creencias, tradiciones y rituales. Asimismo, discutiendo e interpretando la experiencia del trabajo, los empleados definen su situación común, le dan sentido y, a menudo, se esfuerzan por reducir o eliminar las amenazas al bienestar del grupo. Dentro del contexto de la vida laboral, se desarrollan decisiones, actitudes y actividades y se pone a prueba su eficacia para solucionar problemas comunes. En resumen, la implicación de las personas con el trabajo les lleva a implicarse entre ellos.

Según Landsbergis et al. (1995), tres de los cuatro estudios de enfermedad cardiovascular han proporcionado evidencia de interacción entre las demandas, el control y el apoyo social; es decir, una protección del apoyo social contra los efectos del *strain del puesto* (Astrand, Hanson y Isacson, 1989; Johnson y Hall, 1988; Johnson, Hall y Theorell, 1989). Por tanto, los autores recomiendan que futuros estudios sobre el *strain del puesto* examinen los efectos principales y moduladores potenciales del apoyo social. Sin embargo, los estudios

realizados no son concluyentes. Mientras que algunos apoyan la evidencia de la interacción de segundo orden (Landsbergis et al., 1992; Andries, Kompier y Smulders, 1996), otros aportan evidencia equívoca (Parkes et al., 1994), y aun otros encuentran evidencia en contra (DeJonge et al., 1996; Vahtera et al., 1996).

Landsbergis et al. (1992) trataron de aplicar el modelo para predecir el *strain* psicológico. Utilizaron una muestra de 297 hombres, empleados de varios puestos. Las variables utilizadas fueron el margen de decisión, las demandas laborales (un índice con demandas conflictivas, sobrecarga, tiempo insuficiente, trabajo rápido y trabajo duro), el apoyo social (un índice compuesto del apoyo de supervisores y compañeros), una medida de ansiedad, otra de distrés psicológico (SCL-90R) y otra de satisfacción laboral. Pusieron a prueba el modelo utilizando términos de interacción y encontraron un efecto significativo de la interacción entre las demandas, el control y el apoyo sobre la satisfacción. El mismo efecto aparecía en el caso de la depresión, pero era más débil. Los resultados mostraron que la falta de apoyo social reducía la satisfacción laboral de los puestos activos, sugiriendo una distinción entre los ambientes laborales activos competitivos y cooperativos.

Andries et al. (1996) realizaron un estudio en el marco del modelo tridimensional demanda-control-apoyo (modelo DCA) del ambiente laboral psicosocial (Johnson y Hall, 1988; Karasek y Theorell, 1990). El modelo DCA predice que la combinación de las tres dimensiones puede producir resultados negativos (quejas de salud, cansancio, depresión, enfermedad, absentismo) así como resultados positivos (tales como satisfacción laboral, motivación, productividad). Más concretamente, el modelo asume dos hipótesis principales, la primera de las cuales se subdivide en dos: (1a) la combinación de altas demandas psicológicas, bajo control y bajo apoyo social aumenta el *strain* físico y psicológico, y (1b) los puestos caracterizados por una combinación de altas demandas, alto control y alto apoyo aumentan el bienestar, el aprendizaje y el crecimiento personal. De acuerdo con la hipótesis (2), las demandas del puesto y el control del puesto se combinan de forma interactiva más que de forma aditiva para predecir los resultados relacionados con la salud.

Para poner a prueba las hipótesis, utilizaron una muestra de 12500 empleados de cuello azul (61% hombres) de 12 países europeos (aproximadamente 1000 empleados por país). Las variables utilizadas fueron las demandas psicológicas (como tener que trabajar muy rápido), el control del puesto (principalmente autoridad de decisión), el apoyo social (de superiores, colegas y de información) y las demandas físicas. Como medidas de *strain* utilizaron la percepción de riesgo para su salud o seguridad en el trabajo. Las cuatro variables (demandas psicológicas y físicas, control y apoyo social) se reescalaron en tres niveles (bajo, medio y alto) y se analizaron los porcentajes de personas que consideraban que su seguridad o salud corrían riesgo en cada una de la condiciones surgidas de las distintas combinaciones.

Entre los resultados obtenidos, encontraron que los empleados de puestos caracterizados por más demandas psicológicas y menos control consideraban que tenían mayor riesgo para su salud o seguridad.

Por otro lado, la combinación de altas demandas psicológicas y poco apoyo social se daba en un número relativamente mayor de empleados que consideraban que existía un riesgo para su salud o seguridad debido a su trabajo. El efecto de la falta de apoyo social fue más fuerte cuando las demandas psicológicas eran mayores. A la misma conclusión se llega mediante un análisis de interacción; hubo una interacción significativa entre las demandas psicológicas y el apoyo social; cuando el apoyo social era alto, el efecto desfavorable de las demandas psicológicas sobre el riesgo era más pequeño.

El género también jugó un importante papel en la explicación de las diferencias en el riesgo para la salud y la seguridad; ser hombre doblaba la posibilidad de riesgo para la salud y seguridad. La edad no tuvo una contribución significativa.

Según los autores, el estudio apoya claramente la hipótesis (1a) del modelo DC y DCA de que la combinación de altas demandas psicológicas, bajo control y bajo apoyo social aumenta el *strain* físico y psicológico. En cuanto a la

hipótesis de interacción, hubo un apoyo moderado; una de las tres interacciones fue significativa (entre demandas y apoyo).

Sin embargo, cabe destacar que el presente estudio no pone a prueba específicamente la interacción de orden superior entre las demandas, el control y el apoyo social.

Parkes et al. (1994) señalan que las discrepancias encontradas en los estudios sobre el modelo de Karasek pueden ser explicadas parcialmente por diferencias de metodología. Sin embargo, también es posible que se deban a una o más variables moduladoras que influyan en las relaciones entre el *strain* y los resultados y, como han demostrado algunos estudios (Johnson y Hall, 1988; Karasek y Theorell, 1990), el apoyo social puede jugar tal papel.

Según las autoras, la literatura sobre apoyo social y el modelo demandas-control lleva a dos hipótesis alternativas:

1) Modelo aditivo del apoyo social y el estrés laboral. Consistente con un modelo aditivo, el apoyo social puede actuar para promover el bienestar independientemente del nivel del estresor; en este caso, los resultados serían predichos conjuntamente por un efecto principal del apoyo social y, de acuerdo con el modelo de Karasek, por el término de interacción demanda-discreción (representando el nivel de estresor).

2) Modelo interactivo del apoyo social y el estrés laboral. La visión alternativa del apoyo social implica que el apoyo actúa como modulador de la relación entre el nivel de estresor y el bienestar. Así, en el contexto de la teoría demandas-control, este modelo sugiere que el resultado será predicho por la interacción demandas-control-apoyo social, el apoyo modulando la relación entre la dimensión *strain del puesto* y el bienestar. El bajo apoyo combinado con condiciones de alto *strain* llevaría a resultados de salud mucho más adversos que el bajo apoyo y bajo *strain* o alto apoyo y alto *strain*.

Las autoras tratan de identificar combinaciones adversas de condiciones ambientales; sin embargo, señalan que el tema de si los efectos adversos de las condiciones de altas demandas y bajo control pueden ser mitigados por el alto apoyo social, puede tener también implicaciones prácticas. Así, no siempre es posible aliviar el distrés laboral aumentando el control (como sería el caso cuando las condiciones rígidamente controladas pueden ser esenciales para la seguridad o la calidad); por tanto, es importante establecer si aumentar el apoyo laboral es un método alternativo para aliviar el distrés en puestos de alto *strain*. Inversamente, el alto control puede servir para mitigar los efectos adversos del bajo apoyo social, como en el caso de los trabajos aislados.

Realizaron un estudio con 145 trabajadores de un hospital (63% mujeres). Las variables utilizadas fueron las demandas y la discreción (operacionalizadas como Karasek, 1979), el apoyo social percibido de los compañeros, la satisfacción laboral y los síntomas somáticos. Para los análisis utilizaron términos de interacción, después de haber controlado el neuroticismo. Los resultados mostraron que la interacción entre las demandas, la discreción y el apoyo social predecía los síntomas somáticos, pero no la satisfacción laboral. Los síntomas elevados estaban asociados con la combinación de alto *strain* y bajo apoyo. Por el contrario, la combinación de alto apoyo y alto *strain* no estaba asociada con elevados niveles de síntomas. En condiciones de bajo *strain*, los síntomas no eran elevados, independientemente del nivel de apoyo. Para las condiciones de alto *strain*, la relación entre apoyo y síntomas somáticos era negativa, mientras que para la condición de bajo *strain* no era significativa. Si se centran en los puestos activos y pasivos, las líneas que relacionan el apoyo con los síntomas somáticos bajo las dos condiciones eran casi paralelas, con los puestos activos mostrando mayores niveles de síntomas que los pasivos. Sin embargo, el apoyo social no estaba significativamente relacionado con los síntomas somáticos ni en los puestos pasivos ni en los activos. Así, de las cuatro condiciones evaluadas (correspondientes a los cuatro cuadrantes del modelo demandas-control), sólo bajo condiciones de alto *strain* hubo una relación significativa entre apoyo y síntomas somáticos; como se esperaba, la relación fue negativa.

Sin embargo, en el caso de la satisfacción laboral era significativa la interacción de las demandas con el control. La mayor satisfacción estaba asociada con puestos activos y la menor satisfacción con la condición de alto *strain*. Para la baja discreción, la demanda estaba negativamente relacionada con la satisfacción; para la alta discreción la relación era positiva pero no significativa.

Asimismo, pusieron a prueba la interacción entre el género, las demandas, la discreción y el apoyo y no resultó significativa. Sin embargo, es importante destacar que, al realizar el análisis de regresión, no introdujeron todas las interacciones de orden inferior que están contenidas en la de orden superior, como recomiendan Cohen y Cohen (1983).

Parkes et al. (1994) realizaron un segundo estudio con 180 profesores (31% hombres) en el que consideraron únicamente los síntomas somáticos. El estudio presentaba un diseño longitudinal y, de nuevo, resultó significativa la interacción entre las demandas, el control y el apoyo social.

Las autoras concluyen que los resultados aprueban el modelo aditivo para la satisfacción y el interactivo para los síntomas somáticos. En este último caso no era significativa la interacción entre las demandas y el control, lo que sugiere que el no considerar moduladores potenciales puede dar cuenta de los resultados contradictorios sobre el modelo de Karasek. Concluyen que deberían incorporarse factores de personalidad como el locus de control para ampliar estos resultados.

DeJonge et al. (1996) realizaron un estudio con 249 enfermeros (82% mujeres). Introdujeron el término de interacción en un modelo causal, utilizando la técnica LISREL. Las medidas utilizadas fueron la autonomía (oportunidad para determinar varias características de la tarea), las demandas (incluye complejidad del puesto, trabajo enérgico y presión de tiempo) y el *strain* (reto del puesto y agotamiento emocional). No encontraron significativo el efecto de interacción entre las demandas, la autonomía y el apoyo, pero sí entre las demandas y la autonomía y entre la autonomía y el apoyo, sobre el agotamiento emocional.

Los resultados mostraron que el aumento del efecto de las demandas sobre el agotamiento estaba atenuado por altos niveles de autonomía, en comparación con los de baja autonomía. Al mismo tiempo, sin embargo, el agotamiento emocional era mayor en el caso de altos niveles de autonomía que con bajos niveles de autonomía.

En segundo lugar, los sentimientos de agotamiento emocional tendían a aumentar con el nivel de autonomía, sin embargo, este aumento era pequeño cuando los niveles de apoyo eran altos, y mucho más pronunciados en ausencia de apoyo.

Por último, Vahtera et al. (1996) plantearon un modelo de demandas-control ampliado para permitir la posibilidad de que el apoyo social percibido y el sentido de coherencia (concepto similar al locus de control) modificasen la interacción de las demandas y el control. Realizaron un estudio con 856 empleados a tiempo completo de un ayuntamiento de Finlandia (624 mujeres y 232 hombres). Llevaron a cabo análisis separados para hombres y mujeres y pusieron a prueba las interacciones mediante análisis de regresión jerárquico. Las variables utilizadas fueron las demandas psicológicas (dureza del trabajo, cantidad, presión de tiempo), el control (contempla cuatro aspectos: discreción de habilidades, autonomía de decisión, posibilidades de participación y predictibilidad), el sentido de coherencia y el apoyo social percibido (de compañeros, supervisor y cónyuge). La medida de *strain* utilizada fueron las ausencias por enfermedad. En este apartado, se comentarán únicamente los resultados relacionados con el modelo demandas-control-apoyo social laboral.

Las interacciones de segundo orden entre las demandas y el control con el apoyo del supervisor o los compañeros no fueron significativas ni en el caso de los hombres ni en el caso de las mujeres.

En resumen, los estudios que han incorporado el apoyo social al modelo demandas-control, aunque escasos, no han sido unánimes en sus resultados. Al igual que ocurría con el modelo original de Karasek (1979), los resultados parecen

apoyar la aplicación del modelo con respecto a la salud física (Astrand et al., 1989; Johnson, 1986; Johnson et al., 1989; Johnson y Hall, 1988), pero no así en el caso del *strain* psicológico. Los estudios de Andries et al. (1996) y Landsbergis et al. (1992) encuentran apoyo para el modelo; sin embargo, DeJonge et al. (1996) y Vahtera et al. (1996) encuentran evidencia en contra. Por último, Parkes et al. (1994) aportan evidencia contradictoria; el modelo se aplica en el caso de los síntomas somáticos pero no para la satisfacción laboral.

Los resultados de los estudios que encuentran apoyo para el modelo muestran, fundamentalmente, que en condiciones de alto *strain* (altas demandas y bajo control) hay una relación negativa entre el nivel de apoyo y el nivel de síntomas (Andries et al., 1996; Parkes et al., 1994). Sin embargo, mientras que Parkes et al. (1994) no encuentran relación entre el apoyo y los síntomas en los puestos activos o pasivos, Landsbergis et al. (1992) encuentran que en los puestos activos, la disminución del apoyo lleva a una disminución de la satisfacción laboral.

En general, los modelos expuestos hasta aquí no han tenido en cuenta las diferencias individuales. Parkes (1991) señala que una posible explicación de las discrepancias en los resultados que tratan de poner a prueba el modelo demandas-control es que los diferentes patrones de resultados reflejen estilos individuales de adaptación a características concretas del ambiente laboral. La autora sugiere que el locus de control influye en las respuestas afectivas a las demandas percibidas y a la discreción en el ambiente laboral, lo cual sugiere, a su vez, que el locus de control podría interactuar con las demandas y la discreción para predecir el *strain*.

A la revisión de la literatura sobre este tema se va a dedicar el siguiente apartado.

1.6. EL LOCUS DE CONTROL Y EL MODELO DEMANDAS-CONTROL.

Las modernas teorías del estrés son habitualmente transaccionales en naturaleza (Cox, 1978; Edwards, 1988, 1992; Schuler, 1982). Los modelos transaccionales ven el proceso del estrés como una transacción continua entre las demandas y límites externos, las aportaciones y apoyos externos, los recursos personales y las necesidades y valores internos, entre los que lucha el individuo para mantener el equilibrio (Cox y MacKay, 1981). Además, los teóricos transaccionales reconocen que diferentes estímulos tienen diferentes características y cada persona tiene diferentes niveles de capacidad percibida para enfrentarse con estos estímulos, diferentes percepciones de las demandas de estos estímulos y diferentes percepciones de la importancia de cumplir esas demandas (Beehr y Bhagat, 1985; McGrath, 1976).

Por tanto, los modelos transaccionales sitúan el fenómeno del estrés dentro de las organizaciones del individuo. Sin embargo, está claro que dichos modelos implican relaciones complejas entre las variables ambientales, las cogniciones individuales y los estresores en su relación con el bienestar. Así, indican que las variables sociales/organizacionales se deberían estudiar juntas para determinar la relación entre los estresores ocupacionales y el bienestar.

Por otro lado, Kahn y Byosiére (1992), aunque definen los estresores como estímulos generados en el puesto que tienen consecuencias negativas, físicas o psicológicas para una parte significativa de las personas expuestas a ellos, señalan que esto no significa negar la importancia de las diferencias individuales en la investigación del estrés.

La implicación para la investigación del estrés, quizás especialmente en las organizaciones, es que conocer los efectos principales no es suficiente; además de aprender, por ejemplo, que el nivel de conflicto de rol está asociado con tensiones emocionales, es necesario saber el grado en que esa respuesta varía entre las personas y qué características individuales explican las variaciones.

La mayoría de los investigadores no incluyen tales efectos de interacción, y existe poco acuerdo sobre qué descriptores individuales son los más relevantes para evaluar. Sin embargo, la pretensión de incluir tales variables en la investigación sobre el estrés consiste en medir y comprender los atributos que los epidemiólogos llaman *resistencia del huésped*, la capacidad de una persona para funcionar en presencia de un estresor sin efectos negativos. Sin embargo, como señalan los autores, queda por aprender el grado en que existen características individuales que sirvan a este propósito de forma generalizada, es decir, aumentar la resistencia al amplio rango de estresores organizacionales, y el grado en que diferentes estresores interaccionan con diferentes características individuales.

Asimismo, Beehr (1995) señala que es necesaria más investigación moduladora, especialmente investigación moduladora basada en un marco teórico. Pueden existir diferencias individuales que hagan a las personas diferentes en la susceptibilidad a los efectos nocivos de diferentes estresores tales como el conflicto o la ambigüedad de rol.

Según Parkes (1994), desde un punto de vista psicológico, el interés de la investigación subyace en los procesos por los que el estrés laboral puede conducir a un impedimento de salud; comprender los mecanismos implicados necesariamente requiere que se consideren los efectos de las diferencias individuales en el contexto de los modelos que representan nexos causales entre estresores objetivos y eventuales resultados de salud. La autora señala que las diferencias individuales en personalidad y habilidades tienen implicaciones de amplio rango para el bienestar y rendimiento ocupacional. Sin embargo, relativamente pocas dimensiones de personalidad han sido identificadas como moduladoras de las relaciones entre el estrés laboral y los resultados de salud. Los estudios empíricos sugieren que el locus de control, la conducta tipo A o el neuroticismo están entre las más relevantes en este contexto (Peiró y Salvador, 1993).

Kahn y Byosiere (1992) consideran que el locus de control es una característica suficientemente estable como para ser tomada seriamente como una propiedad de la persona que afecta al *strain* y a la relación estrés-*strain*.

El locus de control no se debe confundir ni debe reemplazar al concepto de control como una propiedad de la situación, es decir, el grado en que una persona es realmente autónoma.

El locus de control es la tendencia a creer que los resultados están bajo el control personal (locus interno) en vez de atribuir los resultados a fuerzas ambientales que uno no puede controlar (locus externo). Los *internos* creen que "los refuerzos son contingentes a su propia conducta, capacidades o atributos" (Rotter, 1966, p. 618). En contraste, los *externos* creen que "los refuerzos no están bajo su control personal sino más bien bajo el control de otras personas poderosas, la suerte, etc." (Rotter, 1966, p. 618).

Según Kahn y Byosiere (1992), la hipótesis subyacente en la investigación que tiene en cuenta el locus de control es que las personas con locus de control interno responden de forma diferente a aquellos que tienen locus externo. Los orientados internamente es más probable que realicen acciones contra la fuente del estrés mismo o mitiguen sus efectos de otra forma. Los orientados externamente es más probable que vean la acción efectiva como más allá de su poder y, por tanto, no actúen.

El constructo *locus de control*, tal y como fue definido originalmente (Rotter, 1966) consta de una única dimensión bipolar interno-externo, con un locus de control interno prediciendo varios resultados positivos en los campos del logro, salud, deportes, trabajo, matrimonio y ajuste psicológico (Lefcourt, 1981, 1983, 1992; Strickland, 1989).

Inicialmente no se anticipó que la internalidad tuviera casi exclusivamente correlatos favorables. Rotter (1966) esperaba que las cantidades intermedias de internalidad serían las más sanas. La teoría mantenía que la internalidad sería

contraproduktiva en ambientes difíciles o insolubles, ya que las creencias de los internos les llevaría a expectativas disconfirmadas, frustración y pérdida de autoestima (Schorr y Rodin, 1982). Una persona con mínimos recursos sociales y un estilo personal de internalidad podría estar en riesgo de autoculparse.

A pesar de la perspectiva teórica de que habría límites a los beneficios de la internalidad o una externalidad apropiada/facilitadora, la literatura, casi unánimemente, ha encontrado beneficiosa la internalidad.

A continuación se revisan los efectos asociados al locus de control.

1.6.1. Efecto principal del locus de control sobre el *strain*.

Kobasa, Maddi y Kahn (1982) han identificado la creencia de una persona de que tiene algún control sobre lo que ocurre en la vida como una disposición de personalidad central dentro de su concepto de *personalidad resistente*. Sugieren que la percepción generalizada de que se tiene influencia sobre los eventos y resultados es central para la capacidad de las personas de tolerar condiciones aversivas (Kobasa, 1979; Kobasa y Pucetti, 1983).

Varios autores han argumentado que el grado en que una persona experimenta estrés está relacionado con el grado en que percibe que le falta control sobre una situación potencialmente amenazante (Chan, 1977; Geen, 1976).

McFarlane, Norman, Streiner y Roy (1983) concluyen que las personas que no se perciben a sí mismas con control de su ambiente es más probable que experimenten distrés tanto en presencia como en ausencia de eventos estresantes. Fisher (1989) sugiere que una creencia en el control es beneficiosa para el bienestar ya que el control aumenta los sentimientos de competencia.

Lachman y Weaver (1998), en un estudio con 1195 personas (51% hombres), encontraron que un menor sentido de control estaba significativamente relacionado con mayores síntomas depresivos y menor satisfacción con la vida.

Lefcourt (1983) revisa el área y confirma el cuadro global descrito. Los externos experimentan mayor *strain* que los internos (Archer, 1979; Lester, 1982; Lefcourt, 1976). Sin duda, Lefcourt propone que eso es así incluso en ausencia de eventos estresantes. Esto es consistente con el hecho de que el locus de control correlaciona con la ansiedad rasgo (Johnson y Sarason, 1978). Por tanto, la relación con el *strain* podría ser en gran parte causada por el hecho de que los externos sean más neuróticos/ansiosos.

Según Parkes (1989), en relación con los ambientes ocupacionales, la evidencia sugiere que, en comparación con los externos, los internos buscan trabajos que les permitan mayor uso de habilidades, experimentan mayor autonomía, satisfacción y bienestar, y muestran mayor logro ocupacional y liderazgo más eficaz. O'Brien (1984) y Spector (1982) revisan esta literatura aunque concluyen que gran parte de la literatura anterior en esta área es de valor limitado. Así, Spector describe la literatura sobre las características del puesto y locus de control como "inconsistente y no concluyente" (p. 492). Su revisión sugiere que las puntuaciones de control interno están asociadas con mayor satisfacción laboral global, aunque las relaciones con algunos tipos específicos de satisfacción (con los compañeros y la supervisión) no son significativas. Ambas revisiones llaman la atención sobre las debilidades metodológicas, las dificultades de determinar la dirección causal y la posibilidad de factores confundentes en esa investigación.

Distintos estudios encuentran que el locus de control externo está asociado con mayores niveles de alienación, *burnout*, estrés laboral e insatisfacción laboral.

Jackson (1989) señala que se ha encontrado una correlación entre locus de control interno y satisfacción laboral (Anderson, 1977; Andrisani y Nestel, 1976; Gemmill y Heisler, 1972; Mitchell, Smyser y Weed, 1975; Muñoz, 1973;

Organ y Greene, 1974; Satmoko, 1973; Singh, 1978). Una posible explicación de estos resultados es su tendencia a tener más éxito en el trabajo (Andrisani y Nestel, 1976; Heisler, 1974). La autora plantea que una explicación alternativa es que es más probable que los internos hagan esfuerzos por cambiar aquellos aspectos de sus puestos que no les gustan (Phares, 1976). En otras palabras, las diferencias observadas en satisfacción pueden realmente reflejar diferencias en estilos de afrontamiento. Pero, como señala la autora, hay demasiado poca evidencia disponible para extraer conclusiones sobre por qué el locus de control interno está relacionado con la satisfacción laboral.

Parkes (1984) llevó a cabo un estudio sobre el locus de control, la apreciación cognitiva y el afrontamiento en episodios estresantes. El estudio, estrictamente hablando, no es una prueba del efecto modulador en las relaciones estrés-*strain*, pero es un estudio interesante en un ambiente ocupacional. Con una muestra de 171 estudiantes de enfermería, la autora encontró resultados similares a los de Krause (1986), los internos tenían respuestas de afrontamiento más adaptativas; esto era particularmente cierto cuando las situaciones eran evaluadas como potencialmente controlables e importantes para el sujeto.

Estudios más recientes también encuentran relaciones entre el locus de control y distintas medidas de distrés. Así, Daniels y Guppy (1992), con una muestra de 221 trabajadores (57% hombres) de una Universidad Británica (personal de apoyo y académico), encontraron apoyo para el efecto directo del locus de control sobre el bienestar psicológico; los internos tenían mejor bienestar (medido con el GHQ12).

Trocki y Orioli (1994) realizaron un estudio con 914 trabajadores de cuello blanco (administrativos y profesionales; 51% hombres y 49% mujeres). Encontraron que en todos los niveles de presión laboral, las personas con poder personal (constructo similar al locus de control) bajo o medio tenían más síntomas emocionales que los que tenían alto poder personal.

Spector y O'Connell (1994) realizaron un estudio longitudinal con 109 alumnos de la Universidad de Florida, que en el segundo momento estaban trabajando a tiempo completo. Los resultados mostraron que los internos estaban más satisfechos con sus trabajos que los externos. Al mismo resultado llegaron Koeske y Kirk (1995), con 107 profesionales de salud mental (76% mujeres).

Asimismo, Guppy y Risk (1996), con una muestra de 675 trabajadores de cuello blanco (66% mujeres), encontraron que el locus de control predecía de forma significativa la satisfacción laboral; los internos presentaban mayor satisfacción.

Dodd-McCue y Wright (1996), con una muestra de 328 contables profesionales (66% hombres), encontraron que el locus de control predecía la satisfacción laboral tanto de hombres como de mujeres, en el sentido de que existía una mayor satisfacción con un locus interno. Encontraron que la predisposición hacia un locus de control interno era el factor más significativo para hombres y mujeres, sin embargo, jugaba un papel dominante en la satisfacción laboral de las mujeres.

Por último, Haworth, Jarman y Lee (1997), con una muestra de 18 mujeres, encontraron que el locus de control correlacionaba con una mayor satisfacción con la vida y bienestar afectivo relacionado con el trabajo, con los internos teniendo puntuaciones más favorables.

Sin embargo hay estudios que no encuentran tales asociaciones. Por ejemplo, Brousseau y Mallinger (1980), en un estudio con dentistas, no encontró asociación entre externalidad y estrés laboral. Zahrly y Tosi (1989), con una muestra de 64 sujetos (8 eran mujeres) de una fábrica, encontraron que el locus de control no se relacionaba ni con la satisfacción ni con el conflicto trabajo-familia.

Asimismo, Caughey (1996), con una muestra de 36 empleados de un centro de servicios sociales (8 hombres), no encontró relación entre el locus de control y el bienestar psicológico medido con el GHQ.

En general, parece que los resultados demuestran que el locus de control actúa como un predictor significativo de los resultados relacionados con el trabajo. Sin embargo, como señala Parkes (1989), las diferencias individuales en locus de control normalmente dan cuenta sólo de pequeñas cantidades de varianza explicada. La autora propone como posibles razones que las constricciones situacionales inherentes a las situaciones laborales, particularmente las que permiten poco control objetivo, pueden reducir las oportunidades para que las diferencias individuales ejerzan una influencia sobre los resultados. Otra de las posibles razones es que las escalas sobre las creencias de control generalizadas pueden no ser suficientemente específicas para predecir las respuestas a los ambientes laborales.

En resumen, la literatura, casi unánimemente, ha encontrado beneficiosa la internalidad tanto respecto al bienestar general (Archer, 1979; Chan, 1977; Daniels y Guppy, 1992; Fisher, 1989; Kobasa, 1979; Kobasa y Puccetti, 1983; Lefcourt, 1976, 1983; Lester, 1982; McFarlane et al., 1983; Trocki y Orioli, 1994) como a resultados relacionados con el trabajo, tal como la satisfacción laboral (Anderson, 1977; Andrisani y Nestel, 1976; Dodd-McCue y Wright, 1996; Gemmill et al., 1972; Guppy y Risk, 1996; Koeske y Kirk, 1995; Spector, 1982; Spector y O'Connell, 1994). Algunas excepciones se encuentran en los trabajos de Brousseau y Mallinger (1980), Caughey (1996) y Zahrly y Tosi (1989).

Además de los efectos directos sobre el *strain*, la investigación también ha demostrado que existen efectos moduladores del locus de control sobre la relación entre el estresor y el *strain*. A este aspecto se dedica el siguiente apartado.

1.6.2. Efecto modulador del locus de control en la relación estresor-*strain*.

Como señalan Hochwarter et al. (1995), la noción de que las personas están predispuestas a comportarse de cierta forma ha sido el tema de un amplio

debate en los años recientes (Chatman, 1989; Monson, Hesley y Chernick, 1982; Pervin, 1989; Staw y Ross, 1985). Aunque el debate continúa, una conclusión general parece estar recibiendo aceptación. Concretamente, se ha sugerido que las variables de diferencia individual (disposiciones, rasgos, etc.) interaccionan con las variables situacionales para determinar cómo percibe una persona los estímulos ambientales y cómo reacciona a ellos. La idea de que existe una predisposición a actuar de una determinada manera (Schaubroeck y Ganster, 1991; Staw y Ross, 1985), según los autores, puede abrir nuevos caminos para los investigadores interesados en el estrés laboral. Identificar empleados que son más susceptibles a los estresores laborales o que reaccionan de forma diferente a ciertos estresores y ciertos tipos de *strain* sería una información valiosa para las distintas personas implicadas en el manejo del estrés.

Daniels y Guppy (1992) señalan que el control *per se* no es tan importante como creer en el propio control. La investigación de laboratorio sugiere que una creencia en el control puede ser más importante que el control real (Ganster y Fusilier, 1989).

Existe evidencia de que la internalidad tiene capacidad para amortiguar el estrés (Lefcourt, 1983; Cohen y Edwards, 1989). Así, los internos pueden manejar más estrés antes de mostrar consecuencias negativas. Presumiblemente, esta ventaja surge de la utilización de mayor afrontamiento que requiere esfuerzo, antes que escapar o evitar las situaciones.

Según Lazarus (1995), si la persona evalúa que puede controlar un evento estresante mediante sus acciones, predominan las estrategias centradas en el problema. Si, por otro lado, la persona juzga que no puede hacer nada para cambiar la situación, predomina el afrontamiento centrado en la emoción. La investigación de Lazarus y sus colegas ha demostrado que los patrones de afrontamiento varían de un encuentro estresante a otro, y a través del tiempo (Folkman y Lazarus, 1980; Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis y Gruen, 1986a; Folkman, Lazarus, Gruen y DeLongis, 1986b). Algunas estrategias de afrontamiento, tales como el pensamiento positivo, están

influenciadas por la personalidad y son relativamente estables a través de los encuentros. Otras, tales como la búsqueda de apoyo social, están influidas por las condiciones ambientales del encuentro estresante y son bastante inestables.

Keenan y McBain (1979) encontraron que los directivos con locus de control relativamente externo tenían una correlación positiva más fuerte entre la claridad de rol y baja tensión relacionada con el trabajo que aquellos con locus más interno; sin embargo, no se encontró ninguna diferencia respecto a la satisfacción laboral global.

Por el contrario, Abdel-Halim (1980), con una muestra de 89 mandos intermedios, encontró que la relación entre la ambigüedad de rol y la satisfacción laboral estaba modulada por el locus de control. En puestos más ambiguos los internos estaban más satisfechos que los externos.

Krause y Stryker (1984), con una muestra de 2000 hombres, encontraron que los hombres con locus de control externo experimentaban mayores niveles de distrés psicofísico debido a eventos estresantes (laborales y económicos) que los hombres con locus interno. Sin embargo, era el locus interno moderado el que reducía el impacto del estrés económico y laboral. Para los internos extremos y los externos extremos, los efectos del estrés sobre el distrés psicofisiológico no difería, aunque las dos variables estaban relacionadas para ambos grupos. El grupo más vulnerable al estrés era el externo moderado. Krause (1986), en un grupo de 351 personas mayores encontró que los internos extremos y los externos extremos tenían más síntomas depresivos.

Feldt (1997) examinó el papel modulador del sentido de coherencia, constructo similar al locus de control, en la relación entre la presión de tiempo en el puesto y los síntomas psicósomáticos y el agotamiento emocional. La muestra utilizada era de 989 diseñadores técnicos (94.1% hombres). Los resultados mostraron un efecto modulador en ambos casos. La mayor asociación entre presión temporal y síntomas psicósomáticos y agotamiento emocional se daba en

las personas con menor sentido de coherencia y la asociación se debilitaba en las personas con mayor sentido de coherencia.

Newton y Keenan (1990), en un estudio longitudinal realizado en Gran Bretaña que investigaba las carreras tempranas de jóvenes ingenieros graduados (247 sujetos), encontraron que el locus interaccionaba con el tipo concreto de demanda del puesto en su relación con el *strain*. Con el aumento de ambigüedad y frustración ambiental, se observaron mayores aumentos en las variables de *strain* entre los externos. Sin embargo, los aumentos en conflicto de rol y sobrecarga cuantitativa estuvieron asociados con mayores aumentos en *strain* entre los internos (en el caso de la frustración, pero el resultado no era significativo para la satisfacción laboral).

La investigación de campo como la de Anderson, Hellriegel y Slocum (1977), así como el estudio de Newton y Keenan (1990), indican que los internos presentan menos *strain* en general. Sin embargo, parece que bajo ciertas condiciones ambientales, quizás las caracterizadas por mayores sobrecargas o conflicto de rol, la relación externalidad-mayor *strain* no se mantiene.

De todos modos, la investigación sobre el papel modulador del locus no es consistente. Así, Batlis (1980) fracasó en encontrar interacciones significativas entre el locus de control y el conflicto o ambigüedad de rol con respecto a varias medidas de *strain*, entre las que se incluía la insatisfacción laboral.

El estudio de Syrotnick y D'Arcy (1982), con 854 hombres empleados, utilizó la autonomía, la presión del puesto y las oportunidades como variables independientes. Las variables dependientes fueron la satisfacción laboral, el GHQ-30, una evaluación de salud personal y el abuso del alcohol. Encontraron pocas interacciones, aunque encontraron que los externos utilizaban más apoyo social cuando estaban bajo presión. Los autores concluyeron que el locus de control no tiene efectos moduladores sobre las relaciones estrés-*strain*.

Daniels y Guppy (1992), con una muestra de 221 trabajadores (57% hombres) de una Universidad Británica (personal de apoyo y académico), encontraron únicamente apoyo para el efecto directo del locus de control; los internos tenían mejor bienestar (medido con el GHQ12), mientras que no encontraron apoyo para el efecto modulador del locus de control.

Como ya se ha señalado, Trocki y Orioli (1994), encontraron que el poder personal tenía un efecto protector sobre los síntomas emocionales; dicho efecto, sin embargo, era aditivo pero no modulador.

Por último, Frone et al. (1995), con una muestra de 596 empleados de distintas ocupaciones (56% mujeres) no encontraron que el apoyo social ni la maestría (constructo que incluye las creencias de control personal) modulasen la relación entre los estresores laborales y el distrés, aunque las correlaciones y los análisis de regresión indicaban que estos recursos psicosociales estaban negativamente relacionados con el distrés psicológico.

En resumen, los estudios sobre el efecto modulador del locus de control (o constructos relacionados tales como el de personalidad resistente, maestría o sentido de coherencia) han ofrecido resultados contradictorios. Algunos estudios encuentran apoyo para el efecto modulador del locus de control en el proceso de estrés, en el sentido de que un locus interno amortigua los efectos de los estresores (Abdel-Halim, 1980; Cohen y Edwards, 1989; Krause y Stryker, 1984; Lefcourt, 1983). Keenan y McBain (1979) también encuentra dicho efecto pero únicamente respecto a los efectos sobre la tensión y no en el caso de la satisfacción laboral. Newton y Keenan (1990) encuentran un efecto modulador, pero el sentido de éste dependía del tipo de demandas. Por último, existen estudios que no encuentran apoyo para el efecto modulador del locus de control (Batlis, 1980; Daniels y Guppy, 1992; Frone et al., 1995; Syrotnick y D'Arcy, 1982; Trocki y Orioli, 1994).

A pesar de los resultados contradictorios, Payne (1988), en su revisión, concluye que existe suficiente evidencia de que el locus de control modula la

relación entre estresores y *strain*, al menos cuando ambos se miden mediante autoinforme. El locus de control tienen efectos omnipresentes en el proceso del estrés y debería ser tenido en cuenta en futuros estudios para comprobar si esta variable, más que el ambiente, es la causa de los cambios en el bienestar psicológico.

1.6.3. El modelo demandas-control-locus de control.

En la investigación existente, normalmente los efectos interactivos son puestos a prueba como interacciones de dos términos. Sin embargo, una interacción de dos términos puede, asimismo, estar modulada por un factor adicional; una relación más compleja de este tipo podría dar cuenta del fracaso en identificar efectos interactivos significativos de dos términos.

En este sentido, Fletcher y Jones (1993) concluyen que el gran número de estudios que se han realizado para probar el modelo de Karasek y los pequeños efectos que se han encontrado sugieren que es hora de salir de un foco estrecho que se centra sólo en dos características del puesto.

Parkes (1991) sugiere que la variabilidad en los resultados del modelo demandas-control puede ser debida a no tener en cuenta el efecto modulador del locus de control. En su estudio, la autora llama la atención sobre el hecho de que los factores relevantes para el *strain* no sólo residen en el ambiente laboral, sino que las características del puesto interaccionan con las características individuales.

Parkes (1989) ha presentado un modelo que muestra cómo el control percibido y el real se interrelacionan entre sí. En este modelo, las diferencias del individuo en las creencias de control alteran la percepción de las características objetivas del trabajo. Existe una relación recíproca, de forma que la percepción de las características objetivas del trabajo influyen sobre las creencias de control. Así,

de acuerdo al modelo de Parker, el control percibido es función del control objetivo y de las diferencias individuales en las creencias de control.

Las diferencias individuales en las creencias de control se pueden operacionalizar mediante el constructo del locus de control. Así, de acuerdo con el modelo de Parker, el control es más probable que se perciba cuando el control objetivo es alto y el locus de control es interno. Por tanto, la percepción de control y, consecuentemente, su puesta en acción pueden depender de la existencia de un locus de control interno. Siguiendo este razonamiento, cabría esperar que el control del puesto amortigüe el efecto de los estresores ocupacionales sólo cuando la persona tiene un locus de control interno.

Para Daniels y Guppy (1992), puede ser posible que un locus de control interno represente un estilo cognitivo que predisponga a la persona a hacer un uso efectivo del control del puesto como un recurso de afrontamiento (Daniels, 1992). Según Phares (1976), los internos, en contraste con los externos, realizan más esfuerzo por controlar su ambiente, aprenden mejor, buscan nueva información más activamente cuando esta información tiene relevancia personal y utilizan mejor la información. Así, el control del puesto y el locus de control pueden, de forma conjunta, amortiguar los efectos de los estresores.

Asimismo, desde las teorías del ajuste persona-ambiente (Caplan, 1987; French, Caplan y Harrison, 1982) se predice una interacción entre el control real y las creencias de control. Desde dichas teorías se predice que la congruencia entre las creencias de control personal y las oportunidades de control ambiental lleva a resultados más favorables que la incongruencia. Warr (1987) sugiere que los efectos de la congruencia pueden ser predichos a priori, pero apunta a la falta de evidencia empírica.

En el mismo sentido, Steptoe (1989) señala que la noción de que las personas estarán mejor cuando sus creencias en el control sean congruentes con las condiciones y demandas ambientales es atractiva pero aún tiene que ser

documentada ampliamente en la literatura (Folkman, 1984; Jackson, 1989; Warr, 1987).

Todos estos resultados sugieren que el locus de control podría interactuar con la demanda y la discreción para predecir el *strain*.

Se ha presentado alguna evidencia de congruencia en situaciones laborales. Marino y White (1985) encontraron una interacción significativa entre el locus de control y la *especificidad del puesto* (el grado en que el trabajo requiere que se sigan estrechamente reglas y procedimientos). Bajo condiciones de baja especificidad (es decir, alta autonomía), los externos informaron de más estrés que los internos, pero lo inverso era cierto bajo condiciones de alta especificidad, es decir, los externos encontraron menos estresante el alto nivel de especificidad (baja autonomía).

También se han encontrado resultados consistentes con un modelo de congruencia en estudios de laboratorio (Brownell, 1982; Hrycenko y Minton, 1974). Brownell encontró que los sujetos internos realizaban mejor una tarea directiva simulada en condiciones de alto control, mientras que los externos la realizaban mejor en la condición de bajo control.

En contra de estos resultados, Sims y Szilagyi (1976) usaron la medida de Rotter (1966) del sentido general de control externo o interno y encontraron que su impacto modificador sobre la relación entre oportunidad de control y satisfacción con el trabajo no era estadísticamente significativo.

Parkes (1991) realizó dos estudios. El primero con una muestra de 590 hombres, empleados como examinadores de conducir y el segundo, longitudinal, con una muestra de 147 graduados (60% mujeres).

En el primer estudio, la autora no encontró significativa la interacción entre las demandas y la discreción (medida similar a la utilizada por Karasek, 1979) sobre el bienestar psicológico (medido con el GHQ), pero sí la interacción

entre las demandas, la discreción y el locus de control. En el caso de los internos no hubo interacción entre demandas y discreción, sino que tenían efectos aditivos. Por el contrario, en el caso de los externos sí hubo una interacción significativa consistente con el modelo de Karasek; una baja discreción y altas demandas estaba asociado con puntuaciones de bienestar particularmente bajas.

En el segundo estudio el resultado medido fue la ansiedad (factor del GHQ) y los resultados fueron los mismos que en el primer estudio. No hubo interacción en el caso de los internos y sí en el de los externos; con altas demandas, la ansiedad estaba negativamente relacionada con la discreción; con bajas demandas, la relación era positiva.

Por tanto, los datos de los dos estudios separados, uno transversal y el otro longitudinal, demostraron que las diferencias en las creencias de control actúan como moduladoras entre las medidas de demandas percibidas y la discreción y los resultados afectivos. La naturaleza de estos efectos puede explicar por qué algunos investigadores han encontrado que las demandas y la discreción predicen los resultados de una forma interactiva, consistente con la teoría de Karasek, mientras que en la mayoría de los estudios sólo se encuentran efectos aditivos o no significativos.

Estos resultados demuestran que el modelo interactivo demandas-discreción se aplica a los sujetos externos; además, la interacción tuvo la forma predicha por Karasek. Sin embargo, entre los internos, no hubo evidencias de interacción. Estos resultados ayudan a reconciliar los patrones contradictorios de resultados. En concreto, sugieren que, en la investigación con muestras generales, si no se tienen en cuenta las diferencias en locus de control, lo más probable es que se encuentre un efecto interactivo débil entre las demandas y la discreción en relación a los resultados afectivos (un patrón similar a los observados en el estudio de Parkes a nivel medio de locus).

Los resultados también mostraron que los externos en puestos de alto-*strain* mostraban mayor distrés que los internos en condiciones similares. Como

señala la autora, estos resultados son consistentes con la literatura que sugiere que, en comparación con los internos, los externos es menos probable que utilicen estrategias eficaces de afrontamiento en situaciones estresantes (Anderson, 1977; Marks, Richardson, Graham y Levine, 1986; Parkes, 1984).

Sin embargo, los externos también mostraron niveles relativamente altos de síntomas en condiciones de bajas demandas y alto control (condición de bajo *strain*), mientras que los internos tenían bajos niveles de distrés. Sin duda, la diferencia entre internos y externos en condiciones de bajo *strain* eran más marcadas que en situaciones de alto *strain*. Tomado conjuntamente, esto sugiere que los externos encuentran una particular dificultad en manejar situaciones laborales en que las demandas y la discreción no están equilibradas, independientemente de la posición real a lo largo de la dimensión de *strain del puesto*. Por el contrario, bajo condiciones en que demandas y discreción están equilibrados (dimensiones activa y pasiva) los externos tienden a mostrar niveles similares de distrés que los internos.

Estos resultados también son relevantes para el tema de la congruencia-incongruencia, ya que, con bajos niveles de demandas, la alta discreción es favorable para las personas con una orientación interna (cuyas creencias son congruentes con sus percepciones del ambiente) pero no para los de orientación externa (que perciben incongruencia entre las creencias personales y las condiciones ambientales). Por el contrario, no hubo evidencia de efectos de congruencia a niveles altos de demandas; bajo condiciones de altas demandas y alta discreción (puestos activos), las diferencias individuales en las creencias de control tienen poco impacto sobre el resultado. Bajo estas condiciones, el ambiente parece determinar en gran medida el resultado y los factores personales no marcan relativamente ninguna diferencia.

Como conclusiones generales, Parkes (1989) señala que las oportunidades de control personal en ambientes ocupacionales tienen importantes implicaciones para el funcionamiento psicológico y fisiológico, de forma general, y para resultados específicos relacionados con el trabajo. En los estudios que

muestran resultados significativos, un mayor control está asociado casi siempre con resultados más favorables; sólo cuando los temas de la congruencia entre las condiciones ambientales y las creencias o preferencias de control individuales se tienen en cuenta hay evidencia empírica que sugiere que un mayor control puede no ser siempre beneficioso para todas las personas.

Según la autora, el tema de la congruencia es particularmente importante y se necesita más información sobre las condiciones bajo las cuales los externos responden desfavorablemente a las situaciones laborales que permiten altos niveles de control, sobre los resultados en los que estos efectos son aparentes y sobre los mecanismos implicados.

Por último, como ya se ha señalado, Vahtera et al. (1996) ampliaron el modelo demandas-control incluyendo el sentido de coherencia (concepto similar al locus de control) en la predicción de las ausencias por enfermedad.

A partir de un análisis de regresión jerárquica, los resultados mostraron que, tanto en hombres como en mujeres, había una interacción significativa entre las demandas, el control y el sentido de coherencia. Sin embargo, los resultados eran distintos dependiendo del género.

En el caso de los hombres, los resultados están más relacionados con el nivel de actividad de los puestos. En los sujetos externos (débil sentido de coherencia) tanto los puestos activos como pasivos predecían altas ausencias por enfermedad. Sin embargo, los sujetos internos (alto sentido de coherencia) tenían las mayores ausencias por enfermedad en los puestos pasivos y las menores ausencias en los puestos activos.

En el caso de las mujeres con locus externo (débil sentido de coherencia), tienen más ausencias, en general, con poco control, es decir, en puestos pasivos y puestos de alto *strain*, lo cual apoyaría las predicciones del modelo demandas-control. Sin embargo, al contrario que en dicho modelo, las ausencias son mayores en los puestos activos que en los de bajo *strain*. Por otro lado, los

resultados para las mujeres con locus interno (alto sentido de coherencia) son congruentes con el modelo de Karasek; las mayores ausencias se daban con bajo control y al aumentar las demandas, aumentaban las ausencias. Por otro lado, con alto control el aumento en las demandas no afectaba al número de ausencias.

Resumiendo, se han encontrado varios estudios que introducen el locus de control en el modelo demandas-control y todos apoyan la existencia de interacciones significativas (Daniels y Guppy, 1994; Parkes, 1991; Vahtera et al., 1996), aunque los resultados no van en la misma dirección.

En los dos estudios realizados por Parkes (1991), el modelo interactivo demanda-discreción se cumple únicamente con los sujetos externos; además, la interacción tuvo la forma predicha por Karasek (1979).

Por otro lado, como ya se ha señalado, en el estudio de Vahtera et al. (1996), los resultados dependían del género. Sin embargo, a pesar de las diferencias entre hombres y mujeres, en general, los resultados parecen apoyar más el modelo demandas-control en el caso de las personas con locus interno.

Daniels y Guppy (1994) encontraron que el efecto del aumento en el nivel del estresor sobre el bienestar de los internos con alta autonomía era menor que el efecto del estrés sobre el bienestar de las personas con cualquier otra combinación de estas variables. El modelo demandas-control se aplicaba más claramente en el caso de los internos.

Sin embargo, en el caso de los externos, el efecto observado es el opuesto, al aumentar las demandas aumenta el bienestar de las personas con bajo control y disminuye si tienen alto control.

Estos resultados apoyarían la teoría de la congruencia. Con altas demandas, las personas con locus externo presentan mayor bienestar con un bajo control; sin embargo, las personas con locus interno presentan mayor bienestar si

tienen alto control. También apoyaría la hipótesis de que los internos hacen un uso más eficaz del control como estrategia de afrontamiento.

Existe evidencia en la literatura de que una de las condiciones que puede afectar al efecto modulador del locus de control en la relación demandas-control-*strain* es el apoyo social. A continuación se analiza la interacción entre este conjunto de variables.

1.7. RELACIONES ENTRE LAS DEMANDAS, EL CONTROL, EL APOYO SOCIAL Y EL LOCUS DE CONTROL.

Frone et al. (1995) señalan que la investigación anterior sufre de, al menos, una limitación importante. El estudio típico del estrés laboral examina varios estresores relacionados con el trabajo junto con una única variable moduladora psicosocial. Sin embargo, es probable que los distintos moduladores psicosociales estén significativamente intercorrelacionados. La inclusión de más de un tipo de variable moduladora en un único estudio no sólo enriquece el modelo teórico sino que permite la investigación de posibles interacciones entre las variables moduladoras (Dean y Ensel, 1982).

Siguiendo el argumento presentado por Vahtera et al. (1996), los factores situacionales permanentes, como las demandas y el control, son especialmente importantes en el trabajo (House, 1987; Karasek y Theorell, 1990). El éxito en el afrontamiento depende de la adecuación y disponibilidad de recursos (Hobfoll, 1988) y tanto el control, como el apoyo social y las creencias de control intrapersonal son recursos que mejoran el afrontamiento. Dichos recursos interaccionan para promover o inhibir la resistencia al estrés (Hobfoll, 1988; Holahan y Moos, 1990). Sin embargo, el impacto relativo de los recursos específicos y la naturaleza de su efecto combinado no es bien conocido (Hobfoll, 1988; Parkes, 1994).

En la misma línea, Kasl (1989) señala que, dado el estado de la evidencia sobre el efecto del control, parece razonable recomendar que futuros estudios exploren la interacción del control con otras dimensiones, tales como el apoyo social o el locus de control.

Distintos estudios han abordado las interacciones entre estas variables; sin embargo, no se ha encontrado ningún estudio que haya examinado explícitamente la interacción de orden superior entre los tres tipos de variables.

Algunos estudios han indicado interacciones significativas entre el locus de control, el apoyo social y los estresores sobre el bienestar. Así, Sandler y Lakey (1982) encontraron que los sujetos clasificados como externos en locus de control decían recibir más apoyo social que los sujetos internos. Sin embargo, encontraron que los sujetos internos parecían hacer un uso más eficaz del apoyo que recibían, ya que el efecto de amortiguamiento del apoyo social era más fuerte para los internos que para los externos.

Kobasa y Puccetti (1983) en un estudio con hombres ejecutivos encuentran que el apoyo de los supervisores amortiguaba los efectos del estrés laboral, mientras que el apoyo de la familia sólo amortiguaba el estrés de las personas que puntuaban alto en la medida de *personalidad resistente*.

Uno de los estudios más citados sobre las relaciones entre el locus de control y el apoyo social es el de Lefcourt, Martin y Saleh (1984).

Dichos autores realizaron tres estudios con estudiantes de psicología (hombres y mujeres), el primero con 46 sujetos, el segundo con 99 y el tercero con 66. En dichos estudios, no analizaron las interacciones de segundo orden (entre demandas, locus de control y apoyo social), sino que dividieron la muestra en función de la mediana en la puntuación del locus de control y realizaron análisis de interacción en cada subgrupo.

En el primer estudio, los resultados mostraron un efecto directo de los eventos de la vida negativos sobre el *strain* en el caso de los externos. Sin embargo, los internos reaccionaban de forma distinta a los eventos de la vida negativos en función del apoyo social. Al aumentar las experiencias negativas, en los internos con apoyo disminuía el *strain*, mientras que en los que no tenían apoyo aumentaba. Los internos con apoyo parecían haber convertido las adversidades potenciales en retos, mientras que los internos sin apoyo las veían como fuentes de *strain*.

En el segundo y tercer estudio encuentran la misma interacción, pero no había un efecto directo de los estresores sobre los externos, sino también sobre los internos. Los resultados, por tanto, mostraron que el apoyo social juega un papel principal en la determinación de cómo responden los internos al estrés. También es obvio que el locus de control por sí mismo no produce una mejora consistente de los efectos. Los autores sugieren que el apoyo social que está implicado con la provisión de perspectivas alternativas y oportunidades de re-atribuciones de culpa puede ser el que sirva para proteger a quienes se ven a sí mismos como agentes de sus propias experiencias.

Otro estudio que analiza la interacción entre las mismas variables es el de Cummins (1989), el cual encontró una interacción de segundo orden entre estrés, locus de control y apoyo social: el apoyo social amortiguaba el impacto del estrés sobre la satisfacción laboral sólo para los internos, quienes creían que podían afectar a los resultados.

Asimismo, Fusilier, Ganster, Mayes y Bronston (1987) encontraron que el apoyo social y el locus de control conjuntamente afectaban a la depresión y quejas somáticas del trabajador. Parece que los internos pueden usar de forma más eficaz el apoyo social que tienen disponible.

Caldwell, Pearson y Chin (1987) estudiaron las relaciones entre el género, el locus de control y el apoyo social. Según los autores, dichas variables

han demostrado tener importantes impactos independientes sobre la relación entre enfermedad y estrés.

Por ejemplo, se han encontrado diferencias de género en la cantidad de apoyo social percibido (Caldwell y Bloom, 1982; Hirsch, 1979). En su revisión de la literatura sobre apoyo social, Leavy (1983) afirma que "los resultados indican que las mujeres tienden a tener más relaciones de apoyo que los hombres" (p. 14). Además de las diferencias en la cantidad de apoyo social que hombres y mujeres reciben, hay evidencia de que diferentes aspectos del apoyo pueden afectar al ajuste de forma diferente para los dos géneros (Billings y Moos, 1982a, 1982b; Dean y Ensel, 1982; Phillips, 1981).

Caldwell et al. (1987) parten de la hipótesis de que tanto el locus de control como el apoyo social modulan los efectos del estrés sobre el ajuste y que los efectos del apoyo social serán mayores para las mujeres y para los que tienen locus interno.

Realizaron un estudio con 367 alumnos de psicología (216 mujeres y 151 hombres). Utilizaron una medida de eventos estresantes de la vida, apoyo social (una medida global y otras cuatro de cuatro fuentes diferentes: amigos del mismo sexo, del sexo contrario, familia y ayuda de profesionales), locus de control y desajuste (depresión y síntomas psicósomáticos). Los resultados dejan claro que la importancia del estrés, el locus de control, el género y el apoyo social como determinantes del ajuste psicológico va más allá de sus simples efectos directos. Existe una interacción significativa de tercer orden (entre el apoyo social de amigos del mismo sexo, el locus, el género y el estrés) y otra de segundo orden (entre el apoyo de profesionales, el género y el locus de control). La influencia de los eventos negativos de la vida estaba modulada de forma compleja por la acción conjunta de las tres variables incluidas en el estudio. En concreto, los efectos del estrés y el apoyo social sobre el ajuste diferían dentro de los grupos definidos por el género y el locus de control.

Para interpretar las interacciones realizaron las regresiones múltiples en subgrupos creados en función de la mediana: mujeres internas, mujeres externas, hombres internos y hombres externos.

Los resultados muestran que el género es el modulador más poderoso del efecto del estrés sobre el ajuste (síntomas psicosomáticos). Los eventos estresantes de la vida están relacionados más fuertemente con los niveles de síntomas de las mujeres que con los de los hombres. El género también influye sobre el ajuste a través de sus efectos interactivos con el locus de control. El modelo "estrés x apoyo" parece ajustarse más para el subgrupo de mujeres externas y menos para los hombres externos.

El locus de control no parece afectar al impacto del estrés sobre la formación de síntomas de las mujeres, pero sí tiene importantes efectos para los hombres. Es más probable que los hombres internos desarrollen síntomas psicosomáticos bajo estrés, mientras que es más probable que los externos se depriman más.

Kobasa y Puccetti (1983), Fusilier et al. (1987), Sandler y Lakey (1982) y Lefcourt et al. (1984) encontraron que los externos no usan el apoyo social de forma tan eficaz como los internos. Según el estudio de Caldwell et al. (1987), parece que este resultado es especialmente cierto para los hombres externos. Las mujeres externas sí se sienten apoyadas y utilizan el apoyo de forma eficaz para disminuir sus niveles de síntomas depresivos. Los hombres externos, por el contrario, no presentan ninguna relación entre el apoyo que reciben y sus niveles de funcionamiento psicológico.

Los estudios comentados hasta aquí han estudiado la interacción entre los estresores, el locus de control y el apoyo social, pero no han incluido el control. Por otro lado, se han centrado más en los eventos estresantes de la vida. Existen dos estudios realizados en el ámbito ocupacional que sí han incorporado el control en sus estudios. Sin embargo, cabe destacar que ninguno de los dos ha examinado de forma explícita la interacción de tercer orden.

El primero de ellos es el realizado por Daniels y Guppy (1994). Los autores realizaron un estudio longitudinal, con un mes de intervalo entre las dos medidas. La muestra estaba compuesta por 244 contables diplomados, predominantemente hombres (86.1%), con una edad media de 29.4 años. La medida de estresores utilizada fue una diseñada especialmente para medir los eventos estresantes en el trabajo de contable. Las otras medidas utilizadas fueron una de locus de control laboral, una de apoyo social funcional recibido en el trabajo, una de autonomía (independencia en la tarea y estrechez de supervisión) y una de participación en la toma de decisiones. El bienestar lo midieron con la suma de cuatro escalas (GHQ, depresión relacionado con el trabajo, ansiedad relacionada con el trabajo y agrado relacionado con el trabajo -medidas de Warr, 1990).

Realizaron análisis de regresión jerárquica modulada para comprobar si el estresor y el locus interaccionaban con la autonomía, la participación o el apoyo social.

Los resultados mostraron una interacción significativa entre el estresor, el locus de control y la autonomía y otra entre el estresor, el locus de control y el apoyo social.

El efecto del aumento en el nivel de estresor sobre el bienestar de los internos con alta autonomía era menor que el efecto del estrés sobre el bienestar de las personas con cualquier otra combinación de estas variables.

Los internos con alto apoyo social era menos probable que tuvieran atenuado su bienestar psicológico cuando experimentaban los efectos de mayores niveles de estresores.

Sin embargo, los autores comentan otro resultado interesante. Para los externos con bajo apoyo social existía un efecto "suelo"; es decir, un locus externo y poco apoyo social estaba asociado con bajo bienestar, independientemente del nivel de los estresores.

Para integrar los resultados de los efectos directos del locus y el apoyo social con los resultados de la interacción, los autores sugieren que es interesante el modelo de reducción de la discrepancia de Fisher (1989). Fisher sugiere que el control es beneficioso porque permite al individuo reducir las discrepancias entre la realidad y el estado deseado de la realidad. Así, en línea con el modelo de efectos interactivos apoyado por los datos, el control protege de los efectos de los estresores sobre el bienestar. Sin embargo, el modelo de Fisher sugiere que la reducción de la discrepancia tiene efectos sobre, y por encima de, los proporcionados por facilitar un afrontamiento eficaz. Se señala que ejecutar el control puede llevar, por sí mismo, a sentimientos de bienestar. Por tanto, un locus de control interno está directamente relacionado con el bienestar psicológico, ya que el individuo cree que puede ejecutar el control sobre ese ambiente (Thompson, 1981).

Los efectos interactivos del apoyo social se pueden atribuir a aquellos aspectos del apoyo social en que el donante ayuda al receptor a cambiar algún aspecto indeseable del ambiente. Por el contrario, el efecto principal del apoyo social puede indicar que el apoyo social es necesario para cubrir las necesidades de afiliación, respeto, reconocimiento social o afecto de la persona (Aneshensel y Stone, 1982).

Estos dos modelos de efectos principales pueden también explicar lo que parecen ser efectos de *suelo*. Se ha apuntado que dicho efecto representa contingencias donde el bienestar psicológico es tan bajo, que el aumento en el número de estresores, del tipo crónico medido en este estudio, crea pocas diferencias. Una persona con poco contacto social en el trabajo y que, simultáneamente, cree poco en su capacidad para controlar el ambiente laboral, se espera que presente un bajo bienestar psicológico.

Por último, el segundo estudio que introduce las cuatro variables es el realizado por Vahtera et al. (1996), del cual ya se han comentado algunos resultados anteriormente. Los autores plantearon un modelo de demandas-control ampliado para permitir la posibilidad de que el apoyo social percibido y el sentido

de coherencia (concepto similar al locus de control) modificasen la interacción de las demandas y el control. La medida de *strain* utilizada fueron las ausencias por enfermedad.

Los resultados mostraron que la asociación entre las características del puesto y las ausencias por enfermedad dependía del género. Las altas demandas, en comparación con las bajas demandas, predecían menos ausencias cortas entre los hombres, pero más entre las mujeres. Entre los hombres, un alto control predecía menos ausencias cortas que el bajo control y no influía en las ausencias largas. Entre las mujeres estaba asociado con una disminución en ambos tipos de ausencias.

El apoyo del supervisor estaba asociado con una disminución de ausencias entre las mujeres; el del cónyuge reducía las ausencias de los hombres; mientras que el apoyo de los compañeros no afectaba a las ausencias.

El sentido de coherencia predecía menos ausencias, pero sólo entre las mujeres.

A partir de los análisis descriptivos, los autores concluyen que, tanto para hombres como para mujeres, los puestos activos, más un fuerte sentido de coherencia (locus interno) y buen apoyo estaban asociados con menos ausencias que los puestos pasivos, un débil sentido de coherencia y bajo apoyo. Los puestos de alto *strain* más un fuerte sentido de coherencia estaba asociado con bajas ausencias en comparación con los de alto *strain* y débil sentido de coherencia.

En resumen, excepto el trabajo de Vahtera et al. (1996) que incluye las cuatro variables (aunque no pone a prueba la interacción de orden superior entre todas ellas), los demás estudios revisados analizan el efecto de la interacción de segundo orden entre los estresores, el apoyo social y el locus de control (Caldwell et al., 1987; Cummins, 1989; Daniels y Guppy, 1994; Fusilier et al., 1987; Kobasa y Puccetti, 1983; Lefcourt et al., 1984; Sandler y Lakey, 1982).

Todos los estudios encontraron que el efecto modulador del apoyo social se da, fundamentalmente, en los internos; los externos no usan el apoyo social de forma tan eficaz como los internos. Según el estudio de Caldwell et al. (1987), parece que este resultado es especialmente cierto para los hombres externos. Las mujeres externas sí se sienten apoyadas y utilizan el apoyo de forma eficaz para disminuir sus niveles de síntomas depresivos. Los hombres externos, por el contrario, no presentan ninguna relación entre el apoyo que reciben y sus niveles de funcionamiento psicológico.

1.8. PRINCIPALES CONCLUSIONES SOBRE EL MODELO DEMANDAS-CONTROL.

En el presente capítulo se ha abordado el análisis del modelo demandas-control de Karasek (1979) y las principales críticas surgidas.

Algunas de estas críticas, como la simplificación excesiva ha llevado a que distintos autores incorporasen nuevas variables en el modelo. Estas ampliaciones se han realizado recogiendo las aportaciones de otros dos grandes temas de estudio en la Psicología, el apoyo social y el locus de control.

La revisión de la literatura sobre las relaciones entre este conjunto de variables ha llevado a una serie de conclusiones que se presentan a continuación.

Son muchos los estudios realizados en donde se ha analizado las consecuencias tanto físicas, como psicológicas y conductuales de las demandas conflictivas y excesivas, es decir, del conflicto de rol. Sin embargo, el énfasis se ha puesto fundamentalmente en las consecuencias psicológicas. A pesar de que existe alguna evidencia en contra (Bedeian y Armenakis, 1991; Bravo et al., 1993a; Bravo et al., 1995; González-Romá et al., 1995; Lloret, 1991), se puede concluir que la investigación ha demostrado que un mayor conflicto de rol está asociado a una mayor insatisfacción laboral (Adkins, 1995; Fisher y Gitelson,

1983; Fry y Hellriegel, 1987; González-Romá, 1989; González-Romá et al., 1989; Jackson y Schuler, 1985; Kemery et al., 1987; Mayes y Ganster, 1988; Klenke-Hamel et al., 1990; Miles, 1975; Netemeyer et al., 1990; Netemeyer et al., 1995; Peiró et al., 1985; Peiró et al., 1991; Peiró et al., 1992; Schuler, 1979; Westman, 1992), así como con un mayor distrés general (Buck, 1972; Fimian, 1984; Karasek y Theorell, 1990; Summers et al., 1995; Tausig y Fenwick, 1992; Westman, 1992).

Asimismo, la evidencia de la investigación sugiere un nexo causal, casi con total seguridad, entre la oportunidad de control y la salud mental relacionada con el trabajo, como es el caso de la satisfacción laboral (Bechtold, et al., 1981; Beehr y Drexler, 1986; Breaugh, 1985; Fletcher y Jones, 1993; Greenberger et al., 1989; Hackman et al., 1978; Jackson y Schuler, 1985; Loher et al., 1985; Sauter, 1989; Shaw y Riskind, 1983; Stone, 1985; Wall y Clegg, 1981; Weaver, 1978) y entre la oportunidad de control y la salud mental general (Barnett y Baruch, 1985; Barnett y Marshall, 1991; Carayon, 1993a; Carayon et al., 1995; Spector, 1986; Verbrugge, 1983; Warr, 1987).

Por lo que respecta a la evidencia sobre el modelo demandas-control de Karasek (1979), los resultados son contradictorios. El apoyo más claro proviene de la literatura que estudia el riesgo de enfermedad física (Alfredsson et al., 1985; Haan, 1985; Haratani et al., 1992; Haynes et al., 1987; Johnson y Hall, 1988; LaCroix, 1984; LaCroix y Haynes, 1987; Landsbergis et al., 1994; Schnall et al., 1990; Schnall et al., 1994; Theorell, 1990; Theorell et al., 1991). Sin embargo, cuando se trata de aplicar el modelo a la predicción de la salud psicológica, los resultados son contradictorios y no se puede extraer una conclusión clara. Existen estudios que apoyan el modelo (Arsenault et al., 1991; Bromet et al., 1988; DeJonge et al., 1996; Dwyer y Ganster, 1991; Fox et al., 1993; Karasek, 1979, 1989, 1990; Karasek et al., 1987; Karasek y Theorell, 1990; Lennon, 1987; Parkes et al., 1994; Xie, 1996), estudios que no lo apoyan (Bhagat et al., 1994; Carayon, 1993b; Fletcher y Jones, 1993; Hurrell y McLaney, 1989; Kelloway y Barling, 1994; Payne y Fletcher, 1983; Sauter, 1989; Spector, 1987; Warr, 1990) y estudios que presentan una evidencia equívoca (Barnett y Marshall, 1991; Beehr

y Drexler, 1986; Landsbergis, 1988; Perrewé y Ganster, 1989; Wall et al., 1996; Westman, 1992).

La evidencia contradictoria se ha atribuido, entre otras causas, a la excesiva simplicidad del modelo, el cual no considera la posible influencia de otras variables moduladoras como el apoyo social o el locus de control.

La literatura sobre el apoyo social presenta, asimismo, numerosas contradicciones. A partir de los estudios sobre el efecto del apoyo social en los estresores (Beehr, 1976; Beehr y Drexler, 1986; Beehr et al., 1990; Etzion, 1984), se puede concluir con Beehr (1995) que, si existe tal efecto, no es fuerte ni general.

Por lo que respecta al efecto principal del apoyo social sobre la salud, se puede concluir que existen efectos positivos y que dichos efectos positivos son más consistentes en el caso de la salud psicológica (Andries et al., 1996; Beehr, 1976; Beehr y Drexler, 1986; Beehr et al., 1990; Blau, 1981; Carayon et al., 1995; Etzion, 1984; French et al., 1983; Ganster et al., 1986; House, 1981; Jayaratne et al., 1984; Karasek et al., 1982c; LaRocco y Jones, 1978; LaRocco et al., 1980; Loscocco y Spitze, 1990; Melamed et al., 1991; Mottaz, 1986; Parkes, 1982; Parkes et al., 1994; Payne y Jones, 1987; Roxburgh, 1996; Sanz Fort, 1989; van Dijkhuizen, 1980). Beehr (1995) concluye que, en general, el potencial para los efectos directos del apoyo social sobre el bienestar individual parece probable aunque los efectos son débiles. También parece más probable que se encuentre cuando se utilizan medidas de autoinforme tanto para el apoyo social como para los resultados de salud. Hay, sin embargo, suficiente variedad en las correlaciones para afirmar que se requiere más investigación.

Sin embargo, el papel del apoyo social como modulador en la relación entre los estresores y el *strain* no está claro. El efecto de amortiguación del apoyo social no es un resultado común en la investigación sobre el estrés laboral. Existen estudios que apoyan tal efecto (Beehr et al., 1990; House y Wells, 1978; LaRocco et al., 1980; Terry et al., 1993), estudios que encuentran que el apoyo social no

tiene un efecto modulador (Blau, 1981; Dollard et al., 1995; Frone et al., 1995; LaRocco y Jones, 1978; Loscocco y Spitze, 1990; Melamed et al., 1991; Parasuraman et al., 1992; Roxburgh, 1996; Sheffield et al. 1994), estudios que presentan evidencia equívoca (Etzion, 1984; Greller et al., 1993; Peiró et al., 1986) e, incluso, estudios que encuentran un efecto de amortiguación inversa (Beehr, 1976; Ganster et al., 1986; Kaufmann y Beehr, 1986, 1989; Reifman et al., 1991; Seers et al., 1983), quizás debido a la provocación de un fenómeno de "recalentamiento".

Siguiendo a Beehr (1995), se puede concluir que si el apoyo social tiene algún efecto en el proceso de estrés laboral, que no sea su efecto directo, no es ciertamente un efecto claro, universal y simple. Se necesita realizar trabajo teórico que guíe la investigación futura para intentar descubrir las interacciones más complejas que podrían existir.

Los estudios que han incorporado el apoyo social al modelo demandas-control, aunque escasos, tampoco han sido unánimes en sus resultados. Al igual que ocurría con el modelo original de Karasek (1979), los resultados parecen apoyar la aplicación del modelo con respecto a la salud física (Astrand et al., 1989; Johnson, 1986; Johnson et al., 1989; Johnson y Hall, 1988), pero no así en el caso del bienestar psicológico. Los estudios de Andries et al. (1996) y Landsbergis et al. (1992) encuentran apoyo para el modelo, sin embargo, DeJonge et al. (1996) y Vahtera et al. (1996) encuentran evidencia en contra. Por último, Parkes et al. (1994) aportan evidencia parcial; el modelo se cumple en el caso de los síntomas somáticos pero no para la satisfacción laboral.

Los resultados de los estudios que encuentran apoyo para el modelo muestran, fundamentalmente, que en condiciones de alto *strain* (altas demandas y bajo control) hay una relación negativa entre nivel de apoyo y nivel de síntomas (Andries et al., 1996; Parkes et al., 1994). Sin embargo, mientras que Parkes et al. (1994) no encuentran relación entre el apoyo y los síntomas en los puestos activos o pasivos, Landsbergis et al. (1992) encuentran que en los puestos activos, la disminución del apoyo lleva a una disminución de la satisfacción laboral.

En cuanto al locus de control, la literatura, casi unánimemente, ha encontrado beneficiosa la internalidad tanto respecto al bienestar general (Archer, 1979; Chan, 1977; Daniels y Guppy, 1992; Fisher, 1989; Kobasa, 1979; Kobasa y Puccetti, 1983; Lefcourt, 1976, 1983; Lester, 1982; McFarlane et al., 1983; Trocki y Orioli, 1994) como a resultados relacionados con el trabajo, tal como la satisfacción laboral (Anderson, 1977; Andrisani y Nestel, 1976; Dodd-McCue y Wright, 1996; Gemmill et al., 1972; Guppy y Risk, 1996; Koeske y Kirk, 1995; Spector, 1982; Spector y O'Connell, 1994). Algunas excepciones se encuentran en los trabajos de Brousseau y Mallinger (1980), Caughey (1996) y Zahrlly y Tosi (1989). Sin embargo, como señala Parkes (1989), las diferencias individuales en locus de control normalmente dan cuenta sólo de pequeñas cantidades de varianza explicada.

El efecto modulador del locus de control (o constructos relacionados tales como el de personalidad resistente, maestría o sentido de coherencia) ha sido menos estudiado y ofrece resultados contradictorios. Algunos estudios encuentran apoyo para el efecto modulador del locus de control en el proceso de estrés, en el sentido de que un locus interno amortigua los efectos de los estresores (Abdel-Halim, 1980; Cohen y Edwards, 1989; Krause y Stryker, 1984; Lefcourt, 1983). Keenan y McBain (1979) también encuentra dicho efecto pero únicamente respecto a los efectos sobre la tensión y no en el caso de la satisfacción laboral. Newton y Keenan (1990) encuentran un efecto modulador, pero el sentido de éste dependía del tipo de demandas. Por último, existen estudios que no encuentran apoyo para el efecto modulador del locus de control (Batlis, 1980; Daniels y Guppy, 1992; Frone et al., 1995; Syrotnick y D'Arcy, 1982; Trocki y Orioli, 1994).

A pesar de los resultados contradictorios, Payne (1988), en su revisión, concluye que existe suficiente evidencia de que el locus de control modula la relación entre estresores y *strain*, al menos cuando ambos se miden mediante autoinforme. El locus de control tienen efectos omnipresentes en el proceso del estrés y debería ser tenidos en cuenta en futuros estudios para comprobar si estas variables, más que el ambiente, son la causa de los cambios en el bienestar psicológico.

Se han encontrado varios estudios que introducen el locus de control en el modelo demandas-control y todos apoyan la existencia de interacciones significativas (Daniels y Guppy, 1994; Parkes, 1991; Vahtera et al., 1996), aunque los resultados no van en la misma dirección.

Resumiendo, se han encontrado varios estudios que introducen el locus de control en el modelo demandas-control y todos apoyan la existencia de interacciones significativas (Daniels y Guppy, 1994; Parkes, 1991; Vahtera et al., 1996), aunque los resultados no van en la misma dirección.

En los dos estudios realizados por Parkes (1991), el modelo interactivo demanda-discreción se cumple únicamente con los sujetos externos; además, la interacción tuvo la forma predicha por Karasek (1979).

Sin embargo, en los estudios realizados por Vahtera et al. (1996) y por Daniels y Guppy (1994) el modelo demandas-control se aplicaba más claramente en el caso de los internos.

Por último, existen una serie de estudios que han incluido distintas combinaciones de los estresores, el control, el apoyo social y el locus de control; sin embargo, ninguno ha puesto a prueba explícitamente la interacción entre todas ellas. Las relaciones encontrada por estos trabajos entre los estresores, el control y el locus de control ya han sido comentados. Los demás estudios revisados analizan el efecto de la interacción entre los estresores, el apoyo social y el locus de control (Caldwell et al., 1987; Cummins, 1989; Daniels y Guppy, 1994; Fusilier et al., 1987; Kobasa y Puccetti, 1983; Lefcourt et al., 1984; Sandler y Lakey, 1982).

Al igual que ocurría en el caso del control, los estudios encontraron que el efecto modulador del apoyo social se daba, fundamentalmente, en los internos; los externos no usan el apoyo social de forma tan eficaz como los internos. Según el estudio de Caldwell et al. (1987), parece que este resultado es especialmente cierto para los hombres externos. Las mujeres externas sí se sienten apoyadas y utilizan el apoyo de forma eficaz para disminuir sus niveles de síntomas depresivos. Los

hombres externos, por el contrario, no presentan ninguna relación entre el apoyo que reciben y sus niveles de funcionamiento psicológico.

El último estudio, realizado por Vahtera et al. (1996), encuentra que los puestos activos, más un fuerte sentido de coherencia (locus interno) y buen apoyo estaban asociados con menos ausencias que los puestos pasivos, un débil sentido de coherencia y bajo apoyo. Sin embargo, los resultados provienen de análisis descriptivos y no examinan la interacción entre las cuatro variables.

Como señalan Frone et al. (1995), si la meta de la investigación sobre el estrés ocupacional es llegar al desarrollo de modelos comprensivos del estrés, la investigación anterior sufre de al menos dos limitaciones importantes. La primera es que la mayoría de los estudios sobre el estrés laboral examinan varios estresores relacionados con el trabajo junto con una única variable moduladora. Sin embargo, es probable que los distintos moduladores, como el apoyo social o el control, estén significativamente intercorrelacionados. En segundo lugar, no ha tomado en consideración el estrés laboral de los trabajadores dentro del contexto más amplio de otros ámbitos de su vida tales como la familia. Así, se sabe poco sobre la influencia independiente de los estresores laborales y no laborales, como las experiencias provenientes de la vida familiar, sobre el bienestar de la persona.

Ya se ha visto que existen algunos estudios que han intentado combinar más variables en la predicción del estrés, aunque dichos estudios son escasos. Con respecto al segundo aspecto señalado por los autores, en el siguiente capítulo se va a abordar la revisión de la literatura sobre la relación entre el estrés laboral y el ámbito familiar.

Capítulo 2

CAPÍTULO 2

EL MODELO DEMANDAS-CONTROL, EL ÁMBITO FAMILIAR Y EL GÉNERO.

2.1. INTRODUCCIÓN.

El presente capítulo se centra en uno de los ámbitos apenas tenido en cuenta en el modelo demandas-control y que, sin embargo, es fundamental en la vida y en la salud psíquica de las personas, el ámbito familiar.

El desarrollo de la literatura ligada a este tema ha estado unida en gran medida a la literatura del género. Por tanto, en primer lugar, se clarificará el concepto de género, para después examinar las posibles diferencias entre hombres y mujeres encontradas en la literatura, en la cual se ha asumido dos tipos de modelos, el modelo del género y el modelo del puesto.

Por último, se analizará la literatura que estudia las relaciones entre los ámbitos familiar y laboral y, poniéndose el énfasis fundamentalmente en dos aspectos concretos, el estado civil y el estado parental.

2.2. EL CONCEPTO DE GÉNERO.

Nacer hombre o mujer en nuestra cultura significa mucho más que una simple diferenciación biológica. El sexo del recién nacido determina ampliamente la naturaleza de las experiencias, actitudes, conductas, sentimientos y reacciones de los demás que esperan al joven durante su desarrollo (Greenglass, 1982).

Al considerar las diferencias entre los sexos, la mayoría de los investigadores y teóricos en psicología diferencian entre dos conjuntos de influencias: las biológicas, que consisten en factores genéticos y fisiológicos, y las ambientales, que incluyen determinantes culturales, sociales y de aprendizaje. El término *sexo* se ha usado tradicionalmente para referirse algunas veces al aspecto biológico del individuo y, otras veces, a las características socioculturales de la persona. Con frecuencia, sin embargo, los investigadores no especifican a qué aspecto del individuo se están refiriendo cuando utilizan el término *sexo*. El término *género* también ha sido usado de forma diferente por diferentes autores. Encontramos que, a veces, *género* se usa para referirse a aspectos biológicos de la persona y, otras, se emplea para describir aquellos aspectos que resultan del aprendizaje. La inconsistencia y uso ambiguo de los términos en el área de las diferencias de sexo ha hecho, así, muy difícil saber a qué se refieren los autores cuando utilizan dichos términos.

A este respecto, varios investigadores, especialmente Vaughter (1976), Unger (1979) y Graham y Stark-Adamec (1980) han prestado atención a la necesidad de una definición clara y sin ambigüedades de estos términos.

Unger (1979) ha instado a los científicos sociales a que utilicen la palabra *sexo* solamente cuando se refieran específicamente a mecanismos biológicos (como los cromosomas sexuales o las estructuras sexuales) y a utilizar el término *género* solamente cuando discutan los aspectos sociales, culturales y psicológicos que pertenecen a los rasgos, normas, estereotipos y roles considerados típicos y deseables para aquellos que la sociedad ha designado como varones o mujeres.

El *sexo* biológico de la persona determina su pertenencia a una de las dos categorías sexuales, hombre o mujer. Sobre estas dos categorías existen una serie de creencias y prescripciones culturales, el *género*, que abarca diferentes aspectos de la vida (Osca y López-Sáez, 1994). Por tanto, el *género* hace referencia a una realidad compleja fundamentalmente psicosocial, que se asienta, en un comienzo, en la variable *sexo* y que interactúa continuamente con ella a lo largo de todo el ciclo vital (Fernández, 1988).

Si bien es difícil establecer un comportamiento típico de *sexo*, sí podemos referirnos a un comportamiento típico de *género*. El género debe ser entendido simultáneamente como atributos culturalmente percibidos como apropiados para los individuos de cada sexo; rasgos por los que la etiqueta de sexo actúa como desencadenante de comportamientos diferenciales; atribuciones y expectativas respecto a los demás en función de su sexo; y atribuciones y expectativas propias, en función de la categoría de sexo a la que se pertenece (Pastor et al., 1990). Considerar estos supuestos permite entender el sexo como una categoría socio-cognitiva.

Los estereotipos de género hacen referencia a las creencias culturalmente compartidas sobre las características psicosociales que se consideran prototípicas de estas dos categorías excluyentes (Osca y López-Sáez, 1994). Por ejemplo, cuando se les pide a los sujetos que describan las características de hombres y mujeres en general, los hombres se ven como independientes, objetivos, activos, competitivos, aventureros, con confianza en sí mismos y ambiciosos. A las mujeres se les atribuyen los rasgos opuestos (Rosenkrantz et al., 1968; Broverman et al., 1972). Los estereotipos de género actúan sobre la realidad a través del influjo que ejercen sobre los individuos.

La socialización se refiere a los procesos por los que un individuo adquiere las actitudes, lenguaje, normas y valores necesarios para funcionar en una sociedad dada. También implica un aprendizaje continuo para realizar varios roles sociales a través de la vida. La socialización de rol de género se refiere a los procesos por los que un individuo adquiere las conductas, actitudes, valores,

respuestas emocionales y características de personalidad definidas como apropiadas para su género (Greenglass, 1982). A su vez, las diferencias en socialización de hombres y mujeres contribuyen al mantenimiento de los estereotipos de género.

Se puede establecer una relación entre diferencias hombre-mujer en la presión cultural y las variables psicológicas y los estereotipos de género, lo cual no implica que los condicionantes sociales y las variables intrapsíquicas sean independientes (Osca y López-Sáez, 1994). Quizá, lo más característico del género sea, precisamente, la interacción entre los dos tipos de variables (Ashmore, 1990). Debido a que la presión o las condiciones sociales son distintas para los hombres y las mujeres, variables intrapsíquicas como capacidades, actitudes, expectativas, intereses o valores, también son, en muchos casos, diferentes.

Un prerequisite para el desarrollo del rol de género consiste en aprender a usar el sexo como la clave saliente para dicotomizar dentro de un sistema de género. El proceso de categorización social influye en la identidad del individuo y en los procesos de interacción con otras personas. Incluso aspectos tan personales como las actitudes de las mujeres hacia el trabajo o el conflicto experimentado al compaginar roles distintos están influidos también por los procesos de categorización social. Estos procesos de categorización explican, por ejemplo, que la mujer se responsabilice de las tareas domésticas aunque trabaje fuera de casa, experimentando sobrecarga y, en ocasiones, conflicto de rol, y el hombre no (Osca y López-Sáez, 1994).

Así, la asimetría observada en la elección de determinados roles por hombres y mujeres, sin duda, se ve influida por las diferencias psicosociales de género. La interacción entre sexo (como categoría biológica) y género (como constructo cultural que influye sobre las condiciones sociales) sería la responsable de esa asimetría. Sin embargo, a pesar de que la cultura ejerza un influjo bastante uniforme sobre las personas, existen aspectos personales en el proceso de socialización, como los diferentes modelos de padres y otros adultos, los roles que éstos desempeñan, la ideología que transmiten, etc., que van a permitir que se den

importantes diferencias individuales dentro de una misma cultura (Osca y López-Sáez, 1994).

2.3. DIFERENCIAS EN FUNCIÓN DEL *SEXO* VS. DIFERENCIAS EN FUNCIÓN DEL *GÉNERO*.

Gilbert (1994) señala que, cuando los investigadores empezaron a usar el término *género*, era con el propósito de hacer explícito el significado cultural más amplio asociado con haber nacido biológicamente hombre o mujer. Esto hizo posible explicaciones de la conducta humana alternativas al determinismo biológico.

Cuando se cambian las asunciones sobre las causas de la conducta humana, cambian, a su vez, las aproximaciones a cómo estudiarla y comprenderla mejor. Los puntos de vistas relacionados con las teorías de las características esenciales o intrínsecas se centran en variables individuales e intrapsíquicas presumiblemente ligadas al sexo biológico para explicar la conducta humana; así, por ejemplo, la experiencia de estrés de las mujeres al combinar múltiples roles proviene principalmente de variables personales o intrapsíquicas tales como la depresión, la autoestima y el estilo de afrontamiento. Las perspectivas del género, por el contrario, consideran que la conducta emerge de una red de interacciones entre el ser biológico y el ambiente social de las personas; desde este punto de vista, la experiencia de estrés de las mujeres al combinar múltiples roles estaría asociada a variables contextuales tales como la participación del cónyuge en el trabajo familiar, la disponibilidad y calidad de cuidado para los niños y las políticas de empleo. Desde esta perspectiva interactiva el género no reside dentro de la persona, sino más bien está constituido y mantenido mediante procesos interpersonales dentro de un ambiente cultural (Deaux y Major, 1987; Hare-Mustin y Marecek, 1990).

En general, se puede decir que una diferencia entre hombres y mujeres puede deberse al sexo y no al género cuando se ajusta a los siguientes criterios para la determinación biológica: la diferencia de sexo ocurre transculturalmente, muestra continuidad en la especie, puede ser manipulada bioquímicamente y aparece temprano en el desarrollo (Unger y Denmark, 1975).

Así, las "diferencias de sexo" se refieren a diferencias innatas entre hombres y mujeres, diferencias atribuibles a variaciones hormonales, morfológicas o a otros aspectos biológicos ligados al sexo; son, por definición, relativamente invariantes a través del tiempo y las culturas. Como señalan Barnett, Marshall, Raudenbush y Brennan (1993), más exactamente, las diferencias de sexo invariantes son atribuibles a interacciones invariantes entre el contexto histórico y el sexo, ya que el sexo biológico *per se* típicamente connota una tendencia que se manifiesta si se da el estímulo cultural apropiado (Bem, 1993). Al no abordar el efecto del periodo histórico en las hipótesis relativas al efecto del género sobre las relaciones entre experiencias del rol social y distrés, los investigadores tratan estos efectos como si fueran invariantes en el tiempo, es decir, diferencias de sexo y no de género. Sin duda, las diferencias de género en los roles sociales son centrales para muchos estudios de la relación entre el rol social y el distrés; sin embargo, los resultados se discuten fundamentalmente en el contexto de "las diferencias de sexo (no de género) en depresión" (Cleary y Mechanic, 1983, p. 115).

Desde el punto de vista de Barnett et al. (1993), el género es principalmente el producto de procesos sociales y culturales. Por definición, el género varía a través del tiempo y a través de las culturas. Surge confusión cuando las diferencias entre hombres y mujeres, diferencias que reflejan un tiempo y cultura concretos, se tratan como diferencias de sexo, es decir, diferencias naturales y, por tanto, invariantes a través del tiempo, como si persistieran independientemente del tiempo y lugar.

Los autores sugieren que los repertorios conductuales de hombres y mujeres son básicamente los mismos. Sin embargo, las diferencias en el contexto y periodo histórico influyen en la selección que hacen hombres y mujeres de ese

repertorio. Los roles familiar y laboral no reflejan, por tanto, diferencias innatas en los repertorios sino diferencias de elección.

Conforme los roles que ocupan hombres y mujeres se vuelvan más similares, las diferencias de "sexo" asumidas en la relación entre la calidad del rol laboral y familiar, por un lado, y el estrés psicológico, por otro, pueden demostrar que realmente han sido una diferencia de género ligada a un tiempo. Así, conforme los hombres viven en tipos de familia menos tradicionales, su salud mental puede estar influida tanto por la calidad de sus roles familiares como por la calidad de su rol laboral (Barnett, Marshall y Pleck, 1992a; Pleck, 1985). Asimismo, conforme las mujeres ocupan empleos a tiempo completo, su salud mental puede verse influida tanto por la calidad de su rol laboral como por la calidad de sus roles familiares (Barnett y Marshall, 1991).

Distintos estudios sugieren que cuanto más similares son los patrones de rol de hombres y mujeres más similares son sus informes de salud mental y física (Golding, 1988; Gore y Mangione, 1983). Por tanto, lo que a menudo ha sido denominado erróneamente diferencias de sexo, pueden ser diferencias de género ligadas a un tiempo y que tienen poco que ver con el sexo *per se*.

La atribución de diferencias entre mujeres y hombres a causas más bien naturales o, por el contrario, de orden eminentemente cultural tiene profundas implicaciones no sólo teóricas, sino también ideológicas, y políticas: la naturalización de las mismas diferencias implica que no son modificables e, incluso, que las acciones históricas dirigidas a la modificación de este hecho natural son antinaturales. Su culturalización, por el contrario, conlleva el supuesto de su modificabilidad y, acaso, de la necesidad, urgencia y viabilidad de las estrategias encaminadas a su transformación (Blanch, 1992).

Así pues, en el presente trabajo se adopta la perspectiva de las diferencias de género, asumiendo que las posibles diferencias entre hombres y mujeres vienen determinadas fundamentalmente por la cultura y el contexto sociohistórico concreto en que se enmarca el estudio realizado. Teniendo esto en cuenta, a continuación se

revisa la literatura referente a las diferencias de género en las distintas variables relacionadas con el presente trabajo. De todos modos, es necesario señalar que, a pesar de que en este estudio se utilice el término *género* para hacer referencia a las características no biológicas que provienen del estatus adscrito de una persona como varón o mujer, se respetará la terminología utilizada por los distintos autores en cada uno de los trabajos.

2.4. DIFERENCIAS EN FUNCIÓN DEL GÉNERO EN LOS DISTINTOS COMPONENTES DEL PROCESO DE ESTRÉS.

Desde principios de los años 70, el interés por el estudio de la salud psicológica de las mujeres así como por las diferencias entre hombres y mujeres ha crecido enormemente.

Aunque la psicología convencional no ignoró completamente las diferencias entre hombres y mujeres, el tema se introdujo bajo el encabezamiento del estudio de las diferencias individuales en el funcionamiento psicológico. E incluso, cuando se examinaban las diferencias entre hombres y mujeres, la tendencia era ver las respuestas de los hombres como normativas y explicar la conducta de las mujeres en términos de la desviación de o semejanza con el modelo masculino. Cuando se proponían teorías de la conducta humana y se intentaban verificar empíricamente, los estudios se basaban predominantemente en muestras masculinas (Carlson y Carlson, 1961; Dan y Beekman, 1972; Weisstein, 1971) y los resultados se generalizaban a las mujeres.

En los estudios sobre las actitudes diferenciales de mujeres y hombres con respecto al trabajo, Feldberg y Glenn (1979) señalan los sesgos diferenciales de algunos enfoques científicos en el estudio de las orientaciones al trabajo de hombres y mujeres. Las actitudes de los hombres tienden a ser enfocadas a través del denominado "modelo del puesto", mientras que las de las mujeres suelen enfocarse desde el "modelo del género".

El modelo del puesto adopta el trabajo como referencia explicativa central de las actitudes y comportamientos laborales y no laborales de las personas. El modelo del género explica las actitudes y conductas desde las características personales y las circunstancias familiares.

Al recurrir al modelo explicativo del puesto en el caso de los hombres, estos acaban siendo percibidos como ganadores del sustento, que pueden o no estar casados. Las mujeres, por su parte, desde el modelo del género, se perciben como esposas de trabajadores que, secundariamente, pueden o no estar empleadas. La motivación y la satisfacción laborales de los hombres serán percibidas, así, en función de los aspectos intrínsecos al propio trabajo; mientras que los relativos a las mujeres serán referidos a la compatibilidad y complementariedad del rol laboral con los demás que se les supone asumidos como importantes en sus vidas (Blanch, 1992).

El modelo del género tradicional nos lleva a esperar algunas diferencias entre hombres y mujeres en el proceso a través del cual el puesto afecta a la salud mental en base a las diferencias en valores y orientación que hombres y mujeres llevan al puesto de trabajo. Por el contrario, el modelo del puesto predice una semejanza en la relación entre las condiciones laborales y el bienestar entre hombres y mujeres (Feldberg y Glenn, 1979).

Según Loscocco y Spitze (1990), el modelo del género sugiere que el trabajo juega diferentes papeles en la vida de hombres y mujeres. Los hombres dan más importancia al rol laboral y las mujeres al familiar (Kinnier, Katz y Berry, 1991). Si esto es así, las condiciones del puesto deberían tener menos impacto sobre el bienestar de las mujeres que sobre el de los hombres. Desde este modelo también se postula que las mujeres están más interesadas en las condiciones sociales del trabajo que los hombres, lo cual lleva a esperar que las condiciones sociales del puesto contribuyan de forma más fuerte al bienestar de las mujeres.

El modelo del puesto defiende que los niveles de implicación organizacional reflejan diferentes experiencias organizacionales. Las diferencias de

género en las reacciones al trabajo no surgen de la socialización del género sino que se dan sólo cuando hombres y mujeres tienen diferentes experiencias organizacionales. Hombres y mujeres que trabajan en ocupaciones similares comparten similares valores laborales (Golding, 1988; Gore y Mangione, 1983; Loscocco, 1990; Miller, 1980b).

A pesar de que se ha explorado la relación entre los factores laborales y la salud mental y física, la relación entre el estrés laboral y la salud mental de las mujeres ha empezado a recibir atención en la investigación recientemente.

Como señalan Nelson y Hitt (1993), aunque las mujeres empleadas son más sanas por término medio que las mujeres no empleadas, las situaciones específicas del trabajo pueden ser estresantes para las mujeres. Los estresores del puesto pueden tener costes de salud para las mujeres que pesen más que los efectos beneficiosos de trabajar. Una cuestión que surge a este respecto es si la experiencia de las mujeres del estrés laboral difiere de la de los hombres.

Las mujeres pueden responder de forma diferente que los hombres ante los estresores del ambiente laboral y pueden enfrentarse a un conjunto diferente de estresores generados por esos roles (Piechowski, 1992). Piel Cook (1990) señaló que tanto las características individuales socializadas en función del género como el contexto sociocultural más amplio pueden jugar un papel en estas diferencias. Hombres y mujeres expuestos a las mismas situaciones y estresores pueden responder de forma diferente. Esta diferencia puede ser debida a la manera específica en que hombres y mujeres reaccionan a idénticos estresores así como al hecho de que situaciones aparentemente comparables pueden presentar diferentes estresores y recompensas basadas en el género.

