



UNIVERSIDAD DE BURGOS

ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR

“Doctorado en Investigación de la Ingeniería”

TESIS DOCTORAL

**MODELO BAYESIANO PARA LA
DETERMINACIÓN CUANTITATIVA DE LA
INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES
LABORALES Y FAMILIARES SOBRE LA
PROBABILIDAD DE ESTRÉS.
IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES
AMORTIGUADORAS PARA REDUCIR EL
ESTRÉS Y SUS SÍNTOMAS FISIOLÓGICOS.
UN ANÁLISIS A NIVEL EUROPEO
MEDIANTE LA “V EWCS”**

Doctorando: David Cárdenas Gonzalo.

Directora: Dra. Susana García Herrero.

Codirector: Dr. Miguel Ángel Mariscal Saldaña.

BURGOS, Marzo 2015

Agradecimientos

En primer lugar, agradecer a la Fundación Europea para la mejora de condiciones de vida y trabajo, sita en Dublín, su ayuda, al facilitarnos los datos de la “V EWCS” obtenidos en 2012 por la Eurofound (2012) ya que sin ella, hubiera sido imposible la realización de mi Tesis doctoral.

En segundo lugar, agradecer a mis dos grandes apoyos desde la Universidad de Burgos en el área de Organización de Empresas, mi directora y mi codirector de Tesis su apoyo diario estos dos últimos años para sacar esta Tesis adelante.

En tercer lugar, agradecer también el apoyo recibido desde la Universidad de Cantabria y en concreto al Dr. José Manuel Gutiérrez Llorente, profesor de investigación del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) del Instituto de Física de Cantabria quien me ha ayudado a tener una visión matemática y de aplicación directa al modelo propuesto en mi Tesis doctoral.

Finalmente agradecer a mi familia, la paciencia que han tenido y las horas que han prescindido de mí estos dos últimos años, mientras realizaba mis estudios encaminados a la realización de esta Tesis doctoral.

1	INTRODUCCIÓN	1
2	ESTRÉS	5
2.1	DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL ESTRÉS	5
2.1.1	Definiciones de estrés por distintos autores	5
2.1.2	Consecuencias asociadas al estrés	7
2.1.3	Generadores de estrés	16
2.1.4	Consecuencias de las situaciones estresantes	25
2.1.5	Estudios de mejora para la prevención del estrés	28
2.2	ESTRÉS DEBIDO A CARGAS LABORALES	34
2.2.1	Planteamiento tradicional sobre el estrés laboral	34
2.2.2	Teoría de Peiró “El estrés como fenómeno colectivo “	45
2.2.3	Teoría de relación entre demandas y control	48
2.2.4	Teoría de relación entre demandas, control y apoyo social	50
2.2.5	Teoría de desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones	54
2.2.6	Teoría de desajuste entre demandas y recursos del trabajador	55
2.2.7	Teoría orientada a la dirección	56
2.2.8	Teoría de desbalance entre esfuerzo y recompensa de Siegrist	58
2.3	ESTRÉS DEBIDO A CARGAS FAMILIARES	62
2.3.1	Introducción	62
2.3.2	Cuidado de personas mayores	62
2.3.3	Cuidado de niños	83
2.3.4	Realización de tareas domésticas del hogar	96
2.4	CONDICIONES DE TRABAJO	118
2.4.1	Introducción	118
2.4.2	Revisión bibliográfica sobre condiciones de trabajo	119

3 MATERIAL Y METODOLOGÍA **124**

3.1 ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO (“V EWCS”) **124**

3.1.1	Introducción	124
3.1.2	Diseño del cuestionario y traducción	125
3.1.3	Diseño del muestreo	126
3.1.4	Resultado del trabajo de campo y porcentaje de respuesta	128
3.1.5	Ponderación	129
3.1.6	Limitaciones de la encuesta	130
3.1.7	Situación laboral en Europa	132
3.1.8	Situación laboral en España	140

3.2 METODOLOGIA- REDES BAYESIANAS

3.2.1	Sistemas inteligentes
3.2.2	Redes probabilísticas
3.2.3	Redes Bayesianas
3.2.4	Ejemplos de aplicación de Redes Bayesianas
3.2.5	Metodología de validación