El interés en las diferencias de género en estrés laboral ha aumentado en años recientes tanto con respecto a la construcción de marcos teóricos (Jick y Mitz, 1985; Nelson y Quick, 1985) como a la investigación empírica (Davidson y Cooper, 1983; Zappert y Weinstein, 1985). La investigación en este área se ha

centrado en los estresores y los síntomas de *strain* y, en menor grado, en los recursos organizacionales para manejar el estrés laboral.

A continuación se va a revisar la literatura referente a las diferencias en estresores encontradas por hombres y mujeres en sus puestos, así como en la existencia de dos de los posibles recursos para afrontarlos, el control y el apoyo social relacionado con el trabajo. El apoyo social proveniente del ámbito familiar se revisará en apartados posteriores.

2.4.1. Diferencias de género en las demandas laborales, el control y el apoyo social en el trabajo.

La salud laboral de las mujeres es un área de estudio relativamente nueva y no existen suficientes datos sobre los estresores concretos que experimentan las mujeres (Keita y Hurrell, 1994).

Gran parte de la investigación del pasado se centraba en variables relacionadas con el trabajo para los hombres y variables relacionadas con el hogar y la familia para la mujeres (Amaro, Russo y Johnson, 1987). Más recientemente, los investigadores han empezado a comprender cómo podrían relacionarse las características del trabajo de las mujeres y sus ambientes de empleo con el riesgo de estrés y enfermedad. Distintos investigadores han propuesto que las mujeres no sólo experimentan los mismos estresores que los hombres sino que también se enfrentan a varios estresores potenciales únicos tales como la discriminación, los estereotipos, el acoso sexual, el aislamiento social y los conflictos familia/trabajo (Jick y Mitz, 1985; Nelson y Hitt, 1993; Nelson y Quick, 1985).

La revisión realizada por Nelson y Hitt (1993) sugiere que las mujeres experimentan diferentes estresores laborales así como más cantidad que los hombres.

La investigación empírica ha examinado las diferencias de género en estresores laborales específicos. Davidson y Cooper (1983) entrevistaron a 884 directivos británicos y encontraron varias diferencias significativas. Las mujeres directivas informaban de más estresores de discriminación y más estrés del área social/familiar que los hombres. En un estudio de 50 hombres y 73 mujeres MBA, Zappert y Weinstein (1985) encontraron que, para las mujeres, los horarios inflexibles, el bajo control sobre el flujo del trabajo, el trabajo aburrido, la dificultad en aceptar las críticas y el conflicto trabajo/familia eran estresores más fuertes que para los hombres.

A pesar de que DiSalvo, Lubbers, Rossi y Lewis (1995) no encontraron diferencias globales en los *clusters* de estresores laborales, señalaron que la frecuencia de las causas específicas de estrés para hombres y mujeres sí difería en algunos casos. Por ejemplo, los factores de sobrecarga así como el estrés relacionado con la falta de poder era mencionado dos veces más por mujeres que por hombres.

El estudio de Theorell et al. (1987), con hombres y mujeres de grupos ocupacionales diferentes, encontró que los hombres tendían a informar de niveles mayores de demandas que las mujeres.

Spielberger y Reheiser (1995), con una muestra de 1387 empleados de la universidad (579 hombres y 808 mujeres) y 450 empleados directivos, profesionales y administrativos (280 hombres y 114 mujeres) de dos compañías industriales, encontraron numerosas diferencias relacionadas con el género en la gravedad y frecuencia de ocurrencia de estresores específicos medidos con el *Job Stress Survey*, pero no encontraron diferencias en las escalas de gravedad, frecuencia e índice de estrés. Como señalan los autores, estos resultados, a primera vista, parecen paradójicos; sin embargo, indican que, cuando las puntuaciones en estresores específicos para los que se encuentran diferencias significativas se suman para formar las escalas, las diferencias tienden a cancelarse. Si sólo se consideran las puntuaciones de las escalas, se llega a la conclusión errónea de que el género no afecta a la gravedad percibida de los

estresores laborales y que la frecuencia de ocurrencia de estos estresores no está relacionada con el género.

Existen estudios que han analizado específicamente el conflicto de rol. Lambert (1991), con una muestra de 830 empleados (605 hombres y 225 mujeres) encontró que las hombres tenían más conflicto de rol que las mujeres. A la misma conclusión llegaron Havlovic y Keenan (1995), con una muestra de 92 supervisores (57% hombres). Sin embargo, Bravo, Salanova, Ripoll, Hernández y Zornoza (1994), en un estudio realizado con la muestra española de la investigación WOSY en tiempo 1, no encontraron diferencias en el conflicto de rol en función del género.

Con respecto a los recursos existentes para manejar las demandas laborales, la mayoría de los estudios que han analizado las posibles diferencias entre hombres y mujeres con respecto al control o autonomía coinciden en que las mujeres tienen menos autonomía en sus puestos de trabajo (Hugues y Galinsky, 1994; Lambert, 1991; Roxburgh, 1996; Theorell et al., 1987)

Wallace, Leyens y Singer (1988), con una muestra de 919 trabajadores de cuello blanco y cuello azul (743 hombres y 186 mujeres) encontraron que cuando ambos grupos se examinaban de forma separada, tanto los hombres de *cuello blanco* como los de *cuello azul* tienen más autonomía en el trabajo que las mujeres.

Hall (1989) realizó un examen empírico de la distribución diferencial del control laboral en una muestra de 13203 empleados suecos (50.6% hombres). Los resultados mostraron que la fuerza laboral continúa altamente segregada por sexos. Los hombres, como grupo, tienen un acceso a mayor y más diversos conjuntos de puestos que las mujeres, como grupo, y el control es consistentemente mayor entre los hombres que entre las mujeres. El mayor nivel de control se da entre los hombres de *cuello blanco* en puestos dominados por hombres. Sin embargo, cabe destacar que, incluso en puestos que tradicionalmente se consideran "trabajos de mujeres", los hombres tienen mayor nivel de control que las mujeres.

En cuanto al apoyo social, a pesar de que la literatura general sobre el tema encuentra que las mujeres tienden a tener más relaciones de apoyo que los hombres (Caldwell y Bloom, 1982; Hirsch, 1979; Leavy, 1983; Lu, 1997; Pugliesi y Shook, 1998), la situación varía si se analiza el apoyo social recibido en el trabajo. Uno de los problemas a los que se enfrenta la mujer en el ámbito laboral es su menor acceso a las "redes sociales" existentes en las empresas y organizaciones (O'Leary e Ickovics, 1992). Este menor acceso va a reducir sus posibilidades de conseguir el apoyo social que le pueden ofrecer otros compañeros. Morrison (1992) encuentra que las mujeres reciben menos apoyo en su trabajo que los hombres.

Se ha demostrado que las mujeres directivas no tienen el apoyo de las personas significativas en el trabajo tales como compañeros, supervisores y mentores (Faegin y Faegin, 1986; Fernández, 1981; Jones, 1986; Loscocco y Spitze, 1990; Nixon, 1985; Ohlott, Rudermann y McCauley, 1994; Ragins y Sundstrom, 1989).

Asimismo, en el trabajo anteriormente citado, Wallace et al. (1988) encontraron que los hombres tenían más apoyo en el trabajo y mejores relaciones con los compañeros que las mujeres.

Sin embargo, algunos estudios encuentran que las mujeres tienen mayor apoyo social de los compañeros y/o supervisores (Lambert, 1991; Roxburgh, 1996) o no encuentran diferencias en función del género (Dollard et al., 1995; Etzion, 1984; Kirchmeyer, 1995).

Como señalan Warr (1987) y Lennon (1995), las mujeres, en general, son asignadas a puestos que son a menudo menos atractivos en términos del control o las oportunidades de contacto interpersonal, entre otras características (Davidson, 1987; Form y McMillen, 1983; Nieva y Gutek, 1981).

2.4.2. Diferencias de género en el locus de control.

Dyal (1984) revisó la literatura transcultural sobre las diferencias de género en locus de control. En general, las mujeres tienen un locus más externo que los hombres. Parsons y Schneider (1974) encontraron un pequeño efecto global del género a través de ocho países, así como McGinnies, Nordholm, Ward y Bhanthumnavin (1974), en cinco países. Otros estudios han encontrado efectos significativos en la misma dirección en Australia (Feather, 1967), Bélgica (de Brabander y Boone, 1990), la India (Aggarwal y Kumari, 1975; Bhattacharya y Husain, 1985), Israel (Yuchtman y Shapira, 1981), Taiwan (Lao, Chuang y Yang, 1977), los Estados Unidos (Doherty y Baldwin, 1985) y Suecia (Lee y Dengerink, 1992). Cole y Cole (1977) encontraron, con una muestra de estudiantes de administración de empresas de EE.UU. y México, que las mujeres tenían un locus más interno, pero es uno de los pocos estudios que encuentran dicho efecto. Por otro lado, el estudio realizado por Díaz, Osca, Salanova, Prieto y Peiró (1993), con una muestra española, no encontró diferencias significativas en el locus de control entre hombres y mujeres.

Smith, Dugan y Trompenaars (1997), en un estudio realizado con 4599 empleados en organizaciones de negocios de 14 países, encontraron que el locus de control estaba relacionado con el género, el estatus ocupacional y el grado de modernidad de los países (indicador construido a partir de la renta per capita, la expectativa de vida y el nivel educativo de los países). Tanto los hombres como las muestras de mayor estatus (directivos o profesionales) tenían un locus más interno que las mujeres y las muestras de menor estatus (fundamentalmente administrativos). Así, las mujeres de menor estatus eran las que tenían un locus más externo, mientras que los hombres de mayor estatus eran los que tenían un locus más interno.

Con respecto a las diferencias en función del estatus, los autores señalan que es necesaria más investigación para establecer si el locus de control interno facilita la entrada en ocupaciones de mayor prestigio, si el locus de control cambia

en función del estatus, o si existe una causación recíproca. Un locus de control interno puede facilitar la entrada en grupos y ocupaciones de mayor estatus, debido a un aumento en el sentido de eficacia personal, el cual, a su vez, lleva a mayor planificación, esfuerzo y motivación. Por otro lado, la ocupación de roles sociales asociados con menores oportunidades de avance podrían aumentar las creencias externas (O'Brien, 1984).

Según Smith et al. (1997), sus resultados parecen dar más apoyo a la noción de que el locus de control está determinado, al menos en parte, por patrones de ventaja y desventaja social. De acuerdo con este punto de vista, los hombres en ocupaciones de mayor estatus (aventajados) tendrían el locus de control más interno, y las mujeres en ocupaciones de bajo estatus (desaventajados), el locus de control más externo.

2.4.3. Diferencias de género en las consecuencias del proceso de estrés.

La revisión de la literatura sobre las diferencias de género en las consecuencias del proceso de estrés entre hombres y mujeres se va a centrar en dos aspectos distintos. En primer lugar, se revisará la literatura sobre el distrés general y, a continuación, se abordará el tema de la satisfacción laboral.

2.4.3.1. Diferencias de género en el distrés general.

Un gran cuerpo de investigación apoya que las mujeres tienen considerablemente mayores tasas de distrés psicológico que los hombres (Aneshensel, Frerichs y Clark, 1981; Banks, Clegg, Jackson, Kemp, Stafford y Wall, 1980; Banks y Jackson, 1982; Davidson y Cooper, 1983; Jick y Mitz, 1985; Rodríguez, 1991; Warr y Jackson, 1983). Concretamente, las mujeres presentan más ansiedad (Defares, Brandjes, Nass y van der Ploeg, 1984), depresión (Chino

y Funabiki, 1984; Cleary y Mechanic, 1983; O'Neill y Zeichner, 1985; Seiden, 1976), y problemas de sueño (Cox, Thirlaway y Cox, 1984; Zappert y Weinstein, 1985).

Los síntomas físicos de distrés también han sido el foco de la investigación de diferencias de género, aunque el patrón de resultados es menos claro. Los estudios han indicado que los hombres presentan más hipertensión (Defares et al, 1984), peor condición física (Cooper y Melhuish, 1984) y problemas de estómago (Davidson y Cooper, 1985) que las mujeres. Sin embargo, otros estudios han encontrado que las mujeres tienen peor salud física general y más problemas de estómago (Cox et al, 1984, Zappert y Weinstein, 1985) y más dolores de cabeza (Davidson y Cooper, 1985) que los hombres.

Roxburgh (1996) señala que existen dos explicaciones contradictorias para comprender las diferencias de género en distrés. Una es la hipótesis de la vulnerabilidad diferencial y la otra la de la exposición diferencial. La hipótesis de la vulnerabilidad diferencial sugiere que aunque hombres y mujeres pueden estar expuestos a niveles similares de estrés, las diferencias en la respuesta al ambiente social hacen que las mujeres experimenten las mismas claves ambientales como más estresantes. La explicación de la exposición diferencial propone que el mayor distrés de las mujeres es resultado de su mayor exposición al estrés, en comparación con los hombres.

Varias investigaciones sugieren que hombres y mujeres pueden ser diferencialmente vulnerables (Kessler, 1979). Turner, Wheaton y Lloyd (1995) señalan que, aunque las diferencias en exposición dan cuenta de una considerable proporción de la varianza en distrés de hombres y mujeres, las diferencias de vulnerabilidad dan cuenta aproximadamente de un 50% de la diferencia en el distrés de hombres y mujeres. Este resultado no refuta el importante papel causal que la exposición juega en el distrés de las mujeres; significa que se puede alcanzar una mayor comprensión de las diferencias de género en distrés considerando tanto las diferencias en vulnerabilidad como en exposición.

Aunque algunos estudios sugieren la existencia de una vulnerabilidad diferencial al bienestar, existe una amplia evidencia de la importante contribución de la exposición diferencial. La investigación sobre la exposición diferencial se ha centrado en cómo la combinación de los roles laborales y familiares (conyugal y parental) crea estresores únicos para las mujeres (Aneshensel et al., 1981; Barnett, Biener y Baruch, 1987; Pearlin, 1975; Rosenfield, 1980, 1989; Simon, 1995; Ulbrich, 1989). Esta investigación apoya que las mujeres empleadas con múltiples roles están expuestas a estresores únicos, tales como las responsabilidades del cuidado de los niños y experiencias de rol específicas del género, los cuales están asociados con mayores niveles de *strain* continuo en los roles laboral y familiar.

Así, una serie de investigadores ponen el énfasis en las diferencias cualitativas que existen en los roles sociales de hombres y mujeres (Barnett y Baruch, 1985; Baruch y Barnett, 1986; Rosenfield, 1989). No sólo hombres y mujeres generalmente ocupan diferentes combinaciones de roles laborales y familiares (Thoits, 1986), sino que los roles que ocupan típicamente tienen características (responsabilidades, características específicas) y significados diferentes. Estas diferencias en las características de los roles pueden ser parte de la explicación de las diferencias de género en salud (Cleary, 1987; Helson, Elliott y Leigh, 1990; McRae y Brody, 1989; Schooler et al., 1984; Voydanoff y Donnelly, 1989). De acuerdo a esta perspectiva, los roles ocupacionales de las mujeres empleadas son menos deseables que los de los hombres empleados y se combinan con roles de mantenimiento de la casa exigentes que los hombres puede que no tengan. De hecho, existe una amplia evidencia que apoya la afirmación de que las mujeres experimentan mayores demandas en los roles familiares que los hombres (Barnett y Marshall, 1991; Hochschild y Machung, 1989). Conforme las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral y al trabajo, ha habido un incremento en los roles familiares de maridos y padres. Aún así, las mujeres continúan llevando la mayor carga del hogar (Bernardo, Shehan y Leslie, 1987; Coverman, 1983; Crosby, 1988; Izquierdo y Del Río, 1988; Kamo, 1991; Martin y Roberts, 1984; Oakley, 1974; Pleck, 1985; Ramos, 1990; Shelton, 1992; Shelton y Firestone, 1988), haciéndolas candidatas a una peor salud física y

mental proveniente del conflicto de roles familia-trabajo y la fatiga por una sobrecarga de trabajo.

Hugues y Galinsky (1994) realizaron un estudio que apoyaba la perspectiva de la exposición diferencial. La muestra estaba compuesta por 736 directivos, científicos y trabajadores técnicos de oficina (161 mujeres y 268 hombres). Las mujeres presentaban más síntomas psicológicos, menos enriquecimiento (descrito como alta discreción de habilidades, alta autoridad de decisión y alta competencia en tareas de supervisión), menos tiempo en el trabajo, más trabajo en casa y desigualdad en el cuidado de los niños y más dificultad en su rol laboral (media de seis items relacionadas con la frecuencia con que las responsabilidades familiares resultan en dificultades para realizar los roles laborales) que los hombres empleados (independientemente del estatus de empleo de su esposa). Consistente con la literatura, las condiciones laborales indeseables, el menor enriquecimiento y la presión del puesto, cada una de forma independiente predecía un aumento en los síntomas psicológicos (Cobb y Kasl, 1977; House y Cottingham, 1986; Sutton y Kahn, 1984).

Wu y DeMaris (1996), con 13017 sujetos de una muestra probabilística nacional, encontraron que las diferencias de género en depresión estaban ampliamente mediadas por los estresores crónicos. Cuando se mantenían constantes los estresores crónicos, la relación entre el género y depresión se reducía. Así, casi la mitad de la asociación entre el género y depresión se debía a diferencias de género en estresores crónicos (dificultades con la casa, la presencia de niños y dificultades con ellos, estresores laborales, enfermedad física, problemas económicos). Este resultado es consistente con el argumento de que las diferencias de género en depresión se deben a diferencias de género en exposición al estrés, más que a diferencias de género en vulnerabilidad al mismo nivel de estrés (Turner et al., 1995) o a diferencias de género en la capacidad de reconocer síntomas depresivos (Mirowsky y Ross, 1995).

El estudio de Roxburgh (1996), con 994 empleados (66% mujeres) encontró que, después de controlar los estresores del puesto y la edad, las mujeres

estaban más deprimidas que los hombres, lo cual indica una mayor vulnerabilidad de las mujeres a las demandas. Sin embargo, cuando se controlaba el estado civil, la vulnerabilidad diferencial de las mujeres a las demandas del trabajo ya no era significativa. Según la autora, los resultados muestran que el efecto diferencial de las demandas sobre las mujeres puede ser una función de las diferentes experiencias de las mujeres casadas y solteras, es decir, de la mayor exposición a demandas en los roles familiares. Existe evidencia de que las mujeres experimentan mayores demandas en los roles familiares que los hombres (Barnett y Marshall, 1991; Hochschild y Machung, 1989), así como de que las condiciones laborales y familiares interactúan (Lennon y Rosenfield, 1992). Así, aunque un examen del estrés laboral inicialmente sugería que las mujeres son más vulnerables a las demandas del puesto, la probabilidad de que esto sea debido a una mayor exposición a las demandas de los roles familiares necesita ser abordada en la consideración de las diferencias de género en el impacto de los estresores laborales.

Por último, Rushing y Schwabe (1995) encontraron que, controlando la configuración de los roles sociales (combinación de tres posibles roles: empleo, estado civil y estado parental), se reducían las diferencias de género en las medidas de estrés psicossomático pero no se eliminaban. Teniendo en cuenta las mujeres y hombres con empleo, las mujeres casadas tenían mayor estrés que los hombres casados, las mujeres con hijos tenían mayor estrés que los hombres con hijos y las mujeres casadas y con hijos tenían mayor estrés que los hombres casados y con hijos. Después de controlar las características de los diferentes roles, las mujeres seguían teniendo más estrés que los hombres. Estos resultados van en la línea de los obtenidos por Voydanoff y Donnelly (1989).

En general, la literatura sobre el estrés psicológico muestra que las mujeres presentan más síntomas que los hombres, lo cual se ha intentado interpretar desde dos perspectivas distintas, la perspectiva de la vulnerabilidad diferencial y la perspectiva de la exposición diferencial. A continuación se revisan las diferencias en un resultado relacionado con el trabajo, la satisfacción laboral.

2.4.3.2. Diferencias de género en la satisfacción laboral.

Los resultados de numerosas investigaciones proporcionan evidencia de que hombres y mujeres no difieren en sus evaluaciones globales de satisfacción laboral (Bravo, García, Peiró y Prieto, 1993b; Carrero, 1991; Decker y Borgen, 1993; Ebeling, King y Rodgers, 1979; Fernández y Ovejero, 1994; Goh, Koh y Low, 1991; Lambert, 1991; Quinn y Staines, 1979; Weaver, 1977, 1980; Burstein, Tienhaara, Hewson y Warrander, 1975).

Brush, Moch y Pooyan (1987) realizaron un meta-análisis y concluyeron que el género no estaba relacionado con la satisfacción laboral. A la misma conclusión llegaron Griffin y Bateman (1986) concluyen que la variable sexo está débilmente relacionada con la satisfacción laboral. Asimismo, Phillips y Inhoff (1997) revisaron los estudios realizados en la última década sobre las mujeres y el trabajo y concluyeron que no existe una relación consistente entre género y satisfacción laboral (Loscocco, 1990; Schneer y Reitman, 1994).

Lefkowitz (1994) revisa los resultados de ocho estudios diferentes realizados con muestras de hombres y mujeres y observa que, cuando se controlan las diferencias en el tipo de puestos, la antigüedad, el nivel ocupacional y educativo, y los ingresos, desaparecen las diferencias de género en la satisfacción de las mujeres.

A pesar de que la mayoría de los estudios encuentran que no existen diferencias en hombres y mujeres en satisfacción laboral cuando se controlan las características del puesto, D'Arcy, Syrotuik y Siddique (1984) obtienen resultados contrarios. Los autores, con una muestra de trabajadores a tiempo completo (854 hombres y 272 mujeres) de Canadá encontraron que las mujeres tenían mayores niveles de síntomas psiquiátricos (GHQ) pero no había diferencias en satisfacción laboral. Sin embargo, cuando se controlaban las percepciones de las características del puesto (autonomía, oportunidad y presión), no había diferencias en las puntuaciones del GHQ pero las mujeres informaban de mayor satisfacción.

Algunos estudios también encuentran que las mujeres están más satisfechas con sus trabajos que los hombres (Miller y Terborg, 1979; Sevastos, Smith y Cordery, 1992). Y aún otros encuentran la relación inversa, es decir, que los hombres presentan más satisfacción laboral que las mujeres (Miller, Sandford y Lincoln, 1975).

Mason (1995) realiza un análisis de las relaciones entre el género y la satisfacción laboral. Este autor indica que se pueden estudiar las diferencias de género en la satisfacción laboral desde tres perspectivas:

a) La perspectiva de la socialización. Esta perspectiva mantiene que las mujeres están más satisfechas con puestos en los que pueden interactuar con otros, incluso aunque los puestos sean poco retadores. Esto se debe a que las mujeres están socializadas en valores comunales y, por tanto, estarán más satisfechas en puestos en que puedan expresar dichos valores. Lo mismo ocurrirá en el caso de los hombres con respecto a los valores de agencia. Esta perspectiva coincidiría con el modelo del género comentado anteriormente.

b) La perspectiva situacional o estructural mantiene que las diferencias observadas en satisfacción se deben, no al género, sino a otras variables que covarían sistemáticamente con el género debido a la segregación que existe de los puestos en las organizaciones. Los hombres ocupan normalmente los puestos ricos en oportunidades, mientras que los puestos "necesitados" de oportunidades están generalmente ocupados por mujeres. Esta perspectiva coincidiría con el modelo del puesto.

c) La teoría del rol social indica que la saliencia del rol determina las conductas, los valores y las actitudes (Eagly, 1987). De este modo, si el rol más saliente es el del género, hombres y mujeres diferirán en sus actitudes, conductas y valores. Sin embargo, si el rol social es el más saliente, actitudes, conductas y valores serán equivalentes. Por rol social se entiende un rol social adulto específico basado en obligaciones hacia los otros. En estructuras ricas en oportunidades el rol

más saliente será el social y en estructuras con escasas oportunidades el rol más saliente será el del género.

El autor contrastó estas tres aproximaciones en un grupo de administrativos y directivos norteamericanos. No encontró apoyo para la teoría de la socialización pero sí un apoyo parcial para la teoría estructural ya que, en cada una de las estructuras de oportunidades, no encontró diferencias entre hombres y mujeres en distintos aspectos de la satisfacción laboral. También encontró un apoyo parcial para la teoría del rol social ya que entre los administrativos aparecieron diferencias en función del género en otras facetas de la satisfacción; los hombres estaban más satisfechos con la empresa en general, la equidad externa de la paga y el trato justo.

Dodd-McCue y Wright (1996), con una muestra de 328 contables profesionales (66% hombres), encontraron apoyo para el modelo del puesto o estructural. Después de controlar las experiencias profesionales y educativas, no existían diferencias en la satisfacción laboral de hombres y mujeres.

Para Dex (1988) cuantas más variables se controla en una investigación, menor número de diferencias entre grupos de género aparecen; por tanto, es posible que ciertas diferencias tradicionales nunca hubieran existido de haberse desarrollado un análisis riguroso al respecto. Desde su óptica, tras "algunas diferencias sexuales parecen esconderse distintas distribuciones de roles: si algunos hombres asumieran la responsabilidad del cuidado de los niños, probablemente sus actitudes hacia el trabajo se diferenciarían de las de los hombres que no las asumieran; del mismo modo que sucede hoy entre las mujeres y los hombres" (1988, p. 153).

En resumen, los hombres tienden a experimentar mayores demandas en el puesto (Theorell et al., 1987) y, en concreto, mayor conflicto de rol (Havlovic y Keenan, 1995; Lambert, 1991), aunque existen estudios que no encuentran dichas diferencias (Bravo et al., 1994).

Sin embargo, aunque presentan mayores demandas, también tienen mayor autonomía o control para afrontarlas (Lambert, 1991; Roxburgh, 1996; Theorell et al., 1987; Wallace et al., 1988) y mayor apoyo social de sus compañeros y supervisores (Faegin y Faegin, 1986; Fernandez, 1981; Jones, 1986; Loscocco y Spitze, 1990; Morrison, 1992; Nixon, 1985; Ohlott et al., 1994; Ragins y Sundstrom, 1989; Wallace et al., 1988). Asimismo, los hombres tienen un locus de control más interno (Aggarwal y Kumari, 1975; Bhattacharya y Husain, 1985; de Brabander y Boone, 1990; Doherty y Baldwin, 1985; Dyal, 1984; Feather, 1967; Lao, Chuang y Yang, 1977; Lee y Dengerink, 1992; Smith et al., 1997; Yuchtman y Shapira, 1981).

Por último, las mujeres presentan mayor estrés psicológico general que los hombres, pero la mayor parte de la evidencia apunta a que, dicha diferencia se debe a la exposición diferencial de hombres y mujeres provenientes de los roles que desempeñan (Aneshensel et al., 1981; Barnett et al., 1987; Hugues y Galinsky, 1994; Pearlin, 1975; Rosenfield, 1989; Roxburgh, 1996; Simon, 1995; Ulbrich, 1989; Wu y DeMaris, 1996). Por lo que respecta a la satisfacción laboral, la mayor parte de la investigación muestra que no existen diferencias entre hombres y mujeres (Bravo et al., 1993b; Burstein et al., 1975; Carrero, 1991; Decker y Borgen, 1993; Ebeling et al., 1979; Fernández y Ovejero, 1994; Goh et al., 1991; Lambert, 1991; Quinn y Staines, 1979; Weaver, 1977, 1980) y, cuando existen, si se controlan las características del puesto, desaparecen (Dodd-McCue y Wright, 1996; Lefkowitz, 1994).

A continuación se aborda el estudio de las posibles diferencias en las relaciones entre dichas variables para hombres y mujeres. Para ello, el análisis se centra en los distintos modelos analizados en el capítulo anterior, es decir, en el modelo demandas-control (Karasek, 1979), el modelo demandas-control-apoyo social (Johnson y Hall, 1988), el modelo demandas-control-locus de control (Parkes, 1991) y, por último, se revisarán, desde la óptica de las diferencias de género, los distintos trabajos que han tenido en cuenta las cuatro variables conjuntamente. Los modelos en donde intervenga el apoyo social no laboral serán examinados con más detalle en un apartado posterior.

2.5. EL MODELO DEMANDAS-CONTROL Y LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO.

Existen estudios que sugieren que los factores laborales pueden influir más fuertemente en el estrés psicológico general de los hombres que en el de las mujeres (Guelzow, Bird y Koball, 1991; Lennon, 1987; Loscocco, 1990; Tausig y Fenwick, 1992).

El estudio de Lambert (1991), con una muestra de 830 empleados (605 hombres y 225 mujeres) sugiere que son más las semejanzas entre hombres y mujeres en los determinantes de su satisfacción laboral que las diferencias; sin embargo, la diferencia más notable que encuentra es que, como conjunto, las medidas de estrés (sobrecarga, conflicto y ambigüedad) son significativas en la explicación de la satisfacción laboral de los hombres pero no de las mujeres.

Sin embargo, la mayor parte de las investigaciones realizadas apuntan a que tales diferencias no existen (Barnett et al., 1993; Dew, Bromet, Parkinson, Dunn y Ryan, 1989; Holahan y Moos, 1981; Hugues y Galinsky, 1994; Karasek, et al., 1987; Loscocco y Spitze, 1990; Lowe y Northcott, 1988; Miller, Schooler, Kohn y Miller, 1983; Parasuraman et al., 1992; Radloff, 1975; Roxburgh, 1996).

A las mismas conclusiones llegan los estudios que consideran el control o la autonomía; sin embargo existen resultados contradictorios. Algunos estudios encuentran que la discreción de habilidades está relacionada con el estrés, pero sólo en las mujeres (D'Arcy et al., 1984; Lennon, 1987) mientras que otros encuentran una correlación entre la baja autonomía y la depresión y ansiedad para los hombres pero no para las mujeres (Billings y Moos, 1982a). Mottaz (1986) examinó los predictores de la satisfacción global general de forma separada para hombres y mujeres y encontró que la oportunidad de control tenía una contribución significativamente mayor a la satisfacción laboral de los hombres que de las mujeres.

Aunque algún estudio encuentra que la autonomía no predice la satisfacción ni en hombres ni en mujeres (Lambert, 1991), trabajos realizados con muestras de mujeres encuentran una relación positiva entre la autonomía y el bienestar psicológico (Barnett y Marshall, 1991), el bienestar físico y psicológico (Barnett y Baruch, 1985; Hibbard y Pope, 1987; Verbrugge, 1983) y la satisfacción laboral (Melamed et al., 1991).

La mayor parte de las investigaciones que analizan las diferencias entre hombres y mujeres encuentran que no existen diferencias de género en la relación entre control y distrés (Barnett y Brennan, 1995; Hugues y Galinsky, 1994; Loscocco y Spitze, 1990; Lowe y Northcott, 1988; Miller et al., 1983).

Según Korabik, McDonald y Rosin (1993), a pesar de que las mujeres directivas están sujetas a más estresores que los hombres, no parecen sentir más estrés ni experimentan más consecuencias negativas del estrés. Greenglass (1993) propuso que las diferencias de género en los mecanismos y recursos de afrontamiento dan cuenta de la falta de diferencias de género en estrés.

Folkman y Lazarus (1980) encontraron que los hombres utilizaban el afrontamiento centrado en el problema durante más tiempo que las mujeres antes de aceptar que no se puede hacer nada. Además, incluso cuando parece que no se puede hacer nada, los hombres podrían estar más predispuestos a pensar en varias estrategias para solucionar los problemas que las mujeres. Asimismo, Defares et al. (1984) encontraron que los hombres recurren a un estilo de afrontamiento más activo y cognitivo en comparación con las mujeres. Por el contrario, las mujeres recurrían en mayor grado que los hombres a mecanismos relacionados con el apoyo social al tratar con los problemas en el trabajo.

Si existen diferencias de afrontamiento entre hombres y mujeres ante las demandas laborales, es probable que existan diferencias en los efectos moduladores del control, uno de los recursos valiosos en el afrontamiento de las demandas laborales (Nelson, 1987).

Como se ha señalado anteriormente, el modelo demandas-control de Karasek (1979) fue desarrollado con muestras de hombres. Posteriormente ha sido puesto a prueba también con muestras de mujeres. Ni en hombres ni en mujeres se encuentran resultados consistentes. A continuación se muestran algunos de los estudios que han considerado de forma separada a los hombres y las mujeres.

Karasek (1979), con una muestra de hombres, concluyó que su medida de control interaccionaba con las demandas del puesto para dar cuenta de los resultados de agotamiento, insatisfacción laboral e insatisfacción con la vida en los datos de EE.UU. y de la depresión en los datos suecos.

El estudio de Dwyer y Ganster (1991), con hombres, encontró que la sobrecarga percibida y el control interaccionaban significativamente para explicar la satisfacción laboral.

Braun y Hollander (1988) concluyeron que la interacción de los dos factores mencionados contribuía a la depresión entre las mujeres.

Karasek et al. (1987) encontraron que, tanto en hombres como en mujeres, el control modulaba la relación entre los estresores y la depresión y entre los estresores y la satisfacción laboral.

Los estudios expuestos han aportado evidencia en favor del modelo tanto en hombres como en mujeres. También ha habido evidencia que apoya el modelo en relación a los resultados de la salud física de hombres y mujeres (Alfredsson et al., 1985; Haan, 1985; LaCroix, 1984). Sin embargo, existen estudios que no encuentran apoyo para el modelo ni en hombres ni en mujeres.

Warr (1990) no encontró interacción entre las demandas del puesto y el margen de decisión ni en la predicción del bienestar psicológico ni de la satisfacción laboral. Esto era así tanto para los hombres como para las mujeres. Asimismo, Fletcher y Jones (1993) no encontraron efectos interactivos ni para los hombres ni para las mujeres.

Por último, el estudio de Melamed et al. (1991), con 267 trabajadoras sociales, no encuentran evidencia del efecto interactivo sobre la satisfacción laboral.

En resumen, se puede concluir que no existen diferencias en los efectos de las demandas laborales sobre la salud psicológica y la satisfacción laboral de hombres y mujeres (Barnett et al., 1993; Dew et al., 1989; Holahan y Moos, 1981; Hugues y Galinsky, 1994; Karasek et al., 1987; Loscocco y Spitze, 1990; Lowe y Northcott, 1988; Miller et al., 1983; Parasuraman et al., 1992; Radloff, 1975; Roxburgh, 1996) ni en los efectos del control (Barnett y Brennan, 1995; Hugues y Galinsky, 1994; Loscocco y Spitze, 1990; Lowe y Northcott, 1988; Miller et al., 1983). Con respecto al modelo demandas-control, la evidencia es contradictoria tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres.

2.6. EL MODELO DEMANDAS-CONTROL-APOYO Y LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO.

El apoyo social relacionado con el trabajo tienen efectos directos sobre la salud de hombres y mujeres. El apoyo social escaso o inadecuado relacionado con el trabajo se ha asociado con una mayor incidencia de angina de pecho entre hombres trabajadores en Israel (Medalie et al., 1973) y una mayor incidencia de enfermedad cardíaca entre mujeres administrativas (Haynes y Feinleib, 1980).

En un estudio que analizaba hombres y mujeres, Theorell et al. (1987) encontraron asociaciones más fuertes entre apoyo social en el trabajo y síntomas cardiovasculares para las mujeres que para los hombres.

Con respecto al bienestar psicológico, Roxburgh (1996) encontró que, a pesar del mayor nivel de apoyo encontrado en las mujeres, no había diferencias de género en el impacto de éste sobre el nivel de bienestar. Sin embargo, Billings y Moos (1982a) encontraron que el apoyo laboral estaba relacionado con menor

depresión, ansiedad y quejas somáticas en el caso de los hombres, pero no para las mujeres.

Por último, respecto a la satisfacción, Parkes (1982) encuentra una relación positiva en una muestra de mujeres. El examen de Mottaz (1986) de los correlatos de la satisfacción laboral global sugiere que el apoyo del supervisor es más importante para las mujeres que para los hombres. Manteniendo constantes otras variables, el apoyo del supervisor tuvo una contribución independiente significativamente mayor para las mujeres empleadas; sin embargo, no hubo diferencias respecto al apoyo de los compañeros. Según Warr (1987) esto es consistente con una interpretación en términos de diferencias de valores: las mujeres evaluaban el apoyo del supervisor como significativamente más importante que los hombres, pero no había diferencia en el valor atribuido al apoyo de los compañeros.

Por otro lado, Lambert (1991) encuentra que el apoyo de los compañeros predice la satisfacción de mujeres pero no de hombres.

Loscocco y Spitze (1990), señalan que los modelos del puesto y del género llevan a predicciones distintas respecto al potencial del apoyo social para amortiguar el impacto negativo de las demandas del puesto. El modelo del género lleva a esperar que el apoyo social en el trabajo actúe como un mecanismo de amortiguación particularmente fuerte entre las mujeres. El modelo del puesto, por el contrario, sugiere que no habrá diferencias de género en el poder del apoyo social para amortiguar los efectos de las condiciones laborales negativas. Las autoras encontraron poco apoyo para la hipótesis del amortiguamiento del apoyo social tanto en hombres como en mujeres; los efectos del estrés laboral y el apoyo social relacionado con el trabajo sobre las medidas de bienestar eran en gran medida aditivas y no específicas del género.

Etzion (1984) en su estudio modulador del apoyo social en la relación estrés-*strain* probó las hipótesis de forma separada para hombres y mujeres, ya que las características del rol sexual femenino y masculino pueden influir sobre la

forma y el grado de uso del apoyo social cuando se enfrentan a situaciones estresantes. El rol tradicional masculino alienta la orientación laboral, el éxito individual y la independencia, mientras que el rol femenino alienta las relaciones sociales y la dependencia (Deaux, 1976, 1977; Donelson, 1975). Así, pedir ayuda y apoyo es más congruente con el rol femenino tradicional (Nadler et al., 1983). Encontró que las fuentes laborales de apoyo amortiguaban el estrés sólo en el caso de los hombres, mientras que las fuentes familiares de apoyo amortiguaban el estrés de las mujeres.

Melamed et al. (1991) tampoco encontraron evidencia de un efecto interactivo del apoyo social laboral para las mujeres.

Por último, Kaufmann y Beehr llevaron a cabo dos estudios (1986, 1989) uno con hombres y otro con mujeres. En ambos casos encontró evidencia de un efecto de amortiguación inversa.

En cuanto al apoyo social laboral y su relación con el modelo demandas-control en función del género, Johnson (1986) encontró interacciones significativas entre las tres dimensiones (control-demandas, apoyo-demandas y apoyo-control, así como control-demandas-apoyo). Las personas que inicialmente informaban de bajo *iso-strain* murieron de enfermedad cardiovascular a una edad mayor que los que tenían niveles altos o intermedios de *iso-strain*. No hubo, sin embargo, diferencia entre los grupos de medio y alto *iso-strain*. Resultados similares, aunque más débiles, se encontraron entre las mujeres (Johnson et al., 1989).

El estudio de Landsbergis et al. (1992), realizado con hombres, encontró apoyo para el modelo demandas-control-apoyo tanto en el caso de la satisfacción laboral como de la depresión.

El estudio de Parkes et al. (1994) encontró que la interacción entre las demandas, la discreción y el apoyo social predecía los síntomas somáticos, pero no la satisfacción laboral; no existían diferencias entre hombres y mujeres.

Por otra parte, el estudio de Vahtera et al. (1996) puso a prueba el modelo de forma separada para hombres y mujeres sobre las ausencias por enfermedad y los resultados no lo apoyaron en ninguno de los dos casos.

Resumiendo, la evidencia muestra que el apoyo social laboral tiene efectos sobre el *strain* de hombres y mujeres (Parkes, 1982; Roxburgh, 1996; Theorell et al., 1987). Sin embargo, las posibles diferencias no están claras. Los resultados son inconsistentes; algunos encuentran que el apoyo social laboral afecta más a las mujeres que a los hombres (Theorell et al., 1987; Mottaz, 1986), otros no encuentran diferencias (Roxburgh, 1996), aún otros encuentran que sólo afecta a los hombres (Billings y Moos, 1982a) y otros que sólo a las mujeres (Lambert, 1991). En cuanto a su efecto modulador, tampoco existen resultados consistentes, mientras que Loscocco y Spitze (1990) no encuentran diferencias en función del género, Etzion (1984), encuentra que sólo amortigua el estrés en el caso de los hombres y Kaufmann y Beehr (1986, 1989) encuentran efectos de amortiguación inversa tanto en hombres como en mujeres. Por último, el modelo demandas-control-apoyo parece que se aplica igual a hombres y a mujeres (Johnson, 1986; Johnson et al., 1989; Landsbergis et al. 1992), sin embargo dos estudios no encontraron apoyo para el modelo ni en hombres ni en mujeres (Parkes et al., 1994; Vahtera et al., 1996). Por tanto, los resultados relacionados con el apoyo social laboral son inconsistentes en la mayoría de los casos. En función de la evidencia empírica revisada se puede afirmar que son necesarios más estudios que clarifiquen dichas relaciones.

2.7. EL MODELO DEMANDAS-CONTROL-LOCUS DE CONTROL Y LAS DIFERENCIAS DE GÉNERO.

Como se ha señalado anteriormente, la evidencia sugiere que, en comparación con los externos, los internos buscan trabajos que les permitan mayor uso de habilidades; experimentan mayor autonomía, satisfacción y bienestar; y muestran mayor logro ocupacional y liderazgo más eficaz. Asimismo, se ha

encontrado una correlación entre locus de control interno y satisfacción laboral (Anderson, 1977; Andrisani y Nestel, 1976; Gemmill y Heisler, 1972; Mitchell et al., 1975; Muñoz, 1973; Organ y Greene, 1974; Satmoko, 1973; Singh, 1978). Sin embargo, son pocos los estudios que han considerado el efecto del género en dicha relación.

Dodd-McCue y Wright (1996) encontraron que el locus de control predecía la satisfacción laboral tanto en hombres como en mujeres, en el sentido de que existía una mayor satisfacción con un locus interno. Encontraron que la orientación hacia un locus de control interno era el factor más significativo para hombres y mujeres, sin embargo, jugaba un papel dominante en la satisfacción laboral de las mujeres.

Trocki y Orioli (1994) encontraron que el poder personal (constructo similar al locus de control) tenía un efecto protector sobre los síntomas emocionales, aunque aditivo; en todos los niveles de presión laboral, las personas con poder personal bajo o medio tenían más síntomas emocionales que los que tenían alto poder personal. Esto era así tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, era central en la sintomatología de las mujeres.

Brown y Siegel (1988) investigaron la relación entre percepciones de control y depresión en mujeres adolescentes. Encontraron que los eventos de la vida negativos atribuidos a causas incontrolables estaban positivamente relacionados con la depresión.

Caldwell et al. (1987), con una medida de eventos estresantes de la vida, concluyeron que el locus de control no parece afectar al impacto del estrés sobre la formación de síntomas de las mujeres, pero sí tiene importantes efectos para los hombres. Es más probable que los hombres internos desarrollen síntomas psicossomáticos bajo estrés, mientras que es más probable que los externos se depriman más.

Krause y Stryker (1984), con una muestra de 2000 hombres, encontraron un efecto modulador del locus de control; sin embargo, era el locus interno moderado el que reducía el impacto del estrés económico y laboral.

Syrotnick y D'Arcy (1982), con una muestra de hombres empleados, concluyeron que el locus de control no tenía efectos moduladores sobre las relaciones estrés-*strain*. (satisfacción laboral, bienestar psicológico, salud física y abuso del alcohol).

Por último, el estudio de Vahtera et al. (1996) contempla el modelo demandas-control-locus y el género. Los resultados muestran que la interacción entre las demandas y el control depende del sentido de coherencia (constructo similar al locus de control) tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres; sin embargo existe una pequeña diferencia. En el caso de los hombres, al aumentar las demandas aumentan las ausencias si tienen débil sentido de coherencia y alto control, pero disminuyen con un fuerte sentido de coherencia y alto control. En el caso de las mujeres, al aumentar las demandas aumentan las ausencias si tienen débil sentido de coherencia y alto control, pero no tenían efecto sobre las ausencias con un fuerte sentido de coherencia y alto control.

El estudio de Parkes (1991) se llevó a cabo con una muestra de hombres y encontró apoyo para el modelo sobre el GHQ.

En resumen, la evidencia muestra que el locus de control interno es beneficioso tanto con respecto al bienestar general como a la satisfacción laboral. Esto es así tanto para hombres como para mujeres, aunque algunos estudios indican que el efecto sobre las mujeres es algo mayor (Dodd-McCue y Wright, 1996; Trocki y Orioli, 1994). Los estudios moduladores que analizan las diferencias de género no ofrecen resultados concluyentes; un estudio encuentra que el locus no tiene un efecto modulador en el caso de las mujeres (Caldwell et al., 1987), mientras que, en el caso de los hombres, algunos encuentran un efecto modulador (Caldwell et al., 1987; Krause y Stryker, 1984) y otros no (Syrotnick y D'Arcy, 1982). Por último, parece haber apoyo para el modelo demandas-

control-locus tanto para hombres (Parkes, 1991), como para mujeres (Vahtera et al., 1996), aunque con alguna pequeña diferencia.

Como ya se ha señalado anteriormente, el trabajo realizado a partir del modelo demandas-control, en general, no ha visto a los trabajadores dentro del contexto más amplio de otros ámbitos de la vida tales como la familia. Así, sabemos poco sobre la influencia independiente de los estresores laborales y no laborales, como la familia, sobre el bienestar de la persona.

A la revisión de la literatura sobre las relaciones entre el trabajo y la familia se van a dedicar los siguientes apartados.

2.8. PRINCIPALES RELACIONES ENTRE EL ÁMBITO FAMILIAR Y EL ÁMBITO LABORAL.

Como señala Beerh (1995), el trabajo no constituye todo en la vida de la personas, aunque la mayor parte de la investigación en psicología organizacional o industrial podría ser acusada de hacer esta asunción. Los investigadores normalmente estudian las relaciones entre las variables relacionadas con el trabajo sin hacer referencia a la vida extra-laboral de los empleados. Sólo ocasionalmente se hace explícito que las situaciones no laborales de la gente afectan a lo que ocurre en el trabajo y viceversa (Zedeck, 1992).

Pearlin y Turner (1987) señalan que los investigadores sobre estrés social, independientemente de su orientación y afiliación disciplinar, deben inevitablemente considerar y tomar en serio a la familia. Es incuestionablemente la esfera institucional que, más que ninguna otra, afecta al proceso de estrés de una forma intensa y variada. La familia es central en la vida de la gente porque es el lugar donde se crean y se satisfacen las necesidades cruciales. Por tanto, la familia es crucial para el estrés porque es crucial para la vida social y emocional misma. Así, la familia puede actuar como una variable mediadora para el estrés y como una

fuerza principal de estrés. Pero la familia también se puede considerar como un lugar donde la persona puede encontrar los recursos para tratar con el estrés (como el apoyo social), cualquiera que sea su fuente.

Aunque las personas dedican, con frecuencia, más tiempo y energías al ámbito laboral, el ámbito familiar es el que, en términos generales, ocupa el lugar más central en la vida de las personas (Andrews y Withey, 1976; Etzion, 1984; MOW, 1987; Orizo, 1991; Pleck y Lang, 1978).

La noción de que los mundos laboral y familiar están separados debe ser reemplazada por un reconocimiento del trabajo y la familia como sistemas abiertos en constante interacción (Chapman, Ingersoll-Dayton y Neal, 1994). Según Gracia, González y Peiró (1996), aunque en realidad el trabajo y la familia son dos áreas de tal magnitud que siempre se han visto afectadas mutuamente, el reconocimiento de las interacciones entre ellas se ha hecho más claro con la incorporación de la mujer al mundo laboral.

El desarrollo del interés en factores no laborales que afecten al trabajo coincidió con un aumento en el empleo de las mujeres y la investigación sobre las mujeres trabajadoras (Gutek, Larwood y Stromberg, 1986). Las influencias no laborales se reducen, en su mayor parte, en la investigación, a variables familiares (Gutek, Repetti y Silver, 1988) y, a diferencia de la literatura sobre el trabajo, los sujetos utilizados han sido en gran parte mujeres en vez de hombres. Los científicos sociales han argumentado que, debido a que las mujeres tradicionalmente tienen la principal responsabilidad de la familia y la casa, debería ser especialmente probable que los temas familiares afecten a su rendimiento laboral y a su experiencia de estrés en el trabajo (Kanter, 1977; Pleck, 1977).

En su discusión de las formas en que las circunstancias de fuera del trabajo pueden afectar al estrés laboral, Gutek et al. (1988) se centran en tres tipos de conexiones entre la vida de una persona empleada en su trabajo y en su vida fuera del trabajo. En primer lugar, abordan el número y compatibilidad de demandas y beneficios asociados con los ámbitos familiar y laboral, los procesos

de rol. En segundo lugar, el estado emocional o bienestar psicológico de la persona empleada se ve como un medio a través del cual las condiciones no laborales pueden influir y cambiar las experiencias en el trabajo; este proceso se conoce con el nombre de desbordamiento o generalización (*spillover*). Por último, consideran cómo los valores, habilidades y actitudes pueden transmitirse de un ámbito a otro, es decir, el proceso de socialización. A continuación se analiza cada uno de ellos.

a) Los procesos de rol analizan la distribución del tiempo, energía y oportunidades de una persona entre los roles sociales, por ejemplo, el de trabajador/a y el de padre/madre. En la literatura se pueden identificar tres aproximaciones, cada una con diferentes asunciones y predicciones. En primer lugar, la aproximación del conflicto inter-roles se centra en las situaciones en que las conductas requeridas en los roles familiar y laboral son incompatibles. Las personas típicamente identifican los conflictos de división del tiempo entre los roles como uno de los problemas más importantes con los que se enfrentan (Pleck y Staines, 1982; Pleck, Staines y Lang, 1980). En segundo lugar, la posición de la sobrecarga de rol asume que los dos ámbitos compiten por los recursos personales y predice que una persona puede sobrecargarse fácilmente por la combinación de las demandas provenientes de los dos ámbitos. Los problemas con el tiempo y la división del tiempo entre los roles familiar y laboral normalmente se ven como ejemplos de conflicto inter-roles mientras que una cantidad limitada de energía personal para cubrir múltiples demandas y la fatiga resultante se ven como ejemplos de sobrecarga de rol. Ambos procesos normalmente están asociados con la experiencia subjetiva de *strain* de rol o insatisfacción laboral (Cooke y Rousseau, 1984; Parasuraman y Cleek, 1984). En contraste, la perspectiva de la acumulación de roles sugiere que los beneficios de los múltiples roles se suman, de forma que las oportunidades de interacción social, desarrollo personal y autoestima aumentan al combinar distintos roles (Sieber, 1974). De acuerdo con la teoría de la acumulación de roles, la mera presencia de miembros familiares adicionales puede tener un impacto positivo sobre el empleado. Los teóricos del rol han sugerido que debido a una atmósfera de apoyo, las actividades familiares pueden realmente crear energía que puede usarse en otros roles (Marks, 1977).

Cada aproximación describe un mecanismo diferente a través del cual los roles y la estructura familiar se conectan con el rol ocupacional.

b) Los procesos de generalización (*spillover*) describen los efectos que los eventos familiares pueden tener sobre el ajuste laboral debido a un cambio en el bienestar emocional de la persona empleada. Aunque los autores han usado el término de varias formas diferentes (Nieva y Gutek, 1981; Gutek, 1985; Crouter, 1984), se ha usado con más frecuencia para hacer referencia a una relación entre el trabajo y el no-trabajo que resulta en experiencias y reacciones similares en los dos ámbitos (Near, Smith, Rice y Hunt, 1984; Rousseau, 1978). Como tal, el proceso de generalización se contrasta normalmente con el de la compensación, un proceso en el que una persona busca experiencias y satisfacciones opuestas en el trabajo y en el hogar para cubrir las deficiencias en uno de los dos ámbitos (Champoux, 1978; Evans y Bartolome, 1984; Kabanoff, 1980; Kornhauser, 1965; Rousseau, 1978). Gutek et al. (1988) utilizan el término *spillover* de una forma más específica, refiriéndose a un proceso a corto plazo a través del cual un estado afectivo generado en un ambiente se traspasa al otro ambiente (Piotrkowski, 1979; Repetti, 1987).

Los investigadores que estudian los procesos de generalización se han interesado por la forma en que las experiencias laborales son transmitidas a la familia así como por la forma en que las experiencias familiares son expresadas en el trabajo (Valdez y Gutek, 1989). Sin embargo, la mayor parte de la investigación se ha centrado en cómo se traspasa el estrés laboral al hogar (Kanter, 1977; Piotrkowski, Rapoport y Rapoport, 1987).

c) Los procesos de socialización sugieren que los valores, habilidades y actitudes aprendidas en el hogar influyen en la conducta de una persona en su ambiente laboral. El aprendizaje puede ocurrir en algún momento en el pasado, por ejemplo, la socialización vocacional adquirida de los padres durante la niñez (Mortimer, 1976), o puede tener lugar en el presente, como la capacidad de un supervisor de dar apoyo porque ser padre requiere ser paciente y comprensivo en la vida diaria. En ambos casos se asume que los estilos actitudinales y

conductuales moldeados a lo largo del tiempo en la familia tienen consecuencias a largo plazo para el ajuste laboral.

Por otro lado, las autoras señalan que los tres procesos de conexión pueden funcionar independiente o simultáneamente.

Para el presente trabajo, los procesos más relevantes de los tres señalados, son los procesos de rol. A continuación se analiza la evidencia existente en la literatura sobre dichos procesos.

2.8.1. El conflicto inter-roles o conflicto trabajo-familia.

Hall (1972) sugiere que el conflicto de rol crónico, definido como demandas y expectativas de los emisores de rol mutuamente competidoras, existe para muchas mujeres trabajadoras como consecuencia de la naturaleza demandante y omnipresente de los roles familiares y del hogar de las mujeres.

El proceso de igualación de derechos y obligaciones entre ambos sexos se ha basado en la incorporación de las mujeres a las tareas laborales y responsabilidades económicas, administrativas, de gestión y participación política, sin que los hombres hayan asumido, en la misma medida, la responsabilidad de tareas como atención a los hijos, cuidados del hogar, abastecimiento, etc. (Instituto de la Mujer, 1990). Según dicho informe, nos encontramos en un proceso de cambio que se basa, fundamentalmente, en la acumulación y/o participación de diferentes funciones a cargo de las mujeres y en el mantenimiento de las actividades habituales sin modificaciones sustanciales por los hombres.

Son numerosos los estudios que demuestran que, a pesar de que ha habido un incremento en el desempeño de los roles familiares de los hombres, las mujeres continúan llevando la mayor carga del hogar (Barnett y Marshall, 1991; Crosby, 1988; Duxbury y Higgins, 1991; Hochschild y Machung, 1989; Hughes y Galinsky, 1994; Izquierdo y del Río, 1988; Leslie, Anderson y Branson, 1991;

Martin y Roberts, 1984; Nieva y Gutek, 1981; Oakley, 1974; Pleck, 1985; Shelton, 1992; Voydanoff, 1988), por lo que es probable que experimenten conflicto inter-roles y sobrecarga cuando intentan atender las demandas del ámbito laboral y familiar. Así, las mujeres trabajadoras perciben mayor conflicto y sobrecarga inter-roles que los hombres y que otras mujeres no empleadas (Hall y Gordon, 1973; Herman y Gyllstrom, 1977; Hugues y Galinsky, 1994; Keith y Schafer, 1980; Voydanoff y Kelly, 1984) y tales conflictos sirven como estresores más fuertes para las mujeres que para los hombres (Greenglass, 1985).

Sin embargo, como señalan Blanchard-Fields, Chen y Hebert (1997), los resultados son contradictorios. Mientras que algunos estudios encuentran que las mujeres experimentan mayor conflicto que los hombres (Duxbury, Higgins y Lee, 1994; Hochschild y Machung, 1989; Kramer y Melchior, 1994; Wiersma, 1990), algunos sugieren lo contrario (Burley, 1994) y otros no encuentran diferencias de género (Frone, Russell y Cooper, 1992; Izraeli, 1993; Moore, 1995).

Por otro lado, la investigación indica que es más probable que las mujeres den prioridad a las responsabilidades familiares que están en conflicto con las funciones laborales (Frank, 1988; Katz, 1988; Osipow, 1983), mientras que los hombres es más probable que resuelvan su conflicto trabajo/familia a favor del trabajo (Cunningham, 1983; Rix y Stone, 1984).

Con respecto a los efectos del conflicto trabajo-familia, Cooke y Rousseau (1984), con una muestra de mujeres, encontraron que los roles familiares estaban indirecta y positivamente relacionados con la tensión psicológica (es decir, la insatisfacción laboral y con la vida) a través de su relación con el conflicto inter-roles (el cual estaba positivamente asociado con un aumento en las expectativas del rol laboral y con el número de roles familiares) pero directa y negativamente relacionados con la tensión física.

Nelson, Quick, Hitt y Moesel (1990), con una muestra de 195 mujeres profesionales, encontraron que el conflicto trabajo/familia estaba directamente relacionado con los síntomas de distrés pero no con la satisfacción laboral. En el



mismo sentido, Parasuraman et al. (1992) encontraron que los estresores del rol familiar y el conflicto trabajo-familia no predecían la satisfacción laboral ni para hombres ni para mujeres.

Nelson y Hitt (1993) realizaron un estudio con 443 directores de personal (248 hombres y 195 mujeres) y, en contra de lo esperado, no encontraron diferencias significativas en el conflicto trabajo/familia entre hombres y mujeres. Análisis adicionales realizados en el grupo de mujeres revelaron que los conflictos trabajo/familia estaban asociados con mayores síntomas de salud pero no con la satisfacción laboral. Sus resultados indican que distintos estresores tienen efectos diferenciales y no deberían tratarse como equivalentes. Por ejemplo, el conflicto trabajo/familia puede tener efectos disfuncionales significativos para la salud de las mujeres pero ser independiente de otros estresores organizacionales y no estar relacionado con la satisfacción laboral. Las mujeres pueden ver estos conflictos más como productos de la situación doméstica que de la situación laboral.

Sin embargo, estos resultados no son consistentes con los encontrados en el meta-análisis realizado por Kossek y Ozeki (1998). Las autoras realizaron un meta-análisis de todos los estudios que pudieron encontrar que midieran el conflicto trabajo-familia y la satisfacción con el trabajo y con la vida. Dicho análisis se centró en los estudios encontrados a partir de las búsquedas realizadas en el *Psychological Abstracts* (desde 1967) y el *Expanded Academic Index* (desde 1987). La búsqueda produjo 46 correlaciones entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral y 26 en el caso de la satisfacción con la vida. En total, había 32 muestras para la satisfacción laboral y 18 para la satisfacción con la vida.

Los resultados muestran que las personas con altos niveles de conflicto tienden a estar menos satisfechas con su trabajo (correlación= $-.31$). La correlación para los hombres ($-.29$) es ligeramente menor que para las mujeres ($-.35$), sin embargo, las autoras recomiendan ver estos resultados con precaución debido al solapamiento entre los intervalos de confianza. Asimismo, sugieren que la relación puede ser más fuerte en el caso de familias de doble-carrera; sin embargo, de

nuevo recomiendan precaución debido a que los resultados están basados en sólo tres muestras.

Por otro lado, la relación entre las medidas de conflicto trabajo-familia con la satisfacción con la vida es fuerte (-.36). Los resultados muestran que dicha relación es más fuerte para las mujeres (-.42) que para los hombres (-.32). A diferencia de la satisfacción laboral, las parejas de doble-carrera no difieren de forma significativa de otras parejas casadas.

2.8.2. La sobrecarga de rol.

La perspectiva de la sobrecarga de rol se centra en que las personas tienen una energía y recursos limitados y pueden sentirse sobrecargadas por mantener demasiados roles (Pietromonaco, Manis y Frohardt-Lane, 1986).

Debido a la mayor responsabilidad de las mujeres en el cuidado de la casa y de los niños, sus demandas familiares y laborales son simultáneas, mientras que las que experimentan los hombres son más típicamente secuenciales (Hall, 1972), lo cual implica una mayor sobrecarga en el caso de las mujeres y, por tanto, peor salud mental.

Se ha encontrado que la división desigual de la labor familiar está asociada con la depresión (Gove, 1980; Rendley, Holmstrom y Karp, 1984; Schafer y Keith, 1980), la insatisfacción laboral (Lewis, 1986) y la insatisfacción conyugal (Yogev y Brett, 1985).

En varios estudios, las mujeres casadas, las madres solteras y aquellas con niños menores de 6 años han mostrado estar apreciablemente menos satisfechas con sus trabajos que otras mujeres (Andrisiani y Shapiro, 1978; Gutek, Nakamura y Nieva, 1981).

Asimismo, se puede encontrar evidencia para esta perspectiva en los estudios que demuestran que las mujeres casadas empleadas tienen más estrés general que sus equivalentes masculinos (Aneshensel et al., 1981; Gore y Mangione, 1983; Gove y Geerken, 1977; Roberts y O'Keefe, 1981).

Otro de los estudios que apoya el argumento de la sobrecarga de rol es el de Rushing y Schwabe (1995), quienes encontraron que, tanto para los hombres como para las mujeres, el número de horas de trabajo doméstico estaba relacionado con el estrés psicosomático.

2.8.3. La acumulación de roles o la perspectiva de la expansión del rol.

En contra de la perspectiva anterior, los estudios sobre múltiples roles son generalmente consistentes con la discusión de Sieber (1974) sobre la acumulación de roles. Según Sieber, los múltiples roles pueden proporcionar múltiples recursos de maestría y competencia que, a veces, se complementan entre sí, añadiéndose al prestigio y competencia en otro ámbito. En segundo lugar, realizar varios roles puede aumentar los privilegios, recursos y contactos, así como el nivel social. Por último, realizar bien múltiples roles puede aumentar la autoestima y el sentido de competencia. Por otro lado, además de las posibles consecuencias positivas identificadas por Sieber (1974), el autor sugirió que los múltiples roles pueden proporcionar amortiguadores contra el fracaso o la frustración en cualquier rol dado (Crosby, 1982; Pietromonaco et al., 1986). Si se fracasa en una esfera o relación, se tiene otras a las que recurrir, con lo cual el resultado neto sería una experiencia positiva para el individuo. Como Crosby (1982) señaló, quizás, el ser padres puede hacer que veamos las dificultades del trabajo bajo una nueva luz.

Como señalan Barnett, Marshall y Singer (1992b), la investigación transversal sobre ocupación de roles nos dice que las mujeres empleadas tienen

mejor salud mental que las no empleadas (Barnett y Baruch, 1985; Merikangas, 1985; Thoits, 1983; Verbrugge y Madans, 1985; Waldron y Herold, 1986; War y Parry, 1982). El rol laboral aumenta los recursos y recompensas potenciales, incluyendo fuentes alternativas de autoestima, control y apoyo social. A su vez, estos beneficios pueden aumentar tanto la salud física como mental (Sorensen y Verbrugge, 1987). LaCroix y Haynes (1987) han resumido los resultados de los estudios que comparan los factores de riesgo de enfermedades crónicas y los indicadores de salud entre mujeres empleadas y no empleadas. En casi todos los estudios realizados, las mujeres empleadas tenían mejor salud que las no empleadas. En un estudio longitudinal de las mujeres, Waldron y Lye (1989) concluyeron que el empleo puede aumentar el apoyo social y que éste puede tener efectos beneficiosos sobre la salud de las mujeres.

La mayor parte de la investigación sugiere que los múltiples roles están asociados más frecuentemente con efectos positivos que negativos (Repetti y Crosby, 1984). De hecho, hay evidencia empírica de que los beneficios del desempeño de múltiples roles se pueden observar no sólo en una mejor salud mental (Marks, 1977; Repetti y Crosby, 1984; Sieber, 1974; Thoits, 1986; Wethington y Kessler, 1989; Knopp y Ruzicka, 1993) sino también en la vida ocupacional. Crosby (1982), por ejemplo, encontró que las mujeres que ocupaban los roles de empleada, esposa y madre estaban más satisfechas con sus trabajos que las mujeres que sólo eran empleadas y esposas. Russell, Altmeier y Velzen (1987) encontró que los profesores casados tenían menos *burnout* que los profesores que no tenían el rol de cónyuge. En un informe representativo de trabajadores de Los Angeles, Valdez y Gutek (1989) encontraron resultados similares; con la edad de los sujetos controlada, los menores niveles de satisfacción laboral se daban entre mujeres que no habían estado casadas. Pietromonaco et al. (1986) encontraron que las mujeres con tres, cuatro o cinco roles tenían mayor autoestima y estaban más satisfechas con sus trabajos que las mujeres con uno o dos roles.

Roskies y Carrier (1994), en un estudio con 1123 mujeres profesionales, encontraron que las mujeres que nunca se habían casado presentaban más

depresión y estaban menos satisfechas con su vida que las casadas y con niños. Según las autoras, una explicación de la menor satisfacción de las mujeres solteras se centra en su restricción a un único rol, más que en la naturaleza del rol mismo. De la misma forma que el matrimonio y los niños no cubren las necesidades de logro social y reconocimiento de las mujeres, puede que el trabajo -incluso un trabajo retador y satisfactorio- no cubra sus necesidades de apoyo social (Malley y Stewart, 1988; Wethington, McLeod y Kessler, 1987). Así como centrar toda la energía en la actividad doméstica produce depresión y auto-devaluación en las amas de casa (Friedan, 1963), podría ser que centrar toda la energía en el trabajo produzca los mismos resultados en las mujeres solteras.

Asimismo, algunas de las investigaciones sobre apoyo social exploran los efectos de los roles múltiples y encuentran que el matrimonio mitiga los efectos del estrés y de los eventos indeseables sobre varios resultados de salud mental y física (Gove, 1973; LaRocco et al., 1980; Thoits, 1982b; Verbrugge, 1983).

Phillips y Imhoff (1997) revisan los estudios realizados en la última década sobre las mujeres y el trabajo y concluyen que la evidencia sugiere que combinar múltiples roles no compromete ni la salud física (Hibbard y Pope, 1991) ni el bienestar psicológico (Baruch y Barnett, 1986) de las mujeres y, de hecho, puede estar asociado con una mayor autoestima (Pietromonaco et al, 1986).

En resumen, la literatura proveniente de las distintas perspectivas comentadas anteriormente proporciona evidencia contradictoria sobre el efecto del desempeño de múltiples roles en el caso de las mujeres.

Como se ha señalado anteriormente las mujeres continúan llevando la mayor carga del hogar (Crosby, 1988; Duxbury y Higgins, 1991; Hochschild y Machung, 1989; Hughes y Galinsky, 1994; Izquierdo y Del Río, 1988; Leslie et al., 1991; Nieva y Gutek, 1981; Oakley, 1974; Shelton, 1992; Voydanoff, 1988), por lo que las mujeres trabajadoras perciben mayor conflicto y sobrecarga inter-roles que los hombres y que otras mujeres no empleadas (Duxbury et al., 1994; Hall y Gordon, 1973; Herman y Gyllstrom, 1977; Hochschild y Machung, 1989;

Hugues y Galinsky, 1994; Keith y Schafer, 1980; Kramer et al., 1994; Nevill y Damico, 1975; Voydanoff y Kelly, 1984) y tales conflictos pueden generar distrés (Cooke y Rousseau, 1984; Greenglass, 1985; Nelson y Hitt, 1993, Kossek y Ozeki, 1998).

Así, los resultados muestran que las personas con altos niveles de conflicto tienden a estar menos satisfechas con su trabajo y con la vida y este efecto es mayor en el caso de las mujeres (Kossek y Ozeki, 1998).

Asimismo, existe alguna evidencia sobre los efectos negativos de la sobrecarga de rol que produce el desempeño de múltiples roles (Aneshensel et al., 1981; Gore y Mangione, 1983; Gove y Geerken, 1977; Roberts y O'Keefe, 1981).

No obstante, la mayor parte de los estudios parecen apoyar la perspectiva de la expansión del rol, según la cual el desempeño de múltiples roles tiene efectos beneficiosos tanto para la salud mental (Marks, 1977; Repetti y Crosby, 1984; Roskies y Carrier, 1994; Sieber, 1974; Thoits, 1986; Wethington y Kessler, 1989) como en la vida ocupacional (Pietromonaco et al., 1986; Russell et al., 1987; Valdez y Gutek, 1989).

A pesar de los resultados contradictorios, todos los estudios demuestran la importancia de considerar, junto con los roles laborales, otros roles igualmente importantes para la salud mental, como son el rol parental y el matrimonio. A la relación entre estos distintos roles se va a dedicar el siguiente apartado.

2.9. PRINCIPALES EFECTOS DEL ESTADO CIVIL Y EL ESTADO PARENTAL EN EL PROCESO DE ESTRÉS.

Como señalan Martocchio y O'Leary (1989), el estado civil (Baruch, Biener y Barnett, 1987) y el estado parental (Baruch et al., 1987) se han mostrado como factores importantes en la relación género-estrés, por lo que los distintos

estudios deberían recoger información sobre estos importantes factores para determinar su relación con el estrés.

En el presente apartado se revisan las principales aportaciones sobre estos dos roles familiares. En primer lugar, se revisa la literatura sobre el estado civil, analizando sus posibles efectos directos y amortiguadores; en dicha revisión se incluyen los estudios que han considerado el apoyo social del cónyuge. En segundo lugar, se revisa la literatura sobre el estado parental, analizando, asimismo, sus posibles efectos directos y amortiguadores. Por último, se analizan los estudios que han incorporado dichas variables en un modelo más complejo.

2.9.1. El estado civil y el *strain*.

Como ya se ha señalado, en primer lugar se presentan los resultados referentes a su efecto directo, dejando para un apartado posterior el análisis de su posible efecto modulador.

2.9.1.1. Efectos directos del estado civil sobre el *strain*.

La literatura que relaciona el estado civil con la salud mental encuentra que las personas casadas tienen mejor bienestar psicológico (Kessler y Essex, 1982; Lachman y Weaver, 1998; Mookherjee, 1997) así como mayor satisfacción laboral o actitudes más positivas hacia su trabajo (Bersoff y Crosby, 1984; Crosby, 1982; Crosby, 1984).

Como ya se ha señalado, existe evidencia contradictoria respecto al efecto de los múltiples roles sobre la salud de las mujeres. Los estudios que han analizado específicamente el efecto del estado civil encuentran, asimismo, resultados contradictorios.

Existen datos que indican una mejor salud, más satisfacción con la vida y menor depresión en las mujeres casadas que en las solteras (Barnett y Marshall, 1991; Cleary, 1987; Gove y Zeiss, 1987; Loscocco y Spitze, 1990; Thoits, 1986; Verbrugge, 1982, 1983, 1987; Wu y DeMaris, 1996).

Asimismo, existe evidencia de la relación entre el estado civil y la satisfacción laboral de las mujeres. Valdez y Gutek (1989), con una muestra de 827 mujeres empleadas (profesionales, directivas, administrativas, trabajadoras no cualificadas y trabajadoras de servicios), encuentran que el grupo que más satisfacción laboral expresaba era el de las mujeres casadas.

Por otro lado, Kotler y Wingard (1989), en un estudio que analizaba la mortalidad, indicaron que entre las mujeres empleadas, la casadas tenían el menor riesgo, considerando todas las causas de mortalidad en conjunto.

Otros estudios, sin embargo, muestran un mayor bienestar en el caso de las mujeres solteras (Jennings, Mazaik y McKinlay, 1984; Sears y Barbee, 1977)

Un tercer grupo de estudios encuentran poco o ningún efecto del estado civil (Gigy, 1980; Piltch et al., 1994; Trocki y Orioli, 1994). Así, Baruch y Barnett (1986) encontraron poco efecto del estado civil; sin embargo, el mayor bienestar psicológico lo presentaban las mujeres más ocupadas del estudio, es decir, las mujeres empleadas, casadas y con niños.

Beatty (1996), con una muestra de 193 mujeres profesionales y directivas, no encontró diferencias de salud entre las mujeres casadas y solteras o divorciadas.

Noor (1995), en un estudio longitudinal con 180 mujeres (secretarias y profesionales), después de controlar el neuroticismo, no encontró que los roles familiares (estado civil y parental) se relacionasen con el bienestar (GHQ). Sus resultados sugieren que el trabajo tiene una influencia más fuerte sobre el bienestar de las mujeres que la vida familiar. De alguna forma, esto no es totalmente

inesperado ya que el trabajo funciona como una restricción dominante sobre la vida familiar y como una fuente de sostenimiento personal y económico (Burke y McKeen, 1994; Duxbury y Higgins, 1991; Evans y Bartolome, 1984; Staines, 1980).

Por otro lado, en el caso de los hombres, prácticamente todos los estudios encuentran efectos positivos del matrimonio. Así, el rol conyugal es central para la salud mental y física de los hombres (Barnett y Baruch, 1987; Cleary, 1987; Gove, 1972, 1973; Gove y Geerken, 1977; Pleck, 1985).

Los hombres casados en comparación con los solteros viven más, pasan menos días en el hospital, tienen menor tasa de depresión y menor incidencia de alcoholismo (Bernard, 1982).

En el estudio anteriormente comentado de Loscocco y Spitze (1990), los resultados también mostraron que los hombres casados son más felices. Al mismo resultado llegó el estudio realizado por Wu y DeMaris (1996). Ser soltero era predictor de distrés mental en el estudio de Piltch et al. (1994). Asimismo, Trocki y Orioli (1994) encontraron que ni los factores personales (edad, estado civil, estado parental) ni los laborales (estatus ocupacional, horas trabajadas, ingresos) eran muy buenos predictores para los hombres. Sólo fue significativo el estado civil; los hombres casados tenían menos síntomas emocionales, aunque la ecuación global no fue significativa.

Los estudios que analizan las diferencias del efecto del estado civil sobre el distrés en función del género, encuentran que el rol conyugal tiene efectos más beneficiosos en los hombres (Cleary, 1987). Parece que las mujeres tienen mayor depresión que los hombres sólo entre las parejas casadas. Entre los solteros, son los hombres los que tienen peor salud mental (Gove y Tudor, 1973; Gove, 1979; Radloff, 1975).

El estudio de Piltch et al. (1994) encontró que ser soltero era predictor del distrés mental solamente en los hombres. En el mismo sentido, Trocki y Orioli

(1994) encontraron que el estado civil afectaba a los síntomas emocionales de los hombres (los hombres casados tenían menos síntomas) pero no de las mujeres.

Horwitz, White y Howell-White (1996) realizaron un estudio longitudinal con un grupo de jóvenes adultos, con un seguimiento de 7 años de la misma cohorte. Trataban de examinar si la relación entre el matrimonio, el género y la salud mental era comparable para las cohortes que han pasado a la etapa adulta durante un periodo en que el matrimonio y los roles de género están cambiando drásticamente (Cherlin, 1992). Compararon 482 personas que en la última entrevista no habían estado casadas nunca con 347 personas que se habían casado y permanecían casadas. Encontraron que las personas casadas tenía menor depresión y menores problemas de alcohol que las solteras. Si se tiene en cuenta únicamente la depresión, los resultados confirman que el matrimonio beneficia más la salud mental de los hombres que la de las mujeres (Gove y Tudor, 1973). Al contrario que los hombres, las mujeres tenían niveles similares de depresión independientemente del estado civil. Sin embargo, los beneficios en las mujeres tenían que ver con el consumo de alcohol, las mujeres casadas tenían menos problemas con el alcohol que las mujeres solteras.

Por último, Loscocco y Spitze (1990) no encontraron diferencias en los efectos positivos del rol conyugal. Asimismo, Mookherjee (1997) encontró que las personas casadas estaban más satisfechas con su vida que las personas solteras, independientemente del género.

Sin embargo, el estado civil no sólo puede tener efectos directos sobre el *strain* psicológico, sino que también puede amortiguar los efectos perjudiciales de los estresores. A este aspecto se dedica el siguiente punto.

2.9.1.2. Efectos moduladores del estado civil en la relación entre los estresores y el *strain*.

Desde la literatura del apoyo social, Cohen y Wills (1985) sugieren que cuando se utilizan medidas estructurales de apoyo social, aparecerán sólo efectos principales ya que no ofrecen medidas de las funciones que realmente proporcionan estas relaciones. Sin embargo, en contraste con la cantidad de relaciones sociales, los índices de relaciones interpersonales significativas, tales como el matrimonio, a menudo sí producen interacciones de amortiguación significativas (Eaton, 1978; Kessler y Essex, 1982).

En la literatura sobre los efectos moduladores del estado civil, los estudios encontrados analizan conjuntamente la muestra de hombres y mujeres, o bien se centran en muestras de mujeres únicamente. Como Barnett y Marshall (1993) señalan, se ha prestado poca atención a los posibles efectos de amortiguamiento de los roles familiares en el caso de los hombres.

Así, con muestras compuestas tanto por hombres como por mujeres, los estudios de Eaton (1978), Kessler y Essex (1982) y Thoits (1982b) encontraron que el estado civil amortiguaba el efecto de los eventos estresantes de la vida sobre la depresión. En todos los casos, el estar casado tenía un efecto protector. Sin embargo, Warheti (1979) no encontró significativo dicho efecto amortiguador.

Por otro lado, y ya dentro del análisis de los factores laborales, Barnett, Marshall y Singer (1992b), en un estudio longitudinal realizado con 305 mujeres, encontraron que la relación entre el cambio en la calidad del rol laboral y el cambio en el distrés psicológico de las mujeres variaba en función de su estatus de rol familiar. Entre las mujeres casadas, el cambio en la calidad del rol laboral no estaba relacionado con el cambio en el distrés psicológico. Sin embargo, entre las mujeres solteras, el cambio en la calidad estaba negativamente asociado con el cambio en los niveles de distrés psicológico; al aumentar la calidad del rol laboral, disminuía el nivel de distrés. Parece que la naturaleza y condiciones del trabajo, así como su

significado psicológico, tienen que entenderse en el contexto de los demás roles desempeñados por las mujeres.

Roxburgh (1996), con 994 empleados (66% mujeres), después de controlar los estresores del puesto y la edad, encontró un mayor nivel de depresión en las mujeres que en los hombres, es decir, una mayor vulnerabilidad de las mujeres a las demandas laborales. Sin embargo, cuando se controlaba el estado civil, la vulnerabilidad diferencial de las mujeres ya no era significativa. Esto significa que el efecto diferencial de las demandas sobre las mujeres puede ser una función de las diferentes experiencias de las mujeres casadas y solteras, es decir, de la mayor exposición a demandas en los roles familiares

Por último, Barnett y Marshall (1991), con una muestra compuesta por 403 mujeres, no encontraron efectos de interacción entre los factores laborales (entre los que se encuentran el control y la sobrecarga) y el estado civil sobre el bienestar subjetivo.

Una aportación valiosa para entender los efectos del estado civil es la que proviene de los estudios sobre el apoyo social del cónyuge. A continuación se revisa brevemente dicha aportación.

2.9.1.3. Efectos del apoyo del cónyuge en la relación entre los estresores y el *strain*.

Las familias en general, y los cónyuges en particular, sirven como fuentes importantes de apoyo social para enfrentarse tanto con los problemas diarios como con los principales eventos estresantes de la vida (Barbarin, Hughes y Chesler, 1985; Caplan, 1976; Cohen y Wills, 1985; McCubbin, Joy, Caulbe, Comeau, Patterson y Needle, 1980).

Billings y Moos (1982a) encontraron que el apoyo familiar estaba relacionado con menor depresión, ansiedad y quejas somáticas tanto en los hombres como en las mujeres.

House y Wells (1978), con una muestra de 2800 hombres, encontraron un efecto directo de apoyo del cónyuge sobre los síntomas depresivos. Asimismo, Greller et al. (1993), con una muestra de policías (97.9% hombres), encontraron efectos principales del apoyo de la familia sobre las quejas somáticas.

Por otro lado, se ha encontrado que el apoyo del cónyuge y otros miembros familiares pueden actuar directamente sobre la vida ocupacional de la persona. Como señalan Gutek et al. (1988), surge una interesante consistencia cuando se les pide a las personas casadas que describan los tipos de apoyo relacionados con el trabajo que los cónyuges proporcionan; escuchar y dar consejos sobre cómo manejar una situación problemática es el tipo de ayuda que se menciona con más frecuencia (Lopata, Barnewolt y Norr, 1980; Weiss, 1985).

En un estudio realizado por Burke y Weir (1977), después de controlar los estresores de la vida y laborales, la satisfacción con la ayuda del cónyuge para enfrentarse con las tensiones fue un predictor significativo de la satisfacción laboral de hombres y mujeres. En el mismo sentido, Rudd y McKenry (1986) encontraron que el apoyo del cónyuge está relacionado con la satisfacción laboral.

Sin embargo, Parasuraman et al. (1992) realizaron un estudio con 238 empleados en puestos profesionales y directivos (119 parejas de doble carrera) en el que encontraron que el bienestar relacionado con el trabajo estaba afectado principalmente por el apoyo laboral, mientras que el bienestar familiar estaba afectado más por fuentes familiares de apoyo, sugiriendo que el apoyo de una fuente relevante para el ámbito en el que se experimentan los estresores es más beneficioso que el apoyo de otras fuentes.

Estos resultados no son totalmente consistentes con los encontrados por Etzion (1984), quien encontró que las fuentes laborales de apoyo amortiguaban el

efecto de los estresores sobre el *burnout* en el caso de los hombres, mientras que las fuentes familiares de apoyo amortiguaban dicho efecto en el caso de las mujeres.

La evidencia sugiere que las esposas proporcionan mejor apoyo, tanto emocional como instrumental, que los maridos. Las mujeres empleadas parecen facilitar más el rendimiento laboral de sus maridos que sus maridos el de ellas (Gutek y Stevens, 1979; Lopata et al., 1980).

En el mismo sentido, Vanfossen (1981) encontró que los hombres informaban de más apoyo de sus esposas que las mujeres de sus maridos.

House y Wells (1978), en el trabajo anteriormente mencionado con una muestra de hombres, encontraron un efecto modulador del apoyo del cónyuge sobre la relación entre los estresores laborales (conflicto de rol y sobrecarga) y los síntomas depresivos y la salud física.

En el mismo sentido, LaRocco et al. (1980), con una muestra de 636 hombres encontraron un efecto modulador de apoyo del cónyuge en la relación entre los estresores laborales (conflicto de rol, sobrecarga y ambigüedad futura del puesto) y los síntomas depresivos.

Sin embargo, en el estudio realizado por Greller et al. (1993), con una muestra compuesta fundamentalmente por hombres (97.9%) no encontraron efectos de interacción sobre las quejas somáticas.

A pesar de que la evidencia parece apoyar los efectos beneficiosos del apoyo familiar, los investigadores del apoyo social han señalado que el apoyo mal proporcionado puede aumentar más que aliviar los sentimientos de distrés del receptor (Wortman y Lehman, 1985). Así, se ha sugerido que el apoyo de los miembros de la familia podría alentar estrategias ineficaces para enfrentarse con los problemas del trabajo, aumentando, por tanto, los efectos negativos del estrés laboral (Kobasa y Puccetti, 1983).

2.9.2. El estado parental y el *strain*.

Russo (1990) señala que, aunque la maternidad puede ser una fuente de satisfacción y felicidad para las mujeres, estos roles pueden también traer estrés extremo. Sin duda, esta posibilidad está relacionada con el hecho de que, a pesar de su participación en la fuerza laboral, las mujeres continúan llevando la mayor parte de las responsabilidades familiares, como son las tareas de la casa y el cuidado de los niños (Gray, Lovejoy, Piotrowski y Bond, 1990; Pleck, 1985).

En la misma línea, Barnett y Baruch (1985) sugieren que el rol de madre puede ser la principal fuente de estrés para las mujeres, ya sea solo o junto con los roles laboral y conyugal. La literatura sugiere que la paternidad misma puede ser un estresor saliente del rol familiar que es probable que afecte al bienestar de las madres (Lewis y Cooper, 1988) y de los padres también (Benin y Nienstedt, 1985). Se ha encontrado que el estado parental está negativamente relacionado con la satisfacción laboral, la calidad conyugal y la satisfacción con la vida y también relacionado con depresión y otros índices de *strain* psicológico (Chassin, Zeiss, Cooper y Reaven, 1985; Glenn y McLanahan, 1982; Holahan y Gilbert, 1979; Lewis y Cooper, 1987). A la revisión de esta literatura se dedica el próximo apartado.

2.9.2.1. Efectos directos del estado parental sobre el *strain*.

A pesar de la evidencia que sugiere que desempeñar múltiples roles es beneficioso para el bienestar psicológico de las mujeres, los estudios que se centran en los efectos del estado parental presentan resultados inconsistentes.

Son escasos los estudios que muestran un efecto positivo del estado parental sobre la salud mental de las mujeres. El estudio de Karasek, Gardell y Lindell (1987), con una muestra de 5000 hombres y 3700 mujeres, partía de la hipótesis de que los niños eran estresores; sin embargo, sorprendentemente

encontró la relación inversa, los niños no afectaban a la depresión pero sí aumentaban la satisfacción laboral de las mujeres.

El estudio de Hugues y Galinsky (1994) encontró que tener un niño menor de 12 años estaba asociado con menores síntomas psicológicos en las mujeres.

Sin embargo, la investigación sobre mujeres empleadas y con hijos sugiere que es la calidad del rol, más que el hecho de ser madre, lo que produce beneficios. Las mejores relaciones madre-niño estaban asociadas con resultados ocupacionales deseables como son el aumento en la satisfacción laboral y una disposición laboral positiva (Harrell y Ridley, 1975; Piotrkowski y Katz, 1983).

Por otra parte, como ya se ha señalado, muchos estudios han sugerido que el rol de madre puede ser una fuente principal de estrés para las mujeres. Distintos estudios muestran que las mujeres con niños presentan peor bienestar psicológico que las que no tienen niños (Abbot y Brody, 1985; Barnett y Baruch, 1985; Brown y Harris, 1978; Cleary y Mechanic, 1983; Gore y Mangione, 1983; Lewis y Cooper, 1988; Loscocco y Spitze, 1990; McLanahan y Adams, 1987; Noor, 1996; Veroff, Douvan y Kulka, 1981).

En el mismo sentido, Trocki y Orioli (1994) encontraron que los síntomas emocionales, en el caso de las mujeres, estaban asociados con tener niños, aunque sólo daban cuenta de una pequeña proporción de varianza.

Sin embargo, existen estudios que no encuentran una relación significativa entre el estado parental y la salud mental o física de las mujeres (Barnett, Davidson y Marshall, 1991; Barnett y Marshall, 1991; Baruch y Barnett, 1986; Beatty, 1996; Noor, 1995; Piltch et al., 1994; Rushing y Schwabe, 1995; Wethington y Kessler, 1989)

Por otro lado, Lambert (1991) encontró que ninguna de las variables referidas a la presencia de niños y a su edad fueron significativas para explicar la satisfacción laboral de las mujeres.

McKee, Markham y Scott (1993), en un estudio con 733 operadores de maquinaria (97.7% mujeres), no encontraron diferencias en tensión relacionada con el trabajo entre los empleados con y sin hijos. Los autores encuentran este resultado sorprendente. Sin embargo, comentan que puede ser que, aunque algunos empleados con hijos estén estresados por las demandas de sus hijos, otros reciban apoyo social de ellos. Así, la percepción media de estrés de los empleados con hijos podría ser una mezcla de dos fuerzas opuestas. Así, aunque el rol parental es extremadamente demandante en tiempo y energía, es también una fuente principal de gratificación y satisfacción para las mujeres.

Por lo que respecta a los hombres, como señalan Barnett y Marshall (1993), raramente se ha prestado atención al estatus de rol familiar de los hombres estudiados.

En el estudio de Karasek et al. (1987) se encontró que, en los hombres, los hijos disminuían la depresión y no afectaban a la satisfacción laboral. Estos resultados son los contrarios de los que se encontraron en el caso las mujeres (los hijos no afectaban a la depresión pero aumentaban la satisfacción).

Sin embargo, la mayor parte de los estudios realizados muestran que el estado parental no tiene efectos sobre el bienestar psicológico de los hombres (Barnett y Marshall, 1992; Barnett et al., 1992a; Gore y Mangione, 1983; Kessler y McRae, 1982; Loscocco y Spitze, 1990; McLanahan y Adams, 1987; Ross, Mirowsky y Goldstein, 1990; Trocki y Orioli, 1994), ni sobre la salud física (Barnett y Marshall, 1993), ni sobre la satisfacción laboral (Lambert, 1991).

Estos resultados sugieren que el rol parental está definido de forma diferencial para hombres y mujeres; el rol de madre requiere sustancialmente más tiempo y esfuerzo que el de padre (Gutek et al., 1986).

Así, el estudio de Loscocco y Spitze (1990) encontró que los niños aumentaban el distrés (fundamentalmente síntomas fisiológicos) de las mujeres pero no el de los hombres, lo cual es consistente con la investigación previa (McLanahan y Adams, 1987). En el mismo sentido, Trocki y Orioli (1994) encontraron que los síntomas emocionales estaban asociados con tener niños en las mujeres, pero no en los hombres.

Ross y Mirowsky (1988) encontraron que las mujeres casadas con menores niveles de depresión eran las mujeres empleadas que no tenían niños o las mujeres empleadas que tenían un acceso fácil a la ayuda en el cuidado de los hijos o un marido que colaboraba en su cuidado. Ni los hijos ni el cuidado de los hijos tuvieron efecto sobre la depresión de los padres.

Ross y Van Willigen (1996) encontraron que los hijos tienen un efecto negativo mayor sobre el bienestar psicológico de las madres que el de los padres porque están más expuestas a los estresores de la paternidad; realizan un 76% del cuidado de los niños y la mayor proporción en el cuidado de los niños está asociada a un menor bienestar psicológico.

En la misma línea están los resultados encontrados por Bird (1997). Según la autora, los estudios demuestran que, con los hijos, existen experiencias positivas así como cargas y responsabilidades. Aunque las madres no parecen ser más vulnerables que los hombres al estrés producido por el cuidado de los niños, sí que es mucho más probable que realicen la mayor parte del trabajo asociado a su cuidado, incluso en parejas de doble-ingreso (Nock y Kingston, 1988; Shelton, 1992).

Bird, encontró que, en general, el estado parental no afectaba al distrés psicológico de los hombres, pero sí aumentaba el distrés de las mujeres. Sin embargo, este aumento no se debía al estado parental *per se*, sino que estaba asociado a un aumento en las cargas sociales y económicas que supone. Una vez ajustados los niveles de cargas y responsabilidades, los hijos estaban asociados a menores niveles de distrés para las mujeres pero no para los hombres. Es decir,

aunque las mujeres pueden potencialmente beneficiarse más del hecho de tener hijos que los padres, esta no es la norma. De hecho, las madres tienen más síntomas psicológicos que los padres debido a que experimentan más las cargas de los hijos.

Por último, Rushing y Schwabe (1995) encontraron que el número de niños no afectaba al distrés de las mujeres ni al de los hombres. Sin embargo, encontraron un efecto positivo del desempeño del rol parental en los hombres pero no en las mujeres; los hombres que percibían de forma positiva sus tareas de padre tenían mejor salud.

2.9.2.2. Efectos moduladores del estado parental en la relación entre los estresores y el *strain*.

Los múltiples roles pueden proporcionar efectos amortiguadores contra el fracaso o la frustración en cualquiera de ellos (Crosby, 1982; Pietromonaco et al., 1986).

Varios investigadores han planteado que las recompensas relacionadas con el puesto tienen mayor influencia sobre la salud mental de aquellas mujeres que no tienen otros ámbitos donde obtener estos importantes beneficios (Baruch y Barnett, 1986; Waldron y Jacobs, 1988). Esta hipótesis fue apoyada por el trabajo de Barnett y Marshall (1991), el cual encontró que las mujeres empleadas que no tenían hijos tenían mayor distrés psicológico cuando había poca autonomía en el trabajo y menos distrés cuando había mucha; sin embargo, el distrés psicológico de las madres empleadas no tenía prácticamente relación con el nivel de autonomía.

Barnett et al. (1992a) y Barnett et al. (1992b) realizaron un estudio con una muestra de 300 parejas de doble-empleo. Los dos estudios se realizaron con la misma muestra. Mientras que en el primero de ellos se analizaban los roles familiar y laboral de los hombres, en el segundo los análisis se referían a los roles de las mujeres. Los resultados mostraron que, entre las mujeres empleadas, el estado

parental modulaba la relación entre la calidad del rol laboral y el distrés (ansiedad y depresión); sin embargo, entre los hombres empleados no.

Así, al igual que ocurría con el estado civil, las autoras encontraron que, entre las mujeres con hijos, el cambio en la calidad del rol laboral no estaba relacionado con el cambio en el distrés psicológico. Por el contrario, entre las mujeres empleadas sin hijos, el cambio en la calidad del rol laboral estaba asociado negativamente con el cambio en el distrés psicológico; el aumento en la calidad del rol laboral disminuía el nivel de distrés psicológico, y la disminución en la calidad, aumentaba el nivel de distrés.

Con respecto a los hombres, la evidencia sugiere que no existe un efecto modulador del estado parental (Barnett y Marshall, 1993; Barnett et al., 1992a). Las diferencias en la saliencia del rol parental para hombres y mujeres pueden dar cuenta de esta diferencia. El estado parental de los hombres puede no modular el efecto sobre la asociación entre la calidad del rol laboral y el distrés psicológico debido a que ser padre es menos central para la identidad de los hombres que para las mujeres, y por tanto, es en menor grado una fuente de recompensas que pueda contrarrestar las preocupaciones laborales.

En resumen, se ha visto que los roles no laborales pueden tener tanto efectos negativos como positivos sobre el estrés en el trabajo. Lo que no queda claro es el efecto neto de las influencias familiares, es decir, si el matrimonio y los hijos aumentan o disminuyen el estrés laboral. Parte de la literatura se centra en los potenciales efectos negativos del matrimonio y los hijos sobre las experiencias laborales de la mujeres. Existe evidencia que apoya el que los maridos y los hijos son fuentes de estrés para las mujeres empleadas (Andrisiani y Shapiro, 1978; Gutek et al., 1981; Jennings et al., 1984; Loscocco y Spitze, 1990). Además, la evidencia de que los maridos de las mujeres empleadas utilizan relativamente poco tiempo haciendo las labores de la casa y que las madres son más responsables que los padres del cuidado de los niños, también apoya la noción de que los roles familiares pueden provocar distrés en las mujeres (Bird, 1997; Hall y Gordon,

1973; Herman y Gyllstrom, 1977; Hugues y Galinsky, 1994; Keith y Schafer, 1980; Ross y Van Wiiligen, 1996; Voydanoff y Kelly, 1984).

Por otro lado, existe literatura que sugiere que las mujeres que están casadas, o casadas y con hijos, están más satisfechas con sus trabajos que otras mujeres (Crosby, 1982; Karasek et al., 1987; Pietromonaco et al., 1986; Valdez y Gutek, 1989). Esta investigación sugiere que los roles familiares pueden disminuir el estrés laboral en las mujeres.

Para los hombres, el efecto neto de la familia sobre el estrés laboral es más claro. El matrimonio parece ser uniformemente positivo para los hombres (Barnett y Baruch, 1987; Bernard, 1982; Cleary, 1987; Loscocco y Spitze, 1990; Piltch et al., 1994; Wu y DeMaris, 1996). En cambio, los niños no tienen efecto sobre el bienestar psicológico de los hombres (Barnett y Marshall, 1992; Barnett et al., 1992a; Bird, 1997; Kessler y McRae, 1982; Loscocco y Spitze, 1990; Ross et al., 1990; Trocki y Orioli, 1994) ni sobre su satisfacción laboral (Karasek et al., 1987; Lambert, 1991). Los niños no parecen crear conflicto entre los roles familiar y laboral para los hombres de la misma forma que para las mujeres. Esto puede deberse a que los niños interfieren menos con el trabajo de los padres que con el de las madres.

Por otro lado, cuando se analizan los efectos moduladores, los resultados muestran que, aunque el matrimonio o el apoyo del cónyuge es un factor protector del estrés (Eaton, 1978; Kessler y Essex, 1982; Thoits, 1982b), este efecto es más claro para los hombres (Gutek y Stevens, 1979; Lopata et al., 1980). En el caso de los hijos, la relación se invierte, tiene un papel protector para las mujeres (Barnett y Marshall, 1991; Barnett et al., 1992b), pero no para los hombres (Barnett et al., 1992a; Barnett y Marshall, 1993).

En general, lo que demuestra la literatura revisada es que es necesario tener en cuenta los roles familiares desempeñados por las personas si se quiere entender el proceso de estrés. Así, en relación con el modelo demandas-control, Piltch et al. (1994) sugirieron que era necesaria investigación que ampliase el

modelo para incorporar junto con los factores de las demandas y el control, otros factores relacionados con el estrés mental. Estos factores incluyen, entre otros, el estado civil y el estado parental.

A continuación se revisa la literatura que ha analizado los roles familiares examinando relaciones más complejas con otros factores laborales, especialmente las demandas y el control.

2.9.3. Relación entre los factores laborales y los roles familiares.

Según Lennon y Rosenfield (1992), existen varias razones teóricas que explicarían por qué tanto la condiciones laborales como familiares afectan a la salud mental de las mujeres. El trabajo y la familia proporcionan fuentes independientes de apoyo social así como de auto-realización, cada una de las cuales podría contribuir de forma separada al bienestar psicológico (LaRocco et al., 1980). También, ambos proporcionan potencialmente fuentes separadas de estrés, que afectarían negativamente al bienestar. Asimismo, pueden generar conflicto de rol mediante su interacción, lo que también aumentaría el estrés psicológico.

Por otra parte, como señalan las autoras, las situaciones concretas del trabajo y la familia pueden afectar al sentido de control personal, es decir, a sus percepciones de que son capaces de actuar sobre su ambiente y modificarlo y, de esta forma, afectarían al bienestar psicológico.

La investigación pasada ha mostrado que ciertas condiciones familiares están relacionadas con el sentido de control personal de las mujeres. Así, las altas demandas contribuyen a que no se pueda satisfacer ninguna responsabilidad completamente y, por tanto, al sentimiento de que la vida de uno está fuera de control. Se ha encontrado que las altas demandas familiares, especialmente las

relacionadas con el cuidado de los niños, están asociadas con un mayor estrés a través de percepciones disminuidas de control (Rosenfield, 1989).

Como señalan Lennon y Rosenfield (1992), puesto que, tanto las condiciones del puesto como de la familia son importantes, es necesario considerar su interacción para explicar los efectos del empleo de forma más completa. En este sentido, se deberían considerar tanto el modelo del puesto como el del género en los análisis de la salud mental de las mujeres.

Una serie de estudios examinan la interacción de las condiciones del puesto relacionadas con el control y la situación familiar. Lowe y Northcott (1988), con una muestra de trabajadoras de correos, encontraron que las mujeres experimentaban más síntomas de estrés cuando estaban casadas y cuando sus puestos tenían poca variedad y reto. Otra investigación encuentra que los puestos con poco control, variedad y reto están relacionados con menor salud mental, principalmente entre las mujeres que son madres solteras (Hibbard y Pope, 1987).

Lennon y Rosenfield (1992), en dos estudios, uno con 114 mujeres empleadas y amas de casa y el otro con 540 mujeres casadas, encontraron que las mujeres con control en su trabajo presentaban mayor bienestar psicológico que las mujeres con bajo control.

Las autoras encuentran una interacción significativa entre el número de hijos y la autonomía laboral sobre el bienestar psicológico. Sin embargo, la responsabilidad por el trabajo doméstico no contribuía al estrés, ni solo ni en combinación con el control laboral.

En los puestos de alta autonomía, la asociación entre el estado parental y el estrés no era estadísticamente significativa. Por el contrario, en puestos de baja autonomía, la asociación era significativa y positiva; las mujeres con hijos presentaban más estrés. Así, conforme aumenta el número de hijos en el hogar, las diferencias en el bienestar parecen ser una función del control del puesto. Las autoras señalan que bajos niveles de control en el trabajo parecen ser

particularmente perjudiciales para el bienestar entre las mujeres con mayores demandas familiares. Las demandas familiares en términos de hijos están positivamente asociadas con el distrés sólo entre las mujeres cuyos puestos tienen baja autonomía

Por tanto, según estos resultados, la situación más negativa para las mujeres es la combinación de mayores demandas familiares con poco control en el puesto. Sin embargo, el mayor control parece compensar los efectos de más responsabilidades familiares, al menos en términos del número de hijos. En este sentido, las autoras señalan que sus resultados son consistentes con el argumento de que las condiciones positivas en un ámbito de la vida pueden compensar las condiciones negativas en otro (Sieber, 1974; Thoits, 1983). Una explicación alternativa es que algunos recursos personales, tales como el mayor nivel de habilidades de afrontamiento, puedan permitir a las mujeres obtener puestos de mayor control y manejar el cuidado de los niños simultáneamente y esto podría ser responsable de los mayores niveles de bienestar psicológico. Aunque el estudio es transversal, las autoras concluyen que la evidencia indirecta muestra que los factores laborales y familiares están causalmente relacionados con las reacciones de estrés.

Por tanto, la investigación revisada hasta aquí muestra que altas demandas familiares combinadas con pobres situaciones laborales están asociadas con más síntomas de salud entre las mujeres que cualquiera de las dos condiciones solas.

Sin embargo, el estudio desarrollado por Barnett y Marshall (1991) llega a conclusiones opuestas. Con el distrés psicológico (ansiedad y depresión) como medida de salud mental, encontraron que el rol parental interactuaba de forma significativa con la autonomía en las decisiones en su efecto sobre el distrés psicológico. Las mujeres sin hijos, en comparación con las mujeres con hijos, reaccionaban más al hecho de tener autonomía en el trabajo. Las mujeres sin hijos experimentaban alto distrés cuando la autonomía era baja y bajo distrés cuando era alta. Por el contrario, entre las mujeres con hijos, el distrés psicológico

prácticamente no estaba relacionado con la autonomía. Es decir, según las autoras, cuantos menos roles ocupe una mujer, más importante es la autonomía para su nivel de distrés psicológico. La sobrecarga laboral, por el contrario, tiene efectos similares sobre las mujeres, tengan o no hijos.

Asimismo, el estudio de Barnett y Marshall (1991), realizado con mujeres, apoya sólo en parte los resultados de Karasek (1979). Mientras que la sobrecarga es un predictor consistente del bajo bienestar (afecto positivo) y alto distrés psicológico (ansiedad y depresión), la autonomía estaba asociada sólo con el distrés y sólo entre mujeres sin hijos.

Por otra parte, el estudio realizado por Vahtera et al. (1996), del cual ya se han comentado algunos resultados anteriormente, plantearon un modelo de demandas-control ampliado. Llevaron a cabo análisis separados para hombres (N=232) y mujeres (N=624), utilizando como variables las demandas psicológicas, el control, el sentido de coherencia y el apoyo social percibido (de colegas, supervisor y cónyuge). La medida de *strain* utilizada fueron las ausencias por enfermedad. También incluyeron el tamaño de la familia para poner a prueba la hipótesis de la doble carga de las mujeres, es decir, la carga extra causada por las obligaciones laborales y familiares (Dean, 1992). Ya se han comentado anteriormente algunos de los resultados obtenidos. Aquí se presentará una visión más completa del estudio.

El sentido de coherencia modulaba la interacción entre las demandas y el control, tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, en el caso de las mujeres, también era importante el tamaño de la familia y el apoyo del esposo.

Según los autores, en el caso de las mujeres, los resultados apoyan la hipótesis del *strain*; los puestos de alto *strain* predicen un número alto de ausencias entre mujeres con familias pequeñas (≤ 2 miembros); no hubo aumento en las ausencias en los puestos activos si se comparan con los de bajo *strain*. Entre las mujeres con familias grandes, sin embargo, al aumentar las demandas en combinación con un alto control, aumentan las ausencias, es decir, los puestos

activos predicen un alto número de ausencias. Esto indica que, entre las mujeres con hijos, los conflictos de rol en puestos activos son un problema principal que lleva a un alto número de ausencias por enfermedad.

La interacción entre las demandas y el control dependía del apoyo del cónyuge también. Con bajos niveles de apoyo, al aumentar las demandas aumentaban las ausencias, especialmente con alto control. Un número bajo de ausencias estaba asociado sólo con puestos de bajo *strain*. Si el apoyo era bueno y existía alto control, al aumentar las demandas había un aumento mucho más pequeño en las ausencias; se encontró un alto número de ausencias sólo con puestos de alto *strain*.

Esto sugiere que un alto apoyo del esposo puede actuar como un factor protector contra los conflictos de rol asociados con puestos activos en estas mujeres. Entre los hombres, el apoyo del cónyuge tenía un efecto principal sobre las ausencias, mientras que entre las mujeres, los resultados favorecen la hipótesis del amortiguamiento. La literatura sobre las diferencias de género en apoyo social transmite la idea de que las mujeres son las principales proveedoras de apoyo para ambos géneros. Consecuentemente, los maridos se benefician más del apoyo proporcionado por sus esposas, que las esposas del proporcionado por los maridos (Kessler et al., 1985; Hobfoll, 1988). Los presentes resultados indican que las esposas también pueden beneficiarse del apoyo de sus maridos, al menos cuando se enfrentan con conflictos de rol.

Estos resultados apoyan la hipótesis de la doble carga de la mujer. El control solo no es un recurso suficiente para las mujeres que tienen que enfrentarse con demandas del empleo y domésticas.

Según Piltch et al. (1994), hasta la actualidad, en la literatura publicada faltan estudios que utilicen el modelo de Karasek (1979) para evaluar diferencias entre mujeres y hombres que trabajen en ambientes u ocupaciones similares, con respecto a la relación entre el *strain del puesto* y el distrés mental. Según los autores, es importante comprender si los hombres y mujeres que trabajan en los

misimos ambientes organizacionales o puestos muestran niveles similares de distrés mental y qué factores estructurales e individuales explican mejor cualquier variación en los niveles de distrés.

Los autores, quienes critican la simplificación excesiva del modelo de Karasek, intentan determinar si el modelo se puede mejorar para explicar mejor el distrés mental en hombres y mujeres. Para ello, realizan un estudio con 2004 hombres y 669 mujeres, trabajadores industriales de Nueva Inglaterra, los cuales representaban todos los niveles de la jerarquía directiva. Los autores plantean la hipótesis de que las mujeres, en general, tendrán mayores niveles de distrés mental que los hombres si tienen menos apoyo social, niños en casa y más conflictos entre las obligaciones familiares y laborales. Asimismo, esperan encontrar más distrés en ausencia de control entre los hombres que entre las mujeres.

Utilizan un modelo transaccional de distrés mental para evaluar las diferencias de género en factores personales y laborales asociados con aumentos del distrés mental. El modelo está adaptado del modelo de estrés organizacional de Matteson e Ivancevich (1987), el cual asume un proceso en el que las personas evalúan los requisitos de su trabajo y lo perciben como estresante cuando las demandas del puesto sobrepasan sus recursos de afrontamiento. El estrés percibido puede, a su vez, llevar o no a síntomas de distrés mental. En el modelo transaccional, los recursos sociales y personales de afrontamiento y los atributos personales (características demográficas que el individuo lleva a su trabajo) pueden tener efectos independientes entre ellos o sobre cualquiera de los otros tres ámbitos de variables (estresores laborales, percepción de estrés, respuesta psicológica). El modelo diferencia los componentes de la experiencia laboral en cuatro subcategorías: condiciones intrínsecas del puesto, recompensas, atributos del trabajo y obligaciones extraorganizacionales.

Las variables que los autores incorporan en su análisis incluyen factores laborales y personales que, en varios estudios, se ha identificado que están asociados con el estrés laboral, los síntomas de distrés mental o ambos. La variable dependiente utilizada, el distrés mental, combina tres subescalas, la

depresión, los problemas de sueño y la ansiedad. Como estresores utilizan la escala de demandas del puesto y la escala de control de Karasek (1979), una escala de exposición física (riesgos físicos), la probabilidad percibida de perder el puesto, atributos laborales (clasificación de la paga, turno de trabajo) y el ajuste entre obligaciones laborales y no laborales. Los recursos de afrontamiento personales y sociales incluyen una medida de locus de control de la salud y una escala de apoyo social total (supervisores, compañeros, cónyuge y amigos). La medida de percepción de estrés es una escala con dos ítems que evalúan el grado en que el estrés laboral era severo para las personas y el grado en que sus puestos crean un estrés severo en sus familias. Los atributos personales incluyen la edad, el número de hijos, la raza, el nivel educativo, los ingresos familiares y el estado civil.

Los autores realizan una serie de análisis de regresión sobre las submuestras de hombres y mujeres de forma separada y construyen modelos separados para cada una. Los resultados muestran que las mujeres, en comparación con los hombres, tenían mayores niveles de distrés mental, mayores niveles de exposición física, mayor desequilibrio entre las obligaciones laborales y no laborales y un locus de control más externo, así como menores niveles de estrés laboral percibido y control laboral. Los niveles de apoyo social fueron similares para hombres y mujeres.

Para ambos sexos, el mayor distrés mental estaba asociado con menor estatus ocupacional, menor nivel de apoyo social y un desequilibrio entre las obligaciones laborales y no laborales. Las demandas del puesto estaban fuertemente asociadas con el distrés laboral tanto para hombres como para mujeres y, en ambos modelos, los mayores niveles de estrés percibido estaban asociados con más síntomas de distrés psicológico.

También aparecieron algunas diferencias por género. Para las mujeres, pero no para los hombres, un mayor distrés mental estaba asociado con la probabilidad percibida de perder el trabajo. El modelo para los hombres era más complejo (con 13 predictores independientes significativos) que el de mujeres

(sólo 6 variables en el modelo final), y el de los hombres explicaba algo más de varianza total (30.2% en comparación con el 26.9% para las mujeres).

La mayor diferencia era que tener un puesto de *alto strain* (altas demandas y bajo control) predecía un mayor distrés en los hombres pero no en las mujeres. Además, el turno nocturno, la exposición física, ser soltero y un locus externo eran predictores significativos del distrés mental en los hombres solamente, mientras que la probabilidad percibida de perder el trabajo era significativa sólo para las mujeres.

Por otro lado, la falta de apoyo social estaba más fuertemente asociada con el distrés mental en las mujeres que en los hombres. Análisis adicionales de los ítems revelaron que la importancia relativa de las diferentes fuentes de apoyo variaba por género. Para los hombres, el apoyo de los supervisores era más importante para mitigar el distrés mental que las otras fuentes de apoyo, mientras que para las mujeres el apoyo más importante era el del cónyuge, otros familiares y amigos.

En contra de lo esperado, tener niños en casa no estaba significativamente asociado con un mayor distrés mental para las mujeres.

Por último, comparan el poder relativo del modelo de Karasek respecto al ampliado. El modelo de Karasek sólo explicó el 6% de la varianza para los hombres y un 2% para las mujeres. El modelo ampliado explicaba un 30% para los hombres y un 27% para las mujeres. El aumento fue significativo en ambos casos, lo que sugiere que, aunque el modelo demandas-control es útil para comprender la varianza en los síntomas de distrés mental, pasa por alto importantes dimensiones que incorpora el modelo ampliado, tales como el apoyo social, el estrés laboral percibido y el ajuste entre las obligaciones laborales y no laborales.

Los autores concluyen que las semejanzas básicas en los factores asociados con el mayor distrés mental en los modelos de hombres y mujeres

apuntan a la posibilidad de que las vidas laborales de las mujeres pueden no ser tan diferentes de las de los hombres.

Entre las limitaciones del estudio señalan que el estudio es transversal y no se pueden extraer conclusiones sobre la dirección causal de las asociaciones encontradas. Es posible que los trabajadores que presentaban mayores niveles de estrés mental también informaran de menores niveles de control debido a que se sentían menos felices.

Incluso con las limitaciones, los resultados apoyan el poner a las mujeres en un lugar más central en las investigaciones sobre trabajo y salud mental y señalan algunos caminos futuros para la investigación. Se necesita más investigación que evalúe cómo influyen riesgos importantes (demandas, estrés y ajuste entre las obligaciones laborales y no laborales) y recursos (como el control y el apoyo social) en la salud física y mental de los trabajadores. Los futuros estudios deberían usar una metodología longitudinal. Por último, las pequeñas pero importantes diferencias de género encontradas refuerzan la necesidad de investigar la salud de las mujeres así como adoptar una perspectiva comparativa siempre que sea relevante y posible.

A pesar de la evidente importancia del trabajo realizado por Piltch et al. (1994), cabe destacar que no pone a prueba efectos moduladores más complejos entre las distintas variables. La única interacción incluida en el modelo es la que se da entre las demandas y el control, pero no contempla la posibilidad de que otras variables modulen, a su vez, dicha interacción.

En resumen, la investigación revisada sugiere la importancia de analizar de forma separada el proceso de estrés de hombres y mujeres, así como ampliar el modelo demandas-control y considerar otros factores, tales como roles familiares. Los resultados relacionados con el control y las demandas familiares son contradictorios. Una serie de estudios indican que las altas demandas familiares combinadas con pobres situaciones laborales, en términos de autonomía y

variedad, están asociadas con el distrés psicológico (Hibbard y Pope, 1987; Lennon y Rosenfield, 1992; Lowe y Northcott, 1988).

Sin embargo, los estudios realizados por Barnett y Marshall (1991) y Vahtera et al. (1996) llevan a resultados opuestos. Cuantos menos roles ocupe una mujer, más importante es la autonomía para su nivel de distrés psicológico. El estudio de Vahtera et al. (1996) indica que, cuando la familia es grande, el mayor distrés (indicado por las ausencias del trabajo) se da en los puestos activos (altas demandas y alto control); sin embargo, cuando la familia es pequeña o el apoyo del cónyuge es alto, el mayor distrés se da en los puestos de alto *strain* (altas demandas y bajo control).

Asimismo, Piltch et al., (1994) resaltan la importancia del apoyo del cónyuge para el bienestar de las mujeres.

2.10. PRINCIPALES CONCLUSIONES SOBRE LA DIFERENCIAS DE GÉNERO Y LAS RELACIONES ENTRE EL ÁMBITO LABORAL Y EL FAMILIAR.

En el presente capítulo, en primer lugar, se han analizado las posibles diferencias de género en distintos aspectos laborales, así como en sus interrelaciones.

La evidencia muestra que los hombres tienden a experimentar mayor conflicto de rol que las mujeres (Lambert, 1991; Havlovic y Keenan, 1995) pero que, asimismo tienen mayor autonomía o control para afrontarlas (Lambert, 1991; Roxburgh, 1996; Theorell et al., 1987; Wallace et al., 1988), mayor apoyo social de sus compañeros y supervisores (Fernandez, 1981; Loscocco y Spitze, 1990; Morrison, 1992; Ohlott et al., 1994; Ragins y Sundstrom, 1989) y un locus de control más interno (Bhattacharya y Husain, 1985; de Brabander y Boone, 1990;

Doherty y Baldwin, 1985; Dyal, 1984; Lee y Dengerink, 1992; Smith et al., 1997; Yuchtman y Shapira, 1981).

Las mujeres, por otro lado, presentan mayor estrés psicológico que los hombres. Sin embargo, esta diferencia se debe fundamentalmente a que ocupan diferentes combinaciones de roles laborales y familiares (Thoits, 1986) y, por otra parte, los roles que ocupan tienen características (responsabilidades, características específicas) y significados diferentes (Barnett et al., 1987; Hugues y Galinsky, 1994; Rosenfield, 1989; Roxburgh, 1996; Simon, 1995). Sin embargo, al analizar resultados laborales, la evidencia demuestra que hombres y mujeres no difieren en el grado de satisfacción laboral (Bravo et al., 1993b; Carrero, 1991; Decker y Borgen, 1993; Fernández y Ovejero, 1994; Goh et al., 1991; Lambert, 1991) y, cuando existen, si se controlan las características del puesto, desaparecen (Dodd-McCue y Wright, 1996; Lefkowitz, 1994).

En cuanto a las relaciones entre los aspectos considerados, los resultados generalmente encuentran que no existen diferencias en los efectos de las demandas y del control sobre el *strain* de hombres y mujeres (Barnett et al., 1993; Holahan y Moos, 1981; Hugues y Galinsky, 1994; Karasek et al., 1987; Loscocco y Spitze, 1990; Parasuraman et al., 1992; Roxburgh, 1996). Con respecto al modelo demandas-control, la evidencia es contradictoria tanto en el caso de los hombres como en el caso de las mujeres.

Asimismo, es contradictoria la evidencia respecto a las diferencias de género en los efectos tanto directos como moduladores del apoyo social laboral. La única conclusión posible es la necesidad de investigación adicional que clarifique dichas relaciones. Con respecto al modelo demandas-control-apoyo parece que no existen diferencias de género; algunos estudios encuentran que el modelo se cumple tanto para hombres como para mujeres (Johnson, 1986; Johnson et al., 1989; Landsbergis et al., 1992; Parkes et al., 1994) y otros que no se cumple en ningún caso (Parkes et al., 1994; Vahtera et al., 1996).

Por último, los resultados referentes al locus de control son algo más claros. El locus de control interno es beneficioso tanto con respecto al bienestar general como a la satisfacción laboral, independientemente del género. Sin embargo, algunos estudios señalan que el efecto sobre el bienestar de las mujeres es algo mayor (Dodd-McCue y Wright, 1996; Trocki y Orioli, 1994). Los estudios que analizan su posible efecto modulador en función del género son escasos y no son concluyentes (Caldwell et al., 1987; Krause y Stryker, 1984; Syrotnick y D'Arcy, 1982). Por último, parece haber apoyo para el modelo demandas-control-locus tanto para hombres (Parkes, 1991), como para mujeres (Vahtera et al., 1996).

En segundo lugar, se ha revisado la literatura sobre las relaciones entre los roles familiares y laborales. La evidencia general en este campo es contradictoria. Los estudios realizados se realizan fundamentalmente desde tres perspectivas, el conflicto trabajo-familia, la sobrecarga de rol y la acumulación de roles, cada una de las cuales parte de hipótesis distintas y llega a resultados distintos.

Desde la perspectiva del conflicto trabajo-familia, se señala que debido a que las mujeres continúan llevando la mayor carga del hogar (Crosby, 1988; Duxbury y Higgins, 1991; Hughes y Galinsky, 1994; Izquierdo y del Río, 1988; Leslie et al., 1991; Shelton, 1992), perciben mayor conflicto y sobrecarga interroles que los hombres y que otras mujeres no empleadas (Duxbury et al., 1994; Hochschild y Machung, 1989; Hugues y Galinsky, 1994; Kramer et al., 1994; Voydanoff y Kelly, 1984) y tales conflictos tienen repercusiones sobre su nivel de estrés (Cooke y Rousseau, 1984; Greenglass, 1985; Nelson y Hitt, 1993; Kossek y Ozeki, 1998). Asimismo, existe alguna evidencia sobre los efectos negativos de la sobrecarga de rol que produce el desempeño de múltiples roles (Aneshensel et al., 1981; Gore y Mangione, 1983; Gove y Geerken, 1977; Roberts y O'Keefe, 1981).

No obstante, la mayor parte de los estudios parecen apoyar la perspectiva de la expansión del rol, según la cual el desempeño de múltiples roles tiene efectos

beneficiosos tanto para la salud mental (Repetti y Crosby, 1984; Roskies y Carrier, 1994; Thoits, 1986; Wethington y Kessler, 1989) como en la vida ocupacional (Pietromonaco et al., 1986; Russell et al., 1987; Valdez y Gutek, 1989).

Estos resultados aparentemente contradictorios se podrían explicar si tenemos en cuenta que las dos primeras perspectivas se centran fundamentalmente en comparar los niveles de distrés de hombres y mujeres. La evidencia para la perspectiva de la sobrecarga de rol proviene de estudios que demuestran que las mujeres casadas empleadas tienen más distrés que sus equivalentes masculinos (Aneshensel et al., 1981; Gore y Mangione, 1983). Asimismo, distintos estudios encuentran que las mujeres tienen mayor depresión que los hombres sólo entre las parejas casadas. Entre los solteros, son los hombres los que tienen peor salud mental (Gove y Tudor, 1973; Gove, 1979; Radloff, 1975). Por tanto, estos resultados se pueden atribuir a la distinta combinación y características de los roles desempeñados por hombres y mujeres.

Varios investigadores (Herman y Gyllstrom, 1977; Gutek et al, 1986) sugieren que la cantidad de esfuerzo requerido por cada rol puede ser más importante que el número de roles y podría explicar las posibles asimetrías de género. Dado el mayor gasto de tiempo de las mujeres en el rol parental y posiblemente en el de cónyuge (Berk y Berk, 1979; Bird, 1997; Pleck, 1985; Ross y Van Willigen, 1996), los roles combinados de familia y trabajo de los hombres pueden requerir menos tiempo y energía que los roles combinados de familia y trabajo de las mujeres.

Sin embargo, cuando se trata de analizar los efectos beneficiosos de los múltiples roles, los estudios realizan comparaciones entre mujeres con distinto número de roles. Así, es más fácil encontrar los efectos beneficiosos que pueden reportar los distintos ámbitos. Como plantea la perspectiva de la expansión del rol, se tienen más áreas donde obtener recompensas y compensar los fracasos.

Cuando se comparan hombres y mujeres, los estudios muestran que, aunque el matrimonio presenta, en general, efectos positivos (Bersoff y Crosby, 1984; Crosby, 1982; Crosby, 1984; Kessler y Essex, 1982), dichos efectos son más beneficiosos en el caso de los hombres (Cleary, 1987). Con respecto a los hijos, la evidencia encontrada indica que, en el caso de las mujeres, suponen un estresor (Abbot y Brody, 1985; Loscocco y Spitze, 1990; Trocki y Orioli, 1994), o bien tienen un efecto neutro (Barnett y Marshall, 1991; Beatty, 1996; Rushing y Schwabe, 1995) y no parecen afectar al bienestar de los hombres (Barnett y Marshall, 1992; Barnett et al., 1992a; Ross et al., 1990; Trocki y Orioli, 1994).

No obstante, cuando se analizan los efectos moduladores, se comprueba que, aunque el matrimonio o el apoyo del cónyuge es un factor protector del estrés (Eaton, 1978; Kessler y Essex, 1982; Thoits, 1982b), este efecto es más claro para los hombres (Gutek y Stevens, 1979; Lopata et al., 1980). En el caso de los hijos, la relación se invierte, tienen un papel protector para las mujeres (Barnett y Marshall, 1991; Barnett et al., 1992b), pero no para los hombres (Barnett et al., 1992a; Barnett y Marshall, 1993).

Por último, la investigación sobre las relaciones de los roles familiares con las características laborales sugiere la importancia de analizar de forma separada el proceso de estrés de hombres y mujeres, así como ampliar el modelo demandas-control y considerar otros factores, tales como los roles familiares. Como ya se ha señalado, los resultados relacionados con el control y las demandas familiares son contradictorios; sin embargo, sirven para remarcar la importancia de incorporar las fuentes no laborales en cualquier modelo completo de estrés y salud (Landsbergis et al., 1995).

Como señalan Barnett y Marshall (1991), una comprensión completa de los efectos del empleo sobre la salud mental de las mujeres requiere la consideración conjunta de los roles familiares y laborales. Saber si el desempeño de un rol familiar afecta a la relación entre las medidas de salud mental y los factores laborales es de importancia central para comprender la relación entre la experiencia de las mujeres en la fuerza laboral y su experiencia del bienestar

subjetivo y del estrés. Las autoras señalan que la comprensión de la relación estrés-enfermedad tanto en hombres como en mujeres será mayor si se tienen en cuenta tales interacciones entre los roles. Después de todo, las mujeres y los hombres funcionan en dos mundos, el trabajo y la familia, y su salud mental refleja sus experiencias en ambas áreas.



Capítulo 3



CAPÍTULO 3

MÉTODO Y PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

3.1. INTRODUCCIÓN.

En los capítulos anteriores se ha desarrollado el contexto teórico y empírico en el que se encuadra el presente trabajo. En el presente capítulo se recogen los planteamientos de investigación y principales cuestiones debatidas que han señalado distintos investigadores. A partir de dichas cuestiones se plantean los objetivos del estudio, se realiza la descripción de la muestra, las variables consideradas, las hipótesis planteadas y la metodología utilizada.

3.2. PRINCIPALES CUESTIONES PLANTEADAS EN EL MARCO DEL MODELO DEMANDAS-CONTROL Y EL ESTRÉS LABORAL.

Vamos a revisar las principales cuestiones planteadas en el marco del modelo demandas-control y el estrés laboral, las cuales trataremos de abordar en el presente trabajo.

Como ya se ha señalado, el modelo demandas-control ha sido criticado en la literatura por su excesiva simplificación. En un esfuerzo por abordar dicho problema, una serie de investigadores ya han ampliado el modelo original para incluir el apoyo social tanto en relación con la salud mental (Hall y Johnson, 1989; Landsbergis et al., 1992), como con resultados físicos (Johnson y Hall, 1988; Johnson et al., 1989; Taylor, 1989). Asimismo, ha sido ampliado para incluir el locus de control (Daniels y Guppy, 1994; Newton y Keenan, 1990; Parkes, 1991); Kahn y Byosiere (1992), a partir de la revisión de la literatura, concluyen que es útil incluir el locus de control en los estudios sobre estrés laboral, preferiblemente en combinación con medidas de autonomía. En otras palabras, creen que el control debería medirse como una propiedad de la persona además de como una propiedad de la situación.

Distintos autores sugieren la exploración de las relaciones e interacciones existentes entre la distintas variables que afectan a la relación entre las demandas laborales y el *strain* psicológico. Smith et al. (1990) subrayan la importancia de este tema. Los autores señalan que se sabe relativamente poco sobre como las variables moduladoras pueden funcionar en combinación unas con otras, y que el estudio de los efectos moduladores conjuntos puede aumentar la varianza explicada y proporcionar una base para identificar personas altamente vulnerables.

Beehr (1995) señala que es necesaria más investigación moduladora, especialmente investigación moduladora basada en la teoría. Pueden existir diferencias individuales que hagan a las personas diferentes en cuanto a la susceptibilidad a los efectos nocivos de diferentes estresores tales como el conflicto o la ambigüedad de rol.

Los modelos transaccionales ven el proceso del estrés como una transacción continua entre las demandas y límites externos, las aportaciones y apoyos externos, los recursos personales y las necesidades y valores internos, entre los que lucha el individuo para mantener el equilibrio (Cox y MacKay, 1981). Además, los teóricos transaccionales reconocen que diferentes estímulos tienen diferentes características y cada persona tiene diferentes niveles de capacidad percibida para enfrentarse con estos estímulos, diferentes percepciones de las demandas y diferentes percepciones de la importancia de cumplir esas demandas (McGrath, 1976; Beehr y Bhagat, 1985).

Por tanto, los modelos transaccionales sitúan el fenómeno del estrés firmemente dentro de las cogniciones del individuo. Sin embargo, está claro que los modelos transaccionales implican relaciones complejas entre las variables ambientales, las cogniciones individuales y los estresores en su relación con el bienestar. Así, los modelos transaccionales indican que las variables del individuo y las variables sociales/organizacionales se deberían estudiar juntas para determinar la relación entre los estresores ocupacionales y el bienestar.

Westman (1992) señala que el uso de interacciones de segundo orden pueden ayudar a explicar los resultados inconsistentes o explicar por qué algunos resultados no se han replicado de forma más consistente (por ej. el efecto de amortiguamiento del apoyo social). Sin embargo, puesto que las interacciones de orden superior son más difíciles de encontrar, es especialmente necesario repeticiones para establecer la robustez de estas explicaciones. Lazarus y Folkman (1984) señalan que los modelos generales no pueden explicar fácilmente las diferencias individuales en los resultados; sin embargo los modelos específicos están ganando en importancia. La especificidad de un modelo es una condición necesaria adicional no sólo para descubrir relaciones específicas sino también para evitar resultados inconsistentes y malas interpretaciones consistentes.

Sin embargo, otro de los aspectos recogidos en esta crítica es el que apenas se considere el ámbito familiar de los trabajadores, el cual constituye uno de los aspectos centrales en la vida de las personas. Así, Martocchio y O'Leary

(1989), en su meta-análisis sobre las diferencias de sexo en estrés ocupacional, señala que un resultado particularmente decepcionante es la falta de información moduladora presente en los estudios que revisan. Entre otras variables, señalan el estado civil (Baruch et al., 1987) y el estado parental (Baruch et al., 1987) como factores importantes en la relación género-estrés. Los autores concluyen que, en el futuro, los estudios deberían recoger información sobre estos importantes factores para determinar su relación con el estrés.

Loscocco y Spitze (1990) y Piltch et al. (1994), por otro lado, sugieren que se necesita más investigación que analice el impacto relativo de las influencias laborales y no laborales sobre la salud mental y estudiar las interacciones entre ellas, así como las potenciales fuentes no laborales de apoyo entre muestras de hombres y mujeres en puestos similares. Conforme más mujeres asumen tanto la responsabilidad del trabajo pagado como del doméstico, el impacto conjunto de estos roles sobre la salud mental se vuelve cada vez más saliente (Haw, 1982). El uso de modelos que incorporen tanto influencias laborales como no laborales, de hecho, puede revelar considerables diferencias de género basadas en "la doble carga" de las mujeres.

Como señalan Kahn y Byosiere (1992), el trabajo no lo es todo en la vida, especialmente para los muchos hombres y mujeres cuyo trabajo es limitado en contenido y recompensas. Si queremos comprender la relación del trabajo con la salud, por tanto, debemos tener en cuenta el contexto más amplio en el que se lleva a cabo el rol laboral.

Otra de las críticas planteadas frecuentemente es que el concepto de control de Karasek (1979) confunde medidas como la autonomía con medidas más amplias de complejidad y reto del puesto (Dwyer y Ganster, 1991; Ganster, 1989; Warr, 1987). Por tanto, los estudios deberían delimitar más claramente el concepto de control.

Asimismo, otro aspecto sugerido por la literatura es la exploración de las posibles relaciones específicas entre las demandas y el *strain*. Para hacer nuevos

progresos en esta área, se requiere examinar más la especificidad en las respuestas afectivas a la falta de control (Parkes, 1989).

Como señala Warr (1987), la importancia relativa de los factores laborales y no laborales sobre la salud mental es probable que dependa de cómo se considere esta última; es decir, si consideramos la salud mental relacionada con el puesto o la salud mental de contexto-libre. En el caso de la salud mental de contexto-libre, concerniente a la vida en general, parece probable que los factores no laborales tengan mayor influencia que los laborales. Por otro lado, la salud mental relacionada con el trabajo (satisfacción laboral y ansiedad relacionada con el trabajo, por ejemplo) está determinada principalmente, por definición, por las características del ambiente ocupacional.

En el mismo sentido, Kopelman et al. (1983) informan de fuertes nexos entre el conflicto en un ámbito y la satisfacción en ese mismo ámbito; es decir, entre el conflicto en el trabajo y la satisfacción laboral, y entre el conflicto en el ámbito familiar y la satisfacción con la vida.

Brief, Butcher, George y Link (1993), por otra parte, plantean que diferentes facetas del bienestar subjetivo pueden estar afectadas diferencialmente por diferentes factores de personalidad, circunstancias situacionales y su interacción.

Relacionado con este tema, Frone et al. (1995) señalan que se debe llevar a cabo investigación sobre el papel modulador del apoyo social y la maestría (aspecto relacionado con el locus de control), entre otros, que examine las condiciones que pueden hacer que estas variables actúen o no como amortiguadores del estrés. Un número creciente de investigadores del estrés están postulando una hipótesis de especificidad estresor/modulador (Cohen y Hoberman, 1983; Cooper et al., 1990; Frone, 1990; Swindle, Heller y Lakey, 1988). La hipótesis de la especificidad postula que muchos recursos/vulnerabilidades pueden no tener un poder general para modular cualquier relación entre estresor y *strain*. Puede que sea necesario un ajuste conceptual entre

un estresor y un modulador antes de que se observe alguna interacción persona-ambiente. Por tanto, la investigación futura debería empezar a explorar el papel modulador de medidas de ámbito específico de los recursos/vulnerabilidades psicosociales (por ej. apoyo social laboral vs. apoyo social familiar) más que asumir una consistencia a través de las situaciones como implicaría una medida general de recursos/vulnerabilidades.

Otro aspecto que resaltan los investigadores es la falta de estudio del modelo en mujeres. Loscocco y Spitze (1990) afirman que la investigación ha fallado en gran medida en integrar el género en los modelos de los procesos a través de los cuales las condiciones laborales influyen sobre el bienestar. Aunque hay una amplia literatura sobre los efectos de las condiciones laborales específicas sobre los resultados de salud, pocos estudios han incluido mujeres en sus análisis hasta hace relativamente poco. Así, los estudios de Karasek sobre las demandas, el margen de decisión y el bienestar se centran exclusivamente en hombres (Karasek, 1979; Karasek et al., 1981; Karasek et al., 1988).

Kahn y Byosiére (1992) llaman la atención sobre un factor explicativo en el estrés organizacional: el género. Los estudios que realizan análisis separados para hombres y mujeres son raros, pero la cuestión del género no ha sido totalmente olvidada. Sin embargo, el informe de resultados de forma separada para hombres y mujeres no es común en la literatura sobre el estrés organizacional incluso cuando los diseños lo permiten.

Por ejemplo, Theorell et al., (1987) plantean que la asociación entre factores ambientales del trabajo y salud cardiovascular muestra semejanzas así como diferencias entre hombres y mujeres. Esto habla en favor de investigación más específica del género en el futuro, tal como sugirió Waldron (1976).

Los resultados de Pilch et al. (1994) apoyan que se sitúe a las mujeres en un lugar más central en las investigaciones sobre trabajo y salud mental y señalan algunos caminos futuros para la investigación, entre ellos adoptar una perspectiva comparativa siempre que sea relevante y posible.

Asimismo, Vahtera et al. (1996), a partir de sus resultados, concluyen que las diferencias específicas de género son problemas interesantes que vale la pena estudiar en el futuro.

Otra de las sugerencias realizadas en la literatura es el estudio de una única ocupación, de forma que se evite el efecto confundente del estatus socioeconómico.

Sheffield et al. (1994) apuntan a que el estatus socioeconómico puede ser una variable confundente en la asociación entre estrés y bienestar. Para mitigar el efecto confundente, la muestra ideal debería ser una ocupacionalmente homogénea.

En el mismo sentido apuntan los comentarios de Loscocco y Spitze (1990). Las autoras señalan que la alta segregación por género crea problemas de interpretación en muestras de población generales ya que es probable que los hombres y mujeres representados estén trabajando en diferentes tipos de puestos. Por ejemplo, Sorensen, Pirie, Folsom, Luepker, Jacobs y Gillum (1985) encuentra que los efectos de las horas de trabajo sobre los síntomas de estrés eran mayores para los hombres que para las mujeres. Sin embargo, los hombres de su muestra era mucho más probable que trabajaran más horas que las mujeres. Así las comparaciones a través de diferentes tipos de puestos son, en el mejor de los casos, arriesgadas. Es importante controlar el tipo de puesto cuando se comparan hombres y mujeres.

En la misma línea, Piltch et al. (1994) concluyen que se necesitan estudios en que las muestras de hombres y mujeres provengan de puestos equivalentes, si no idénticos.

Por último, Beehr y Newman (1978) recomendaron, para proporcionar mejor evidencia sobre la causalidad en estudios de campo no experimentales, utilizar diseños longitudinales en los que las medidas se repitieran al cabo de algún periodo de tiempo. Esta es una recomendación común encontrada en las discusiones de investigación incluso hoy (Carayon, 1993a; Ganster, 1989;

Johnson, 1989; Kasl, 1978; Martocchio y O'Leary, 1989; Piltch et al., 1994), pero raramente se ha seguido.

3.3. OBJETIVOS DEL ESTUDIO.

El objetivo general del presente trabajo consiste en la elaboración de un modelo que incorpore los elementos del modelo demandas-control de Karasek (1979) y que, considerando las limitaciones anteriormente señaladas, incorpore factores de personalidad, así como factores familiares.

Este objetivo general se concreta en varios objetivos específicos.

El primero es el análisis de los distintos modelos propuestos en la literatura: el modelo demandas-control (Karasek, 1979), el modelo demandas-control-apoyo social (Johnson y Hall, 1988; Johnson et al., 1989; Hall y Johnson, 1989; Landsbergis et al., 1992; Taylor, 1989) y el modelo demandas-control-locus de control (Daniels y Guppy, 1994; Parkes, 1991). Los modelos serán analizados teniendo en cuenta dos resultados diferentes: el bienestar psicológico general y la satisfacción laboral.

El segundo objetivo consiste en analizar una ampliación del modelo demandas-control, que contemple el ámbito familiar. Concretamente se analizarán los modelos demandas-control-estado civil y demandas-control-estado parental.

Por último, el tercer objetivo consiste en analizar si dichos modelos son aplicables tanto en el caso de los hombres como en el caso de las mujeres y proponer un modelo específico para cada uno de los géneros.

3.4. PROCEDIMIENTO Y RECOGIDA DE DATOS.

El presente trabajo se enmarca dentro del proyecto de investigación WOSY (1989a, 1989b)^{1,2}, cuyo objetivo general consiste en el estudio del desarrollo del rol laboral de jóvenes durante los primeros años de su incorporación al mundo del trabajo. Se trata de un proyecto de investigación internacional, formado por investigadores de 10 países: Bélgica, Francia, Gran Bretaña, Israel, Italia, España, Holanda, Portugal, Alemania y Estados Unidos. El carácter transnacional de la investigación ha afectado tanto a los procedimientos de muestreo, como a las características de la muestra utilizada y al diseño de los instrumentos.

El presente apartado se centra en la delimitación de la muestra, así como en la descripción del proceso de recogida de datos.

¹ WOSY-International Research Team está compuesto por los siguientes investigadores: Prof. P. Coetsier y Profa. R. Claes (Univ. Gante, Bélgica), Prof. A. Lancry y Prof. H. Touzard (Univ. París, Francia), Prof. J. Feij (Univ. Amsterdam, Holanda), Prof. I. Harpaz (Univ. Haifa, Israel), Prof. G. Sarchielli y Prof. M. Depolo (Univs. de Trento y Bolonia, Italia), Prof. J. Correira Jesuino (Univ. de Lisboa, Portugal), Prof. M. Banks y Prof. B. Parkinson (Univ. Sheffield, Reino Unido), Prof. A. Ruíz Quintanilla (Univ. Técnica de Berlín, Alemania), Prof. W. Whitely (Univ. Ocklahoma, USA) y Prof. J. M. Peiró (Univ. de Valencia, España).

² En el equipo WOSY-España, dirigido por el prof. José M. Peiró de la Universidad de Valencia, han colaborado investigadores de las siguientes Universidades españolas: Universidad Autónoma de Barcelona (prof. José M. Blanch, Merche Salleras), Universidad Jaime I de Castellón (prof. Francisco Fuertes, profa. Marisa Salanova, profa. Rosa Grau, profa. Elsa Hernández y prof. Daniel Pinazo), Universidad de la Laguna (prof. Félix Pérez, M. Dolores Díaz y Luis Díez), Universidad Nacional de Educación a Distancia (prof. Francisco Palacé y profa. Amparo Osca), Universidad de Sevilla (profa. Lourdes Munduate, Ana Gil, José L. Suárez y M^a Paz Marín) y Universidad de Valencia (prof. Fernando Prieto, prof. Pedro Hontangas, profa. M^a Jesús Bravo, profa. Isabel Rodríguez, profa. Pilar Ripoll, prof. Francisco Gracia, profa. Amparo Caballer, Carla Gastaldi, Miguel Soriano, José Antonio García, Alejandro Díaz, Ignacio Monfort, Remedios Bernabé, Catalina Moyano, Isabel Sanchís).

3.4.1. Delimitación de la muestra.

Los países de donde procede la muestra de la investigación son 8: Bélgica, Francia, Gran Bretaña, Israel, Italia, España, Holanda y Portugal.

La muestra utilizada en el proyecto de investigación general pertenece a dos grupos ocupacionales: operarios no expertos de sistemas complejos de información y operadores de máquinas y herramientas que desarrollan su actividad en procesos de producción y manufacturación.

El contenido del puesto de los operarios no expertos de sistemas complejos de información ("administrativos") está formado, principalmente, por tareas que implican el manejo de datos e información. Forman parte de este grupo los puestos de operador de teletipos, operadores de mini o microordenadores, oficinistas y, en general, los operadores de equipos que seleccionan, calculan, resumen y registran datos. Por otra parte, están excluidos los puestos de programador e informático, que requieren un alto nivel de cualificación. Los puestos de este grupo ocupacional pertenecen tanto al sector público como al sector privado de la economía.

Por su parte, el contenido del puesto de los operadores de máquinas de producción y manufactura consiste, principalmente, en tareas que implican el manejo de objetos. Entre los puestos que componen este grupo se encuentran el de operario de la fundición, matricero, ajustador-montador, soldador, etc. Asimismo, se excluyen los puestos de mecánico, montador de componentes electrónicos, operarios de robots y operarios de prensas pesadas. Los puestos de este grupo pertenecen normalmente al sector privado.

El hecho de haber seleccionado estos dos grupos ocupacionales se debe, fundamentalmente, a varias razones. En primer lugar, su relevancia en todos los países participantes. Su importancia en el futuro debido a las tasas de cambio tecnológico que están experimentando actualmente. Son ocupaciones con un mercado laboral de gran actividad que permite centrarse en los empleados en lugar

de en los desempleados. Requieren un bajo nivel de cualificación para su desempeño; así, se contrarresta el sesgo existente en la investigación sobre esta temática, que utiliza puestos con un nivel de cualificación medio y alto. Por último, se trata de ocupaciones que requieren una formación específica, lo que asegura la estandarización de la muestra entre los distintos países participantes. En el mismo sentido, el contenido de las tareas del trabajo y la preparación vocacional es muy similar entre países y garantiza la comparación de resultados.

Como ya se ha señalado, debido al carácter transnacional de la investigación, las condiciones que definen la muestra han sido elaboradas con minucioso detalle, de forma que sean similares en todos los países participantes, asegurando así la comparabilidad de los resultados.

Las personas que componen la muestra se caracterizan por reunir los siguientes requisitos:

- El trabajo actual es su primer empleo a jornada completa, es decir, acaban de finalizar su periodo de formación o sólo han tenido esporádicamente empleos a tiempo parcial, de fin de semana o similares. Se trata de empleos con jornada de 8 horas diarias o de 40 horas semanales, aproximadamente.
- La antigüedad en el primer empleo ha de estar comprendida entre los 3 y los 9 meses.
- El salario percibido por el trabajo ha de ser el sueldo completo.
- El tamaño de las empresas donde prestan sus servicios debe ser de 50 o más trabajadores.
- En el proceso de trabajo, el 50% de las empresas ha de utilizar nuevas tecnologías, mientras que el 50% restante ha de usar tecnologías convencionales.

3.4.2. Procedimiento de recogida de datos.

La investigación WOSY tiene un diseño longitudinal con tres momentos de recogida de datos.

En la primera recogida de datos los sujetos llevaban trabajando entre 3 y 9 meses en su primer empleo a jornada completa. Dicha recogida tuvo lugar durante los 6 primeros meses de 1989 (Tiempo 1). El segundo momento (Tiempo 2) se sitúa entre los 9 y 12 meses después del primero. Por último, el tercer momento (Tiempo 3) de recogida de datos se llevó a cabo en torno a dos años después de Tiempo 1.

En cada uno de los momentos temporales se ha llevado a cabo el pase del mismo cuestionario mediante una entrevista individual.

Con el fin de asegurar la comparabilidad de los resultados, el procedimiento de recogida de datos ha sido estandarizado en todos los países participantes.

En primer lugar, se seleccionaron una serie de empresas que cumplían los criterios especificados en la delimitación de la muestra. A continuación se les envió cartas de presentación a los responsables de personal de dichas empresas, después de la cual se contactaba telefónicamente solicitando una entrevista con el fin de solicitar su colaboración. Una vez conseguida la información de las personas que cumplían los criterios de la muestra, se seguían los siguientes pasos para obtener su colaboración: se les enviaba una carta, a continuación se les llamaba por teléfono para concertar una entrevista y, por último, se realizaba la entrevista individual y el pase del cuestionario.

Los datos fueron recogidos por estudiantes, excepto en el caso de Holanda y Gran Bretaña, donde se utilizaron entrevistadores profesionales. Para garantizar la calidad de los datos, los estudiantes fueron sometidos a un periodo de formación y entrenamiento, que incluía una discusión ítem a ítem del cuestionario.

Se les entrenó en técnicas para obtener la información así como para explicar las distintas cuestiones a los sujetos entrevistados. Los estudiantes realizaron entrevistas simuladas, las cuales eran grabadas y utilizadas después como entrenamiento adicional. Los entrevistadores, además, poseían una guía del entrevistador donde se especificaba el marco conceptual de la investigación, las características de la muestra y de los instrumentos, las instrucciones de administración del cuestionario, las normas de codificación y las directrices para la introducción y la realización de la entrevista. Asimismo, una vez realizada la entrevista, los entrevistadores debían elaborar un diario de campo y anotar en él todas las incidencias sobre el contacto con los sujetos y el curso de la entrevista.

Una vez obtenidos los datos, cada país llevaba a cabo una primera depuración de los datos siguiendo las normas establecidas por el equipo internacional y los enviaba al centro de análisis de datos del equipo internacional ubicado en la Universidad de Sheffield, en donde se sometían a un nuevo proceso de depuración.

3.4.3. Elaboración del cuestionario.

El cuestionario utilizado fue desarrollado a través de una serie de estudios piloto realizados en cada uno de los países participantes (WOSY International Research, 1989a, 1989b). Los sujetos de estos estudios cumplían todos los criterios establecidos para los sujetos del estudio principal. En los estudios piloto se evaluaron las cuestiones y escalas seleccionadas tanto con respecto a su aplicabilidad a la población en cuestión, como a su fiabilidad. También se trató de establecer la equivalencia psicológica y de medida utilizando medidas de algunos de los constructos extraídos de un estudio comparativo previo realizado en ocho países (MOW International Research Team, 1987). Por último, se evaluó la equivalencia funcional examinando las relaciones entre las medidas de los constructos incluidos en este estudio, con relaciones similares encontradas en estudios previos.

Por otro lado, el carácter transnacional de la investigación suponía el uso de una versión del cuestionario común para los distintos países participantes. Dicha versión fue redactada en inglés y supuso el punto de partida para todo el equipo de investigación. Antes de su utilización, y para comprobar la equivalencia de significados entre las distintas lenguas, ha sido sometido a un proceso de traducción directa e inversa (traducción y contratraducción); es decir, primero son traducidos del inglés al idioma de los respectivos países y después se traducen, de nuevo, al inglés.

Basado en los estudios piloto, el cuestionario final cumple varios criterios. Estos incluyen el hecho de que la entrevista no excediera de una hora de duración con la intención de mantener la atención y motivación del sujeto. Ciertos tipos de cuestiones fueron eliminadas debido a que consumían demasiado tiempo. Se tomaron decisiones sobre la formulación final de las instrucciones, la secuencia de las cuestiones y las técnicas de entrevista.

En resumen, el cuestionario WOSY final está compuesto por 24 instrumentos de recogida de datos relacionados todos ellos con el contexto conceptual de la investigación. Se apoyan en una amplia tradición de estudios que ponen de manifiesto su relevancia teórica y propiedades psicométricas satisfactorias. Además, la naturaleza de la investigación longitudinal y de la muestra escogida aconsejan el uso de instrumentos donde predomine la brevedad y sencillez.

3.5. DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA UTILIZADA.

En el presente apartado se va a describir, en primer lugar, la muestra general utilizada en el presente estudio. A continuación, se describen las submuestras de hombres y mujeres.

3.5.1. Descripción general de la muestra.

En el presente trabajo la muestra utilizada pertenece al grupo de operarios no expertos de sistemas complejos de información ("administrativos").

Haynes (1991), siguiendo el modelo de *strain* presentado por Karasek et al. (Karasek et al., 1982a; Cranor et al., 1981), señala que varias ocupaciones para las cuales frecuentemente se emplean mujeres se consideran puestos de alto *strain* (altas demandas y bajo control): la mayor parte del trabajo de oficinista, operadora de ordenadores, vendedora, telefonista, camarera y enfermera (Cranor et al., 1981).

El estudio NIOSH (estudio de United States National Institutes for Occupational Safety and Health) evaluó el trabajo de administrativo/a como el segundo más estresante de los EE.UU. (Colligan, Smith y Hurrell, 1977). Otro estudio de los EE.UU. encontró que las trabajadoras en puestos administrativos sufrían dos veces más la incidencia de enfermedades coronarias que las otras mujeres (Haynes y Feinleib, 1980).

Como Sorensen y Verbrugge (1987) han mostrado, las secretarias son particularmente vulnerables a diversas consecuencias del trabajo sobre la salud porque a menudo están bajo considerable presión en sus puestos, les falta oportunidades de avance y las relaciones laborales, especialmente con los supervisores, pueden ser extremadamente causantes de estrés. Así, para las secretarias cuyas condiciones laborales combinan altas demandas con bajo control, los niveles de demanda y control no están equilibrados. Como consecuencia, se dan resultados negativos para la salud (Mackay y Cox, 1984). En esta línea están los resultados de Noor (1995), quien encuentra una relación significativa entre sobrecarga y estrés en las secretarias, pero no en las mujeres profesionales.

Asimismo, otros estudios sugieren que es especialmente probable que los administrativos experimenten falta de autonomía y control sobre las tareas laborales, infrutilización de habilidades y falta de reconocimiento por sus logros

(Stellman, 1978; Haynes y Feinleib, 1980). Tanto las demandas del puesto, como la falta de control y de apoyo social son estresores relacionados con el puesto importantes para los oficinistas (Briner y Hockey, 1988; Piotrkowski, Cohen y Coray, 1992; Sauter, Gottlieb, Rohrer y Dodson, 1983; Smith, Carayon, Sanders, Lim y LeGrande, 1992; Smith, Cohen y Stammerjohn, 1981).

Por otro lado, según Cassell (1993), un alto porcentaje de las mujeres asalariadas trabajan en oficinas y sin embargo, con notables excepciones (McNally, 1979; West, 1982), es escasa la investigación que examine su experiencia laboral (Crompton, Jones y Reid, 1982).

En cuanto al momento temporal contemplado, el equipo internacional de investigación WOSY incluye un panel de tres tandas. En este trabajo se utilizan la segunda y la tercera tanda de datos, a ellas se hace referencia como Tiempo 2 y Tiempo 3.

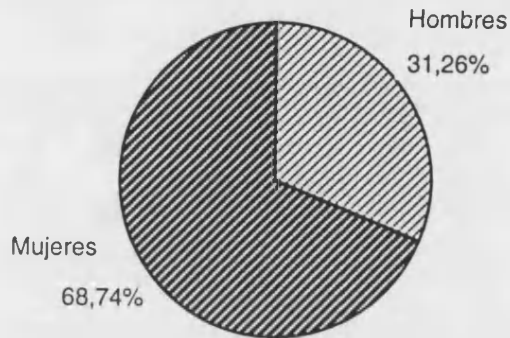
La muestra de administrativos en la primera tanda de datos estaba formada por 1351 sujetos, mientras que en la tercera tanda ha quedado reducida a 814 (mortalidad de la muestra del 40%). Estos 814 sujetos han quedado reducidos a 547 una vez eliminados todos los sujetos que no han contestado los datos del cuestionario correspondientes a alguna de las variables utilizadas en el presente estudio.

Así pues, la muestra está compuesta por 547 sujetos administrativos, de ambos sexos, con una edad que oscila entre los 18 y 36 años (media = 22.6).

3.5.1.1. Distribución por sexo.

La muestra está compuesta por 171 hombres, que representan el 31.3%, y 376 son mujeres, que representan el 68.7%. La distribución según el sexo se muestra en la figura 4.1.

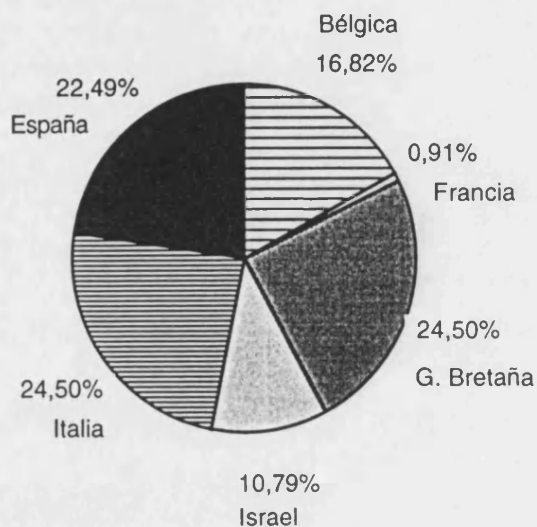
Figura 4.1. Descripción de la muestra según el sexo



3.5.1.2. Distribución por países de procedencia.

En principio, los países de procedencia de los datos son 8: Bélgica, Francia, Gran Bretaña, Israel, Italia, España, Holanda y Portugal. Sin embargo, estos dos últimos países han quedado eliminados en el proceso de depuración de los datos, debido a que los sujetos tenían todos los datos faltantes en alguna de las variables utilizadas. Por tanto, la distribución por países es la siguientes: 92 sujetos son de Bélgica (17%), 5 de Francia (1%), 134 de Gran Bretaña (24%), 59 de Israel (11%), 134 de Italia (24%) y 123 de España (23%). La distribución se muestra en la figura 4.2.

Figura 4.2. Descripción de la muestra según el país.



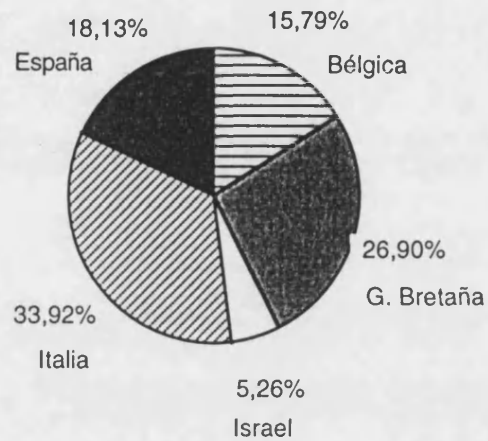
A continuación vamos a hacer la descripción de la muestra de hombres y mujeres de forma independiente teniendo en cuenta los países de procedencia y algunas de las variables consideradas en el estudio, es decir, el estado civil y el estado parental.

3.5.2. Descripción de la muestra de hombres.

La muestra de hombres está compuesta por 171 sujetos de edades comprendidas entre los 18 y 31 años.

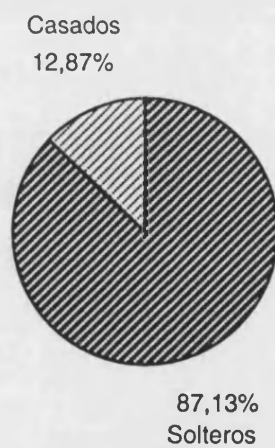
Su composición en función del país de origen es la siguiente: 27 son de Bélgica (16%), 46 de Gran Bretaña (27%), 9 de Israel (5%), 58 de Italia (34%) y 31 de España (18%). La distribución se muestra en la figura 4.3.

Figura 4.3. Muestra de hombres según el país.



En cuanto a su estado civil, tal y como se muestra en la figura 4.4., 149 son solteros (87%) y 22 están casados (13%).

Figura 4.4. Estado civil de la muestra de hombres.



Por último, en la figura 4.5. se muestra el estado parental: 160 no tienen hijos (94%), mientras que 11 sí los tienen (6%).

Figura 4.5. Estado parental de la muestra de hombres.

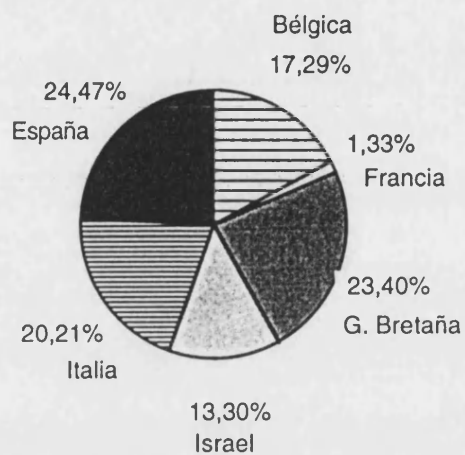


3.5.3. Descripción de la muestra de mujeres.

La muestra de mujeres está compuesta por 376 sujetos de edades comprendidas entre los 18 y 36 años.

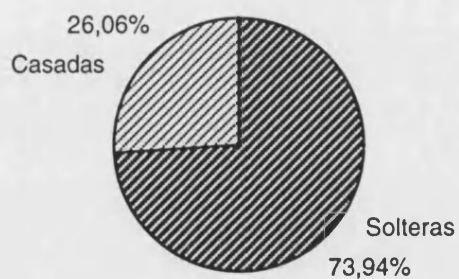
Su composición en función del país de origen es la siguiente: 65 son de Bélgica (17%), 5 de Francia (1%), 88 de Gran Bretaña (23%), 50 de Israel (13%), 76 de Italia (20%) y 92 de España (26%). La distribución se muestra en la figura 4.6.

Figura 4.6. Muestra de mujeres según el país.



En cuanto a su estado civil, tal como se muestra en la figura 4.7., 278 son solteras (74%) y 98 están casadas (26%).

Figura 4.7. Estado civil de la muestra de mujeres.



Por último, el estado parental se muestra en la figura 4.8.; 336 no tienen hijos (89%), mientras que 40 sí los tienen (11%).

Figura 4.8. Estado parental de la muestra de mujeres.



3.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

En este apartado se exponen las variables utilizadas en el estudio así como su operacionalización. En el anexo I se presentan los instrumentos utilizados.

3.6.1. Variables sociodemográficas.

A continuación se describen las variables sociodemográficas utilizadas en el presente estudio. Dichas variables son la edad, el estado civil y el estado parental.

La edad ha sido medida en años.

El estado civil se ha codificado como 0 si la persona es soltera y 1 si es casada. En dicha codificación se ha tenido en cuenta la convivencia con la pareja, es decir, las personas solteras pero que conviven con su pareja se han codificado como casadas.

La inclusión de las personas que cohabitan en la misma categoría que las personas casadas se debe a que los análisis previos sugieren que los dos grupos son similares en sus efectos sobre la salud (Rushing y Schwabe, 1993).

Por último, el estado parental se ha codificado como 0 si no se tienen hijos y 1 si se tienen hijos.

Tanto la edad como el estado civil y el estado parental han sido medidos en Tiempo 3 (última tanda de recogida de datos).

3.6.2. Bienestar psicológico.

El bienestar psicológico se ha medido con la adaptación realizada por Rodríguez, Hontangas, Bravo, Grau y Ramos (1993) del GHQ-12. El General Health Questionnaire (GHQ) es una medida de auto-informe elaborada por Goldberg (1972, 1978) para detectar la probabilidad de aparición de trastornos psiquiátricos no-psicóticos. Goldberg y Hillier (1979) lo describen como un conjunto de preguntas que forman el "mínimo común múltiplo" de los síntomas que pueden encontrarse en los distintos síndromes de trastorno mental. La puntuación en el GHQ no clasifica a las personas como enfermas ya que el contenido de los items hace referencia a conductas, emociones o pensamientos que pueden encontrarse en personas "sanas". En su versión original este cuestionario constaba de 60 items, pero posteriormente se han elaborado otras versiones más reducidas escogiendo los items que mejor funcionaban en la versión original. La versión de 12 items, por su reducida longitud y su buen funcionamiento, se ha convertido en una de las escalas de bienestar psicológico que más frecuentemente se utilizan en los estudios ocupacionales (ver Banks y Jackson, 1982; Donovan y Oddy, 1982; Rodríguez, 1991; Rodríguez et al., 1993; Stafford, Jackson y Banks, 1980; Warr, 1983).

El cuestionario consta de 12 ítems con respuestas tipo Likert con 4 puntos de anclaje. En el presente trabajo se han invertido las alternativas de respuesta, ya que pretendemos considerar el GHQ como medida de bienestar psicológico y no tanto como medida de los síntomas de enfermedad psiquiátrica potencial. Este proceder no altera la significación de la medida del GHQ de manera importante, ya que, para obtener una puntuación de la probabilidad de padecer una enfermedad psiquiátrica, basta con invertir los anclajes de respuesta.

La fiabilidad (alpha de Cronbach) del cuestionario es 0.79 en Tiempo 2 y 0.80 en Tiempo 3.

3.6.3. Satisfacción laboral.

Como señalan Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), en la actualidad, no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. Existen una serie de definiciones que hacen referencia a la satisfacción laboral como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas (Crites, 1969; Locke, 1976; Muchinsky, 1993; Mueller y McCloskey, 1990; Price y Mueller, 1986; Smith, Kendall y Hullin, 1969). Sin embargo, un segundo grupo de autores consideran que la satisfacción laboral va más allá de las emociones y la conciben como una actitud generalizada ante el trabajo (Arnold, Robertson y Cooper, 1991; Beer, 1964; Bravo, 1992; Griffin y Bateman, 1986; Harpaz, 1983; Peiró, 1984; Salancik y Pfeffer, 1977). Harpaz (1983) concluye que la satisfacción laboral, como otras actitudes, está compuesta por los elementos afectivo, cognitivo y conductual. Sin embargo, Morales (1994) señala que lo normal es que estos tres procesos no influyan con la misma intensidad. Así, en algunos casos, la satisfacción laboral es vista como una "actitud afectiva", para poner de relieve que es el elemento afectivo de la actitud el que predomina en este constructo (Newstrom y Dawis, 1993). En conclusión, la satisfacción laboral es una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo (Bravo et al., 1996).

El cuestionario utilizado en el presente trabajo para medir la satisfacción laboral es una adaptación realizada por el equipo internacional de investigación WOSY (1989b). La adaptación de la muestra española ha sido realizada por Bravo et al. (1993b). El instrumento consta de cinco ítems, cuatro de los cuales hacen referencia a aspectos específicos del puesto de trabajo, tales como el sueldo o paga recibidos, seguridad en el empleo, las relaciones de amistad con compañeros de trabajo y la competencia del supervisor para tomar decisiones. Dichos ítems proceden del Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Dawis, England y Lofquist, 1965). El quinto ítem hace referencia a la satisfacción general en el trabajo. La escala de respuesta es tipo Likert con cinco puntos de anclaje (desde 1 "no satisfecho" a 5 "extremadamente satisfecho"). Al sujeto se le indicaba que describiera como se sentía en su actual empleo. La fiabilidad (alpha de Cronbach) del cuestionario es 0.65 en Tiempo 2 y 0.72 en Tiempo 3.

3.6.4. Demandas del puesto.

Las demandas estudiadas en el presente estudio han sido operacionalizadas mediante un instrumento que mide el conflicto de rol. Dicho instrumento procede de la escala de Conflicto y Ambigüedad de rol elaborada por Rizzo, House y Lirtzman (1970). La escala original está compuesta por 14 ítems, de los que 8 componen la subescala de conflicto de rol y 6 la de ambigüedad de rol. El equipo internacional de investigación WOSY (1989b) ha realizado una adaptación de una versión reducida del instrumento original, la adaptación para la muestra española ha sido realizada por Bravo et al. (1994).

Para medir el conflicto de rol, se les pide a los sujetos que indiquen en qué medida las frases que siguen a continuación describen su puesto de trabajo actual o situación laboral. La escala está compuesta por 5 ítems tipo Likert con 5 puntos de anclaje (desde 1 "no lo describe en absoluto" a 5 "lo describe perfectamente"). La redacción de los ítems es positiva de forma que una mayor

puntuación indica una presencia mayor de conflicto de rol percibido. La fiabilidad (alpha de Cronbach) de la escala en Tiempo 3 es 0.80.

3.6.5. Apoyo social laboral.

El apoyo social en el trabajo "se refiere a niveles globales de interacción social útil disponible de compañeros y supervisores" (Karasek y Theorell, 1990, p. 69).

El instrumento utilizado para medir las relaciones interpersonales (con supervisores y compañeros de trabajo) procede de las escalas *Supervisor and Coworker Relation*, extraídas del Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss et al, 1965). La adaptación del instrumento para el equipo internacional ha sido desarrollada por Whitely (1987) y la adaptación para la muestra española ha sido realizada por Hernández, Hontangas, Bravo, Peiró y Prieto (1994).

El instrumento consta de 6 items con formato tipo Likert con cinco anclajes de respuesta. Los 4 primeros items hacen referencia a las relaciones que el sujeto tiene con su supervisor y los 2 últimos exploran las relaciones que el sujeto tiene con sus compañeros de trabajo. A los sujetos se les daba las siguientes instrucciones: "Me gustaría saber hasta qué punto las siguientes frases describen las relaciones que has tenido con tus superiores y compañeros de trabajo durante los últimos seis meses". Las alternativas de respuesta utilizadas van desde 1 "No lo describe en absoluto" a 5 "Lo describe perfectamente".

El instrumento consta de dos factores: *Percepción de las relaciones con el supervisor* y *Procesos de comunicación, información y apoyo social entre los compañeros*. Sin embargo, en el presente estudio se engloban ambos en una única puntuación, ya que pretendemos considerar las relaciones interpersonales de los jóvenes en su trabajo como fuente de apoyo social, sin distinguir si proviene de

sus superiores o de sus compañeros. La fiabilidad (alpha de Cronbach) de la escala en Tiempo 3 es de 0.75.

3.6.6. Control.

El control que tienen los sujetos sobre su trabajo ha sido medido con la subescala *Autonomía en la toma de decisiones* del cuestionario *Enhancing Strategies and Content Innovation* elaborado por el equipo internacional de investigación del proyecto WOSY (1989b). La adaptación española del cuestionario ha sido realizada por Martín, Ripoll, Hontangas y Prieto (1994).

La escala consta de tres ítems que hacen referencia a los tipos de decisiones que puede tomar la persona en su trabajo. En concreto, hacen referencia a la autonomía que el trabajador posee para decidir lo que ha de hacer en su trabajo (tareas y responsabilidades), el modo de desempeñar su rol (procedimientos o métodos) y la programación temporal o la secuencia con la que realiza sus tareas y responsabilidades. La escala de respuesta posee un formato tipo Likert con 5 puntos de anclaje (desde 1 "nunca" a 5 "muy frecuentemente"). La fiabilidad (alpha de Cronbach) de la escala en Tiempo 3 es de 0.77.

3.6.7. Locus de control.

En el presente estudio, siguiendo el trabajo de Spector (1988), se utiliza una escala unidimensional del locus de control adaptada a situaciones laborales.

El instrumento de locus de control utilizado ha sido elaborado por el equipo internacional de investigación del proyecto WOSY (1989b) y la adaptación en la muestra española ha sido realizada por Díaz et al. (1993).

A los sujetos se les indicaba que dijeran en qué medida estaban de acuerdo con 8 frases acerca del trabajo y el empleo. Los items presentan formato tipo Likert con cinco anclajes de respuesta (desde 1 "muy en desacuerdo" a 5 "muy de acuerdo"). Los items 1 y 6 fueron invertidos de forma que una puntuación baja indica un locus de control interno, mientras que una puntuación alta indica un locus de control externo. La fiabilidad (alpha de Cronbach) de la escala en Tiempo 3 es 0.47.

3.7. HIPÓTESIS DEL ESTUDIO.

Como ya se ha señalado, el objetivo general del presente trabajo consiste en la elaboración de un modelo que incorpore los elementos del modelo demandas-control de Karasek (1979) y que, considerando las limitaciones planteadas en la literatura, incorpore nuevos factores. Para ello, se plantea el análisis de distintos modelos basados en la literatura.

Los distintos modelos analizados llevan a plantar hipótesis diferentes. Puesto que se trata de analizar las relaciones complejas existentes entre un grupo de variables, las hipótesis serán planteadas siguiendo el orden de mayor a menor complejidad. La lógica subyacente es que las interacciones de orden superior son las más relevantes y, cuando existen, las interacciones de orden inferior carecen de relevancia. Si las interacciones de orden superior no son significativas, la hipótesis que hay que considerar es la de orden inmediatamente inferior. Las últimas hipótesis, por tanto, harán referencia a los efectos directos de las distintas variables sobre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral. Por otro lado, se plantea que, aunque una variable intervenga en un proceso de interacción, puede presentar un efecto directo sobre la variable resultado.

Asimismo, es importante destacar que en todas las interacciones planteadas se considera la interacción entre las demandas y el control. Esto es

debido a que la base principal del presente trabajo es el modelo demandas-control de Karasek (1979) y el análisis de sus sucesivas ampliaciones.

Puesto que nuestro objetivo es construir modelos de estrés para hombres y mujeres en función de los análisis multivariados, es posible que alguna de dichas interacciones no llegue a plantearse en ningún modelo. No obstante, cabe plantearlas *a priori*. Por tanto, se plantean todas las posibles interacciones de tercer orden entre las variables, excepto la interacción en la que intervienen el estado civil y el estado parental. Esta interacción no será puesta a prueba debido al escaso número de sujetos que existe en cada una de las condiciones. Por otro lado, las hipótesis sobre las interacciones de tercer orden son fundamentalmente de carácter exploratorio, debido a que no se han encontrado estudios que las analicen de forma explícita.

Por último, es necesario destacar que, en un primer bloque, aparecen las hipótesis referentes a las diferencias de género en las variables consideradas; en un segundo bloque, las hipótesis referentes a los distintos efectos planteados sobre el bienestar psicológico; y, en último lugar, las hipótesis referentes a la satisfacción laboral. Dichas hipótesis se plantearán de forma general para hombres y mujeres. Únicamente se plantearán hipótesis distintas cuando la literatura así lo sugiera.

BLOQUE 1. Diferencias de género en el conflicto de rol, el control, el apoyo social, el locus de control, el bienestar psicológico y la satisfacción laboral.

Hipótesis 1: Los hombres presentarán mayor conflicto de rol que las mujeres.

En general, la evidencia demuestra que los hombres tienden a experimentar mayores demandas en el puesto (Theorell et al., 1987) que las

mujeres. A la misma conclusión han llegado los estudios que se centran específicamente en el conflicto de rol (Havlovic y Keenan, 1995; Lambert, 1991).

Hipótesis 2: Los hombres tendrán mayor control que las mujeres.

La mayoría de los estudios que han analizado las posibles diferencias entre hombres y mujeres con respecto al control coinciden en que los hombres tienen más autonomía en sus puestos de trabajo (Hall, 1989; Hugues y Galinsky, 1994; Lambert, 1991; Roxburgh, 1996; Theorell et al., 1987; Wallace et al., 1988)

Hipótesis 3: Los hombres tendrán mayor apoyo en el trabajo que las mujeres.

Esta hipótesis se basa en la evidencia de los trabajos que encuentran que uno de los problemas a los que se enfrenta la mujer en el ámbito laboral es su menor acceso a las redes sociales existentes en las empresas y organizaciones (O'Leary y Ickovics, 1992). Las mujeres reciben menos apoyo en su trabajo que los hombres (Faegin y Faegin, 1986; Fernández, 1981; Jones, 1986; Loscocco y Spitze, 1990; Morrison, 1992; Nixon, 1985; Ohlott et al., 1994; Ragins y Sundstrom, 1989; Wallace et al., 1988).

Hipótesis 4: Los hombres tendrán un locus de control más interno que las mujeres.

La evidencia para esta hipótesis proviene de estudios realizados a través de distintos países, que encuentran que, en general, los hombres tienen un locus de control más interno que las mujeres (Aggarwal y Kumari, 1975; Bhattacharya y Husain, 1985; de Brabander y Boone, 1990; Doherty y Baldwin, 1985; Dyal, 1984; Feather, 1967; Lao et al. 1977; Lee y Dengerink, 1992; McGinnies et al., 1974; Parsons y Schneider, 1974; Smith et al., 1997; Yuchtman y Shapira, 1981).

Hipótesis 5: Los hombres tendrán mayor bienestar psicológico que las mujeres.

Gran parte de la literatura apoya el resultado de que los hombres presentan mayor bienestar psicológico que las mujeres (Aneshensel et al., 1981; Barnett et al., 1987; Hugues y Galinsky, 1994; Pearlin, 1975; Rosenfield, 1989; Roxburgh, 1996; Simon, 1995; Ulbrich, 1989; Wu y DeMaris, 1996).

Hipótesis 6: No habrá diferencias en función del género en la satisfacción laboral.

Con respecto a la satisfacción laboral, la mayor parte de la literatura no encuentra diferencias de género (Bravo et al., 1993b; Burstein et al., 1975; Carrero, 1991; Decker y Borgen, 1993; Ebeling et al., 1979; Fernández y Ovejero, 1994; Goh et al., 1991; Lambert, 1991; Quinn y Staines, 1979; Weaver, 1977, 1980).

BLOQUE 2. Relaciones entre el conflicto de rol, el control, el apoyo social, el locus de control, el estado civil y el estado parental en la predicción del bienestar psicológico.

Hipótesis 7: El conflicto de rol, el control, el apoyo social y el locus de control presentarán una interacción significativa en la predicción del bienestar psicológico.

Según la hipótesis de la amortiguación, el apoyo social sólo es eficaz para amortiguar los efectos de los estresores cuando los niveles de estos son elevados (Beehr, 1995), puesto que se asume que presenta una función de afrontamiento activo; los aumentos en el estrés percibido son compensados con una movilización de recursos para reducir o ayudar a manejar la amenaza percibida (Gore, 1985).

Por tanto, cabe esperar que el efecto amortiguador del apoyo social se de, fundamentalmente, en los puestos de alto strain.

La evidencia para apoyar esta hipótesis proviene de estudios relacionados fundamentalmente con el strain físico. Johnson (1989) examinó si la presencia o ausencia de apoyo social determinaba si el control reducía el *strain* y el riesgo de enfermedad cardiovascular. Encontró que tanto en los puestos de alto strain como en los pasivos y en los activos, las personas con apoyo social tenían menos riesgo de enfermedad. Únicamente en los puesto de bajo strain no hubo efecto del apoyo social. El autor concluye que, cuando existe apoyo, el control es un modulador eficaz. Pero cuando no hay apoyo, el control ya no funciona para reducir el impacto de las demandas del puesto.

En el mismo sentido, Parkes et al. (1994) encontraron que la interacción entre las demandas, la discreción y el apoyo social predecía los síntomas somáticos. En este caso, sólo bajo condiciones de *alto strain* hubo una relación significativa entre apoyo y síntomas somáticos; con bajo apoyo, los síntomas eran más elevados que con alto apoyo. Sin embargo, no hubo efecto del apoyo social en los puestos activos, pasivos o de *bajo strain*.

Por último, Andries et al. (1996), aunque no pusieron a prueba específicamente la interacción estadística entre las tres variables, encontraron que la combinación de altas demandas psicológicas, bajo control y bajo apoyo social aumentaban los síntomas físicos y psicológicos.

Por otro lado, Lefcourt et al. (1984) encontraron que el apoyo social juega un papel principal en la determinación de cómo responden los internos al estrés. Los estudios que analizan las relaciones entre el apoyo social y el locus de control encuentran que los sujetos con locus interno parecen hacer un uso más eficaz del apoyo que reciben, ya que el efecto de amortiguamiento del apoyo social era más fuerte para los internos que para los externos (Cummins, 1989; Fusilier et al., 1987; Sandler y Lakey, 1982). Daniels y Guppy (1994) encontraron que los internos con alto apoyo social era menos probable que tuvieran atenuado su

bienestar psicológico cuando experimentaban los efectos de mayores niveles de estresores.

Así pues, se plantea que existirá una interacción entre las demandas, el control, el apoyo social y el locus en la determinación del bienestar psicológico. Debido a que no se ha encontrado literatura que haya puesto a prueba tal modelo, se plantea un estudio exploratorio. Sin embargo, puesto que el control sólo modula con alto apoyo y éste es utilizado de forma más eficaz por las personas con locus interno, cabe esperar que el control sólo module con alto apoyo y locus interno.

Las menores consecuencias negativas al aumentar las demandas se darán con alto control, alto apoyo y locus interno; las peores se darán con bajo control, bajo apoyo y locus externo.

Por otro lado, los estudios encontraron que los externos no usan el apoyo social de forma tan eficaz como los internos. Según el estudio de Caldwell et al. (1987), parece que este resultado es especialmente cierto para los hombres externos. Las mujeres externas sí se sienten apoyadas y utilizan el apoyo de forma eficaz para disminuir sus niveles de síntomas depresivos. Los hombres externos, por el contrario, no presentan ninguna relación entre el apoyo que reciben y sus niveles de funcionamiento psicológico.

Así, esperamos que existan diferencias en los efectos de la interacción en función del género.

Hipótesis 8: El conflicto de rol, el control, el apoyo social y el estado civil presentarán una interacción significativa en la predicción del bienestar psicológico.

Como ya se ha señalado en la hipótesis anterior, la evidencia demuestra un efecto significativo de la interacción entre las demandas, el control y el apoyo social laboral sobre el bienestar psicológico.

Por otro lado, la evidencia para el efecto modulador del estado civil, proviene de la literatura que estudia el apoyo del cónyuge ya que no se ha encontrado estudios que lo analicen de forma específica.

Las familias en general, y los cónyuges en particular, sirven como fuentes importantes de apoyo social para enfrentarse tanto con los problemas diarios como con los principales eventos estresantes de la vida (Barbarin et al., 1985; Caplan, 1976; Cohen y Wills, 1985; McCubbin et al., 1980).

Sin embargo el único estudio encontrado que considere el apoyo del cónyuge en el marco del modelo demandas-control es el realizado por Vahtera et al. (1996), el cual considera los efectos de la interacción de segundo orden sobre las ausencias por enfermedad. Dicho estudio no encuentra significativa la interacción en el caso de los hombres, pero sí en el caso de las mujeres. Los resultados indican que el alto apoyo del esposo puede actuar como un factor protector contra los conflictos de rol asociados con puestos activos para las mujeres.

Asimismo, desde la literatura sobre la acumulación de roles, Sieber (1974), sugiere que el desempeño de múltiples roles puede proporcionar amortiguadores contra el fracaso o la frustración en cualquier rol dado (Crosby, 1982; Pietromonaco et al., 1986). Si se fracasa en una esfera o relación, se tiene otras a las que recurrir, con lo cual el resultado neto sería una experiencia positiva para el individuo. Por tanto, la falta de apoyo en el trabajo puede ser compensada por el apoyo del cónyuge y viceversa. La existencia de recursos de apoyo social, como el matrimonio, no asegura necesariamente la provisión de apoyo cuando se necesita, pero sí afecta a la probabilidad de que se experimente dicho apoyo (Pugliesi y Shook, 1998). Como señalan Turner, Hays y Coates (1993) es probable que los recursos sociales contribuyan a la experiencia subjetiva de apoyo social: "reconocer que las percepciones de apoyo no son equivalentes a las transacciones de apoyo o a los recursos sociales no quiere decir que las experiencias subjetivas sean completamente independientes de las circunstancias

objetivas. Sin duda, sin recursos adecuados, se tienen pocas oportunidades de experimentar el apoyo de los demás" (p. 39).

Así, cabe plantear un efecto interactivo significativo entre las demandas, el control, el apoyo social y el estado civil sobre el bienestar psicológico de las personas. Debido a que no se ha encontrado literatura que ponga a prueba específicamente dicha interacción, se plantea un estudio exploratorio.

En principio, no se plantean hipótesis respecto al efecto diferencial en función del género, debido a que, en general, la literatura sobre las diferencias de género en apoyo social transmite la idea de que los maridos se benefician más del apoyo proporcionado por sus esposas, que las esposas del proporcionado por los maridos (Kessler et al., 1985; Hobfoll, 1988), sin embargo Vahtera et al. (1996) encontraron que el efecto modulador del apoyo del cónyuge era únicamente significativo en el caso de las mujeres.

Hipótesis 9: El conflicto de rol, el control, el apoyo social y el estado parental presentarán una interacción significativa en la predicción del bienestar psicológico.

Ya se ha señalado en la hipótesis 7, la evidencia sobre los efectos interactivos de las demandas, el control y el apoyo social sobre el bienestar psicológico.

Respecto a las relaciones más complejas, la evidencia proviene de los trabajos que analizan las interacciones entre el control y el número de hijos, así como del estudio realizado por Vahtera et al. (1996) sobre la interacción entre las demandas, el control y el tamaño familiar.

Lennon y Rosenfield (1992) encuentran una interacción significativa entre el número de hijos y la autonomía laboral sobre el bienestar psicológico. Las autoras señalan que bajos niveles de control en el trabajo parecen ser particularmente perjudiciales para el bienestar entre las mujeres con mayores

demandas familiares. Sin embargo, el mayor control parece compensar los efectos de más responsabilidades familiares, al menos en términos del número de hijos.

Sin embargo, Barnett y Marshall (1991) llega a conclusiones opuestas. Con el distrés psicológico (ansiedad y depresión) como medida de salud mental, encontraron que las mujeres sin hijos experimentaban alto distrés cuando la autonomía era baja y bajo distrés cuando era alta. Por el contrario, entre las mujeres con hijos, el distrés psicológico prácticamente no estaba relacionado con la autonomía.

Estos estudios, aparentemente contradictorios, se podrían aclarar si además del control en el trabajo y el número de hijos, se consideran las demandas en el puesto. El estudio de Vahtera et al. (1996) indica que cuando la familia es grande, el mayor distrés (indicado por las ausencias del trabajo) se da en los puestos activos (altas demandas y alto control) y el menor distrés en los puestos de bajo strain (bajas demandas y alto control). Es decir, con hijos, si las demandas son bajas es más positivo el control, pero, si las demandas son altas, el control es más negativo. Por otro lado, cuando la familia es pequeña, el mayor distrés se da en los puestos de *alto strain* (altas demandas y bajo control); es decir, con bajas demandas, hay poca diferencia entre las mujeres con y sin control, sin embargo, con altas demandas, es más beneficioso el alto control.

Puesto que el apoyo social en el trabajo modula especialmente los efectos en los puestos de *alto strain*, será de especial importancia cuando la familia es pequeña, es decir, cuando no se tienen hijos.

Por otro lado, Vahtera et al. (1996) no encontraron significativa la interacción en el caso de los hombres. Así, teniendo en cuenta dicho estudio junto con la literatura que encuentra que el estado parental no se tiene ningún efecto modulador en el caso de los hombres (Barnett y Marshall, 1993; Barnett et al., 1992a), cabe esperar que la interacción entre las demandas, el control y el estado parental sea sólo significativa en el caso de las mujeres.

Hipótesis 10: El conflicto de rol, el control, el locus de control y el estado civil presentarán una interacción significativa en la predicción del bienestar psicológico.

La evidencia para la presente hipótesis proviene de los mismos estudios que los utilizados en la hipótesis 7 respecto al apoyo social en el trabajo. Los internos hacen un uso más eficaz del apoyo, por tanto el apoyo del cónyuge (en este caso el estado civil) tendrá mayor efecto en el caso de las personas con locus interno. En este sentido, Kobasa y Puccetti (1983), en un estudio con hombres ejecutivos, encontraron que el apoyo de la familia sólo amortiguaba el estrés de las personas que puntuaban alto en la medida de *personalidad resistente*.

Hipótesis 11: El conflicto de rol, el control, el locus de control y el estado parental presentarán una interacción significativa en la predicción del bienestar psicológico.

La evidencia para la presente hipótesis proviene, por un lado de la evidencia planteada en la hipótesis 7 sobre los efectos conjuntos de las demandas, el control y el locus de control sobre el bienestar psicológico y, por otro, de la evidencia planteada en la hipótesis 9 sobre los efectos conjuntos de las demandas, el control y el tamaño familiar.

Por otro lado, las altas demandas familiares contribuyen a que no se pueda satisfacer ninguna responsabilidad completamente y, por tanto, al sentimiento de que la vida de uno está fuera de control. Se ha encontrado que las altas demandas familiares, especialmente las relacionadas con el cuidado de los niños, están asociadas con un mayor estrés a través de percepciones disminuidas de control (Rosenfield, 1989).

Por tanto, las personas con locus interno y con hijos tendrán menos percepción de control que las personas sin hijos. Si esto es así, el locus de control y el estado parental interactuarán para modificar los efectos conjuntos de las demandas y el control del puesto.

En el estudio de Vahtera et al. (1996), los efectos moduladores de las demandas y el control son los mismos para las personas con locus interno (alto sentido de coherencia) que para las personas con familias pequeñas (sin hijos). Sin embargo, si comparamos las personas con locus externo y las personas con familias grandes (con hijos), encontramos semejanzas y diferencias. Ambos grupos aumentan las ausencias por enfermedad cuando aumentan las demandas y tienen alto control. Sin embargo, mientras que para las personas con locus externo, la falta de control es negativa independientemente del nivel de demandas, para las personas con hijos, el peor efecto lo presentan los puestos activos (altas demandas, alto control).

Por tanto, cabe esperar que las distintas variables interactúen para predecir el bienestar psicológico. Dado que no se han encontrado estudios que lo hayan analizado específicamente, el estudio es exploratorio.

Hipótesis 12: El conflicto de rol, el control y el apoyo social presentarán una interacción significativa en la predicción del bienestar psicológico.

Las demandas, el control y el apoyo social interactúan de forma significativa para predecir el bienestar psicológico. Es decir, la interacción entre las demandas y el control depende del nivel de apoyo recibido en el trabajo. Por otro lado, según la hipótesis de la amortiguación, el apoyo social sólo es eficaz con altos niveles de estrés (Beehr, 1995), puesto que se asume que presenta una función de afrontamiento activo; los aumentos en el estrés percibido son compensados con una movilización de recursos para reducir o ayudar a manejar la amenaza percibida (Gore, 1985). Por tanto, cabe esperar que el efecto amortiguador del apoyo social se de, fundamentalmente, en los puestos de alto strain.

La evidencia para apoyar esta hipótesis proviene de estudios relacionados fundamentalmente con el strain físico. Johnson (1989) examinó si la presencia o ausencia de apoyo social determinaba si el control reducía el *strain* y el riesgo de

enfermedad cardiovascular. Encontró que tanto en los puestos de alto strain como en los pasivos y en los activos, las personas con apoyo social tenían menos riesgo de enfermedad. Únicamente en los puesto de bajo strain no hubo efecto del apoyo social. El autor concluye que, cuando existe apoyo, el control es un modulador eficaz. Pero cuando no hay apoyo, el control ya no funciona para reducir el impacto de las demandas del puesto.

En el mismo sentido, Parkes et al. (1994) encontraron que la interacción entre las demandas, la discreción y el apoyo social predecía los síntomas somáticos. En este caso, sólo bajo condiciones de alto *strain* hubo una relación significativa entre apoyo y síntomas somáticos; con bajo apoyo, los síntomas eran más elevados que con alto apoyo. Sin embargo, no hubo efecto del apoyo social en los puestos activos, pasivos o de bajo strain.

Por último, Andries et al. (1996), aunque no pusieron a prueba específicamente la interacción estadística entre las tres variables, encontraron que la combinación de altas demandas psicológicas, bajo control y bajo apoyo social aumentaba el *strain* físico y psicológico

Hipótesis 13: El conflicto de rol, el control y el locus de control presentarán una interacción significativa en la predicción del bienestar psicológico.

Es decir, el efecto de la interacción entre las demandas y el control sobre el bienestar psicológico dependerá de la orientación en el locus de control.

Según Kahn y Byosiere (1992), la hipótesis subyacente en la investigación que tiene en cuenta el locus de control es que las personas con locus de control interno responden de forma diferente a aquellos que tienen locus externo. Los orientados internamente es más probable que utilicen estrategias de afrontamiento que requieren esfuerzo. Los orientados externamente es más probable que vean la acción efectiva como más allá de su poder y, por tanto, no actúen (Lefcourt, 1983; Cohen y Edwards, 1989). Para Daniels y Guppy (1992),

es posible que un locus de control interno represente un estilo cognitivo que predisponga a la persona a hacer un uso efectivo del control del puesto como un recurso de afrontamiento (Daniels, 1992). En el mismo sentido Parkes (1989) señala que el control es más probable que se perciba cuando el control objetivo es alto y el locus de control es interno. Por tanto, la percepción de control y, consecuentemente, su puesta en acción pueden depender de la existencia de un locus de control interno. Siguiendo este razonamiento, cabría esperar que el control del puesto amortigüe el efecto de los estresores ocupacionales sólo cuando la persona tiene un locus de control interno.

Asimismo, siguiendo la exposición de Frese (1989) sobre los mecanismos del control para afectar a la salud, si la persona piensa que tiene control y persiste en el afrontamiento, pero el control no es real, sus resultados no serán eficaces. Por tanto, se podría esperar que en tales circunstancias presente peor bienestar.

La evidencia que apoya el efecto modulador del control, sólo cuando la persona presenta un locus interno, proviene de los estudios de Daniels y Guppy (1994) y Vahtera et al. (1996).

Como ya se ha señalado, en el estudio de Vahtera et al. (1996), los resultados parecen apoyar más el modelo demandas-control en el caso de las personas con locus interno.

Asimismo, Daniels y Guppy (1994) encontraron que el modelo demandas-control se aplicaba más claramente en el caso de los internos. Por otro lado, en el caso de las personas con locus externo, los resultados muestran un efecto de amortiguación inversa del control.

Hipótesis 14: El conflicto de rol, el control y el estado civil presentarán una interacción significativa en la predicción del bienestar psicológico.

Las demandas, el control y el estado civil interactúan de forma significativa para predecir el bienestar psicológico. Es decir, la interacción entre las demandas y el control depende del estado civil.

La evidencia para esta hipótesis proviene fundamentalmente de la literatura que estudia el apoyo del cónyuge ya que no se ha encontrado estudios que lo analicen de forma específica.

Las familias en general, y los cónyuges en particular, sirven como fuentes importantes de apoyo social para enfrentarse tanto con los problemas diarios como con los principales eventos estresantes de la vida (Barbarin et al., 1985; Caplan, 1976; Cohen y Wills, 1985; McCubbin et al., 1980).

Sin embargo el único estudio encontrado que considere el apoyo del cónyuge en el marco del modelo demandas-control es el realizado por Vahtera et al. (1996), el cual considera los efectos de la interacción de segundo orden sobre las ausencias por enfermedad. Dicho estudio no encuentra significativa la interacción en el caso de los hombres, pero sí en el caso de las mujeres. Los resultados indican que el alto apoyo del esposo puede actuar como un factor protector contra los conflictos de rol asociados con puestos activos para las mujeres.

A pesar de esta diferencia, no se plantean hipótesis respecto al efecto diferencial en función del género, debido a que, en general, la literatura sobre las diferencias de género en apoyo social transmite la idea de que los maridos se benefician más del apoyo proporcionado por sus esposas, que las esposas del proporcionado por los maridos (Kessler et al., 1985; Hobfoll, 1988).

Hipótesis 15: El conflicto de rol, el control y el estado parental presentarán una interacción significativa en la predicción del bienestar psicológico.

Se plantea que el efecto de la interacción entre las demandas y el control sobre el bienestar psicológico depende del estado parental.

La evidencia para la presente hipótesis proviene de los trabajos que analizan las interacciones entre el control y el número de hijos, así como del estudio realizado por Vahtera et al. (1996) sobre la interacción entre las demandas, el control y el tamaño familiar.