4 DEFINICIÓN DEL DOMINIO Y MODELO

4.1 MODELO CONCEPTUAL

4.2 VARIABLES DEL MODELO

4.2.1	Género
4.2.2	Cargas Familiares
4.2.3	Cargas laborales
4.2.4	Variables amortiguadoras
4.2.5	Estrés

4.3 APRENDIZAJE Y VALIDACIÓN DEL MODELO

4.3.1 Validación del modelo

5 RESULTADOS DEL ESTUDIO

5.1 PROBABILIDADES INICIALES

5.1.1 Probabilidades iniciales de las cargas laborales

5.1.2 Probabilidades iniciales de las cargas familiares

5.1.3 Probabilidades iniciales del estrés

5.1.4 Probabilidades iniciales del género

5.1.5 Probabilidades iniciales de los factores de amortiguación de cargas familiares y laborales

5.2 ESTUDIO DE SENSIBILIDAD DE LAS CARGAS LABORALES SOBRE EL ESTRÉS

5.3 ESTUDIO DE SENSIBILIDAD DE LAS CARGAS FAMILIARES SOBRE EL ESTRÉS

5.4 ESTUDIO DE SENSIBILIDAD DE LA COMBINACIÓN DE LAS CARGAS LABORALES Y FAMILIARES SOBRE EL ESTRÉS

5.4.1 Estudio de sensibilidad de las cargas laborales y el cuidado de niños sobre el estrés

5.4.2 Estudio de sensibilidad de cargas laborales y el cuidado de mayores sobre el estrés

5.4.3 Estudio de sensibilidad de cargas laborales y tareas domésticas sobre el estrés

5.4.4 Estudio de sensibilidad de las cargas familiares y el ritmo de trabajo sobre el estrés

5.4.5 Estudio de sensibilidad de cargas familiares y plazos ajustados sobre el estrés

5.4.6 Estudio de sensibilidad de cargas familiares y las horas trabajadas sobre el estrés

5.5 EFECTO DE LAS VARIABLES AMORTIGUADORAS SOBRE EL ESTRÉS

5.5.1 Efectos del control y las cargas laborales sobre el estrés

5.5.2 Efectos del control y las cargas familiares sobre el estrés

5.5.3 Efectos del apoyo social y las cargas laborales sobre el estrés

5.5.4 Efectos del apoyo social y las cargas familiares sobre el estrés

5.5.5 Efecto de la conciliación y las cargas laborales sobre el estrés

- 5.5.6 Efecto de la conciliación y las cargas familiares sobre el estrés
- 5.5.7 Efecto del ocio, deporte y las cargas laborales sobre el estrés
- 5.5.8 Efecto del ocio, deporte y las cargas familiares sobre el estrés
- 5.5.9 Efecto del control, apoyo social y las cargas laborales sobre el estrés
- 5.5.10 Efecto del ocio, deporte, conciliación y cargas familiares sobre el estrés
- 5.5.11 Efecto de la combinación de cargas familiares, cargas laborales y variables amortiguadoras sobre el estrés

5.6 INFLUENCIA DE LAS CARGAS LABORALES, FAMILIARES Y DEL GÉNERO SOBRE EL ESTRÉS

- 5.6.1 Efecto de las cargas laborales y el género sobre el estrés
- 5.6.2 Efecto de las cargas familiares y el género sobre el estrés
- 5.6.3 Efecto de las cargas laborales, cuidado de niños y el género sobre el estrés
- 5.6.4 Efecto de las cargas laborales, tareas domésticas y el género sobre el estrés
- 5.6.5 Efecto de las cargas laborales, cuidado de mayores y el género sobre el estrés
- 5.6.6 Efecto de las variables amortiguadoras y el género sobre el estrés

6 CONCLUSIONES Y LINEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

6.1 CONCLUSIONES

- 6.1.1 Conclusiones generales
- 6.1.2 Conclusiones específicas

6.2 LÍNEAS FUTURAS DE INVESTIGACIÓN

7 ANEXO I. CÓDIGO

7.1 CÓDIGO “MATLAB” PARA LOS RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS DE SENSIBILIDAD

7.2 CÓDIGO “MATLAB” PARA LA VALIDACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LOS ESTUDIOS DE SENSIBILIDAD

**7.3 CÓDIGO “MATLAB” PARA LA VALIDACIÓN DEL MODELO
“SÍNTOMAS DE ESTRÉS-ESTRÉS”**

8 ANEXO II. FIGURAS

9 ANEXO III. TABLAS

10 BIBLIOGRAFÍA

1 INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, se ha estudiado la influencia de las cargas familiares y laborales sobre el estrés creando modelos que justifican los comportamientos del ser humano, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de vida.