Lennon y Rosenfield (1992) encuentran una interacción significativa entre el número de hijos y la autonomía laboral sobre el bienestar psicológico. Las autoras señalan que bajos niveles de control en el trabajo parecen ser particularmente perjudiciales para el bienestar entre las mujeres con mayores demandas familiares. Sin embargo, el mayor control parece compensar los efectos de más responsabilidades familiares, al menos en términos del número de hijos.

Sin embargo, Barnett y Marshall (1991) llega a conclusiones opuestas. Con el estrés psicológico (ansiedad y depresión) como medida de salud mental, encontraron que las mujeres sin hijos experimentaban alto estrés cuando la autonomía era baja y bajo estrés cuando era alta. Por el contrario, entre las mujeres con hijos, el estrés psicológico prácticamente no estaba relacionado con la autonomía.

Estos estudios, aparentemente contradictorios, se podrían aclarar si además del control en el trabajo y el número de hijos, se consideran las demandas en el puesto. El estudio de Vahtera et al. (1996) indica que cuando la familia es grande, el mayor estrés (indicado por las ausencias del trabajo) se da en los puestos activos (altas demandas y alto control) y el menor estrés en los puestos de *bajo strain* (bajas demandas y alto control). Es decir, con hijos, si las demandas son bajas es más positivo el control, pero, si las demandas son altas, el control es más negativo. Por otro lado, cuando la familia es pequeña, el mayor estrés se da en los puestos de *alto strain* (altas demandas y bajo control); es decir, con bajas demandas, hay poca diferencia entre las mujeres con y sin control, sin embargo, con altas demandas, es más beneficioso el alto control.

Por otro lado, Vahtera et al. (1996) no encontraron significativa la interacción en el caso de los hombres. Así, teniendo en cuenta dicho estudio junto con la literatura que encuentra que el estado parental no tiene ningún efecto modulador en el caso de los hombres (Barnett y Marshall, 1993; Barnett et al., 1992a), cabe esperar que la interacción entre las demandas, el control y el estado parental sea sólo significativa en el caso de las mujeres.

Hipótesis 16: El conflicto de rol y el control presentarán una interacción significativa en la predicción del bienestar psicológico.

Según el modelo elaborado por Karasek (1979), las demandas y el control interactúan para predecir el nivel de estrés. Es decir, el control tiene un papel protector o amortiguador en el efecto de las demandas sobre el bienestar psicológico. El menor nivel de bienestar psicológico se daría en puestos de *alto strain*; en los puestos de bajo strain se darán los mayores niveles de bienestar psicológico; por último, en los puestos activos y pasivos se producen niveles medios de bienestar.

La evidencia que apoya esta hipótesis proviene, entre otros, de los trabajos realizados por Arsenault et al. (1991), Braun y Hollander (1988), DeJonge et al. (1996), Karasek (1979), Karasek et al. (1987), Perrewé y Ganster (1989), Westman (1992) y Xie (1996).

Hipótesis 17: El conflicto de rol tendrán un efecto directo negativo sobre el bienestar psicológico.

La investigación empírica ha demostrado que el conflicto de rol tiene efectos directos negativos sobre el bienestar psicológico (Buck, 1972; Fimian, 1984; Karasek y Theorell, 1990; Summers et al., 1995; Tausig y Fenwick, 1992; Westman, 1992)

Hipótesis 18: El control tendrá un efecto directo positivo sobre el bienestar psicológico.

En la literatura revisada, se ha encontrado que el control tiene un efecto positivo directo sobre el bienestar psicológico (Barnett y Baruch, 1985; Barnett y Marshall, 1991; Carayon, 1993a; Carayon et al., 1995; Spector, 1986; Verbrugge, 1983; Warr, 1987)

Hipótesis 19: El apoyo social tendrá un efecto directo positivo sobre el bienestar psicológico.

En general, se ha encontrado que el apoyo social relacionado con el trabajo tiene efectos beneficiosos sobre el bienestar psicológico (Carayon et al., 1995; Etzion, 1984; French et al., 1983; Ganster et al., 1986; Kaufmann y Beehr, 1989; Loscocco y Spitze, 1990; Parkes, 1982; Roxburgh, 1996).

Hipótesis 20: El locus de control interno tendrá un efecto directo positivo sobre el bienestar psicológico.

La literatura ha encontrado que un locus de control interno tiene efectos positivos sobre el bienestar psicológico, tanto en presencia como en ausencia de eventos estresantes (Archer, 1979; Chan, 1977; Daniels y Guppy, 1992; Fisher, 1989; Kobasa, 1979; Kobasa y Puccetti, 1983; Lefcourt, 1976, 1983; Lester, 1982; McFarlane et al., 1983; Trocki y Orioli, 1994).

Hipótesis 21: El estado civil tendrá un efecto directo positivo sobre el bienestar psicológico; las personas casadas presentarán mayor bienestar psicológico.

El matrimonio presenta, en general, efectos positivos para el bienestar psicológico de las personas (Baruch y Barnett, 1986; Karasek et al., 1987; Kessler y Essex, 1982; Roskies y Carrier, 1994; Wu y DeMaris, 1996).

Hipótesis 22: El estado parental tendrá un efecto directo negativo sobre el bienestar psicológico de las mujeres y no tendrá relación con el bienestar psicológico de los hombres.

Como ya se ha señalado, muchos estudios han sugerido que el rol de madre puede ser una fuente principal de estrés para las mujeres. Distintos estudios muestran que las mujeres con niños presentan peor bienestar psicológico que las que no tienen niños (Abbot y Brody, 1985; Barnett y Baruch, 1985; Brown y Harris, 1978; Cleary y Mechanic, 1983; Gore y Mangione, 1983; Lewis y Cooper, 1988; Loscocco y Spitze, 1990; McLanahan y Adams, 1987; Veroff et al., 1981).

Sin embargo, los niños no tienen efecto sobre el bienestar psicológico de los hombres (Barnett y Marshall, 1992; Barnett et al., 1992a; Kessler y McRae, 1982; Loscocco y Spitze, 1990; Ross et al., 1990; Trocki y Orioli, 1994).

BLOQUE 3. Relaciones entre el conflicto de rol, el control, el apoyo social, el locus de control, el estado civil y el estado parental en la predicción de la satisfacción laboral.

Hipótesis 23: El conflicto de rol, el control, el apoyo social y el locus de control presentarán una interacción significativa en la predicción de la satisfacción laboral.

La evidencia para la presente hipótesis es la misma que la encontrada para la hipótesis 7 referente al bienestar psicológico. No obstante, en el caso de la satisfacción laboral, los estudios parecen demostrar que la interacción entre las demandas, el control y el apoyo no es significativa. Así Parkes et al. (1994) encontraron que la interacción entre las demandas, la discreción y el apoyo social predecía los síntomas somáticos, pero no la satisfacción laboral. En el mismo

sentido, el estudio realizado por Melamed et al. (1991) encontró que presentan un efecto aditivo pero no modulador sobre la satisfacción laboral.

Sin embargo, cabe plantearse que la interacción no ha resultado significativa debido a que está modulada por una cuarta variable, el locus de control. Como ya se ha señalado anteriormente, son las personas con locus interno las que parecen beneficiarse especialmente de la presencia de un alto apoyo social.

Hipótesis 24: El conflicto de rol, el control, el apoyo social y el estado civil presentarán una interacción significativa en la predicción de la satisfacción laboral.

La evidencia para esta hipótesis es la misma que la utilizada en la hipótesis 8 sobre el bienestar psicológico. De nuevo cabe comentar que, aunque la interacción entre las demandas, el control y el apoyo social no ha sido significativa en los estudios realizados, esto puede deberse a no haber considerado los posibles efectos de una cuarta variable el estado civil. Quizás, de acuerdo con la teoría de Sieber (1974), las personas con bajo apoyo en el trabajo compensen dicha deficiencia con el apoyo del cónyuge.

Hipótesis 25: El conflicto de rol, el control, el apoyo social y el estado parental presentarán una interacción significativa en la predicción de la satisfacción laboral.

La evidencia para esta hipótesis se basa en la evidencia presentada en el caso del bienestar psicológico (hipótesis 9) y los razonamientos planteados en las hipótesis previa sobre la acumulación de roles.

Al igual que en el caso del bienestar psicológico, la interacción será significativa únicamente en el caso de las mujeres.

Hipótesis 26: El conflicto de rol, el control, el locus de control y el estado civil presentarán una interacción significativa en la predicción de la satisfacción laboral.

La evidencia para la presente hipótesis proviene de la presentada para el bienestar psicológico en la hipótesis 10, puesto que no se han encontrado estudios que analicen la satisfacción laboral.

Hipótesis 27: El conflicto de rol, el control, el locus de control y el estado parental presentarán una interacción significativa en la predicción de la satisfacción laboral.

La evidencia para la presente hipótesis proviene de la presentada para el bienestar psicológico en la hipótesis 11, puesto que no se han encontrado estudios que analicen la satisfacción laboral.

Hipótesis 28: El conflicto de rol, el control y el apoyo social no presentarán una interacción significativa en la predicción de la satisfacción laboral.

Desde el modelo demandas-control-apoyo social (Johnson y Hall, 1988), cabe esperar que las demandas, el control y el apoyo social interactúen para predecir los resultados sobre el strain.

Sin embargo, la evidencia respecto a la satisfacción laboral parece demostrar que dicha interacción no es significativa. Así Parkes et al. (1994) encontraron que la interacción entre las demandas, la discreción y el apoyo social predecía los síntomas somáticos, pero no la satisfacción laboral. En el mismo sentido, el estudio realizado por Melamed et al. (1991) encontró que presentan un efecto aditivo pero no modulador sobre la satisfacción laboral.

Hipótesis 29: El conflicto de rol, el control y el locus de control presentarán una interacción significativa en la predicción de la satisfacción laboral.

Puesto que no se han encontrado trabajos que analicen dicha interacción respecto a la satisfacción laboral, tanto las teorías como la evidencia que apoyan dicho efecto provienen de los estudios sobre el bienestar y las ausencias por enfermedad revisados en la hipótesis 13.

Hipótesis 30: El conflicto de rol, el control y el estado civil presentarán una interacción significativa en la predicción de la satisfacción laboral.

Las demandas, el control y el estado civil interactúan de forma significativa para predecir la satisfacción laboral. Es decir, el efecto de la interacción entre las demandas y el control depende del estado civil.

La evidencia para esta hipótesis proviene, al igual que en el caso del bienestar psicológico (hipótesis 14) de la literatura sobre el apoyo social.

Al igual que en dicha hipótesis no se especifican diferencias de género. La evidencia sugiere que las esposas proporcionan mejor apoyo, tanto emocional como instrumental, que los maridos. Las mujeres empleadas parecen facilitar más el rendimiento laboral de sus maridos que sus maridos el de ellas (Gutek y Stevens, 1979; Lopata et al., 1980). No obstante, estos resultados contradicen los encontrados por Etzion (1984), quien encontró que las fuentes familiares de apoyo amortiguaban los efectos del estrés sobre el *burnout* en el caso de las mujeres, pero no de los hombres.

Hipótesis 31: El conflicto de rol, el control y el estado parental presentarán una interacción significativa en la predicción de la satisfacción laboral.

La evidencia para la presente hipótesis es la misma que la planteada en el caso de la hipótesis 15 sobre el bienestar psicológico, puesto que no se han encontrado estudios que hayan analizado específicamente la satisfacción laboral.

Hipótesis 32: El conflicto de rol y el control presentarán una interacción significativa en la predicción de la satisfacción laboral.

Según el modelo elaborado por Karasek (1979), las demandas y el control interactúan para predecir la satisfacción laboral. Es decir, el control tiene un papel protector o amortiguador en el efecto de las demandas sobre la insatisfacción laboral. Tanto en los puestos de alto strain como en los puestos pasivos, la satisfacción laboral será baja; en los puestos activos la satisfacción laboral será alta; por último, no hace referencia a los efectos en el caso de los puestos de bajo strain.

La evidencia que apoya esta hipótesis proviene, entre otros, de los trabajos realizados por Dwyer y Ganster (1991), Karasek (1979), Karasek et al. (1987), Parkes et al. (1994) y Xie (1996).

Hipótesis 33: El conflicto de rol tendrán un efecto directo negativo sobre la satisfacción laboral.

La mayor parte de la literatura ha encontrado que el conflicto de rol tiene efectos directos negativos sobre la satisfacción laboral (Adkins, 1995; Fisher y Gitelson, 1983; Fry y Hellriegel, 1987; Jackson y Schuler, 1985; Kemery et al., 1987; Klenke-Hamel et al., 1990; Mayes y Ganster, 1988; Miles, 1975; Netemeyer et al., 1990; Netemeyer et al., 1995; Peiró y González-Romá, 1991; Schuler, 1979; Westman, 1992).

Hipótesis 34: El control tendrá un efecto directo positivo sobre la satisfacción laboral.

Los estudios sobre el control demuestran que este tiene un efecto positivo directo sobre la satisfacción laboral (Bechtold, et al., 1981; Beehr y Drexler, 1986; Breugh, 1985; Fletcher y Jones, 1993; Greenberger et al., 1989; Hackman et al., 1978; Jackson y Schuler, 1985; Loher et al., 1985; Sauter, 1989; Shaw y Riskind, 1983; Stone, 1985; Wall y Clegg, 1981; Weaver, 1978).

Hipótesis 35: El apoyo social tendrá un efecto directo positivo sobre la satisfacción laboral.

La literatura sobre el apoyo social en el trabajo demuestra que dicho apoyo ejerce un efecto positivo sobre la satisfacción laboral: (Blau, 1981; Ganster et al., 1986; House, 1981; Jayaratne y Chess, 1984; Karasek et al., 1982c; LaRocco y Jones, 1978; Melamed et al., 1991; Mottaz, 1986; LaRocco et al., 1980; Parkes, 1982; Parkes et al., 1994; Sanz Fort, 1989).

Hipótesis 36: El locus de control interno tendrá un efecto directo positivo sobre la satisfacción laboral.

La literatura que relaciona el locus de control con los resultados laborales, encuentra que las personas con locus interno presentan mayor satisfacción laboral (Anderson, 1977; Andrisani y Nestel, 1976; Dodd-McCue y Wright, 1996; Gemmill y Heisler, 1972; Guppy y Risk, 1996; Koeske y Kirk, 1995; Spector, 1982; Spector y O'Connell, 1994).

Hipótesis 37: El estado civil tendrá un efecto directo positivo sobre la satisfacción laboral; las personas casadas presentarán mayor bienestar psicológico.

La evidencia del efecto positivo del matrimonio sobre la satisfacción laboral proviene tanto de los estudios que analizan el estado civil (Bersoff y Crosby, 1984; Crosby, 1982; Crosby, 1984; Russell et al., 1987; Valdez y Gutek,

1989), como de los que se centran en el apoyo del cónyuge (Burke y Weir, 1977; Rudd y McKenry, 1986).

Hipótesis 38: El estudio del efecto del estado parental sobre la satisfacción laboral tendrá un carácter exploratorio.

A pesar de la evidencia proveniente de la perspectiva de la acumulación de roles, que encuentra una mayor satisfacción laboral en las mujeres que desempeñan múltiples roles (Crosby, 1982; Pietromonaco et al., 1986), desde la perspectiva del conflicto trabajo-familia, los resultados muestran que tanto los hombres como las mujeres con altos niveles de conflicto tienden a estar menos satisfechas con su trabajo (Kossek y Ozeki, 1998).

Sin embargo, existen estudios que encuentran que el estado parental no afecta a la satisfacción laboral de las mujeres (Lambert, 1991; McKee et al., 1993) ni de los hombres (Karasek et al., 1987; Lambert, 1991).

Por tanto, en la presente hipótesis no se plantea ningún efecto concreto del estado parental sobre la satisfacción laboral.

3.8. DISEÑO Y ANÁLISIS ESTADÍSTICOS REALIZADOS.

En el presente apartado se describe el diseño de la investigación y los análisis estadísticos realizados.

3.8.1. Diseño de la investigación.

Para la realización del estudio se ha utilizado un diseño cuasi-experimental con una estrategia longitudinal de recogida de datos, esto es, un

diseño de panel con dos momentos temporales. La ventaja fundamental de los diseños longitudinales, en comparación con los diseños transversales, es la posibilidad de asumir como supuesto más plausible que los efectos causales son unidireccionales. En los diseños de panel se trabaja con un solo grupo de sujetos, donde adquiere un papel predominante la direccionalidad de los posibles efectos de las variables a lo largo de las distintas tandas (Arnau, 1995).

Como ya se ha señalado, el equipo internacional de investigación WOSY incluye un panel de tres tandas, separadas cada una de ellas por un año de diferencia. En este trabajo se utilizan la segunda y la tercera tanda de datos.

El interés fundamental está en los procesos desarrollados en el tercer momento, ya que es entonces cuando es más probable que las personas hayan desarrollado estrategias para afrontar las demandas del rol.

Katz (1985) afirma que el primer año de empleo es para muchos de los nuevos miembros un periodo considerado frustrante, caracterizado por experiencias de estrés, ansiedad y desilusión. Las fuentes potenciales de estrés en las primeras etapas de la carrera incluyen el shock de realidad; experiencias de socialización inadecuadas, particularmente las tácticas de socialización de despojamiento; ambigüedad e incertidumbre, preocupación por establecer la propia identidad de rol organizacional; aprender a tratar con el superior y a los compañeros; y comprender el sistema de recompensas y las normas situacionales.

Como señalan Nelson, Quick y Eakin (1988), parece existir un acuerdo sobre las tres etapas básicas en el proceso de socialización. La primera etapa, denominada de socialización anticipatoria, implica el aprendizaje que ocurre antes de que el nuevo empleado entre en la organización. La segunda etapa, de encuentro, comienza el primer día de trabajo y se piensa que abarca los primeros seis meses en el puesto (Louis, 1980). Durante esta etapa, las expectativas se encuentran con la realidad y pueden ocurrir cambios en los valores, actitudes y habilidades (Feldman, 1981; Frese, 1982). La etapa final, de cambio y adquisición implica la maestría en las nuevas tareas y en el rol (Buchanan, 1974; Schein,

1978). Según los autores, el proceso así descrito duraría aproximadamente nueve meses. Los autores señalan que conforme se pasa a la última etapa se adquieren estrategias para tratar con las demandas del rol; el proceso de maestría del rol puede implicar afrontar, tolerar o reducir dichas demandas (Folkman y Lazarus, 1980).

Asimismo, como Newton (1989) ha argumentado, un puesto puede ser altamente estresante sin haber ningún incidente particular. Por ejemplo, puede haber un alto nivel continuo de sobrecarga que, aunque no produzca incidentes concretos, es sin embargo estresante. En tales situaciones, el *strain* se construye a lo largo de meses o años, más que ser la respuesta a un único incidente estresante. Para comprender cómo puede desarrollarse el *strain* necesitamos obviamente estudiar la relación entre las demandas y el *strain* a largo plazo.

Los investigadores sugieren que el estrés de rol aparecerá en los primeros momentos de la incorporación al trabajo, pero los posibles efectos de las conductas realizadas para reducir el nivel de estrés de rol, se reflejarán en los niveles del mismo en periodos más tardíos del proceso de socialización. Concretamente, señalan que se puede experimentar conflicto de rol durante los seis primeros meses de incorporación a la organización y dos años después se podrán apreciar los cambios en los niveles de los mismos (Bravo, 1997; Whitely, Dougherty y Dreher, 1992).

Aunque el interés fundamental está en los procesos desarrollados en Tiempo 3, siguiendo las sugerencias de Cohen y Cohen (1983) para el análisis del cambio, la puntuación de Tiempo 3 se usa como variable dependiente y la puntuación de Tiempo 2 se introduce como primera variable en la ecuación de regresión.

Por tanto, en los distintos modelos, las variables utilizadas son las correspondientes a Tiempo 3: la edad, el estado civil, el estado parental, el conflicto de rol, las relaciones interpersonales, la autonomía en la toma de decisiones, el locus de control, el bienestar psicológico y la satisfacción laboral.

Asimismo, se utilizan las medidas de Tiempo 2 del bienestar psicológico y la satisfacción laboral.

3.8.2. Análisis estadísticos realizados.

A continuación se describen los distintos análisis realizados, los cuales incluyen análisis descriptivos, diferenciales, correlaciones, análisis de los distintos modelos mediante técnicas de regresión jerárquica modulada y comparación de los distintos modelos.

3.8.2.1. Análisis descriptivos, diferenciales y correlaciones.

En primer lugar se realizan los análisis descriptivos de las variables, concretamente la media y la desviación típica, para la muestra global. Asimismo, se calcula la fiabilidad (alfa de Cronbach) de cada una de ellas.

A continuación se realizan los análisis descriptivos correspondientes tanto a la muestra de hombres como de mujeres.

Para examinar las posibles diferencias existentes en cada una de las variables entre hombres y mujeres se han realizado pruebas t, excepto en el caso del estado civil y el estado parental, para los cuales se han realizado pruebas ji-cuadrado.

Por último, se calculan, de forma separada para las muestras de hombres y mujeres, los coeficientes de correlación de Pearson entre las distintas variables.

3.8.2.2. Análisis de los modelos.

Según Jaccard, Turrisi y Wan (1990), existen tres estrategias para probar los efectos de interacción. La primera de ellas consiste en dicotomizar las variables independientes (X y Z) utilizando alguna "regla de corte" y, entonces, realizar un análisis de varianza tradicional 2 x 2 utilizando Y como la variable dependiente. Como señalan Cohen y Cohen (1983), esta estrategia elimina información valiosa, ya que se pierde precisión al reducir la medida a dos categorías. Además tiene efectos adversos sobre el porcentaje de varianza del que puede dar cuenta la variable dicotomizada y sobre el poder estadístico. Por tanto, este procedimiento no es satisfactorio.

La segunda estrategia es dicotomizar la muestra en función de la variable moduladora (Z), calcular las pendientes de regresión de Y sobre X para cada uno de los grupos resultantes (utilizando procedimientos estándar de regresión) y comparar estadísticamente las dos rectas. Este procedimiento tiene las mismas limitaciones que el anterior.

La tercera estrategia consiste en utilizar procedimientos de regresión múltiple. La estrategia de regresión más popular es la recomendada por Cohen y Cohen (1983). Consiste en formar un término multiplicativo, XZ, que representa el efecto de interacción y poner a prueba su significación estadística.

Así pues, para analizar los distintos modelos planteados se ha utilizado el análisis de regresión jerárquico múltiple. Con el análisis de regresión jerárquico se pretende saber si añadir una o más variables predictoras a una ecuación de regresión aumentará significativamente la capacidad de predecir el criterio. El aumento de varianza explicada se evalúa mediante una prueba F.

Para probar los términos de interacción, se construyó un modelo de regresión jerárquica en el que las variables independientes se entran en una secuencia predeterminada de forma que "los términos de menor orden son parcializados de los de mayor orden y no al revés" (Cohen, 1978). Los términos

de interacción se introducen después de introducir los efectos principales (Cohen y Cohen, 1983).

En este estudio, en el primer paso, como ya se ha señalado, se introducen los valores iniciales de la variable dependiente. Al usar un diseño longitudinal, se controlan los niveles iniciales de salud mental, antes de considerar las contribuciones de las variables predictoras sobre la salud mental en Tiempo 3. Siempre que el estado actual de la variable dependiente esté influido por estados anteriores, es necesario incluir la variable dependiente diferida para especificar adecuadamente el modelo (Finkel, 1995). Tal diseño permite reforzar el argumento de que las percepciones de las experiencias de rol juegan un papel causal con respecto a los cambios en la salud mental, es decir, prueba los efectos de los predictores de Tiempo 3 sobre el cambio en la variable de Tiempo 2 a Tiempo 3 (Cohen y Cohen, 1983; Finkel, 1995; Kasl, 1987; Plewis, 1985). Este es el método recomendado por varios autores para el análisis del cambio en la mayoría de estudios no experimentales (Cohen y Cohen, 1983; Finkel, 1995; Markus, 1979). Como señalan Cohen y Cohen (1983), cuando las siguientes variables se introducen en la ecuación, sus correlaciones parciales reflejarán su relación con las puntuaciones de Tiempo 3, de las cuales se ha eliminado la influencia de la puntuación de Tiempo 2.

En el segundo paso, se introduce la edad. Para eliminar la posibilidad de que las diferencias en depresión sean artefactos de diferencias en edad, hemos introducido dicha variable como control en los análisis. Esto es especialmente importante porque se ha encontrado relaciones de la edad con el estrés (Health Promotion Research Trust, 1987; Loscocco y Spitze, 1990; Karasek et al., 1987), con la satisfacción laboral (Blanchard-Fields y Friedt, 1988; Brush et al., 1987; Dodd-McCue y Wright, 1996; Karasek et al., 1987; Rhodes, 1983; Sevastos et al., 1992; Weaver, 1980), con el conflicto de rol (Rizzo et al., 1970) y con el locus de control (Koeske y Kirk, 1995; Lumpkin, 1986).

En un tercer paso, se añaden los efectos lineales simples de las variables que componen los términos de interacción.

Para incluir variables cualitativas en el modelo se definen variables *dummy*, las cuales definen la pertenencia a un grupo y permiten el análisis de los efectos de la variable cualitativa sobre la variable dependiente.

En el presente estudio se trabaja con dos variables cualitativas, el estado civil y el estado parental. Cada una de las variables tiene dos niveles por lo que se ha definido una variable *dummy* para cada una de ellas. La variable "estado civil" presenta los niveles 0 (soltero) y 1 (casado), por lo que los solteros son tomados como grupo de referencia. En cuanto al estado parental, los niveles son 0 (sin hijos) y 1 (con hijos); en este caso, los sujetos sin hijos son el grupo de referencia.

En el cuarto paso se introducen los términos de interacción de primer orden. En el quinto paso, los términos de interacción de segundo orden. Por último, en el sexto paso, se añaden los términos de interacción de tercer orden.

La interacción se representa mediante el múltiplo de todas las variables implicadas en la interacción (Cohen y Cohen, 1983). La hipótesis se vería apoyada si la interacción contribuye con una cantidad de varianza significativa a la varianza explicada por la ecuación.

Una de las críticas realizadas al uso de términos multiplicativos en el análisis de regresión se centra en el problema de la multicolinealidad (por ej. Althausser, 1971; Blalock, 1979). Siguiendo las sugerencias de Cronbach (1987), Cohen y Cohen (1983), Finney, Mitchell, Cronkite y Moos (1984) y Jaccard et al. (1990), hemos utilizado puntuaciones diferenciales (puntuación directa menos la media) como medio de abordar este problema. Tal transformación tiende a producir bajas correlaciones entre el término producto y sus partes componentes.

Por otro lado, aunque el análisis de regresión modulada tiene mayor validez que los análisis de subgrupos, tiende a ser una aproximación muy conservadora y producir coeficientes de correlación parcial o coeficientes beta que están limitados en su fuerza. Por tanto, en común con otros investigadores que utilizan análisis moduladores (Caplan y Jones, 1975; Champoux y Peters, 1987;

Stone, 1986), la significación se establece aquí en $p < .10$, para protegerse contra la probabilidad de cometer error Tipo II.

Asimismo, para controlar el error Tipo I sin sacrificar poder estadístico, se realizan análisis adicionales de las interacciones significativas sólo cuando el bloque de interacciones lograba significación estadística. Este procedimiento corresponde a la estrategia "t protegida" de Fisher descrita por Cohen y Cohen (1983).

3.8.2.3. Efectos directos y efectos moduladores.

Algunos estadísticos (por ej., Hays, 1983) defienden que es inadecuado interpretar los efectos principales en presencia de un efecto de interacción estadísticamente significativo. Según esta perspectiva, un efecto principal evalúa un efecto constante de una variable independiente sobre una variable dependiente que se generaliza a través de todos los niveles de la variable moduladora. Un efecto de interacción estadísticamente significativo indica que no existe tal efecto constante (es decir, que el efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente depende del valor de la variable moduladora), y por tanto los efectos principales no tienen sentido. Por el contrario, otros investigadores (Overall, Lee y Hornik, 1981) defienden que los efectos principales sí tienen sentido en presencia de interacciones significativas. Estos autores interpretan los efectos principales, no en términos de efectos constantes, sino en términos del efecto promedio de una variable independiente sobre una variable dependiente a través de los valores de la variable moduladora. Es decir, como el efecto de esa variable a niveles medios de la variable moduladora (Finney et al., 1984). Según Jaccard et al. (1990), ambas interpretaciones tienen sentido y el efecto promedio de una variable independiente sobre una variable dependiente puede ser (aunque no siempre) una información útil.

Por otro lado, un efecto principal puro es cuando existe un efecto de la variable independiente pero no hay evidencia de una interacción.

3.8.2.4. Representación gráfica de los modelos.

Para poder entender la naturaleza de los efectos de interacción estadísticamente significativos se siguió el procedimiento señalado por Cohen y Cohen (1983) y Jaccard et al. (1990). Concretamente, se generaron, a partir de la ecuación de regresión general, líneas de regresión separadas para representar la relación entre estresor y distrés a niveles relativamente altos (+1 DT) y relativamente bajos (-1 DT) de la variable moduladora. Una vez calculadas, su representación gráfica ofrece una visión intuitiva de la relación entre las variables.

3.8.2.5. Comparación de los modelos.

Dado nuestro interés en evaluar las diferencias en los patrones de relaciones entre las variables, todos los análisis se realizan de forma separada para hombres y mujeres. Por otro lado, esta estrategia contribuye a maximizar el poder de los análisis, ya que la regresión modulada múltiple es un procedimiento conservador (Champoux y Peters, 1987). Se construyen modelos finales de estrés para hombres y mujeres, incluyendo todos los factores que son significativos ($p \leq .10$) en los análisis multivariados.

Siguiendo a Doménech y Sarriá (1994), el proceso para seleccionar la mejor ecuación de regresión implica establecer un criterio o índice que aplicado a cada modelo permitirá compararlos entre sí de forma objetiva. El criterio de selección depende del objetivo del modelo. Si lo que se desea es que el modelo describa lo más correctamente posible la muestra estudiada, podemos utilizar el coeficiente de determinación como criterio.

Por tanto, para cada grupo, se ponen a prueba tanto el modelo demandas-control (Karasek, 1979) como los modelos ampliados y el poder explicativo relativo de los distintos modelos se establece comparando la cantidad de varianza explicada (coeficiente de correlación múltiple al cuadrado) al añadir las variables del modelo ampliado al modelo básico de Karasek.

Capítulo 4

CAPÍTULO 4

INFLUENCIA DE LAS DEMANDAS DEL PUESTO SOBRE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO. PRINCIPALES RESULTADOS.

4.1. INTRODUCCIÓN.

En el presente capítulo se presentan los principales resultados de los análisis realizados.

En primer lugar aparecen los datos descriptivos y la fiabilidad (alfa de Cronbach) de las variables utilizadas para la muestra global. A continuación se presentan los datos descriptivos, los análisis diferenciales y las correlaciones entre las variables que aparecen en los distintos modelos, tanto para la muestra de mujeres como para la muestra de hombres.

Con respecto a los análisis de los modelos considerados, éstos aparecen en dos grandes bloques. En primer lugar, se realizan los análisis de los modelos que consideran la influencia de las demandas del puesto sobre el bienestar

psicológico y, en segundo lugar, los que consideran la influencia sobre la satisfacción laboral. Dentro de cada uno de estos bloques aparecen de forma separada los análisis realizados con la muestra de hombres y los realizados con la muestra de mujeres.

4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVOS Y FIABILIDAD DE LAS VARIABLES PARA LA MUESTRA TOTAL.

En la tabla 4.1. aparecen la media, la desviación típica y la fiabilidad de las variables consideradas. Dichos análisis han sido realizados con toda la muestra, tanto hombres como mujeres (N=547).

Como puede verse, el locus de control está ligeramente inclinado hacia el polo interno, existe un apoyo medio de supervisores y compañeros, el grado de control o autonomía en la toma de decisiones se sitúa por encima del punto medio de la escala, el conflicto de rol es más bien bajo y los niveles de bienestar psicológico y satisfacción laboral se sitúan por encima del punto medio de la escala, tanto en Tiempo 2 como en Tiempo 3.

Tabla 4.1. Análisis descriptivos de la variables

	MEDIA	D.T.	ALPHA
Edad (T3)	22.63	3.08	
Locus de control (T3)	2.58	0.43	0.47
Relac. interpers. (T3)	3.00	0.80	0.75
Control (T3)	3.71	0.84	0.77
Conflicto de rol (T3)	2.50	0.88	0.80
GHQ (T2)	3.25	0.39	0.79
GHQ (T3)	3.24	0.41	0.80
Satisfacción (T2)	3.29	0.63	0.65
Satisfacción (T3)	3.29	0.66	0.72

4.3. ANÁLISIS DESCRIPTIVOS Y DIFERENCIALES DE LAS VARIABLES PARA LAS MUESTRAS DE HOMBRES Y MUJERES.

En la tabla 4.2. aparecen la media y la desviación típica de las variables consideradas, así como los resultados de las pruebas t efectuadas para analizar si existen diferencias en función del género.

Tabla 4.2. Análisis descriptivos y diferenciales de la variables

	HOMBRES (N=171)	MUJERES (N=376)	t	p
Edad (T3)	23.04 (3.14)	22.44 (3.04)	2.10	0.04*
Locus de control (T3)	2.61 (0.45)	2.57 (0.43)	0.88	0.38
Relac. interpers. (T3)	2.99 (0.76)	3.01 (0.81)	-0.22	0.82
Control (T3)	3.83 (0.83)	3.66 (0.84)	2.29	0.02*
Conflicto de rol (T3)	2.71 (0.82)	2.40 (0.89)	3.88	0.001***
GHQ (T2)	3.28 (0.34)	3.23 (0.41)	1.64	0.10
GHQ (T3)	3.24 (0.40)	3.24 (0.42)	-0.16	0.87
Satisfacción (T2)	3.31 (0.59)	3.28 (0.65)	0.41	0.68
Satisfacción (T3)	3.30 (0.66)	3.28 (0.67)	0.26	0.80

* $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$ *** $p \leq 0.001$

Tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres el locus de control presenta una puntuación ligeramente inclinada hacia el polo interno. Con respecto a las relaciones interpersonales, en ambos casos la media obtenida está próxima al punto medio de la escala. Lo mismo ocurre con la satisfacción laboral, tanto en Tiempo 2 como en Tiempo 3. En cuanto al bienestar psicológico, hombres y mujeres presentan un alto bienestar en ambos momentos.

Sin embargo, aparecen diferencias significativas en tres de las variables consideradas. Los hombres son mayores que las mujeres, tienen más conflicto de rol (aunque en ambos casos las puntuaciones se encuentran por debajo del punto medio de la escala) y también tienen una mayor autonomía en la toma de decisiones que las mujeres.

Así pues, se confirman las hipótesis 1, 2 y 6, las cuales planteaban que los hombres tendrían mayor conflicto de rol y mayor control que las mujeres y que no habría diferencias en la satisfacción laboral en función del género.

Sin embargo, los resultados no apoyan las hipótesis 3, 4 y 5, las cuales planteaban que los hombres tendrían mayor apoyo en el trabajo que las mujeres, así como un locus más interno y un mayor bienestar psicológico.

Para ver las posibles diferencias entre hombres y mujeres con respecto al estado civil y parental se han realizado pruebas ji-cuadrado. Los resultados se muestran a continuación.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
SOLTEROS/AS	149	278	427
CASADOS/AS	22	98	120
TOTAL	171	376	547

JI-CUADRADO = 11.956; $p = 0.001$

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
SIN HIJOS	160	336	496
CON HIJOS	11	40	51
TOTAL	171	376	547

JI-CUADRADO = 2.459; p = 0.117

Como puede verse, no existen diferencias en el estado parental de hombres y mujeres, pero sí en su estado civil; hay más mujeres casadas que hombres.

4.4. CORRELACIONES DE LAS VARIABLES PARA LAS MUESTRAS DE HOMBRES Y MUJERES.

A continuación aparecen las matrices de correlaciones de las variables consideradas en el estudio. En primer lugar, en la tabla 4.3. figuran los datos correspondientes a la muestra de hombres y, en segundo lugar, en la tabla 4.4., los correspondientes a la muestra de mujeres.

Tabla 4.3. Matriz de correlaciones de las variables. Muestra de hombres (N=171)

	Edad ₁	Locus ₁	Relac. ₁	Contr. ₁	Confl. ₁	GHQ2	GHQ3	Sat 2	Sat 3
Edad ₁	1.00								
Locus ₁	.12	1.00							
Relac. ₁	-.17*	-.10	1.00						
Contr. ₁	.01	-.10	.20**	1.00					
Confl. ₁	.20**	.10	-.06	.09	1.00				
GHQ2	-.34***	-.23**	.29***	.14	-.36***	1.00			
GHQ3	-.27***	-.22**	.26***	.14	-.31***	.55***	1.00		
Sat 2	-.12	-.19**	.34***	.07	-.28***	.42***	.25**	1.00	
Sat 3	-.11	-.25**	.49***	.15*	-.20**	.31***	.32***	.59***	1.00

* p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

Tabla 4.4. Matriz de correlaciones de las variables. Muestra de mujeres (N=376)

	Edad ₃	Locus ₃	Relac ₃	Contr ₃	Confl ₃	GHQ2	GHQ3	Sat 2	Sat 3
Edad ₃	1.00								
Locus ₃	.15**	1.00							
Relac ₃	-.14**	-.12**	1.00						
Contr ₃	-.07	-.10*	.22***	1.00					
Confl ₃	.12**	.15**	-.01	-.02	1.00				
GHQ2	-.12**	-.12**	.08	.11*	-.23***	1.00			
GHQ3	-.10*	-.07	.17***	.16**	-.32***	.45***	1.00		
Sat 2	-.13**	-.10*	.22***	.17***	-.08	.31***	.13**	1.00	
Sat 3	-.18***	-.17***	.47***	.27***	-.20***	.20***	.36***	.49***	1.00

* p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

Como puede verse en las tablas, existen diferencias en los patrones de relaciones entre las variables.

Con respecto al bienestar psicológico, en general, en los hombres la relación con la edad es mayor que en las mujeres (a mayor edad, menor bienestar), así como la relación con el locus (con un locus más orientado hacia el polo externo, menor bienestar), y en el caso de la asociación con las relaciones con supervisores y compañeros (a mayor relación, más bienestar). Por otro lado, la relación entre el control y el bienestar psicológico es mayor en el caso de las mujeres (a mayor control, mayor bienestar).

En el caso de la satisfacción laboral, la mayor diferencia se da en el caso del control. En el caso de las mujeres la relación es mayor (a mayor control, más satisfacción laboral). Asimismo, existe una correlación positiva significativa entre la edad y la satisfacción laboral en el caso de las mujeres, pero no en los hombres.

4.5. ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LAS DEMANDAS DEL PUESTO SOBRE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO.

En este apartado se presentan los resultados correspondientes a los análisis de los distintos modelos relacionados con el bienestar psicológico. Los datos detallados del procedimiento de análisis de cada uno de los modelos se presentan en el anexo 2. En primer lugar, se analizan los modelos con la muestra de hombres y, en segundo lugar, con la muestra de mujeres.

4.5.1. Análisis realizados con la muestra de hombres.

En primer lugar, se analizan los modelos que tienen en cuenta las variables laborales, así como las variables de personalidad, en este caso, el locus de control. A continuación, se analizan los posibles efectos del estado civil y el estado parental en relación con el modelo de Karasek. Por último, como ya se ha señalado, se construyen modelos finales de estrés incluyendo todos los factores que son significativos ($p \leq .10$) en los análisis multivariados. Se comparan los distintos modelos para determinar cuál es el que mejor se ajusta a los datos, y la interpretación más detallada de los resultados y la contrastación de las hipótesis se realizará sobre dicho modelo.

4.5.1.1. Modelo demandas-control.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba el modelo de Karasek (1979). Según dicho modelo el control modula la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico.

Tabla 4.5. Resultados del modelo demandas-control

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	p _(a)	β
1	GHQ de Tiempo 2	0.298	0.298	71.65	0.001	0.52***
2	Edad	0.305	0.007	1.69	n.s.	-0.01
3	Conflicto de rol Control	0.325	0.020	2.46	0.07	-0.06# 0.05
4	Conflicto * control	0.339	0.014	3.49	0.07	-0.06#

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=16.92, p=0.001). El bienestar psicológico de Tiempo 3 está determinado por el nivel de bienestar psicológico previo. Asimismo, cabe destacar la influencia del conflicto de rol. Los resultados indican que el aumento del conflicto de rol disminuye el bienestar psicológico.

Por último, la interacción del conflicto de rol con el control tiene un efecto significativo sobre el bienestar psicológico y explica el 1.4% de la varianza.

4.5.1.2. Modelo demandas-control-apoyo social.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba una de las ampliaciones del modelo de Karasek. En este caso se considera que tanto el control como las relaciones interpersonales laborales modulan la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico.

Tabla 4.6. Resultados del modelo demandas-control-apoyo social

Paso	Variable	R ²	ΔR^2	F _(a)	P _(a)	β
1	GHQ de Tiempo 2	0.298	0.298	71.65	0.001	0.51***
2	Edad	0.305	0.007	1.69	n.s.	-0.01
3	Conflicto de rol	0.334	0.029	2.39	0.08	-0.06
	Control					0.03
	Relaciones interpersonales					0.05
4	Conflicto * control	0.365	0.031	2.64	0.05	-0.04
	Conflicto * relaciones					-0.06
	Control * relaciones					-0.04
5	Conflicto * control * relaciones	0.366	0.001	<1	n.s.	-0.002

(a) hace referencia al ΔR^2 . Los ΔR^2 son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

$p \leq 0.10$ * $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$ *** $p \leq 0.001$

El análisis de regresión en su conjunto es significativo ($F=10.32$ $p=0.001$). El bienestar psicológico de Tiempo 3 está determinado únicamente por el nivel de bienestar psicológico previo.

4.5.1.3. Modelo demandas-control-locus de control.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba otra de las ampliaciones del modelo de Karasek. En este caso se considera que tanto el control como el locus de control modulan la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico.

Tabla 4.7. Resultados del modelo demandas-control-locus de control

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	GHQ de Tiempo 2	0.298	0.298	71.65	0.001	0.51***
2	Edad	0.305	0.007	1.69	n.s.	-0.01
3	Conflicto de rol	0.333	0.028	2.31	0.08	-0.08*
	Control					0.04
	Locus de control					-0.05
4	Conflicto * control	0.352	0.019	1.58	n.s.	-0.06#
	Conflicto * locus					0.05
	Control * locus					0.09
5	Conflicto * control * locus	0.367	0.015	3.81	0.06	-0.14#

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=10.36, p=0.001). Tanto el bienestar psicológico de Tiempo 2 como el conflicto de rol predicen de forma significativa el bienestar psicológico de Tiempo 3. El aumento del conflicto de rol disminuye el bienestar psicológico.

Asimismo, cabe destacar el efecto de la interacción del conflicto de rol con el control y el locus de control sobre el bienestar psicológico, la cual explica el 1.5% de la varianza.

4.5.1.4. Modelo demandas-control-apoyo-locus de control.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión que considera que tanto el control como las relaciones interpersonales y el locus de control modulan, de forma conjunta, la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico.

Tabla 4.8. Resultados del modelo demandas-control-apoyo social-locus de control

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	GHQ de Tiempo 2	0.298	0.298	71.65	0.001	0.48***
2	Edad	0.305	0.007	1.69	n.s.	-0.01
3	Conflicto de rol	0.341	0.036	2.24	0.07	-0.06
	Control					0.02
	Relaciones interpersonales					0.05
	Locus de control					-0.08
4	Conflicto * control	0.376	0.035	1.48	n.s.	-0.04
	Conflicto * relaciones					-0.03
	Conflicto * locus					-0.04
	Control * relaciones					-0.03
	Control * locus					0.11
	Relaciones * locus					-0.03
5	Conflicto * control * relaciones	0.393	0.017	1.08	n.s.	-0.08
	Conflicto * control * locus					-0.08
	Conflicto * relaciones * locus					-0.10
	Control * relaciones * locus					0.13
6	Conflicto* control* relaciones * locus	0.400	0.007	1.78	n.s.	0.17

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=5.99, p=0.001). El bienestar psicológico de Tiempo 3 está determinado únicamente por el bienestar psicológico previo.

Si se observa tanto este modelo como el modelo anterior en el que aparecían las relaciones interpersonales, éstas no tienen ningún efecto sobre el bienestar psicológico de los hombres, por lo que no serán tenidas en cuenta en el modelo propuesto.

4.5.1.5. Modelo demandas-control-estado civil.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión que considera que tanto el control como el estado civil modulan conjuntamente la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico.

Tabla 4.9. Resultados del modelo demandas-control-estado civil

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	p _(a)	β
1	GHQ de Tiempo 2	0.298	0.298	71.65	0.001	0.51***
2	Edad	0.305	0.007	1.69	n.s.	-0.01
3	Conflicto de rol Control Estado civil	0.326	0.021	1.71	n.s.	-0.07* 0.05 0.02
4	Conflicto * control Conflicto * estado civil Control * estado civil	0.343	0.017	1.40	n.s.	-0.07# 0.07 -0.04
5	Conflicto* control* estado civil	0.343	0	0	n.s.	0.02

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=9.35, p=0.001). Tanto el bienestar psicológico de Tiempo 2 como el conflicto de rol predicen de forma significativa el bienestar psicológico de Tiempo 3. El aumento del conflicto de rol disminuye el bienestar psicológico.

También es significativo el efecto de la interacción del conflicto de rol con el control. En este caso, las interacciones de primer orden explican el 1.7% de la varianza.

Si se comparan los resultados con los obtenidos con el modelo básico demandas-control, se observa que el estado civil no tiene ninguna influencia y no

añade poder de predicción, por lo que esta variable no será tomada en cuenta en el modelo final.

4.5.1.6. Modelo demandas-control-estado parental.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión que considera que tanto el control como el estado parental modulan la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico.

Tabla 4.10. Resultados del modelo demandas-control-estado parental

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	GHQ de Tiempo 2	0.298	0.298	71.65	0.001	0.52***
2	Edad	0.305	0.007	1.69	n.s.	-0.01
3	Conflicto de rol	0.325	0.020	1.63	n.s.	-0.06#
	Control					0.05
	Hijos					0.12
4	Conflicto * control	0.340	0.015	1.23	n.s.	-0.05
	Conflicto * hijos					0.09
	Control * hijos					0.03
5	Conflicto* control* hijos	0.353	0.013	3.23	0.08	-0.32#

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=9.74, p=0.001). El bienestar psicológico de Tiempo 3 está determinado por el nivel de bienestar psicológico previo, así como por el conflicto de rol. El aumento del conflicto de rol lleva a una disminución en el bienestar psicológico.

Asimismo, cabe destacar el efecto de la interacción del conflicto de rol con el control y el estado parental sobre el bienestar psicológico. La interacción de las tres variables explica el 1.3% de la varianza.

4.5.1.7. Modelo final propuesto: el control, el locus y el estado parental como moduladores.

A partir de los resultados previos, se plantea un modelo que incluye el control, el locus de control y el estado parental como moduladores en la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico de los hombres. Los resultados se muestran en la tabla 4.11.

Tabla 4.11. Resultados del modelo demandas-control-locus de control-estado parental

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	p _(a)	β
1	GHQ de Tiempo 2	0.298	0.298	71.65	0.001	0.52***
2	Edad	0.305	0.007	1.69	n.s.	-0.01
3	Conflicto de rol	0.333	0.028	1.72	n.s.	-0.08*
	Control					0.04
	Locus de control					-0.04
	Hijos					0.23
4	Conflicto * control	0.374	0.041	1.72	n.s.	-0.05
	Conflicto * locus					0.06
	Conflicto * hijos					0.02
	Control * locus					0.10
	Control * hijos					-0.35
	Locus * hijos					-0.21
5	Conflicto * control * locus	0.400	0.026	1.67	n.s.	-0.12#
	Conflicto* control * hijos					-0.40
	Conflicto * locus * hijos					0.21
	Control * locus * hijos					-0.56
6	Conflicto * control * locus * hijos	0.403	0.003	<1	n.s.	-1.03

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo ($F=6.08$, $p=0.001$). En el presente modelo, el bienestar psicológico de Tiempo 3 está determinado por el nivel de bienestar psicológico previo, así como por el conflicto de rol. El aumento del conflicto de rol está asociado con una disminución en el bienestar psicológico.

Por último, se ha encontrado una influencia significativa de la interacción entre el conflicto, el control y el locus de control. Las interacciones de segundo orden explican el 2.6% de la varianza.

4.5.1.8. Comparación de los distintos modelos.

Para analizar qué modelo representa mejor los datos referentes al bienestar psicológico de los hombres, se han analizado los incrementos en R^2 de los distintos modelos con respecto al modelo básico demandas-control. Los resultados se presentan en la tabla 4.12.

Tabla 4.12. Incrementos en R^2 con respecto al modelo demandas-control.

MODELO	R^2	ΔR^2	F	p
1) demandas-control	0.339			
2) demandas-control-apoyo social	0.366	0.027	1.81	n.s.
3) demandas-control-locus de control	0.367	0.028#	1.88	0.10
4) demandas-control-apoyo social-locus	0.400	0.061	1.30	n.s.
5) demandas-control-estado civil	0.343	0.004	<1	n.s.
6) demandas-control-estado parental	0.353	0.014	<1	n.s.
7) demandas-control-locus-estado parental	0.403	0.064	1.37	n.s.

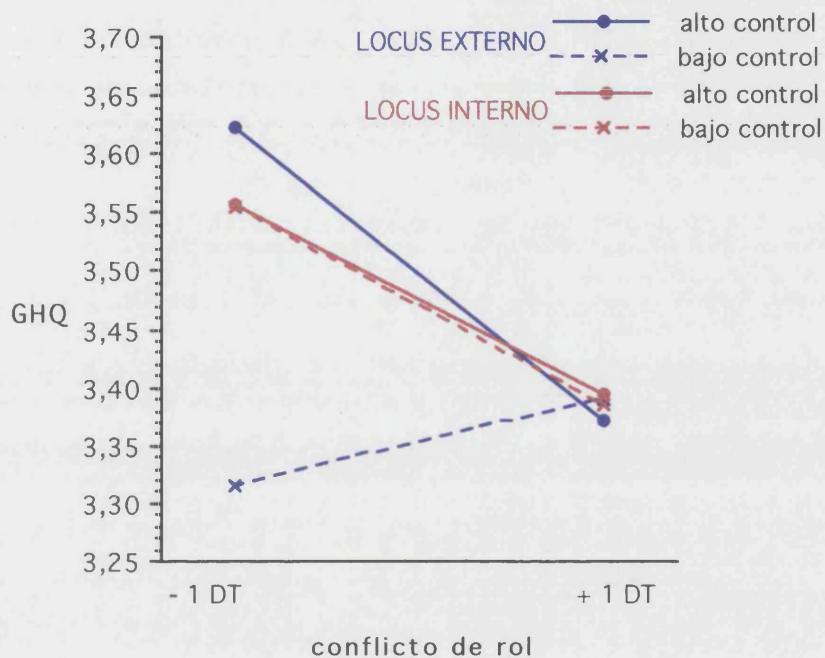
$p \leq 0.10$ * $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$

Como puede verse, el único modelo que produce un aumento de varianza significativo (al nivel $p=0.10$) es el que considera el efecto modulador del control y el locus de control en la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico. La consideración del locus de control en el modelo añade un 2.8% de varianza explicada. Por tanto, se puede concluir que el modelo que mejor explica el bienestar psicológico de los hombres es el que contempla el efecto modulador del control y el locus de control en la relación entre el conflicto de rol y el bienestar.

En dicho modelo (tabla 4.7.) la interacción entre el conflicto de rol, el control y el locus produce un incremento significativo del 1.5% de la varianza explicada del bienestar psicológico. Aunque la varianza explicada es pequeña, esto no niega la relevancia teórica de los resultados, ni debería interpretarse necesariamente como que los efectos de la interacción tienen poca significación sustantiva (Frese y Zapf, 1988; Wall et al., 1996). Existen distintos aspectos que explican el hecho de que la varianza explicada sea pequeña. En primer lugar, el efecto es atenuado por el error de medida. Esto es aumentado en gran medida cuando las variables se multiplican formando un término producto para probar las interacciones en los análisis de regresión (Aiken y West, 1991; Busemeyer y Jones, 1983). Por último, como señalan Wall et al. (1996), la forma de la interacción predicha es importante. Cuando la predicción es de una interacción ordinal, como en el presente caso, limita la cantidad de varianza de la que se puede dar cuenta (McClelland y Judd, 1993). La interacción ordinal predicha significa que a mayores niveles de control no habrá efecto de las demandas sobre el bienestar, pero que a niveles bajos de control las demandas estarán asociadas con menor bienestar. En otras palabras, para una parte importante de la muestra, se espera que no se explique ninguna varianza; mientras que se explicará varianza en la otra parte de la muestra.

Para poder entender la naturaleza de los efectos de la interacción, se han generado líneas de regresión separadas para representar la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico a niveles relativamente altos (+1 DT) y relativamente bajos (-1 DT) del control y del locus de control. Una vez calculadas, los resultados se muestran en el gráfico 4.1.

GRÁFICO 4.1. Interacción entre el conflicto de rol, el control y el locus de control en la predicción del GHQ.



Como puede verse en el gráfico 4.1., en las personas con locus interno no existe un efecto de interacción entre el conflicto y el control sobre el bienestar psicológico. Cuando aumenta el conflicto de rol disminuye el bienestar psicológico independientemente del nivel de control. Asimismo, no hay evidencia de un efecto directo del control.

Por otro lado, sí existe un efecto de interacción sobre el bienestar psicológico de las personas con locus externo. Sin embargo, dicho efecto es en el sentido inverso al planteado en el modelo demandas-control; es decir, al aumentar el conflicto disminuye el bienestar de los sujetos con alto control y aumenta ligeramente el bienestar psicológico de los sujetos con bajo control. Cuando existe bajo conflicto están mejor los que tienen alto control; sin embargo, los beneficios del alto control desaparecen al aumentar el nivel de conflicto.

Los resultados, por tanto, muestran que, en situaciones de bajo conflicto, el mayor bienestar se da con alto control o con locus interno; sin embargo, en situaciones de alto conflicto, no hay diferencia ni en función del locus ni en función del control. Es decir, el control y/o la creencia en el control son más beneficiosos en situaciones de bajo conflicto y dicho beneficio desaparece con un alto nivel de conflicto.

Por otra parte, cabe destacar un efecto "suelo". Las personas con menor bienestar psicológico son las que tienen un locus externo y bajo control.

Los resultados, por tanto, apoyan la hipótesis 13 en el sentido de que existe una interacción significativa entre el conflicto de rol, el control y el locus en la predicción del bienestar psicológico. Sin embargo, los resultados no van totalmente en la dirección de los encontrados en estudios previos.

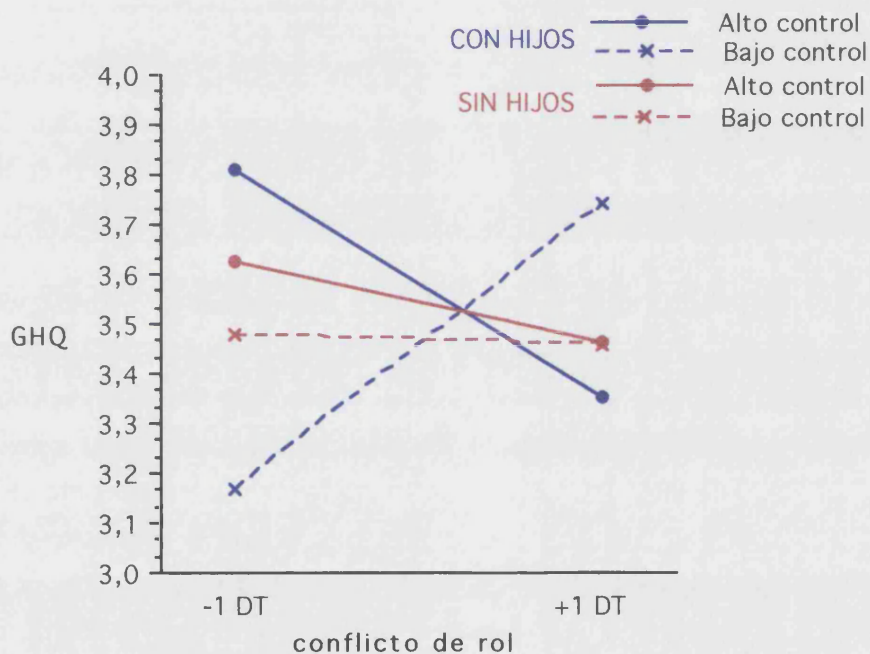
En el caso del locus interno, los resultados coinciden con los obtenidos por Parkes (1991), no existe un efecto modulador del control. Sin embargo, son contrarios a los obtenidos por Daniels y Guppy (1994) y Vahtera et al. (1996).

Por otro lado, en el caso del locus externo, los resultados coinciden con los obtenidos por Daniels y Guppy (1994) quienes encuentran un efecto de interacción inverso al planteado por el modelo demandas-control, y son contrarios a los obtenidos por Parkes (1991) y Vahtera et al. (1996).

Por último, cabe destacar el hecho de que en el modelo demandas-control-estado parental aparecía un efecto significativo de la interacción entre el conflicto, el control y el estado parental sobre el bienestar psicológico. Dicha interacción producía un aumento significativo del 1.3% de la varianza explicada. El hecho de que el resultado no se mantenga cuando se amplía el modelo puede deberse al pequeño número de hombres que tienen hijos en comparación con los que no tienen, lo cual implica un escaso poder para detectar interacciones complejas. Sin embargo, el hecho de que la interacción de segundo orden sea significativa resalta la importancia de considerar el estado parental.

Como ya se ha señalado, este modelo no supone un incremento significativo con respecto al modelo básico demandas-control; aún así, nos ha parecido interesante representar gráficamente los resultados para analizar las tendencias de dicha interacción. Dichos resultados se muestran en el gráfico 4.2.

GRÁFICO 4.2. Interacción entre el conflicto de rol, el control y el estado parental en la predicción del GHQ.



Como puede verse en el gráfico 4.2., en los sujetos sin hijos el beneficio del alto control desaparece al aumentar el nivel de conflicto. Estos resultados irían en contra de los postulados por el modelo demandas-control. Sin embargo, nunca es más beneficioso un bajo control.

Por otro lado, en el caso de los hombres con hijos, las pendientes sí se cruzan. El bienestar psicológico de los sujetos con bajo control aumenta cuando aumenta el conflicto de rol, mientras que disminuye en el caso de los sujetos con alto control. Es decir, si las demandas son bajas es más positivo el control pero, si

las demandas son altas, el control es más negativo. Estos resultados podrían estar indicando que, para los hombres con altas demandas y alto control, las demandas familiares pueden suponer una sobrecarga adicional; sin embargo, para los hombres con bajo control, los hijos pueden suponer un apoyo que contrarreste los efectos de las altas demandas laborales. Es decir, los hijos contrarrestan los efectos de un mal puesto (puesto de *alto strain*).

En la hipótesis 15, basándose en el estudio de Vahtera et al. (1996) se planteaba un efecto de interacción entre el conflicto, el control y el estado parental únicamente en el caso de las mujeres. Sin embargo, los resultados muestran que dicho efecto es significativo en el caso de los hombres. Por otro lado, los resultados van en la misma dirección que los encontrados por Vahtera et al. (1996) para las mujeres.

Como se ha señalado al establecer las hipótesis (p. 224), puesto que nuestro objetivo es construir modelos de estrés para hombres y mujeres en función de los análisis multivariados, es posible que alguna de las interacciones no llegue a ponerse a prueba en ningún modelo. No obstante, cabía plantearlas *a priori*. En el presente caso, con respecto al resto de las hipótesis planteadas sobre el bienestar psicológico de los hombres, cabe señalar que, debido al desarrollo del modelo planteado, no se han puesto a prueba las hipótesis 8, 9 y 10, que hacen referencia a las interacciones de tercer orden conflicto-control-apoyo-e.civil, conflicto-control-apoyo-e.parental y conflicto-control-locus-e.civil.

Por otro lado, los resultados no han apoyado las hipótesis 7, 11, 12 y 14, que hacen referencia a las interacciones conflicto-control-apoyo-locus, conflicto-control-locus-e.parental, conflicto-control-apoyo y conflicto-control-e.civil.

Puesto que se han encontrado significativas las interacciones conflicto-control-locus y conflicto-control-e.parental, no se analizan las hipótesis que plantean relaciones de orden inferior. Como ya se ha indicado, la lógica subyacente es que las interacciones de orden superior son las más relevantes y, cuando existen, las interacciones de orden inferior carecen de relevancia.

Únicamente si las interacciones de orden superior no son significativas, se consideran las de orden inmediatamente inferior.

Por último, respecto a los efectos directos, las hipótesis 17 a 22 planteaban un efecto positivo del control, el apoyo social, el locus interno y el matrimonio sobre el bienestar psicológico, un efecto negativo del conflicto de rol y una falta de efecto del estado parental. Los resultados únicamente apoyan la hipótesis 17 referente al conflicto de rol y la 22 referente al estado parental. Sin embargo, no apoyan el resto de hipótesis; ni el control, ni el apoyo social, ni el estado civil tienen un efecto directo sobre el bienestar psicológico de los hombres.

4.5.2. Análisis realizados con la muestra de mujeres.

4.5.2.1. Modelo demandas-control.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba el modelo de Karasek. Según dicho modelo el control modula la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico.

Tabla 4.13. Resultados del modelo demandas-control

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	GHQ de Tiempo 2	0.203	0.203	95.35	0.001	0.39***
2	Edad	0.206	0.003	2.82	n.s.	-0.003
3	Conflicto de rol Control	0.268	0.062	15.71	0.001	-0.11*** 0.05*
4	Conflicto * control	0.270	0.002	1.01	n.s.	-0.02

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001



El análisis de regresión en su conjunto es significativo ($F=27.34$, $p=0.001$). El bienestar psicológico de Tiempo 3 está determinado por el bienestar psicológico previo, y por el conflicto de rol y el control. Tanto el aumento del conflicto de rol como la disminución del control disminuyen el bienestar psicológico.

4.5.2.2. Modelo demandas-control-apoyo social.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba una de las ampliaciones del modelo de Karasek. En este caso se considera que tanto el control como las relaciones interpersonales modulan, de forma conjunta, la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico.

Tabla 4.14. Resultados del modelo demandas-control-apoyo social

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	GHQ de Tiempo 2	0.203	0.203	95.35	0.001	0.39***
2	Edad	0.206	0.003	2.82	n.s.	-0.001
3	Conflicto de rol	0.281	0.075	12.86	0.001	-0.10***
	Control					0.04
	Relaciones interpersonales					0.06**
4	Conflicto * control	0.283	0.002	<1	n.s.	-0.04
	Conflicto * relaciones					-0.003
	Control * relaciones					-0.003
5	Conflicto* control* relaciones	0.287	0.004	2.05	n.s.	-0.03

(a) hace referencia al ΔR^2 . Los ΔR^2 son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

$p \leq 0.10$ * $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$ *** $p \leq 0.001$

El análisis de regresión en su conjunto es significativo ($F=16.33$, $p=0.001$). En este caso, el bienestar psicológico de Tiempo 3 está determinado por el bienestar psicológico de Tiempo 2, y por el conflicto de rol y las relaciones

interpersonales. Según estos resultados, tanto el aumento del conflicto de rol como la disminución del apoyo social (relaciones con supervisores y compañeros) disminuyen el bienestar psicológico.

4.5.2.3. Modelo demandas-control-locus de control.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba una de las ampliaciones del modelo de Karasek. En este caso se considera que tanto el control como el locus de control modulan la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico.

Tabla 4.15. Resultados del modelo demandas-control -locus de control

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	GHQ de Tiempo 2	0.203	0.203	95.35	0.001	0.39***
2	Edad	0.206	0.003	2.82	n.s.	-0.004
3	Conflicto de rol	0.268	0.062	10.44	0.001	-0.11***
	Control					0.05*
	Locus de control					0.03
4	Conflicto * control	0.276	0.008	1.35	n.s.	-0.03
	Conflicto * locus					0.04
	Control * locus					0.08
5	Conflicto * control * locus	0.277	0.001	<1	n.s.	0.04

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=15.58, p=0.001). Al igual que ocurría en el primer modelo, tanto el bienestar psicológico de Tiempo 2, como el conflicto de rol y el control predicen de forma significativa el bienestar psicológico de Tiempo 3. Es decir, tanto el aumento del conflicto de rol como la disminución del control disminuyen el bienestar psicológico.

4.5.2.4. Modelo demandas-control-apoyo social-locus de control.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba el modelo que considera que tanto el control como las relaciones interpersonales y el locus de control modulan la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico.

Tabla 4.16. Resultados del modelo demandas-control-apoyo social-locus de control

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	GHQ de Tiempo 2	0.203	0.203	95.35	0.001	0.39***
2	Edad	0.206	0.003	2.82	n.s.	-0.002
3	Conflicto de rol	0.282	0.076	9.76	0.001	-0.11***
	Control					0.03
	Relaciones interpersonales					0.06**
	Locus de control					0.05
4	Conflicto * control	0.288	0.006	<1	n.s.	-0.03
	Conflicto * relaciones					-0.002
	Conflicto * locus					0.04
	Control * relaciones					-0.003
	Control * locus					0.09
	Relaciones * locus					-0.004
5	Conflicto* control* relaciones	0.299	0.011	1.41	n.s.	-0.03
	Conflicto * control * locus					0.06
	Conflicto * relaciones * locus					-0.06
	Control * relaciones * locus					-0.08
6	Conflicto* control* relaciones * locus	0.299	0	0	n.s.	0.04

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=9.00, p=0.001). Al igual que ocurría en el segundo modelo, tanto el bienestar psicológico de Tiempo 2, como el conflicto de rol y las relaciones interpersonales predicen de

forma significativa el bienestar psicológico de Tiempo 3. De nuevo, tanto el aumento del conflicto de rol como la disminución del apoyo social (relaciones con supervisores y compañeros) disminuyen el bienestar psicológico.

Si se compara este modelo y el anterior con los dos primeros, vemos que el locus de control no tiene ninguna influencia y no añade poder de predicción, por lo que esta variable no será tenida en cuenta en el modelo final.

4.5.2.5. Modelo demandas-control-estado civil.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba el modelo que considera que tanto el control como el estado civil, de forma conjunta, modulan la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico.

Tabla 4.17. Resultados del modelo demandas-control-estado civil

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	GHQ de Tiempo 2	0.203	0.203	95.35	0.001	0.40***
2	Edad	0.206	0.003	2.82	n.s.	-0.002
3	Conflicto de rol	0.269	0.063	10.63	0.001	-0.13***
	Control					0.03
	Estado civil					-0.02
4	Conflicto * control	0.280	0.011	1.87	n.s.	-0.06*
	Conflicto * estado civil					0.11*
	Control * estado civil					0.07
5	Conflicto* control* estado civil	0.292	0.012	6.20	0.01	0.13**

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=16.79, p=0.001). El bienestar psicológico de Tiempo 3 está determinado por el bienestar

psicológico previo y por el conflicto de rol. El aumento del conflicto de rol disminuye el bienestar psicológico.

Asimismo, es significativo el efecto de la interacción entre el conflicto de rol, el control y el estado civil sobre el bienestar psicológico. Dicha interacción explica el 1.2% de la varianza.

4.5.2.6. Modelo demandas-control-estado parental.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba una de las ampliaciones del modelo de Karasek. En este caso se considera que tanto el control como el estado parental modulan la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico.

Tabla 4.18. Resultados del modelo demandas-control -estado parental

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	p _(a)	β
1	GHQ de Tiempo 2	0.203	0.203	95.35	0.001	0.39***
2	Edad	0.206	0.003	2.82	n.s.	-0.007
3	Conflicto de rol Control Hijos	0.270	0.064	10.81	0.001	-0.12*** 0.05* 0.11
4	Conflicto * control Conflicto * hijos Control * hijos	0.273	0.003	<1	n.s.	-0.06* 0.07 -0.04
5	Conflicto* control* hijos	0.295	0.022	11.42	0.001	0.21***

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=16.98, p=0.001). En este caso, el bienestar psicológico de Tiempo 2, el conflicto de rol y el control predicen de forma significativa el bienestar psicológico de Tiempo 3. Tanto

el aumento del conflicto de rol como la disminución del control disminuyen el bienestar psicológico

Asimismo, es significativo el efecto de la interacción entre el conflicto de rol, el control y el estado parental sobre el bienestar psicológico. Esta interacción explica el 2.2% de la varianza.

4.5.2.7. Modelo final propuesto: el control, el estado civil y el estado parental como moduladores.

A partir de los resultados previos, se plantea un modelo que incluye el control, el estado civil y el estado parental como moduladores de la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico. Sin embargo, a diferencia de los dos modelos anteriores, se incluyen las relaciones interpersonales como variable independiente en la ecuación. No se plantea como variable moduladora, debido a que los anteriores análisis sugieren que su efecto es directo.

Para llevar a cabo dichos análisis se han realizado ecuaciones separadas para el estado civil y para el estado parental. Como ya se ha señalado anteriormente, ambas variables no se pueden plantear en interacción debido al pequeño tamaño de la muestra resultante en alguna de las celdas. Y, por otro lado, debido a que la regresión múltiple modulada es un procedimiento conservador (Champoux y Peters, 1987), ecuaciones separadas maximizan el poder de los análisis. Sin embargo, en ambos casos se controla el efecto de la otra variable.

En primer lugar, aparecen los resultados correspondientes a los análisis que consideran las interacciones con el estado civil, introduciendo el estado parental como variable independiente. Los resultados se muestran en la tabla 4.19.

En segundo lugar aparecen los resultados correspondientes a los análisis que consideran las interacciones con el estado parental, introduciendo el estado civil como variable independiente. Los resultados se muestran en la tabla 4.20.

a) el estado civil como modulador

Tabla 4.19. Resultados del modelo ampliado demandas-control-estado civil

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	GHQ de Tiempo 2	0.203	0.203	95.35	0.001	0.39***
2	Edad	0.206	0.003	2.82	n.s.	-0.004
3	Conflicto de rol	0.286	0.080	8.25	0.001	-0.13***
	Control					0.02
	Relaciones interpersonales					0.06**
	Estado civil					-0.06
	Hijos					0.12
4	Conflicto * control	0.295	0.009	1.55	n.s.	-0.06*
	Conflicto * estado civil					0.10#
	Control * estado civil					0.07
5	Conflicto * control * estado civil	0.309	0.014	7.37	0.01	0.14**

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=14.78, p=0.001). El bienestar psicológico de Tiempo 3 está determinado por el bienestar psicológico previo, el conflicto de rol y las relaciones interpersonales. Tanto el aumento en el conflicto de rol como la disminución de las relaciones interpersonales están asociados con una disminución del bienestar psicológico.

Asimismo, es significativo el efecto de las interacción entre el conflicto de rol, el control y el estado civil sobre el bienestar psicológico. Dicha interacción explica el 1.4% de la varianza.

b) el estado parental como modulador

Tabla 4.20. Resultados del modelo ampliado demandas-control-estado parental

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	GHQ de Tiempo 2	0.203	0.203	95.35	0.001	0.39***
2	Edad	0.206	0.003	2.82	n.s.	-0.003
3	Conflicto de rol	0.286	0.080	8.25	0.001	-0.12***
	Control					0.04
	Relaciones interpersonales					0.05*
	Estado civil					-0.07
	Hijos					0.14#
4	Conflicto * control	0.290	0.004	<1	n.s.	-0.06*
	Conflicto * hijos					0.08
	Control * hijos					-0.03
5	Conflicto * control * hijos	0.308	0.018	9.47	0.001	0.19**

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=14.72, p=0.001). El bienestar psicológico de Tiempo 2, el conflicto de rol y las relaciones interpersonales predicen de forma significativa el bienestar psicológico de Tiempo 3. Así, tanto el aumento del conflicto de rol como la disminución del apoyo social (relaciones con supervisores y compañeros) disminuyen el bienestar psicológico. Por otro lado, cabe destacar el efecto positivo de los hijos.

Asimismo, se ha encontrado una influencia significativa de la interacción entre el conflicto de rol, el control y el estado parental sobre el bienestar psicológico. Dicha interacción explica el 1.8% de la varianza.

Un aspecto que cabe resaltar de los distintos modelos es que la introducción de las relaciones interpersonales en la ecuación de regresión anula el

efecto positivo del control. Esto puede estar indicando un efecto mediador del apoyo social en la relación entre el control y el bienestar psicológico.

4.5.2.8. Comparación de los distintos modelos.

Para analizar qué modelo representa mejor los datos referentes al bienestar psicológico de las mujeres, se han analizado los incrementos en R^2 de los distintos modelos con respecto al modelo básico demandas-control. Los resultados se presentan en la tabla 4.21.

Tabla 4.21. Incrementos en R^2 con respecto al modelo demandas-control.

MODELO	R^2	ΔR^2	F	p
1) modelo demandas-control	0.270			
2) modelo demandas-control-apoyo social	0.287	0.017#	2.18	0.07
3) modelo demandas-control-locus de control	0.277	0.007	<1	n.s.
4) modelo demandas-control-apoyo-locus	0.299	0.029	1.23	n.s.
5) modelo demandas-control-estado civil	0.292	0.022*	2.84	0.03
6) modelo demandas-control-estado parental	0.295	0.025*	3.24	0.02
7a) modelo demandas-control-estado civil, controlando las relaciones interpersonales	0.309	0.039**	3.42	0.01
7b) modelo demandas-control-estado parental, controlando las relaciones interpersonales	0.308	0.038**	3.33	0.01

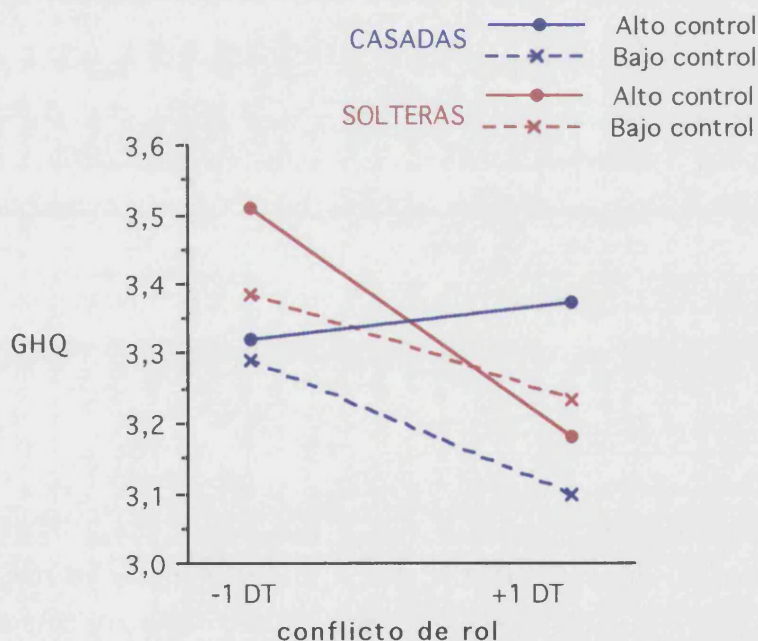
$p \leq 0.10$ * $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$

Como puede verse, el incremento significativo mayor de varianza explicada se da en los modelos 7a y 7b, es decir, los que contemplan los efectos de las relaciones interpersonales, el estado civil y el estado parental. Dichos modelos

suponen un incremento significativo de varianza del 3.9% y 3.8% respectivamente respecto al modelo de Karasek.

Como ya se ha señalado, la interacción entre el conflicto de rol, el control y el estado civil explica, de forma significativa, el 1.4% de la varianza del bienestar psicológico (tabla 4.19.). Para poder entender dicha interacción, se han generado líneas de regresión separadas para representar la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico en las mujeres casadas y solteras, a niveles relativamente altos (+1 DT) y relativamente bajos (-1 DT) de control. Una vez calculadas, los resultados se muestran en el gráfico 4.3.

GRÁFICO 4.3. Interacción entre el conflicto de rol, el control y el estado civil en la predicción del GHQ.



Como puede verse en el gráfico 4.3., cuando aumenta el grado de conflicto disminuye el bienestar psicológico de todos los grupos, excepto en el caso de las mujeres casadas que tienen alto control. En el caso de las mujeres con alto control, al aumentar el nivel de conflicto de rol, el bienestar psicológico depende del estado civil. Mientras que el bienestar de las mujeres casadas aumenta

ligeramente, el de las mujeres solteras disminuye. Es decir, el alto control tiene un efecto protector en las mujeres casadas, pero no en las solteras. Por tanto, parece que es la combinación de ambas variables la que amortigua el efecto del conflicto de rol sobre el bienestar psicológico.

En el caso de las mujeres con bajo control, el bienestar psicológico disminuye al aumentar el conflicto de rol, independientemente del estado civil. Sin embargo cabe destacar un efecto "suelo". Las mujeres casadas y con bajo control son las que menor bienestar psicológico presentan.

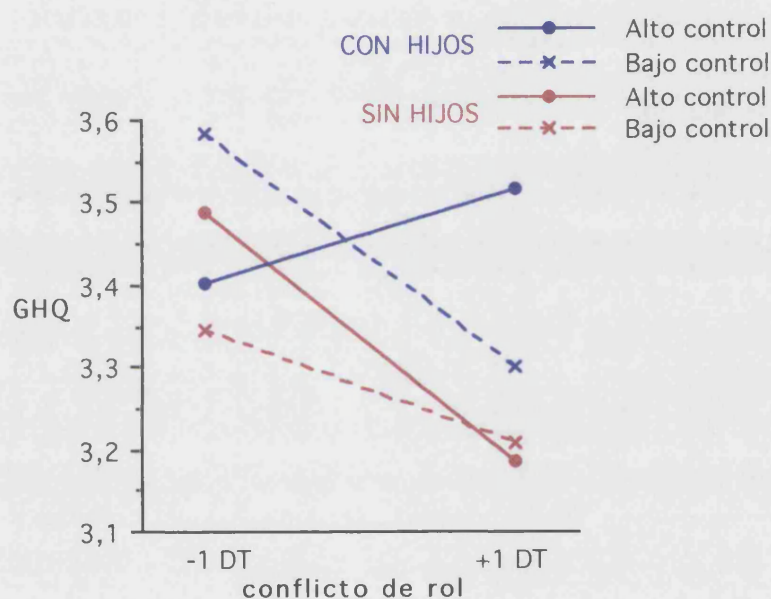
Estos resultados apoyan la hipótesis 14, en la cual se planteaba un efecto significativo de la interacción entre el conflicto de rol, el control y el estado civil. Los resultados van en la línea de los obtenidos por Lennon y Rosenfield (1992). Dichas autoras encontraron que las mujeres casadas que tenían control en su trabajo presentaban mayor bienestar psicológico que las mujeres casadas y con bajo control. Las autoras señalan que bajos niveles de control en el trabajo parecen ser particularmente perjudiciales para el bienestar entre las mujeres con mayores demandas familiares; sin embargo, el mayor control parece compensar los efectos de más responsabilidades familiares. En este sentido, los resultados son consistentes con el argumento de que las condiciones positivas en un ámbito de la vida pueden compensar las condiciones negativas en otro (Sieber, 1974; Thoits, 1983).

Los resultados también coinciden con los obtenidos por Vahtera et al. (1996) respecto al apoyo del cónyuge. Es decir, los resultados para las mujeres casadas son similares a los obtenidos por Vahtera et al. en las mujeres con alto apoyo del cónyuge. Los autores encontraron un alto número de ausencias sólo con puestos de alto *strain*, el apoyo del esposo actuaba como un factor protector contra los conflictos de rol asociados con puestos activos.

Por otro lado, la interacción entre el conflicto de rol, el control y el estado parental explica, de forma significativa, el 1.8% de la varianza del bienestar psicológico (tabla 4.20.). Al igual que en el caso del estado civil, se han generado

líneas de regresión separadas para representar la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico en las mujeres con y sin hijos, a niveles relativamente altos (+1 DT) y relativamente bajos (-1 DT) de control. Una vez calculadas, los resultados se muestran en el gráfico 4.4.

GRÁFICO 4.4. Interacción entre el control, el estado parental y el conflicto de rol en la predicción del GHQ.



Como puede verse en el gráfico 4.4., cuando aumenta el nivel de conflicto disminuye el bienestar psicológico de todos los grupos, excepto en el caso de las mujeres con hijos que tienen alto control. Por tanto, parece que es la combinación de ambas variables la que amortigua el efecto del conflicto de rol sobre el bienestar psicológico.

Entre las mujeres con alto control, el efecto del aumento del conflicto sobre el bienestar depende del estado parental. En las mujeres con hijos aumenta ligeramente su bienestar, mientras que en las mujeres sin hijos disminuye. Es decir, el alto control protege solamente a las mujeres con hijos.

Entre las mujeres con bajo control, al aumentar el conflicto de rol disminuye el bienestar psicológico, independientemente del estado parental. Pero, en general, las mujeres sin hijos presentan un menor bienestar que las mujeres con hijos. Asimismo, existe un efecto "suelo", las mujeres sin hijos y con bajo control son las que menor bienestar psicológico presentan.

Sin nos centramos en las mujeres con hijos, la mujeres con bajo control tienen mayor bienestar cuando existe bajo conflicto de rol, y la relación se invierte al aumentar el conflicto. En este caso, el no tener control puede crear interferencias entre las demandas familiares y laborales.

En el caso de las mujeres sin hijos, al aumentar el nivel de conflicto de rol, el beneficio del control desaparece. Sin embargo, es destacable el hecho de que, al contrario de lo que ocurría con las mujeres con hijos, en ningún caso es mejor tener bajo control.

Los resultados, por tanto, apoyan la hipótesis 15 que planteaba un efecto significativo de la interacción entre el conflicto, el control y el estado parental sobre el bienestar psicológico de las mujeres. Sin embargo, los resultados van en la dirección opuesta a los encontrados por Vahtera et al. (1996). Estos autores encontraron que, entre las mujeres con hijos, los conflictos de rol en puestos activos son un problema principal que lleva a un alto número de ausencias por enfermedad.

Asimismo, son contrarios a los resultados obtenidos por Lennon y Rosenfield (1992), los cuales mostraban que en los puestos de alta autonomía, la asociación entre el estado parental y el distrés no era estadísticamente significativa. Por el contrario, en puestos de baja autonomía, la asociación era significativa y positiva; las mujeres con hijos presentaban más distrés. Las autoras señalan que bajos niveles de control en el trabajo parecen ser particularmente perjudiciales para el bienestar entre las mujeres con mayores demandas familiares.

Por último, los resultados del presente trabajo dan un apoyo parcial a los obtenidos por Barnett y Marshall (1991). Estas autoras encontraron que las mujeres sin hijos experimentaban alto distrés (depresión y ansiedad) cuando la autonomía era baja y bajo distrés cuando era alta. Por el contrario, entre las mujeres con hijos, el distrés psicológico prácticamente no estaba relacionado con la autonomía.

Como ya se ha indicado anteriormente (p.224), puesto que nuestro objetivo es construir un modelo de estrés en función de los análisis multivariados, es posible que alguna de las interacciones más complejas planteadas *a priori* en las hipótesis no llegue a ponerse a prueba en ningún modelo. Esto se debería a que los resultados previos indiquen que alguna de las variables implicadas no debe ser incluida. En el caso concreto de las hipótesis planteadas sobre el bienestar psicológico de las mujeres, cabe señalar que, debido al desarrollo del modelo planteado, no se han puesto a prueba las hipótesis 8, 9, 10 y 11 que hacen referencia a las interacciones de tercer orden conflicto-control-apoyo-e.civil, conflicto-control-apoyo-e.parental, conflicto-control-locus-e.civil y conflicto-control-locus-e.parental.

Los resultados no han apoyado las hipótesis 7, 12 y 13, que hacen referencia a las interacciones conflicto-control-apoyo-locus, conflicto-control-apoyo y conflicto-control-locus.

Por otro lado, puesto que se han encontrado significativas las interacciones conflicto-control-e.civil y conflicto-control-e.parental, no se analizan las hipótesis que plantean relaciones de orden inferior. Según se ha comentado anteriormente, las hipótesis han sido planteadas siguiendo el orden de mayor a menor complejidad. Debido a la mayor relevancia de las interacciones de orden superior, únicamente si éstas no son significativas, se consideran la hipótesis de orden inmediatamente inferior.

Por último, respecto a los efectos directos. Las hipótesis 17 a 22 planteaban un efecto positivo del control, el apoyo social, el locus interno y el

matrimonio sobre el bienestar psicológico y un efecto negativo del conflicto de rol y del estado parental. Los resultados únicamente apoyan la hipótesis 17 referente al conflicto de rol y la 19 referente al apoyo social. Sin embargo, no apoyan el resto de hipótesis; ni el locus de control ni el estado civil tienen un efecto directo sobre el bienestar psicológico de las mujeres. Por otro lado, el efecto del control y el estado parental no se mantiene en los distintos modelos. Sin embargo, cuando se encuentra dicho efecto, el control tiene un efecto positivo sobre el bienestar; por otro lado, como ya se ha señalado, el efecto del control sobre el bienestar psicológico puede tener lugar a través del apoyo social. Asimismo, el efecto del estado parental, cuando alcanza la significación estadística, es positivo, lo cual iría en contra de lo planteado en la hipótesis 22.

4.6. ANÁLISIS DE LA INFLUENCIA DE LAS DEMANDAS DEL PUESTO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL.

En este apartado se presentan los resultados correspondientes a los análisis de los distintos modelos relacionados con la satisfacción laboral. Los datos detallados del procedimiento de análisis de cada uno de los modelos se presentan en el anexo 2. En primer lugar, se analizan los modelos con la muestra de hombres y, en segundo lugar, con la muestra de mujeres.

4.6.1. Análisis realizados con la muestra de hombres.

En primer lugar, se analizan los modelos que tienen en cuenta las variables laborales, así como las variables de personalidad, en este caso, el locus de control. A continuación, se analizan los posibles efectos del estado civil y el estado parental en relación con el modelo de Karasek. Por último, al igual que en el caso del bienestar psicológico, se construyen modelos finales de estrés incluyendo todos los factores que son significativos ($p \leq .10$) en los análisis

multivariados. Se comparan los distintos modelos para determinar cuál es el que mejor se ajusta a los datos, y la interpretación más detallada de los resultados y la contrastación de las hipótesis se realizará sobre dicho modelo.

4.6.1.1. Modelo demandas-control.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba el modelo de Karasek. Según dicho modelo el control modula la relación entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral.

Tabla 4.22. Resultados del modelo demandas-control

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	p _(a)	β
1	Satisfacción laboral de Tiempo 2	0.343	0.343	88.41	0.001	0.61***
2	Edad	0.345	0.002	<1	n.s.	-0.008
3	Conflicto de rol Control	0.359	0.014	1.81	n.s.	-0.03 0.10*
4	Conflicto * control	0.367	0.008	2.08	n.s.	-0.08

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior. Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.
p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=19.13, p=0.001). Tanto la satisfacción laboral de Tiempo 2 como el control predicen de forma significativa la satisfacción laboral de Tiempo 3. Al disminuir el control, disminuye la satisfacción laboral.

4.6.1.2. Modelo demandas-control-apoyo social.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba una de las ampliaciones del modelo de Karasek. En este caso se considera que tanto el control como las relaciones interpersonales modulan la relación entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral.

Tabla 4.23. Resultados del modelo demandas-control-apoyo social

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	p _(a)	β
1	Satisfacción laboral de Tiempo 2	0.343	0.343	88.41	0.001	0.50***
2	Edad	0.345	0.002	<1	n.s.	0.001
3	Conflicto de rol	0.443	0.098	9.68	0.001	-0.06
	Control					0.07
	Relaciones interpersonales					0.25***
4	Conflicto * control	0.459	0.016	1.60	n.s.	-0.08
	Conflicto * relaciones					0.03
	Control * relaciones					0.10
5	Conflicto * control * relaciones	0.461	0.002	<1	n.s.	0.06

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=15.28, p=0.001). En este caso, la satisfacción laboral de Tiempo 2 y las relaciones interpersonales predicen de forma significativa la satisfacción laboral de Tiempo 3. La disminución del apoyo social (relaciones con supervisores y compañeros) disminuye la satisfacción laboral.

4.6.1.3. Modelo demandas-control-locus de control.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba el modelo que considera que tanto el control como el locus de control modulan la relación entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral.

Tabla 4.24. Resultados del modelo demandas-control -locus de control

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	B
1	Satisfacción laboral de Tiempo 2	0.343	0.343	88.41	0.001	0.59***
2	Edad	0.345	0.002	<1	n.s.	-0.006
3	Conflicto de rol	0.375	0.030	2.65	0.05	-0.04
	Control					0.09#
	Locus de control					-0.16#
4	Conflicto * control	0.382	0.007	<1	n.s.	-0.06
	Conflicto * locus					0.08
	Control * locus					-0.06
5	Conflicto * control * locus	0.387	0.005	1.31	n.s.	-0.13

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=11.30, p=0.001). La satisfacción laboral de Tiempo 3 está determinada de forma significativa por la satisfacción laboral previa. Sin embargo, aunque no alcanza el nivel de significación estadística con que normalmente se trabaja, cabe destacar el efecto del control y el locus de control. Los resultados indican que una disminución en el control y un locus de control más externo predicen una menor satisfacción laboral.

4.6.1.4. Modelo demandas-control-apoyo-locus de control.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba el modelo que considera que tanto el control como las relaciones interpersonales y el locus de control modulan la relación entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral.

Tabla 4.25. Resultados del modelo demandas-control-apoyo social-locus de control

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	Satisfacción laboral de T2	0.343	0.343	88.41	0.001	0.49***
2	Edad	0.345	0.002	<1	n.s.	-0.001
3	Conflicto de rol	0.459	0.14	8.64	0.001	-0.05
	Control					0.05
	Relaciones interpersonales					0.26***
	Locus de control					-0.11
4	Conflicto * control	0.484	0.025	1.28	n.s.	-0.05
	Conflicto * relaciones					0.03
	Conflicto * locus					0.05
	Control * relaciones					0.13#
	Control * locus					-0.13
	Relaciones * locus					0.15
5	Conflicto* control* relaciones	0.489	0.005	<1	n.s.	0.00
	Conflicto * control * locus					-0.02
	Conflicto * relaciones * locus					-0.09
	Control * relaciones * locus					-0.06
6	Conflicto* control* relaciones * locus	0.489	0	0	n.s.	0.01

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=8.61, p=0.001). La satisfacción laboral de Tiempo 3 está determinada por la satisfacción laboral previa y las relaciones interpersonales. La disminución del apoyo social (relaciones con supervisores y compañeros) disminuye la satisfacción laboral.

Asimismo, es significativa la interacción entre el control y las relaciones interpersonales. Las interacciones de primer orden explican el 2.5% de la varianza.

4.6.1.5. Modelo demandas-control-estado civil.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba el modelo que considera que tanto el control como el estado civil modulan la relación entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral.

Tabla 4.26. Resultados del modelo demandas-control-estado civil

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	B
1	Satisfacción laboral de T2	0.343	0.343	88.41	0.001	0.60***
2	Edad	0.345	0.002	<1	n.s.	0.003
3	Conflicto de rol	0.368	0.023	2.08	0.10	-0.04
	Control					0.11*
	Estado civil					-0.24#
4	Conflicto * control	0.377	0.009	<1	n.s.	-0.07
	Conflicto * estado civil					0.07
	Control * estado civil					0.07
5	Conflicto* control* estado civil	0.382	0.005	1.30	n.s.	-0.24

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de B son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=11.06, p=0.001). En este caso la satisfacción laboral de Tiempo 2 y el control predicen de forma significativa la satisfacción laboral de Tiempo 3. La disminución del control disminuye la satisfacción laboral.

También cabe destacar el efecto del estado civil. Los hombres casados tienen una menor satisfacción laboral.

4.6.1.6. Modelo demandas-control-estado parental.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para analizar el modelo que considera que tanto el control como el estado parental modulan la relación entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral.

Tabla 4.27. Resultados del modelo demandas-control-estado parental

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	p _(a)	β
1	Satisfacción laboral de T2	0.343	0.343	88.41	0.001	0.63***
2	Edad	0.345	0.002	<1	n.s.	0.004
3	Conflicto de rol	0.360	0.015	1.29	n.s.	-0.06
	Control					0.08#
	Hijos					-0.54*
4	Conflicto * control	0.390	0.030	2.66	0.05	-0.10#
	Conflicto * hijos					-0.04
	Control * hijos					0.67*
5	Conflicto* control* hijos	0.401	0.011	2.96	0.09	0.50#

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=11.97, p=0.001). Tanto la satisfacción laboral de Tiempo 2 como el estado parental predicen de forma significativa la satisfacción laboral de Tiempo 3. El hecho de tener hijos disminuye la satisfacción laboral. También cabe resaltar el efecto del control, una disminución del control tiende a disminuir la satisfacción laboral.

Asimismo, es significativo el efecto de la interacción entre el conflicto, el control y el estado parental sobre la satisfacción laboral. Esta interacción explica el 1.1% de la varianza.

4.6.1.7. Modelo final propuesto: el control, las relaciones y el estado parental como moduladores.

A partir de los resultados previos, se plantea un modelo que incluye el control, las relaciones interpersonales y el estado parental como moduladores en la relación entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral de los hombres. Asimismo, se incluyen el locus de control y el estado civil como variables independientes en la ecuación. No se plantean como variable moduladoras, debido a que los anteriores análisis sugieren que su efecto es directo. Los resultados se muestran en la tabla 4.28.

Tabla 4.28. Resultados del modelo demandas-control-apoyo social-estado parental

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	Satisfacción laboral de T2	0.343	0.343	88.41	0.001	0.48***
2	Edad	0.345	0.002	<1	n.s.	0.02
3	Conflicto de rol	0.469	0.124	6.31	0.001	-0.08
	Control					0.06
	Relaciones interpersonales					0.24***
	Locus de control					-0.13
	Estado civil					-0.10
	Hijos					-0.33
4	Conflicto * control	0.495	0.026	1.34	n.s.	-0.07
	Conflicto * relaciones					-0.01
	Conflicto * hijos					0.18
	Control* relaciones					0.09
	Control * hijos					0.39
	Relaciones * hijos					0.08
5	Conflicto* control* relaciones	0.503	0.008	<1	n.s.	0.05
	Conflicto * control * hijos					0.17
	Conflicto * relaciones * hijos					0.71
	Control * relaciones * hijos					-0.33
6	Conflicto* control* relaciones * hijos	0.504	0.001	<1	n.s.	-0.59

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son respecto al paso anterior.

β = coefic. no estandariz. de la etapa final del análisis. # p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo ($F=8.08$, $p=0.001$). Al introducir todas las variables en la ecuación, únicamente la satisfacción laboral de Tiempo 2 y las relaciones interpersonales predicen de forma significativa la satisfacción laboral de Tiempo 3. La disminución del apoyo social (relaciones con supervisores y compañeros) disminuye la satisfacción laboral.

Al igual que ocurría en el caso del bienestar psicológico de las mujeres, la introducción de las relaciones interpersonales en la ecuación de regresión anula el efecto positivo del control. Esto puede estar indicando un efecto mediador del apoyo social en la relación entre el control y la satisfacción laboral.