Las condiciones de trabajo, como por ejemplo las horas que se trabajan al día, el ritmo de trabajo ó trabajar con plazos ajustados, son variables que afectan directamente al estrés laboral.

También se puede destacar que las cargas familiares, como el cuidado de niños ó mayores y el realizar tareas domésticas en el hogar, influyen considerablemente en el estrés de las personas.

Por otro lado, cabe destacar, que existen otro grupo de variables que pueden reducir los síntomas generados del estrés y mejorar la calidad de vida. Variables como el control y el apoyo social, o la conciliación de la vida familiar y laboral, así como la realización de actividades de ocio y deporte, van a reducir los efectos generados por el estrés.

El objetivo principal de esta Tesis Doctoral, es estudiar la influencia de las condiciones laborales y familiares sobre la probabilidad de estrés, en la Unión Europea, y sacar conclusiones que nos sirvan para mejorar estas condiciones laborales. De igual modo, además de describir las condiciones de trabajo, la Tesis permite evaluar el impacto de las diferencias en las mismas, teniendo en cuenta las variables expuestas anteriormente en el ámbito laboral y familiar.

La extensa bibliografía relacionada con el estrés y las condiciones laborales y familiares, sugiere gran cantidad de métodos para evaluar dichas características. Existen autores como Siegrist (1996) que indican que el estrés se genera a partir de un esfuerzo elevado y un bajo control sobre el propio estatus ocupacional, afectando negativamente tanto a la autoestima como a la eficacia del trabajador. Autores como Peiró (1999b) estudiaron el estrés laboral desde un punto de vista colectivo, indicando que el entorno social afecta sobre el estrés. Burchell y Fagan (2003) se centraron en las condiciones laborales propias del puesto de trabajo y cómo estas influyen en el estrés laboral. Smith

(2005) relaciona el estrés con enfermedades cardiovasculares y deterioro de la salud mental.

Si nos centramos en las cargas familiares, autores como Lazarus y Folkman (1984) y Lawton, Moss et al. (1991) resaltan la influencia del cuidado de personas mayores sobre el estrés. Otros autores como Belsky (1984) y Abidin, Jenkinson et al. (1992) y más recientes como Vera, Rodríguez et al. (2009) estudiaron la influencia del cuidado de niños sobre este síntoma. Por último, Mannino y Deutsch (2007) y Bø (2008) analizaron la influencia de la realización de tareas domésticas en el hogar sobre el estrés.

También existen otras variables denominadas “amortiguadoras del estrés”, cuyo objetivo fundamental es reducir sus efectos. Por un lado, el control y el apoyo social, relacionadas con las cargas laborales y por otro lado, la conciliación y la realización de actividades de ocio y deporte.

Del control, nos hablan autores como Johnson, Hall et al. (1989) explicándonos la importancia de esta variable en el trabajo y su influencia sobre el estrés laboral. La variable apoyo social la introducen posteriormente autores como Karasek y Theorell (1990) que nos indican que el apoyo de compañeros y jefes marcan una influencia importante sobre el estrés. Autores como Artazcoz, Borrell et al. (2004) y Ford, Heinen et al. (2007) resaltaron la importancia de las variables conciliación, ocio y deporte para reducir los efectos del estrés.

En esta Tesis, se ha creado un modelo global combinando ambas perspectivas, la laboral y la familiar, con objeto fundamental de tener un enfoque más amplio de todos los factores que puedan tener relevancia significativa. Considerando en primer lugar, el conjunto de cargas familiares y laborales y seguidamente, destacando las variables amortiguadoras estudiadas por distintos autores, como hemos citado anteriormente, para mejorar los niveles de estrés.