4.6.1.8. Comparación de los modelos.

Para analizar qué modelo representa mejor los datos referentes a la satisfacción laboral de los hombres, se han analizado los incrementos en R^2 de los distintos modelos con respecto al modelo básico demandas-control. Los resultados se presentan en la tabla 4.29.

Tabla 4.29. Incrementos en R^2 con respecto al modelo demandas-control.

MODELO	R^2	ΔR^2	F	p
1) modelo demandas-control	0.367			
2) modelo demandas-control-apoyo social	0.461	0.094***	7.02	0.001
3) modelo demandas-control-locus de control	0.387	0.020	1.31	n.s.
4) modelo demandas-control-apoyo-locus	0.489	0.122***	3.04	0.001
5) modelo demandas-control-estado civil	0.382	0.015	<1	n.s.
6) modelo demandas-control-estado parental	0.401	0.034#	2.28	0.07
7) modelo demandas-control-apoyo- estado parental	0.504	0.137***	2.98	0.001

$p \leq 0.10$ * $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$

En este caso, el modelo que supone un mayor incremento de la varianza explicada es el que contempla el control, las relaciones y el estado parental como moduladores (el 13.7%).

Es decir, únicamente la satisfacción laboral de Tiempo 2 y las relaciones interpersonales predicen de forma significativa la satisfacción laboral de Tiempo 3 (tabla 4.28.).

Sin embargo, al igual que ocurría en el caso del bienestar psicológico, cabe destacar el hecho de que en el modelo demandas-control-estado parental aparecía un efecto significativo de la interacción entre el conflicto, el control y el estado parental sobre la satisfacción laboral. Dicha interacción producía un aumento significativo del 1.1% de la varianza explicada (tabla 4.27.). El hecho de que el resultado no se mantenga cuando se amplía el modelo puede deberse al pequeño número de hombres que tienen hijos en comparación con los que no tienen, lo cual implica un escaso poder para detectar interacciones complejas. Sin embargo, el hecho de que la interacción de segundo orden sea significativa resalta la importancia de considerar el estado parental.

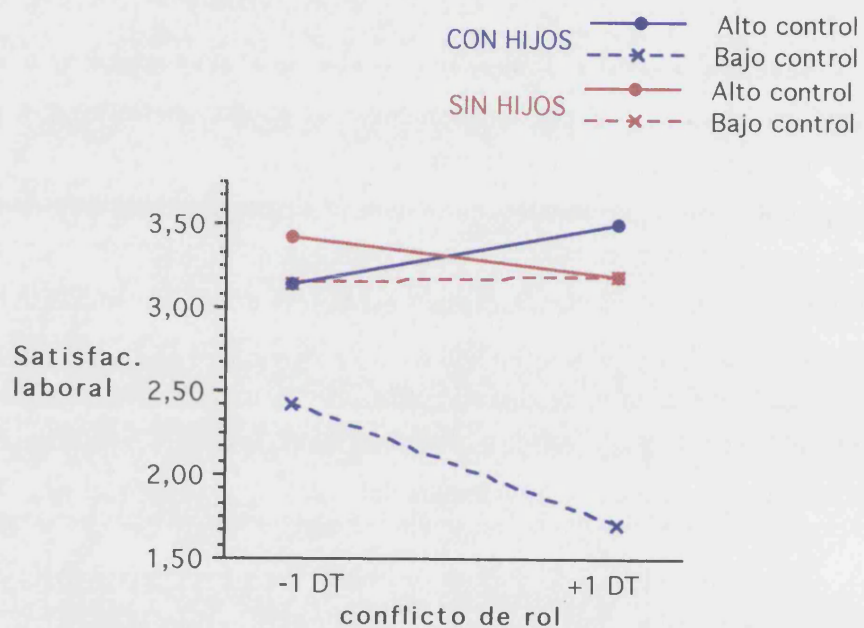
Asimismo, el modelo supone un aumento significativo en la varianza explicada respecto al modelo básico demandas-control (ver tabla 4.29.). Por tanto, nos ha parecido interesante representar gráficamente los resultados para analizar las tendencias de dicha interacción. Dichos resultados se muestran en el gráfico 4.5.

Como puede verse en el gráfico 4.5., en el caso de los hombres con hijos, el control tiene un efecto protector al aumentar el conflicto.

En el caso de los hombres sin hijos, al aumentar el nivel de conflicto de rol, disminuye la satisfacción laboral pero únicamente en los sujetos con alto control. En los sujetos con bajo control, el aumento del conflicto de rol no afecta a su nivel de satisfacción laboral. Es decir, el efecto es el inverso al planteado en el modelo demandas-control. Con bajos niveles de conflicto tienen mayor

satisfacción los hombres con alto control, sin embargo el beneficio del control desaparece al aumentar el nivel de conflicto.

GRÁFICO 4.5. Interacción entre el conflicto de rol, el control y el estado parental en la predicción de la satisfacción laboral.



Si atendemos al nivel de control, encontramos que entre los hombres con alto control, el efecto del aumento del conflicto sobre la satisfacción laboral depende del estado parental. En los hombres con hijos tiende a aumentar ligeramente su satisfacción, mientras que en los hombres sin hijos disminuye. Es decir, el alto control protege solamente a los hombres con hijos.

Entre los hombres con bajo control, las pendientes no son significativamente distintas. El nivel de conflicto de rol no afecta al nivel de

satisfacción laboral. Por otro lado, los hombres con hijos presentan una menor satisfacción laboral que los hombres sin hijos. Por tanto, cuando el grado de control es bajo, los hijos pueden suponer una carga.

Por último, cabe destacar un efecto "suelo". Los hombres con hijos y bajo control son los que menor satisfacción laboral presentan si se comparan con el resto de grupos.

En la hipótesis 31 se planteaba un efecto de interacción entre el conflicto, el control y el estado parental sólo en el caso de las mujeres. Por tanto, los presentes resultados irían en contra de dicha hipótesis. Curiosamente, los resultados van en la línea de los obtenidos por Lennon y Rosenfield (1992) para las mujeres y el bienestar psicológico; las demandas familiares en términos de hijos estaban positivamente asociadas con el distrés sólo entre las mujeres cuyos puestos tenían baja autonomía.

Por otro lado, al igual que en el caso del bienestar psicológico, y teniendo en cuenta los aspectos señalados en el diseño del presente trabajo (p. 224), existen hipótesis que no se ponen a prueba explícitamente debido a que los análisis multivariados indican que alguna de las variables implicadas en dichas hipótesis no debe ser incluida en el modelo. En el caso concreto de la satisfacción laboral de los hombres, debido al desarrollo del modelo planteado, no se han puesto a prueba las hipótesis 24, 26 y 27 que hacen referencia a las interacciones de tercer orden conflicto-control-apoyo-e.civil, conflicto-control-locus-e.civil y conflicto-control-locus-e.parental.

En cuanto a las hipótesis 23, 28, 29 y 30 que hacen referencia a las interacciones conflicto-control-apoyo-locus, conflicto-control-apoyo, conflicto-control-locus y conflicto-control-e.civil, los resultados no las han apoyado.

Sí apoyan, sin embargo, la hipótesis 25 referente a la interacción conflicto-control-apoyo-e.parental, la cual planteaba que dicha interacción no sería significativa en el caso de los hombres.

Puesto que se ha encontrado significativa la interacción conflicto-control- e.parental, no se analizan las hipótesis que plantean relaciones de orden inferior. De nuevo cabe destacar el hecho comentado anteriormente de que únicamente si las interacciones de orden superior no son significativas, se consideran las hipótesis de orden inferior. Esto se debe, fundamentalmente, a la mayor relevancia de las interacciones de orden superior.

Por último, respecto a los efectos directos. Las hipótesis 33 a 38 planteaban un efecto positivo del control, el apoyo social, el locus interno y el matrimonio sobre la satisfacción laboral y un efecto negativo del conflicto de rol; debido a los resultados contradictorios, no se planteaban hipótesis sobre el estado parental. Los resultados únicamente apoyan la hipótesis 35 referente al apoyo social. El control no tiene un efecto directo sobre la satisfacción laboral de los hombres, sin embargo, parece existir un efecto del control a través del apoyo social; es decir, el apoyo social tendría un papel mediador entre el control y la satisfacción laboral. Por otro lado, el efecto del conflicto, el locus de control, el estado civil y el estado parental no se mantiene en los distintos modelos. Sin embargo, cuando se encuentra dicho efecto, el conflicto, el locus externo, el matrimonio y los hijos tienden a disminuir la satisfacción laboral.

4.6.2. Análisis realizados con la muestra de mujeres.

4.6.2.1. Modelo demandas-control.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba el modelo de Karasek. Según dicho modelo el control modula la relación entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral.

Tabla 4.30. Resultados del modelo demandas-control

Paso	Variable	R ²	ΔR^2	F _(a)	P _(a)	β
1	Satisfacción laboral de Tiempo 2	0.236	0.236	115.73	0.001	0.44***
2	Edad	0.250	0.014	6.96	0.01	-0.02*
3	Conflicto de rol	0.306	0.056	14.97	0.001	-0.12***
	Control					0.14***
4	Conflicto * control	0.309	0.003	1.60	n.s.	-0.04

(a) hace referencia al ΔR^2 . Los ΔR^2 son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

$p \leq 0.10$ * $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$ *** $p \leq 0.001$

El análisis de regresión en su conjunto es significativo ($F=33.10$, $p=0.001$). La satisfacción laboral de Tiempo 3 está determinada por la satisfacción laboral previa, la edad, el conflicto de rol y el control. Según estos resultados, el aumento del conflicto de rol y la disminución del control disminuyen la satisfacción laboral. Asimismo, con la edad disminuye la satisfacción laboral.

4.6.2.2. Modelo demandas-control-apoyo social.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba el modelo que considera que tanto el control como las relaciones interpersonales modulan la relación entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral.

Tabla 4.31. Resultados del modelo demandas-control-apoyo social

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	Satisfacción laboral de Tiempo 2	0.236	0.236	115.73	0.001	0.37***
2	Edad	0.250	0.014	6.96	0.01	-0.01
3	Conflicto de rol	0.417	0.167	35.33	0.001	-0.12***
	Control					0.08**
	Relaciones interpersonales					0.29***
4	Conflicto * control	0.424	0.007	1.49	n.s.	-0.07#
	Conflicto * relaciones					0.02
	Control * relaciones					-0.05
5	Conflicto * control * relaciones	0.425	0.001	<1	n.s.	-0.03

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=30.08, p=0.001). En este caso, tanto la satisfacción laboral de Tiempo 2, como el conflicto de rol, el control y las relaciones interpersonales predicen de forma significativa la satisfacción laboral de Tiempo 3. El aumento del conflicto de rol y la disminución del control y del apoyo social (relaciones con supervisores y compañeros) disminuyen la satisfacción laboral.

También cabe destacar la interacción del conflicto de rol con el control. Las interacciones de primer orden explican el 0.7% de la varianza.

4.6.2.3. Modelo demandas-control-locus de control.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba una de las ampliaciones del modelo de Karasek. En este caso se considera que tanto el control como el locus de control modulan la relación entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral.

Tabla 4.32. Resultados del modelo demandas-control-locus

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	Satisfacción laboral de Tiempo 2	0.236	0.236	115.73	0.001	0.44***
2	Edad	0.250	0.014	6.96	0.01	-0.02#
3	Conflicto de rol	0.312	0.062	11.11	0.001	-0.11***
	Control					0.13***
	Locus de control					-0.11
4	Conflicto * control	0.318	0.006	1.08	n.s.	-0.04
	Conflicto * locus					0.08
	Control * locus					0.10
5	Conflicto * control * locus	0.320	0.002	1.08	n.s.	0.08

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=33.57, p=0.001). Al igual que ocurría en el primer modelo, la satisfacción laboral de Tiempo 3 está determinada por la satisfacción laboral previa, la edad, el conflicto de rol y el control. Según estos resultados, el aumento del conflicto de rol y la disminución del control disminuyen la satisfacción laboral. Asimismo, con la edad disminuye la satisfacción laboral.

4.6.2.4. Modelo demandas-control-apoyo social-locus.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba el modelo que considera que tanto el control como las relaciones interpersonales y el locus de control modulan la relación entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral.

Tabla 4.33. Resultados del modelo demandas-control-apoyo-locus

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	Satisfacción laboral de Tiempo 2	0.236	0.236	115.73	0.001	0.37***
2	Edad	0.250	0.014	6.96	0.01	-0.07
3	Conflicto de rol	0.420	0.170	27.04	0.001	-0.12***
	Control					0.07*
	Relaciones interpersonales					0.29***
	Locus de control					-0.09
4	Conflicto * control	0.427	0.007	<1	n.s.	-0.05
	Conflicto * relaciones					0.03
	Conflicto * locus					0.01
	Control * relaciones					-0.08*
	Control * locus					0.06
	Relaciones * locus					0.04
5	Conflicto * control * relaciones	0.430	0.003	<1	n.s.	-0.03
	Conflicto * control * locus					0.17*
	Conflicto * relaciones * locus					0.01
	Control * relaciones * locus					0.01
6	Conflicto * control * relaciones * locus	0.445	0.015	9.68	0.01	0.26**

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=16.86, p=0.001). Si se tienen en cuenta los efectos directos, tanto la satisfacción laboral de Tiempo 2 como el conflicto de rol, el control y las relaciones interpersonales predicen de forma significativa la satisfacción laboral de Tiempo 3. El aumento del conflicto de rol, así como la disminución del control y del apoyo social (relaciones con supervisores y compañeros), disminuyen la satisfacción laboral.

Asimismo, es significativo el efecto de la interacción entre el conflicto de rol, el control, las relaciones interpersonales y el locus de control. Esta interacción explica el 1.5% de la varianza.

4.6.2.5. Modelo demandas-control-estado civil.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para analizar el modelo que considera que tanto el control como el estado civil modulan la relación entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral.

Tabla 4.34. Resultados del modelo demandas-control-estado civil

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	B
1	Satisfacción laboral de Tiempo 2	0.236	0.236	115.73	0.001	0.44***
2	Edad	0.250	0.014	6.96	0.01	-0.02*
3	Conflicto de rol	0.307	0.057	10.14	0.001	-0.12**
	Control					0.14***
	Estado civil					0.05
4	Conflicto * control	0.310	0.003	<1	n.s.	-0.09*
	Conflicto * estado civil					0.01
	Control * estado civil					0.01
5	Conflicto * control * estado civil	0.317	0.007	3.76	0.06	0.16#

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=18.85, p=0.001). Tanto la satisfacción laboral de Tiempo 2 como la edad, el conflicto de rol y el control predicen de forma significativa la satisfacción laboral de Tiempo 3. El aumento del conflicto de rol y la disminución del control disminuyen la satisfacción laboral. Al aumentar la edad, también disminuye la satisfacción laboral.

Asimismo, es significativo el efecto de la interacción entre el conflicto de rol, el control y el estado civil sobre la satisfacción laboral. Esta interacción explica el 0.7% de la varianza.

4.6.2.6. Modelo demandas-control-estado parental.

A continuación se presentan los resultados del análisis de regresión realizado para poner a prueba el modelo que considera que tanto el control como el estado parental modulan la relación entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral.

Tabla 4.35. Resultados del modelo demandas-control-estado parental

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	Satisfacción laboral de Tiempo 2	0.236	0.236	115.73	0.001	0.43***
2	Edad	0.250	0.014	6.96	0.01	-0.02*
3	Conflicto de rol	0.307	0.057	10.14	0.001	-0.12***
	Control					0.13***
	Hijos					0.09
4	Conflicto * control	0.310	0.003	<1	n.s.	-0.08*
	Conflicto * hijos					-0.004
	Control * hijos					0.00
5	Conflicto * control * hijos	0.318	0.008	4.29	0.05	0.21*

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son siempre con respecto al paso anterior.

Los valores de β son los coeficientes no estandarizados de la etapa final del análisis de regresión.

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo (F=18.85, p=0.001). La satisfacción laboral de Tiempo 3 está determinada por la satisfacción laboral previa, la edad, el conflicto de rol y el control. El aumento del conflicto de rol y la disminución del control disminuyen la satisfacción laboral. Por otro lado, con el aumento de la edad, disminuye la satisfacción laboral.

Asimismo, es significativo el efecto de la interacción entre el conflicto de rol, el control y el estado parental sobre la satisfacción laboral. Dicha interacción explica el 0.8% de la varianza.

4.6.2.7. Modelo final propuesto: el control, el apoyo, el locus de control, el estado civil y el estado parental como moduladores.

A partir de los resultados previos, se plantea un modelo que incluye el control, el apoyo social, el locus de control, el estado civil y el estado parental como moduladores de la relación entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral.

Al igual que ocurría en el caso del bienestar psicológico, debido a que no se analiza la interacción entre el estado civil y el estado parental, se han realizado ecuaciones separadas para dichas variables. Este procedimiento maximiza el poder de los análisis. Sin embargo, en ambos casos se controla el efecto de la otra variable.

En primer lugar aparecen los resultados correspondientes a los análisis que consideran las interacciones con el estado civil, introduciendo el estado parental como variable independiente. Los resultados se muestran en la tabla 4.36.

En segundo lugar aparecen los resultados correspondientes a los análisis que consideran las interacciones con el estado parental, introduciendo el estado civil como variable independiente. Los resultados se muestran en la tabla 4.37.

a) el estado civil como modulador

Tabla 4.36. Resultados del modelo demandas-control-apoyo-locus-estado civil

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	B
1	Satisfacción laboral de T2	0.236	0.236	115.73	0.001	0.35***
2	Edad	0.250	0.014	6.96	0.01	-0.01
3	Conflicto de rol	0.422	0.170	18.20	0.001	-0.13***
	Control					0.07#
	Relaciones interpersonales					0.26***
	Locus de control					-0.12
	Estado civil					0.07
	Hijos					0.03
4	Conflicto * control	0.431	0.009	<1	n.s.	-0.07
	Conflicto * relaciones					0.01
	Conflicto * locus					0.03
	Conflicto * estado civil					0.02
	Control * relaciones					-0.07
	Control * locus					0.14
	Control * estado civil					0.01
	Relaciones * locus					0.03
	Relaciones * estado civil					0.04
	Locus * estado civil					0.18
5	Conflicto* control* relaciones	0.445	0.014	<1	n.s.	0.002
	Conflicto * control * locus					0.24**
	Conflicto * control * estado civil					0.13
	Conflicto * relaciones * locus					0.01
	Conflicto * relaciones * e. civil					0.05
	Conflicto* locus * e.civil					0.15
	Control * relaciones * locus					-0.02
	Control * relaciones * e. civil					0.06
	Control * locus * estado civil					-0.41*
6	Conflic.* control* relac. * locus	0.465	0.020	4.30	0.01	0.28**
	Conflic.* control* relac. * e. civil					-0.03
	Conflic.* control* locus * e. civil					-0.62*

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son respecto al paso anterior.

B = coefic. no estandariz. de la etapa final del análisis. # p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo ($F=10.003$, $p=0.001$). Tanto la satisfacción laboral de Tiempo 2, como el conflicto de rol, el control y las relaciones interpersonales predicen de forma significativa la satisfacción laboral de Tiempo 3. El aumento del conflicto de rol y la disminución del control y del apoyo social (relaciones con supervisores y compañeros) disminuyen la satisfacción laboral.

Asimismo, existen dos interacciones significativas de tercer orden. Existe un efecto significativo de la interacción entre el conflicto, el control, las relaciones y el locus de control, así como de la interacción entre el conflicto, el control, el locus de control y el estado civil sobre la satisfacción laboral de las mujeres. Las interacciones de tercer orden explican el 2% de la varianza.

b) el estado parental como modulador

Tabla 4.37. Resultados del modelo demandas-control-apoyo-locus- estado parental

Paso	Variable	R ²	ΔR ²	F _(a)	P _(a)	β
1	Satisfacción laboral de T2	0.236	0.236	115.73	0.001	0.35***
2	Edad	0.250	0.014	6.96	0.01	-0.01
3	Conflicto de rol	0.422	0.170	18.20	0.001	-0.12***
	Control					0.06
	Relaciones interpersonales					0.29***
	Locus de control					-0.11
	Estado civil					0.12#
	Hijos					-0.06
4	Conflicto * control	0.432	0.010	<1	n.s.	-0.06
	Conflicto * relaciones					-0.01
	Conflicto * locus					0.03
	Conflicto * hijos					0.09
	Control * relaciones					-0.05
	Control * locus					0.14
	Control * hijos					0.03
	Relaciones * locus					0.04
	Relaciones * hijos					-0.11
	Locus * hijos					0.23
5	Conflicto* control* relaciones	0.461	0.029	2.08	0.03	-0.03
	Conflicto * control * locus					0.19*
	Conflicto * control * hijos					0.09
	Conflicto * relaciones * locus					-0.01
	Conflicto * relaciones * hijos					0.24#
	Conflicto* locus * hijos					0.10
	Control * relaciones * locus					0.02
	Control * relaciones * hijos					-0.11
	Control * locus * hijos					-0.67*
6	Conflic.* control* relac. * locus	0.474	0.013	2.84	0.05	0.22**
	Conflic.* control* relac. * hijos					0.11
	Conflic.* control* locus * hijos					-0.40

(a) hace referencia al ΔR². Los ΔR² son respecto al paso anterior.

β = coefic. no estandariz. de la etapa final del análisis. # p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El análisis de regresión en su conjunto es significativo ($F=10.35$, $p=0.001$). En este caso, tanto la satisfacción laboral de Tiempo 2, como el conflicto de rol y las relaciones interpersonales predicen de forma significativa la satisfacción laboral de Tiempo 3. El aumento del conflicto de rol y la disminución del control y del apoyo social (relaciones con supervisores y compañeros) disminuyen la satisfacción laboral. También existe una tendencia a tener mayor satisfacción laboral las mujeres casadas que las solteras.

Asimismo, existen varias interacciones significativas. En primer lugar, existe un efecto significativo de la interacción entre el conflicto, el control, las relaciones y el locus de control sobre la satisfacción laboral. Las interacciones de tercer orden explican el 1.3% de la varianza.

En segundo lugar existen tres interacciones significativas de segundo orden. Puesto que una de ellas forma parte de la interacción significativa de orden superior, no será comentada. Así, existe un efecto significativo de la interacción entre el conflicto, las relaciones interpersonales y el estado parental, así como de la interacción entre el control, el locus de control y el estado parental sobre la satisfacción laboral. Las interacciones de segundo orden explican el 2.9% de la varianza. Sin embargo, aquí únicamente se comentará la primera de ellas, puesto que el interés se centra fundamentalmente en los factores que pueden reducir el impacto del conflicto de rol sobre la satisfacción laboral.

Un aspecto que cabe resaltar de los distintos modelos es que la introducción de las relaciones interpersonales en la ecuación de regresión anula el efecto negativo de la edad. Esto puede estar indicando un efecto mediador del apoyo social en la relación entre la edad y el bienestar psicológico. Puesto que la edad tiene una correlación negativa con el apoyo social, a mayor edad menor apoyo social, lo que, a su vez, lleva a una menor satisfacción laboral.

4.6.2.8. Comparación de los modelos.

Para analizar qué modelo representa mejor los datos referentes a la satisfacción laboral de las mujeres, se han analizado los incrementos en R^2 de los distintos modelos con respecto al modelo básico demandas-control. Los resultados se presentan en la tabla 4.38.

Tabla 4.38. Incrementos en R^2 con respecto al modelo demandas-control.

MODELO	R^2	ΔR^2	F	p
1) modelo demandas-control	0.309			
2) modelo demandas-control-apoyo social	0.425	0.116***	18.46	0.001
3) modelo demandas-control-locus de control	0.320	0.011	1.48	n.s.
4) modelo demandas-control-apoyo-locus	0.445	0.136***	7.31	0.001
5) modelo demandas-control-estado civil	0.317	0.008	1.07	n.s.
6) modelo demandas-control-estado parental	0.318	0.009	1.21	n.s.
7a) modelo demandas-control-apoyo-locus-e. civil	0.465	0.156***	4.02	0.001
7b) modelo demandas-control-apoyo-locus-hijos	0.474	0.165***	4.33	0.001

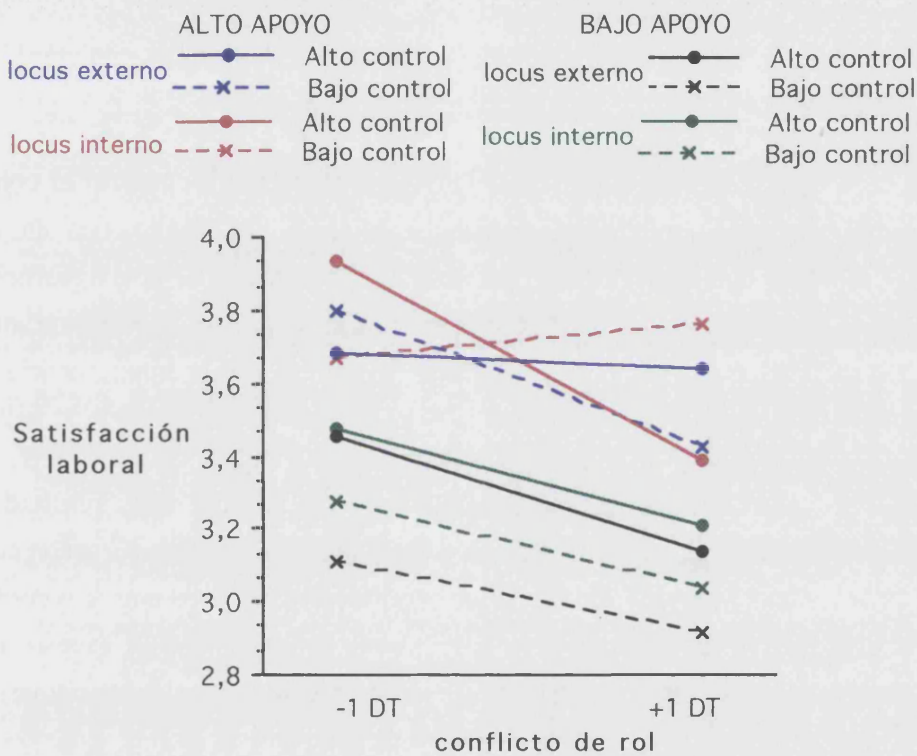
* $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$

Como puede verse, el incremento significativo mayor de varianza explicada se da en los modelos 7a y 7b, es decir, los que contemplan los efectos de las relaciones interpersonales, el locus de control, el estado civil y el estado parental. Dichos modelos suponen un incremento significativo de varianza del 15.6% y 16.5% respectivamente respecto al modelo de Karasek.

Para poder entender la interacción entre el conflicto de rol, el control, las relaciones y locus de control, se han generado líneas de regresión separadas para representar la relación entre el conflicto de rol y el bienestar psicológico a niveles relativamente altos (+1 DT) y relativamente bajos (-1 DT) de control, de apoyo y

de locus de control. Una vez calculadas, los resultados se muestran en el gráfico 4.6.

GRÁFICO 4.6. Interacción entre el conflicto de rol, el control, el apoyo social y el locus de control en la predicción de la satisfacción laboral.



Para comentar los resultados vamos a centrarnos, en primer lugar, en el apoyo social. Como puede verse en el gráfico 4.6., en el caso de las mujeres con alto apoyo social, el que existan diferencias en función del grado de control depende del locus de control. El modelo demandas-control se aplica únicamente en las mujeres con locus externo. El control tiene un efecto protector cuando aumenta el conflicto. Sin embargo, en el caso de las mujeres con locus interno, existe un efecto inverso. Al aumentar el conflicto, el bajo control es el que tiene un efecto protector.

Si analizamos lo que ocurre en el caso de las mujeres con bajo apoyo social, vemos que no existe interacción entre el locus de control y el grado de control, sino que tienen un efecto aditivo. En todos los casos, al aumentar el nivel de conflicto disminuye la satisfacción laboral. Sin embargo, sí que existe un efecto del nivel de control. Las mujeres con alto control presentan mayor satisfacción laboral que las mujeres con bajo control. Existe un efecto "suelo", las mujeres con bajo apoyo, locus externo y bajo control son las que menor satisfacción laboral presentan.

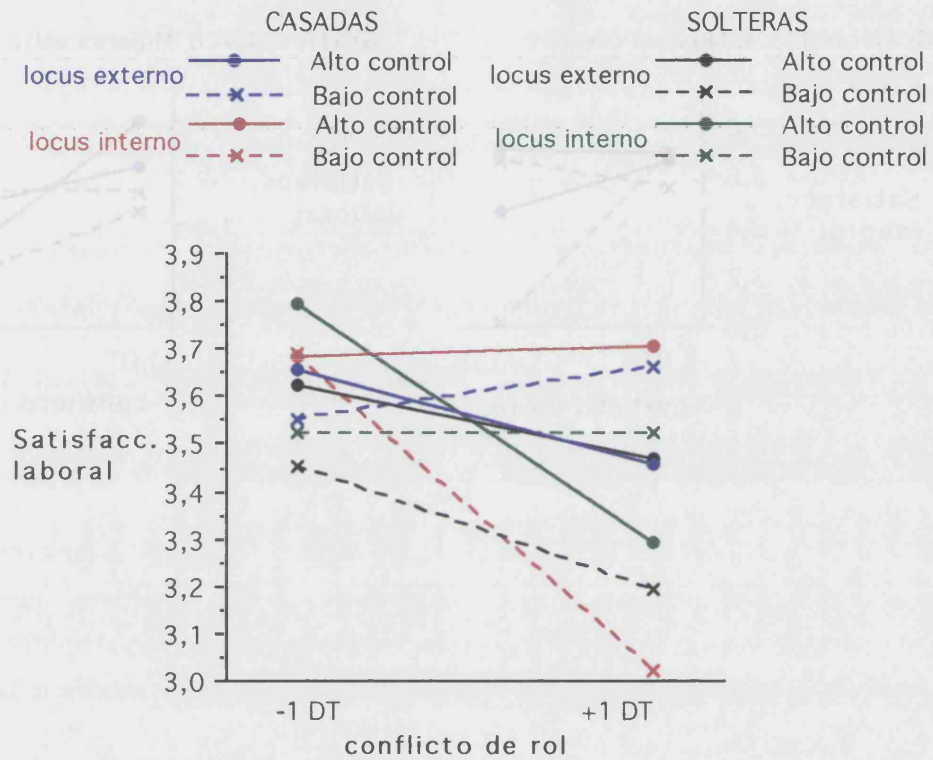
En general, en situaciones de alto apoyo laboral, cuando el conflicto de rol es bajo, las personas con mayor satisfacción son los internos con alto control y los externos con bajo control. Esto apoyaría la hipótesis de la congruencia, según la cual la congruencia entre las creencias de control personal y las oportunidades de control ambiental lleva a resultados más favorables que la incongruencia (Caplan, 1987; French, Caplan y Harrison, 1982).

Por último, cuando el conflicto de rol es alto, esos resultados no se mantienen. Con alto apoyo laboral la relación se invierte. Las personas con mayor satisfacción son los internos con bajo control y los externos con alto control. Esto podría indicar que con un alto conflicto es negativo tanto un exceso de control (control objetivo más creencia en el control) como un control demasiado bajo (control objetivo bajo más una creencia externa).

Sin embargo cuando el apoyo es bajo, las personas con mayor satisfacción son las que tienen alto control, independientemente del locus y del nivel de conflicto.

Por otro lado, al representar la interacción entre el conflicto de rol, el control, el locus de control y el estado civil, los resultados encontrados se muestran en el gráfico 4.7.

GRÁFICO 4.7. Interacción entre el conflicto de rol, el control, el locus de control y el estado civil en la predicción de la satisfacción laboral.



Debido a la complejidad del gráfico, para poder analizarlo hemos procedido a desglosarlo en dos, en función del estado civil.

LOCUS EXTERNO ——— Alto control LOCUS INTERNO ——— Alto control
 - - - - - Bajo control - - - - - Bajo control

Gráfico 4.7.a. Mujeres casadas

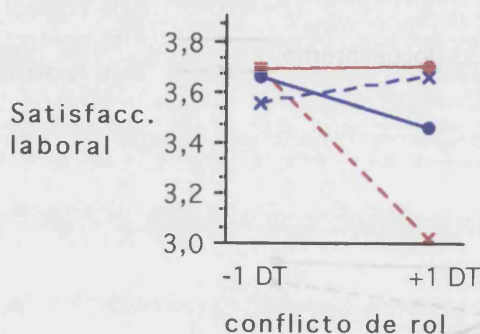
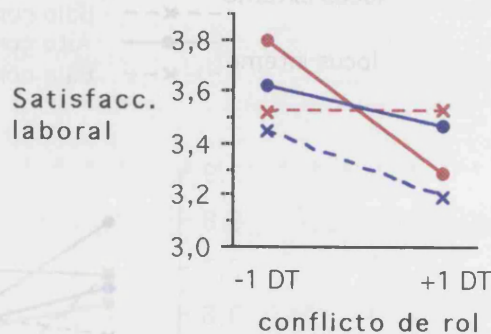


Gráfico 4.7.b. Mujeres solteras



Con respecto a las mujeres casadas (gráfico 4.7a.), en las mujeres con un locus interno se cumpliría el modelo demandas-control, ya que al aumentar el conflicto, el control tiene un efecto protector. Sin embargo con un locus externo, el efecto sería el inverso al planteado por dicho modelo, el efecto protector lo tiene el bajo control. Desde otro punto de vista, con niveles bajos de conflicto no existe diferencia en el nivel de satisfacción independientemente del control y del locus de control. Sin embargo, con niveles altos de conflicto, se cumpliría la hipótesis de la congruencia. La mayor satisfacción se da en el caso de un locus interno y alto control y en el caso de un locus externo y bajo control. La falta de control es especialmente perjudicial para las mujeres con locus interno.

Por otro lado, en el caso de las mujeres solteras (gráfico 4.7b.), no existe interacción entre el conflicto y el control en el caso de las mujeres con locus externo. Por lo que respecta a las mujeres con locus interno, el efecto sería el inverso al planteado por el modelo demandas-control, el efecto protector lo tiene el bajo control. Asimismo, cabe destacar que, al igual que ocurría en el caso del alto apoyo social, cuando el conflicto de rol es alto, las mujeres con mayor satisfacción son las que tienen un locus interno y bajo control y las que tienen un locus externo y alto control. De nuevo parece que con un alto conflicto es negativo tanto un

exceso de control (control objetivo más creencia en el control) como un control demasiado bajo (control objetivo bajo más una creencia externa).

Por último, dada esta semejanza entre las personas con alto apoyo laboral y las personas solteras, nos ha parecido interesante comparar los gráficos referentes al efecto del alto apoyo social y el estado civil. Los resultados se muestran en el gráfico 4.8.

En primer lugar, vamos a analizar qué ocurre en el caso del locus de control externo. Cuando se tiene alto apoyo en el trabajo, el alto control protege cuando aumenta el conflicto de rol. Sin embargo, en el caso del estado civil, la relación es la inversa, en las personas casadas es el bajo control el que protege. Es decir, con alto apoyo en el trabajo se cumple el modelo demandas-control, mientras que en las mujeres casadas el patrón es el inverso.

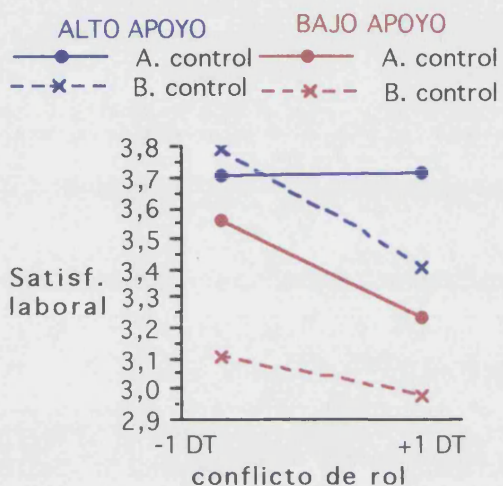
Si nos centramos en el locus de control interno, cuando se tiene alto apoyo en el trabajo, los resultados son los inversos a los predichos en el modelo demandas-control. Sin embargo, en el caso del estado civil, el modelo demandas-control se aplica a las mujeres casadas.

Es decir, si considerásemos el matrimonio como un indicador de apoyo social estructural, sus efectos sobre la satisfacción laboral son los inversos a los efectos del apoyo social laboral dentro de cada uno de los grupos definidos por el locus de control.

GRÁFICO 4.8. Comparación de los efectos del apoyo social laboral y el estado civil en función del locus de control.

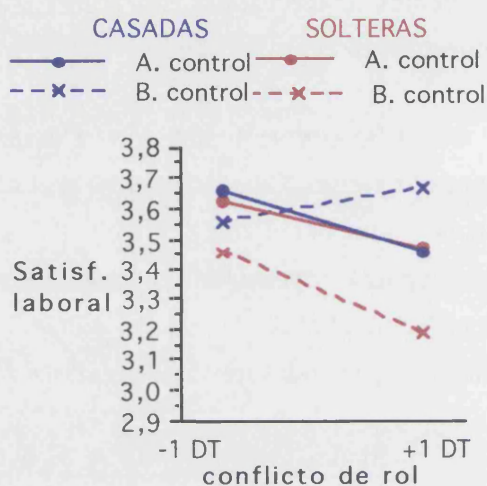
LOCUS EXTERNO

apoyo social laboral:



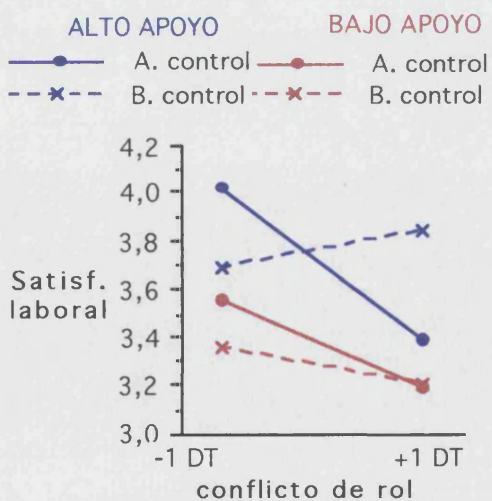
LOCUS EXTERNO

estado civil:



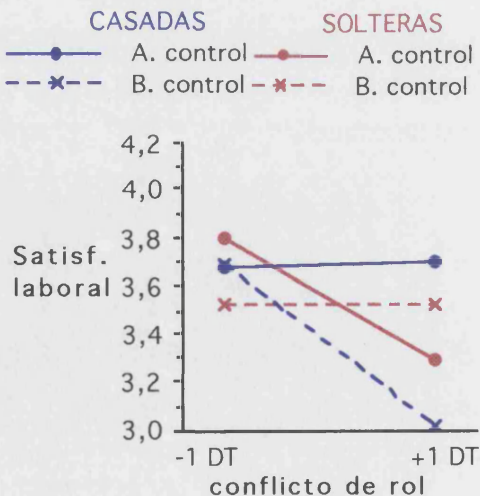
LOCUS INTERNO

apoyo social laboral:



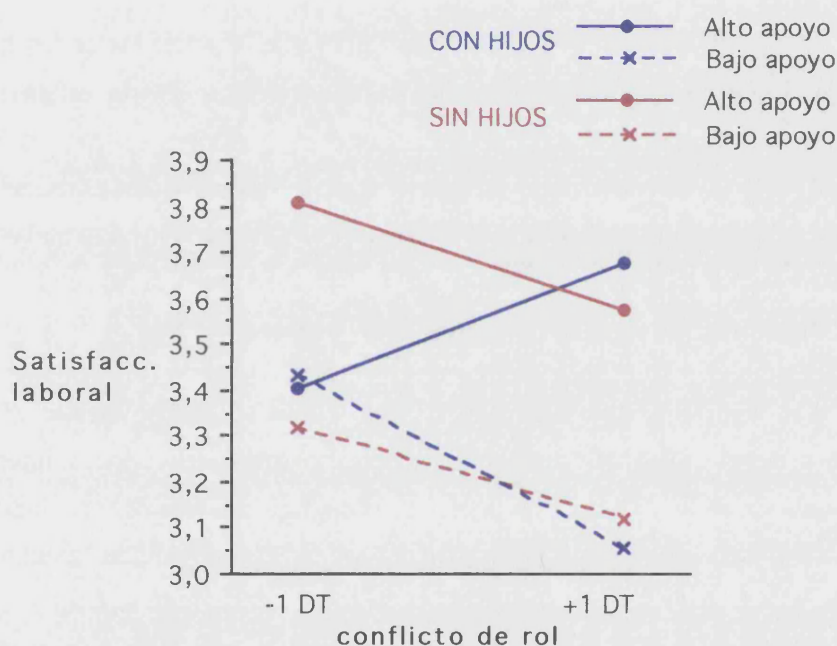
LOCUS INTERNO

estado civil:



Por último, en el gráfico 4.9. se representa el efecto de la interacción entre el conflicto de rol, el apoyo social y el estado parental sobre la satisfacción laboral de las mujeres.

GRÁFICO 4.9. Interacción entre el conflicto de rol, las relaciones interpersonales y el estado parental en la predicción de la satisfacción laboral.



Como puede verse en el gráfico, cuando el nivel de conflicto es bajo la mayor satisfacción laboral se da en las mujeres sin hijos con alto apoyo en el trabajo. Sin embargo, con un alto nivel de conflicto, los hijos junto con el apoyo social laboral tienen un efecto beneficioso. Por tanto, parece que es la combinación de ambas variables la que tiene un efecto protector sobre la satisfacción laboral.

En general, las mujeres con bajo apoyo laboral tienen menor satisfacción laboral. Sin embargo, cuando el apoyo es bajo, el aumento del conflicto de rol tiene un efecto especialmente negativo sobre las mujeres con hijos.

En resumen, se cumplen las hipótesis 23 y 26 que planteaban un efecto significativo de las interacciones conflicto-control-apoyo-locus y conflicto-control-locus-e.civil, respectivamente, sobre la satisfacción laboral.

Por otro lado, los resultados no apoyan las hipótesis 24, 25 y 27 referentes a los efectos de las interacciones conflicto-control-apoyo-e.civil, conflicto-control-apoyo-e.parental y conflicto-control-locus-e.parental.

Respecto a las interacciones de segundo orden planteadas en las hipótesis 28 a 32, la única que no forma parte de las interacciones de orden superior significativas es la formada por el conflicto, el control y el estado parental (hipótesis 31). Dicha interacción no ha resultado significativa en el modelo final. Sin embargo, han surgido otras interacciones significativas no planteadas. Existe un efecto significativo de la interacción conflicto-apoyo-e.parental y de la interacción control-locus-e.parental sobre la satisfacción laboral.

Por último, respecto a los efectos directos, las hipótesis 33 a 38 planteaban un efecto positivo del control, el apoyo social, el locus interno y el matrimonio sobre la satisfacción laboral y un efecto negativo del conflicto de rol; debido a los resultados contradictorios, no se planteaban efectos concretos del estado parental. Los resultados apoyan la hipótesis 33 referente al conflicto de rol, la 34 referente al control y la 35 referente al apoyo social. En cuanto al estado parental, este no tiene un efecto directo sobre la satisfacción laboral de las mujeres. Asimismo, cabe destacar el hecho de que el apoyo social parece tener un papel mediador en la relación entre la edad y la satisfacción laboral de las mujeres.

4.7. RESUMEN DE LOS PRINCIPALES RESULTADOS.

En el capítulo 3 se plantearon las hipótesis referentes a los distintos efectos del conflicto de rol, el control, el apoyo social laboral, el locus de control,

el estado civil y el estado parental sobre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de hombres y mujeres.

Un primer bloque de hipótesis planteaba las posibles diferencias de género en las distintas variables consideradas. Un segundo bloque de hipótesis hacía referencia a las relaciones entre el conflicto de rol, el control, el apoyo social, el locus de control, el estado civil y el estado parental en la predicción del bienestar psicológico. Por último, en el tercer bloque de hipótesis, se hacía referencia a las relaciones entre el conflicto de rol, el control, el apoyo social, el locus de control, el estado civil y el estado parental en la predicción de la satisfacción laboral.

Con respecto a las diferencias en las variables consideradas, los resultados muestran que los hombres tienen mayor conflicto de rol y mayor control que las mujeres y que no existen diferencias en el apoyo social laboral, en el locus de control, en el bienestar psicológico ni en la satisfacción laboral en función del género.

Por otro lado, al examinar las relaciones entre las distintas variables y su relación con el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, es preciso destacar que en todas las interacciones planteadas se considera la interacción entre las demandas y el control. Esto es debido a que la base principal del presente trabajo es el modelo demandas-control de Karasek (1979) y el análisis de sus sucesivas ampliaciones. Asimismo, aunque *a priori* se planteaban hipótesis sobre todas las interacciones en las que intervinieran dichas variables, debido al procedimiento de elaboración de los modelos, durante el cual se seleccionaban solamente algunas de las variables (ver p. 224), no todas las hipótesis han sido contrastadas. Por último, es necesario señalar que, puesto que las interacciones de orden superior son las más relevantes, únicamente si éstas no son significativas, se consideran las hipótesis que plantean interacciones de orden inferior.

Después de analizar los distintos modelos puestos a prueba, los principales resultados obtenidos se presentan en la tabla 4.39.

Tabla 4.39. Resumen de los resultados significativos encontrados.

	GHQ		SATISFACCION	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
GHQ/SATISFACCIÓN en Tiempo 2	.51***	.39***	.48***	.35***
CONFLICTO DE ROL	-.08*	-.13***		-.13***
APOYO SOCIAL LABORAL		.06*	.26***	.26***
CONFLICTO * CONTROL * LOCUS	-.14#			
CONFLICTO * CONTROL * E. CIVIL		.14**		
CONFL.* CONTROL*E. PARENTAL	-.32#	.19**	.50#	
CONFL.* APOYO*E. PARENTAL				.24#
CONFL.*CONTROL*APOYO* LOCUS				.28**
CONFL.*CONTROL*LOCUS* E. CIVIL				-.62*

p≤0.10 * p≤0.05 ** p≤0.01 *** p≤0.001

El bienestar psicológico de los hombres está determinado, en primer lugar, por el nivel de bienestar previo. Este último explica el 30% de la varianza. Por otro lado, existe un efecto negativo del conflicto de rol en el cambio producido en el nivel de bienestar, es decir, un aumento en el nivel de conflicto está asociado a una disminución en el nivel de bienestar.

Por lo que respecta a la interacción entre el conflicto y el control, su efecto sobre el bienestar depende del locus de control así como del estado parental.

En el caso de los hombres con un locus de control interno, existe un efecto negativo del conflicto sobre el bienestar, sin embargo, dicho efecto no está modulado por el nivel de control. De hecho, el nivel de control no parece afectar a su bienestar. Por el contrario, el control modula la relación entre el conflicto de rol y el bienestar de los hombres con un locus externo. No obstante, el efecto es el inverso al planteado en el modelo demandas-control de Karasek (1979), aunque en ningún caso es más beneficioso tener un bajo control (las pendientes no llegan a cruzarse). Asimismo, cabe destacar la existencia de un efecto "suelo". Los

hombres con locus externo y bajo control son los que tienen menor bienestar psicológico.

El efecto del conflicto y el control también depende del estado parental. En los hombres sin hijos los resultados son similares a los obtenidos con un locus externo, los beneficios del control desaparecen al aumentar las demandas. Sin embargo, los efectos son menos fuertes que en el caso del locus externo. Asimismo, en el caso de los hombres con hijos existe un efecto interactivo en el sentido inverso al planteado por el modelo demandas-control. En este caso sí llega a resultar más beneficioso un bajo control cuando aumentan las demandas.

El bienestar psicológico de las mujeres está determinado, en primer lugar, por el nivel de bienestar previo; éste explica el 20% de la varianza. Por otro lado, existe un efecto negativo del conflicto de rol y un efecto positivo del apoyo social laboral en el cambio producido en el nivel de bienestar, es decir, un aumento en el nivel de conflicto y una disminución en el nivel de apoyo están asociados a una disminución en el nivel de bienestar.

Por lo que respecta a la interacción entre el conflicto y el control, su efecto sobre el bienestar depende del estado civil y del estado parental. El modelo demandas-control se cumple únicamente para las mujeres casadas y las mujeres con hijos.

El alto control tiene un efecto protector en las mujeres casadas, pero no en las solteras. Por tanto, parece que es la combinación de ambas variables la que amortigua el efecto del conflicto de rol sobre el bienestar psicológico. Por otro lado, existe un efecto "suelo", las mujeres casadas y con bajo control son las que menor bienestar psicológico presentan.

El alto control tiene, asimismo, un efecto protector en las mujeres con hijos pero no en las mujeres sin hijos. Entre las mujeres con bajo control, al aumentar el conflicto de rol disminuye el bienestar psicológico, independientemente del estado parental. Cabe destacar que el bajo control es

beneficioso para las mujeres con hijos cuando existe un bajo nivel de conflicto. Asimismo, existe un efecto "suelo", las mujeres sin hijos y con bajo control son las que menor bienestar psicológico presentan.

Hasta aquí se han comentado los efectos de las distintas variables sobre el bienestar psicológico de hombres y mujeres. En el caso de la satisfacción laboral, los resultados son diferentes. La satisfacción laboral de los hombres está determinada, en primer lugar, por el nivel previo de satisfacción; éste explica el 34% de la varianza. Por otro lado, existe un efecto positivo del apoyo social laboral en el cambio producido en el nivel de satisfacción laboral, es decir, un aumento en el nivel de apoyo está asociado a un aumento en el nivel de satisfacción.

Por lo que respecta al efecto de la interacción entre el conflicto y el control, éste depende del estado parental. El modelo demandas-control únicamente se cumple en el caso de los hombres con hijos. Es decir, un alto control tiene un efecto protector sólo en los hombres que tienen hijos y, en ningún caso, resulta beneficioso un bajo control.

Por último, la satisfacción laboral de las mujeres está determinada por el nivel previo de satisfacción; éste explica el 24% de la varianza. Por otro lado, existe un efecto negativo del conflicto de rol y un efecto positivo del apoyo social laboral en el cambio producido en el nivel de satisfacción, es decir, un aumento en el nivel de conflicto y una disminución en el nivel de apoyo están asociados a una disminución en el nivel de satisfacción laboral.

Por lo que respecta al modelo demandas-control, existen relaciones complejas dependiendo del locus de control, el apoyo social laboral y el estado civil.

En las mujeres con un bajo apoyo social, existe un efecto aditivo del nivel de conflicto, el control y el locus de control. Sin embargo, con un alto apoyo

social, el modelo demandas-control se cumple en el caso de un locus externo y presenta resultados inversos con un locus interno.

En las mujeres casadas, los resultados son los contrarios a los del alto apoyo social, el modelo demandas-control se cumple en el caso de un locus interno y presenta resultados inversos con un locus externo. En las mujeres solteras, el modelo presenta resultados inversos con un locus interno y existen efectos aditivos del conflicto y el control en el caso de las mujeres con locus externo.

Por último, el estado parental interviene junto con el apoyo social laboral para modular el efecto del conflicto de rol sobre la satisfacción laboral. En esta relación no afecta el nivel de control. Al aumentar el nivel de conflicto de rol, los hijos junto con un alto apoyo social en el trabajo tienen un efecto protector sobre la satisfacción laboral de las mujeres. Es decir, en las mujeres con hijos es más importante el apoyo social que el nivel de control del puesto.

Capítulo 5

CAPÍTULO 5

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En este capítulo se pretende ofrecer una síntesis y discusión de los resultados obtenidos en el presente trabajo, así como de las conclusiones que se derivan del mismo y sus implicaciones para futuras investigaciones.

5.1. SÍNTESIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.

Como ya se ha señalado, el estudio del estrés laboral se ha abordado desde muchos modelos teóricos distintos, la mayoría de los cuales asumen implícitamente que los estresores del puesto son estresores crónicos (Carayon, 1995). La teoría de rol (Kahn et al., 1964) y la teoría del ajuste persona-ambiente (Caplan et al., 1975; Harrison, 1978) destacan que la exposición larga o permanente a los estresores (como la ambigüedad de rol, el conflicto de rol, la sobrecarga y la falta de participación) puede producir resultados psicológicos, fisiológicos y conductuales negativos que, a su vez, pueden llevar a la enfermedad mental y física.

Conclusiones.

Distintos autores han sugerido una serie de recursos que pueden resultar adecuados para afrontar las situaciones estresantes crónicas que se dan en el trabajo. Así, Feldman y Brett (1983) consideran el cambio en los procedimientos de trabajo, la redefinición del puesto y la búsqueda de apoyo social, entre otros. En el mismo sentido, Nelson (1987) señala el control o autonomía en la toma de decisiones y el apoyo social como dos recursos que juegan un papel importante en el afrontamiento con las demandas del puesto.

Uno de los modelos sobre el estrés laboral y el control más ampliamente investigado es el modelo interaccional demandas del puesto-control elaborado por Karasek (1979). La asunción principal de dicho modelo es que el control o la capacidad de decisión es un recurso crucial que modula los posibles efectos del estrés. Así, se plantea que una de las formas de evitar las consecuencias negativas del estrés es dar control al trabajador, es decir, el estrés no afectará a la salud mental y física de los trabajadores que tengan control sobre su trabajo.

El modelo demandas-control ha generado numerosas investigaciones, las cuales han encontrado resultados contradictorios. Asimismo, ha sido criticado por diversas causas. Una de las críticas más comunes es que el modelo es demasiado simple (Baker, 1985; Hobfoll, 1988; Johnson, 1989; Parkes, 1991; Piltch et al., 1994).

En un esfuerzo por abordar el problema de la excesiva simplificación, una serie de investigadores han ampliado el modelo original incluyendo el apoyo social tanto en relación con la salud mental (Hall y Johnson, 1989; Landsbergis et al., 1992), como con diversos resultados físicos (Johnson y Hall, 1988; Johnson et al., 1989; Taylor, 1989).

Por otro lado, los modelos transaccionales ven el proceso del estrés como una transacción continua entre las demandas y límites externos, las aportaciones y apoyos externos, los recursos personales y las necesidades y valores internos, entre los que el individuo intenta mantener el equilibrio (Cox y MacKay, 1981). Así, desde los modelos transaccionales se postula que las variables del individuo y

las variables sociales/organizacionales se deberían estudiar juntas para determinar la relación entre los estresores ocupacionales y el bienestar. En la misma línea, Peiró (1993) afirma que es posible y conveniente identificar conjuntos estimuladores en el trabajo que con frecuencia producen tensión y otros resultados negativos en las personas pero, además, la investigación ha de contribuir a identificar aquellas características personales que hacen más vulnerables a las personas ante esos elementos. Kahn y Byosiére (1992) creen que una de tales características es el locus de control. Según los autores, el control debería medirse como una propiedad de la persona además de como una propiedad de la situación.

Considerando la misma argumentación, algunos estudios han ampliado el modelo demandas-control para incluir el locus de control (Daniels y Guppy, 1994; Newton y Keenan, 1990; Parkes, 1991).

Sin embargo, las investigaciones realizadas, tanto sobre el modelo básico como sobre el modelo ampliado, ofrecen resultados inconsistentes. Westman (1992) señala que el uso de interacciones de orden superior puede ayudar a explicar esos resultados inconsistentes. Smith et al. (1990) señalan que se sabe relativamente poco sobre cómo las variables moduladoras pueden funcionar en combinación unas con otras, y que el estudio de los efectos moduladores conjuntos puede aumentar la varianza explicada y proporcionar una base para identificar personas altamente vulnerables. Según Kasl (1987), una de las metas que debería tener prioridad es identificar variables que expliquen varianza adicional en los resultados adversos de salud, indicando, por tanto, una vulnerabilidad diferencial a la exposición ambiental. En el mismo sentido, Lazarus y Folkman (1984) señalan que los modelos generales no pueden explicar fácilmente las diferencias individuales en los resultados; sin embargo, los modelos específicos están ganando en importancia. La especificidad de un modelo hace referencia a su aplicación sobre grupos específicos de personas y, según los autores, es una condición necesaria adicional para evitar resultados inconsistentes.

Por otro lado, la mayoría de los estudios realizados sobre el estrés laboral no ha tenido en cuenta que los trabajadores no se encuentran en un mundo aislado,

Conclusiones.

el del trabajo, sino que están inmersos en otros ámbitos, como el familiar y que ambos mundos están interrelacionados. Por tanto, para entender el proceso del estrés es imprescindible tener en cuenta el ámbito familiar de los trabajadores (Baruch et al., 1987; Kahn y Byosiere, 1992; Martocchio y O'Leary, 1989).

Sin embargo, la importancia relativa de los factores laborales y no laborales sobre la salud mental es probable que dependa de cómo se considere esta última. Así, esa importancia puede variar en función de que se considere la salud mental relacionada con el puesto o la salud mental de contexto-libre (Warr, 1987). En el caso de la salud mental de contexto-libre, concerniente a la vida en general, parece probable que los factores no laborales tengan mayor influencia que los laborales. Por otro lado, la salud mental relacionada con el trabajo, como es el caso de la satisfacción laboral, está determinada principalmente por las características del ambiente ocupacional. En el mismo sentido, Brief et al. (1993) plantean que diferentes facetas del bienestar psicológico pueden estar afectadas diferencialmente por diferentes factores de personalidad, circunstancias situacionales y su interacción. Por tanto, para hacer nuevos progresos en esta área, se requiere examinar más la especificidad de las facetas del bienestar (Parkes, 1989).

Otro aspecto a tomar en consideración es la diferencia en los enfoques de la investigación sobre esta temática en función del género. En la mayoría de los estudios sobre el estrés laboral y sobre el modelo de Karasek se han utilizado muestras de hombres (Karasek, 1979; Karasek et al., 1982b; Karasek y Theorell, 1990), mientras que en los estudios sobre el ámbito familiar y sus efectos sobre el trabajo, se han utilizado fundamentalmente muestras de mujeres. Sin embargo, cada vez más, se reconoce que los dos ámbitos son relevantes tanto para los hombres como para las mujeres. Es importante saber si, tanto en hombres como en mujeres, dichos procesos ocurren de forma similar. Distintos autores sugieren que se realice investigación más específica del género en el futuro (Kahn y Byosiere, 1992; Vahtera et al., 1996; Waldron, 1976). Loscocco y Spitze (1990) y Piltch et al. (1994) sugieren que se necesita más investigación que analice el impacto relativo de las influencias laborales y no laborales sobre la salud mental y estudiar

las interacciones entre ellas, así como las potenciales fuentes no laborales de apoyo entre muestras de hombres y mujeres en puestos similares.

Cuando se comparan hombres y mujeres, es importante controlar el tipo de puesto (Piltch et al., 1994; Sorensen et al., 1985). Como señalan Loscocco y Spitze (1990), la alta segregación por género crea problemas de interpretación en muestras de población generales ya que es probable que los hombres y mujeres representados estén trabajando en diferentes tipos de puestos.

Asimismo, este último aspecto está relacionado con otra de las críticas realizadas a la investigación realizada por Karasek (1979) sobre el modelo demandas-control. Las muestras utilizadas provienen de diferentes ocupaciones y, por tanto, el estatus socioeconómico puede ser una variable confundente en la asociación entre el estrés y el bienestar (Sheffield et al., 1994). Para mitigar el efecto confundente, la muestra ideal debería ser una ocupacionalmente homogénea.

Por último, Beehr y Newman (1978) recomendaron, para proporcionar mejor evidencia sobre la causalidad en estudios de campo no experimentales, utilizar diseños longitudinales. Esta es una recomendación común encontrada en las discusiones de investigación (Carayon, 1993a; Ganster, 1989; Johnson, 1989; Kasl, 1978; Martocchio y O'Leary, 1989; Piltch et al., 1994), pero raramente se ha seguido (Carayon et al., 1995; Newton y Keenan, 1990; Parkes, 1982, 1991; Spector y O'Connell, 1994).

En el presente trabajo se ha intentado dar un marco integrador a la investigación sobre el modelo demandas-control, sus aportaciones, las críticas recibidas así como los principales intentos de superar su excesiva simplificación. Asimismo, se ha intentado abordar las principales cuestiones planteadas en la literatura sobre este tema. Para ello, se ha tratado de elaborar un modelo que incorpore los elementos del modelo demandas-control de Karasek (1979) y que, por otro lado, incorpore otros factores ambientales así como factores de personalidad y factores familiares. Sin embargo, no se ha pretendido elaborar un modelo de aplicación general, sino que se han elaborado modelos específicos para

dos indicadores de salud mental, uno de contexto-libre, el bienestar psicológico, y otro de salud mental relacionada con el trabajo, la satisfacción laboral. Asimismo, los modelos de bienestar psicológico y satisfacción laboral se han desarrollado para dos grupos específicos, un grupo de hombres y otro de mujeres.

La elaboración de los distintos modelos se ha desarrollado a partir del análisis multivariado de los distintos modelos propuestos en la literatura: el modelo demandas-control (Karasek, 1979), el modelo demandas-control-apoyo social (Johnson y Hall, 1988; Johnson et al., 1989; Hall y Johnson, 1989; Landsbergis et al., 1992; Taylor, 1989) y el modelo demandas-control-locus de control (Daniels y Guppy, 1994; Parkes, 1991), así como de modelos planteados a partir de la literatura revisada: a) el modelo demandas-control-apoyo social-locus de control, cuyo estudio es sugerido por Parkes (1991), así como por las investigaciones realizadas por Daniels y Guppy (1994) y Lefcourt et al. (1984); y b) los modelos demandas-control-estado civil y demandas-control-estado parental, cuyo interés se desprende de los estudios realizados por Vahtera et al. (1996).

Para el desarrollo de los modelos se ha utilizado un diseño longitudinal con dos momentos temporales, lo cual permite controlar los niveles iniciales de salud mental, antes de considerar las contribuciones de las variables predictoras. Tal diseño permite reforzar el argumento de que las variables predictoras juegan un papel causal con respecto a los cambios en la salud mental (Cohen y Cohen, 1983; Finkel, 1995; Kasl, 1987; Plewis, 1985).

La determinación de los momentos temporales utilizados está basada en la consideración del proceso de socialización organizacional. El presente trabajo se centra en un grupo de jóvenes trabajadores que se encontraban en su primera incursión estable en el mundo del trabajo. Desde las distintas aproximaciones al estudio de la socialización organizacional, se ha destacado que el periodo de ingreso en una organización laboral es un periodo especialmente estresante (Bravo, 1997; Feldman, 1981; Fisher, 1986; Katz, 1985; Major, Kozlowski, Chao y Gardner, 1995; Miller y Jablin, 1991). Este periodo se correspondería con la etapa de encuentro y es el momento en el que los trabajadores se enfrentan con las

demandas del puesto (Nelson, 1987) y puede aparecer el estrés de rol (Whitely et al., 1992). Conforme se pasa a la etapa final, la de cambio y adquisición, se adquieren estrategias para tratar con las demandas del rol (Buchanan, 1974; Nelson et al., 1988; Schein, 1978). Sin embargo, los posibles efectos de las conductas realizadas para reducir el nivel de estrés de rol, se reflejarán en los niveles del mismo en periodos más tardíos del proceso de socialización (Bravo, 1997; Whitely et al., 1992). Por tanto, el interés fundamental del presente trabajo está en el estudio de los procesos desarrollados en este último periodo.

Así, teniendo en cuenta que el objetivo del presente trabajo consiste en la elaboración de cuatro modelos del proceso de estrés laboral (en función del tipo de resultado, bienestar psicológico o satisfacción laboral, y del género, hombres o mujeres), a partir del modelo básico demandas-control de Karasek (1979) y sus sucesivas ampliaciones, en todas las interacciones planteadas se considera la interacción entre las demandas y el control.

A partir de la literatura revisada, se planteaban una serie de hipótesis agrupadas en tres bloques principales. Un primer bloque de hipótesis hacía referencia a las posibles diferencias de género en las distintas variables consideradas. Un segundo bloque de hipótesis hacía referencia a las relaciones entre las distintas variables en la predicción del bienestar psicológico de hombres y mujeres. Por último, en el tercer bloque de hipótesis, se hacía referencia a las relaciones entre las variables en la predicción de la satisfacción laboral de hombres y mujeres.

Como ya se ha señalado en varias ocasiones, aunque *a priori* se planteaban hipótesis sobre todas las interacciones en las que intervinieran las variables consideradas, debido al procedimiento de elaboración de los modelos, durante el cual se seleccionaban solamente algunas de dichas variables (ver p. 224), no todas las hipótesis han sido contrastadas. Asimismo, puesto que las interacciones de orden superior son las más relevantes, únicamente si éstas no son significativas, se consideran las hipótesis que plantean interacciones de orden inferior.

A continuación se presenta la discusión de los principales resultados obtenidos respecto a cada uno de los tres bloques de hipótesis puestas a prueba. El resumen de dichos resultados se muestra en la tabla 4.39 (p.328).

5.1.1. Diferencias de género en el conflicto de rol, el control, el apoyo social, el locus de control, el bienestar psicológico y la satisfacción laboral.

Los resultados obtenidos muestran que los hombres tienen mayor conflicto de rol que las mujeres. Dicho resultado apoya los encontrados en la literatura, en el sentido de que los hombres tienden a experimentar mayores demandas en el puesto (Theorell et al., 1987) y, en concreto, mayor conflicto de rol (Havlovic y Keenan, 1995; Lambert, 1991). De todos modos también hay algún estudio que no encuentra dichas diferencias (Bravo et al., 1994). Esta mayor carga de trabajo en los hombres que en las mujeres podría ser un indicador de la asignación de una mayor responsabilidad a los hombres que a las mujeres. Diversos estudios han encontrado que, por término medio, las mujeres tienen posiciones más bajas que los hombres (Davidson y Cooper, 1983; Nieva y Gutek, 1981; Rosenbaum, 1985). Como señala Greenglass (1982), incluso en ambientes de empleo que son ocupados en gran medida por mujeres, es más común designar hombres para los puestos superiores.

Por otro lado, aunque los hombres tienen mayores demandas, los resultados obtenidos en el presente trabajo muestran que también tienen mayor autonomía o control para afrontarlas. Estos estudios apoyan los encontrados en la literatura (Hall, 1989; Hugues y Galinsky, 1994; Havlovic y Keenan, 1995; Lambert, 1991; Theorell et al., 1987). Como señala Hall (1989), incluso en puestos considerados tradicionalmente como "trabajos de mujeres", los hombres tienen mayor nivel de control que las mujeres.

Estos dos resultados, tomados conjuntamente, podrían estar indicando que, a pesar de la creciente incorporación de las mujeres al mundo laboral y la creciente igualación de los roles laborales, siguen existiendo diferencias en las características de los puestos desempeñados. En futuros estudios debería considerarse, no sólo el puesto ocupado por hombres y mujeres, sino analizar de forma más detallada el tipo de tareas asignado a cada uno de ellos.

En cuanto al apoyo social laboral, en contra de la hipótesis planteada, no se han encontrado diferencias en función del género. Estos resultados son contrarios, entre otros, a los obtenidos por Faegin y Faegin (1986), Fernández (1981), Loscocco y Spitze (1990), Morrison (1992) y Ohlott et al. (1994), los cuales muestran que los hombres tienen mayor apoyo social de sus compañeros y supervisores. Sin embargo, también existen estudios que no han encontrado diferencias en el apoyo social en función del género (Dollard et al., 1995; Etzion, 1984; Kirchmeyer, 1995). Kirchmeyer (1995) encuentra que la semejanza en edad era un mejor predictor de las experiencias en el puesto, entre ellas la integración en el grupo de trabajo, que el género. Por tanto, la falta de diferencias en apoyo social en función del género encontrada en el presente estudio puede ser debida a que se trata de una muestra de jóvenes trabajadores con un rango de edad reducido.

Asimismo, los resultados obtenidos en este trabajo no encuentran diferencias de género en el locus de control. Estos resultados son contrarios, entre otros, a los resultados de Bhattacharya y Husain (1985), de Brabander y Boone (1990) y Lee y Dengerink (1992), los cuales mostraban que las mujeres tienen un locus más externo que los hombres. En el presente trabajo, tanto hombres como mujeres muestran una tendencia hacia un locus de control interno. El predominio general de un locus de control interno podría ser explicado por la existencia de un mayor individualismo en las sociedades económicamente avanzadas, el cual está relacionado con un menor fatalismo (Bond, 1988; Hofstede, 1980; Smith et al., 1997). Por tanto, el desarrollo económico podría llevar a una igualación en el locus de hombres y mujeres, el cual tendería a ser predominantemente interno.

Conclusiones.

En cuanto al bienestar psicológico, los resultados obtenidos muestran que no existen diferencias en función del género. Dicho resultado es contrario a la hipótesis planteada, así como a los obtenidos por gran parte de la literatura. La mayor parte de los estudios realizados encuentran que las mujeres tienen menor bienestar psicológico que los hombres (Aneshensel et al., 1981; Barnett et al., 1987; Hugues y Galinsky, 1994; Pearlin, 1975; Rosenfield, 1989; Roxburgh, 1996; Simon, 1995; Ulbrich, 1989; Wu y DeMaris, 1996). Desde la perspectiva de la exposición diferencial, se considera que la peor salud mental de las mujeres se debe a que la combinación de los roles laborales y familiares crea estresores específicos para las mujeres (Aneshensel et al., 1981; Barnett et al., 1987; Pearlin, 1975; Rosenfield, 1980, 1989; Simon, 1995; Ulbrich, 1989). Teniendo esto en cuenta, es posible que la falta de diferencias encontradas en el presente trabajo se deba a la pequeña proporción de personas que tienen responsabilidades familiares, lo cual implica una mayor semejanza en el tipo de roles desempeñados por hombres y mujeres. Es posible que las diferencias en bienestar en función del género surjan si se considera una muestra en la que un mayor número de personas tenga demandas familiares (conyugales y parentales).

Por último, en el presente trabajo se planteaba que no existirían diferencias entre hombres y mujeres en satisfacción laboral. Los resultados obtenidos apoyan dicha hipótesis y son congruentes con los obtenidos en los estudios previos (Bravo et al., 1993b; Burstein et al., 1975; Carrero, 1991; Decker y Borgen, 1993; Ebeling et al., 1979; Fernández y Ovejero, 1994; Goh et al., 1991; Lambert, 1991; Quinn y Staines, 1979; Weaver, 1977, 1980). Como señala Mason (1995), desde la perspectiva situacional, cabe esperar que hombres y mujeres que ocupan puestos similares tengan el mismo nivel de satisfacción laboral.

Por otro lado, la falta de diferencias en el nivel de bienestar psicológico y satisfacción laboral de hombres y mujeres no implica necesariamente que estén determinados por los mismos factores. La literatura revisada muestra que existen diferencias en el efecto sobre la salud mental de hombres y mujeres de la combinación de los distintos factores laborales, familiares y de personalidad

(Piltch et al., 1994; Vahtera et al., 1996). Los resultados obtenidos en el presente trabajo, asimismo, muestran que dicho efecto es diferente para hombres y mujeres.

Al análisis y discusión de los modelos obtenidos para explicar el bienestar psicológico y la satisfacción laboral de hombres y mujeres se dedican los siguientes apartados. En primer lugar, se discutirán los resultados relativos al bienestar psicológico y, a continuación, los relativos a la satisfacción laboral.

5.1.2. La predicción del bienestar psicológico en hombres y mujeres.

En el capítulo anterior se presentó un resumen de los resultados significativos encontrados en los modelos elaborados (tabla 4.39., p. 328). Respecto al bienestar psicológico de los hombres, los resultados muestran que está determinado, en primer lugar, por el nivel de bienestar previo, el cual explica el 30% de la varianza.

Asimismo, existe un efecto negativo del conflicto de rol en el cambio producido en el nivel de bienestar, es decir, un aumento en el nivel de conflicto está asociado a una disminución en el nivel de bienestar. Este resultado apoya la hipótesis planteada y es congruente con los resultados obtenidos en la literatura revisada (Buck, 1972; Fimian, 1984; Karasek y Theorell, 1990; Summers et al., 1995; Tausig y Fenwick, 1992; Westman, 1992).

Por otro lado, los resultados obtenidos no son congruentes con los estudios previos que encuentran un efecto positivo del control (Barnett y Baruch, 1985; Barnett y Marshall, 1991; Carayon, 1993a; Carayon et al., 1995; Spector, 1986; Verbrugge, 1983; Warr, 1987), así como del locus de control interno (Archer, 1979; Chan, 1977; Daniels y Guppy, 1992; Fisher, 1989; Kobasa, 1979; Kobasa y Puccetti, 1983; Lefcourt, 1976, 1983; Lester, 1982; McFarlane et al., 1983; Trocki y Orioli, 1994) sobre el bienestar psicológico. Así, en el presente

Conclusiones.

trabajo no se ha encontrado un efecto significativo del control ni del locus de control. Sin embargo, sí aparece un efecto *suelo* para los hombres con locus externo y bajo control. Este resultado coincide con el obtenido por Daniels y Guppy (1994), los cuales lo explican mediante el modelo de reducción de la discrepancia de Fisher (1989). De acuerdo con dicho modelo, la ejecución del control lleva a sentimientos de competencia y bienestar, así como la creencia de la propia capacidad para controlar el ambiente; los externos con poca autonomía tienen poca oportunidad de controlar el ambiente de trabajo, a diferencia de los externos con altos grados de autonomía y poca creencia en su capacidad de controlar el ambiente a diferencia de los internos. Por tanto, los externos sin autonomía se esperaba que presenten bajos niveles de bienestar psicológico. El locus de control externo junto con un bajo control representa una situación en que el bienestar psicológico es tan bajo, que el aumento en el nivel del conflicto crea pocas diferencias.

Por lo que respecta a la interacción entre el conflicto y el control, los resultados obtenidos muestran que su efecto sobre el bienestar psicológico de los hombres depende del locus de control. En la literatura revisada se plantea que el efecto beneficioso del control se da únicamente cuando la persona tiene un locus de control interno (Daniels y Guppy, 1992; Frese, 1989; Kahn y Byosiere, 1992; Parkes, 1989), debido a que persisten más en el afrontamiento o hacen un uso más eficaz del control. Asimismo, desde las teorías del ajuste persona-ambiente se predice que la congruencia entre las creencias de control personal y las oportunidades de control ambiental lleva a resultados más favorables que la incongruencia (Caplan, 1987; French et al., 1982). Los resultados del presente estudio muestran que, en situaciones de bajo conflicto, es beneficioso el control y/o la creencia en el control; sin embargo, en situaciones de alto conflicto, no existen diferencias en el bienestar psicológico ni en función del locus de control ni del control. Por tanto, los resultados no apoyan la hipótesis de la congruencia, ni los resultados obtenidos por Parkes (1991), quien encuentra efectos de congruencia en situaciones de bajas demandas, aunque no cuando las demandas son altas. Como señalan Warr (1987) y Steptoe (1989), la noción de que las personas estarán mejor cuando sus creencias en el control sean congruentes con las

condiciones y demandas ambientales es atractiva pero no es avalada por la evidencia empírica.

Los resultados obtenidos muestran, asimismo, que el efecto del conflicto y el control sobre el bienestar psicológico de los hombres también depende del estado parental. A partir del estudio realizado por Vahtera et al. (1996) y la literatura que encuentra que el estado parental no tiene ningún efecto modulador en el caso de los hombres (Barnett y Marshall, 1993; Barnett et al., 1992a), se planteaba la hipótesis de que la interacción entre las demandas, el control y el estado parental sería sólo significativa en el caso de las mujeres. Sin embargo, el presente trabajo encuentra que para los hombres con puestos activos (altas demandas y alto control), las demandas familiares pueden suponer una sobrecarga adicional, mientras que para los hombres en puestos de *alto strain* (altas demandas y bajo control), los hijos pueden suponer un apoyo que contrarreste los efectos de un mal puesto. Por tanto, estos resultados indican que los roles familiares también juegan un papel importante en la salud mental de los hombres.

Respecto al bienestar psicológico de las mujeres, los resultados muestran que está determinado, en primer lugar, por el nivel de bienestar previo, el cual explica el 20% de la varianza. Si comparamos el porcentaje de varianza explicado en relación al correspondiente en los hombres, cabe concluir que el nivel de estabilidad en bienestar psicológico es menor en las mujeres.

Asimismo, existe un efecto negativo del conflicto de rol y un efecto positivo del apoyo social laboral en el cambio producido en el nivel de bienestar, es decir, un aumento en el nivel de conflicto y una disminución en el nivel de apoyo están asociados a una disminución en el nivel de bienestar. Estos resultados apoyan las hipótesis planteadas y son congruentes con los resultados obtenidos en la literatura revisada sobre el conflicto de rol (Buck, 1972; Fimian, 1984; Karasek y Theorell, 1990; Summers et al., 1995; Tausig y Fenwick, 1992; Westman, 1992) y sobre el apoyo social (Carayon et al., 1995; Etzion, 1984; French et al., 1983; Ganster et al., 1986; Kaufmann y Beehr, 1989; Loscocco y Spitze, 1990; Parkes, 1982; Roxburgh, 1996).

Conclusiones.

Por otro lado, los resultados obtenidos no son congruentes con los estudios previos que encuentran un efecto positivo del control (Barnett y Baruch, 1985; Barnett y Marshall, 1991; Carayon, 1993a; Carayon et al., 1995; Spector, 1986; Verbrugge, 1983; Warr, 1987) y del matrimonio (Baruch y Barnett, 1986; Karasek et al., 1987; Kessler y Essex, 1982; Roskies y Carrier, 1994; Wu y DeMaris, 1996), así como un efecto negativo de los hijos (Abbot y Brody, 1985; Barnett y Baruch, 1985; Brown y Harris, 1978; Cleary y Mechanic, 1983; Gore y Mangione, 1983; Lewis y Cooper, 1988; Loscocco y Spitze, 1990; McLanahan y Adams, 1987; Veroff et al., 1981) sobre el bienestar psicológico de las mujeres. Así, en el presente trabajo no se ha encontrado un efecto significativo del control ni del estado civil ni del estado parental. Sin embargo, sí aparece un efecto *suelo* para las mujeres casadas y con bajo control y para las mujeres sin hijos y bajo control.

A partir de la literatura sobre el apoyo social se planteaba que las familias en general, y los cónyuges en particular, sirven como fuentes importantes de apoyo social para enfrentarse tanto con los problemas diarios como con los principales eventos estresantes de la vida (Barbarin et al., 1985; Caplan, 1976; Cohen y Wills, 1985; McCubbin et al., 1980). La existencia de recursos de apoyo social, como el matrimonio, no asegura necesariamente la provisión de apoyo cuando se necesita, pero sí afecta a la probabilidad de que se experimente dicho apoyo (Pugliesi y Shook, 1998). Sin embargo, los resultados encontrados parecen indicar que las demandas asociadas al rol conyugal de las mujeres tienen un mayor peso que los posibles efectos beneficiosos de la disponibilidad de apoyo emocional y/o informacional. Así, el efecto *suelo* de las mujeres casadas y con bajo control se podría explicar por las mayores demandas familiares derivadas del rol conyugal junto con el efecto negativo de la falta de control en el trabajo. Estos resultados van en la línea de los obtenidos por Lennon y Rosenfield (1992), los cuales señalan que bajos niveles de control en el trabajo parecen ser particularmente perjudiciales para el bienestar entre las mujeres casadas; sin embargo, el mayor control parece compensar los efectos de más responsabilidades familiares. En este sentido, los resultados son consistentes con el argumento de que las condiciones positivas en un ámbito de la vida pueden compensar las condiciones negativas en otro (Sieber, 1974; Thoits, 1983).

Por otro lado, el efecto *suelo* de las mujeres sin hijos y con bajo control parece indicar que, a pesar de que el rol parental es extremadamente demandante en tiempo y energía, es también una fuente principal de gratificación y satisfacción para las mujeres (McKee, Markham y Scott, 1993) y su falta puede vivirse de forma negativa.

Por lo que respecta a la interacción entre el conflicto y el control, los resultados muestran que su efecto sobre el bienestar psicológico de las mujeres depende del estado civil y del estado parental.

El modelo demandas-control se cumple únicamente para la mujeres casadas y las mujeres con hijos. Es decir, cuando el nivel de demandas es alto, el control únicamente es beneficioso para las mujeres casadas o con hijos. Una posible explicación de los resultados obtenidos en el presente estudio es que debido a la mayor responsabilidad de las mujeres en el cuidado de la casa y de los niños (Barnett y Marshall, 1991; Bird, 1997; Duxbury y Higgins, 1991; Gray et al., 1990; Hughes y Galinsky, 1994; Instituto de la Mujer, 1990; Leslie et al., 1991; Nieva y Gutek, 1981; Ross y Van Willigen, 1996; Shelton, 1992), sus demandas familiares y laborales son simultáneas (Hall, 1972). Por tanto, el control en el trabajo permite compaginar mejor ambas demandas; el control permite ajustar el ambiente estresante a los requisitos de la persona (Frese, 1989). Por otro lado, como señalan Lennon y Rosenfield (1992), las altas demandas laborales y familiares contribuyen a que no se pueda satisfacer ninguna responsabilidad completamente y, por tanto, al sentimiento de que la vida de uno está fuera de control, lo cual está asociado a un mayor distrés (Rosenfield, 1989). Esto podría explicar que, con altas demandas laborales, el ejercer control en el trabajo sea especialmente beneficioso para las mujeres casadas o para las mujeres con hijos.

5.1.3. La predicción de la satisfacción laboral en hombres y mujeres.

Como se ha señalado anteriormente, la importancia relativa de los factores laborales y no laborales sobre la salud mental puede depender del tipo de salud que se considere. A diferencia del bienestar psicológico, que es un tipo de salud mental de contexto libre, la satisfacción laboral es un aspecto de la salud mental relacionada con un contexto específico, el del trabajo. Por tanto, puede estar afectada de forma diferente por las distintas variables consideradas.

Como puede verse en la tabla 4.39. (p. 328), la satisfacción laboral de los hombres está determinada, en primer lugar, por el nivel previo de satisfacción, el cual explica el 34% de la varianza.

Sin embargo, un resultado destacable es la falta de significación del conflicto en la predicción de la satisfacción laboral de los hombres. La mayor parte de la literatura revisada ha encontrado que el conflicto de rol tiene efectos directos negativos sobre la satisfacción laboral (Adkins, 1995; Fisher y Gitelson, 1983; Fry y Hellriegel, 1987; Jackson y Schuler, 1985; Kemery et al., 1987; Klenke-Hamel et al., 1990; Mayes y Ganster, 1988; Miles, 1975; Netemeyer et al., 1990; Netemeyer et al., 1995; Peiró y González-Romá, 1991; Schuler, 1979; Westman, 1992). No obstante, existen estudios que encuentran que el conflicto de rol no tiene un efecto directo sobre la satisfacción laboral (Bedeian y Armenakis, 1991; Bravo et al., 1993; Bravo et al., 1995; González-Romá et al., 1995; Lloret, 1991). Sin embargo, en la literatura revisada no existen argumentos teóricos que justifiquen la ausencia de un nexo causal entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral.

Por otro lado, los resultados encontrados muestran que existe un efecto positivo del apoyo social laboral en el cambio producido en el nivel de satisfacción laboral, es decir, un aumento en el nivel de apoyo está asociado a un aumento en el nivel de satisfacción. Este resultado apoya la hipótesis planteada y es congruente con los resultados obtenidos en la literatura revisada (Carayon et al., 1995; Etzion,

1984; French et al., 1983; Ganster et al., 1986; Kaufmann y Beehr, 1989; Loscocco y Spitze, 1990; Parkes, 1982; Roxburgh, 1996).

Al igual que ocurría en el caso del bienestar psicológico, los resultados obtenidos no son congruentes con los estudios previos que encuentran un efecto positivo del control sobre la satisfacción laboral (Bechtold, et al., 1981; Beehr y Drexler, 1986; Breugh, 1985; Fletcher y Jones, 1993; Greenberger et al., 1989; Hackman et al., 1978; Jackson y Schuler, 1985; Loher et al., 1985; Sauter, 1989; Shaw y Riskind, 1983; Stone, 1985; Wall y Clegg, 1981; Weaver, 1978). Por otro lado, los resultados obtenidos no encuentran un efecto directo del estado parental sobre la satisfacción laboral de los hombres, lo cual es congruente con la literatura revisada (Karasek et al., 1987; Lambert, 1991). Sin embargo, los resultados muestran un efecto *suelo*. Los hombres con hijos y bajo control son los que menor satisfacción laboral presentan si se comparan con el resto de grupos. Estos resultados indican que los hijos juegan un papel importante en la satisfacción laboral y que pueden suponer una carga para los hombres, especialmente si se combinan con pobres condiciones laborales. Sin embargo, es necesario contemplar con cautela dichos resultados debido al escaso número de hombres con hijos.

Por lo que respecta a la interacción entre el conflicto y el control, los resultados muestran que su efecto sobre la satisfacción laboral de los hombres depende del estado parental. La literatura revisada, al igual que ocurría en el caso del bienestar psicológico, nos llevaba a plantear que dicha interacción sería significativa únicamente en el caso de las mujeres. Sin embargo, el presente trabajo encuentra que, en los hombres con hijos, los puestos activos (altas demandas y alto control) están relacionados con una alta satisfacción laboral, mientras que la satisfacción es menor en el caso de los puestos de *alto strain* (altas demandas y bajo control). Es decir, en el caso de los hombres con hijos los resultados apoyan la hipótesis planteada por el modelo demandas-control, los puestos que más satisfacción generan son los activos. Sin embargo, el modelo no se cumple en el caso de los hombres sin hijos.

Conclusiones.

Por último, la satisfacción laboral de las mujeres está determinada por el nivel previo de satisfacción, el cual explica el 24% de la varianza. De nuevo, el porcentaje de estabilidad es menor que el presentado por los hombres. Por otro lado, existe un efecto negativo del conflicto de rol y un efecto positivo del apoyo social laboral en el cambio producido en el nivel de satisfacción, es decir, un aumento en el nivel de conflicto y una disminución en el nivel de apoyo están asociados a una disminución en el nivel de satisfacción laboral. Estos resultados son congruentes con los encontrados en la literatura tanto respecto al conflicto de rol (Adkins, 1995; Fisher y Gitelson, 1983; Fry y Hellriegel, 1987; Jackson y Schuler, 1985; Kemery et al., 1987; Klenke-Hamel et al., 1990; Mayes y Ganster, 1988; Miles, 1975; Netemeyer et al., 1990; Netemeyer et al., 1995; Peiró y González-Romá, 1991; Schuler, 1979; Westman, 1992) como al apoyo social laboral (Carayon et al., 1995; Etzion, 1984; French et al., 1983; Ganster et al., 1986; Kaufmann y Beehr, 1989; Loscocco y Spitze, 1990; Parkes, 1982; Roxburgh, 1996).

Los resultados muestran que tanto el control, como el locus de control no tienen un efecto directo sobre la satisfacción laboral de las mujeres. Dichos resultados son contrarios a los encontrados en la literatura, tanto en lo referente al control (Bechtold, et al., 1981; Beehr y Drexler, 1986; Breaugh, 1985; Fletcher y Jones, 1993; Greenberger et al., 1989; Hackman et al., 1978; Jackson y Schuler, 1985; Loher et al., 1985; Sauter, 1989; Shaw y Riskind, 1983; Stone, 1985; Wall y Clegg, 1981; Weaver, 1978) como al locus de control (Anderson, 1977; Andrisani y Nestel, 1976; Dodd-McCue y Wright, 1996; Gemmill y Heisler, 1972; Guppy y Risk, 1996; Koeske y Kirk, 1995; Spector, 1982; Spector y O'Connell, 1994). Sin embargo, los resultados obtenidos muestran un efecto *suelo*. Las mujeres con menor satisfacción laboral son aquellas con bajo apoyo, bajo control y un locus externo; es decir, mujeres con poco contacto social, bajo control y que, simultáneamente, creen poco en su capacidad para controlar el ambiente laboral. Estos resultados indican que, a pesar de no existir efectos directos de un locus externo y un bajo control, si se dan conjuntamente, y además existe un bajo apoyo social, son especialmente perjudiciales.

Por lo que respecta al modelo demandas-control, los resultados muestran relaciones complejas dependiendo del locus de control, el apoyo social laboral y el estado civil de las mujeres.

Los resultados muestran que se puede distinguir entre ambientes laborales con un clima pobre y ambientes con un clima de apoyo. En los ambientes con un clima pobre, es decir, en aquellos en que existe bajo apoyo de supervisores y compañeros, el control y el locus de control tienen efectos aditivos. La falta de apoyo reduce la satisfacción laboral en todos los tipos de puestos. Como ya se ha señalado, las mujeres con menor satisfacción laboral son aquellas con bajo apoyo, bajo control y un locus externo; es decir, mujeres con poco contacto social, bajo control y que, simultáneamente, creen poco en su capacidad para controlar el ambiente laboral.

En el caso de los ambientes en donde existe un alto apoyo social, los resultados son diferentes. Con bajo conflicto, los resultados apoyan los obtenidos por Parkes (1991) y la hipótesis de la congruencia (Caplan, 1987; French, Caplan y Harrison, 1982). El control es favorable para las personas con una orientación interna, cuyas creencias son congruentes con sus percepciones del ambiente, pero no para los que tienen una orientación externa, los cuales perciben incongruencia entre las creencias personales y las condiciones ambientales. Sin embargo, con un nivel alto de conflicto, los resultados muestran que es negativa la congruencia; es decir, es negativo tanto un exceso de control (control objetivo más creencia en el control) como un control demasiado bajo (control objetivo bajo más una creencia externa). Desde el punto de vista del modelo demandas-control, éste se cumple en el caso de un locus externo y presenta resultados inversos con un locus interno.

Con respecto al efecto de la interacción entre el control, el locus de control y el estado civil sobre la relación entre el conflicto de rol y la satisfacción laboral de las mujeres, los resultados son complejos y difíciles de interpretar, especialmente teniendo en cuenta que no se han encontrado estudios que aborden dichos efectos. En las mujeres casadas, los resultados son los contrarios a los del alto apoyo social, el modelo demandas-control se cumple en el caso de un locus

Conclusiones.

interno y presenta resultados inversos con un locus externo. En las mujeres solteras, el modelo presenta resultados inversos con un locus interno y existen efectos aditivos del conflicto y el control en el caso de las mujeres con locus externo.

Por último cabe destacar un efecto significativo no planteado en las hipótesis. Los resultados muestran que el efecto del conflicto de rol sobre la satisfacción laboral de las mujeres está modulado por el apoyo social laboral y el estado parental. En las mujeres sin hijos, el apoyo social tiene un efecto positivo independientemente del nivel de conflicto. Sin embargo, en las mujeres con hijos, el efecto del apoyo social depende del nivel de conflicto. El apoyo social no establece diferencias en satisfacción cuando el nivel de conflicto es bajo, sin embargo, al aumentar las demandas, el apoyo laboral se vuelve especialmente importante. El apoyo social puede ser un recurso que ayude a manejar situaciones conflictivas (Feldman y Brett, 1983; Nelson, 1987) y es especialmente importante para las mujeres con altas demandas familiares.

5.1.4. Aspectos relevantes de la comparación de los cuatro modelos desarrollados.

En este apartado se pretende abordar algunos aspectos que consideramos de especial importancia si comparamos los distintos modelos obtenidos.

Un primer aspecto a destacar es que, en el caso de los hombres, la estabilidad del bienestar psicológico y la satisfacción laboral es mayor que en el caso de las mujeres. Los niveles previos de bienestar psicológico y satisfacción laboral explican un 30 y un 34% respectivamente de la varianza de los niveles posteriores correspondientes en el caso de los hombres, mientras que en el caso de las mujeres explican un 20 y un 24%. El aspecto complementario de la mayor estabilidad en el caso de los hombres es la mayor variación en los niveles de salud mental de las mujeres entre los dos tiempos de medida. Si se observan los cuatro

modelos desarrollados (p.328), el cambio producido tanto en el bienestar psicológico como en la satisfacción laboral es explicado por un mayor número de variables e interacciones entre las variables en el caso de las mujeres. Este resultado podría indicar la mayor complejidad en las combinaciones entre los roles familiares y laborales de las mujeres. Sin embargo, esta interpretación hay que contemplarla con cautela debido al reducido número de hombres que desempeñan roles familiares en nuestra muestra.

Un segundo aspecto interesante es el papel jugado por el apoyo social laboral a través de los cuatro modelos. El apoyo social laboral tiene un efecto mayor sobre la satisfacción laboral que sobre el bienestar psicológico. Este resultado es congruente con los obtenidos por Karasek et al. (1982c) y Jayaratne y Chess (1984), los cuales mostraron que el apoyo del supervisor y los compañeros estaba más relacionado con la satisfacción laboral que con la ansiedad o con la depresión. Como señala Warr (1987), parece probable que las variables laborales tengan mayor influencia en el caso de la salud mental relacionada con el trabajo que en la salud mental general.

Por otra parte, las variables familiares, aunque no presentan efectos directos, sí tienen un efecto modulador significativo para la salud mental, incluyendo la relacionada con el trabajo, es decir, la satisfacción laboral.

Respecto a las variables familiares, cabe resaltar dos aspectos que se analizan a continuación. En primer lugar, los hijos juegan un papel importante en la salud mental tanto de los hombres como de las mujeres. En segundo lugar, el estado civil sólo tiene un papel significativo en el caso de la salud mental de las mujeres.

Como puede verse en la tabla 4.39. (p.328), los hijos tienen un efecto modulador en los cuatro modelos desarrollados. Es importante considerar que la muestra está compuesta por jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y 36 años. La etapa adulta se caracteriza por una serie de transiciones, cada una de las cuales requiere realizar tareas distintas que implican nuevas conductas y actitudes

Conclusiones.

(Rexroat y Shehan, 1987). Las diferentes etapas del ciclo vital están asociadas con diferentes tipos de estresores que, a su vez, necesitan diferentes tipos de afrontamiento (Schnittinger y Bird, 1990). Las demandas laborales y familiares, así como el conflicto trabajo-familia varían con las etapas del ciclo vital (Higgins, Duxbury y Lee, 1994; Lee y Duxbury, 1998). Durante el ciclo de vida familiar, los adultos experimentan cambios en la saliencia de sus roles como cuidador, pareja, empleado y amigo (Thériault y Cyr, 1996). Tanto para los hombres como para las mujeres, la intensidad de la implicación ocupacional puede variar en respuesta a la demandas de cada etapa del ciclo de vida familiar (Keith y Schafer, 1991). El periodo de tiempo en que se tienen que atender demandas en conflicto no se limita a los años preescolares de los niños sino que también está asociado con sus años de escuela (Lero, Goelman, Pence, Brockman y Nuttall, 1992; Voydanoff y Kelly, 1984). Así, pues, los sujetos con demandas familiares del presente estudio se encuentran en la etapa en la que dichas demandas pueden generar más conflicto con las demandas laborales.

Sin embargo, los resultados del presente estudio muestran que, a pesar de que los hijos parecen afectar al proceso de estrés de hombres y mujeres, no afectan de igual forma a ambos, ni el efecto es el mismo para el bienestar psicológico que para la satisfacción laboral.

En el caso de los hombres con hijos, los puestos activos (altas demandas y alto control) reducen el bienestar psicológico. Esto puede deberse a que es más probable que dichos puestos creen conflictos trabajo-familia, en el sentido de que pueden disminuir el tiempo dedicado a los hijos. Sin embargo, los hijos protegen de los efectos de un "mal puesto" (puesto de *alto strain*, altas demandas y bajo control). Como ya se ha señalado, los múltiples roles pueden proporcionar amortiguadores contra el fracaso o la frustración en cualquier rol dado, si se fracasa en una esfera, se tiene otras a las que recurrir (Sieber, 1974).