Todas las variables introducidas en el modelo global, nos van a permitir sacar conclusiones del estudio realizado, teniendo que tener en cuenta una serie de requisitos fundamentales según Artazcoz, Borrell et al. (2004):

- Que sean adecuadas para cumplir los objetivos.
- Que sean lo suficientemente numerosas para poder realizar un estudio amplio.

- Que estén bien construidas para que reflejen fielmente la realidad.
- Que tengan coherencia unas con otras para que sea posible su comparación.

La referencia de la toma de datos para construir las variables, se ha obtenido de la quinta encuesta europea de condiciones de trabajo Eurofound (2012). Es una encuesta que abarca a 34 países de la Unión Europea y a más de 43000 encuestados, realizada en el 2010 y cuyos datos se han podido obtener en el año 2012. A través de dicha encuesta, considerando las premisas anteriormente citadas y atendiendo a la bibliografía estudiada, se crearon las siguientes variables:

1º Las que afectan a cargas laborales: horas trabajadas, trabajar con plazos ajustados y el ritmo de trabajo.

2º Las que afectan a cargas familiares: cuidado de niños, cuidado de mayores y realización de tareas domésticas del hogar.

3º Las denominadas variables amortiguadoras: control, apoyo social, conciliación y realización de actividades de ocio y deporte.

4º El estrés como variable fundamental de la Tesis.

5º El género que nos ha permitido, en combinación con las cargas laborales y familiares, obtener resultados interesantes en la influencia sobre el estrés.

De cualquier modo, se ha pretendido ser lo más exhaustivo y ambicioso posible, trabajando con una gran cantidad de variables tanto dependientes como independientes para crear un modelo que contemple la influencia de las cargas laborales y familiares sobre el estrés, analizando más de medio millón de datos.

Después de la creación de las variables e introducirlas en el modelo global se ha realizado la validación del mismo. Esta validación ha consistido en dar consistencia y veracidad a los resultados obtenidos. La validación de resultados se ha realizado utilizando el método de la curva ROC (Receiver Operating Characteristic, ó Característica Operativa del Receptor). La curva ROC, es una representación gráfica de la sensibilidad frente a la especificidad de cada variable, garantizando así la veracidad de todos los resultados obtenidos. Este método estadístico fue introducido por autores

como Spackman (1989) quien demostró el valor de las curvas ROC para la comparación de diferentes variables de clasificación. En este campo, podemos destacar también autores como Hand y Till (2001) que nos dan una aplicación práctica a las curvas ROC, así como Katzman (1989) donde nos hace un análisis pormenorizado de estas curvas en distintos campos, como por ejemplo en la medicina, asegurando de este modo, la fiabilidad de muchos resultados clínicos.

Finalmente, se puede destacar que los resultados obtenidos de todos los análisis de sensibilidad estudiados, muestran una influencia fuerte de la combinación de las cargas laborales y familiares sobre el estrés. Pudiéndose controlar ó mejorar estas situaciones introduciendo variables amortiguadoras para reducir sus efectos.

2 ESTRÉS

2.1 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL DEL ESTRÉS

El estrés en el trabajo es un estado personal presente en nuestros días y con repercusiones importantes a todos los niveles, tanto individual como colectivo. Por esto Peiró (2001) estima que en España, la mitad de la población trabajadora, es decir casi ocho millones de personas, no está satisfecha con su trabajo, y casi tres millones de éstos trabajadores padecen problemas de estrés ó relacionados con el mismo. De esta forma, el estudio de este tema está siendo cada vez mas importante en nuestras vidas según Pascal y Damien (2001).

El contenido de este capítulo presenta la siguiente estructura:

1º Se estudiarán las distintas definiciones que han dado distintos autores al término de estrés, poniendo de relieve los distintos puntos de vista del mismo.

2º Se explicarán los modelos que van a estudiar las distintas relaciones entre el estrés y sus efectos.

3º Se expondrán las fuentes de estrés más relevantes.

4º Se estudiarán las repercusiones a largo y a corto plazo del estrés considerando los cambios físicos, psíquicos y de conducta de las personas sometidas a fuertes niveles de estrés.

5º Se plantearán posibles soluciones a tener en cuenta para intentar disminuir los altos niveles de estrés.

2.1.1 Definiciones de estrés por distintos autores

Numerosos han sido los intentos por establecer una buena definición del término de estrés. Muchos autores han remarcado la inexactitud y controversia de este termino. Teniendo esto en cuenta, hay muchas formas de definirlo y, siguiendo a Cox y Mackay (1981), pueden estar encuadradas en cuatro niveles bien diferenciados en función de variables como la percepción, el estímulo o la respuesta.

1. Si nos fijamos en la definición de estrés conforme al estímulo, hay que decir que tienen como referencia la física englobada en la resistencia de materiales. De esta manera se puede representar el concepto de estrés como una fuerza aplicada a un material, en concreto provocándole una deformación. Si dicha deformación está encajada dentro de los varemos de elasticidad de un material, este adquirirá su forma primitiva cuando desaparezca el estrés; si por el contrario, alcanza otros límites superiores, estaremos ante una deformación continua en el tiempo. Atendiendo al aspecto psicológico, ciertos autores como Cox y Mackay (1981) han querido definir el término de estrés como vectores externos que generan efectos puntuales ó constantes sobre la persona.

2. Otros autores anteriores como Selye y Ogilvie (1956) explican el término del estrés asemejándolo a actitudes físicas ó psíquicas del cuerpo humano que el hombre experimenta ante cualquier estímulo ambiental denominándolo en este caso estresor. De esta forma según estos autores la definición de estrés se podría encuadrar dentro de una respuesta del cuerpo humano ante cualquier estresor ó conducta estresante.

3. El término de estrés definido como una percepción se engloba dentro de los procesos cognitivos que van generar a posteriori efectos físicos ó psicológicos. En este sentido, otros autores posteriores como Edwards (1988) aseguran que ninguna situación va a ser estresante hasta que una persona lo defina ó lo experimente.

4. Otro aspecto del término estrés definido como medio de unión entre la persona y el ambiente en el que se vive, engloba dos posibles definiciones a mayores:

a) Unas que remarcan las diferencias entre las exigencias experimentadas hacia la persona y sus posibilidades para hacerlas frente, considerando también la apreciación que la persona hace de esas diferencias. De esta manera, McGrath y Altman (1970) lo definen como “una inestabilidad entre la necesidad, la persona y su capacidad en condiciones en las que el hundimiento y la decepción del individuo en encontrar una solución, va a tener importantes consecuencias hacia él”.

b) Otras que identifican las diferencias entre el ambiente en el que vive la persona y las necesidades de éstas sobre el mismo. De esta manera, autores como Edwards (1988), definen el estrés como “la diferencia negativa entre una situación que percibe la persona y la supuesta situación deseada por ella”.

2.1.2 Consecuencias asociadas al estrés

A continuación se van a definir varias teorías que van a marcar las principales interconexiones entre el término del estrés y sus consecuencias directas para el individuo. Entre otros, French y Kahn (1962) desde el Instituto de Investigación Social de la Universidad de Michigan van a definir los principales pilares básicos que marcan las directrices sobre los estudios del término estrés.

También otras teorías que surgirán a posteriorí, en los últimos años, han contribuido a avances en este sentido, modificando ó corrigiendo las teorías del modelo de French y Kahn (1962).

Entre ellos, se pueden citar la teoría transaccional de Cox y Mackay (1981), el modelo de ajuste entre la persona y el ambiente en el trabajo de Harrison (1978), el modelo de estrés enfocado a la dirección de Matteson y Ivancevich (1987), modelos posteriores que sirven de ejemplo de “como afrontar el estrés” de Edwards (1988). También otros estudios como los de Peiró (2001) que han intentado unificar los criterios de todos los modelos y estudios anteriores y crear un modelo colectivista e integrador del estrés.

2.1.2.1 Teoría de French y Kahn.

Esta teoría establece una relación causa-efecto que intenta explicarse a través de sinópticos sencillos de entender. En este modelo se integran varios aspectos importantes que van a estar relacionados. Primero, se crea una disposición de causa que va desde (A), que son las propiedades objetivas del trabajo, a través de (B) que intenta expresar la experiencia de la persona que trabaja, hasta (C) que son las reacciones ante él y (D) que van a ser los resultados a lo largo del tiempo que van a repercutir en su salud tanto a nivel físico como psicológico (véase figura1). De esta manera, las relaciones de tipo A-B van a crear interrelaciones entre los aspectos físico y social en el trabajo y como se perciben estas situaciones por el trabajador. Por otro lado, las relaciones B-C identifican las conexiones que el trabajador siente en su medio de trabajo y las reacciones que el trabajador experimenta en él. Finalmente French y Kahn (1962) establece en su teoría las uniones de tipo C-D que identifican los resultados sobre las referencias en el campo de la salud y las posibles situaciones de enfermedad.