Sin embargo, los resultados son los opuestos en el caso de la satisfacción laboral. De acuerdo con Karasek (1979), los puestos que más satisfacción generan son los activos (altas demandas, alto control). La investigación indica que es más

probable que los hombres resuelvan su conflicto trabajo/familia a favor del trabajo (Cunningham, 1983; Rix y Stone, 1984) mientras que las mujeres dan prioridad a las responsabilidades familiares que están en conflicto con las funciones laborales (Frank, 1988; Katz, 1988; Osipow, 1983). Por tanto, aunque los puestos activos generen más conflicto trabajo-familia, el resultado laboral para los hombres es positivo. En este caso, los hijos no tienen un efecto protector sobre los puestos de *alto strain*, lo cual apoyaría los resultados de Parasuraman et al. (1992), en el sentido de que los roles no laborales tienen un efecto más beneficioso sobre el bienestar no laboral.

En el caso del bienestar psicológico de las mujeres con hijos, los resultados son los opuestos a los obtenidos en los hombres con hijos. El bienestar psicológico es mayor en los puestos activos que en los puestos de *alto strain*. Como ya se ha señalado, una posible explicación de estos resultados es que debido a la mayor responsabilidad de las mujeres en el cuidado de la casa y de los niños (Barnett y Marshall, 1991; Bird, 1997; Duxbury y Higgins, 1991; Gray et al., 1990; Hughes y Galinsky, 1994; Instituto de la Mujer, 1990; Leslie et al., 1991; Nieva y Gutek, 1981; Ross y Van Willigen, 1996; Shelton, 1992), sus demandas familiares y laborales son simultáneas (Hall, 1972). Por tanto, el control en el trabajo permite compaginar mejor las demandas laborales y familiares; como señala Frese (1989), el control permite ajustar el ambiente estresante a los requisitos de la persona.

Por otro lado, los hombres con hijos presentan mayor bienestar psicológico en los puestos de *bajo strain* (bajas demandas y alto control) que en los puestos pasivos (bajas demandas y bajo control), lo cual es congruente con el modelo de Karasek (1979). Sin embargo, en el caso de las mujeres con hijos, el bienestar psicológico es mayor en el caso de los puestos pasivos. De nuevo, el no tener responsabilidades en el trabajo puede compensar el exceso de responsabilidades no laborales.

En cuanto a la satisfacción laboral de las mujeres con hijos, al aumentar las demandas, el apoyo laboral se vuelve especialmente importante. Para la

Conclusiones.

satisfacción laboral de las mujeres es más importante el grado de apoyo social laboral que el grado de control. Una posible explicación es que, como ya se ha señalado, el control en el trabajo ayuda a compaginar los roles laboral y familiar y solucionar las demandas en el ámbito no laboral, lo cual repercute en un mayor bienestar psicológico. Sin embargo, el apoyo laboral ayuda a solucionar las demandas laborales, lo cual repercute en una mayor satisfacción laboral.

En resumen, los hijos juegan un papel importante en el proceso de estrés tanto para los hombres como para las mujeres. Sin embargo, los resultados apoyan que existen diferencias de *género*, atribuibles fundamentalmente a las distintas configuraciones de roles que siguen existiendo en la sociedad actual.

Por último, como ya se ha señalado, el estado civil modula junto con el control los efectos del conflicto de rol sobre el bienestar psicológico de las mujeres y no sobre el de los hombres. Si, como se ha sugerido, el efecto modulador del estado civil está relacionado con las demandas del hogar, explicaría el hecho de que no tenga un efecto modulador en el caso de los hombres.

La cantidad de esfuerzo requerido en el desempeño tanto del rol laboral como de los roles familiares podría explicar las posibles diferencias de género encontradas (Herman y Gyllstrom, 1977; Gutek et al, 1986). Dado la mayor dedicación de tiempo de las mujeres en el rol parental y posiblemente en el de cónyuge (Berk y Berk, 1979; Bird, 1997; Pleck, 1985; Ross y Van Willigen, 1996), los roles combinados de familia y trabajo de los hombres pueden requerir menos tiempo y energía que los roles combinados de familia y trabajo de las mujeres.

5.2. PRINCIPALES CONCLUSIONES.

En primer lugar, cabe destacar que el modelo demandas-control es demasiado simple para explicar la salud mental de los trabajadores. La pretensión

de Karasek (1979) de que una de las formas de reducir los niveles de *strain* es aumentar el control del trabajador no es respaldada por los presentes resultados. El proceso de estrés es un proceso muy complejo en el que intervienen, además, gran cantidad de variables. En el presente trabajo se han abordado algunas de ellas como son el locus de control, el apoyo social laboral o el estado civil y parental de los sujetos.

Se ha visto que estos factores juegan un papel importante a la hora de determinar los efectos beneficiosos, neutros o perjudiciales del control en el trabajo. Asimismo, se ha visto que su papel varía dependiendo de si se considera la salud mental de contexto-libre o la salud mental relacionada con el trabajo.

Por otro lado, es importante analizar el proceso de estrés de forma separada para hombres y mujeres. Los roles que hombres y mujeres desempeñan continúan teniendo diferencias en cuanto a sus configuraciones y responsabilidades, por tanto, sus vidas no son equiparables y tampoco lo son los aspectos que están incidiendo en su mayor o menor bienestar. En el caso de las mujeres parece existir una mayor complejidad en la interacción entre los distintos factores y una menor estabilidad en la salud mental a lo largo del tiempo.

Estas consideraciones son importantes desde un punto de vista teórico pero, asimismo, tienen importantes repercusiones prácticas para diseñar estrategias de intervención para la prevención y el manejo del estrés laboral. Se puede intervenir, fundamentalmente, a nivel organizacional o a nivel individual. La primera estrategia consiste en alterar las condiciones del trabajo de forma que sean menos estresantes o menos contraproducentes para los trabajadores. La segunda estrategia consiste en aumentar la resistencia de las personas a los estresores generados en el trabajo. Los psicólogos organizacionales se han concentrado de forma desproporcionada en reducir los efectos del estrés más que en reducir la presencia de estresores en el trabajo. Como consecuencia, el principal objetivo de la intervención ha sido la persona más que la organización (Kahn y Byosiere, 1992). Sin embargo, como señalan Peiró y Salvador (1993), es necesario resaltar la intervención a nivel organizacional para evitar que se identifique la intervención

Conclusiones.

en estrés laboral con la aplicación de técnicas de tipo clínico individual sin apenas preocuparse por los estresores que lo producen. Poner demasiado énfasis en ellas puede desenfocar el problema y contribuir a dificultar su verdadera solución.

Como se ha visto, el aumento en el control no es un medio eficaz para acabar con los resultados negativos del estrés, puesto que su efecto depende de otros factores. Sin embargo, el apoyo social en el trabajo sí parece tener un efecto beneficioso, especialmente en el caso de la satisfacción laboral de hombres y mujeres. Por tanto, subraya la necesidad de entrenar a los supervisores para comunicarse con los empleados y sensibilizarles sobre la importancia de dar apoyo.

Dada la importancia de los factores familiares, especialmente de los hijos, se debería aumentar la flexibilidad en el tiempo y el lugar de trabajo (Galinsky, 1986; Nieva, 1985; Pleck, 1986). La flexibilidad de horario representa un pequeño paso en esta dirección pero, como señalan Gutek et al. (1988), se podría ir más lejos. Por ejemplo, se podría dar la opción a los empleados de trabajar en casa ciertos días al año para amoldarse a los niños enfermos, etc. Las autoras recomiendan aumentar la flexibilidad en los paquetes de beneficios. Pocos paquetes de beneficios contienen actualmente opciones de cuidado de niños, aunque hay una buena razón para creer que el cuidado de los niños sería un beneficio altamente deseable para muchos trabajadores (Presser, 1986). Por otro lado, estos beneficios tienen que estar disponibles para los hombres al igual que para las mujeres.

Por último, se debería intentar reducir directamente el estresor, en este caso el conflicto de rol. Una estrategia eficaz parece ser la utilización de tácticas de socialización institucionalizadas (Bravo, 1997) durante el proceso de incorporación a la organización o la utilización de las técnicas de clarificación y negociación de roles (Dayal y Thomas, 1968), que tratan de especificar y asignar de forma negociada las responsabilidades de cada rol (Peiró y Salvador, 1993).

Dado que el bienestar se ha mostrado como el mayor predictor de los niveles posteriores de bienestar, es posible que pequeños cambios en el bienestar psicológico, se propaguen a través del tiempo produciendo cambios mayores en dicho bienestar (Frese y Zapf, 1988). Según Daniels y Guppy (1994), esta perspectiva incremental es consistente con un modelo circular sugerido por Firth-Cozens (1992). En su modelo, el aumento de los síntomas lleva a atribuciones más negativas, lo que a su vez lleva a menos apoyo social, menos control en el trabajo y más trabajo; a su vez, estos aumentos llevan a nuevas disminuciones en el bienestar.

5.3. LIMITACIONES Y SUGERENCIAS

Al interpretar los resultados obtenidos en el presente estudio hay que tomar en consideración una serie de limitaciones que contribuyen a clarificar su alcance al tiempo que ofrecen sugerencias para futuros estudios.

En primer lugar, el estudio fue diseñado para estudiar grupos específicos más que ser una muestra representativa, por tanto, los resultados obtenidos no se puede generalizar sin más a otras ocupaciones. El uso de una única ocupación tiene la ventaja de evitar los efectos confundentes de las diferencias socioeconómicas encontrados en estudios realizados sobre varias ocupaciones (Hurrell y McLaney, 1989) pero tiene el problema inherente de que no está claro si los resultados se pueden generalizar a hombres y mujeres de otras ocupaciones.

En segundo lugar, todas las medidas utilizadas son de autoinforme, lo que nos lleva a cuestiones sobre la varianza del método, es decir, la varianza atribuible al método de medida más que a las variables consideradas. Sin embargo, se han evaluado tanto efectos principales como efectos interactivos y, mientras que los primeros pueden ser resultado de los efectos del método, las relaciones interactivas no pueden ser fácilmente atribuidas a la varianza del método. Como señalan Wall et al. (1996), el impacto del sesgo de la varianza del método común

Conclusiones.

consistiría en aumentar los efectos principales a costa de la detección de efectos de interacción.

En tercer lugar, es necesario considerar la baja consistencia interna de la medida de locus de control utilizada. Sin embargo, a pesar de su baja consistencia, puede dar alguna indicación de las percepciones relevantes de control.

En cuarto lugar, la muestra tenía bajos niveles de sintomatología general, y una mayor variabilidad en los síntomas psicológicos produciría más poder para detectar efectos significativos de las variables implicadas en los análisis.

Por último, es necesario destacar el pequeño tamaño de la muestra de sujetos casados y con hijos, especialmente en el caso de los hombres. Este hecho ha impedido poner a prueba interacciones en las que interviniesen tanto el estado civil como el estado parental. En parte, esa limitación viene producida por plantear el estudio para analizar los fenómenos estudiados durante los primeros años de incorporación al trabajo. En esa etapa de la vida son todavía pocos los jóvenes que viven en pareja y tienen hijos. Por otro lado, el pequeño tamaño de la muestra reduce la potencia de los análisis, lo cual probablemente ha intervenido en la no significación de interacciones de orden superior en el caso de los hombres. Sin embargo, es importante destacar que, a pesar de la pérdida de potencia, se han detectado efectos interactivos significativos.

Como sugerencias de cara a futuras investigaciones cabe destacar la necesidad de replicación de los resultados en varias ocupaciones distintas. Asimismo, deberían utilizarse muestras de hombres y mujeres donde esté más equilibrado el número de sujetos casados/solteros y con hijos/sin hijos.

Asimismo, sería importante utilizar medidas multimétodo. Como señalan Bailey y Bhagat (1987), la investigación sobre estrés laboral con una aproximación multimétodo de medida añadiría considerable robustez metodológica a las estrategias utilizadas. Es necesaria investigación que combine el uso de medidas independientes y de auto-informe del control y los resultados para examinar las

respuestas a condiciones laborales que difieren de forma objetiva en las oportunidades de control (Murphy et al., 1993; Parkes, 1989).

En cuanto a la metodología, el presente estudio ha resaltado la importancia de analizar varios moduladores conjuntamente, a pesar de que los resultados no son siempre fácilmente interpretables. Puesto que las interacciones de orden superior son difíciles de encontrar, es especialmente necesario repeticiones para establecer la fiabilidad de estos resultados (Westman, 1992). Asimismo, los resultados indican que se deberían estudiar modelos complejos del proceso de estrés, tal y como sugieren los teóricos transaccionales (Cox, 1978; Edwards, 1992; Schuler, 1982), más que concentrarse en modelos simples de efectos lineales y de amortiguamiento. Además, al estudiar modelos más complejos, hay potencial para una mayor integración de una amplia y diversa literatura sobre el estrés ocupacional.

Para comprender adecuadamente el género como un contexto social que influye sobre la naturaleza de las experiencias en roles múltiples y, a su vez, sobre la salud psicológica, son necesarios estudios que evalúen directamente las diferentes condiciones de rol con que se encuentran hombres y mujeres (Hughes y Galinsky, 1994). Más que tener en cuenta los roles desempeñados, hay que tener en cuenta la amplia variedad de experiencias dentro de los roles (Barnett y Marshall, 1993; Hibbard y Pope, 1991; Noor, 1995; Warr y Parry, 1982). Asimismo, habría que incluir variables tales como el conflicto trabajo-familia para no tener que inferirlo de los resultados.

Otro aspecto que quizá sería importante es el estatus de empleo del cónyuge. Además de que pueden diferir las condiciones de rol encontradas por hombres y mujeres, las condiciones de rol encontradas por hombres en parejas donde los dos trabajan difieren de las condiciones encontradas por las personas cuyos cónyuges no trabajan.

Como señalan Gutek et al. (1988), es la naturaleza de las experiencias en el hogar así como las características del puesto las que determinan si el proceso

Conclusiones.

resulta en un aumento o disminución de la salud mental. Si se considera fuera de contexto, a menudo es imposible especificar cómo un evento familiar concreto afectará al ajuste laboral de una persona. El contexto que se tiene que considerar deberían incluir características individuales, familiares y ocupacionales.

Otro tipo de factores que sería interesante incluir son los estresores que pueden afectar especialmente a las mujeres como son la discriminación o el acoso sexual.

Por último, los resultados encontrados sugieren la importancia de estudiar hombres y mujeres de forma separada. Las diferencias encontradas reflejan diferencias de género, enmarcadas, por tanto, en un momento sociohistórico concreto en el que, sobre todo en nuestro país, se está produciendo una incorporación de la mujer al mercado laboral, una fuerte reducción de las tasas de natalidad y un incremento muy fuerte de los niveles de estudios de los jóvenes de ambos sexos. Todo ello repercute en un progresivo cambio de roles. Debido a ese progresivo cambio en los roles, es importante continuar estudiando dichos procesos en un futuro. Las investigaciones continuadas sobre el trabajo, la familia y la salud son esenciales si se quiere contribuir de forma significativa a la mejora de la calidad de vida de las personas. En estos ámbitos quedan muchas cuestiones cruciales sin responder.

Bibliografía

- ABBOT, D. A. Y BRODY, G. H. (1985): "The relation of age, gender and number of children to the marital adjustment of wives". *Journal of Marriage and the Family*, 47, 77-84.
- ABDEL-HALIM, A. A. (1980): "Effects of person-job compatibility on managerial reactions to role ambiguity". *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 193-211.
- ADKINS, C. L. (1995): "Previous work experience and organizational socialization: a longitudinal examination". *Academy of Management Journal*, 38, 3, 839-862.
- AGGARWAL, Y. P. Y KUMARI, M. (1975): "A study of locus of control ob boys and girls of various levels of socioeconomic status". *Kurukshetra University Research Journal (Arts and Humanities)*, 9, 26-32.
- AIKEN, L. Y WEST, S. G. (1991): *Multiple Regression: Testing and Interpreting Interactions*. Newbury Park, CA: Sage.
- ALFREDSSON, L.; SPETZ, C. L. Y THEORELL, T. (1985): "Type of occupation and near future hospitalization for myocardial infarction and some other
- ALTHAUSER, R. P. (1971): "Multicollinearity and non-additive regression models". En BLALOCK, H. M. Jr (Ed.): *Causal models in the Social Sciences*. pp. 453-472. Chicago: Aldine-Atherton.
- AMARO, H.; RUSSO, N. F. Y JOHNSON, J. (1987): "Family and work predictors of psychological well-being among Hispanic women professionals". *Psychology of Women Quarterly*, 11, 505-521.
- ANDERSON, C. (1977): "Locus of control, coping behaviors, and performance in a stress setting: A longitudinal study". *Journal of Applied Psychology*. 62. 449-451.
- ANDERSON, C. R.; HELLRIEGAL, D. Y SLOCUM, J. W. Jr. (1977): "Managerial response to environmentally-induced stress". *Academy of Management Journal*, 20, 2, 260-272.
- ANDREWS, G.; TENNANT, C.; HEWON, D. M. Y VAILLANT, G. E. (1978): "Life event stress, social support, coping stule and risk of psychological impairment". *Journal of Nervous and Mental Disease*, 166, 307-316.
- ANDREWS, F. M. Y WITHEY, S. B. (1976): *Social Indicators of Well-being*. New York: Plenum Press.
- ANDRIES, F.; KOMPIER, M. A. J. Y SMULDERS, P. G. W. (1996): "Do you think that your health or safety are at risk vecause of your work? A large European study on psychological and physical work demands". *Work and Stress*, 10, 2, 104-118.
- ANDRISIANI, P. J. Y NESTEL, G. (1976): "Internal-external control as a contributor to and outcome of work experience". *Journal of Applied Psychology*, 61, 156-165.
- ANDRISIANI, P. J. Y SHAPIRO, M. B. (1978): "Women's attitudes toward their jobs: some longitudinal data on a national sample". *Personnel Psychology*, 31, 15-34.
- ANESHENSEL, C. S.; FRERICHS, R. R. Y CLARK, V. A. (1981): "Family roles and sex

Bibliografía.

- differences in depression". *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 379-393.
- ANESHENSEL, C. S. Y STONE, J. D. (1982): "Stress and depression: testing the buffering model of social support". *Archives of General Psychiatry*, 56, 1392-1396.
- APPLEY, M. H. Y TRUMBULL, R. (1967): "On the concept of psychological stress". En APPLEY, M. H. Y TRUMBULL, R. (Eds.). *Psychological Stress*. pp. 1-13. New York: Appleton Century Crofts.
- ARCHER, R. P. (1979): "Relationships between locus of control and anxiety". *Journal of Personality Assessment*, 43, 617-626.
- ARGYLE, M. (1972): *The social Psychology of work*. Baltimore: Penguin.
- ARNAU, J. (1995): *Diseños longitudinales aplicados a las ciencias sociales y del comportamiento*. España: Limusa, Noriega Editores.
- ARNOLD, J.; ROBERTSON, I. Y COOPER, C. (1991): *Work Psychology Understanding Human Behavior in the Work Place*. Pitman Publishing.
- ARSENAULT, A.; DOLAN, S. L. Y VAN AMERINGEN, M. R. (1991): "Stress and mental strain in hospital work: exploring the relationship beyond personality". *Journal of Organizational Behavior*, 12, 6, 483-493.
- ASHMORE, R. D. (1990): "Sex, gender and the individual". En PERVIN, L. A. (Ed.). *Handbook of personality: Theory and research*. pp. 486-526. New York: Guilford Press.
- ASTRAND, N. E.; HANSON, B. S. Y ISACSON, S. O. (1989): "Job demands, job decision latitude, job support and social network factors as predictors of mortality in a Swedish pulp and paper company". *British Journal of Industrial Medicine*, 46, 334-340.
- AVERILL, J. R. (1973): "Personal control over aversive stimuli and its relationship to stress". *Psychological Bulletin*, 80, 286-303.
- BAKER, D. B. (1985): "The study of stress at work". *American Review of Public Health*, 6, 367-381.
- BANKS, M. H.; CLEGG, C. W.; JACKSON, P. R.; KEMP, N. J.; STAFFORD, E. M. Y WALL, T. D. (1980): "The use of the General Health Questionnaire as an indicator of mental health in occupational studies". *Journal of Occupational Psychology*, 53, 187-194.
- BANKS, M. H. Y JACKSON, P. R. (1982): "Unemployment and risk of minor psychiatric disorder in young people: cross-sectional and longitudinal evidence". *Psychological Medicine*, 12, 789-798.
- BARBARIN, O. A.; HUGHES, D. Y CHESLER, M. A. (1985): "Stress, coping and marital functioning among parents of children with cancer". *Journal of Marriage and Family*, 47, 473-480.
- BARNETT, R. C. Y BARUCH, G. K. (1985): "Women's involvement in multiple roles and psychological distress". *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 1, 135-145.

- BARNETT, R. C. Y BARUCH, G. K. (1987): "Social roles, gender and psychological distress". En BARNETT, R. C.; BIENER, L. Y BARUCH, G. K. (Eds.). *Gender and stress*. pp. 122-143. New York: Free Press.
- BARNETT, R.; BIENER, L. Y BARUCH, G. (Eds.) (1987): *Gender and stress*. New York: Free Press.
- BARNETT, R. C. Y BRENNAN, R. T. (1995): "The relationship between job experiences and psychological distress: A structural equation approach". *Journal of Organizational Behavior*, 16, 259-276.
- BARNETT, R. C.; DAVIDSON, H. Y MARSHALL, N. L. (1991): "Physical symptoms and the interplay of work and family roles". *Health Psychology*, 10, 94-101.
- BARNETT, R. C. Y MARSHALL, N. L. (1991): "The relationship between women's work and family roles and their subjective well-being and psychological distress". En FRANKENHAEUSER, M.; LUNDBERG, U. Y CHESNEY, M. (Ed.). *Women, work and health. Stress and opportunities*. 111-138. New York: Plenum Press.
- BARNETT, R. C. Y MARSHALL, N. L. (1992): "Men's job and partner roles: spillover effects and psychological distress". *Sex Roles*, 27, 9-10, 455-472.
- BARNETT, R. C. Y MARSHALL, N. L. (1993): "Men, family-role quality, job-role quality, and Physical Health". *Health Psychology*, 12, 1, 48-55.
- BARNETT, R. C.; MARSHALL, N. L. Y PLECK, J. H. (1992a): "Men's multiple roles and their relationship to men's psychological distress". *Journal of Marriage and the Family*, 54, 2, 358-367.
- BARNETT, R. C.; MARSHALL, N. L.; RAUDENBUSCH, S. W. Y BRENNAN, T. R. (1993): "Gender and the relationship between job experiences and psychological distress: a study of dual-earner couples". *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 5, 794-806.
- BARNETT, R. C.; MARSHALL, N. L. Y SINGER, J. D. (1992b): "Job experiences over time, multiple roles, and women's mental health: a longitudinal study". *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 4, 634-644.
- BARUCH, G. Y BARNETT, R. (1986): "Role quality, multiple role involvement, and psychological well-being in mid-life women". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 3, 578-585.
- BARUCH, G.; BIENER, L. Y BARNETT, R. (1987): "Women and gender in research on work and family stress". *American Psychologist*, 42, 130-136.
- BATLIS, N. C. (1980): "Job involvement and locus of control as moderators of role perception/individual outcome relationships". *Psychological Reports*, 46, 111-119.
- BEATTY, C. A. (1996): "The stress of managerial and professional women: is the price too high?". *Journal of Organizational Behavior*, 17, 3, 233-251.
- BECHTOLD, S. E.; SIMS, H. P. Y SZILAGYI (1981): "Job scope relationships: a three-wave

Bibliografia.

- longitudinal analysis". *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 189-202.
- BEDEIAN, A. G. Y ARMENAKIS, A. A. (1981): "A path-analytic study of the consequences of role conflict and ambiguity". *Academy of Management Journal*, 24, 2, 417-424.
- BEER, M. (1964): "Organizational size and job satisfactoin". *Academy of Management Journal*, 7, 34-44.
- BEEHR, T. A. (1976): "Perceived situational moderators of the relationship between subjective role ambiguity and role strain". *Journal of Applied Psychology*, 61, 35-40.
- BEEHR, T. A. (1985): "The role of social support in coping with organizational stress". En BEEHR, T. A. Y BHAGAT, R. S. (Eds), pp. 375-398. *Human tsress and cognition in organizations*, Chichester: Wiley.
- BEEHR, T. A. (1987): "The themes of social-psychological stress in work organizations: from roles to goals". En RILEY, A. W. Y ZACARRO, S. J. (Eds), pp. 71-102. *Occupational stress and organizational effectiveness*. New York: Praeger Press.
- BEEHR, T. A. (1995): *Psychological Stress in the Workplace*. New York: Routledge.
- BEEHR, T. A. Y BHAGAT, R. S. (1985): "Introduction to human stress and cognition in organizations". En BEEHR, T. A. Y BHAGAT, R. S. (Eds.): *Human tsress and cognition in organizations*, Chichester: Wiley.
- BEEHR, T. A. Y DREXLER, J. A. (1986): "Social support, autonomy and hierarchical level as moderators of role characteristics-outcome relationship". *Journal of Occupational Behavior*, 7, 207-214.
- BEEHR, T. A.; KING, L. A. Y KING, D. W. (1990): "Social support and occupational stress: talking to supervisors". *Journal of Vocational Behavior*, 36, 61-81.
- BEEHR, T. A.; WALSH, J. T. Y TABER, T. D. (1976): "Relationship of stress to individually and organizationally valued states: higher order needs as a moderator". *Journal of Applied Psychology*, 61, 41-47.
- BEM, S. L. (1993): *The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequity*. New Haven, CT: Yale University Press.
- BENIN, M. H. Y NIENSTEDT, B.C. (1985): "Happiness in single- and dual-earner families: The effects of marital happiness, job satisfaction, and life cycle". *Journal of Marriage and the Family*, 47, 975-984.
- BERK, R. A. Y BERK, S. F. (1979): *Labor and Leisure at Home*. Beverly Hills: Sage.
- BERNARD, J. (1982): *The future of marriage*. New Haven, CT: Yale University Press.
- BERNARDO, D. H.; SHEHAN, C. L. Y LESLIE, G. R. (1987): "A residue of tradition: jobs, careers, and spouses' time in housework". *Journal of Marriage and the Family*, 49, 381-390.
- BERSOFF, D. Y CROSBY, F. (1984): "Job satisfaction and family status". *Personality and*

Social Psychology Bulletin, 10, 79-84.

- BHAGAT, R. S. Y CHASSIE, M. B. (1980): "Effects of changes in job characteristics on some theory-specific attitudinal outcomes: results from a naturally occurring quasi-experiment". *Human Relations*, 33, 297-313.
- BHAGAT, R.S.; O'DRISCOLL, M. P.; BABAKUS, E.; FREY, L.; CHOKKAR, J.; NINOKUMAR, B. H.; PATE, L. E.; RYDER, P. A.; GONZALEZ FERNANDEZ, M. J.; FORD, D. L. Y MAHANYELE, M. (1994): "Organizational stress and coping in seven national contexts: a cross-cultural investigation". En KEITA, G. P. Y HURRELL, J. J. (Eds.). *Job stress in a changing workforce: investigating gender, diversity and family issues*. pp. 93-106. Washington, DC: American Psychological Association.
- BHATTACHARYA, R. Y HUSAIN, M. G. (1985): "Openness-closeness of environmental entity, sex and age: Determinants of locus of control". *Psychologia*, 28, 166-172.
- BILLINGS, A. G. Y MOOS, R. H. (1981): "The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events". *Journal of Behavioral Medicine*, 4, 2, 157-189.
- BILLINGS, A. G. Y MOOS, R. H. (1982a): "Work stress and the stress-buffering roles of work and family resources". *Journal of Occupational Behaviour*, 3, 215-232.
- BILLINGS, A. G. Y MOOS, R. H. (1982b): "Social support and functioning among community and clinical groups: A panel model". *Journal of Behavioral Medicine*, 5, 295-308.
- BIRD, C. (1997): "Gender differences in the social and economic burdens of parenting and psychological distress". *Journal of Marriage and the Family*, 59, 809-823.
- BLALOCK, H. M. (1979): *Social Statistics*. New York: McGraw Hill.
- BLANCH, J. M. (1992): *Mujer y mercado de trabajo. Implicaciones teóricas y prácticas de la igualdad de oportunidades y la diferencialidad de orientaciones*. UAB.
- BLANCHARD-FIELDS, F.; CHEN, Y. Y HEBERT, C. E. (1997): "Interrole conflict as a function of life stage, gender and gender-related personality attributes". *Sex Roles*, 37, 3/4, 155-174.
- BLANCHARD-FIELDS, F. Y FRIEDT, L. (1988): "Age as a moderator of the relation between three dimensions of satisfaction and sex role". *Sex Roles*, 18, 11/12, 759-768.
- BLAU, G. (1981): "An empirical investigation of job stress, social support, service length, and job strain". *Organizational Behavior and Human Performance*, 27, 279-302.
- BOND, M. H. (1988): "Finding universal dimensions of individual variation in multicultural studies of values: The Rokeach and Chinese value surveys". *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 1009-1015.
- BRAUN, S. Y HOLLANDER, R. B. (1988): "Work and depression among women in the Federal Republic of Germany". *Women and Health*, 14, 2, 3-26.
- BRAVO, M. J. (1992): *La satisfacción laboral en los profesionales sanitarios. Elaboración de un*

Bibliografía.

- instrumento de evaluación*. Tesis de licenciatura (mimeo). Valencia.
- BRAVO, M. J. (1997): *Entorno social y estrés de rol en el desarrollo del rol laboral temprano: un análisis causal*. Tesis doctoral. Valencia.
- BRAVO, M. J.; GARCÍA, J. A.; PEIRÓ, J. M. Y PRIETO, F. (1993b): "Satisfacción laboral". En PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F.; BRAVO, M. J.; RIPOLL, P.; RODRÍGUEZ, I.; HONTANGAS, P. Y SALANOVA, M. (Eds.). *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*. pp 131-138. Nau Llibres, Valencia.
- BRAVO, M. J.; PEIRÓ, J. M. Y RODRÍGUEZ, I. (1996): "Satisfacción laboral". En PEIRÓ, J. M. Y PRIETO, F. (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo. Vol 1: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis Psicología.
- BRAVO, M. J.; SALANOVA, M.; RIPOLL, P.; HERNÁNDEZ, E. Y ZORNOZA, A. (1994): "Conflicto y ambigüedad de rol". En PRIETO, F.; PEIRÓ, J. M.; RIPOLL, P.; RODRÍGUEZ, I.; BRAVO, M. J.; SALANOVA, M. y HONTANGAS, P. (Eds.). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, pp. 159-169. Nau Llibres, Valencia.
- BRAVO, M. J.; ZURRIAGA, R.; PEIRÓ, J. M. Y GONZÁLEZ, P. (1993a): "Un modelo causal sobre los antecedentes y consecuentes del estrés de rol en profesionales de la salud". *Revista de Psicología de la Salud*, 5, 1, 19-36.
- BRAVO, M. J.; ZURRIAGA, R.; RODRÍGUEZ-MOLINA, I. Y GONZÁLEZ-NAVARRO, P. (1995): "Estrés de rol en profesionales de la salud en los niveles asistenciales de atención primaria y atención hospitalaria". En ZURRIAGA, R. Y SANCERNI, M. D. (Eds.). *Experiencias laborales en organizaciones de trabajo*. pp. 103-119. Valencia: Nau Llibres.
- BREAUGH, J. A. (1985): "The measurement of work autonomy". *Human Relations*
- BRIEF, A. P.; BUTCHER, A. H.; GEORGE, J. M. Y LINK, K. E. (1993): "Integrating bottom-up and top-down theories of subjective well-being: The case of health". *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 646-653.
- BRINER, R. Y HOCKEY, G. R. J. (1988): "Operator stress and computer-base dwork". En COOPER, C. L. Y PAYNE, R. (Eds.). *Causes, Coping and Consequences of Stress at Work*. pp. 115-140. New York: Wiley and Sons.
- BROMET, E. J.; DEW, M. A.; PARKINSON, D. K. Y SCHULBERG, H. C. (1988): "Predictive effects of occupational and marital stress on the mental health of male work force". *Journal of Organizational Behavior*, 9, 1-13.
- BROUSSEAU, K. R. Y MALLINGER, M. A. (1980): "Internal-external locus of control, perceived occupational stress, and cardiovascular health". *Journal of Occupational Behavior*, 1, 65-71.
- BROWN, G. W. Y HARRIS, T. (1978): *Social Origins of Depression: a Study of Psychiatric Disorder in Women*. Londres: Tavistock.
- BROWN, J. D. Y SIEGEL, J. M. (1988): "Attributions for negative life events and depression:

- the role of perceived control". *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 316-322.
- BROWNELL, P. (1982): "The effects of personality-situation congruence in a managerial context: locus of control and budgetary participation". *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 753-763.
- BRUSH, D. H.; MOCH, M. K. Y POOYAN, A. (1987): "Individual demographic differences and job satisfaction". *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 139-156.
- BUCHANAN, B. (1974): "Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations". *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- BUCK, V. E. (1972): *Working under pressure*. London: Staples Press.
- BURKE, R. J. Y McKEEN, C. A. (1994): "Work, career, and life experiences associated with different career patterns among managerial and professional women". En KEITA, G. P. Y HURRELL, J. J. (Eds.). *Job stress in a changing workforce: investigating gender, diversity and family issues*. pp. 301-310. Washington, DC: American Psychological Association.
- BURKE, R. J. Y WEIR, T. (1977): "Marital helping relationships: the moderators between stress and well-being". *Journal of Psychology*, 95, 121-130.
- BURLEY, K. A. (1994): "Gender differences and similarities in coping responses to anticipated work-family conflict". *Psychological Reports*, 74, 115-123.
- BURSTEIN, M.; TIENHAARA, N.; HEWSON, P. Y WARRANDER, B. (1975): *Canadian work values: Findings of a work ethic survey and a job satisfaction survey*. Ottawa: Manpower and Immigration (Information Canada).
- BUSEMEYER, J. R. Y JONES, L. (1983): "Analysis of multiplicative combinatin rules when causal variables are measured with error". *Psychological Bulletin*, 93, 549-562.
- CALDWELL, R. A. Y BLOOM, B. L. (1982): "Social support: Its structures and impact on marital disruption". *American Journal of Community Psychology*, 10, 647-667.
- CALDWELL, R. A.; PEARSON, J. L. Y CHIN, R. J. (1987): "Stress-moderating effects: social support in the context of gender and locus of control". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 13, 1, 5-17.
- CAPLAN, G. (1976): "The family as a support system". En CAPLAN, G. Y KILLILEA, M. (Eds.). *Support Systems and Mutual Help*. New York: Grune and Stratton.
- CAPLAN, R. D. (1987): "Person-environment fit theory and organizations: commensurate dimensions, time perspectives and mechanisms". *Journal of Vocational Behavior*, 31, 248-267.
- CAPLAN, R. D.; COBB, S.; FRENCH, J. R. P.; HARRISON, R. V Y PINNEAU, S. R. (1975): *Job demands and worker health*. Washington: U. S. Department of Health, Education and Welfare.
- CAPLAN, R. D. Y JONES, K. W. (1975): "Effects of work load, role ambiguity, and type A

Bibliografía.

- personality on anxiety, depression and heart-rate". *Journal of Applied Psychology*, 60, 713-719.
- CARAYON, P. (1993a): "A longitudinal study of job design and worker strain: preliminary results". En QUICK, J. C.; MURPHY, L. R. Y HURRELL, J. J. (Eds.). *Stress and Well-Being at Work*. pp. 19-32. Washington, DC: American Psychological Association.
- CARAYON, P. (1993b): "A longitudinal test of Karasek's job strain model among office workers". *Work and Stress*, 7, 4, 299-314.
- CARAYON, P. (1993c): "Job design and job stress in office workers". *Ergonomics*, 36, 5, 463-477.
- CARAYON, P. (1995): "Chronic effect of job control, supervisory social support, and work pressure on office-worker stress". En SAUTER, S. L. Y MURPHY, L. R. (Eds.). *Organizational risk factors for job stress*, pp. 357-370. American Psychological Association.
- CARAYON, P.; YANG, C. L. Y LIM, S. Y. (1995): "Examining the relationship between job design and worker strain over time in a sample of office workers". *Ergonomics*, 38, 6, 1199-1211.
- CARLSON, E. R. Y CARLSON, R. (1961): "Male and female subjects in personality research". *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 671, 482-483.
- CARRERO, V. (1991): *Aportaciones de un modelo de gestión femenina en el ámbito laboral*. Institut Valencià de Serveis Socials. Conselleria de Treball i Afers Socials. Generalitat Valenciana.
- CASSELL, C. (1993): "La mujer ante el procesador de textos: tecnología y cambio en la oficina". En FIRTH-COZENS, J. Y WEST, M. (Eds.). *La mujer en el mundo del trabajo.. Perspectivas psicológicas y organizativas*, 210-223. Ed. Morata. Madrid.
- CAUGHEY, J. (1996): "Psychological distress in staff of a social services district office: A pilot study". *British Journal of Social Work*, 26, 389-398.
- CHAMPOUX, J. E. (1978): "perceptions of work and nonwork". *Sociology of Work and Occupations*, 5, 402-422.
- CHAMPOUX, J. E. Y PETERS, W. S. (1987): "Form, effect size and power in moderated regression". *Journal of Occupational Psychology*, 60, 243-255.
- CHAN, K. B. (1977): "Individual differences in reactions to stress and their personality and situational determinants: some implications for community mental health". *Social Science and Medicine*, 11, 89-103.
- CHAPMAN, N. J.; INGERSOLL-DAYTON, B Y NEAL, M. B. (1994): "Balancing the multiple roles of work and caregiving for children, adults, and elders". En KEITA, G. P. Y HURRELL, J. J. (Eds.). *Job stress in a changing workforce: investigating gender, diversity and family issues*. pp. 283-300. Washington, DC: American Psychological Association.
- CHASIN, L.; ZEISS, A.; COOPER, K. Y REAVEN, J. (1985): "Role perceptions, self-role

- congruence, and marital satisfaction in dual worker couples with pre-school children". *Social Psychology Quarterly*, 48, 4, 301-311.
- CHATMAN, J. (1989): "Improving interactinal organizational research: a model of person-organization fit". *Academy of Management Review*, 14, 333-349.
- CHERLIN, A. J. (1992): *Marriage, divorce, remarriage*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- CHINO, A. Y FUNABIKI, D. (1984): "A cross-validation of sex differences in the expression of depression". *Sex Roles*, 11, 175-187.
- CLEARY, P. D. (1987): "Gender differences in stress-related disorders". En BARNETT, R.; BIENER, L. Y BARUCH, G. (Eds.) *Gender and stress*. New York: Free Press.
- CLEARY, P. Y MECHANIC, D. (1983): "Sex differences in psychological distress among married people". *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 111-121.
- COBB, S. Y KASL, S. V. (1977): "Termination: the consequences of job loss". U. S. Department of Health, Education and Welfare, HEW (NIOSH) Publication No. 77-224. Washington, DC: U. S. Government Printing Office.
- COHEN, J. (1978): "Partialled products are interactions; partialled powers are curve components". *Psychological Bulletin*, 85, 858-866.
- COHEN, F. (1987): "Measurement of coping". En KASL, S. V. Y COOPER, C. L. (Eds.). *Stress and Health: Issues in Research Methodology*. pp. 283-305. Chichester: Wiley and Sons.
- COHEN, S. (1988): "Psychosocial models of the role of social support in the etiology of physical disease". *Health Psychology*, 7, 269-297.
- COHEN, J. Y COHEN, P. (1983): *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- COHEN, S. Y EDWARDS, J. R. (1989): "Personality characteristics as moderators of the relationship between stress and disorder". En NEUFELD, R. W. J. (Eds.). *Advances in the investigation of psychological stress*. pp. 235-283. New York: Wiley and Sons.
- COHEN, S. Y WILLS, T. A. (1985): "Stress, social support and the buffering hypothesis". *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- COLE, D. L. Y COLE, S. (1977): "Counternormative behavior and locus of control". *Journal of Social Psychology*, 101, 21-28.
- COLLIGAN, M.; SMITH, M. Y HURRELL, J. (1977): "Occupational incidence rates of mental health disorders". *Journal of Human Stress*, 3, 34-39.
- COOKE, R. A. Y ROUSSEAU, D. M. (1984): "Stress and strain from family roles and work-role expectations". *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.

Bibliografía.

- COOPER, C. L. Y MELHUIH, A. (1984): "Executive stress and health". *Journal of Occupational Medicine*, 26, 99-104.
- COOPER, M. L.; RUSSELL, M. Y FRONE, M. R. (1990): "Work stress and alcohol effects: a test of stress-induced drinking". *Journal of Health and Social Behavior*, 31, 260-276.
- COVERMAN, S. (1983): "Gender, domestic labor time and wage inequality". *American Sociological Review*, 48, 623-637.
- COX, T. (1978): *Stress*. London: MacMillan.
- COX, T. Y MacKAY, C. A. (1981): "A transactional approach to stress". en CORLET, E. N. Y RICHARDSON, J. (Eds.): *Stress, work design and productivity*. Chichester: Wiley.
- COX, T.; THIRLAWAY, M. Y COX, S. (1984): "Executive stress and health". *Ergonomics*, 27, 499-510.
- CRANOR, R. A.; KARASEK, R. A. Y CARLIN, C. J. (1981): "Job characteristics and office work: findings and health implications". Comunicación presentada en *the National Institute for Occupational Safety and Health Conference on Occupational Health Issues Affecting Clerical/Secretarial Personnel*. Cincinnati.
- CRITES, J. O. (1969): *Vocational Psychology. The study of vocational behavior and development*. New York: McGraw-Hill.
- CROMPTON, R.; JONES, G. Y REID, S. (1982): "Contemporary clerical work: a case study of local government". En WEST, J. (Ed.). *Work, women and the labour market*. Londres: Routledge & Kegan Paul.
- CRONBACH, L. J. (1951): "Coefficient alpha and the internal structure of tests". *Psychometrika*, 16, 297-334.
- CRONBACH, L. J. (1987): "Statistical tests for moderator variables: flaws in analysis recently proposed". *Psychological Bulletin*, 102, 414-417.
- CROSBY, F. (1982): *Relative deprivation and working women*. New York: Oxford University Press.
- CROSBY, F. (1984): "Job satisfaction and domestic life". En LEE, M. D. Y KANURGO, R. N. (Eds.). *Management of Work and Personal Life*. New York: Praeger.
- CROSBY, F. (1988): *Spouse, paren, worker: on gender and multiple roles*. New Haven, CT: Yale University Press.
- CROUTER, A. C. (1984): "Spillover from family to work: the neglected side of the work-family interface". *Human Relations*, 37, 425-442.
- CUMMINS, R. (1989): "Locus of control and social support: clarifiers of the relationships between job stress and job satisfaction". *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 9, 772-788.

- CUMMINS, R. C. (1990): "Job stress and the buffering effect of supervisory support". *Group and Organization Studies*, 15, 1, 92-104.
- CUNNINGHAM, S. (1983): "Women still do majority of child care, housework". *APA Monitor*, November, 16.
- DAN, A. J. Y BEEKMAN, S. (1972): "Male versus female representation in psychological research". *American Psychologist*, 27, 1078.
- DANIELS, K. (1992): *Occupational stress and control: implications for employee well-being*. Tesis doctoral no publicada. Cranfield Institute of Technology.
- DANIELS, K. Y GUPPY, A. (1992): "Control, information-seeking preferences, occupational stressors and psychological well-being". *Work and Stress*, 6, 4, 347-353.
- DANIELS, K. Y GUPPY, A. (1994): "Occupational stress, social support, job control, and psychological well-being". *Human Relations*, 47, 12, 1523-1544.
- D'ARCY C.; SYROTUIK,, J. Y SIDDIQUE, C. M. (1984): "Perceived job attributes, job satisfaction, and psychological distress: a comparison of working men and women". *Human Relations*, 37, 603-611.
- DAVIDSON, M. (1987): "Women and employment". En WARR, P. (ed.). *Psychology at work*. Harmondsworth: Penguin.
- DAVIDSON, M. Y COOPER, C. (1983): *Stress and the woman manager*. New York: St.Martin's.
- DAVIDSON, M. Y COOPER, C. (1985): "Women managers: work, stress and marriage". *International Journal of Social Economics*, 12, 17-25.
- DAVIES, A. R.; SHERBOURNE, C. D.; PETERSON, J. R. Y WARE, J. E. Jr. (1985): *scoring manual: adult health status and patient satisfaction measures used in Rand's health insurance experiment*. Washington DC: Department of Health and Human Services.
- DAYAL, I. Y THOMAS, J. M. (1968): "Operation KPE: Developing a New Organizaaton". *Journal of Applied Behavioral Science*, 4, 4, 473-506.
- DEAN, K. (1992): "Double burdens of work: the female work and health paradox". *Health Promotion International*, 7, 17-25.
- DEAN, A. Y ENSEL, W. (1982): "Modelling social support, life events and depression in the context of age and sex". *Journal of Community Psychology*, 10, 392-408.
- DEAUX, K. (1976): *The behavior of women and men*. Monterey, California: Brooks/Cole.
- DEAUX, K. (1977): "Sex differences". En BLASS, T. (Ed.). *Personality variables in social behaviour*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- DEAUX, K. Y MAJOR, B. (1987): "Putting gender into context: an interactive model of gender-related behavior". *Psychological Review*, 94, 3, 369-389.

Bibliografía.

- De BRABANDER, B. Y BOONE, C. (1990): "Sex differences in perceived locus of control". *Journal of Social Psychology*, 101, 21-28.
- DECKER, P. J. Y BORGES, F. H. (1993): "Dimensions of work appraisal: stress, strain, coping, job satisfaction, and negative affectivity". *Journal of Counseling Psychology*, 40, 4, 470-478.
- DEFARES, P. B.; BRANJES, M.; NASS, C. H. Y van der PLOEG, J. D. (1984): "Coping styles and vulnerability of women at work in residential settings". *Ergonomics*, 27, 527-545.
- DeJONGE, J.; JANSSEN, P. P. M. Y VAN BREUKELLEN, G. J. P. (1996): "Testing the demand-control-support model among health-care professionals: a structural equation model". *Work and Stress*, 10, 3, 209-224.
- DEROGATIS, L. R. (1975): *The SCL-90 R*. Baltimore, MD: Cincinical Psychometrics.
- DEW, M. A.; BROMET, E.; PARKINSON, D.; DUNN, L. Y RYAN, C. (1989): "Effects of solvent exposure and occupational stress on the health of the blue collar women". En RATCLIFF, K. (Ed.). *Healing Technology*. pp. 327-345. Ann Arbor: University of Michigan Press.
- DEX, S. (1988): *Women's attitudes towards work*. London: MacMillan.
- DÍAZ, A.; OSCA, A.; SALANOVA, M.; PRIETO, F. Y PEIRÓ, J. M. (1993): "Locus de control". En PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F.; BRAVO, M. J.; RIPOLL, P.; RODRÍGUEZ, I.; HONTANGAS, P. Y SALANOVA, M. (Eds). *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*. pp. 111-116. Valencia: Nau Llibres.
- DiSALVO, V.; LUBBERS, C.; ROSSI, A. M. Y LEWIS, J. (1995): "Unstructured perceptions of work-related stress: an exploratory qualitative study". En CRANDALL, R. Y PERREWÉ, P. L. (Eds.). *Occupational stress: A handbook*. pp. 39-50. Washington DC: Taylor & Francis.
- DODD-MCCUE, D. Y WRIGHT, G. B. (1996): "Men, women, and attitudinal commitment: the effects of workplace experiences and socialization". *Human Relations*, 49, 8, 1065-1091.
- DOHERTY, W. J. Y BALDWIN, C. (1985): "Shifts and stability in locus of control during the 1970's: Divergence of the sexes". *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1048-1053.
- DOLLARD, M. F. Y WINEFIELD, A. H. (1995): "Trait anxiety, work demand, social support and psychological distress in correctional officers". *Anxiety, Stress and Coping*, 8, 25-35.
- DOMÉNECH, J. M. Y SARRIÁ, A. (1994): *Análisis multivariante en Ciencias de la Salud. Modelos de regresión*. Barcelona: Signo.
- DONELSON, E. (1975): *Sex differences in developmental perspective*. Homewood, IL: Richard D. Irwin, Learning System.
- DONOVAN, A. Y ODDY, M. (1982): "Psychological aspects of unemployment: an investigation into the emotional and social adjustment of school leavers". *Journal of*

Adolescence, 5, 15-30.

- DOUGHERTY, T. W. Y PRITCHARD, R. D. (1985): "The measurement of role variables: exploratory examination of a new approach". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 35, 141-155.
- DUNSEALTH, J. L. Y BEEHR, T. A. (1991): "The job stress-social support buffering hypothesis, employee gender, and collar color". Trabajo presentado al *annual meeting of the Midwestern Psychological Association*, Chicago.
- DUXBURY, L. E. Y HIGGINS, C. A. (1991): "Gender differences in work-family conflict". *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- DUXBURY, L. E.; HIGGINS, C. A. Y LEE, C. (1994): "Work-family conflict: a comparison by gender, family type and perceived control". *Journal of Family Issues*, 15, 449-466.
- DWYER, D. J. Y GANSTER, D. C. (1991): "The effects of job demands and control on employee attendance and satisfaction". *Journal of Organizational Behavior*, 12, 7, 595-608.
- DYAL, J. A. (1984): "Cross-cultural research with the locus of control construct". En LEFCOURT, H. M. (Ed.). *Research with the locus of control construct (vol. 3): Extensions and limitations*. New York: Academic Press.
- EAGLY, A. (1987): *Sex differences in social behavior*. Hillsdale, NJ.: LEA.
- EATON, W. W. (1978): "Life events, social supports, and psychiatric symptoms: a re-analysis of the New Haven data". *Journal of Health and Social Behaviour*, 19, 230-234.
- EBELING, J.; KING, M. Y RODGERS, M. (1979): "Hierarchical position in the work organization and job satisfaction: Findings in national survey data". *Human Relations*, 32, 387-393.
- EDWARDS, J. R. (1988): "The determinants and consequences of coping with stress. En COOPER, C. L. Y PAYNE, R. (Eds.). *Causes, coping and consequences of stress at work*. pp. 233-266. Chichester, England: Wiley and Sons.
- EDWARDS, J. R. (1992): "A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations". *Academy of Management Review*, 17, 2, 238-274.
- EDWARDS, J. R. Y COOPER, C. L. (1988): "The impacts of positive psychological states on physical health. A review and theoretical framework". *Social Science and Medicine*, 27, 12, 1447-1459.
- ETZION, D. (1984): "Moderating effect of social support on the stress-burnout relationship". *Journal of Applied Psychology*, 69, 4, 615-622.
- EVANS, P. Y BARTOLOME, F. (1984): "The changing picture of the relationship between career and the family". *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 9-21.
- FAEGIN, J. Y FAEGIN, C. B. (1986): *Discrimination American Style*, Frierger, Malabar, Florida.

Bibliografía.

- FEATHER, N. T. (1967): "Some personality correlates of external locus of control". *Australian Journal of Psychology*, 19, 253-260.
- FELDBERG, R. L. Y GLENN, E. N. (1979): "Male and female: Job versus gender models in the sociology of work". *Social Problems*, 26, 5, 524-538.
- FELDMAN, D. CH. (1981). "The multiple socialization of organization members". *Academy of Management Review*, 6, 2, 309-318.
- FELDMAN, D. C. Y BRETT, J. M. (1983): "Coping with new jobs: a comparison of new hires and job changers". *Academy of Management Journal*, 26, 258-274.
- FELDT, T. (1997): "The role of sense of coherence in well-being at work: analysis of main and moderator effects". *Work and Stress*, 11, 2, 134-147.
- FERNANDEZ, J. P. (1981): *Racism and sexism in corporate life*, Lexington Books, Lexington, MA.
- FERNÁNDEZ, J. A. Y OVEJERO, A. (1994): "Satisfacción laboral en un centro hospitalario: un análisis del cuestionario de Porter". *Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 10, 28, 39-61.
- FIMIAN, M. J. (1984): "The development of an instrument to measure occupational stress in teachers". *Journal of Occupational Psychology*, 57, 277-293.
- FINKEL, S. E. (1995): *Causal analysis with panel data*. Sage Publications.
- FINNEY, J. W.; MITCHELL, R. E.; CRONKITE, R. C. Y MOOS, R. H. (1984): "Methodological issues in estimating main and interactive effects: examples from coping/social support and stress field". *Journal of Health and Social Behaviour*, 25, 85-98.
- FIRTH-COZENS, J. (1992): "Why me? A case study of the process of perceived occupational stress". *Human Relations*, 45, 2, 131-141.
- FISHER, C. D. (1986): "Organizational socialization: an integrative review". *Research in Personnel and Human Resources Management*, 4, 101-145.
- FISHER, S. (1989): "Stress, control, worry prescriptions and the implications for health at work: a psychobiological model". En SAUTER, S. L.; HURRELL, J. J. Y COOPER, C. L. (Eds.): *Job control and worker health*. pp. 205-236. Chichester: Wiley and Sons.
- FISHER, C. D. Y GITELSON, R. (1983): "A meta-analysis of the correlates of roles conflict and ambiguity". *Journal of Applied Psychology*, 68, 320-333.
- FLEMING, R.; BAUM, A. Y SINGER, J. E. (1984): "Toward an integrative approach to the study of stress". *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 939-949.
- FLETCHER, B. C. Y JONES, F. (1993): "A refutation of Karasek's demand-discretion model of occupational stress with a range of dependent measures". *Journal of Organizational Behavior*, 14, 4, 319-330.

- FOLKMAN, S. (1984): "Personal control and stress and coping processes: a theoretical analysis". *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 4, 839-852.
- FOLKMAN, S. Y LAZARUS, R. S. (1980): "An analysis of coping in a middle-aged community sample". *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-239.
- FOLKMAN, S.; LAZARUS, R. S.; DUNKEL-SCHETTER, C.; DeLONGIS, A. Y GRUEN, R. J. (1986a): "The dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping and encounter outcomes". *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 992-1003.
- FOLKMAN, S.; LAZARUS, R. S.; GRUEN, R. J. Y DeLONGIS, A. (1986b): "Appraisal, coping, health status and psychological symptoms". *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 571-579.
- FORM, W. Y McMILLEN, D. B. (1983): "Women, men and machines". *Work and occupations*, 10, 147-178.
- FOX, M. L.; DWYER, D. J. Y GANSTER, D. C. (1993): "Effects of stressful job demands and control on physiological and attitudinal outcomes in a hospital setting". *Academy of Management Journal*, 36, 289-318.
- FRANK, E. (1988): "Business student's perceptions of women in management". *Sex Roles*, 19, 1/2, 107-118.
- FRANKENHAEUSER, M. Y RISSLER, A. (1970): "Catecholamine output during relaxation and anticipation". *Perception and Motor Skills*, 30, 745-746.
- FRENCH, J. R. P.; CAPLAN, R. D. Y HARRISON, R. V. (1982): *The Mechanims of Job Stress and Strain*. Chichester: Wiley.
- FRENCH, J. R. P.; COBB, S.; CAPLAN, R. D.; VAN HARRISON, R. Y PINNEAU, S. R. (1976): "Job demands and worker health". Trabajo presentado al *84th Annual Convention of the American Psychological Association*.
- FRENCH, J. R. P.; DOEHRMAN, S. R.; DAVIS-SACKES, M. L. Y VINOKUR, A. (1983): *Career change in midlife: stress, social suport and adjustment*. Michigan: Institute for Social Research.
- FRESE, M. (1982): "Occupational socialization and psychological development: an underemphasized research perspective in industrial psychology". *Journal of Occupational Psychology*, 55, 209-224.
- FRESE, M. (1989): "Theoretical models of control and health". En SAUTER, S. L.; HURRELL, J. J. Y COOPER, C. L. (Eds.): *Job control and worker health*. pp.107-128. Chichester: Wiley and Sons.
- FRESE, M. Y ZAPF, D. (1988): "Methodological issues in the study of work stress: objective versus subjective measurement of work stress and the question of longitudinal studies". En COOPER, C. L. Y PAYNE, E. (Eds.). *Causes, coping, consequences of stress at work*. pp. 375-412. Chichester: Wiley.

Bibliografia.

- FRIEDAN, B. (1963): *The feminine mystique*. New York: Norton.
- FRONE, M. R. (1990): "Intolerance of ambiguity as a moderator of the occupational role stress-strain relationship: a meta-analysis". *Journal of Organizational Behavior*, 11, 309-320.
- FRONE, M. R.; RUSELL, M. Y COOPER, M. L. (1992): "Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?". *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- FRONE, M. R.; RUSELL, M. Y COOPER, M. L. (1995): "Relationship of work and family stressors to psychological distress: the independent moderating influence of social support, mastery, active coping and self-focused attention". En CRANDALL, R. Y PERREWÉ, P. L. (Eds.). *Occupational stress: A handbook*. pp. 129-151. Washington DC: Taylor & Francis.
- FRY, L.W. Y HELLRIEGEL, D. (1987): "The role and expectancy participation model: an empirical assessment and extension". *Journal of Occupational Behavior*, 8, 295-309.
- FUSILIER, M. R.; GANSTER, D. C.; MAYES, B. T. Y BRONSTON, T. (1987): "Effects of social support, locus of control and role stress on health". *Journal of Management*, 13, 517-528.
- GAD, M. T. Y JOHNSON, J. H. (1980): "Correlates of adolescent life stress as related to race, SES, and levels of perceived support". *Journal of Clinical Child Psychology*, 9, 13-16.
- GALINSKY, E. (1986): "Family life and corporate policies". En BRAZELTON, T. B. Y YOGMAN, M. (Eds.). *In Support of Families*. Boston: Harvard University Press.
- GANSTER, D. C. (1988): "Improving measures of worker control in occupational stress research". En HURRELL, J. J.; MURPHY, L. R.; SAUTER, S. L. Y COOPER, C. L. (Eds.). *Occupational Stress: Issues and Developments in Research*. 88-99. Philadelphia PA: Taylor and Francis.
- GANSTER, D. C. (1989): "Worker control and well-being: a review of research in the workplace". En SAUTER, S. L.; HURRELL, J. J. Y COOPER, C. L. (Eds.). *Job Control and Worker Health*. pp. 3-23. Chichester, England: Wiley and Sons.
- GANSTER, D. C. Y FUSILIER, M. R. (1989): "Control in the workplace". En COOPER, C. L. Y ROBERTSON, I. (Eds.). *International Review of industrial and organizational psychology*. Pp. 236-280. New York: Wiley.
- GANSTER, D. C.; FUSILIER, M. R. Y MAYES, B. T. (1986): "Role of social support in the experience of stress at work". *Journal of Applied Psychology*, 71, 102-110.
- GEEN, R. G. (1976): *Personality*. Mosby, St. Louis.
- GEMMILL, G. R. Y HEISLER, W. J. (1972): "Fatalism as a factor in managerial job satisfaction, job strain and mobility". *Personnel Psychology*, 25, 241-250.
- GERHART, B. (1987): "How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implications for job design and other personnel programs". *Journal of Applied*

- Psychology*, 72, 3, 366-373.
- GIGY, L. L. (1980): "Self concept of single women". *Psychological of Women Quarterly*, 5, 321-340.
- GILBERT, L. A. (1994): "Reclaiming and returning gender to context. Examples from studies of heterosexual dual-earner families". *Psychology of Women Quarterly*, 18, 539-558.
- GLENN, N. D. Y McLANAHAN, S. (1982): "Children and marital happiness: A further specification of the relationship". *Journal of Marriage and the Family*, 44, 63-72.
- GOH, S. C.; KOH, N. C. Y LOW, C. K. (1991): "Gender effects on the job satisfaction of accountants in Singapore". *Work and Stress*, 5, 341-348.
- GOLDBERG, D. (1972): *The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire*. London: Oxford University Press.
- GOLDBERG, D. (1978): *Manual of the General Health Questionnaire*. Windsor: NFER Publishing Company.
- GOLDBERG, D. Y HILLIER, V. F. (1979): "A scaled version of General Health Questionnaire". *Psychological Medicine*, 9, 139-45.
- GOLDING, J. M. (1988): "Gender differences in depressive symptoms: statistical considerations". *Psychology of Women Quarterly*, 12, 61-74.
- GOLDSTEIN, M. B. (1980): "Interpersonal support and coping among first year dental students". *Journal of Dental Education*, 44, 202-205.
- GONZÁLEZ-ROMÁ, V. (1989): *Un modelo causal sobre los antecedentes y las consecuencias del estrés de rol*. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia.
- GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; LLORET, S.; HERNÁNDEZ, A.; FERRERES, D. Y TOMÁS, I. (1995): "Estrés de rol y el riesgo de enfermedad coronaria: un modelo causal". En ZURRIAGA, R. Y SANCERNI, M. D. (Eds.). *Experiencias laborales en organizaciones de trabajo*. pp. 135-148. Valencia: Nau Llibres.
- GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; MELIÁ, J. L.; PEIRÓ, J. M.; ZURRIAGA, R. Y LUQUE, O. (1989): "A causal model of the effects of perceived role stress: a multisample test". Trabajo presentado al 4th West European Congress on the Psychology of Work and Organization, Cambridge, U.K.
- GORE, S. (1978): "The effect of social support in moderating the health consequences of unemployment". *Journal of Health and Social Behaviour*, 19, 157-165.
- GORE, S. (1985): "Social support and styles of coping with stress". En COHEN, S. Y SYME, S. L. (Eds.). *Social support and health*. pp. 263-278. Academic Press, Orlando.
- GORE, S. Y MANGIONE, T. W. (1983): "Social roles, sex roles and psychological distress: additive and interactive models of sex differences". *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 300-312.

Bibliografía.

- GOVE, W. (1972): "The relationship between sex roles, marital status, and mental illness". *Social Forces*, 51, 34-44.
- GOVE, W. (1973): "Marital status and mortality". *American Journal of Sociology*, 29, 45-65.
- GOVE, W. (1979): "Sex differences in the epidemiology of mental disorder: evidence and explanations". En GOMBERG, E. Y FRANKS, V. (Eds.). *Gender and disordered behavior*. New York: Brunner/Mazel.
- GOVE, W. (1980): "Mental illness and psychiatric treatment among women". *Psychology of Women Quarterly*, 4, 345-362.
- GOVE, W. R. Y GEERKEN, M. R. (1977): "The effect of children and employment on the mental health of married men and women". *Social Forces*, 56, 1, 66-76.
- GOVE, W. R. Y TUDOR, J. F. (1973): "Adult sex roles and mental illness". *American Journal of Sociology*, 78, 812-835.
- GOVE, W. R. Y ZEISS, C. (1987): "Multiple roles and happiness". En CROSBY, F. J. (Ed.). *Spouse, parent, worker: on gender and multiple roles*. Pp. 125-137. New Haven, CT: Yale University Press.
- GRACIA, F. J.; GONZÁLEZ, P. Y PEIRÓ, J. M. (1996): "El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida". En PEIRÓ, J. M. Y PRIETO, F. (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo. Vol 2: aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid: Síntesis Psicología.
- GRAHAM, J. M. Y STARK-ADAMEC, C. (1980): "Sex and gender: the need for redefinition". *Resources for Feminist Research*, 9, 7.
- GRAY, R. B.; LOVEJOY, M. C.; PIOTRKOWSKI, C. S. Y BOND, J. T. (1990): "Husband supportiveness and the well-being of employed mothers of infants". *Families in society*, 71, 332-341.
- GREENBERGER, D. B.; STRASSER, S.; CUMMINGS, L. L. Y DUNHAM, R. B. (1989): "The impact of personal control on performance and satisfaction". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43, 29-51.
- GREENGLASS, E. R. (1982): *A world of difference. Gender roles in perspective*. John Wiley & Sons.
- GREENGLASS, E. R. (1985): "Psychological implications of sex bias in the workplace". *Academic Psychological Bulletin*, 7, 227-240.
- GREENGLASS, E. R. (1993): "Social support and coping of employed women". En LONG, C. B. Y KAHN, S. E. (Eds.). *Women, work and coping*. pp. 154-169. Montreal: McGill-Queens University Press.
- GREENGLASS, E. R.; BURKE, R. J. Y KONARSKI, R. (1997): "The impact of social support on the development of burnout in teachers: examination of a model". *Work and Stress*, 11, 3, 267-278.

- GRELLER, M. M.; PARSONS, C. K. Y MITCHELL, D. R. D. (1993): "Additive effects and beyond: occupational stressors and social buffers in a police organization". En QUICK, J. C.; MURPHY, L. R. Y HURRELL, J. J. (Eds.). *Stress and Well-Being at Work*. pp. 33-47. Washington, DC: American Psychological Association.
- GRIFFIN, R. W. Y BATEMAN, T. S. (1986): "Job satisfaction and organizational commitment". En COOPER, C. L. Y ROBERTSON, I. (Eds.). *International Review Industrial and Organization Psychology*. New York: Wiley and Sons.
- GRYZB, G. J. (1981): "Decollectivization and recollectivization in the workplace: the impact on informal work groups and work culture". *Economic and Industrial Democracy*, 2, 455-482.
- GUELZOW, M. G.; BIRD, G. W. Y KOBALL, E. H. (1991): "An exploratory path analysis of the stress process for dual-earner men and women". *Journal of Marriage and the Family*, 53, 151-163.
- GUPPY, A. Y RICK, J. (1996): "The influences of gender and grade on perceived work stress and job satisfaction in white collar employees". *Work and Stress*, 10, 2, 154-164.
- GUTTEK, B. A. (1985): *Sex and the workplace: impact of sexual behavior and harassment on women, men and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- GUTTEK, B. A.; LARWOOD, L. Y STROMBERG, A. H. (1986): "Women at work". En COOPER, C. Y ROBERTSON, I. (Eds.). *Review of industrial/organisational psychology* (vol. 1). Chichester, England: John Wiley.
- GUTTEK, B. A.; NAKAMURA, C. Y. Y NIEVA, V. F. (1981): "The interdependence of work and family roles". *Journal of Occupational Behavior*, 2, 1-16.
- GUTTEK, B. A.; REPETTI, R. L. Y SILVER, D. L. (1988): "Nonwork roles and stress at work". En COOPER, C. L. Y PAYNE, R. (Eds.). *Causes, coping and consequences of stress at work*. pp. 141-174. Chichester, England: Wiley and Sons.
- GUTTEK, B. A. Y STEVENS, D. A. (1979): "Effects of sex of subject, sex of stimulus cue and androgyny level on evaluations in work situations which evoke sex role stereotypes". *Journal of Vocational Behavior*, 14, 23-32.
- HAAN, M. (1985): "Job strain and cardiovascular disease: a ten-year prospective study". *American Journal of Epidemiology*, 122, 532
- HACKMAN, J. R. Y OLDFHAM, G. R. (1975): "Development of the Job Diagnostic Survey". *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- HACKMAN, J. R. Y OLDFHAM, G. R. (1976): "Motivation through the design of work: test of a theory". *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- HACKMAN, J. R. Y OLDFHAM, G. R. (1980): *Work redesign*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- HACKMAN, J. R.; PEARCE, J. L. Y WOLFE, J. C. (1978): "Effects of changes in job characteristics on work attitudes and behaviors: a naturally occurring quasi-experiment".

Bibliografía.

- Organizational Behavior and Human Performance*, 21, 289-304.
- HALL, D. T. (1972): "A model of coping with role conflict: the role behavior of college-educated women". *Administrative Science Quarterly*, 17, 471-486.
- HALL, E. M. (1989): "Gender, work control and stress: a theoretical discussion and an empirical test". *International Journal of Health Services*, 19, 4, 725-745.
- HALL, D. T. Y GORDON, F. E. (1973): "Career choices of married women: effects on conflict, role behavior and satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 58, 42-48.
- HALL, E. Y JOHNSON, J. (1989): "A case study of stress and psychogenic illness in industrial workers". *Journal of Occupational Medicine*, 31, 243-250.
- HARATANI, T.; KAWAKAMI, N. Y ARAKI, S. (1992): "Job stress and cardiovascular risk factors in a Japanese working population". Artículo presentado al *Ninth International Symposium on Epidemiology in Occupational Health*, Cincinnati, OH.
- HARE-MUSTIN, R. T. Y MARECEK, J. (1990): *Making a difference: Psychology and the construction of gender*. New Haven: Yale University Press.
- HARPAZ, I. (1983): *Job satisfaction. Theoretical perspectives and a longitudinal analysis*. New York: Libra Publishers.
- HARRELL, J. E. Y RIDLEY, C. A. (1975): "Substitute child care, maternal employment and the quality of mother-child interaction". *Journal of Marriage and the Family*, 37, 556-564.
- HARRISON, R. V. (1978): "Person-environment fit and job stress". En COOPER, C. L. Y PAYNE, R. (Eds.) *Stress at work*, pp. 175-205. New York_ Wiley.
- HAVLOVIC, S. J. Y KEENAN, J. P. (1995): "Coping with work stress: the influence of individual differences". En CRANDALL, R. Y PERREWÉ, P. L. (Eds.). *Occupational stress: A handbook*. pp. 179-192. Washington DC: Taylor & Francis.
- HAWORTH, J. T.; JARMAN, M. Y LEE, S. (1997). "Positive psychological stress in the daily life of a sample of working women". *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 4, 345-370.
- HAYNES, S. G. (1991): "The effect of job demands, job control, and new technologies on the health of employed women: a review". En FRANKENHAEUSER, M.; LUNDBERG, U. Y CHESNEY, M. (Ed.). *Women, work and health. Stress and opportunities*. 157-170. New York: Plenum Press.
- HAYNES, S. G. Y FEINLEIB, M. (1980): "Women, work and coronary heart disease: prospective findings from the Framingham Heart Study". *American Journal of Public Health*, 70, 2, 133-141.
- HAYNES, S. G.; LaCROIX, A. Z. Y LIPPIN, T. (1987): "The effect of high job demands and low control on the health of employed women". En QUICK, J. C.; RASBHAGAT, R.; DALTON, J. Y QUICK, J. D. (Eds.). *Work stress and health care*, pp. 93-110. New York: Praeger.

- HAYS, W. L. (1983): *Statistics*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- HEALTH PROMOTION RESEARCH TRUST (1987): *The health and Lifestyle Survey*. Health Promotion Research Trust, London.
- HEISLER, W. J. (1974): "A performance correlate of personal control beliefs in an organizational context". *Journal of Applied Psychology*, 59, 504-506.
- HELSON, R.; ELLIOT, T. Y LEIGH, J. (1990): "Number and quality of roles: a longitudinal personality view". *Psychology of Women Quarterly*, 14, 83-101.
- HENDERSON, S.; BYRNE, D. G. Y DUNCAN-JONES, P. (1981): *Neurosis and the Social Environment*. New York: Academic Press.
- HENDRIX, W. H.; OVALLE, N. K. Y TOXLER, R. G. (1985): "Behavioral and physiological consequences of stress and its antecedent factors". *Journal of Applied Psychology*, 70, 1, 188-201.
- HENRY, J. Y CASSEL, J. (1969): "Psychological factors in essential hypertension: recent epidemiological and animal experimental evidence". *American Journal of Epidemiology*, 90, 171-200.
- HERMAN, J. B. Y GYLLSTROM, K. K. (1977): "Working men and women: inter- and intra-role conflict". *Psychology of Women Quarterly*, 1, 319-333.
- HERNÁNDEZ, E.; HONTANGAS, P.; BRAVO, M. J.; PEIRÓ, J. M. Y PRIETO, F. (1994): "Relaciones con supervisores y compañeros de trabajo". En PRIETO, F.; PEIRÓ, J. M.; RIPOLL, P.; RODRÍGUEZ, I.; BRAVO, M. J.; SALANOVA, M. y HONTANGAS, P. (Eds.). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, pp. 143-149. Nau Llibres, Valencia.
- HIBBARD, J. H. Y POPE, C. R. (1987): "Employment characteristics and health status among men and women". *Women and Health*, 36, 217-225.
- HIBBARD, J. H. Y POPE, C. R. (1991): "Effect of domestic and occupational roles on morbidity and mortality". *Social Science and Medicine*, 32, 805-811.
- HIGGINS, C.; DUXBURY, L. Y LEE, C. (1994): "Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance work and family responsibilities". *Family Relations*, 43, 144-150.
- HIRSCH, B. J. (1979): "Psychological dimensions of social networks: A multimethod analysis". *American Journal of Community Psychology*, 7, 263-277.
- HOBFOLL, S. E. (1988): *The Ecology of Stress*. New York: Hemisphere.
- HOCHSCHILD, A. R. Y MACHUNG, A. (1989): *The second shift: Working parents and the revolution at home*. New York: Viking.
- HOCHWARTER, W. A.; PERREWÉ, P. L. Y KENT, R. L. (1995): "The impact of persistence on the stressor-strain and strain-intentions to leave relationships: a field examination". En CRANDALL, R. Y PERREWÉ, P. L. (Eds.). *Occupational stress: A handbook*. pp. 153-

Bibliografía.

166. Washington DC: Taylor & Francis.
- HOFSTEDE, G. (1980): *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- HOLAHAN, C. K. Y GILBERT, L. A. (1979): "Interrole conflict for working women: Careers versus jobs". *Journal of Applied Psychology*, 69, 64, 86-90.
- HOLAHAN, C. J. Y MOOS, R. H. (1981): "Social support and psychological distress: a longitudinal analysis". *Journal of Abnormal Psychology*, 90, 365-370.
- HOLAHAN, C. J. Y MOOS, R. H. (1990): "Life stressors, resistance factors and improved psychological functioning: an extension of the stress resistance paradigm". *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 909-917.
- HORWITZ, A.; WHITE, H. Y HOWELL-WHITE, S. (1996): "Becoming married and mental health: a longitudinal study of a cohort of young adults". *Journal of Marriage and the Family*, 58, 895-907.
- HOUSE, J. S. (1981): *Work stress and social support*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- HOUSE, J. S. (1987): "Chronic stress and chronic disease in life and work". *Work and Stress*, 1, 129-134.
- HOUSE, J. S. Y COTTINGTON, E. M. (1986): "Health and the workplace". En AIKEN, L. Y MECHANIC, D. (Eds). *Application of social science to medicine and health policy*, pp. 392-416. New Brunswick: Rutgers University Press.
- HOUSE, R. J. Y RIZZO, J. R. (1972): "Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behavior". *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467-505.
- HOUSE, J. S. Y WELLS, J. A. (1978): "Occupational stress, social support and health". En McLEAN, A.; BLACK, G. Y COLLIGAN, M. (Eds.): *Reducing Occupational Stress: Proceedings of a Conference*. DHEW (NIOSH) publication, 78-140, pp. 8-29. NIOSH, Cincinnati.
- HRYCENKO, I. Y MINTON, H. L. (1974): "Internal-external control, power position and satisfaction in task-oriented groups". *Journal of Personality and Social Psychology*, 30, 871-878.
- HUGHES, D. L. Y GALINSKY, E. (1994): "Gender, job and family conditions and psychological symptoms". *Psychology of Women Quarterly*, 18, 251-270.
- HURRELL, J. J. Y McLANEY, M. A. (1989): "Control, job demands and job satisfaction". En SAUTER, S. L.; HURRELL, J. J. Y COOPER, C. L. (Eds.). *Job Control and Worker Health*. pp.97-106. Chichester: Wiley and Sons.
- INSTITUTO DE LA MUJER (1990): *La mujer en España. Situación social*. Ministerio de Asuntos Sociales.

- IVANCEVICH, J. M. Y MATTESON, M. T. (1980): *Stress and work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- IVANCEVICH, J. M. (1979): "An analysis of participation indecision-making among project engineers". *Academy of Management Journal*, 22, 253-269.
- IZQUIERDO, M. H. Y DEL RIO, O. (1988): *La desigualtat de les dones*. Enquesta Metropolitana, vol. 18. Barcelona. Corporació Metropolitana.
- IZRAELI, D. N. (1993): "Work/family conflict among women and men managers in dual-career couples in Israel". *Journal of Social Behavior and Personality*, 8, 3, 371-388.
- JABLIN, F. M. (1982): "Organizational communication: an assimilation approach". En ROLOFF, M. E. Y BERGER, C. R. (Eds.). *Social cognition and communication*. pp. 255-286. Newbury Park, CA: Sage.
- JACCARD, J.; TURRISI, R. Y WAN, C. K. (1990): *Interaction effects in multiple regression*. Sage Publications.
- JACKSON, S. E. (1983): "Participation in decision making as a strategy for reducing job-related strain". *Journal of Applied Psychology*, 68, 3-19.
- JACKSON, S. E. (1989): "Does job control control job stress?". En SAUTER, S. L.; HURRELL, J. J. Y COOPER, C. L. (Eds.). *Job Control and Worker Health*. pp. 25-54. Chichester, England: Wiley and Sons.
- JACKSON, S. E. Y SCHULER, R. S. (1985): "A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings". *Organizational Behaviour and Human Decision Processes*, 36, 16-78.
- JAMAL, M. (1984): "Job stress and job performance controversy: An empirical assessment". *Organizational Behavior and Human Performance*, 33, 1-21.
- JAYARATNE, S. Y CHESS, W. A. (1984): "The effects of emotional support on perceived job stress and strain". *Journal of Applied Behavioral Science*, 20, 141-153.
- JEMMOTT, J. B. Y LOCKE, S. E. (1984): "Psychosocial factors, immunologic mediation, and human susceptibility to infections disease: How much do we know?". *Psychological Bulletin*, 95, 78-108.
- JENNINGS, S.; MAZAIK, C. Y MCKINLAY, S. (1984): "Women and work: an investigation of the association between health and employment status in middle-aged women". *Social Science and Medicine*, 19, 423-431.
- JEX, S. M.; BEEHR, T. A. Y ROBERTS, C. K. (1992): "The meaning of occupational stress items to survey respondents". *Journal of Applied Psychology*, 77, 623-628.
- JICK, T. D. Y MITZ, L. F. (1985): "Sex differences in work stress". *Academy of Management Review*, 10, 408-420.
- JOHNSON, J. V. (1985): "The effects of control and social support on work related strain and

Bibliografia.

- adverse health outcomes". *Department of Psychology Research Report*, 39, University of Stockholm.
- JOHNSON, J. V. (1986): *The impact of workplace and social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden*. Doctoral thesis, Department of Psychology, University of Stockholm. ISSN 0283-3670.
- JOHNSON, J. V. (1989): "Control, collectivity and the psychosocial environment". En SAUTER, S. L.; HURRELL, J. J. Y COOPER, C. L. (Eds.). *Job control and worker health*, pp.55-74. Chichester, England: Wiley and Sons.
- JOHNSON, J. V. Y HALL, E. M. (1988): "Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish Working population". *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342.
- JOHNSON, J. V.; HALL, E. M. Y THEORELL, T. (1989): "Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population". *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 15, 271-279.
- JOHNSON, J. H. Y SARANSON, I. G. (1978): "Life stress, depression and anxiety: internal-external control as a moderator variable". *Journal of Psychosomatic Research*, 27, 205-208.
- JONES, E. W. (1986): "Black managers: the dream deferred". *Harvard Business Review*, 64, 3, 84-93.
- KABANOFF, B. (1980): "Work and non-work: a review of models, methods and findings". *Psychological Bulletin*, 88, 60-77.
- KAHN, R. L. Y BYOSIERE, P. (1992): "Stress in organizations". En DUNNETTE, M. D. Y HOUGH, L. M. (Eds.), pp. 571-650. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. 2ª ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- KAHN, R. L.; WOLFE, D. H.; QUINN, R. P.; SNOECK, J. E. Y ROSENTHAL, R. (1964): *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley and Sons.
- KAMO, Y. (1991): "A nonlinear effect of the number of children on the division of household labor". *Sociological Perspective*, 34, 205-218.
- 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.
- KARASEK, R. A. (1979): "Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign". *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- KARASEK, R. A. (1989): "Control in the workplace and its health-related aspects". En SAUTER, S. L.; HURRELL, J. J. Y COOPER, C. L. (Eds.) *Job Control and Worker Health*. pp. 129-159. Chichester: Wiley and Sons.
- KARASEK, R. A. (1990): "Lower health risk with increased job control among white-collar

- workers". *Journal of Organizational Behavior*, 11, 171-185.
- KARASEK, R.; BAKER, D.; MARXER, F.; AHLBOM, A. Y THEORELL, T. (1981): "Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men". *American Journal of Public Health*, 71, 694-705.
- KARASEK, R. A.; GARDELL, B. Y LINDELL, J. (1987): "Work and non-work correlates of illness and behaviour in male and female Swedish white collar workers". *Journal of Occupational Behaviour*, 8, 187-207.
- KARASEK, R. A.; RUSSELL, R. S. Y THEORELL, T. (1982a): "Physiology of stress and regeneration in job-related cardiovascular illness". *Journal of Human Stress*, 8 (March), 29-42.
- KARASEK, R. A.; SCHWARTZ, J. Y THEORELL, T. (1982b): *Jobs characteristics, occupation and coronary heart disease: Final report*. Washington DC: National Institute of Occupational Safety and Health.
- KARASEK, R. A. Y THEORELL, T. (1990): *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- KARASEK, R. A.; THEORELL, T.; SCHWARTZ, J.; SCHNALL, P.; PIEPER, C. Y MICHELA, J. (1988): "Jobs characteristics in relation to prevalence of myocardial infarction in the U.S. HES and HANES. *American Journal of Public Health*, 78, 910-918.
- KARASEK, R. A.; TRIANTIS, K. P. Y CHAUDHRY, S. S. (1982c): "Coworker and supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental health". *Journal of Occupational Behavior*, 3, 181-200.
- KASL, S. V. (1978): "Epidemiological contributions to the study of work stress". En COOPER, C. L. Y PAYNE, R. (Eds.). *Stress at work*. pp. 3-48. New York: Wiley.
- KASL, S. V. (1986): "Stress and disease in the workplace: a methodological commentary on the accumulated evidence". En CATALDO, M. F. Y COATES, T. J. (Eds.): *Health and Industry. A Behavioral Medicine Perspective*, New York: Wiley and Sons.
- KASL, S. V. (1987): "Methodologies in stress and health: past difficulties, present dilemmas, futures directions". En KASL, S. V. Y COOPER, C. L. (Eds.): *Stress and health: issues in research methodology*, pp.307-318. Chichester, England: Wiley and Sons.
- KASL, S. V. (1989): "An epidemiological perspective on the role of control in health". En SAUTER, S. L.; HURRELL, J. J. Y COOPER, C. L. (Eds.): *Job control and worker health*. pp. 161-190. Chichester: Wiley and Sons.
- KATZ, R. (1985): "Organizational stress and early socialization experiences". En BEEHR, T. A. Y BHAGAT, R. S. (Eds.). *Human Stress and Cognition in*
- KATZ, J. (1988): "Career values for men and women". Trabajo presentado al *hrmob Assoc. for Human Resources Management and Organizational Behavior*.
- KAUFMANN, G. M. Y BEEHR, T. A. (1986): "Interactions between job stressors and social

Bibliografia.

- support: Some counterintuitive results". *Journal of Applied Psychology*, 71, 3, 522-526.
- KAUFMANN, G. M. Y BEEHR, T. A. (1989): "Occupational stressors, individual strains and social supports among police officer". *Human Relations*, 42, 185-197.
- KEENAN, A. Y McBAIN, G. D. M. (1979): "Effects of type A behavior, intolerance of ambiguity, and locus of control on the relationship between role stress and work-related outcomes". *Journal of Occupational Psychology*, 52, 1-9.
- KEITA, G. P. Y HURRELL, J. J. (Eds.)(1994): *Job stress in a changing workforce: investigating gender, diversity and family issues*. Washington, DC: American Psychological Association.
- KEITH, P. M. Y SCHAFER, R. B. (1980): "Role strain and depression in two job families". *Family Relations*, 29, 483-489.
- KEITH, P. M. Y SCHAFER, R. B. (1991): *Relationships and wellbeing over the life stages*. New York: Praeger.
- KELLOWAY, E. K. Y BARLING, J. (1994): "Stress, control, well-being, and marital functioning: a causal correlational analysis". En KEITA, G. P. Y HURRELL, J. J. (Eds.). *Job stress in a changing workforce: investigating gender, diversity and family issues*. pp. 241-252. Washington, DC: American Psychological Association.
- KEMERY, E. R.; MOSSHOLDER, K. W. Y BEDEIAN, A. G. (1987): "Role stress, physical symptomatology, and turnover intentions: a causal analysis of three alternative specifications". *Journal of Occupational Behavior*, 8, 11-23.
- KESSLER, R. C. (1979): "A strategy for studying differential vulnerability to the psychological consequences of stress". *Journal of Health and Social Behavior*, 20, 100-108.
- KESSLER, R.C. Y ESSEX, M. (1982): "Marital status and depression: the importance of coping resources". *Social Forces*, 61, 484-507.
- KESSLER, R. C. Y McRAE, J. (1982): "The effects of wives employment on the mental health of married men and women". *American Sociological Review*, 47, 216-227.
- KESSLER, R. C.; PRICE, R. H. Y WORTMAN, C. B. (1985): "Social factors in psychopathology: stress, social support and coping processes". *Annual Review of Psychology*, 36, 531-572.
- KINNIER, R. T.; KATZ, E. C. Y BERRY, M. A. (1991): "Successful resolutions to the career-versus-family conflict". *Journal of Counseling and Development*, 2, 152-177.
- KIRCHMEYER, C. (1995): "Demographic similarity to the work groups: a longitudinal study of managers at the early career stage". *Journal of Organizational Behavior*, 16, 67-83.
- KIRJONEN, J. Y HÄNNINEN, V. (1986): "Getting a better job: antecedents and effects". *Human Relations*, 39, 6, 503-516.
- KIRKMEYER, S. L. Y DOUGHERTY, T. W. (1988): "Work load, tension and coping:

- moderating effects of supervisor support". *Personnel Psychology*, 41, 125-139.
- KLENKE-HAMEL, K. E. Y MATHIEU, J. E. (1990): "Role strain, tension, and job satisfaction influences on employees' propensity to leave: a multi-sample replication and extension". *Human Relations*, 43, 8, 791-807.
- KNOP, R. G. Y RUZICKA, M. F. (1993): "Women's multiple roles and psychological well-being". *Psychological Reports*, 72, 1351-1354.
- KOBASA, S. C. (1979): "Stressful life events, personality and health" an inquiry into hardiness". *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- KOBASA, S. C.; MADDI. S. R. Y KAHN, S. (1982): "Hardiness and health: a prospective study". *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 186-177.
- KOBASA, S. C. Y PUC CETTI, M. C. (1983): "Personality and social resources in stress resistance". *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 839-850.
- KOESKE, G.F. Y KIRK, S. A. (1995): "Direct and buffering effects of internal locus of control among mental health professionals". *Journal of Social Service Research*, 20, 3/4, 1-28.
- KOHN, M. L. Y SCHOOLER, C. (1982): "Job conditions and personality: a longitudinal assessment of their reciprocal effects". *American Journal of Sociology*, 87, 1257-1286.
- KOPELMAN, R. E.; GREENHAUS, J. H. Y CONNELLY, T. F. (1983): "A model of work, family and interrole conflict: a construct validation study". *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- KORABIK, K.; McDONALD, L. M. Y ROSIN, H. M. (1993): "Stress, coping, and social support among women managers". En LONG, B. C. Y KAHN, S. E. (Eds.). *Women, work and coping*. pp 133-154. Montreal: McGill-Queens University Press.
- KORNHAUSER, A. W. (1965): *Mental health of the industrial worker: a Detroit study*. New York: Wiley.
- KOSSEK, E. Y OZEKI, 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, 139-149.
- KOTLER, P. Y WINGARD, D. L. (1989): "The effect of occupational, marital and parental roles on mortality: the Alameda County study". *American Journal of Public Health*, 79, 607-611.
- KRAMER, D. A. Y MELCHIOR, J. (1990): "Gender, role conflict, and the development of relativistic and dialectical thinking". *Sex Roles*, 23, 553-575.
- KRAUSE, N. (1986): "Stress and coping: reconceptualizing the role of locus of control beliefs". *Journal of Gerontology*, 41, 617-622.
- KRAUSE, N. Y STRYKER, S. (1984): "Stress and well-being: the buffering role of locus of control beliefs". *Social Science and Medicine*, 18, 783-790.

Bibliografia.

- KREPS, G. (1990): *Organizational communication*. New York: Longman.
- LACHMAN, M. E. Y WEAVER, S. L. (1998): "The sense of control as a moderator of social class differences in health and well-being". *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 3, 763-773.
- LACROIX, A. Z. (1984): "Occupational exposure to high demand/low control work and coronary heart disease incidence in the Framingham cohort". (Doctoral dissertation, university of North Carolina, 1985). *Dissertation Abstracts International*, 45, DA8425492.
- LACROIX, A. Z. Y HAYNES, S. G. (1987): "Gender differences in the health effects of workplace roles". En BARNETT, R. C.; BIENER, L. Y BARUCH, G. K. (Eds). *Gender and stress*. 96-121. New York: Free Press.
- LAMBERT, S. J. (1991): "The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers". *Journal of Organizational Behavior*, 12, 341-363.
- LANDSBERGIS, P. A. (1988): "Occupational stress among health care workers: a test of the job demands-control model". *Journal of Organizational Behavior*, 9, 217-239.
- LANDSBERGIS, P. A.; SCHNALL, P. L.; DIETZ, D.; FRIEDMAN, R. Y PICKERING, T. G. (1992): "The patterning of psychological attributes and distress by job strain and social support in a sample of working men". *Journal of Behavioral Medicine*, 15, 4, 379-405.
- LANDSBERGIS, P. A.; SCHNALL, P. L.; SCHWARTZ, J. E.; WARREN, K. Y PICKERING, T. G. (1994): "The association between ambulatory blood pressure and alternative formulations of job strain". *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 20, 349-363.
- LANDSBERGIS, P. A.; SCHNALL, P. L.; SCHWARTZ, J. E.; WARREN, K. Y PICKERING, T. G. (1995): "Job strain, hypertension, and cardiovascular disease: empirical evidence, methodological issues, and recommendations for further research". En SAUTER, S. L. Y MURPHY, L. R. (Eds.). *Organizational risk factors for job stress*, pp. 97-112. American Psychological Association.
- LAO, R. C.; CHUANG, C. J. Y YANG, K. S. (1977): "Locus of control and Chinese college students". *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 8, 299-313.
- LaROCCO, J. M.; HOUSE, J. S. Y FRENCH, J. R. (1980): "Social support, occupational stress, and health". *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 202-218.
- LaROCCO, J. M. Y JONES, A. P. (1978): "Co-worker and leader support as moderators of stress-strain relationships in work situations". *Journal of Applied Psychology*, 63, 629-634.
- LAZARUS, R. S. (1966): *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: McGraw-Hill.
- LAZARUS, R. S. (1995): "Psychological stress in the workplace". En CRANDALL, R. Y PERREWÉ, P. L. (Eds.). *Occupational stress: A handbook*. pp. 3-14. Washington DC: Taylor & Francis.

- LAZARUS, R. S. Y FOLKMAN, S. (1984): *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- LEAVY, R. L. (1983): "Social support and psychological disorder: A review". *Journal of Community Psychology*, 11, 3-21.
- LEE, V. K. Y DINGERINK, H. A. (1992): "Locus of control in relation to sex and natinality: A cross-cultural study". *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 23, 288-397.
- LEE, C. M. Y DUXBURY, L. (1998): "Employed parents' support from partners, employers, and friends". *The Journal of Social Psychology*, 138, 3, 303-322.
- LEFCOURT, H. (1973): "The function of the illusions of control and freedom". *American Psychologist*, 28, 417-425.
- LEFCOURT, H. (1976): *Locus of control*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- LEFCOURT, H. (Ed.) (1981): *Research with the locus of control construct: Vol. 1. Assessment Methods*. New York: Academic Press.
- LEFCOURT, H. (Ed.) (1983): *Research with the locus of control construct: Vol. 2. Developments and social problems*. New York: Academic Press.
- LEFCOURT, H. (1992): "Durability and impact of the locus of control construct". *Psychological Bulletin*, 112, 3, 411-414.
- LEFCOURT, H. M.; MARTIN, R. A. Y SALEH, W. E. (1984): "Locus of control and social support: interactive moderators of stress". *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 2, 378-389.
- LEFKOWITZ, J. (1994): "Sex-related differences in job attitudes and dispositional variables: now you see them,...". *Academy of Management Journal*, 37, 2, 323-349.
- LEITER, M. P. (1991): "Coping patterns as predictors of burnout: the function of control an escapist coping patterns". *Journal of Organization Behavior*, 12, 123-144.
- LEITER, M. P. Y MASLACH, C. (1988): "The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment". *Journal of Occupational Psychology*. 9, 1, 297-308.
- LENNON, M. C. (1987): "Sex differences in distress: the impact of gender and work roles". *Journal of Health and Social Behavior*, 27, 290-305.
- LENNON, M.C. (1995): "Work conditions as explanations for the relation between socioeconomic status, gender and psychological disorders". *Epidemiologic Reviews*, 17, 1, 120-127.
- LENNON, M. C. Y ROSENFELD, S. (1992): "Women and mental health: the interaction of job and family conditions". *Journal of Health and Social Behavior*, 33, 4, 316-327.
- LERO, D. S.; GOELMAN, H.; PENCE, A. R.; BROCKMAN, L. M. Y NUTTALL, S. (1992): *Parental work patterns and child care needs*. Ottawa, Ontario, Canada: Statistics Canada.

Bibliografía.