También, esta teoría estudia distintas variables que van a afectar a todos los aspectos señalados anteriormente. Primero, intenta explicar que todos los aspectos o características del individuo van a influir en la manera de percibir la realidad, y en la forma de responder ante esas situaciones que la persona ha percibido, y también cómo ésta influye en su salud física y mental. Estos conceptos serán introducidos más tarde por autores como Kahn (1981).

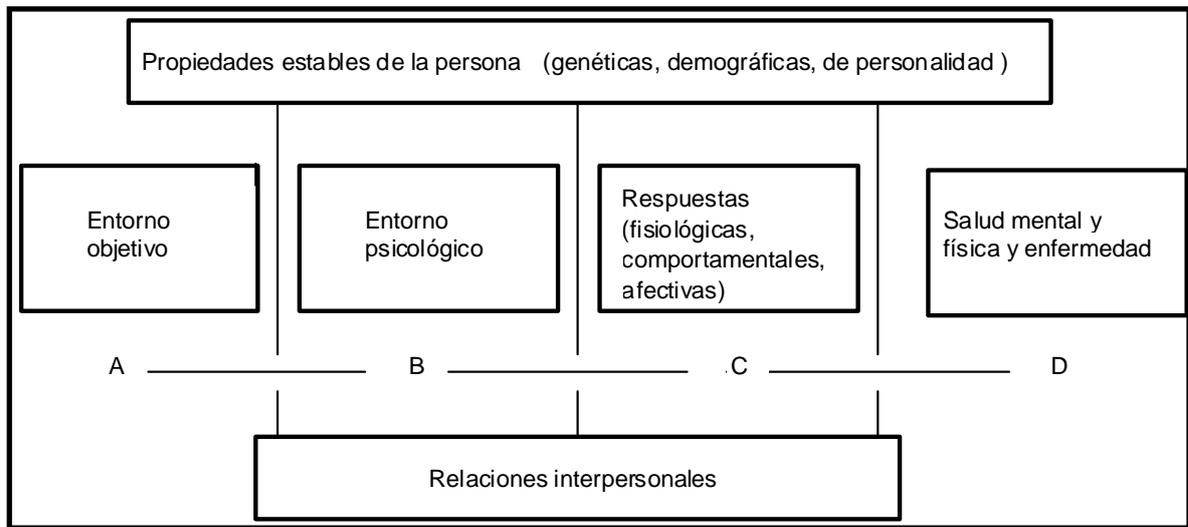
Otro concepto importante que introducen estos autores son las relaciones entre personas que van a influir directamente en los conceptos que French y Kahn (1962) establecen en su teoría.

Teniendo presente esta teoría, los autores intentan definir una secuencia fácil de explicar con la relación entre el mundo laboral y el estado de salud de las personas trabajadoras. Esto consiste en unos supuestos que comienzan con algunas características propias del trabajo y con otras de la salud, donde se pueden ver algunas variables que van a intervenir primero en el entorno psicológico y más tarde en las respuestas del trabajador relacionadas directamente con las relaciones interpersonales. Estos conceptos los estudiará posteriormente Kahn (1981).

Estos autores destacan como importante en sus estudios la relación entre las relaciones laborales y la salud tanto física como mental.

Posteriormente, estas teorías se verán reforzadas por autores como Harrison (1978) ó Peiró y Salvador (1993), que van a intentar definir de una manera más específica todas las situaciones estresantes que puedan afectar a los trabajadores en el mundo laboral y estudiar posibles soluciones para llegar a mantener un equilibrio físico y psicológico.

Figura 1. Teoría del Instituto de Investigación Social de la Universidad de Michigan sobre el entorno social y la salud mental según French y Kahn (1962).



2.1.2.2 Teoría de Harrison.

Esta teoría representa una sincronización ó ajuste entre la persona y el medio en el que se encuentra, como pilar fundamental a los estudios sobre el estrés y una de las más importantes referencias que se han obtenido sobre este tema.

En primer lugar esta teoría tomó como referencia la aproximación transaccional, del modelo de French y Kahn (1962) entre la persona y el medio ó entorno en el que se encuentra. En este caso, el término de estrés es considerado como “la falta de sincronización entre las prioridades del individuo y los recursos del ambiente que le rodean para conseguir el estado de bienestar o entre las exigencias del entorno y la capacidad de la persona para conseguirlas”.

Según Harrison (1978) existe una correlación entre los términos “habilidades y demandas” por un lado y el término “recursos ó necesidades” por otro. Los problemas entre las exigencias ó las habilidades son significativos cuando crean una obstrucción a la persona para conseguir sus resultados, es decir, cuando crean una distorsión en el término de recursos ó necesidades originándose dos posibles situaciones:

a) cuando las exigencias han sido consideradas como un valor principal.

b) cuando es necesario para el cumplimiento de las exigencias conseguir los recursos que satisfagan las necesidades.

Los principales elementos de la teoría de este autor son:

1º Entorno subjetivo. El cual hace referencia al ambiente tal como el individuo lo experimenta y lo transmite.

2º Entorno objetivo. Se refiere al medio que nos encontramos independientemente de la percepción que el individuo tenga del mismo.

El individuo objetivo hace referencia a la persona como es, y el individuo subjetivo hace referencia a lo que este autor denominó el “autoconcepto” (ver figura 2).

Si se analizan en conjunto estas dos situaciones pueden aparecer distintas combinaciones: el ajuste objetivo (individuo objetivo y entorno objetivo), el ajuste subjetivo (individuo subjetivo y entorno subjetivo), la conexión con la realidad (entorno objetivo y subjetivo) y la exactitud de la autoevaluación (individuo objetivo y subjetivo).

Según Harrison (1978) la situación de estrés comienza a partir de la creación de un problema percibido, pero no como la consecuencia del desajuste objetivo. Debido a esta desincronización ó desajuste, el individuo puede generar distintas situaciones tensionales como:

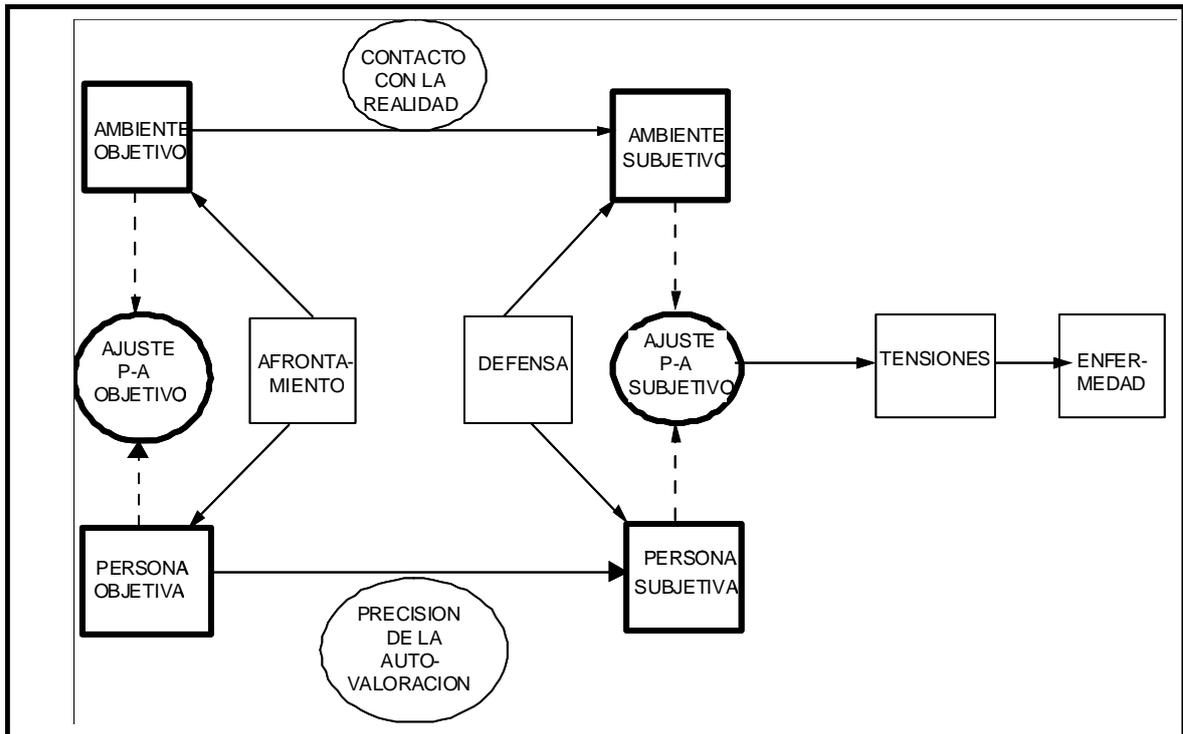
Fisiológicas (p.e. aumento de la tensión arterial o una elevado aumento del colesterol).