- LESLIE, L. A.; ANDERSON, E. A. Y BRANSON, M. P. (1991): "Responsibility for children: the role of gender and employment". *Journal of Family Issues*, 12, 197-210.
- LESTER, D. (1982): "Perceived stress in police officers and beliefs in locus of control". *Journal of Applied Psychology*, 107, 157-158.
- LEWIS, S. N. Y COOPER, C. L. (1987): "Stress in two-earner couples and stage of the life cycle". *Journal of Occupational Psychology*, 60, 289-303.
- LEWIS, S. N. Y COOPER, C. L. (1988): *The stress and two-earner couples: a lifestage approach*. Unpublished doctoral dissertation. University of Manchester Institute of Science & Technology.
- LIN, N.; ENSEL, W. M.; SIMEONE, R. S. Y KUO, W. (1979): "Social support, stressful life events, and illness: a model and an empirical test". *Journal of Health and Social Behavior*, 20, 108-119.
- LIN, N. Y ENSEL, W. M. (1984): "Depression-mobility and its social etiology: the role of life events and social support". *Journal of Health and Social Behavior*, 25, 176-188.
- LINN, J.G. Y McGRANAHAN, D. A. (1980): "Personal disruptions, social integration, subjective well-being, and predisposition toward the use of counseling services". *American Journal of Community Psychology*, 8, 87-100.
- LLORET, S. (1991): *El estrés de rol en enfermeras: un modelo causal*. Tesis de licenciatura. Universidad de Valencia.
- LOCKE, E. A. (1976): "The nature and causes of job satisfaction". En DUNNETTE, M. D. (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. New York: Wiley and Sons.
- LOCKE, E. Y SCHWEIGER, D. (1979): "Participation in decision making: one more look". En STAW, B. (Ed.). *Research in Organizational Behavior*, vol. 1. Greenwich, CT: JAI Press
- LOHER, B. T.; NOE, R. A.; MOELLER, N. L. Y FITZGERALD, M.P. (1985): "A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 70, 2, 280-289.
- LOPATA, H.; BARNEWOLT, D. Y NORR, K. (1980): "Spouses' contributions to each others' roles". En PEPITONE-ROCKWELL, F. (Ed.). *Dual-career Couples*. Beverly Hills: Sage.
- LOSCOCCO, K. A. (1990): "Reactions to blue-collar work". *Work and Occupations*, 17, 152-177.
- LOSCOCCO, K. A. Y SPITZE, G. (1990): "Working conditions, social support and the well-being of female and male factory workers". *Journal of Health and Social Behavior*, 31, 4, 313-327.
- LOUIS, M. R. (1980): "Surprise and sense making: what newcomers experience in entering unfamiliar organizational setting". *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.
- LOWE, G. S. Y NORTHCOTT, H. C. (1988): "The impact of working conditions, social roles

- and personal characteristics on gender differences in distress". *Work and Occupations*, 15, 55-77.
- LU, L. (1997): "Social support, reciprocity, and well-being". *The Journal of Social Psychology*, 137, 5, 618-628.
- LUMPKIN, J. R. (1986): "The relationship between locus of control and age: new evidence". *Journal of Social Behavior and Personality*, 1, 245-252.
- MACKAY, C. Y COX, T. (1984): "Occupational stress associated with visual display unit operation". En PIERCE, B. (Ed.). *Health hazards of VDTs*. 137-144. New York: Wiley.
- MAJOR, D. A.; KOZLOWSKI, S. W. J.; CHAO, G. T. Y GARDNER, P. D. (1995): "A longitudinal investigation of newcomer expectations, early socialization outcomes, and the moderating effects of role development factors". *Journal of Applied Psychology*, 80, 418-431.
- MALLEY, J. E. Y STEWART, A. J. (1988): "Women's work and family roles: sources of stress and sources of strength". En FISHER, S. Y REASON, J. (Eds.): *Handbook of life stress, cognition and health*. Pp. 175-191. New York: Wiley.
- MARINO, K. E. Y WHITE, S. E. (1985): "Departmental structure, locus of control, and job stress: the effect of a moderator". *Journal of Applied Psychology*, 70, 782-784.
- MARKS, S. R. (1977): "Multiple roles and role strains: some notes on human energy, time and commitment". *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- MARKS, G.; RICHARDSON, J. L.; GRAHAM, J. W. Y LEVINE, A. (1986): "Role of health locus of control beliefs and expectations of treatment efficacy in adjustment to cancer". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 443-450.
- MARKUS, G. B. (1979): *Analysing panel data*. Beverly Hills, California: Sage.
- MARSHALL, N. L. Y BARNETT, R. C. (1990): "Work related support among women in caregiving occupations". Trabajo presentado al *Meeting of the American Psychological Association/National Institute for Occupational Safety and Health Conference on Work and Well-Being*. Washington, DC.
- MARTÍN, P.; RIPOLL, P.; HONTANGAS, P. Y PRIETO, F. (1994): "Estrategias de innovación de contenidos del puesto de trabajo". En PRIETO, F.; PEIRÓ, J. M.; RIPOLL, P.; RODRÍGUEZ, I.; BRAVO, M. J.; SALANOVA, M. y HONTANGAS, P. (Eds.). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*, pp. 205-214. Nau Llibres, Valencia.
- MARTIN, J. Y ROBERTS, C. (1984): *Women and employment: a lifetime perspective*. London: Her Majesty's Stationery Office.
- MARTOCCHIO, J. J. Y O'LEARY, A. M. (1989): "Sex differences in occupational stress: a meta-analytic review". *Journal of Applied Psychology*, 74, 3, 495-501.
- MASON, E. S. (1995): "Gender differences in job satisfaction". *Journal of Social Psychology*,

Bibliografía.

135, 143-151.

- MATTESON, M. E IVANCEVICH, J. (1987): *Controlling work stress*. San Francisco: Jossey-Bass.
- MAYES, B. T. Y GANSTER, D. C. (1988): "Exit and voice: a test of hypotheses based on fight/flight responses to job stress". *Journal of Organizational Behavior*, 9, 199-216.
- McCLELLAND, G. H. Y JUDD, C. M. (1993): "Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects". *Psychological Bulletin*, 114, 376-390.
- McCUBBIN, H. I.; JOY, C. B.; CAULBE, A. E.; COMEAU, J. K.; PATTERSON, J. M. Y NEEDLE, R. H. (1980): "Family stress and coping: a decade review". *Journal of Marriage and the Family*, 42, 855-871.
- McFARLANE, A. H.; NORMAN, G. R.; STREINER, D. L. Y ROY, R. G. (1983): "The process of social stress: stable, reciprocal and mediating relationships". *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 160-173.
- McGINNIES, E.; NORDHOLM, L. A.; WARD, C. D. Y BHANTHUMNAVIN, D. L. (1974): "Sex and cultural differences in perceived locus of control in five countries". *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 451-455.
- McGRATH, J. E. (1976): "Stress and behavior in organizations". En DUNNETTE, M. D. (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1351-1395. Rand McNally, Chicago.
- McINTOSH, N. J. (1991): "Identification and investigation of properties of social support". *Journal of Organizational Behavior*, 12, 201-217.
- McKEE, G. H.; MARKHAM, S. E. Y SCOTT, K. D. (1993): "Job stress and employee withdrawal from work". En QUICK, J. C.; MURPHY, L. R. Y HURRELL, J. J. (Eds.). *Stress and Well-Being at Work*. pp. 153-163. Washington, DC: American Psychological Association.
- McLANAHAN, S. Y ADAMS, J. (1987): "Parenthood and psychological well-being". *Annual Review of Sociology*, 13, 237-257.
- McNALLY, F. (1979): *Women for hire: a study of the female office worker*. Londres: Macmillan.
- McRAE, J. A. Y BRODY, C. J. (1989): "The differential importance of marital experiences for the well-being of women and men: a research note". *Social Science Research*, 18, 237-248.
- MEDALIE, J.; KAHN, H.; NEUFELD, H.; RISE, E. Y GOLDBOURT, U. (1973): "Five year myocardial infarction incidence". *Journal of Chronic Diseases*, 26, 329-349.
- MELAMED, S.; KUSHNIR, T. Y MEIR, E. I. (1991): "Attenuating the impact of job demands: additive and interactive effects of perceived control and social support". *Journal of Vocational Behavior*, 39, 1, 40-53.
- MERIKANGAS, K. (1985): "Sex differences in depression". Trabajo presentado al *Murray Center*

Conference: Mental Health in Social Context, Cambridge, MA.

- MILES, R. H. (1975): "An empirical test of causal inference between role perceptions of conflict and ambiguity and various personal outcomes". *Journal of Applied Psychology*, 60, 334-339.
- MILLER, S. M. (1979): "Controllability and human stress: method, evidence and theory". *Behavior Research and Theory*, 17, 287-304.
- MILLER, S. M. (1980a): "Why having control reduces stress: if I can stop the roller coaster I don't want to get off". En SELIGMAN, M. Y GARBER, J. (Eds.). *Human Helplessness: Theory and Applications*. New York: Academic Press.
- MILLER, J. (1980b): "Individual and occupational determinants of job satisfaction: a focus on gender differences". *Sociology of Work and Occupations*, 7, 337-366.
- MILLER, V. D. Y JABLON, F. M. (1991): "Information seeking during organizational entry: influences, tactics, and a model of the process". *Academy of Management Review*, 16, 1, 92-120.
- MILLER, J.; SANFORD, L. Y LINCOLN, F. (1975): "Inequities in the organizational experiences of women and men". *Social Forces*, 54, 365-381.
- MILLER, J.; SCHOOLER, C.; KOHN, M. L. Y MILLER, K. A. (1983): "Women and work: the psychological effects of occupational conditioning". *American Journal of Sociology*, 85, 64-66.
- MILLER, H. E. Y TERBORG, J. R. (1979): "Job attitudes of part-time and full-time
- MIROWSKY, J. Y ROSS, C. E. (1995): "Sex differences in distress: real or artifact?". *American Sociological Review*, 60, 449-468.
- MITCHELL, R. R.; SMYSER, C. M. Y WEED, S. E. (1975): "Locus of control: Supervision and work satisfaction". *Academy of Management Journal*, 18, 623-631.
- MONSON, T.; HESLEY, J. Y CHERNICK, L. (1982): "Specifying when personality traits can predict behavior: An alternative to abandoning the attempt to predict single act criteria". *Journal of Personality and Social Psychology*, 43, 385-399.
- MOOKHERJEE, H. (1997): "Marital status, gender, and perception of well-being". *The Journal of Social Psychology*, 137, 1, 95-105.
- MOORE, D. (1995): "Role conflict: Not only for women? A comparative analysis of 5 nations". *International Journal of Comparative Sociology*, 36, 17-35.
- MORALES, J. F.; MOYA, M.; REBOLLOSO, E.; FERNÁNDEZ DOLS, J. M.; HUICI, C.; MARQUES, J. Y PÉREZ, J. A. (1994): *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.
- MORRISON, A. M. (1992): *The new leaders: Guidelines on leadership diversity*. San Francisco: Jossey-Bass.

Bibliografía.

- MORTIMER, J. T. (1976): "Social class, work and family: some implications of the father's occupation for familial relationships and son's career decisions". *Journal of Marriage and the Family*, 38, 241-256.
- MORTIMER, J. T. Y LORENCE, J. (1979): "Work experience and occupational value socialization: a longitudinal study". *American Journal of Sociology*, 84, 6.
- MOTTAZ, C. J. (1986): "Gender differences in work satisfaction, work-related rewards and values, and the determinants of work satisfaction". *Human Relations*, 39, 359-378.
- MOW International Research Team (1987): *The Meaning of Working*. London: Academic Press.
- MUCHINSKY, P. M. (1993): *Psychology applied to work* (4^o ed.). California: Pacific Grove Publishing Company.
- MUELLER, C. W. Y McCLOSKEY, J. C. (1990): "Nurses' job satisfaction. A proposed measure". *Nursing Research*, 39, 113-117.
- MUÑOZ, M. (1973): "Job satisfaction in policemen and its relation to locus of control, ego strength, and performance". *Dissertation Abstracts International*, 34, 2946A-2974A. University Microfilms no. 73-28, 369.
- NADLER, A.; MALER, S. Y FRIEDMAN, A. (1983): "Effect of helper's sex subjects' androgeny and self evaluation on males' and females' willingness to seek and receive help". Documento interno. Universidad de Tel Aviv.
- NEAR, J. P.; SMITH, C. A.; RICE, R. W. Y HUNT, R. G. (1984): "A comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27, 1, 184-190.
- NELSON, D. L. (1987): "Organizational socialization: a stress perspective". *Journal of Occupational Behavior*, 8, 311-324.
- NELSON, D. L. (1990): "Adjusting to a new organization: easing the transition from outsider to insider". *Prevention in Human Services*, 8, 61-86.
- NELSON, D. L. Y HITT, M. A. (1993): "Employed women and stress: implications for enhancing women's mental health in the workplace". En QUICK, J. C.; MURPHY, L. R. Y HURRELL, J. J. (Eds.). *Stress and Well-Being at Work*. pp. 164-177. Washington, DC: American Psychological Association.
- NELSON, D. L. Y QUICK, J. C. (1985): "Professional women: are distress and disease inevitable?". *Academy of Management Journal*, 10, 206-218.
- NELSON, D. L.; QUICK, J. C. Y EAKIN, M. E. (1988): "A longitudinal study of newcomer role adjustment in US organizations". *Work and Stress*, 2, 3, 239-253.
- NELSON, D. L.; QUICK, J. C.; HITT, M. A. Y MOESEL, D. (1990): "Politics, lack of career progress, and work/home conflict: stress and strain for working women". *Sex Roles*, 23, 3/4, 169-185.

- NETEMEYER, R. G.; BURTON, S. Y JOHNSTON, M. W. (1995): "A nested comparison of four models of the consequences of role perception variables". *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 61, 77-93.
- NETEMEYER, R. G.; JOHNSTON, M. W. Y BURTON, S. (1990): "Analysis of role conflict and role ambiguity in a structural equations framework2. *Journal of Applied Psychology*, 75, 2, 148-157.
- NEVILL, D. Y DAMICO, S. (1975): "Role conflict in women as a function of marital status". *Human Relations*, 28, 487-497.
- NEWSTRON, J. W. Y DAVIS, K. (1993): *Organizational Behavior. Human Behavior at Work*. Londres: McGraw-Hill.
- NEWTON, T. J. (1989): "Occupational stress and coping with stress: a critique". *Human Relations*, 42, 5, 441-461.
- NEWTON, T. J. Y KEENAN, A. (1990): "The moderating effect of the type A behavior pattern and locus of control upon the relationship between change in job demands and change in psychological strain". *Human Relations*, 43, 12, 1229-1255.
- NIEVA, V. F. (1985): "Work and family linkages". En LARWOOD, L.; STROMBERG, A. H. Y GUTEK, B. A. (Eds.). *Women and work: an annual review*, vol. 1. pp. 162-190. Beverly Hills: Sage.
- NIEVA, V. F. Y GUTEK, B. A. (1981): *Women and work: a psychological perspective*. New York: Praeger.
- NIXON, R. (1985): *Perceptions of job power among black managers in corporate America*, National Urban League, Washington, DC.
- NOCK, S. L. Y KINGSTON, P. W. (1988): "Time with children: The impact of couples' work-time commitments". *Social Forces*, 67, 59-85.
- NOOR, N. M. (1995): "Work and family roles in relation to women's well-being: a longitudinal study". *British Journal of Social Psychology*, 34, March, 87-106.
- NOOR, N. M. (1996): "Some demographic, personality and role variables as correlates of women's well-being". *Sex-Roles*, 34, 9/10, 603-620.
- OAKLEY, A. (1974): *The sociology of housework*. New York: Pantheon.
- O'BRIEN, G. E. (1984): "Locus of control, work and retirement". En LEFCOURT, H. M. (Ed.). *Research with the Locus of Control Construct, vol. 3. Extensions and Limitations*. Orlando, FL: Academic Press.
- OESTERREICH, R. (1981): *Handlungsregulatin und Kontrolle*. Urban & Schwarzenberg, Munich.
- OHLOTT, P. J.; RUDERMAN, M. N. Y McCAULEY, C. D. (1994): "Gender differences in managers' developmental job experiences". *Academy of Management Journal*, 38, 46-67.

Bibliografía.

- OLDHAM, G. R.; HACKMAN, J. R. Y STEPINA, L. P. (1978): *Norms for the Job Diagnostic Survey*. New Haven: Yale University School of Organization and Management.
- OLDHAM, G. R. Y ROTCHFORD, N. L. (1983): "Relationships between office characteristics and employee reactions: a study of the physical environment". *Administrative Science Quarterly*, 28, 542-556.
- O'LEARY, V. E. Y ICKOVICS, J. R. (1992): "Cracking the glass ceiling: overcoming isolation and alienation". En SEKERAN, U. Y LEONG, F. (Eds.). *Womanpower: Managing in times of demographic turbulence*. Beberly-Hill, CA: Sage.
- O'NEILL, C. P. Y ZEICHNER, A. (1985): "Working women: a study of relationships between stress, coping and health". *Journal of Psychosomatic Obstetrics and Gynaecology*, 4, 105-116.
- ORGAN, D. W. Y GREENE, E. N. (1974): "Role ambiguity, locus of control and work satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 59, 101-102.
- ORIZO, F. A. (1991): *Los nuevos valores de los españoles*. Madrid: Fundación Santa María-Ediciones S.M.
- OSCA, A. Y LOPEZ-SAEZ, M. (1994): "Desarrollo de carrera y género. Factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres". *Psicología del Trabajo y Organizaciones*, 10, 28, 73-85.
- OSIPOW, S. H. (1983): *Theories of career development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- OVERALL, J. E.; LEE, D. M. Y HORNICK, C. W. (1981): "Comparisons of two strategies for analyses of variance in nonorthogonal decisions". *Psychological Bulletin*, 90, 367-375.
- PALACÍ, F.; OSCA, A.; SALANOVA, M.; GRACIA, F.; PRIETO, F. Y PEIRÓ, J. M. (1994): "El ambiente laboral y organizacional en el proceso de socialización laboral de los jóvenes y del desarrollo de su rol laboral". En PRIETO, F.; PEIRÓ, J. M.; RIPOLL, P.; RODRÍGUEZ, I.; BRAVO, M. J.; SALANOVA, M. Y HONTANGAS, P. (Eds.). *Los jóvenes ante el ambiente laboral y las estrategias de adaptación*. pp.35-65. Valencia: Nau Llibres.
- PARASURAMAN, S. Y CLEEK, M. A. (1984): "Coping behaviors and managers affective reactions to role stressors". *Journal of Vocational Behavior*, 24, 179-193.
- PARASURAMAN, S. , GREENHAUS, J. H. Y GRANROSE, C. S. (1992): "Role stressors, social support, and well-being among two-career couples". *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- PARKES, K. R. (1982): "Occupational stress among student nurses: a natural experiment". *Journal of Applied Psychology*, 67, 784-796.
- PARKES, K. R. (1984): "Locus of control, cognitive appraisal and coping in stressful episodes". *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1277-1292.
- PARKES, K. R. (1989): "Personal control in an occupational context". En STEPTOE, A. Y

- APPELS, A. (Eds.). *Stress, personal control and health*. pp.21-47. Chichester, England: Wiley & Sons.
- PARKES, K. R. (1991): "Locus of control as a moderator: an explanation for additive versus interactive findings in the demand-discretion model of work stress?". *British Journal of Psychology*, 82, 291-312.
- PARKES, K. R. (1994): "Personality and coping as moderators of work stress processes: models, methods and measures". *Work and Stress*, 8, 2, 110-129.
- PARKES, K. R.; MENDHAM, C. A. Y VON RABENAU, C. (1994): "Social support and the demand-discretion model of job stress: tests of additive and interactive effects in two samples". *Journal of Vocational Behavior*, 44, 1, 91-113.
- PARSONS, O. A. Y SCHNEIDER, J. M. (1974): "Locus of control in university students from eastern and western societies". *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 456-461.
- PAYNE, R. (1980): "Organizational stress and social support". En COOPER, C. L. Y PAYNE, R. (Eds.). *Current Concerns in Occupational Stress*. Chichester: Wiley and Sons.
- PAYNE, R. (1988): "Individual differences in the study of occupational stress". En COOPER, C. L. Y PAYNE, R. (Eds.). *Causes, coping and consequences of stress at work*. pp. 209-232. Chichester, England: Wiley and Sons.
- PAYNE, R. L. Y FLETCHER, B. C. (1983): "Job demands, supports and constraints as predictors of psychological strain among schoolteachers". *Journal of Vocational Behavior*, 22, 136-147.
- PAYNE, R. L. Y JONES, J. G. (1987): "Measurement and methodological issues in social support". En KASL, S. Y COOPER, C. L. (Eds.). *Stress and health: issues in research methodology*, pp.167-205. Chichester, England: Wiley and Sons.
- PEARLIN, L. I. (1975): "Sex roles and depression". En DATAN, N. Y GINSBERG, L. H. (Eds.). *Life-span developmental psychology: normative life crises*. pp. 191-208. New York: Academic Press.
- PEARLIN, L. I.; LIEBERMAN, M. A.; MENAGHAN, E. G. Y MULLAN, J. T. (1981): "The stress process". *Journal of Health and Social Behaviour*, 22, 337-356.
- PEARLIN, L. I. Y TURNER, H. A. (1987): "The family as a context of the stress process". En KASL, S. V. Y COOPER, C. L. (Eds.). *Stress and health: issues in research methodology*, pp.143-165. Chichester, England: Wiley and Sons.
- PEIRO, J. M. (1984): *Psicología de la Organización*. (2 vols.). U.N.E.D. Madrid. SI PONE EN ALGUN SITIO 1986 ES ESTE. HAY QUE PONER 84.
- PEIRÓ, J. M. (1993): *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- PEIRÓ, J. M. Y GONZÁLEZ-ROMÁ, V. (1991): "Role-set variables as antecedents of role stress: a causal model". *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 4, 1/2, 29-44.

Bibliografía.

- PEIRÓ, J. M.; GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; MARTÍ, C. Y GASTALDI, C. (1992): "Estrés de rol y desempeño de roles en Organizaciones de Servicios". *Revista de Psicología Social Aplicada*, 2, 2/3, 55-74.
- PEIRÓ, J. M.; MELIÁ, J. L. Y GONZÁLEZ-ROMÁ, V. (1985): "La incidencia del conflicto y la ambigüedad de rol sobre la propensión al abandono y la satisfacción laboral". *Actas del II Congreso Nacional de Psicología del Trabajo*. Barcelona, 305-333.
- PEIRÓ, J. M.; MELIÁ, J. L. Y ZACARÉS, I. (1984): "La escala de conflicto de rol en ambientes organizacionales". Trabajo presentado al *I Congreso de Evaluación Psicológica*, Madrid.
- PEIRÓ, J. M. Y SALVADOR, A. (1993): *El control del estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- PEIRÓ, J. M.; ZURRIAGA, R. Y MELIÁ, J. L. (1986): "Moderating effects of role-set's social support on role stress-strain relationships among hospital nurses and doctors". Trabajo presentado a *the Benefits of Psychology Conference. First European Conference on Professional Psychology*. Lausanne, Switzerland. September, 10-12.
- PERREWÉ, P. L. Y GANSTER, D. C. (1989): "The impact of job demands and behavioral control on experienced job stress". *Journal of Organizational Behavior*, 10, 213-229.
- PERVIN, L. (1989): "Persons, situations, interactions: The history of a controversy and a discussion of the theoretical models". *Academy of Management Review*, 14, 350-360.
- PHARES, E. J. (1976): *Locus of control in personality*. General Learning Press, Morristown, NJ.
- PHILLIPS, S. L. (1981): "Network characteristics related to the well being of normals: A comparative base". *Schizophrenia Bulletin*, 7, 117-124.
- PHILLIPS, S. D. E IMHOFF, A. R. (1997): "Women and career development: a decade of research". *Annual Review of Psychology*, 48, 31-59.
- PIECHOWSKI, L. D. (1992): "Mental health and women's multiple roles". *Families in Society*, 73, 3, 131-139.
- PIEL COOK, E. (1990): "Gender and psychological distress". *Journal of Counseling and Development*, 68, 371-375.
- PIETROMONACO, P. R.; MANIS, J. Y FROHARDT-LANE, K. (1986): "Psychological consequences of multiple social roles". *Psychology of Women Quarterly*, 10, 373-382.
- PILTCH, C. A.; WALSH, D. C.; MANGIONE, T. W. Y JENNINGS, S. E. (1994): "Gender, work, and mental distress in an industrial labor force: an expansion of Karsek's job strain model". En KEITA, G. P. Y HURRELL, J. J. (Eds.). *Job stress in a changing workforce: investigating gender, diversity and family issues*. pp. 39-54. Washington, DC: American Psychological Association.
- PIOTRKOWSKI, C. S.; COHEN, B. G. F. Y CORAY, K. E. (1992): "Working conditions and well-being among women office workers". *International Journal of Human-Computer*

Interaction, 4, 263-282.

- PIOTRKOWSKI, C. S. Y KATZ, M. H. (1983): "Work experience and family relations among working-class and lower-middle-class families". En LOPATA, H. Z. Y PLECK, J. H. (Eds.). *Research in the Interweave of Social Roles*, vol. 3. *Jobs and Families*. pp. 187-200. Greenwich, CT: JAI Press.
- PLECK, J. (1977): "The work-family role system". *Social Problems*, 24, 417-427.
- PLECK, J. (1985): *Working wives, working husbands*. Beverly Hills: Sage.
- PLECK, J. (1986): "Employment and fatherhood: issues and innovative policies". En LAMB, M. E. (Ed.). *The Father's Role: Applied Perspectives*. New York: Wiley and Sons.
- PLECK, J. Y LANG, L. (1978): *Men's Family role: its nature and consequences*. Working Paper no. 10. Wellesley College Center for Research on Women. Wellesley, MA.
- PLECK, J. Y STAINES, G. (1982): "Work schedules and work-family conflict in two-earner couples. En ALDOUS, J. (Ed.). *Two Paychecks: Life in Dual-earner Families*. Beverly Hills: Sage.
- PLECK, J.; STAINES, G. Y LANG, L. (1980): "Conflicts between work and family life". *Monthly Labor Review*, March, 29-32.
- PLEWIS, I. (1985): *Analysing change. Measurement and explanation using longitudinal data*. New York: Wiley & Sons.
- PRESSER, H. B. (1986): "Shift work among American women and child care". *Journal of Marriage and the Family*, 48, 551-563.
- PRICE, J. L. Y MUELLER, C. W. (1986): *Absenteeism and turnover among hospital employees*. Greenwich: Jai Press Inc.
- PUGLIESI, K. Y SHOOK, S. L. (1998): "Gender, ethnicity, and network characteristics: variation in social support resources". *Sex Roles*, 38, 3/4, 215-238.
- QUINN, R. P. Y STAINES, G. L. (1979): *The 1977 quality of employment survey*. Ann Arbor, Michigan: Institute for Social Research.
- RADLOFF, L. (1975): "Sex differences in depression: the effects of occupation and marital status". *Sex Roles*, 1, 249-265.
- RAGINS, B. R. Y SUNDSTROM, E. (1989): "Gender and power in organizations: a longitudinal perspective". *Psychological Bulletin*, 105, 51-88.
- RAHIM, M. A. Y PSENICKA, C. (1996): "A structural equations model of stress, locus of control, social support, psychiatric symptoms, and propensity to leave a job". *The Journal of Social Psychology*, 136, 1, 69-84.
- RAMOS, R. (1990): *Cronos dividido. Uso del tiempo y desigualdad entre hombres y mujeres*. Madrid. Instituto de la Mujer.

Bibliografía.

- REIFMAN, A.; BIERNAT, M. Y LANG, E. L. (1991): "Stress, social support, and health in married professional women with small children". *Psychology of Women Quarterly*, 15, 3, 431-445.
- RENDELY, J.; HOLMSTROM, R. Y KARP, S. (1984): "The relationship of sex-role identity, life style, and mental health in suburban American homemakers: 1. Sex role, employment and adjustment". *Sex Roles*, 11, 839-848.
- REPETTI, R. L. (1987): "Linkages between work and family roles". En OSKAMP, S. (Ed.) *Applied Social Psychology Annual*, vol. 7. *Family Processes and Problemas*. pp. 98-127. Beverly Hills: Sage.
- REPETTI, R. L. Y CROSBY, F. (1984): "Gender and depression: exploring the adult role explanation". *Journal of Social and Clinical Psychology*, 2, 57-70.
- REXROAT, C. Y SHEHAN, C. (1987): "The family life cycle and spouses' time in housework". *Journal of Marriage and the Family*, 49, 737-750.
- RIX, S. E. Y STONE, A. J. (1984): "Work". En PRICHARD, S. M. (Ed.). *The women's annual*, vol. 4. Boston: G. K. Hall.
- RIZZO, J. R.; HOUSE, R. J. Y LIRTZMAN, S. I. (1970): "Role conflict and ambiguity in complex organizations". *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- ROBERTS, R. E. Y O'KEEFE, S. J. (1981): "Sex differences in depression re-examined". *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 33-42.
- RODIN, J.; RENNERT, K. Y SOLOMON, S. K. (1980): "Intrinsic motivation for control: Fact o fiction". En BAUM, A. Y SINGER, J. (Eds.). *Advances in Environmental Psychology*. vol. 2. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- RODRÍGUEZ, I. (1991): *Cambios en el bienestar psicológico en función de las transiciones que se producen al finalizar la formación profesional de primer ciclo*. Tesis de licenciatura. Universidad de Valencia.
- RODRÍGUEZ, I. ; HONTANGAS, P.; BRAVO, M. J.; GRAU, R. Y RAMOS, J. (1993): "Bienestar psicológico". En PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F.; BRAVO, M. J.; RIPOLL, P.; RODRÍGUEZ, I.; HONTANGAS, P. Y SALANOVA, M. (Eds.). *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*. pp 139-148. Nau Llibres, Valencia.
- ROSENBAUM, J. E. (1985): "Persistence and change in pay inequalities: implications for job evaluation and comparable worth". En LARWOOD, L.; STROMBERG, A. H. Y GUTTEK, B. A. (Eds.). *Women and work* (vol 1), 115-140. Beverly Hills, CA: Sage.
- ROSENFELD, S. (1980): "Sex differences in depression: do women always have higher rates?". *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 33-42.
- ROSENFELD, S. (1989): "The effects of women's employment_ personal control and sex differences in mental health". *Journal of Health and Social Behavior*, 30, 77-91.
- ROSKIES, E. Y CARRIER, S. (1994): "Marriage and children for professional women: asset or

- liability?". En KEITA, G. Y HURRELL, J. J. (Eds.). *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity and family issues*. pp. 269-282. Washington, DC: American Psychological Association.
- ROSS, C. E. Y MIROWSKY, J. (1988): "Child care and emotional adjustment to wives' employment". *Journal of Health and Social Behavior*, 29, 127-138.
- ROSS, C. E.; MIROWSKY, J. Y GOLDSTEEN, K. (1990): "The impact of the family on health: the decade in review". *Journal of Marriage and the Family*, 52, 1059-1078.
- ROSS, C. E. Y VAN WILLIGEN (1996): "Gender, parenthood and anger". *Journal of Marriage and the Family*, 58, 572-584.
- ROTTER, J. (1966): "Generalized expectancies for internal vs. external control of reinforcement". *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- ROUSSEAU, D. M. (1978): "Characteristics of departments, positions and individuals: contexts for attitudes and behavior". *Administrative Science Quarterly*, 23, 521-540.
- ROXBURGH, S. (1996): "Gender differences in work and well-being: effects of exposure and vulnerability". *Journal of Health and Social Behavior*, 37, 3, 265-277.
- RUDD, N. M. Y MCKENRY, P. C. (1986): "Family influences on the job satisfaction of employed mothers". *Psychology of Women Quarterly*, 10, 363-371.
- RUSHING, B. Y SCHWABE, A. (1993): "Role configurations and health: differential effects of marriage and cohabitation". Trabajo presentado al *annual meetings of the American Sociological Association*, Miami, FL.
- RUSHING, B. Y SCHWABE, A. (1995): "The health effects of work and family role characteristics: gender and race comparisons". *Sex Roles*, 33, 1/2, 59-75.
- RUSSELL, D. W.; ALTMEIER, E. Y VELZEN, D. V. (1987): "Job related stress, social support and burnout among classroom teachers". *Journal of Applied Psychology*, 72, 2, 269-274.
- RUSSO, N. (1990): "Forging research priorities for women's mental health". *American Psychologist*, 45, 368-373.
- SALANCIK, G. R. Y PFEFFER, J. (1978): "A social information processing approach to job attitudes and task design". *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- SANDLER, I. N. (1980): "Social support resources, stress and maladjustment of poor children". *American Journal of Community Psychology*, 8, 41-52.
- SANDLER, I. N. Y LAKEY, B. (1982): "Locus of control as a stress moderator: The role of control perceptions and social support". *American Journal of Community Psychology*, 10, 65-80.
- SANZ FORT, M. J. (1989): *El apoyo social como modulador de los efectos del estrés de rol sobre la satisfacción laboral*. Tesis de licenciatura. Universidad de Valencia.

Bibliografía.

- SATMOKO (1973): "Belief in the internal and external control of reinforcement as a determinant of the attitude toward the work role". *Dissertation Abstracts International*, 33, 4005A-6A. University Microfilms no. 73-4022.
- SAUTER, S. L. (1989): "Moderating effects of job control on health complaints in office work". En SAUTER, S. L.; HURRELL, J. J. Y COOPER, C. L. (Eds.): *Job control and worker health*. 91-96. Chichester: Wiley and Sons.
- SAUTER, S. L.; GOTTLIEB, M. S.; ROHRER, K. M. Y DODSON, V. N. (1983): *The wellbeing of video display terminal users*. Madison: Department of Preventive Medicine, University of Wisconsin.
- SCHAFER, R. B. Y KEITH, P. M. (1980): "Equity and depression among married couples". *Social Psychology Quarterly*, 43, 430-435.
- SCHAUBROECK, J. Y GANSTER, D. (1991): "The role of negative affectivity in work-related stress". En PERREWÉ, P. L. (Ed.). Handbook on job stress (Special Issue). *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 7, 319-330.
- SCHEIN, E. H. (1978): *Career dynamics: matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- SCHMIEDER, R. A. Y SMITH, C. S. (1996): "Moderating effects of social support in shiftworking and non-shiftworking nurses". *Work and Stress*, 10, 2, 128-140.
- SCHNALL, P. L.; LANDSBERGIS, P. A. Y BAKER, D. (1994): "Job strain and cardiovascular disease". *Annual Review of Public Health*, 15, 381-411.
- SCHNALL, P. L.; PIEPER, C.; SCHWARTZ, J. E.; KARASEK, R. A.; SCHLUSSEI, Y.; DEVEREUX, R. B.; GANAU, A.; ALDERMAN, M.; WARREN, K. Y PICKERING, T. G. (1990): "The relationship between job strain, workplace diastolic blood pressure, and left ventricular mass index". *Journal of the American Medical Association*, 263, 1929-1935.
- SCHNEER, J. A. Y REITMAN, F. (1994): "The importance of gender in mid-career: a longitudinal study of MBAs". *Journal of Organizational Behavior*, 15, 199-207.
- SCHNITTINGER, M. H. Y BIRD, G. W. (1990): "Coping among dual-career men and women across the family life cycle". *Family Relations*, 39, 199-205.
- SCHOOLER, C.; MILLER, J.; MILLER, K. A. Y RICHTAND, C. N. (1984): "Work for the household: its nature and consequences for husbands and wives". *American Journal of Sociology*, 90, 97-124.
- SCHORR, D. Y RODIN, J. (1982): "Motivation to control one's environment in individuals with obsessive-compulsive, depressive, and normal personality traits". *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1148-1161.
- SCHULER, R. S. (1979): "A role perception transactional modelo for organizational communication-outcome relationships". *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 268-291.

- SCHULER, R. (1982): "An integrative transactional process model of stress in organizations". *Journal of Occupational Behavior*, 5, 5-19.
- SCHWARZER, R. Y LEPPIN, A. (1991): "Social support and health: a theoretical and empirical overview". *Journal of Social and Personal Relationships*, 8, 99-127.
- SEARS, P. S. Y BARBEE, A. H. (1977): "Career and life satisfaction among Terman's gifted women". En STANLEY, J.; GEORGE, W. Y SOLANO, C. (Eds.): *The gifted and the creative: fifty year perspective*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- SEERS, A.; MCGEE, G. W.; SEREY, T. T. Y GRAEN, G. B. (1983): "The interaction of job stress and social support: a strong inference investigation". *Academy of Management Journal*, 26, 273-284.
- SEIDEN, A. (1976): "Overview: research on the psychology of women. II. Women in families, work and psychotherapy". *The American Journal of Psychiatry*, 133, 1111-1123.
- SELLS, S. B. (1970): "On the nature of stress". En McGRATH, J. E. (Ed.). *Social and Psychological Factors in Stress*. pp. 134-139. New York: Holt Rinehart y Winston.
- SELYE, H. (1956): *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill.
- SEMMER, N. (1984): *Strebbezogene Tätigkeitsanalyse: Psychologische Untersuchungen zur analyse von streb an arbeitsplatz*. Beltz, Weinheim.
- SEMMER, N. Y FRESE, M. (1989): *Control at work as moderator of the effect of stress at work on psychosomatic complaints: a longitudinal study with objective measurement*. Disponible del autor.
- SEVASTOS, P.; SMITH, L. Y CORDERY, J. L. (1992): "Evidence on the reliability and construct validity of Warr's (1990) well-being and mental health measures", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 33-49.
- SHAW, J. B. Y RISKIND, J. H. (1983): "Predicting job stress using data from the Position Analysis Questionnaire". *Journal of Applied Psychology*, 68, 253-261.
- SHEFFIELD, D.; DOBBIE, D. Y CARROLL, D. (1994): "Stress, social support and psychological and physical wellbeing in secondary school teachers". *Work and Stress*, 8, 3, 235-243.
- SHELTON, B. A. (1992): *Women, men and time: gender differences in paid work, housework and leisure*. New York: Greenwood Press.
- SHELTON, B. A. Y FIRESTONE, J. (1988): "Time constraints on men and women: linking household labor to paid labor". *Sociology and Social Research*, 72, 102-105.
- SHUMAKER, S. A. Y BROWNELL, A. (1984): "Toward a theory of social support: closing conceptual gaps". *Journal of Social Issues*, 40, 4, 11-36.
- SIEBER, S. D. (1974): "Toward a theory of role accumulation". *American Sociological Review*, 39, 567-578.

Bibliografia.

- SIMON, R. (1995): "Gender, multiple roles, role meaning, and mental health". *Journal of Health and Social Behavior*, 36, 182-194.
- SIMS, H. P. Y SZILAGYI, A. D. (1976): "Job characteristic relationships: individual and structural moderators". *Organizational Behavior and Human Performance*, 17, 211-230.
- SINGH, M. R. G. (1978): "The relationship of job satisfaction with locus of control, organizational setting and education". *Dissertation Abstracts International*, 38, 684A. University Microfilms no. 78-13735.
- SKINNER, E. A. (1995): *Perceived control, motivation and coping*. SAGE.
- SMITH, M. J.; CARAYON, P.; SANDERS, K. J.; LIM, S. Y. Y LeGRANDE, D. (1992): "Employee stress and health complaints in jobs with and without electronic performance monitoring". *Applied Ergonomics*, 1, 17-28.
- SMITH, M. J.; COHEN, B. G. F. Y STAMMERJOHN, L. W. (1981): "An investigation of health complaints and job stress in video display operations". *Human Factors*, 23, 387-400.
- SMITH, P. B.; DUGAN, S. Y TROMPENAARS, F. (1997): "Locus of control and affectivity by gender and occupational status: A 14 nation study". *Sex Roles*, 36, 1/2, 51-77.
- SMITH, P. C.; KENDALL, L. M. Y HULIN, C. L. (1969): *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- SMITH, R. E.; SMOLL, F. L. Y PTACEK, J. T. (1990): "Conjunctive moderator variables in vulnerability resiliency research: life stress, social support and coping skills, and adolescent sports injuries". *Journal of Personality and Social Psychology*, 22, 456-457.
- SMITH, P. B.; TROMPENAARS, F. Y DUGAN, S. (1996): "National culture and the values of organizational employees: A dimensional analysis across 43 nations". *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 27, 231-264.
- SORENSEN, G.; PIRIE, P.; FOLSOM, A.; LUEPKER, R.; JACOBS, D. Y GILLUM, R. (1985): "Sex differences in the relationship between work and health: the Minnesota Heart Survey". *Journal of Health and Social Behavior*, 26, 379-394.
- SORENSEN, G. Y VERBRUGGE, L. M. (1987): "Women, work and health". *American Review of Public Health*, 8, 235-251.
- SPECTOR, P. E. (1982): "Behavior in organizations as a function of employee's locus of control". *Psychological Bulletin*, 91, 482-497.
- SPECTOR, P. E. (1986): "Perceive control by employees: a meta-analysis of studies concerning autonomy and participaton at work". *Human Relations*, 39, 1005-1016.
- SPECTOR, P. E. (1987): "Interactive effects of perceived control and job stressors on affective reactions and health outcomes for clerical workers". *Work and Stress*, 2, 155-162.
- SPECTOR, P. E. (1988): "Development of the work locus of control scale". *Journal of Occupational Psychology*, 61, 335-340.

- SPECTOR, P. E. Y O'CONNELL, B. J. (1994): "The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and type A to the subsequent reports of job stressors and job strains". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 1, 1-12.
- SPIELBERGER, C. D. Y REHEISER, E. C. (1995): "Measuring occupational stress: the job stress survey". En CRANDALL, R. Y PERREWÉ, P. L. (Eds.). *Occupational stress: A handbook*. pp. 51-71. Washington DC: Taylor & Francis.
- STAFFORD, E. M.; JACKSON, P. R. Y BANKS, M. H. (1980): "Employment, work involvement and mental health in less qualified young people". *Journal of Occupational Psychology*, 53, 291-304.
- STAINES, G. (1980): "Spillover versus compensation: a review of the literature on the relation between work and nonwork". *Human Relations*, 33, 111-129.
- STAW, B. M. Y ROSS, J. (1985): "Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes". *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480.
- STELLMAN, J. M. (1978): "Occupational health hazards of women: an overview". *Preventive Medicine*, 7, 281-293.
- STEPTOE, A. (1989): "The significance of personal control in health and disease". En STEPTOE, A. Y APPLES, A. (Ed.). *Stress, personal control and health*. 309-318. New York: Wiley.
- STONE, E. F. (1985): "Job scope-job satisfaction and job scope-job performance relationships". En LOCKE, E. A. (Ed.). *Generalizing from Laboratory to Field Settings: Research Findings from Industrial-Organizational Psychology, Organizational Behavior and Human Resource Management*. Lexington, MA: Lexington Books.
- STONE, E. F. (1986): "Research methods in industrial and organizational psychology". En COOPER, C. L. Y ROBERTSON, I. T. (Eds.). *International review of industrial and organizational psychology*. Chichester: Wiley.
- STRICKLAND, B. R. (1989): "Internal-external control expectancies: from contingency to creativity". *American Psychologist*, 44, 1, 1-12.
- SUMMERS, T. P.; DeCOTIIS, T. A. Y DeNISI, A. S. (1995): "A field study of some antecedents and consequences of felt job stress". En CRANDALL, R. Y PERREWÉ, P. L. (Eds.). *Occupational stress: A handbook*. pp. 113-128. Washington DC: Taylor & Francis.
- SUTTON, R. Y KAHN, R. L. (1984): "Prediction, understanding and control as antidotes to organizational stress". En LORSCH, J. (Ed.) *Handbook of Organizational Behavior*, pp. 272-285. Boston: Harvard University Press.
- SUTTON, R. Y KAHN, R. L. (1987): "Prediction, understanding and control as antidotes to organizational stress". En LORSCH, J. W. (Ed.). *Handbook of organizational behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- SWINDLE, R. W.; HELLER, K. Y LAKEY, B. (1988): "A conceptual reorientation to the study of personality and stressful life events". En COHEN, L. H. (Ed.). *Life events and*

Bibliografía.

- psychological functioning: Theoretical and methodological issues*. Newbury Park, CA: Sage.
- SYROTNICK, J. M. Y D'ARCY, C. (1982): "Occupational stress, locus of control and health among men in a prairie province". *Canadian Journal of Behavioral Science*, 14, 2, 122-133.
- SZILAGYI, A. D. (1977): "An empirical test of causal inference between role perceptions, satisfaction with work, performance and organizational level". *Personnel Psychology*, 30, 375-388.
- TAUSIG, M. Y FENWICK, R. (1992): "Gender differences in the causes of workers stress". Paper presented at the *International Conference on Social Stress*. Venice, Italy. June.
- TAYLOR, A. (1989): *Psychosocial job characteristics and hypertension: a study of Black women in the Maryland labor force*. Unpublished doctoral dissertation, Johns Hopkins University, Baltimore.
- TERRY, D. J.; NIELSEN, M. Y PERCHARD, L. (1993): "Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: the stress-buffering role of social support". *Australian Journal of Psychology*, 45, 3, 168-175.
- THEORELL, T. (1989): "Personal control at work and health". En STEPTOE, A. Y APPLES, A. (Ed.). *Stress, personal control and health*. 49-64. New York: Wiley.
- THEORELL, T.; AHLBEREG-HULTÉN, G.; BERGGREN, T.; PERSKI, A.; SIGALA, F.; SVENSSON, J. Y WALLIN, B-M. (1987): "Arbetsmiljö, levnadsvanor och risk för hjärt-kärlsjukdom". *Stress Research Reports nr 195*, National Institute of Psychosocial Factors and Health.
- THÉRIAULT, C. Y CYR, M. (1996): "Relation between the satisfactions associated with three social roles and life satisfaction among homemakers". *Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 28, 79-85.
- THOITS, P. (1982a): "Conceptual, methodological, and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress". *Journal of Health and Social Behavior*, 23, 145-159.
- THOITS, P. (1982b): "Life stress, social support, and psychological vulnerability: Epidemiological considerations". *Journal of Community Psychology*, 10, 341-362.
- THOITS, P. (1983): "Multiple identities and psychological well-being: a reformulation and test of the social isolation hypothesis". *American Sociological Review*, 48, 174-187.
- THOITS, P. (1986): "Multiple identities: examining gender and marital status differences in distress". *American Sociological Review*, 51, 259-272.
- THOMPSON, S. C. (1981): "Will it hurt less if I can control? A complex answer to a simple question". *Psychological Bulletin*, 90, 89-101.
- TROCKI, K. F. Y ORIOLÍ, E. M. (1994): "Gender differences in stress symptoms, stress-producing contexts and coping strategies". En KEITA, G. P. Y HURRELL, J. J. (Eds.). *Job stress in a changing workforce: investigating gender, diversity and family issues*. pp. 7-22. Washington, DC: American Psychological Association.

- TURNER, R. J. (1981): "Social support as a contingency in psychological well-being". *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 357-367.
- TURNER, H. A.; HAYS, R. B. Y COATES, T. J. (1993): "Determinants of social support among gay men: The context of AIDS". *Journal of Health and Social Behavior*, 23, 145-159.
- TURNER, R. J.; WHEATON, B. Y LLOYD, D. A. (1995): "The epidemiology of social stress". *American Sociological Review*, 60, 104-125.
- ULBRICH, P. M. (1989): "The determinants of depression in two-income marriages". *Journal of Marriage and the Family*, 50, 121-131.
- ULLAH, P.; BANKS, M. Y WARR, P. (1985): "Social support, social pressures and psychological distress during unemployment". *Psychological Medicine*, 15, 283-295.
- UNGER, R. (1979): "Toward a redefinition of sex and gender". *American Psychologist*, 34, 1085-1094.
- UNGER, R. K. Y DENMARK, F. L. (1975): *Woman: Dependent or independent variable?*. New York: Psychological Dimensions, Inc.
- VAHTERA, J.; PENTTI, J. Y UUTELA, A. (1996): "The effect of objective job demands on registered sickness absence spells; do personal, social and job-related resources act as moderators?". *Work and Stress*, 10, 4, 286-308.
- VALDEZ, R. L. Y GUTTEK, B. A. (1989): "Family roles: a help or a hindrance for working women?". En GUTTEK, B. A. Y LARWOOD, L. (Eds.). *Women's career development*, 157-169. Newbury Park: Sage.
- Van DIJKHUIZEN, N. (1980): *From stressors to strains*. Lisse: Swets and Zeitlinger.
- VANFOSSSEN, B. E. (1981): "Sex differences in the mental health effects of spouse support and equity". *Journal of Health and Social Behavior*, 22, 130-143.
- VAUGHTER, R. M. (1976): "Review essay: Psychology". *Signs*, 2, 120-146.
- VERBRUGGE, L. M. (1982): "Women's social roles and health". En BERMAN, P. Y RAMEY, E. (Eds.). *Women: a developmental perspective*. Bethesda, MD: National Institutes of Health.
- VERBRUGGE, L. M. (1983): "Multiple roles and physical health of women and men". *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 16-30.
- VERBRUGGE, L. M. (1984): "Physical health of clerical workers". En COHEN, B. G. F. (Ed.). *Human aspects in office automation*. pp. 211-237. New York: Elsevier.
- VERBRUGGE, L. M. (1987): "Role responsibilities, role burdens and physical health". *Journal of Community Health*, 7, 262-283.
- VERBRUGGE, L. M. Y MADANS, J. H. (1985): "Social roles and health trends of American women". *Milbank Memorial Fund Quarterly: Health and Society*, 63, 691-735.

Bibliografía.

- VEROFF, J.; DOUVAN, E. Y KULKA, R. (1981): *The Inner American: a self-portrait from 1957 to 1976*. New York: Basic Books.
- VOLPERT, W.; OESTERREICH, R.; GABLENZ-KOLAKOVIC, S.; KROGOLL, T. Y RESCH, M. (1983): *Verfahren zur Ermittlung von Regulationserfordernissen in der Arbeitstätigkeit (VERA)*, Verlag TÜV Rheinland, Cologne.
- VOYDANOFF, P. (1988): "Women, work, and family: Bernard's perspective on the past, present and future". *Psychology of Women Quarterly*, 12, 269-280.
- VOYDANOFF, P. Y DONNELLY, B. W. (1989): "Work and family roles and psychological distress". *Journal of Marriage and the Family*, 51, 923-932.
- VOYDANOFF, P. Y KELLY, R. F. (1984): "Determinants of work-related family problems among employed parents". *Journal of Marriage and the Family*, 46, 881-892.
- WALDRON, I. (1976): "Why do women live longer than men?". Part I. *Journal of Human Stress*, 2, 2-11.
- WALDRON, I. Y HEROLD, J. (1986): "Employment, attitudes toward employment, and women's health". *Women and Health*, 11, 79-98.
- WALDRON, I. Y JACOBS, J. A. (1988): "Effects of labor force participation on women's health: new evidence from a longitudinal study". *Journal of Occupational Medicine*, 30, 977-983.
- WALDRON, I. Y LYE, D. (1989): "Employment, unemployment, occupation and smoking". *American Journal of Preventive Medicine*, 5, 142-149.
- WALL, T. D. Y CLEGG, C. W. (1981): "A longitudinal field study of group work redesign". *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 31-49.
- WALL, T. D.; CLEGG, C. W. Y JACKSON, P. R. (1978): "An evaluation of the job characteristics model". *Journal of Occupational Psychology*, 51, 183-196.
- WALL, T. D.; JACKSON, P. R.; MULLARKEY, S. Y PARKER, S. K. (1996): "The demands-control model of job strain: a more specific test". *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69, 153-166.
- WALLACE, M.; LEVENS, M. Y SINGER, G. (1988): "Blue collar stress". En COOPER, C. L. Y PAYNE, R. (Eds.). *Causes, coping and consequences of stress at work*. pp. 53-76. Chichester, England: Wiley and Sons.
- WALLIS, C. (1983): "Stress: can we cope?". *Time*, 6 de Junio.
- WARR, P. (1983): "Work, jobs and unemployment". *Bulletin of the British Psychological Society*, 36, 305-311.
- WARR, P. B. (1987): *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press.
- WARR, P. B. (1990): "Decision latitude, job demands, and employee well-being". *Work and*

Stress, 4, 285-294. CUANDO EN EL TEXTO NO PONGA NADA ES ESTE. CUANDO PONGA B ES DE 1990B

- WARR, P. B. Y JACKSON, P. R. (1983): "Self-esteem and unemployment among young workers". *Le Travail Humain*, 46, 355-366.
- WARR, P. B. Y PARRY, G. (1982): "Paid employment and women's psychological well-being". *Psychological Bulletin*, 91, 498-516.
- WEAVER, C. (1977): "Relationships among pay, race, sex, occupational prestige, supervision, work autonomy and job satisfaction in a national sample". *Personal Psychology*, 30, 437-445.
- WEAVER, C. N. (1978): "Sex differences in the determinants of job satisfaction". *Academy of Management Journal*, 21, 265-274.
- WEAVER, C. N. (1980): "Job satisfaction in the United States in the 1970s". *Journal of Applied Psychology*, 65, 364-367.
- WEISS, R. S. (1985): "Men and the family". *Family Process*, 24, 49-58.
- WEISS, D. J.; DAWIS, R. V.; ENGLAND, G. W. Y LOFQUIST, L. H. (1965): "Construct validation studies of the Minnesota Importance Questionnaire". *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, XVIII.
- WEISSTEIN, N. (1971): "Psychology constructs the female, or the fantasy life of the male psychologist". En GARSKOF, M. H. (Ed.). *Roles Women Play: Readings toward Women's Liberation*, 68-83. Belmont, California: Brooks/Cole.
- WEST, J. (1982): *Work, women and the labour market*. Londres: Routledge & Kegan Paul.
- WESTMAN, M. (1992): "Moderating effect of decision latitude on stress-strain relationships: does organizational level matter?". *Journal of Organizational Behavior*, 13, 713-722.
- WETHINGTON, E. Y KESSLER, R. C. (1989): "Employment, parental responsibility and psychological distress". *Journal of Family Issues*, 10, 527-546.
- WETHINGTON, E.; McLEOD, J. D. Y KESSLER, R. C. (1987): "The importance of life events in explaining sex differences in psychological distress". En BARNETT, R. C.; BIENER, L. Y BARUCH, G. K. (Eds.). *Gender and stress*. Pp. 144-158. New York: Macmillan.
- WHITE, R. W. (1959): "Motivation reconsidered: the concept of competence". *Psychological Review*, 66, 297-333.
- WHITELY, W. (1987): "Cuestiones fundamentales en el estudio de la socialización laboral del joven". En PEIRÓ, J. M. Y MORET, D. (Eds.). *Socialización laboral y desempleo juvenil: la transición de la escuela al trabajo*. Nau Llibres. Valencia.
- WHITELY, W.; DOUGHERTY, T. W. Y DREHER, G. F. (1992): "Correlates of career-oriented mentoring for early career managers and professionals". *Journal of Organizational Behavior*,

Bibliografía.

- 13, 141-154.
- WIERSMA, U. J. (1990): "Gender differences in job attribute preferences: Work-home role conflict and job level as mediating variables". *Journal of Occupational Psychology*, 63, 231-243.
- WILCOX, B. L. (1981): "Social support, life stress, and psychological adjustment: a test of the buffering hypothesis". *American Journal of Community Psychology*, 9, 371-386.
- WILLIAMS, D. R. Y HOUSE, J. S. (1985): "Social support and stress reduction". En COOPER, C. L. Y SMITH, M. J. (Eds.): *Job stress and blue collar work*. Chichester: Wiley.
- WINNUBST, J. A. M. (1984): "Stress in organizations". En DRETH, THIERRY, WILLEWS Y WOLFF (Eds.). *Handbook of Work and Organizational Psychology*.
- WORTMAN, C. B. Y LEHMAN, D. R. (1985): "Reactions to victims of life crises: support attempts that fail". En SARASON, I. G. Y SARASON, B. R. (Eds.). *Social Support: Theory, Research and Applications*. Boston: Martinus Nijhoff.
- WOSY International Research Group (1989a): "Socialización laboral del joven: un estudio transnacional". *Papeles del Psicólogo*, 39/40, Valencia, España, 32-35.
- WOSY International Research Group (1989b): *Interview Schedule of the Work Socialization of Youth Study*. Gent: Laboratorium voor Sociopsychologie van het Bedrijfsleven en voor Testontwikkeling, Universidad de Gante.
- WRIGHT, C. A. Y WRIGHT, S. D. (1987): "The role of mentors in the career development of young professionals". *Family Relations*, 36, 204-208.
- WU, X. Y DeMARIS, A. (1996): "Gender and marital status differences in depression: the effects of chronic strains". *Sex Roles*, 34, 5/6, 299-319.
- XIE, J. L. (1996): "Karasek's model in the people's republic of China: effects of job demands, control and individual differences". *Academy of Management Journal*, 39, 6, 1594-1618.
- YOGEV, S. Y BRETT, J. (1985): "Perceptions of the division of housework and child care and marital satisfaction". *Journal of Marriage and the Family*, 47, 609-618.
- YUCHTMAN, Y. E. Y SHAPIRA, R. (1981): "Sex a status characteristic: An examination of sex differences in locus of control". *Sex Roles*, 7, 149-162.
- ZAHRLY, J. Y TOSI, H. (1989): "The differential effect of organizational induction process on early work role adjustment". *Journal of Organizational Behavior*, 10, 59-74.
- ZAPPERT, L. T. Y WEINSTEIN, H. M. (1985): "Sex differences in the impact of work on physical and psychological health". *American Journal of Psychiatry*, 14, 1174-1178.
- ZEDECK, S. (1992): *Work, Families, and Organization*. San Francisco: Jossey-Bass.

Anexo 1

1. BIENESTAR PSICOLÓGICO.

¿Cómo te has sentido durante las últimas semanas?. Por favor, contesta las cuestiones indicando el número de la casilla que más se aplica a tu caso. Debes comparar los sentimientos actuales con los que habitualmente has tenido en los últimos años.

	1	2	3	4
1) ¿Has podido concentrarte bien en lo que hacías?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente
2) ¿Has sentido que estás jugando un papel útil en la vida?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente
3) ¿Te has sentido capaz de tomar decisiones?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente
4) ¿Has sido capaz de disfrutar con tus actividades normales de cada día?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente
5) ¿Has sido capaz de hacer frente adecuadamente a tus problemas?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente
6) ¿Te sientes razonablemente feliz considerando toda las circunstancias?	Mejor que habitualmente	Más o menos como siempre	Menos que habitualmente	Mucho menos que habitualmente
7) ¿Tus preocupaciones te han hecho perder mucho sueño?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que habitualmente
8) ¿Te has notado constantemente agobiado y bajo tensión?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que habitualmente
9) ¿Has tenido la sensación de que no puedes superar las dificultades?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que habitualmente
10) ¿Te has sentido poco feliz y deprimido?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que habitualmente
11) ¿Has perdido confianza en tí mismo?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que habitualmente
12) ¿Has pensado que eres una persona que no vale para nada?	En absoluto	No más que lo habitual	Algo más que habitualmente	Mucho más que habitualmente

2. SATISFACCIÓN LABORAL.

Por favor, utiliza la escala siguiente para describir cómo te sientes en tu actual empleo

NO SATISFECHO	MUY POCO SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO	EXTREMADAMENTE SATISFECHO
1	2	3	4	5

1	El sueldo o paga que recibes por el trabajo que haces	
2	La forma en que tu empleo te proporciona un futuro seguro	
3	La amistad de tus compañeros de trabajo	
4	La competencia de tu supervisor a la hora de tomar decisiones	
5	Globalmente, ¿cuán satisfecho estás con tu trabajo actual?	

3. CONFLICTO DE ROL.

Por favor, dime en qué medida las siguientes frases describen tu puesto de trabajo actual o situación laboral:

NO LO DESCRIBE EN ABSOLUTO	SOLO LO DESCRIBE LIGERAMENTE	LO DESCRIBE A MEDIAS	LO DESCRIBE BASTANTE BIEN	LO DESCRIBE PERFECTAMENTE
1	2	3	4	5

1	En mi trabajo, no puedo satisfacer a todo el mundo al mismo tiempo	
2	Para satisfacer a algunas personas en mi trabajo debo contrariar a otras	
3	Tengo demasiado trabajo para poder hacerlo bien del todo	
4	Nunca tengo bastante tiempo para hacer todo lo que tengo que hacer en mi trabajo	
5	La cantidad de trabajo que hago dificulta el que pueda hacerlo perfectamente	

4. RELACIONES INTERPERSONALES.

Me gustaría saber hasta qué punto las siguientes frases describen las relaciones que has tenido con tus superiores y compañeros del trabajo durante los últimos 6 meses:

NO LO DESCRIBE EN ABSOLUTO	SOLO LO DESCRIBE LIGERAMENTE	LO DESCRIBE A MEDIAS	LO DESCRIBE BASTANTE BIEN	LO DESCRIBE PERFECTAMENTE
1	2	3	4	5

1	Mi supervisor me dice en qué medida voy haciendo bien mi trabajo	
2	Mi supervisor me ofrece ayuda y consejo sobre la forma en que debo realizar mis tareas	
3	Mi supervisor me asigna tareas que aumentan mis habilidades y conocimientos	
4	Mi supervisor introduce cambios en mis tareas para mejorar mis habilidades y conocimientos	
5	Mis compañeros me han enseñado cómo afrontar presiones o peticiones conflictivas en mi trabajo	
6	Mis compañeros me han ofrecido información sobre lo que mi supervisor espera de mí	

5. AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES.

Me gustaría saber qué tipo de decisiones puedes tomar en tu trabajo. Utiliza la siguiente escala para indicarme con qué frecuencia tomas las siguientes decisiones:

NUNCA	RARAS VECES	EN ALGUNAS OCASIONES	CON BASTANTE FRECUENCIA	MUY FRECUENTEMENTE
1	2	3	4	5

1	Decisiones sobre lo que hay que hacer en tu trabajo (tareas y responsabilidades)	
2	Decisiones sobre el modo de hacer tu trabajo (procedimientos o métodos)	
3	Decisiones sobre la programación temporal o la secuencia con la que realizas tus tareas o responsabilidades	

6. LOCUS DE CONTROL.

Por favor, dime en qué medida estás de acuerdo con las siguientes frases acerca del trabajo y el empleo:

MUY EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1	2	3	4	5

1	Conseguir un empleo depende de mi habilidad	
2	Conseguir un empleo hoy en día es una cuestión de suerte	
3	La posibilidad de conseguir un empleo depende del lugar donde uno viva	
4	La mala suerte es la causa de que alguna gente sea pobre	
5	La gente pobre ha de culpar al sistema de su pobreza	
6	La gente que tiene éxito en el trabajo es porque lo merece	
7	Tener éxito en el trabajo es una cuestión de suerte	
8	En realidad, progresar en el trabajo depende de otras personas	

Anexo 2

En este anexo se presentan todos los análisis de regresión realizados, incluyendo en cada modelo los distintos pasos.

1. ANALISIS DE LA INFLUENCIA DE LAS DEMANDAS DEL PUESTO SOBRE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO.

1.1. ANÁLISIS REALIZADOS CON LA MUESTRA DE HOMBRES.

1.1.1. Modelo demandas-control.

PASO 1

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.546 SQUARED MULTIPLE R: 0.298
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.294 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.333

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.000	0.025	0.000	.	-0.003	0.998
GHQ2	0.626	0.074	0.546	1.000	8.465	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	7.945	1	7.945	71.653	0.001
RESIDUAL	18.738	169	0.111		

PASO 2

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.553 SQUARED MULTIPLE R: 0.305
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.297 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.332

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.245	0.183	0.000	.	1.334	0.184
GHQ2	0.590	0.078	0.514	0.884	7.520	0.001
EDAD	-0.012	0.009	-0.092	0.884	-1.348	0.180

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.145	2	4.073	36.908	0.001
RESIDUAL	18.538	168	0.110		

Anexo 2. Resultados de los análisis

PASO 3

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.570 SQUARED MULTIPLE R: 0.325
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.309 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.329

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	0.231	0.183	0.000	.	1.267	0.207
GHQ2	0.523	0.084	0.456	0.765	6.253	0.001
EDAD	-0.011	0.009	-0.087	0.875	-1.279	0.203
CONFLICTO	-0.063	0.033	-0.131	0.844	-1.886	0.061
CONTROL	0.044	0.031	0.092	0.957	1.405	0.162

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.673	4	2.168	19.984	0.001
RESIDUAL	18.010	166	0.108		

PASO 4

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.582 SQUARED MULTIPLE R: 0.339
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.319 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.327

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	0.237	0.181	0.000	.	1.305	0.194
GHQ2	0.521	0.083	0.454	0.765	6.275	0.001
EDAD	-0.011	0.009	-0.088	0.875	-1.296	0.197
CONFLICTO	-0.059	0.033	-0.123	0.841	-1.785	0.076
CONTROL	0.049	0.031	0.103	0.948	1.586	0.115
*CONTROL	-0.065	0.035	-0.119	0.985	-1.863	0.064

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	9.044	5	1.809	16.919	0.001
RESIDUAL	17.639	165	0.107		

1.1.2. Modelo demandas-control-apoyo social.

PASO 1

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.546 SQUARED MULTIPLE R: 0.298
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.294 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.333

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.000	0.025	0.000	.	-0.003	0.998
GHQ2	0.626	0.074	0.546	1.000	8.465	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	7.945	1	7.945	71.653	0.001
RESIDUAL	18.738	169	0.111		

PASO 2

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.553 SQUARED MULTIPLE R: 0.305
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.297 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.332

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.245	0.183	0.000	.	1.334	0.184
GHQ2	0.590	0.078	0.514	0.884	7.520	0.001
EDAD	-0.012	0.009	-0.092	0.884	-1.348	0.180

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.145	2	4.073	36.908	0.001
RESIDUAL	18.538	168	0.110		

PASO 3

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.578 SQUARED MULTIPLE R: 0.334
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.313 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.328

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.206	0.183	0.000	.	1.126	0.262
GHQ2	0.495	0.086	0.432	0.726	5.788	0.001
EDAD	-0.010	0.009	-0.078	0.867	-1.137	0.257
CONFLICTO	-0.065	0.033	-0.135	0.842	-1.946	0.053
CONTROL	0.036	0.031	0.075	0.928	1.137	0.257
RELAC	0.051	0.035	0.099	0.880	1.456	0.147

Anexo 2. Resultados de los análisis

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.901	5	1.780	16.519	0.001
RESIDUAL	17.782	165	0.108		

PASO 4

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.604 SQUARED MULTIPLE R: 0.365
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.334 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.323

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.177	0.181	0.000	.	0.975	0.331
GHQ2	0.515	0.085	0.449	0.716	6.065	0.001
EDAD	-0.008	0.009	-0.065	0.860	-0.962	0.338
CONFLICTO	-0.065	0.033	-0.134	0.835	-1.957	0.052
CONTROL	0.034	0.032	0.072	0.888	1.085	0.280
RELAC	0.041	0.036	0.079	0.828	1.149	0.252
CONFLICTO *CONTROL	-0.039	0.036	-0.072	0.871	-1.077	0.283
CONFLICTO *RELAC	-0.072	0.042	-0.121	0.773	-1.705	0.090
CONTROL *RELAC	-0.034	0.044	-0.053	0.855	-0.784	0.434

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	9.745	8	1.218	11.651	0.000
RESIDUAL	16.938	162	0.105		

PASO 5

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.605 SQUARED MULTIPLE R: 0.366
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.331 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.324

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.187	0.183	0.000	.	1.020	0.309
GHQ2	0.513	0.085	0.448	0.714	6.028	0.001
EDAD	-0.009	0.009	-0.068	0.849	-1.002	0.318
CONFLICTO	-0.059	0.036	-0.121	0.708	-1.628	0.106
CONTROL	0.033	0.032	0.069	0.877	1.026	0.306
RELAC	0.048	0.039	0.093	0.688	1.225	0.222
CONFLICTO						

*CONTROL	-0.042	0.037	-0.078	0.840	-1.138	0.257
CONFLICTO						
*RELAC	-0.063	0.047	-0.106	0.623	-1.334	0.184
CONTROL						
*RELAC	-0.043	0.048	-0.067	0.706	-0.893	0.373
CONFLICTO						
*CONTROL						
*RELAC	-0.023	0.052	-0.035	0.615	-0.438	0.662

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	9.766	9	1.085	10.326	0.001
RESIDUAL	16.917	161	0.105		

1.1.3. Modelo demandas-control-locus de control.

PASO 1

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.546 SQUARED MULTIPLE R: 0.298
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.294 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.333

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.000	0.025	0.000	.	-0.003	0.998
GHQ2	0.626	0.074	0.546	1.000	8.465	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	7.945	1	7.945	71.653	0.001
RESIDUAL	18.738	169	0.111		

PASO 2

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.553 SQUARED MULTIPLE R: 0.305
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.297 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.332

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.245	0.183	0.000	.	1.334	0.184
GHQ2	0.590	0.078	0.514	0.884	7.520	0.001
EDAD	-0.012	0.009	-0.092	0.884	-1.348	0.180

Anexo 2. Resultados de los análisis

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.145	2	4.073	36.908	0.001
RESIDUAL	18.538	168	0.110		

PASO 3

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.577 SQUARED MULTIPLE R: 0.333
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.312 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.329

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.220	0.182	0.000	.	1.208	0.229
GHQ2	0.503	0.085	0.439	0.743	5.946	0.001
EDAD	-0.010	0.009	-0.083	0.874	-1.220	0.224
CONFLICTO	-0.062	0.033	-0.129	0.843	-1.859	0.065
CONTROL	0.040	0.031	0.084	0.950	1.292	0.198
LOCUS	-0.079	0.058	-0.090	0.940	-1.366	0.174

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.874	5	1.775	16.444	0.001
RESIDUAL	17.809	165	0.108		

PASO 4

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.593 SQUARED MULTIPLE R: 0.352
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.320 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.327

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.196	0.183	0.000	.	1.073	0.285
GHQ2	0.514	0.085	0.449	0.734	6.077	0.001
EDAD	-0.009	0.009	-0.072	0.859	-1.053	0.294
CONFLICTO	-0.066	0.034	-0.136	0.822	-1.949	0.053
CONTROL	0.041	0.032	0.086	0.902	1.299	0.196
LOCUS	-0.070	0.058	-0.080	0.904	-1.204	0.230
CONFLICTO *CONTROL	-0.056	0.036	-0.103	0.916	-1.554	0.122
CONFLICTO *LOCUS	0.032	0.064	0.033	0.907	0.504	0.615
CONTROL *LOCUS	0.085	0.065	0.086	0.935	1.311	0.192

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	9.398	8	1.175	11.010	0.001
RESIDUAL	17.285	162	0.107		

PASO 5

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.606 SQUARED MULTIPLE R: 0.367
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.331 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.324

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.209	0.182	0.000	.	1.149	0.252
GHQ2	0.507	0.084	0.442	0.732	6.030	0.001
EDAD	-0.009	0.009	-0.074	0.859	-1.090	0.277
CONFLICTO	-0.078	0.034	-0.163	0.791	-2.305	0.022
CONTROL	0.045	0.031	0.094	0.898	1.428	0.155
LOCUS	-0.054	0.058	-0.062	0.885	-0.928	0.355
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.059	0.036	-0.108	0.914	-1.647	0.101
CONFLICTO						
*LOCUS	0.054	0.064	0.056	0.879	0.838	0.403
CONTROL						
*LOCUS	0.093	0.064	0.094	0.931	1.446	0.150
CONFLICTO						
*CONTROL						
*LOCUS	-0.137	0.071	-0.127	0.901	-1.923	0.056

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	9.786	9	1.087	10.361	0.001
RESIDUAL	16.897	161	0.105		

1.1.4. Modelo demandas-control-apoyo social-locus de control.

PASO 1

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.546 SQUARED MULTIPLE R: 0.298
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.294 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.333

Anexo 2. Resultados de los análisis

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.000	0.025	0.000	.	-0.003	0.998
GHQ2	0.626	0.074	0.546	1.000	8.465	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	7.945	1	7.945	71.653	0.001
RESIDUAL	18.738	169	0.111		

PASO 2

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.553 SQUARED MULTIPLE R: 0.305
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.297 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.332

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.245	0.183	0.000	.	1.334	0.184
GHQ2	0.590	0.078	0.514	0.884	7.520	0.001
EDAD	-0.012	0.009	-0.092	0.884	-1.348	0.180

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.145	2	4.073	36.908	0.001
RESIDUAL	18.538	168	0.110		

PASO 3

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.584 SQUARED MULTIPLE R: 0.341
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.317 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.327

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.196	0.183	0.000	.	1.070	0.286
GHQ2	0.476	0.086	0.415	0.707	5.507	0.001
EDAD	-0.009	0.009	-0.074	0.866	-1.081	0.281
CONFLICTO	-0.064	0.033	-0.132	0.842	-1.917	0.057
CONTROL	0.032	0.031	0.068	0.922	1.032	0.304
RELAC	0.050	0.035	0.097	0.879	1.436	0.153
LOCUS	-0.077	0.057	-0.088	0.940	-1.346	0.180

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	9.095	6	1.516	14.135	0.001
RESIDUAL	17.588	164	0.107		

PASO 4

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.613 SQUARED MULTIPLE R: 0.376
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.328 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.325

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.193	0.188	0.000	.	1.030	0.305
GHQ2	0.495	0.087	0.432	0.679	5.661	0.001
EDAD	-0.009	0.009	-0.071	0.803	-1.006	0.316
CONFLICTO	-0.072	0.034	-0.149	0.811	-2.130	0.035
CONTROL	0.034	0.032	0.071	0.853	1.040	0.300
RELAC	0.037	0.036	0.072	0.819	1.031	0.304
LOCUS	-0.044	0.061	-0.051	0.815	-0.728	0.467
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.031	0.038	-0.057	0.801	-0.813	0.417
CONFLICTO						
*RELAC	-0.079	0.047	-0.133	0.631	-1.676	0.096
CONFLICTO						
*LOCUS	-0.011	0.066	-0.011	0.834	-0.163	0.871
CONTROL						
*RELAC	-0.020	0.047	-0.030	0.750	-0.418	0.677
CONTROL						
*LOCUS	0.050	0.068	0.051	0.844	0.743	0.459
RELAC						
*LOCUS	0.059	0.069	0.064	0.692	0.847	0.398

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	10.025	12	0.835	7.924	0.001
RESIDUAL	16.658	158	0.105		

PASO 5

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.627 SQUARED MULTIPLE R: 0.393
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.329 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.324

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.234	0.191	0.000	.	1.225	0.222

Anexo 2. Resultados de los análisis

GHQ2	0.479	0.088	0.418	0.668	5.435	0.001
EDAD	-0.010	0.009	-0.082	0.777	-1.157	0.249
CONFLICTO	-0.066	0.037	-0.137	0.686	-1.805	0.073
CONTROL	0.034	0.033	0.072	0.821	1.044	0.298
RELAC	0.052	0.043	0.100	0.572	1.205	0.230
LOCUS	-0.054	0.065	-0.062	0.717	-0.835	0.405
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.045	0.039	-0.084	0.752	-1.154	0.250
CONFLICTO						
*RELAC	-0.055	0.052	-0.093	0.506	-1.058	0.292
CONFLICTO						
*LOCUS	0.003	0.072	0.003	0.703	0.039	0.969
CONTROL						
*RELAC	-0.025	0.051	-0.040	0.624	-0.497	0.620
CONTROL						
*LOCUS	0.087	0.076	0.088	0.678	1.154	0.250
RELAC						
*LOCUS	0.055	0.074	0.060	0.609	0.742	0.459
CONFLICTO						
*CONTROL						
*RELAC	-0.080	0.058	-0.124	0.489	-1.375	0.171
CONFLICTO						
*CONTROL						
*LOCUS	-0.133	0.080	-0.123	0.720	-1.666	0.098
CONFLICTO						
*RELAC						
*LOCUS	-0.029	0.085	-0.030	0.485	-0.337	0.736
CONTROL						
*RELAC						
*LOCUS	0.035	0.092	0.034	0.513	0.384	0.702

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	10.475	16	0.655	6.221	0.001
RESIDUAL	16.208	154	0.105		

PASO 6

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.632 SQUARED MULTIPLE R: 0.400
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.333 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.324

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.281	0.194	0.000	.	1.449	0.149
GHQ2	0.483	0.088	0.422	0.667	5.495	0.001
EDAD	-0.012	0.009	-0.098	0.758	-1.359	0.176
CONFLICTO	-0.058	0.037	-0.120	0.667	-1.561	0.121
CONTROL	0.025	0.034	0.053	0.787	0.755	0.451
RELAC	0.049	0.043	0.094	0.570	1.129	0.260

Anexo 2. Resultados de los análisis

LOCUS	-0.077	0.067	-0.088	0.670	-1.149	0.252
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.043	0.039	-0.079	0.750	-1.086	0.279
CONFLICTO						
*RELAC	-0.034	0.055	-0.057	0.461	-0.614	0.540
CONFLICTO						
*LOCUS	-0.045	0.080	-0.047	0.562	-0.562	0.575
CONTROL						
*RELAC	-0.031	0.051	-0.048	0.620	-0.606	0.545
CONTROL						
*LOCUS	0.107	0.077	0.108	0.653	1.392	0.166
RELAC						
*LOCUS	-0.026	0.095	-0.028	0.363	-0.272	0.786
CONFLICTO						
*CONTROL						
*RELAC	-0.076	0.058	-0.118	0.488	-1.310	0.192
CONFLICTO						
*CONTROL						
*LOCUS	-0.081	0.089	-0.075	0.581	-0.913	0.363
CONFLICTO						
*RELAC						
*LOCUS	-0.100	0.100	-0.106	0.347	-0.998	0.320
CONTROL						
*RELAC						
*LOCUS	0.127	0.115	0.121	0.329	1.106	0.270
CONFLICTO						
*CONTROL						
*RELAC						
*LOCUS	0.170	0.128	0.157	0.283	1.334	0.184

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	10.661	17	0.627	5.989	0.001
RESIDUAL	16.022	153	0.105		

1.1.5. Modelo demandas-control-estado civil.

PASO 1

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.546 SQUARED MULTIPLE R: 0.298
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.294 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.333

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.000	0.025	0.000	.	-0.003	0.998
GHQ2	0.626	0.074	0.546	1.000	8.465	0.001

Anexo 2. Resultados de los análisis

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	7.945	1	7.945	71.653	0.001
RESIDUAL	18.738	169	0.111		

PASO 2

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.553 SQUARED MULTIPLE R: 0.305
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.297 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.332

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.245	0.183	0.000	.	1.334	0.184
GHQ2	0.590	0.078	0.514	0.884	7.520	0.001
EDAD	-0.012	0.009	-0.092	0.884	-1.348	0.180

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.145	2	4.073	36.908	0.001
RESIDUAL	18.538	168	0.110		

PASO 3

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.571 SQUARED MULTIPLE R: 0.326
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.305 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.330

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.257	0.195	0.000	.	1.314	0.191
GHQ2	0.520	0.084	0.453	0.758	6.171	0.001
EDAD	-0.012	0.009	-0.098	0.738	-1.319	0.189
CONFLICTO	-0.063	0.034	-0.132	0.843	-1.890	0.060
CONTROL	0.043	0.031	0.090	0.950	1.366	0.174
E.CIVIL	0.031	0.083	0.026	0.830	0.372	0.711

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.688	5	1.738	15.932	0.001
RESIDUAL	17.995	165	0.109		

PASO 4

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.586 SQUARED MULTIPLE R: 0.343
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.311 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.329

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.240	0.195	0.000	.	1.228	0.221
GHQ2	0.514	0.084	0.448	0.755	6.115	0.001
EDAD	-0.011	0.009	-0.090	0.731	-1.208	0.229
CONFLICTO	-0.073	0.037	-0.152	0.706	-2.008	0.046
CONTROL	0.054	0.033	0.113	0.850	1.637	0.104
E.CIVIL	0.018	0.086	0.015	0.755	0.210	0.834
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.068	0.035	-0.124	0.959	-1.911	0.058
CONFLICTO						
*E.CIVIL	0.078	0.086	0.064	0.790	0.898	0.370
CONTROL						
*E.CIVIL	-0.038	0.104	-0.025	0.831	-0.363	0.717

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	9.156	8	1.145	10.579	0.001
RESIDUAL	17.527	162	0.108		

PASO 5

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.586 SQUARED MULTIPLE R: 0.343
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.307 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.330

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.243	0.197	0.000	.	1.233	0.219
GHQ2	0.514	0.084	0.448	0.755	6.096	0.001
EDAD	-0.012	0.009	-0.091	0.723	-1.213	0.227
CONFLICTO	-0.073	0.037	-0.152	0.706	-1.998	0.047
CONTROL	0.054	0.033	0.113	0.850	1.634	0.104
E.CIVIL	0.020	0.088	0.017	0.734	0.230	0.818
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.069	0.037	-0.127	0.882	-1.868	0.064
CONFLICTO						
*E.CIVIL	0.071	0.096	0.059	0.639	0.742	0.459
CONTROL						
*E.CIVIL	-0.043	0.111	-0.029	0.738	-0.389	0.698
CONFLICTO						
*CONTROL						
*E.CIVIL	0.019	0.130	0.012	0.633	0.145	0.885

Anexo 2. Resultados de los análisis

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	9.159	9	1.018	9.349	0.001
RESIDUAL	17.524	161	0.109		

1.1.6. Modelo demandas-control-estado parental.

PASO 1

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.546 SQUARED MULTIPLE R: 0.298
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.294 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.333

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.000	0.025	0.000	.	-0.003	0.998
GHQ2	0.626	0.074	0.546	1.000	8.465	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	7.945	1	7.945	71.653	0.001
RESIDUAL	18.738	169	0.111		

PASO 2

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.553 SQUARED MULTIPLE R: 0.305
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.297 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.332

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.245	0.183	0.000	.	1.334	0.184
GHQ2	0.590	0.078	0.514	0.884	7.520	0.001
EDAD	-0.012	0.009	-0.092	0.884	-1.348	0.180

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.145	2	4.073	36.908	0.001
RESIDUAL	18.538	168	0.110		

PASO 3

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.570 SQUARED MULTIPLE R: 0.325
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.305 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.330

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.240	0.187	0.000	.	1.282	0.202
GHQ2	0.524	0.084	0.457	0.764	6.239	0.001
EDAD	-0.011	0.009	-0.091	0.822	-1.291	0.198
CONFLICTO	-0.063	0.034	-0.131	0.843	-1.884	0.061
CONTROL	0.043	0.031	0.090	0.940	1.359	0.176
HIJOS	0.024	0.108	0.015	0.904	0.223	0.823

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.678	5	1.736	15.906	0.001
RESIDUAL	18.005	165	0.109		

PASO 4

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.583 SQUARED MULTIPLE R: 0.340
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.307 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.330

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.248	0.193	0.000	.	1.285	0.201
GHQ2	0.523	0.084	0.456	0.761	6.230	0.001
EDAD	-0.012	0.009	-0.093	0.770	-1.280	0.202
CONFLICTO	-0.059	0.035	-0.122	0.754	-1.655	0.100
CONTROL	0.046	0.032	0.097	0.911	1.446	0.150
HIJOS	0.021	0.136	0.013	0.571	0.156	0.876
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.065	0.035	-0.120	0.963	-1.844	0.067
CONFLICTO						
*HIJOS	-0.024	0.113	-0.017	0.664	-0.214	0.831
CONTROL						
*HIJOS	0.071	0.211	0.030	0.502	0.334	0.739

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	9.074	8	1.134	10.436	0.001
RESIDUAL	17.609	162	0.109		

Anexo 2. Resultados de los análisis

PASO 5

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.594 SQUARED MULTIPLE R: 0.353
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.316 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.328

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.267	0.192	0.000	.	1.386	0.168
GHQ2	0.525	0.083	0.457	0.761	6.294	0.001
EDAD	-0.013	0.009	-0.100	0.767	-1.385	0.168
CONFLICTO	-0.058	0.035	-0.120	0.754	-1.640	0.103
CONTROL	0.045	0.032	0.094	0.910	1.421	0.157
HIJOS	0.120	0.146	0.075	0.487	0.822	0.413
CONFLICTO *CONTROL	-0.053	0.036	-0.097	0.926	-1.474	0.142
CONFLICTO *HIJOS	0.094	0.131	0.066	0.488	0.722	0.471
CONTROL *HIJOS	0.030	0.211	0.013	0.496	0.141	0.888
CONFLICTO *CONTROL *HIJOS	-0.323	0.183	-0.157	0.510	-1.764	0.080

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	9.408	9	1.045	9.743	0.001
RESIDUAL	17.275	161	0.107		

1.1.7. Modelo final propuesto: el control, el locus y el estado parental com moduladores.

PASO 1

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.546 SQUARED MULTIPLE R: 0.298
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.294 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.333

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.000	0.025	0.000	.	-0.003	0.998
GHQ2	0.626	0.074	0.546	1.000	8.465	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	7.945	1	7.945	71.653	0.001
RESIDUAL	18.738	169	0.111		

PASO 2

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.553 SQUARED MULTIPLE R: 0.305
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.297 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.332

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.245	0.183	0.000	.	1.334	0.184
GHQ2	0.590	0.078	0.514	0.884	7.520	0.001
EDAD	-0.012	0.009	-0.092	0.884	-1.348	0.180

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.145	2	4.073	36.908	0.001
RESIDUAL	18.538	168	0.110		

PASO 3

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.577 SQUARED MULTIPLE R: 0.333
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.308 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.330

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.227	0.187	0.000	.	1.213	0.227
GHQ2	0.504	0.085	0.439	0.741	5.930	0.001
EDAD	-0.011	0.009	-0.086	0.820	-1.220	0.224
CONFLICTO	-0.062	0.033	-0.129	0.843	-1.856	0.065
CONTROL	0.039	0.031	0.083	0.934	1.256	0.211
LOCUS	-0.078	0.058	-0.089	0.939	-1.354	0.178
HIJOS	0.018	0.108	0.011	0.903	0.169	0.866

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	8.877	6	1.480	13.628	0.001
RESIDUAL	17.806	164	0.109		

Anexo 2. Resultados de los análisis

PASO 4

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.612 SQUARED MULTIPLE R: 0.374
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.327 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.325

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.169	0.193	0.000	.	0.879	0.381
GHQ2	0.519	0.085	0.453	0.726	6.135	0.001
EDAD	-0.008	0.009	-0.063	0.752	-0.869	0.386
CONFLICTO	-0.069	0.036	-0.143	0.729	-1.940	0.054
CONTROL	0.037	0.032	0.078	0.865	1.148	0.253
LOCUS	-0.050	0.059	-0.056	0.866	-0.835	0.405
HIJOS	0.193	0.151	0.120	0.450	1.277	0.203
CONFLICTO *CONTROL	-0.058	0.036	-0.106	0.892	-1.591	0.114
CONFLICTO *LOCUS	0.052	0.064	0.054	0.886	0.810	0.419
CONFLICTO *HIJOS	-0.022	0.112	-0.015	0.658	-0.196	0.845
CONTROL *LOCUS	0.099	0.065	0.099	0.919	1.516	0.132
CONTROL *HIJOS	-0.360	0.279	-0.154	0.278	-1.289	0.199
LOCUS *HIJOS	-0.902	0.393	-0.212	0.464	-2.296	0.023

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	9.993	12	0.833	7.883	0.001
RESIDUAL	16.690	158	0.106		

PASO 5

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.633 SQUARED MULTIPLE R: 0.400
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.338 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.322

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.198	0.193	0.000	.	1.024	0.307
GHQ2DIF	0.516	0.085	0.450	0.715	6.094	0.001
EDAD	-0.009	0.009	-0.071	0.741	-0.980	0.329
CONFLICTO	-0.078	0.036	-0.161	0.709	-2.178	0.031
CONTROL	0.041	0.032	0.086	0.858	1.278	0.203
LOCUS	-0.039	0.059	-0.044	0.853	-0.656	0.513
HIJOS	0.168	0.237	0.104	0.180	0.708	0.480
CONFLICTO *CONTROL	-0.049	0.036	-0.090	0.864	-1.340	0.182
CONFLICTO						

Anexo 2. Resultados de los análisis

*LOCUS CONFLICTO	0.062	0.066	0.064	0.836	0.937	0.350
*HIJOS CONTROL	0.212	0.215	0.147	0.174	0.983	0.327
*LOCUS CONTROL	0.101	0.065	0.102	0.910	1.559	0.121
*HIJOS LOCUS	-0.252	0.343	-0.108	0.182	-0.736	0.463
*HIJOS CONFLICTO	-0.384	0.762	-0.090	0.121	-0.503	0.615
*CONTROL *LOCUS CONFLICTO	-0.128	0.071	-0.118	0.891	-1.789	0.076
*CONTROL *HIJOS CONFLICTO	-0.536	0.369	-0.260	0.122	-1.453	0.148
*LOCUS *HIJOS CONTROL	-0.348	0.657	-0.087	0.142	-0.529	0.598
*LOCUS *HIJOS	-0.427	1.100	-0.067	0.132	-0.388	0.699

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	10.677	16	0.667	6.420	0.001
RESIDUAL	16.006	154	0.104		

PASO 6

DEP VAR: GHQ3 N: 171 MULTIPLE R: 0.635 SQUARED MULTIPLE R: 0.403
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.337 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.323

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.179	0.194	0.000	.	0.922	0.358
GHQ2	0.523	0.085	0.456	0.709	6.146	0.001
EDAD	-0.008	0.009	-0.064	0.732	-0.879	0.381
CONFLICTO	-0.077	0.036	-0.160	0.708	-2.162	0.032
CONTROL	0.040	0.032	0.085	0.858	1.255	0.211
LOCUS	-0.039	0.059	-0.044	0.853	-0.654	0.514
HIJOS	0.228	0.246	0.142	0.166	0.927	0.355
CONFLICTO *CONTROL	-0.049	0.037	-0.090	0.864	-1.337	0.183
CONFLICTO *LOCUS	0.062	0.066	0.064	0.836	0.939	0.349
CONFLICTO *HIJOS	0.018	0.305	0.013	0.087	0.059	0.953
CONTROL *LOCUS	0.102	0.065	0.102	0.910	1.565	0.120

Anexo 2. Resultados de los análisis

CONTROL						
*HIJOS	-0.351	0.360	-0.150	0.165	-0.974	0.331
LOCUS						
*HIJOS	-0.210	0.787	-0.049	0.114	-0.267	0.790
CONFLICTO						
*CONTROL						
*LOCUS	-0.123	0.072	-0.114	0.886	-1.720	0.087
CONFLICTO						
*CONTROL						
*HIJOS	-0.398	0.400	-0.193	0.104	-0.994	0.322
CONFLICTO						
*LOCUS						
*HIJOS	0.213	0.906	0.054	0.075	0.235	0.815
CONTROL						
*LOCUS						
*HIJOS	-0.561	1.111	-0.087	0.130	-0.505	0.614
CONFLICTO						
*CONTROL						
*LOCUS						
*HIJOS	-1.028	1.143	-0.173	0.106	-0.899	0.370

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	10.761	17	0.633	6.082	0.001
RESIDUAL	15.922	153	0.104		

1.2. ANÁLISIS REALIZADOS CON LA MUESTRA DE MUJERES.

1.2.1. Modelo demandas-control.

PASO 1

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.451 SQUARED MULTIPLE R: 0.203
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.201 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.374

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.019	0.000	.	0.014	0.989
GHQ2	0.462	0.047	0.451	1.000	9.765	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.356	1	13.356	95.355	0.001
RESIDUAL	52.386	374	0.140		

PASO 2

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.454 SQUARED MULTIPLE R: 0.206
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.202 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.374

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.147	0.132	0.000	.	1.114	0.266
GHQ2	0.456	0.048	0.445	0.986	9.568	0.001
EDAD	-0.007	0.006	-0.052	0.986	-1.124	0.262

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.533	2	6.767	48.343	0.001
RESIDUAL	52.209	373	0.140		

PASO 3

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.518 SQUARED MULTIPLE R: 0.268
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.260 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.360

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.068	0.128	0.000	.	0.534	0.594
GHQ2	0.392	0.047	0.383	0.929	8.302	0.001
EDAD	-0.003	0.006	-0.024	0.974	-0.538	0.591
CONFLICTO	-0.109	0.022	-0.231	0.939	-5.038	0.001
CONTROL	0.056	0.022	0.112	0.984	2.504	0.013

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	17.611	4	4.403	33.938	0.001
RESIDUAL	48.131	371	0.130		

Anexo 2. Resultados de los análisis

PASO 4

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.519 SQUARED MULTIPLE R: 0.270
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.260 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.360

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.071	0.128	0.000	.	0.553	0.580
GHQ2	0.392	0.047	0.383	0.929	8.308	0.001
EDAD	-0.003	0.006	-0.025	0.973	-0.560	0.576
CONFLICTO	-0.110	0.022	-0.234	0.935	-5.091	0.001
CONTROL	0.054	0.022	0.108	0.975	2.403	0.017
*CONTROL	-0.023	0.024	-0.044	0.986	-0.976	0.330

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	17.735	5	3.547	27.337	0.001
RESIDUAL	48.007	370	0.130		

1.2.2. Modelo demandas-control-apoyo social.

PASO 1

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.451 SQUARED MULTIPLE R: 0.203
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.201 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.374

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.019	0.000	.	0.014	0.989
GHQ2	0.462	0.047	0.451	1.000	9.765	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.356	1	13.356	95.355	0.001
RESIDUAL	52.386	374	0.140		

PASO 2

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.454 SQUARED MULTIPLE R: 0.206
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.202 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.374

Anexo 2. Resultados de los análisis

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.147	0.132	0.000	.	1.114	0.266
GHQ2	0.456	0.048	0.445	0.986	9.568	0.001
EDAD	-0.007	0.006	-0.052	0.986	-1.124	0.262

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.533	2	6.767	48.343	0.001
RESIDUAL	52.209	373	0.140		

PASO 3

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.530 SQUARED MULTIPLE R: 0.281
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.271 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.358

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.029	0.128	0.000	.	0.223	0.824
GHQ2	0.387	0.047	0.377	0.927	8.242	0.001
EDAD	-0.001	0.006	-0.010	0.959	-0.224	0.823
CONFLICTO	-0.110	0.021	-0.234	0.939	-5.136	0.001
CONTROL	0.044	0.023	0.088	0.942	1.943	0.053
RELAC	0.060	0.023	0.117	0.935	2.564	0.011

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	18.452	5	3.690	28.873	0.001
RESIDUAL	47.290	370	0.128		

PASO 4

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.532 SQUARED MULTIPLE R: 0.283
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.267 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.358

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.030	0.128	0.000	.	0.236	0.813
GHQ2	0.387	0.047	0.378	0.925	8.214	0.001

Anexo 2. Resultados de los análisis

EDAD	-0.002	0.006	-0.011	0.958	-0.242	0.809
CONFLICTO	-0.112	0.022	-0.237	0.929	-5.166	0.001
CONTROL	0.042	0.023	0.084	0.921	1.825	0.069
RELAC	0.061	0.024	0.118	0.932	2.576	0.010
CONFLICTO *CONTROL	-0.024	0.026	-0.046	0.846	-0.956	0.340
CONFLICTO *RELAC	-0.000	0.025	-0.000	0.855	-0.006	0.995
CONTROL *RELAC	0.002	0.025	0.003	0.975	0.061	0.952

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	18.591	8	2.324	18.089	0.001
RESIDUAL	47.150	367	0.128		

PASO 5

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.535 SQUARED MULTIPLE R: 0.287
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.269 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.358

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.024	0.128	0.000	.	0.189	0.850
GHQ2	0.388	0.047	0.378	0.924	8.234	0.001
EDAD	-0.001	0.006	-0.009	0.956	-0.190	0.849
CONFLICTO	-0.103	0.023	-0.218	0.855	-4.574	0.001
CONTROL	0.037	0.023	0.075	0.902	1.610	0.108
RELAC	0.061	0.024	0.120	0.931	2.613	0.009
CONFLICTO *CONTROL	-0.037	0.027	-0.070	0.748	-1.368	0.172
CONFLICTO *RELAC	-0.003	0.025	-0.007	0.847	-0.137	0.891
CONTROL *RELAC	-0.003	0.025	-0.005	0.959	-0.115	0.909
CONFLICTO *CONTROL *RELAC	-0.035	0.025	-0.070	0.752	-1.379	0.169

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	18.835	9	2.093	16.330	0.001
RESIDUAL	46.907	366	0.128		

1.2.3. Modelo demandas-control- locus de control.

PASO 1

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.451 SQUARED MULTIPLE R: 0.203
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.201 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.374

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.019	0.000	.	0.014	0.989
GHQ2	0.462	0.047	0.451	1.000	9.765	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.356	1	13.356	95.355	0.001
RESIDUAL	52.386	374	0.140		

PASO 2

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.454 SQUARED MULTIPLE R: 0.206
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.202 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.374

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.147	0.132	0.000	.	1.114	0.266
GHQ2	0.456	0.048	0.445	0.986	9.568	0.001
EDAD	-0.007	0.006	-0.052	0.986	-1.124	0.262

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.533	2	6.767	48.343	0.001
RESIDUAL	52.209	373	0.140		

PASO 3

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.518 SQUARED MULTIPLE R: 0.268
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.258 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.361

Anexo 2. Resultados de los análisis

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.076	0.129	0.000	.	0.588	0.557
GHQ2	0.394	0.047	0.384	0.924	8.307	0.001
EDAD	-0.004	0.006	-0.027	0.960	-0.593	0.553
CONFLICTO	-0.110	0.022	-0.233	0.927	-5.056	0.001
CONTROL	0.057	0.022	0.114	0.978	2.533	0.012
LOCUS	0.022	0.045	0.023	0.949	0.493	0.622

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	17.643	5	3.529	27.143	0.001
RESIDUAL	48.099	370	0.130		

PASO 4

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.525 SQUARED MULTIPLE R: 0.276
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.260 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.360

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.080	0.130	0.000	.	0.613	0.541
GHQ2	0.396	0.047	0.386	0.922	8.354	0.001
EDAD	-0.004	0.006	-0.028	0.945	-0.614	0.540
CONFLICTO	-0.117	0.022	-0.247	0.905	-5.291	0.001
CONTROL	0.050	0.023	0.100	0.947	2.182	0.030
LOCUS	0.023	0.046	0.023	0.922	0.508	0.612
CONFLICTO *CONTROL	-0.025	0.024	-0.046	0.948	-1.011	0.312
CONFLICTO *LOCUS	0.032	0.049	0.030	0.921	0.649	0.517
CONTROL *LOCUS	0.080	0.052	0.070	0.957	1.535	0.126

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	18.117	8	2.265	17.451	0.001
RESIDUAL	47.625	367	0.130		

PASO 5

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.526 SQUARED MULTIPLE R: 0.277
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.259 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.360

Anexo 2. Resultados de los análisis

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	0.084	0.130	0.000	.	0.646	0.519
GHQ2	0.394	0.048	0.384	0.919	8.283	0.001
EDAD	-0.004	0.006	-0.030	0.942	-0.662	0.509
CONFLICTO	-0.115	0.022	-0.243	0.898	-5.189	0.001
CONTROL	0.048	0.023	0.097	0.944	2.127	0.034
LOCUS	0.027	0.046	0.027	0.914	0.583	0.560
CONFLICTO *CONTROL	-0.027	0.025	-0.052	0.929	-1.119	0.264
CONFLICTO *LOCUS	0.038	0.049	0.036	0.902	0.765	0.445
CONTROL *LOCUS	0.084	0.053	0.073	0.952	1.594	0.112
CONFLICTO *CONTROL *LOCUS	0.043	0.051	0.040	0.917	0.854	0.394

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	18.211	9	2.023	15.582	0.001
RESIDUAL	47.530	366	0.130		

1.2.4. Modelo demandas-control-apoyo social-locus de control.

PASO 1

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.451 SQUARED MULTIPLE R: 0.203
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.201 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.374

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.019	0.000	.	0.014	0.989
GHQ2	0.462	0.047	0.451	1.000	9.765	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.356	1	13.356	95.355	0.001
RESIDUAL	52.386	374	0.140		

Anexo 2. Resultados de los análisis

PASO 2

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.454 SQUARED MULTIPLE R: 0.206
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.202 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.374

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.147	0.132	0.000	.	1.114	0.266
GHQ2	0.456	0.048	0.445	0.986	9.568	0.001
EDAD	-0.007	0.006	-0.052	0.986	-1.124	0.262

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.533	2	6.767	48.343	0.001
RESIDUAL	52.209	373	0.140		

PASO 3

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.531 SQUARED MULTIPLE R: 0.282
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.270 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.358

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.038	0.129	0.000	.	0.298	0.766
GHQ2	0.389	0.047	0.380	0.923	8.266	0.001
EDAD	-0.002	0.006	-0.014	0.948	-0.300	0.764
CONFLICTO	-0.112	0.022	-0.237	0.926	-5.180	0.001
CONTROL	0.045	0.023	0.090	0.939	1.981	0.048
RELAC	0.061	0.024	0.120	0.929	2.611	0.009
LOCUS	0.032	0.045	0.032	0.943	0.707	0.480

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	18.515	6	3.086	24.112	0.001
RESIDUAL	47.226	369	0.128		

PASO 4

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.537 SQUARED MULTIPLE R: 0.288
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.264 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.359

Anexo 2. Resultados de los análisis

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.043	0.131	0.000	.	0.325	0.745
GHQ2	0.392	0.048	0.382	0.911	8.243	0.001
EDAD	-0.002	0.006	-0.015	0.932	-0.333	0.739
CONFLICTO	-0.118	0.022	-0.249	0.895	-5.328	0.001
CONTROL	0.039	0.023	0.079	0.904	1.702	0.090
RELAC	0.059	0.024	0.115	0.916	2.490	0.013
LOCUS	0.033	0.046	0.033	0.901	0.708	0.479
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.026	0.026	-0.049	0.820	-1.006	0.315
CONFLICTO						
*RELAC	0.000	0.026	0.001	0.810	0.019	0.985
CONFLICTO						
*LOCUS	0.026	0.049	0.025	0.907	0.532	0.595
CONTROL						
*RELAC	0.006	0.026	0.011	0.929	0.241	0.809
CONTROL						
*LOCUS	0.074	0.055	0.064	0.874	1.350	0.178
RELAC						
*LOCUS	-0.008	0.055	-0.007	0.887	-0.152	0.879

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	18.934	12	1.578	12.237	0.001
RESIDUAL	46.807	363	0.129		

PASO 5

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.546 SQUARED MULTIPLE R: 0.299
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.267 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.358

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.049	0.131	0.000	.	0.375	0.708
GHQ2	0.390	0.048	0.381	0.903	8.191	0.001
EDAD	-0.002	0.006	-0.017	0.917	-0.370	0.711
CONFLICTO	-0.114	0.023	-0.241	0.809	-4.897	0.001
CONTROL	0.028	0.024	0.056	0.862	1.171	0.242
RELAC	0.063	0.024	0.122	0.882	2.600	0.010
LOCUS	0.049	0.047	0.050	0.855	1.039	0.299
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.031	0.028	-0.058	0.692	-1.086	0.278
CONFLICTO						
*RELAC	-0.003	0.026	-0.006	0.801	-0.114	0.909
CONFLICTO						
*LOCUS	0.046	0.050	0.043	0.868	0.914	0.361
CONTROL						
*RELAC	0.003	0.026	0.005	0.911	0.104	0.917
CONTROL						

Anexo 2. Resultados de los análisis

*LOCUS	0.088	0.056	0.076	0.830	1.575	0.116
RELAC						
*LOCUS	-0.007	0.056	-0.006	0.841	-0.130	0.897
CONFLICTO						
*CONTROL						
*RELAC	-0.027	0.027	-0.055	0.648	-1.004	0.316
CONFLICTO						
*CONTROL						
*LOCUS	0.049	0.057	0.044	0.731	0.860	0.390
CONFLICTO						
*RELAC						
*LOCUS	-0.065	0.058	-0.060	0.701	-1.128	0.260
CONTROL						
*RELAC						
*LOCUS	-0.083	0.062	-0.068	0.756	-1.345	0.180

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	19.627	16	1.227	9.549	0.001
RESIDUAL	46.115	359	0.128		

PASO 6

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.547 SQUARED MULTIPLE R: 0.299
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.266 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.359

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.039	0.132	0.000	.	0.294	0.769
GHQ2	0.389	0.048	0.380	0.902	8.158	0.001
EDAD	-0.002	0.006	-0.013	0.903	-0.283	0.778
CONFLICTO	-0.115	0.023	-0.244	0.803	-4.934	0.001
CONTROL	0.026	0.024	0.053	0.854	1.102	0.271
RELAC	0.062	0.024	0.122	0.881	2.580	0.010
LOCUS	0.046	0.047	0.047	0.847	0.968	0.334
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.028	0.029	-0.053	0.678	-0.980	0.328
CONFLICTO						
*RELAC	-0.002	0.026	-0.005	0.800	-0.095	0.924
CONFLICTO						
*LOCUS	0.036	0.052	0.035	0.809	0.705	0.482
CONTROL						
*RELAC	-0.003	0.027	-0.005	0.835	-0.097	0.922
CONTROL						
*LOCUS	0.090	0.056	0.078	0.829	1.605	0.109
RELAC						
*LOCUS	-0.004	0.056	-0.004	0.837	-0.079	0.937
CONFLICTO						
*CONTROL						
*RELAC	-0.026	0.027	-0.053	0.646	-0.963	0.336
CONFLICTO						
*CONTROL						

Anexo 2. Resultados de los análisis

*LOCUS CONFLICTO	0.064	0.061	0.059	0.626	1.053	0.293
*RELAC CONTROL	-0.055	0.060	-0.050	0.659	-0.926	0.355
*RELAC CONFLICTO	-0.085	0.062	-0.070	0.755	-1.367	0.173
*CONTROL RELAC						
*RELAC LOCUS	0.040	0.059	0.042	0.523	0.681	0.496

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	19.686	17	1.158	9.001	0.001
RESIDUAL	46.056	358	0.129		

1.2.5. Modelo demandas-control-estado civil.

PASO 1

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.451 SQUARED MULTIPLE R: 0.203
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.201 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.374

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.019	0.000	.	0.014	0.989
GHQ2	0.462	0.047	0.451	1.000	9.765	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.356	1	13.356	95.355	0.001
RESIDUAL	52.386	374	0.140		

PASO 2

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.454 SQUARED MULTIPLE R: 0.206
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.202 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.374

Anexo 2. Resultados de los análisis

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.147	0.132	0.000	.	1.114	0.266
GHQ2	0.456	0.048	0.445	0.986	9.568	0.001
EDAD	-0.007	0.006	-0.052	0.986	-1.124	0.262

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.533	2	6.767	48.343	0.001
RESIDUAL	52.209	373	0.140		

PASO 3

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.519 SQUARED MULTIPLE R: 0.269
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.259 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.360

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.032	0.135	0.000	.	0.239	0.811
GHQ2	0.396	0.047	0.386	0.922	8.339	0.001
EDAD	-0.001	0.007	-0.008	0.816	-0.159	0.873
CONFLICTO	-0.111	0.022	-0.235	0.931	-5.092	0.001
CONTROL	0.056	0.022	0.112	0.984	2.494	0.013
E. CIVIL	-0.038	0.046	-0.040	0.833	-0.828	0.408

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	17.700	5	3.540	27.264	0.001
RESIDUAL	48.042	370	0.130		

PASO 4

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.529 SQUARED MULTIPLE R: 0.280
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.265 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.359

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.060	0.135	0.000	.	0.442	0.659
GHQ2	0.394	0.048	0.384	0.912	8.282	0.001
EDAD	-0.002	0.007	-0.018	0.808	-0.359	0.720
CONFLICTO	-0.132	0.025	-0.279	0.722	-5.363	0.001
CONTROL	0.037	0.027	0.075	0.664	1.384	0.167
E. CIVIL	-0.029	0.047	-0.030	0.820	-0.620	0.535
CONFLICTO						

Anexo 2. Resultados de los análisis

*CONTROL CONFLICTO	-0.021	0.024	-0.040	0.982	-0.904	0.367
*E.CIVIL CONTROL	0.093	0.050	0.095	0.754	1.854	0.065
*E.CIVIL	0.058	0.048	0.065	0.671	1.202	0.230

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	18.426	8	2.303	17.864	0.001
RESIDUAL	47.316	367	0.129		

PASO 5

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.541 SQUARED MULTIPLE R: 0.292
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.275 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.357

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.056	0.134	0.000	.	0.415	0.679
GHQ2	0.397	0.047	0.388	0.912	8.415	0.001
EDAD	-0.002	0.007	-0.016	0.808	-0.329	0.743
CONFLICTO	-0.133	0.024	-0.282	0.722	-5.452	0.001
CONTROL	0.034	0.027	0.069	0.662	1.278	0.202
E.CIVIL	-0.022	0.046	-0.023	0.817	-0.472	0.637
CONFLICTO *CONTROL	-0.059	0.028	-0.111	0.699	-2.106	0.036
CONFLICTO *E.CIVIL	0.108	0.050	0.110	0.743	2.151	0.032
CONTROL *E.CIVIL	0.071	0.048	0.080	0.663	1.484	0.139
CONFLICTO *CONTROL *E.CIVIL	0.130	0.052	0.132	0.684	2.492	0.013

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	19.215	9	2.135	16.795	0.001
RESIDUAL	46.527	366	0.127		

1.2.6. Modelo demandas-control- estado parental.

PASO 1

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.451 SQUARED MULTIPLE R: 0.203
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.201 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.374

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.019	0.000	.	0.014	0.989
GHQ2	0.462	0.047	0.451	1.000	9.765	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.356	1	13.356	95.355	0.001
RESIDUAL	52.386	374	0.140		

PASO 2

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.454 SQUARED MULTIPLE R: 0.206
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.202 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.374

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.147	0.132	0.000	.	1.114	0.266
GHQ2	0.456	0.048	0.445	0.986	9.568	0.001
EDAD	-0.007	0.006	-0.052	0.986	-1.124	0.262

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.533	2	6.767	48.343	0.001
RESIDUAL	52.209	373	0.140		

PASO 3

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.520 SQUARED MULTIPLE R: 0.270
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.260 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.360

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.128	0.141	0.000	.	0.908	0.365
GHQ2	0.389	0.047	0.380	0.926	8.232	0.001

Anexo 2. Resultados de los análisis

EDAD	-0.007	0.007	-0.048	0.766	-0.945	0.345
CONFLICTO	-0.109	0.022	-0.232	0.939	-5.057	0.001
CONTROL	0.054	0.022	0.109	0.978	2.420	0.016
HIJOS	0.069	0.068	0.051	0.782	1.013	0.312

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	17.744	5	3.549	27.357	0.001
RESIDUAL	47.998	370	0.130		

PASO 4

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.523 SQUARED MULTIPLE R: 0.273
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.257 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.361

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.124	0.142	0.000	.	0.871	0.385
GHQ2	0.389	0.047	0.380	0.922	8.195	0.001
EDAD	-0.006	0.007	-0.046	0.753	-0.906	0.366
CONFLICTO	-0.118	0.023	-0.251	0.821	-5.101	0.001
CONTROL	0.054	0.024	0.108	0.816	2.201	0.028
HIJOS	0.052	0.070	0.039	0.753	0.753	0.452
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.020	0.024	-0.038	0.946	-0.829	0.408
CONFLICTO						
*HIJOS	0.065	0.067	0.049	0.766	0.961	0.337
CONTROL						
*HIJOS	0.011	0.070	0.008	0.732	0.153	0.879

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	17.963	8	2.245	17.247	0.001
RESIDUAL	47.779	367	0.130		

PASO 5

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.543 SQUARED MULTIPLE R: 0.295
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.277 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.356

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.127	0.140	0.000	.	0.906	0.366
GHQ2	0.394	0.047	0.384	0.921	8.404	0.001
EDAD	-0.007	0.007	-0.047	0.753	-0.938	0.349

Anexo 2. Resultados de los análisis

CONFLICTO	-0.119	0.023	-0.253	0.820	-5.215	0.001
CONTROL	0.048	0.024	0.097	0.812	1.990	0.047
HIJOS	0.107	0.071	0.079	0.711	1.523	0.129
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.058	0.027	-0.109	0.773	-2.182	0.030
CONFLICTO						
*HIJOS	0.071	0.066	0.053	0.765	1.066	0.287
CONTROL						
*HIJOS	-0.036	0.070	-0.027	0.703	-0.519	0.604
CONFLICTO						
*CONTROL						
*HIJOS	0.207	0.062	0.175	0.695	3.330	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	19.368	9	2.152	16.984	0.001
RESIDUAL	46.374	366	0.127		

1.2.7. Modelo final propuesto: el control, el estado civil y el estado parental como moduladores.

a) modelo con el estado civil, controlando las relaciones y el estado parental

PASO 1

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.451 SQUARED MULTIPLE R: 0.203
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.201 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.374

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.019	0.000	.	0.014	0.989
GHQ2	0.462	0.047	0.451	1.000	9.765	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.356	1	13.356	95.355	0.001
RESIDUAL	52.386	374	0.140		

PASO 2

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.454 SQUARED MULTIPLE R: 0.206
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.202 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.374
 VARIABLE COEFFICIENT STD ERROR STD COEF TOLERANCE T P(2 TAIL)

CONSTANT	0.147	0.132	0.000	.	1.114	0.266
GHQ2	0.456	0.048	0.445	0.986	9.568	0.001
EDAD	-0.007	0.006	-0.052	0.986	-1.124	0.262

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.533	2	6.767	48.343	0.001
RESIDUAL	52.209	373	0.140		

PASO 3

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.535 SQUARED MULTIPLE R: 0.286
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.273 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.357

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.061	0.142	0.000	0.431	0.667
GHQ2	0.389	0.047	0.379	8.261	0.001
EDAD	-0.003	0.007	-0.019	-0.375	0.708
CONFLICTO	-0.114	0.022	-0.242	-5.285	0.001
CONTROL	0.041	0.023	0.082	1.807	0.072
RELAC	0.059	0.023	0.115	2.519	0.012
E.CIVIL	-0.071	0.051	-0.074	-1.377	0.169
HIJOS	0.114	0.076	0.084	1.509	0.132

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	18.820	7	2.689	21.087	0.001
RESIDUAL	46.921	368	0.128		

PASO 4

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.543 SQUARED MULTIPLE R: 0.295
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.276 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.356

Anexo 2. Resultados de los análisis

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	0.069	0.142	0.000	.	0.487	0.627
GHQ2	0.388	0.047	0.378	0.910	8.211	0.001
EDAD	-0.003	0.007	-0.022	0.722	-0.425	0.671
CONFLICTO	-0.133	0.024	-0.281	0.722	-5.432	0.001
CONTROL	0.024	0.027	0.048	0.643	0.883	0.378
RELAC	0.059	0.023	0.116	0.934	2.545	0.011
E.CIVIL	-0.053	0.052	-0.055	0.645	-1.014	0.311
HIJOS	0.084	0.077	0.062	0.601	1.089	0.277
CONFLICTO *CONTROL	-0.020	0.024	-0.038	0.970	-0.846	0.398
CONFLICTO *E.CIVIL	0.084	0.051	0.085	0.735	1.661	0.098
CONTROL *E.CIVIL	0.055	0.048	0.062	0.670	1.164	0.245

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	19.415	10	1.941	15.297	0.001
RESIDUAL	46.327	365	0.127		

PASO 5

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.556 SQUARED MULTIPLE R: 0.309
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.288 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.353

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	0.087	0.141	0.000	.	0.617	0.538
GHQ2	0.392	0.047	0.382	0.910	8.360	0.001
EDAD	-0.004	0.007	-0.029	0.721	-0.556	0.579
CONFLICTO	-0.134	0.024	-0.283	0.722	-5.522	0.001
CONTROL	0.021	0.027	0.041	0.642	0.762	0.446
RELAC	0.057	0.023	0.111	0.932	2.450	0.015
E.CIVIL	-0.057	0.052	-0.060	0.645	-1.103	0.271
HIJOS	0.121	0.077	0.089	0.582	1.560	0.120
CONFLICTO *CONTROL	-0.059	0.028	-0.111	0.699	-2.130	0.034
CONFLICTO *E.CIVIL	0.096	0.050	0.098	0.729	1.912	0.057
CONTROL *E.CIVIL	0.069	0.047	0.078	0.663	1.454	0.147
CONFLICTO *CONTROL *E.CIVIL	0.140	0.053	0.143	0.661	2.659	0.008

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	20.298	11	1.845	14.780	0.001
RESIDUAL	45.444	364	0.125		

b) modelo con el estado parental, controlando las relaciones y el estado civil

PASO 1

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.451 SQUARED MULTIPLE R: 0.203
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.201 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.374

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.019	0.000	.	0.014	0.989
GHQ2	0.462	0.047	0.451	1.000	9.765	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.356	1	13.356	95.355	0.001
RESIDUAL	52.386	374	0.140		

PASO 2

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.454 SQUARED MULTIPLE R: 0.206
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.202 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.374

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.147	0.132	0.000	.	1.114	0.266
GHQ2	0.456	0.048	0.445	0.986	9.568	0.001
EDAD	-0.007	0.006	-0.052	0.986	-1.124	0.262

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	13.533	2	6.767	48.343	0.001
RESIDUAL	52.209	373	0.140		

Anexo 2. Resultados de los análisis

PASO 3

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.535 SQUARED MULTIPLE R: 0.286
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.273 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.357

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.061	0.142	0.000	.	0.431	0.667
GHQ2	0.389	0.047	0.379	0.920	8.261	0.001
EDAD	-0.003	0.007	-0.019	0.727	-0.375	0.708
CONFLICTO	-0.114	0.022	-0.242	0.926	-5.285	0.001
CONTROL	0.041	0.023	0.082	0.936	1.807	0.072
RELAC	0.059	0.023	0.115	0.935	2.519	0.012
E.CIVIL	-0.071	0.051	-0.074	0.665	-1.377	0.169
HIJOS	0.114	0.076	0.084	0.625	1.509	0.132

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	18.820	7	2.689	21.087	0.001
RESIDUAL	46.921	368	0.128		

PASO 4

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.539 SQUARED MULTIPLE R: 0.290
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.271 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.358

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.058	0.143	0.000	.	0.403	0.687
GHQ2	0.389	0.047	0.379	0.916	8.231	0.001
EDAD	-0.002	0.007	-0.018	0.715	-0.348	0.728
CONFLICTO	-0.124	0.023	-0.262	0.810	-5.349	0.001
CONTROL	0.040	0.025	0.080	0.780	1.597	0.111
RELAC	0.061	0.024	0.118	0.928	2.583	0.010
E.CIVIL	-0.070	0.052	-0.073	0.663	-1.349	0.178
HIJOS	0.095	0.077	0.070	0.602	1.230	0.219
CONFLICTO *CONTROL	-0.022	0.024	-0.040	0.944	-0.891	0.373
CONFLICTO *HIJOS	0.072	0.067	0.055	0.764	1.088	0.278
CONTROL *HIJOS	0.018	0.069	0.013	0.726	0.258	0.796

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	19.078	10	1.908	14.922	0.001
RESIDUAL	46.664	365	0.128		

PASO 5

DEP VAR: GHQ3 N: 376 MULTIPLE R: 0.555 SQUARED MULTIPLE R: 0.308
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.287 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.354

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	0.067	0.141	0.000	.	0.473	0.637
GHQ2	0.393	0.047	0.384	0.915	8.421	0.001
EDAD	-0.003	0.007	-0.021	0.715	-0.416	0.677
CONFLICTO	-0.124	0.023	-0.263	0.810	-5.433	0.001
CONTROL	0.036	0.025	0.073	0.778	1.476	0.141
RELAC	0.053	0.023	0.102	0.916	2.249	0.025
E. CIVIL	-0.067	0.051	-0.070	0.663	-1.310	0.191
HIJOS	0.144	0.078	0.106	0.577	1.847	0.066
CONFLICTO *CONTROL	-0.056	0.026	-0.105	0.772	-2.115	0.035
CONFLICTO *HIJOS	0.077	0.066	0.058	0.763	1.167	0.244
CONTROL *HIJOS	-0.027	0.070	-0.020	0.695	-0.379	0.705
CONFLICTO *CONTROL *HIJOS	0.189	0.062	0.160	0.686	3.046	0.002

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	20.237	11	1.840	14.716	0.001
RESIDUAL	45.505	364	0.125		

2. ANALISIS DE LA INFLUENCIA DE LAS DEMANDAS DEL PUESTO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL.

2.1. ANÁLISIS REALIZADOS CON LA MUESTRA DE HOMBRES.

2.1.1. Modelo demandas-control.

PASO 1

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.586 SQUARED MULTIPLE R: 0.343
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.340 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.535

Anexo 2. Resultados de los análisis

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.041	0.000	.	0.001	0.999
SAT2	0.652	0.069	0.586	1.000	9.403	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	25.261	1	25.261	88.408	0.001
RESIDUAL	48.288	169	0.286		

PASO 2

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.588 SQUARED MULTIPLE R: 0.345
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.337 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.535

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	0.184	0.280	0.000	.	0.655	0.513
SAT2	0.646	0.070	0.581	0.986	9.241	0.001
EDAD	-0.009	0.013	-0.042	0.986	-0.662	0.509

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	25.387	2	12.693	44.277	0.001
RESIDUAL	48.163	168	0.287		

PASO 3

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.599 SQUARED MULTIPLE R: 0.359
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.343 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.533

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	0.160	0.283	0.000	.	0.564	0.573
SAT2	0.624	0.073	0.561	0.909	8.601	0.001
EDAD	-0.008	0.013	-0.036	0.956	-0.570	0.569
CONFLICTO	-0.037	0.053	-0.047	0.884	-0.706	0.481
CONTROL	0.090	0.050	0.114	0.982	1.817	0.071

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	26.397	4	6.599	23.233	0.001
RESIDUAL	47.152	166	0.284		

PASO 4

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.606 SQUARED MULTIPLE R: 0.367
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.348 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.531

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.167	0.282	0.000	.	0.593	0.554
SAT2	0.614	0.073	0.552	0.902	8.461	0.001
EDAD	-0.008	0.013	-0.037	0.956	-0.581	0.562
CONFLICTO	-0.034	0.053	-0.043	0.882	-0.647	0.518
CONTROL	0.097	0.050	0.123	0.971	1.963	0.051
CONFLICTO *CONTROL	-0.082	0.057	-0.091	0.977	-1.446	0.150

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	26.988	5	5.398	19.127	0.001
RESIDUAL	46.562	165	0.282		

2.1.2. Modelo demandas-control-apoyo social.

PASO 1

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.586 SQUARED MULTIPLE R: 0.343
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.340 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.535

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.041	0.000	.	0.001	0.999
SAT2	0.652	0.069	0.586	1.000	9.403	0.001

Anexo 2. Resultados de los análisis

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	25.261	1	25.261	88.408	0.001
RESIDUAL	48.288	169	0.286		

PASO 2

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.588 SQUARED MULTIPLE R: 0.345
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.337 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.535

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.184	0.280	0.000	.	0.655	0.513
SAT2	0.646	0.070	0.581	0.986	9.241	0.001
EDAD	-0.009	0.013	-0.042	0.986	-0.662	0.509

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	25.387	2	12.693	44.277	0.001
RESIDUAL	48.163	168	0.287		

PASO 3

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.666 SQUARED MULTIPLE R: 0.443
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.426 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.498

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.043	0.268	0.000	.	-0.161	0.872
SAT2	0.508	0.072	0.456	0.814	7.084	0.001
EDAD	0.002	0.013	0.010	0.934	0.163	0.871
CONFLICTO	-0.050	0.050	-0.062	0.882	-1.001	0.318
CONTROL	0.045	0.047	0.057	0.946	0.958	0.340
RELAC	0.275	0.055	0.319	0.829	4.995	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	32.590	5	6.518	26.256	0.001
RESIDUAL	40.960	165	0.248		

PASO 4

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.677 SQUARED MULTIPLE R: 0.459
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.432 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.496

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.016	0.267	0.000	.	-0.061	0.951
SAT2	0.500	0.072	0.449	0.805	6.974	0.001
EDAD	0.001	0.013	0.003	0.929	0.054	0.957
CONFLICTO	-0.041	0.049	-0.052	0.874	-0.834	0.406
CONTROL	0.063	0.048	0.080	0.910	1.316	0.190
RELAC	0.270	0.057	0.313	0.774	4.769	0.001
CONFLICTO *CONTROL	-0.093	0.056	-0.103	0.864	-1.661	0.099
CONFLICTO *RELAC	0.051	0.065	0.052	0.772	0.793	0.429
CONTROL *RELAC	0.074	0.067	0.069	0.860	1.114	0.267

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	33.750	8	4.219	17.172	0.001
RESIDUAL	39.800	162	0.246		

PASO 5

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.679 SQUARED MULTIPLE R: 0.461
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.431 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.496

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.040	0.270	0.000	.	-0.147	0.883
SAT2	0.498	0.072	0.448	0.804	6.940	0.001
EDAD	0.002	0.013	0.008	0.919	0.129	0.897
CONFLICTO	-0.058	0.054	-0.072	0.725	-1.063	0.289
CONTROL	0.067	0.048	0.085	0.897	1.393	0.166
RELAC	0.253	0.062	0.293	0.659	4.111	0.001
CONFLICTO *CONTROL	-0.085	0.057	-0.095	0.834	-1.492	0.138
CONFLICTO *RELAC	0.028	0.072	0.028	0.624	0.388	0.698
CONTROL *RELAC	0.097	0.073	0.091	0.709	1.320	0.189

Anexo 2. Resultados de los análisis

CONFLICTO						
*CONTROL						
*RELAC	0.059	0.080	0.054	0.615	0.738	0.462

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	33.884	9	3.765	15.281	0.001
RESIDUAL	39.666	161	0.246		

2.1.3. Modelo demandas-control- locus de control.

PASO 1

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.586 SQUARED MULTIPLE R: 0.343
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.340 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.535

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.041	0.000	.	0.001	0.999
SAT2	0.652	0.069	0.586	1.000	9.403	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	25.261	1	25.261	88.408	0.001
RESIDUAL	48.288	169	0.286		

PASO 2

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.588 SQUARED MULTIPLE R: 0.345
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.337 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.535

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.184	0.280	0.000	.	0.655	0.513
SAT2	0.646	0.070	0.581	0.986	9.241	0.001
EDAD	-0.009	0.013	-0.042	0.986	-0.662	0.509

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	25.387	2	12.693	44.277	0.001
RESIDUAL	48.163	168	0.287		

PASO 3

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.612 SQUARED MULTIPLE R: 0.375
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.356 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.528

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.108	0.282	0.000	.	0.385	0.701
SAT2	0.601	0.073	0.540	0.888	8.265	0.001
EDAD	-0.005	0.013	-0.025	0.948	-0.389	0.698
CONFLICTO	-0.033	0.052	-0.041	0.882	-0.626	0.532
CONTROL	0.080	0.049	0.101	0.972	1.620	0.107
LOCUS	-0.190	0.092	-0.131	0.945	-2.063	0.041

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	27.583	5	5.517	19.802	0.001
RESIDUAL	45.966	165	0.279		

PASO 4

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.618 SQUARED MULTIPLE R: 0.382
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.352 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.530

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.120	0.284	0.000	.	0.423	0.673
SAT2	0.597	0.073	0.536	0.883	8.162	0.001
EDAD	-0.006	0.013	-0.028	0.937	-0.431	0.667
CONFLICTO	-0.026	0.053	-0.033	0.855	-0.492	0.623
CONTROL	0.082	0.051	0.104	0.927	1.617	0.108
LOCUS	-0.170	0.094	-0.117	0.909	-1.803	0.073
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.057	0.058	-0.063	0.912	-0.975	0.331
CONFLICTO						
*LOCUS	0.061	0.103	0.038	0.917	0.595	0.553
CONTROL						
*LOCUS	-0.065	0.105	-0.040	0.935	-0.619	0.537

Anexo 2. Resultados de los análisis

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	28.126	8	3.516	12.539	0.001
RESIDUAL	45.423	162	0.280		

PASO 5

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.622 SQUARED MULTIPLE R: 0.387
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.353 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.529

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.129	0.284	0.000	.	0.453	0.651
SAT2	0.589	0.073	0.530	0.875	8.031	0.001
EDAD	-0.006	0.013	-0.028	0.937	-0.438	0.662
CONFLICTO	-0.039	0.055	-0.049	0.818	-0.717	0.475
CONTROL	0.086	0.051	0.108	0.923	1.686	0.094
LOCUS	-0.155	0.095	-0.107	0.892	-1.632	0.105
CONFLICTO *CONTROL	-0.060	0.058	-0.067	0.910	-1.030	0.305
CONFLICTO *LOCUS	0.083	0.105	0.052	0.887	0.789	0.431
CONTROL *LOCUS	-0.057	0.105	-0.034	0.930	-0.538	0.591
CONFLICTO *CONTROL *LOCUS	-0.132	0.117	-0.073	0.896	-1.125	0.262

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	28.480	9	3.164	11.305	0.001
RESIDUAL	45.069	161	0.280		

2.1.4. Modelo demandas-control-apoyo social-locus de control.

PASO 1

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.586 SQUARED MULTIPLE R: 0.343
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.340 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.535

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.041	0.000	.	0.001	0.999
SAT2	0.652	0.069	0.586	1.000	9.403	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	25.261	1	25.261	88.408	0.001
RESIDUAL	48.288	169	0.286		

PASO 2

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.588 SQUARED MULTIPLE R: 0.345
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.337 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.535

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	0.184	0.280	0.000	.	0.655	0.513
SAT2	0.646	0.070	0.581	0.986	9.241	0.001
EDAD	-0.009	0.013	-0.042	0.986	-0.662	0.509

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	25.387	2	12.693	44.277	0.001
RESIDUAL	48.163	168	0.287		

PASO 3

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.677 SQUARED MULTIPLE R: 0.459
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.439 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.493

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	-0.093	0.266	0.000	.	-0.351	0.726
SAT2	0.485	0.072	0.436	0.797	6.776	0.001
EDAD	0.004	0.013	0.021	0.927	0.355	0.723
CONFLICTO	-0.045	0.049	-0.056	0.880	-0.920	0.359
CONTROL	0.035	0.047	0.045	0.937	0.752	0.453
RELAC	0.274	0.054	0.318	0.829	5.040	0.001
LOCUS	-0.188	0.086	-0.129	0.945	-2.184	0.030



Anexo 2. Resultados de los análisis

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	33.748	6	5.625	23.176	0.001
RESIDUAL	39.802	164	0.243		

PASO 4

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.695 SQUARED MULTIPLE R: 0.484
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.444 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.490

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.016	0.272	0.000	.	0.061	0.952
SAT2	0.483	0.072	0.434	0.790	6.749	0.001
EDAD	-0.001	0.013	-0.007	0.875	-0.108	0.914
CONFLICTO	-0.037	0.050	-0.047	0.848	-0.754	0.452
CONTROL	0.051	0.048	0.064	0.875	1.053	0.294
RELAC	0.260	0.056	0.301	0.763	4.604	0.001
LOCUS	-0.133	0.092	-0.092	0.813	-1.444	0.151
CONFLICTO *CONTROL	-0.051	0.058	-0.057	0.797	-0.885	0.377
CONFLICTO *RELAC	0.024	0.071	0.025	0.629	0.342	0.733
CONFLICTO *LOCUS	0.074	0.100	0.046	0.842	0.740	0.461
CONTROL *RELAC	0.118	0.070	0.110	0.760	1.679	0.095
CONTROL *LOCUS	-0.107	0.102	-0.065	0.846	-1.044	0.298
RELAC *LOCUS	0.156	0.104	0.103	0.701	1.506	0.134

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	35.568	12	2.964	12.330	0.001
RESIDUAL	37.981	158	0.240		

PASO 5

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.699 SQUARED MULTIPLE R: 0.489
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.436 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.494

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
----------	-------------	-----------	----------	-----------	---	-----------

Anexo 2. Resultados de los análisis

CONSTANT	-0.000	0.279	0.000	.	-0.000	1.000
SAT2	0.493	0.073	0.443	0.772	6.758	0.001
EDAD	-0.000	0.013	-0.002	0.848	-0.037	0.970
CONFLICTO	-0.052	0.055	-0.064	0.702	-0.936	0.351
CONTROL	0.051	0.050	0.065	0.838	1.027	0.306
RELAC	0.256	0.066	0.296	0.564	3.861	0.001
LOCUS	-0.113	0.099	-0.078	0.722	-1.148	0.253
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.053	0.060	-0.058	0.750	-0.876	0.383
CONFLICTO						
*RELAC	0.030	0.080	0.031	0.505	0.377	0.707
CONFLICTO						
*LOCUS	0.054	0.110	0.033	0.707	0.488	0.626
CONTROL						
*RELAC	0.133	0.078	0.124	0.628	1.710	0.089
CONTROL						
*LOCUS	-0.129	0.115	-0.079	0.677	-1.123	0.263
RELAC						
*LOCUS	0.153	0.112	0.101	0.614	1.375	0.171
CONFLICTO						
*CONTROL						
*RELAC	-0.000	0.088	-0.000	0.493	-0.004	0.997
CONFLICTO						
*CONTROL						
*LOCUS	-0.019	0.122	-0.010	0.718	-0.153	0.878
CONFLICTO						
*RELAC						
*LOCUS	-0.089	0.130	-0.057	0.477	-0.681	0.497
CONTROL						
*RELAC						
*LOCUS	-0.067	0.140	-0.038	0.517	-0.476	0.634

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	35.949	16	2.247	9.202	0.001
RESIDUAL	37.601	154	0.244		

PASO 6

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.699 SQUARED MULTIPLE R: 0.489
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.432 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.496

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.002	0.286	0.000	.	0.007	0.994
SAT2	0.493	0.074	0.443	0.759	6.677	0.001
EDAD	-0.001	0.013	-0.003	0.820	-0.043	0.966
CONFLICTO	-0.051	0.056	-0.064	0.689	-0.920	0.359
CONTROL	0.051	0.051	0.064	0.806	0.997	0.320
RELAC	0.256	0.066	0.296	0.563	3.847	0.001

Anexo 2. Resultados de los análisis

LOCUS	-0.114	0.103	-0.079	0.667	-1.110	0.269
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.053	0.060	-0.058	0.748	-0.870	0.385
CONFLICTO						
*RELAC	0.031	0.084	0.031	0.458	0.369	0.713
CONFLICTO						
*LOCUS	0.052	0.123	0.032	0.564	0.419	0.676
CONTROL						
*RELAC	0.133	0.078	0.124	0.623	1.695	0.092
CONTROL						
*LOCUS	-0.129	0.118	-0.078	0.651	-1.090	0.277
RELAC						
*LOCUS	0.150	0.145	0.099	0.364	1.033	0.303
CONFLICTO						
*CONTROL						
*RELAC	-0.000	0.089	-0.000	0.491	-0.002	0.998
CONFLICTO						
*CONTROL						
*LOCUS	-0.017	0.136	-0.009	0.583	-0.122	0.903
CONFLICTO						
*RELAC						
*LOCUS	-0.092	0.153	-0.059	0.346	-0.597	0.552
CONTROL						
*RELAC						
*LOCUS	-0.063	0.176	-0.036	0.328	-0.356	0.722
CONFLICTO						
*CONTROL						
*RELAC						
*LOCUS	0.007	0.197	0.004	0.279	0.036	0.972

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	35.949	17	2.115	8.605	0.001
RESIDUAL	37.601	153	0.246		

2.1.5. Modelo demandas-control- estado civil.

PASO 1

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.586 SQUARED MULTIPLE R: 0.343
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.340 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.535

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.041	0.000	.	0.001	0.999
SAT2	0.652	0.069	0.586	1.000	9.403	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	25.261	1	25.261	88.408	0.001
RESIDUAL	48.288	169	0.286		

PASO 2

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.588 SQUARED MULTIPLE R: 0.345
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.337 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.535

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.184	0.280	0.000	.	0.655	0.513
SAT2	0.646	0.070	0.581	0.986	9.241	0.001
EDAD	-0.009	0.013	-0.042	0.986	-0.662	0.509

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	25.387	2	12.693	44.277	0.001
RESIDUAL	48.163	168	0.287		

PASO 3

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.607 SQUARED MULTIPLE R: 0.368
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.349 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.531

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.004	0.299	0.000	.	0.012	0.991
SAT2	0.622	0.072	0.560	0.909	8.623	0.001
EDAD	0.001	0.014	0.005	0.814	0.077	0.939
CONFLICTO	-0.038	0.053	-0.048	0.884	-0.725	0.469
CONTROL	0.098	0.050	0.124	0.972	1.977	0.050
E.CIVIL	-0.208	0.132	-0.106	0.838	-1.571	0.118

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	27.092	5	5.418	19.244	0.001
RESIDUAL	46.458	165	0.282		

PASO 4

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.614 SQUARED MULTIPLE R: 0.377

Anexo 2. Resultados de los análisis

ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.346 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.532

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	0.007	0.302	0.000	.	0.022	0.983
SAT2	0.612	0.073	0.551	0.893	8.391	0.001
EDAD	0.001	0.015	0.006	0.802	0.086	0.931
CONFLICTO	-0.034	0.057	-0.043	0.750	-0.599	0.550
CONTROL	0.106	0.053	0.134	0.865	2.009	0.046
E.CIVIL	-0.215	0.139	-0.110	0.762	-1.548	0.124
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.085	0.057	-0.094	0.953	-1.487	0.139
CONFLICTO						
*E.CIVIL	-0.004	0.140	-0.002	0.790	-0.026	0.979
CONTROL						
*E.CIVIL	0.002	0.169	0.001	0.826	0.012	0.990

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	27.734	8	3.467	12.258	0.001
RESIDUAL	45.815	162	0.283		

PASO 5

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.618 SQUARED MULTIPLE R: 0.382
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.347 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.531

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	-0.029	0.303	0.000	.	-0.094	0.925
SAT2	0.604	0.073	0.543	0.884	8.243	0.001
EDAD	0.003	0.015	0.014	0.794	0.199	0.843
CONFLICTO	-0.038	0.057	-0.047	0.749	-0.655	0.513
CONTROL	0.106	0.053	0.134	0.865	2.007	0.046
E.CIVIL	-0.242	0.141	-0.124	0.740	-1.717	0.088
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.066	0.060	-0.074	0.880	-1.115	0.267
CONFLICTO						
*E.CIVIL	0.073	0.155	0.036	0.640	0.471	0.638
CONTROL						
*E.CIVIL	0.069	0.178	0.028	0.737	0.385	0.701
CONFLICTO						
*CONTROL						
*E.CIVIL	-0.239	0.211	-0.089	0.627	-1.135	0.258

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	28.098	9	3.122	11.059	0.001
RESIDUAL	45.451	161	0.282		

2.1.6. Modelo demandas-control- estado parental.

PASO 1

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.586 SQUARED MULTIPLE R: 0.343
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.340 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.535

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.041	0.000	.	0.001	0.999
SAT2	0.652	0.069	0.586	1.000	9.403	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	25.261	1	25.261	88.408	0.001
RESIDUAL	48.288	169	0.286		

PASO 2

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.588 SQUARED MULTIPLE R: 0.345
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.337 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.535

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.184	0.280	0.000	.	0.655	0.513
SAT2	0.646	0.070	0.581	0.986	9.241	0.001
EDAD	-0.009	0.013	-0.042	0.986	-0.662	0.509

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	25.387	2	12.693	44.277	0.001
RESIDUAL	48.163	168	0.287		

Anexo 2. Resultados de los análisis

PASO 3

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.600 SQUARED MULTIPLE R: 0.360
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.341 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.534

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.118	0.291	0.000	.	0.406	0.685
SAT2	0.621	0.073	0.558	0.906	8.537	0.001
EDAD	-0.005	0.014	-0.025	0.889	-0.382	0.703
CONFLICTO	-0.037	0.053	-0.046	0.884	-0.695	0.488
CONTROL	0.094	0.050	0.119	0.964	1.881	0.062
HIJOS	-0.110	0.175	-0.041	0.903	-0.628	0.531

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	26.510	5	5.302	18.597	0.001
RESIDUAL	47.040	165	0.285		

PASO 4

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.625 SQUARED MULTIPLE R: 0.390
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.360 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.526

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.033	0.297	0.000	.	-0.112	0.911
SAT2	0.615	0.073	0.553	0.870	8.407	0.001
EDAD	0.002	0.014	0.010	0.832	0.150	0.881
CONFLICTO	-0.066	0.055	-0.082	0.795	-1.195	0.234
CONTROL	0.084	0.050	0.107	0.937	1.681	0.095
HIJOS	-0.389	0.218	-0.146	0.568	-1.790	0.075
CONFLICTO *CONTROL	-0.085	0.057	-0.095	0.959	-1.509	0.133
CONFLICTO *HIJOS	0.137	0.183	0.057	0.643	0.748	0.455
CONTROL *HIJOS	0.616	0.339	0.158	0.496	1.819	0.071

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	28.690	8	3.586	12.951	0.001
RESIDUAL	44.859	162	0.277		

PASO 5

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.633 SQUARED MULTIPLE R: 0.401
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.367 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.523

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.066	0.296	0.000	.	-0.225	0.823
SAT2	0.625	0.073	0.562	0.864	8.566	0.001
EDAD	0.004	0.014	0.018	0.828	0.267	0.790
CONFLICTO	-0.065	0.055	-0.082	0.795	-1.192	0.235
CONTROL	0.085	0.050	0.108	0.937	1.706	0.090
HIJOS	-0.540	0.234	-0.202	0.486	-2.310	0.022
CONFLICTO *CONTROL	-0.104	0.057	-0.115	0.924	-1.814	0.072
CONFLICTO *HIJOS	-0.041	0.210	-0.017	0.483	-0.196	0.845
CONTROL *HIJOS	0.674	0.338	0.173	0.491	1.992	0.048
CONFLICTO *CONTROL *HIJOS	0.498	0.293	0.145	0.506	1.697	0.092

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	29.479	9	3.275	11.966	0.001
RESIDUAL	44.071	161	0.274		

2.1.7. Modelo final propuesto: el control, las relaciones y el estado parental como moduladores.

PASO 1

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.586 SQUARED MULTIPLE R: 0.343
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.340 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.535

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.041	0.000	.	0.001	0.999
SAT2	0.652	0.069	0.586	1.000	9.403	0.001

Anexo 2. Resultados de los análisis

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	25.261	1	25.261	88.408	0.001
RESIDUAL	48.288	169	0.286		

PASO 2

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.588 SQUARED MULTIPLE R: 0.345
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.337 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.535

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.184	0.280	0.000	.	0.655	0.513
SAT2	0.646	0.070	0.581	0.986	9.241	0.001
EDAD	-0.009	0.013	-0.042	0.986	-0.662	0.509

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	25.387	2	12.693	44.277	0.001
RESIDUAL	48.163	168	0.287		

PASO 3

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.685 SQUARED MULTIPLE R: 0.469
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.443 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.491

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.266	0.283	0.000	.	-0.939	0.349
SAT2	0.480	0.072	0.432	0.791	6.705	0.001
EDAD	0.014	0.014	0.067	0.776	1.029	0.305
CONFLICTO	-0.045	0.049	-0.056	0.880	-0.925	0.356
CONTROL	0.046	0.047	0.058	0.921	0.972	0.333
RELAC	0.276	0.055	0.319	0.821	5.056	0.001
LOCUS	-0.192	0.086	-0.132	0.944	-2.238	0.027
E.CIVIL	-0.166	0.129	-0.085	0.751	-1.282	0.202
HIJOS	-0.121	0.171	-0.045	0.803	-0.707	0.481

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	34.480	8	4.310	17.871	0.001
RESIDUAL	39.069	162	0.241		

PASO 4

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.704 SQUARED MULTIPLE R: 0.495
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.450 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.488

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	-0.332	0.288	0.000	.	-1.153	0.251
SAT2	0.478	0.073	0.430	0.757	6.577	0.001
EDAD	0.017	0.014	0.080	0.741	1.204	0.230
CONFLICTO	-0.065	0.052	-0.081	0.778	-1.252	0.212
CONTROL	0.050	0.048	0.063	0.862	1.031	0.304
RELAC	0.258	0.058	0.299	0.725	4.473	0.001
LOCUS	-0.153	0.088	-0.105	0.889	-1.741	0.084
E.CIVIL	-0.096	0.133	-0.049	0.699	-0.723	0.471
HIJOS	-0.353	0.219	-0.132	0.481	-1.612	0.109
CONFLICTO *CONTROL	-0.076	0.057	-0.084	0.823	-1.338	0.183
CONFLICTO *RELAC	0.025	0.066	0.025	0.716	0.375	0.708
CONFLICTO *HIJOS	0.097	0.171	0.040	0.628	0.564	0.574
CONTROL *RELAC	0.065	0.066	0.061	0.852	0.989	0.324
CONTROL *HIJOS	0.404	0.334	0.104	0.438	1.208	0.229
RELAC *HIJOS	0.214	0.229	0.061	0.765	0.933	0.352

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	36.427	14	2.602	10.934	0.001
RESIDUAL	37.123	156	0.238		

PASO 5

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.709 SQUARED MULTIPLE R: 0.503
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.444 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.490

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P (2 TAIL)
CONSTANT	-0.368	0.292	0.000	.	-1.260	0.210
SAT2	0.477	0.074	0.428	0.734	6.420	0.001
EDAD	0.018	0.014	0.088	0.730	1.309	0.193
CONFLICTO	-0.080	0.057	-0.100	0.636	-1.387	0.167

Anexo 2. Resultados de los análisis

CONTROL	0.056	0.049	0.071	0.840	1.137	0.258
RELAC	0.243	0.063	0.281	0.623	3.879	0.001
LOCUS	-0.134	0.090	-0.092	0.854	-1.490	0.138
E. CIVIL	-0.114	0.136	-0.058	0.681	-0.842	0.401
HIJOS	-0.245	0.276	-0.092	0.307	-0.889	0.375
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.075	0.059	-0.083	0.774	-1.274	0.205
CONFLICTO						
*RELAC	-0.003	0.074	-0.003	0.571	-0.035	0.972
CONFLICTO						
*HIJOS	0.228	0.256	0.095	0.285	0.890	0.375
CONTROL						
*RELAC	0.087	0.074	0.082	0.678	1.177	0.241
CONTROL						
*HIJOS	0.290	0.378	0.074	0.345	0.766	0.445
RELAC						
*HIJOS	0.128	0.360	0.036	0.313	0.356	0.723
CONFLICTO						
*CONTROL						
*RELAC	0.046	0.083	0.043	0.557	0.559	0.577
CONFLICTO						
*CONTROL						
*HIJOS	0.027	0.349	0.008	0.314	0.076	0.940
CONFLICTO						
*RELAC						
*HIJOS	0.686	0.548	0.198	0.130	1.252	0.213
CONTROL						
*RELAC						
*HIJOS	-0.947	0.781	-0.177	0.153	-1.212	0.227

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	37.001	18	2.056	8.549	0.001
RESIDUAL	36.549	152	0.240		

PASO 6

DEP VAR: SAT3 N: 171 MULTIPLE R: 0.710 SQUARED MULTIPLE R: 0.504
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.442 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.491

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	-0.379	0.293	0.000	.	-1.292	0.198
SAT2	0.477	0.074	0.429	0.734	6.410	0.001
EDAD	0.019	0.014	0.090	0.728	1.337	0.183
CONFLICTO	-0.082	0.058	-0.103	0.633	-1.423	0.157
CONTROL	0.056	0.049	0.071	0.840	1.136	0.258
RELAC	0.242	0.063	0.280	0.622	3.852	0.001
LOCUS	-0.130	0.090	-0.090	0.850	-1.442	0.151

Anexo 2. Resultados de los análisis

E.CIVIL	-0.103	0.137	-0.053	0.669	-0.751	0.454
HIJOS	-0.330	0.310	-0.123	0.244	-1.064	0.289
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.074	0.059	-0.082	0.774	-1.259	0.210
CONFLICTO						
*RELAC	-0.005	0.075	-0.005	0.570	-0.066	0.947
CONFLICTO						
*HIJOS	0.184	0.267	0.077	0.264	0.692	0.490
CONTROL						
*RELAC	0.089	0.074	0.084	0.677	1.200	0.232
CONTROL						
*HIJOS	0.394	0.417	0.101	0.286	0.945	0.346
RELAC						
*HIJOS	0.080	0.370	0.023	0.298	0.216	0.830
CONFLICTO						
*CONTROL						
*RELAC	0.051	0.083	0.048	0.551	0.618	0.538
CONFLICTO						
*CONTROL						
*HIJOS	0.173	0.426	0.050	0.212	0.405	0.686
CONFLICTO						
*RELAC						
*HIJOS	0.709	0.551	0.205	0.130	1.288	0.200
CONTROL						
*RELAC						
*HIJOS	-0.329	1.290	-0.062	0.056	-0.255	0.799
CONFLICTO						
*CONTROL						
*RELAC						
*HIJOS	-0.586	0.972	-0.139	0.061	-0.602	0.548

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	37.088	19	1.952	8.084	0.001
RESIDUAL	36.461	151	0.241		

2.2. ANÁLISIS REALIZADOS CON LA MUESTRA DE MUJERES.

2.2.1. Modelo demandas-control.

PASO 1

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.486 SQUARED MULTIPLE R: 0.236
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.234 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.585

Anexo 2. Resultados de los análisis

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.030	0.000	.	0.014	0.989
SAT2	0.496	0.046	0.486	1.000	10.758	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	39.561	1	39.561	115.734	0.001
RESIDUAL	127.843	374	0.342		

PASO 2

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.500 SQUARED MULTIPLE R: 0.250
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.246 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.580

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.532	0.205	0.000	.	2.597	0.010
SAT2	0.481	0.046	0.471	0.984	10.425	0.001
EDAD	-0.026	0.010	-0.119	0.984	-2.624	0.009

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	41.877	2	20.939	62.218	0.001
RESIDUAL	125.527	373	0.337		

PASO 3

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.554 SQUARED MULTIPLE R: 0.306
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.299 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.559

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.413	0.199	0.000	.	2.075	0.039
SAT2	0.441	0.045	0.432	0.955	9.753	0.001
EDAD	-0.020	0.010	-0.092	0.970	-2.095	0.037
CONFLICTO	-0.115	0.033	-0.153	0.982	-3.512	0.001
CONTROL	0.146	0.035	0.185	0.969	4.201	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	51.294	4	12.824	40.975	0.001
RESIDUAL	116.110	371	0.313		

PASO 4

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.556 SQUARED MULTIPLE R: 0.309
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.300 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.559

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.416	0.199	0.000	.	2.091	0.037
SAT2	0.445	0.045	0.435	0.950	9.821	0.001
EDAD	-0.020	0.010	-0.093	0.970	-2.115	0.035
CONFLICTO	-0.118	0.033	-0.157	0.978	-3.584	0.001
CONTROL	0.142	0.035	0.179	0.959	4.058	0.001
CONFLICTO *CONTROL	-0.044	0.037	-0.052	0.981	-1.198	0.232

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	51.743	5	10.349	33.105	0.001
RESIDUAL	115.662	370	0.313		

2.2.2. Modelo demandas-control-apoyo social.

PASO 1

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.486 SQUARED MULTIPLE R: 0.236
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.234 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.585

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.030	0.000	.	0.014	0.989
SAT2	0.496	0.046	0.486	1.000	10.758	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	39.561	1	39.561	115.734	0.001
RESIDUAL	127.843	374	0.342		

Anexo 2. Resultados de los análisis

PASO 2

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.500 SQUARED MULTIPLE R: 0.250
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.246 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.580

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.532	0.205	0.000	.	2.597	0.010
SAT2	0.481	0.046	0.471	0.984	10.425	0.001
EDAD	-0.026	0.010	-0.119	0.984	-2.624	0.009

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	41.877	2	20.939	62.218	0.001
RESIDUAL	125.527	373	0.337		

PASO 3

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.646 SQUARED MULTIPLE R: 0.417
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.409 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.514

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.248	0.184	0.000	.	1.348	0.178
SAT2	0.376	0.042	0.368	0.923	8.906	0.001
EDAD	-0.012	0.009	-0.055	0.958	-1.360	0.175
CONFLICTO	-0.122	0.030	-0.162	0.981	-4.052	0.001
CONTROL	0.096	0.033	0.121	0.937	2.962	0.003
RELAC	0.287	0.034	0.350	0.906	8.387	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	69.841	5	13.968	52.974	0.001
RESIDUAL	97.563	370	0.264		

PASO 4

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.651 SQUARED MULTIPLE R: 0.424
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.411 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.513

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
----------	-------------	-----------	----------	-----------	---	-----------

Anexo 2. Resultados de los análisis

CONSTANT	0.262	0.184	0.000	.	1.424	0.155
SAT2	0.375	0.042	0.367	0.910	8.842	0.001
EDAD	-0.012	0.009	-0.057	0.957	-1.405	0.161
CONFLICTO	-0.123	0.030	-0.164	0.970	-4.065	0.001
CONTROL	0.086	0.033	0.109	0.916	2.631	0.009
RELAC	0.290	0.034	0.354	0.901	8.467	0.001
CONFLICTO *CONTROL	-0.062	0.037	-0.073	0.845	-1.705	0.089
CONFLICTO *RELAC	0.027	0.036	0.032	0.851	0.757	0.450
CONTROL *RELAC	-0.047	0.036	-0.053	0.973	-1.311	0.191

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	70.936	8	8.867	33.733	0.001
RESIDUAL	96.468	367	0.263		

PASO 5

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.652 SQUARED MULTIPLE R: 0.425
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.411 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.513

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.256	0.184	0.000	.	1.392	0.165
SAT2	0.374	0.042	0.367	0.910	8.827	0.001
EDAD	-0.012	0.009	-0.055	0.956	-1.369	0.172
CONFLICTO	-0.115	0.032	-0.152	0.891	-3.625	0.001
CONTROL	0.082	0.033	0.103	0.898	2.471	0.014
RELAC	0.291	0.034	0.355	0.900	8.489	0.001
CONFLICTO *CONTROL	-0.075	0.039	-0.088	0.748	-1.926	0.055
CONFLICTO *RELAC	0.024	0.036	0.029	0.844	0.665	0.507
CONTROL *RELAC	-0.052	0.037	-0.058	0.957	-1.421	0.156
CONFLICTO *CONTROL *RELAC	-0.034	0.036	-0.043	0.752	-0.949	0.343

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	71.173	9	7.908	30.077	0.001
RESIDUAL	96.232	366	0.263		

2.2.3. Modelo demandas-control -locus de control.

PASO 1

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.486 SQUARED MULTIPLE R: 0.236
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.234 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.585

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.030	0.000	.	0.014	0.989
SAT2	0.496	0.046	0.486	1.000	10.758	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	39.561	1	39.561	115.734	0.001
RESIDUAL	127.843	374	0.342		

PASO 2

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.500 SQUARED MULTIPLE R: 0.250
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.246 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.580

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.532	0.205	0.000	.	2.597	0.010
SAT2	0.481	0.046	0.471	0.984	10.425	0.001
EDAD	-0.026	0.010	-0.119	0.984	-2.624	0.009

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	41.877	2	20.939	62.218	0.001
RESIDUAL	125.527	373	0.337		

PASO 3

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.559 SQUARED MULTIPLE R: 0.312
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.303 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.558

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.372	0.200	0.000	.	1.860	0.064
SAT2	0.436	0.045	0.427	0.951	9.653	0.001

Anexo 2. Resultados de los análisis

EDAD	-0.018	0.010	-0.083	0.956	-1.877	0.061
CONFLICTO	-0.108	0.033	-0.143	0.966	-3.271	0.001
CONTROL	0.142	0.035	0.179	0.964	4.069	0.001
LOCUS	-0.121	0.069	-0.077	0.950	-1.744	0.082

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	52.241	5	10.448	33.568	0.001
RESIDUAL	115.163	370	0.311		

PASO 4

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.564 SQUARED MULTIPLE R: 0.318
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.303 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.558

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.366	0.202	0.000	.	1.816	0.070
SAT2	0.437	0.045	0.428	0.937	9.603	0.001
EDAD	-0.018	0.010	-0.082	0.944	-1.843	0.066
CONFLICTO	-0.118	0.033	-0.156	0.940	-3.516	0.001
CONTROL	0.131	0.035	0.165	0.935	3.704	0.001
LOCUS	-0.122	0.071	-0.078	0.920	-1.735	0.084
CONFLICTO *CONTROL	-0.034	0.038	-0.040	0.939	-0.893	0.373
CONFLICTO *LOCUS	0.072	0.075	0.043	0.916	0.952	0.342
CONTROL *LOCUS	0.099	0.081	0.054	0.957	1.221	0.223

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	53.214	8	6.652	21.378	0.001
RESIDUAL	114.190	367	0.311		

PASO 5

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.565 SQUARED MULTIPLE R: 0.320
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.303 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.558

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.372	0.202	0.000	.	1.845	0.066
SAT2	0.440	0.046	0.431	0.933	9.650	0.001

Anexo 2. Resultados de los análisis

EDAD	-0.018	0.010	-0.084	0.942	-1.887	0.060
CONFLICTO	-0.114	0.034	-0.151	0.929	-3.385	0.001
CONTROL	0.128	0.035	0.162	0.930	3.618	0.001
LOCUS	-0.115	0.071	-0.073	0.911	-1.626	0.105
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.039	0.038	-0.046	0.919	-1.028	0.305
CONFLICTO						
*LOCUS	0.082	0.076	0.049	0.898	1.082	0.280
CONTROL						
*LOCUS	0.105	0.081	0.057	0.952	1.294	0.197
CONFLICTO						
*CONTROL						
*LOCUS	0.079	0.079	0.045	0.915	0.999	0.319

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	53.525	9	5.947	19.114	0.001
RESIDUAL	113.880	366	0.311		

2.2.4. Modelo demandas-control-apoyo social-locus de control.

PASO 1

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.486 SQUARED MULTIPLE R: 0.236
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.234 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.585

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.030	0.000	.	0.014	0.989
SAT2	0.496	0.046	0.486	1.000	10.758	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	39.561	1	39.561	115.734	0.001
RESIDUAL	127.843	374	0.342		

PASO 2

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.500 SQUARED MULTIPLE R: 0.250
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.246 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.580

Anexo 2. Resultados de los análisis

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.532	0.205	0.000	.	2.597	0.010
SAT2	0.481	0.046	0.471	0.984	10.425	0.001
EDAD	-0.026	0.010	-0.119	0.984	-2.624	0.009

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	41.877	2	20.939	62.218	0.001
RESIDUAL	125.527	373	0.337		

PASO 3

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.648 SQUARED MULTIPLE R: 0.420
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.410 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.513

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.222	0.185	0.000	.	1.200	0.231
SAT2	0.373	0.042	0.365	0.921	8.842	0.001
EDAD	-0.011	0.009	-0.049	0.947	-1.210	0.227
CONFLICTO	-0.117	0.030	-0.156	0.965	-3.855	0.001
CONTROL	0.094	0.033	0.118	0.933	2.881	0.004
RELAC	0.283	0.034	0.346	0.901	8.277	0.001
LOCUS	-0.082	0.064	-0.052	0.945	-1.281	0.201

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	70.274	6	11.712	44.495	0.001
RESIDUAL	97.131	369	0.263		

PASO 4

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.653 SQUARED MULTIPLE R: 0.427
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.408 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.514

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.226	0.187	0.000	.	1.206	0.229
SAT2	0.370	0.043	0.363	0.899	8.654	0.001
EDAD	-0.011	0.009	-0.049	0.933	-1.198	0.232
CONFLICTO	-0.122	0.031	-0.162	0.930	-3.938	0.001
CONTROL	0.081	0.033	0.103	0.900	2.451	0.015
RELAC	0.285	0.035	0.348	0.887	8.236	0.001

Anexo 2. Resultados de los análisis

LOCUS	-0.075	0.066	-0.048	0.901	-1.143	0.254
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.054	0.037	-0.064	0.818	-1.448	0.148
CONFLICTO						
*RELAC	0.028	0.037	0.034	0.804	0.759	0.448
CONFLICTO						
*LOCUS	0.052	0.070	0.031	0.902	0.738	0.461
CONTROL						
*RELAC	-0.040	0.037	-0.044	0.928	-1.071	0.285
CONTROL						
*LOCUS	0.024	0.078	0.013	0.874	0.312	0.755
RELAC						
*LOCUS	0.029	0.078	0.015	0.893	0.367	0.714

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	71.424	12	5.952	22.511	0.001
RESIDUAL	95.980	363	0.264		

PASO 5

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.656 SQUARED MULTIPLE R: 0.430
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.405 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.516

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.216	0.189	0.000	.	1.143	0.254
SAT2	0.371	0.043	0.363	0.889	8.590	0.001
EDAD	-0.010	0.009	-0.047	0.921	-1.140	0.255
CONFLICTO	-0.113	0.033	-0.150	0.839	-3.443	0.001
CONTROL	0.075	0.034	0.095	0.858	2.202	0.028
RELAC	0.290	0.035	0.354	0.851	8.197	0.001
LOCUS	-0.073	0.068	-0.046	0.853	-1.076	0.283
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.069	0.041	-0.081	0.690	-1.692	0.092
CONFLICTO						
*RELAC	0.023	0.037	0.028	0.793	0.630	0.529
CONFLICTO						
*LOCUS	0.062	0.072	0.037	0.864	0.869	0.385
CONTROL						
*RELAC	-0.046	0.038	-0.051	0.910	-1.227	0.221
CONTROL						
*LOCUS	0.047	0.080	0.025	0.831	0.580	0.562
RELAC						
*LOCUS	0.023	0.080	0.012	0.845	0.288	0.774
CONFLICTO						
*CONTROL						

Anexo 2. Resultados de los análisis

*RELAC CONFLICTO	-0.039	0.039	-0.049	0.649	-0.999	0.319
*CONTROL *LOCUS CONFLICTO	0.070	0.082	0.040	0.728	0.858	0.392
*RELAC *LOCUS CONTROL	-0.054	0.083	-0.031	0.701	-0.646	0.519
*RELAC *LOCUS	0.024	0.089	0.012	0.758	0.271	0.787

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	71.981	16	4.499	16.925	0.001
RESIDUAL	95.423	359	0.266		

PASO 6

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.667 SQUARED MULTIPLE R: 0.445
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.418 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.510

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.149	0.188	0.000	.	0.791	0.429
SAT2	0.365	0.043	0.357	0.887	8.546	0.001
EDAD	-0.007	0.009	-0.031	0.907	-0.761	0.447
CONFLICTO	-0.121	0.033	-0.161	0.833	-3.735	0.001
CONTROL	0.066	0.034	0.083	0.851	1.941	0.053
RELAC	0.288	0.035	0.352	0.851	8.238	0.001
LOCUS	-0.093	0.067	-0.059	0.845	-1.383	0.167
CONFLICTO *CONTROL	-0.051	0.041	-0.060	0.676	-1.257	0.209
CONFLICTO *RELAC	0.027	0.037	0.032	0.792	0.730	0.466
CONFLICTO *LOCUS	0.005	0.073	0.003	0.807	0.062	0.950
CONTROL *RELAC	-0.081	0.039	-0.090	0.833	-2.081	0.038
CONTROL *LOCUS	0.059	0.080	0.032	0.829	0.735	0.463
RELAC *LOCUS	0.041	0.080	0.022	0.841	0.513	0.609
CONFLICTO *CONTROL *RELAC	-0.032	0.038	-0.041	0.647	-0.843	0.400
CONFLICTO *CONTROL *LOCUS	0.170	0.087	0.097	0.626	1.957	0.051
CONFLICTO *RELAC						

Anexo 2. Resultados de los análisis

*LOCUS CONTROL	0.009	0.085	0.005	0.660	0.110	0.912
*RELAC CONFLICTO	0.015	0.088	0.008	0.757	0.168	0.866
*CONTROL RELAC LOCUS	0.258	0.084	0.168	0.523	3.079	0.002

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	74.443	17	4.379	16.864	0.001
RESIDUAL	92.961	358	0.260		

2.2.5. Modelo demandas-control- estado civil.

PASO 1

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.486 SQUARED MULTIPLE R: 0.236
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.234 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.585

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.030	0.000	.	0.014	0.989
SAT2	0.496	0.046	0.486	1.000	10.758	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	39.561	1	39.561	115.734	0.001
RESIDUAL	127.843	374	0.342		

PASO 2

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.500 SQUARED MULTIPLE R: 0.250
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.246 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.580

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.532	0.205	0.000	.	2.597	0.010
SAT2	0.481	0.046	0.471	0.984	10.425	0.001
EDAD	-0.026	0.010	-0.119	0.984	-2.624	0.009

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	41.877	2	20.939	62.218	0.001
RESIDUAL	125.527	373	0.337		

PASO 3

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.554 SQUARED MULTIPLE R: 0.307
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.298 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.560

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.459	0.210	0.000	.	2.182	0.030
SAT2	0.439	0.045	0.430	0.952	9.692	0.001
EDAD	-0.023	0.011	-0.105	0.815	-2.191	0.029
CONFLICTO	-0.113	0.033	-0.150	0.970	-3.411	0.001
CONTROL	0.147	0.035	0.185	0.969	4.205	0.001
E.CIVIL	0.049	0.072	0.032	0.836	0.678	0.498

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	51.438	5	10.288	32.824	0.001
RESIDUAL	115.966	370	0.313		

PASO 4

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.557 SQUARED MULTIPLE R: 0.310
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.295 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.561

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.456	0.212	0.000	.	2.153	0.032
SAT2	0.443	0.046	0.434	0.946	9.730	0.001
EDAD	-0.023	0.011	-0.104	0.805	-2.161	0.031
CONFLICTO	-0.114	0.038	-0.151	0.756	-3.035	0.003
CONTROL	0.143	0.042	0.180	0.664	3.391	0.001
E.CIVIL	0.044	0.073	0.029	0.824	0.610	0.542
CONFLICTO *CONTROL	-0.044	0.037	-0.051	0.976	-1.168	0.243
CONFLICTO *E.CIVIL	-0.007	0.079	-0.005	0.757	-0.094	0.925
CONTROL *E.CIVIL	-0.003	0.075	-0.002	0.674	-0.039	0.969

Anexo 2. Resultados de los análisis

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	51.869	8	6.484	20.595	0.001
RESIDUAL	115.535	367	0.315		

PASO 5

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.563 SQUARED MULTIPLE R: 0.317
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.300 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.559

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.457	0.211	0.000	.	2.164	0.031
SAT2	0.436	0.046	0.427	0.939	9.565	0.001
EDAD	-0.023	0.011	-0.105	0.805	-2.171	0.031
CONFLICTO	-0.116	0.037	-0.155	0.756	-3.108	0.002
CONTROL	0.141	0.042	0.177	0.663	3.342	0.001
E.CIVIL	0.054	0.073	0.035	0.820	0.744	0.458
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.088	0.044	-0.104	0.699	-2.014	0.045
CONFLICTO						
*E.CIVIL	0.011	0.079	0.007	0.745	0.145	0.885
CONTROL						
*E.CIVIL	0.013	0.075	0.009	0.666	0.178	0.859
CONFLICTO						
*CONTROL						
*E.CIVIL	0.157	0.082	0.100	0.680	1.918	0.056

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	53.018	9	5.891	18.849	0.001
RESIDUAL	114.386	366	0.313		

2.2.6. Modelo demandas-control- estado parental.

PASO 1

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.486 SQUARED MULTIPLE R: 0.236
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.234 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.585

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
----------	-------------	-----------	----------	-----------	---	-----------

Anexo 2. Resultados de los análisis

CONSTANT	0.000	0.030	0.000	.	0.014	0.989
SAT2	0.496	0.046	0.486	1.000	10.758	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	39.561	1	39.561	115.734	0.001
RESIDUAL	127.843	374	0.342		

PASO 2

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.500 SQUARED MULTIPLE R: 0.250
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.246 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.580

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.532	0.205	0.000	.	2.597	0.010
SAT2	0.481	0.046	0.471	0.984	10.425	0.001
EDAD	-0.026	0.010	-0.119	0.984	-2.624	0.009

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	41.877	2	20.939	62.218	0.001
RESIDUAL	125.527	373	0.337		

PASO 3

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.554 SQUARED MULTIPLE R: 0.307
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.297 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.560

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.453	0.218	0.000	.	2.076	0.039
SAT2	0.442	0.045	0.433	0.951	9.752	0.001
EDAD	-0.022	0.011	-0.102	0.771	-2.069	0.039
CONFLICTO	-0.115	0.033	-0.153	0.982	-3.510	0.001
CONTROL	0.145	0.035	0.183	0.961	4.138	0.001
HIJOS	0.048	0.106	0.022	0.782	0.449	0.654

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
--------	----------------	----	-------------	---------	---

Anexo 2. Resultados de los análisis

REGRESSION	51.358	5	10.272	32.749	0.001
RESIDUAL	116.047	370	0.314		

PASO 4

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.557 SQUARED MULTIPLE R: 0.310
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.295 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.561

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.457	0.221	0.000	.	2.072	0.039
SAT2	0.446	0.046	0.437	0.946	9.794	0.001
EDAD	-0.023	0.011	-0.103	0.757	-2.062	0.040
CONFLICTO	-0.115	0.035	-0.152	0.856	-3.247	0.001
CONTROL	0.134	0.038	0.169	0.805	3.490	0.001
HIJOS	0.033	0.108	0.015	0.753	0.304	0.761
CONFLICTO *CONTROL	-0.046	0.038	-0.054	0.942	-1.213	0.226
CONFLICTO *HIJOS	-0.011	0.104	-0.005	0.765	-0.104	0.918
CONTROL *HIJOS	0.047	0.108	0.022	0.735	0.435	0.664

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	51.851	8	6.481	20.585	0.001
RESIDUAL	115.553	367	0.315		

PASO 5

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.564 SQUARED MULTIPLE R: 0.318
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.301 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.559

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.465	0.220	0.000	.	2.120	0.035
SAT2	0.434	0.046	0.425	0.932	9.510	0.001
EDAD	-0.023	0.011	-0.105	0.756	-2.107	0.036
CONFLICTO	-0.117	0.035	-0.155	0.855	-3.321	0.001
CONTROL	0.130	0.038	0.164	0.804	3.403	0.001
HIJOS	0.086	0.111	0.040	0.712	0.781	0.435
CONFLICTO *CONTROL	-0.083	0.042	-0.098	0.774	-1.990	0.047
CONFLICTO *HIJOS	-0.004	0.104	-0.002	0.764	-0.038	0.970
CONTROL						

*HIJOS CONFLICTO	-0.000	0.110	-0.000	0.704	-0.004	0.997
*CONTROL *HIJOS	0.206	0.098	0.109	0.685	2.097	0.037

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	53.223	9	5.914	18.956	0.001
RESIDUAL	114.181	366	0.312		

2.2.7. Modelo final propuesto: el control, las relaciones, el locus de control, el estado civil y el estado parental como moduladores.

a) modelo con el estado civil, controlando el estado parental

PASO 1

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.486 SQUARED MULTIPLE R: 0.236
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.234 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.585

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.030	0.000	.	0.014	0.989
SAT2	0.496	0.046	0.486	1.000	10.758	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	39.561	1	39.561	115.734	0.001
RESIDUAL	127.843	374	0.342		

PASO 2

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.500 SQUARED MULTIPLE R: 0.250
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.246 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.580

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.532	0.205	0.000	.	2.597	0.010
SAT2	0.481	0.046	0.471	0.984	10.425	0.001

Anexo 2. Resultados de los análisis

EDAD -0.026 0.010 -0.119 0.984 -2.624 0.009

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	41.877	2	20.939	62.218	0.001
RESIDUAL	125.527	373	0.337		

PASO 3

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.649 SQUARED MULTIPLE R: 0.422
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.409 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.514

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.264	0.204	0.000	.	1.291	0.198
SAT2	0.369	0.043	0.361	0.905	8.653	0.001
EDAD	-0.014	0.010	-0.063	0.724	-1.342	0.181
CONFLICTO	-0.113	0.031	-0.149	0.946	-3.661	0.001
CONTROL	0.095	0.033	0.120	0.925	2.898	0.004
RELAC	0.285	0.034	0.347	0.899	8.296	0.001
LOCUS	-0.089	0.065	-0.057	0.928	-1.376	0.170
E.CIVIL	0.081	0.075	0.053	0.653	1.089	0.277
HIJOS	-0.037	0.110	-0.017	0.610	-0.332	0.740

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	70.597	8	8.825	33.454	0.001
RESIDUAL	96.808	367	0.264		

PASO 4

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.657 SQUARED MULTIPLE R: 0.431
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.402 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.516

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.225	0.208	0.000	.	1.081	0.281
SAT2	0.360	0.044	0.353	0.868	8.228	0.001
EDAD	-0.012	0.010	-0.053	0.710	-1.126	0.261
CONFLICTO	-0.114	0.036	-0.151	0.705	-3.187	0.002
CONTROL	0.084	0.040	0.106	0.618	2.084	0.038
RELAC	0.273	0.040	0.334	0.674	6.859	0.001
LOCUS	-0.123	0.077	-0.078	0.662	-1.594	0.112
E.CIVIL	0.084	0.078	0.055	0.605	1.080	0.281
HIJOS	-0.060	0.114	-0.028	0.577	-0.524	0.601

Anexo 2. Resultados de los análisis

CONFLICTO						
*CONTROL	-0.052	0.038	-0.062	0.798	-1.379	0.169
CONFLICTO						
*RELAC	0.030	0.038	0.036	0.776	0.801	0.424
CONFLICTO						
*LOCUS	0.070	0.072	0.042	0.872	0.972	0.331
CONFLICTO						
*E.CIVIL	0.001	0.075	0.001	0.705	0.014	0.989
CONTROL						
*RELAC	-0.038	0.038	-0.043	0.906	-1.018	0.309
CONTROL						
*LOCUS	0.019	0.080	0.010	0.846	0.242	0.809
CONTROL						
*E.CIVIL	-0.007	0.072	-0.005	0.619	-0.102	0.919
RELAC						
*LOCUS	0.022	0.080	0.012	0.861	0.282	0.778
RELAC						
*E.CIVIL	0.055	0.079	0.034	0.651	0.695	0.487
LOCUS						
*E.CIVIL	0.155	0.158	0.047	0.708	0.982	0.327

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	72.179	18	4.010	15.033	0.001
RESIDUAL	95.225	357	0.267		

PASO 5

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.667 SQUARED MULTIPLE R: 0.445
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.402 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.517

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.199	0.215	0.000	.	0.923	0.356
SAT2	0.362	0.044	0.354	0.858	8.212	0.001
EDAD	-0.011	0.011	-0.048	0.669	-0.981	0.327
CONFLICTO	-0.120	0.037	-0.159	0.658	-3.230	0.001
CONTROL	0.082	0.041	0.103	0.601	2.005	0.046
RELAC	0.272	0.042	0.332	0.614	6.513	0.001
LOCUS	-0.113	0.080	-0.072	0.608	-1.409	0.160
E.CIVIL	0.085	0.080	0.056	0.577	1.061	0.289
HIJOS	-0.036	0.118	-0.017	0.535	-0.307	0.759
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.082	0.045	-0.097	0.571	-1.833	0.068
CONFLICTO						
*RELAC	-0.004	0.043	-0.005	0.603	-0.090	0.929
CONFLICTO						
*LOCUS	0.081	0.079	0.048	0.710	1.021	0.308
CONFLICTO						

Anexo 2. Resultados de los análisis

*E.CIVIL CONTROL	0.043	0.080	0.027	0.627	0.540	0.589
*RELAC CONTROL	-0.016	0.046	-0.018	0.624	-0.346	0.729
*LOCUS CONTROL	0.139	0.095	0.075	0.601	1.464	0.144
*E.CIVIL RELAC	0.015	0.076	0.010	0.550	0.192	0.848
*LOCUS RELAC	0.018	0.084	0.010	0.770	0.217	0.828
*E.CIVIL LOCUS	0.057	0.084	0.035	0.585	0.675	0.500
*E.CIVIL CONFLICTO	0.180	0.163	0.054	0.664	1.104	0.270
*CONTROL *RELAC CONFLICTO	-0.009	0.044	-0.012	0.511	-0.212	0.832
*CONTROL *LOCUS CONFLICTO	0.084	0.084	0.048	0.687	1.002	0.317
*CONTROL *E.CIVIL CONFLICTO	0.054	0.098	0.035	0.407	0.553	0.580
*RELAC *LOCUS CONFLICTO	-0.041	0.086	-0.023	0.668	-0.476	0.634
*RELAC *E.CIVIL CONFLICTO	0.081	0.099	0.050	0.430	0.825	0.410
*LOCUS *E.CIVIL CONTROL	-0.029	0.223	-0.006	0.703	-0.131	0.896
*RELAC *LOCUS CONTROL	0.032	0.096	0.016	0.652	0.332	0.740
*RELAC *E.CIVIL CONTROL	-0.074	0.094	-0.046	0.465	-0.783	0.434
*LOCUS *E.CIVIL	-0.354	0.190	-0.099	0.562	-1.859	0.064

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	74.472	27	2.758	10.329	0.001
RESIDUAL	92.933	348	0.267		

PASO 6

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.682 SQUARED MULTIPLE R: 0.465
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.419 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.509

Anexo 2. Resultados de los análisis

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.204	0.214	0.000	.	0.953	0.341
SAT2	0.354	0.043	0.346	0.854	8.131	0.001
EDAD	-0.011	0.011	-0.049	0.654	-1.006	0.315
CONFLICTO	-0.129	0.037	-0.171	0.648	-3.491	0.001
CONTROL	0.072	0.040	0.090	0.597	1.770	0.078
RELAC	0.264	0.041	0.322	0.607	6.370	0.001
LOCUS	-0.118	0.080	-0.075	0.603	-1.482	0.139
E.CIVIL	0.070	0.079	0.046	0.570	0.888	0.375
HIJOS	0.029	0.120	0.014	0.505	0.244	0.807
CONFLICTO *CONTROL	-0.067	0.045	-0.079	0.561	-1.496	0.136
CONFLICTO *RELAC	0.007	0.042	0.009	0.595	0.168	0.867
CONFLICTO *LOCUS	0.029	0.081	0.017	0.669	0.354	0.724
CONFLICTO *E.CIVIL	0.025	0.084	0.016	0.543	0.296	0.767
CONTROL *RELAC	-0.070	0.048	-0.078	0.545	-1.464	0.144
CONTROL *LOCUS	0.144	0.094	0.078	0.601	1.543	0.124
CONTROL *E.CIVIL	0.015	0.080	0.011	0.487	0.189	0.850
RELAC *LOCUS	0.029	0.083	0.016	0.764	0.344	0.731
RELAC *E.CIVIL	0.039	0.086	0.024	0.536	0.450	0.653
LOCUS *E.CIVIL	0.185	0.162	0.056	0.652	1.141	0.255
CONFLICTO *CONTROL	0.002	0.048	0.003	0.409	0.041	0.967
CONFLICTO *CONTROL *LOCUS	0.237	0.093	0.136	0.545	2.542	0.011
CONFLICTO *CONTROL *E.CIVIL	0.130	0.116	0.083	0.283	1.119	0.264
CONFLICTO *RELAC *LOCUS	0.013	0.088	0.007	0.614	0.147	0.884
CONFLICTO *RELAC *E.CIVIL	0.054	0.099	0.034	0.412	0.547	0.584
CONFLICTO *LOCUS *E.CIVIL	0.153	0.234	0.033	0.620	0.653	0.514
CONTROL *RELAC *LOCUS	-0.024	0.096	-0.013	0.630	-0.252	0.801
CONTROL *RELAC *E.CIVIL	0.063	0.103	0.039	0.377	0.612	0.541

Anexo 2. Resultados de los análisis

CONTROL						
*LOCUS						
*E.CIVIL	-0.414	0.197	-0.116	0.512	-2.107	0.036
CONFLICTO						
*CONTROL						
*RELAC						
*LOCUS	0.279	0.087	0.182	0.478	3.190	0.002
CONFLICTO						
*CONTROL						
*RELAC						
*E.CIVIL	-0.030	0.105	-0.023	0.223	-0.282	0.778
CONFLICTO						
*CONTROL						
*LOCUS						
*E.CIVIL	-0.625	0.305	-0.120	0.454	-2.053	0.041

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	77.877	30	2.596	10.003	0.001
RESIDUAL	89.527	345	0.259		

b) modelo con el estado parental, controlando el estado civil

PASO 1

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.486 SQUARED MULTIPLE R: 0.236
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.234 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.585

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.000	0.030	0.000	.	0.014	0.989
SAT2	0.496	0.046	0.486	1.000	10.758	0.001

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	39.561	1	39.561	115.734	0.001
RESIDUAL	127.843	374	0.342		

PASO 2

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.500 SQUARED MULTIPLE R: 0.250
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.246 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.580

Anexo 2. Resultados de los análisis

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.532	0.205	0.000	.	2.597	0.010
SAT2	0.481	0.046	0.471	0.984	10.425	0.001
EDAD	-0.026	0.010	-0.119	0.984	-2.624	0.009

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	41.877	2	20.939	62.218	0.001
RESIDUAL	125.527	373	0.337		

PASO 3

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.649 SQUARED MULTIPLE R: 0.422
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.409 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.514

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.264	0.204	0.000	.	1.291	0.198
SAT2	0.369	0.043	0.361	0.905	8.653	0.001
EDAD	-0.014	0.010	-0.063	0.724	-1.342	0.181
CONFLICTO	-0.113	0.031	-0.149	0.946	-3.661	0.001
CONTROL	0.095	0.033	0.120	0.925	2.898	0.004
RELAC	0.285	0.034	0.347	0.899	8.296	0.001
LOCUS	-0.089	0.065	-0.057	0.928	-1.376	0.170
E.CIVIL	0.081	0.075	0.053	0.653	1.089	0.277
HIJOS	-0.037	0.110	-0.017	0.610	-0.332	0.740

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	70.597	8	8.825	33.454	0.001
RESIDUAL	96.808	367	0.264		

PASO 4

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.657 SQUARED MULTIPLE R: 0.432
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.403 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.516

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.277	0.209	0.000	.	1.326	0.186
SAT2	0.364	0.044	0.357	0.869	8.337	0.001
EDAD	-0.014	0.010	-0.065	0.705	-1.367	0.173

Anexo 2. Resultados de los análisis

CONFLICTO	-0.119	0.034	-0.158	0.803	-3.553	0.001
CONTROL	0.066	0.037	0.084	0.749	1.813	0.071
RELAC	0.294	0.037	0.358	0.780	7.925	0.001
LOCUS	-0.094	0.070	-0.060	0.798	-1.335	0.183
E.CIVIL	0.100	0.076	0.066	0.637	1.315	0.190
HIJOS	-0.087	0.113	-0.040	0.581	-0.769	0.443
CONFLICTO						
*CONTROL	-0.058	0.038	-0.068	0.787	-1.522	0.129
CONFLICTO						
*RELAC	0.028	0.037	0.034	0.778	0.750	0.454
CONFLICTO						
*LOCUS	0.064	0.071	0.038	0.886	0.908	0.365
CONFLICTO						
*HIJOS	0.052	0.099	0.025	0.716	0.522	0.602
CONTROL						
*RELAC	-0.045	0.038	-0.049	0.886	-1.165	0.245
CONTROL						
*LOCUS	0.028	0.080	0.015	0.847	0.348	0.728
CONTROL						
*HIJOS	0.115	0.101	0.054	0.710	1.135	0.257
RELAC						
*LOCUS	0.028	0.078	0.015	0.886	0.354	0.724
RELAC						
*HIJOS	-0.037	0.105	-0.016	0.799	-0.351	0.726
LOCUS						
*HIJOS	0.076	0.224	0.014	0.875	0.338	0.736

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	72.272	18	4.015	15.067	0.001
RESIDUAL	95.132	357	0.266		

PASO 5

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.679 SQUARED MULTIPLE R: 0.461
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.419 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.509

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.221	0.209	0.000	.	1.061	0.290
SAT2	0.359	0.044	0.352	0.849	8.234	0.001
EDAD	-0.012	0.010	-0.054	0.686	-1.142	0.254
CONFLICTO	-0.120	0.034	-0.159	0.747	-3.494	0.001
CONTROL	0.065	0.037	0.082	0.727	1.784	0.075
RELAC	0.291	0.038	0.355	0.727	7.698	0.001
LOCUS	-0.101	0.072	-0.064	0.742	-1.404	0.161
E.CIVIL	0.116	0.075	0.077	0.631	1.546	0.123
HIJOS	-0.079	0.120	-0.036	0.506	-0.657	0.512

Anexo 2. Resultados de los análisis

CONFLICTO						
*CONTROL	-0.072	0.042	-0.085	0.623	-1.711	0.088
CONFLICTO						
*RELAC	-0.019	0.040	-0.023	0.665	-0.477	0.634
CONFLICTO						
*LOCUS	0.072	0.075	0.043	0.776	0.968	0.334
CONFLICTO						
*HIJOS	0.151	0.111	0.072	0.560	1.360	0.175
CONTROL						
*RELAC	-0.012	0.042	-0.013	0.710	-0.275	0.784
CONTROL						
*LOCUS	0.139	0.086	0.076	0.715	1.626	0.105
CONTROL						
*HIJOS	0.001	0.108	0.001	0.603	0.011	0.992
RELAC						
*LOCUS	0.009	0.082	0.005	0.797	0.109	0.913
RELAC						
*HIJOS	-0.097	0.112	-0.041	0.689	-0.862	0.389
LOCUS						
*HIJOS	0.266	0.249	0.051	0.686	1.070	0.285
CONFLICTO						
*CONTROL						
*RELAC	-0.014	0.044	-0.018	0.498	-0.327	0.744
CONFLICTO						
*CONTROL						
*LOCUS	0.085	0.083	0.048	0.687	1.021	0.308
CONFLICTO						
*CONTROL						
*HIJOS	-0.021	0.143	-0.011	0.268	-0.145	0.885
CONFLICTO						
*RELAC						
*LOCUS	-0.035	0.084	-0.020	0.675	-0.423	0.673
CONFLICTO						
*RELAC						
*HIJOS	0.212	0.123	0.110	0.384	1.727	0.085
CONFLICTO						
*LOCUS						
*HIJOS	-0.062	0.296	-0.010	0.731	-0.211	0.833
CONTROL						
*RELAC						
*LOCUS	0.059	0.092	0.030	0.687	0.641	0.522
CONTROL						
*RELAC						
*HIJOS	-0.198	0.140	-0.092	0.370	-1.414	0.158
CONTROL						
*LOCUS						
*HIJOS	-0.680	0.285	-0.126	0.553	-2.386	0.018

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	77.156	27	2.858	11.019	0.001
RESIDUAL	90.248	348	0.259		

Anexo 2. Resultados de los análisis

PASO 6

DEP VAR: SAT3 N: 376 MULTIPLE R: 0.688 SQUARED MULTIPLE R: 0.474
 ADJUSTED SQUARED MULTIPLE R: 0.428 STANDARD ERROR OF ESTIMATE: 0.505

VARIABLE	COEFFICIENT	STD ERROR	STD COEF	TOLERANCE	T	P(2 TAIL)
CONSTANT	0.176	0.208	0.000	.	0.845	0.399
SAT2	0.353	0.043	0.346	0.843	8.135	0.001
EDAD	-0.010	0.010	-0.044	0.679	-0.920	0.358
CONFLICTO	-0.123	0.034	-0.164	0.740	-3.605	0.001
CONTROL	0.057	0.036	0.071	0.721	1.553	0.121
RELAC	0.291	0.038	0.355	0.724	7.736	0.001
LOCUS	-0.108	0.072	-0.069	0.734	-1.513	0.131
E.CIVIL	0.124	0.075	0.082	0.630	1.658	0.098
HIJOS	-0.063	0.119	-0.029	0.502	-0.532	0.595
CONFLICTO *CONTROL	-0.061	0.042	-0.072	0.611	-1.437	0.152
CONFLICTO *RELAC	-0.012	0.040	-0.015	0.660	-0.304	0.761
CONFLICTO *LOCUS	0.033	0.077	0.020	0.728	0.432	0.666
CONFLICTO *HIJOS	0.093	0.127	0.044	0.420	0.729	0.467
CONTROL *RELAC	-0.047	0.044	-0.052	0.646	-1.072	0.285
CONTROL *LOCUS	0.138	0.085	0.075	0.715	1.626	0.105
CONTROL *HIJOS	0.033	0.111	0.015	0.565	0.296	0.767
RELAC *LOCUS	0.042	0.082	0.023	0.779	0.514	0.608
RELAC *HIJOS	-0.107	0.135	-0.045	0.468	-0.796	0.427
LOCUS *HIJOS	0.235	0.257	0.045	0.635	0.914	0.361
CONFLICTO *CONTROL	-0.030	0.046	-0.038	0.446	-0.643	0.520
CONFLICTO *LOCUS	0.192	0.091	0.110	0.558	2.103	0.036
CONFLICTO *HIJOS	0.088	0.184	0.047	0.161	0.480	0.631
CONFLICTO *RELAC	-0.013	0.087	-0.007	0.622	-0.146	0.884
CONFLICTO *LOCUS	0.237	0.127	0.123	0.352	1.864	0.063
CONFLICTO *HIJOS	0.105	0.388	0.016	0.417	0.269	0.788
CONTROL						

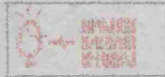
*RELAC *LOCUS CONTROL	0.024	0.093	0.012	0.660	0.258	0.797
*RELAC *HIJOS CONTROL	-0.112	0.146	-0.052	0.335	-0.766	0.444
*RELAC *LOCUS *HIJOS CONFLICTO *CONTROL	-0.668	0.287	-0.124	0.536	-2.326	0.021
*RELAC *LOCUS CONFLICTO *CONTROL	0.216	0.086	0.141	0.489	2.522	0.012
*RELAC *HIJOS CONFLICTO *CONTROL	0.110	0.150	0.080	0.128	0.737	0.461
*RELAC *LOCUS *HIJOS	-0.399	0.474	-0.058	0.317	-0.841	0.401

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE	SUM-OF-SQUARES	DF	MEAN-SQUARE	F-RATIO	P
REGRESSION	79.309	30	2.644	10.353	0.001
RESIDUAL	88.095	345	0.255		

FE DE ERRATAS

- En la página de agradecimientos, donde dice "**A D. Vicente González**, por su desinteresada ayuda en los aspectos metodológicos" debe decir "**A D. Vicente González y a D. Juan Carlos Oliver**, por su desinteresada ayuda en los aspectos metodológicos".
- En la página 44, donde dice (N=) debe decir (N=149).
- En la página 45, donde dice "**Estos autores** identificaron los factores laborales que las mujeres experimentaban como recompensantes..." debe decir "**Estas autoras** identificaron los factores laborales que las mujeres experimentaban como recompensantes...".
- En la página 51, donde dice "... podría haber realmente más estrés si, al principio del proceso de afrontamiento, la **persona no persiste** en afrontar los estresores..." debe decir "... podría haber realmente más estrés si, al principio del proceso de afrontamiento, la **persona persiste** en afrontar los estresores...".
- En la página 58, donde dice "...diferentes instrumentos de **media** ha complicado..." debe decir "...diferentes instrumentos de **medida** ha complicado...".
- En la página 79, donde dice "...y el **strain** (reto del puesto y agotamiento emocional)", debe decir "...y dos **variables resultado**, (reto del puesto y agotamiento emocional)".
- En la página 82, donde dice "Por tanto, los modelos transaccionales sitúan el fenómeno del estrés dentro de las **organizaciones** del individuo.....indican que **las variables sociales/organizacionales** se deberían estudiar juntas para determinar la relación entre los estresores ocupacionales y el bienestar", debe decir "Por tanto, los modelos transaccionales sitúan el fenómeno del estrés dentro de las **cogniciones** del individuo.....indican que **las variables del individuo y las variables sociales/organizacionales** se deberían estudiar juntas para determinar la relación entre los estresores ocupacionales y el bienestar".
- En la página 136, donde dice "...sugieren la existencia de una vulnerabilidad diferencial **al bienestar....**", debe decir "...sugieren la existencia de una vulnerabilidad diferencial **a los estresores...**".
- En la página 139, donde dice "...desaparecen las diferencias de género en la satisfacción **de las mujeres.**", debe decir "...desaparecen las diferencias de género en la satisfacción **laboral.**"



Full de trànsit

Servei de Biblioteques i Documentació (SBD)
Biblioteca Dipòsit

Data: Maí 21 Abr 2010 08:49am

Terminal: 41

Títol: Estrés laboral y bienestar psicológico e jóvenes trabajadores : una revisión del modelo demandas-control en función de género / tesis doctoral presentada por Isabel Rodríguez Molina ; dirigida por José M^o Parí

Signatura: BID.T 01509 m

Codi de barem: 0000744186

En trànsit a: CC. Socials

ESCANEJAR EL CODI BARRES PER A ACTIVAR LA RESERVA

Recollida de reserva: CC. Socials