Psicológicas (p.e. problemas en el trabajo, problemas de sueño, ansiedad etc.).

De conducta (p. e. aumento de consumo de bebida o comida, repetitivas visitas al hospital etc.).

Si a todo esto, le añadimos situaciones tensionales prolongadas en el tiempo, se pueden generar problemas en nuestra salud física como (problemas relacionados con el corazón, problemas en la piel, etc.) y también problemas psicológicos (como los estados de depresión, ó ansiedad).

Figura 2.- Teoría de Harrison (1978). "Proceso del estrés"



Años después autores como Nixon, Mazzola et al. (2011) van a tener muy en cuenta estos aspectos destacando que las situaciones estresantes están directamente relacionadas con los problemas de salud de las personas.

En esta teoría se consideran importantes dos factores para solucionar los desajustes: En primer lugar, la capacidad de afrontar el problema y en segundo lugar los mecanismos de defensa para afrontarlos. La capacidad de afrontar el problema está directamente relacionada con la actuación de la persona para modificar el entorno en el que se encuentra y la adaptación al mismo. Por otro lado, los mecanismos de defensa “son situaciones de la mente generadas por la persona que cambian su visión del ambiente y también de la propia persona para intentar disminuir los estados tensionales que provocan esta distorsión o desajuste”

La teoría de Harrison (1978) establece varias relaciones entre el ajuste y sus consecuencias (véase figuras 3 y 4). Por una parte, si las posibilidades que genera el entorno son menores a las necesidades del individuo o si el entorno presenta exigencias

por encima a las posibilidades del individuo, hay un crecimiento gradual de los estados tensionales y de las capacidades de afrontamiento cuanto mayor sean los desajustes.

Por otro lado, si los recursos que tiene el entorno son mayores a las exigencias del individuo o si el entorno genera exigencias inferiores de las capacidades o habilidades del individuo la relación puede generar tres formas distintas según este autor:

- **Una forma lineal (línea A).**

En este caso se considera que un aumento de recursos para una necesidad también puede servir para paliar otras exigencias ó necesidades. (p.e. una situación económica buena puede servir para transmitir seguridad a la persona etc.), o si el aumento de capacidad para la solución de los problemas genera recursos para otra necesidad (p. e., el tiempo para relacionarse o echar una mano a los compañeros está relacionado directamente con la necesidad de relacionarse con ellos).

- **Línea asintótica (línea B).**

En este caso se considera que el tener demasiados recursos no puede cambiar las exigencias de la persona (p. e. más situaciones para desarrollarse uno mismo de las que se puede disponer) o por otro lado si el tener demasiada habilidad dificulta la satisfacción de una exigencia (p. e. el conocer más lenguas o idiomas de los que nos exigen en nuestro trabajo).

- **Línea en forma de U (línea C).**

En este sentido, se puede expresar si el tener demasiados recursos para una exigencia va implicar el no disponer de recursos para otras. (p.e. las relaciones interpersonales pueden verse reducidas bajo las condiciones que mejoran la intimidad) o si el tener demasiada habilidad, dificulta los recursos para otras exigencias (p.e. dejar de usar nuestras propias formas de actuar pueden empeorar la autoestima para la realización de tareas).

Figura 3- Teoría de Harrison (1978). “Relación entre necesidades y recursos”.

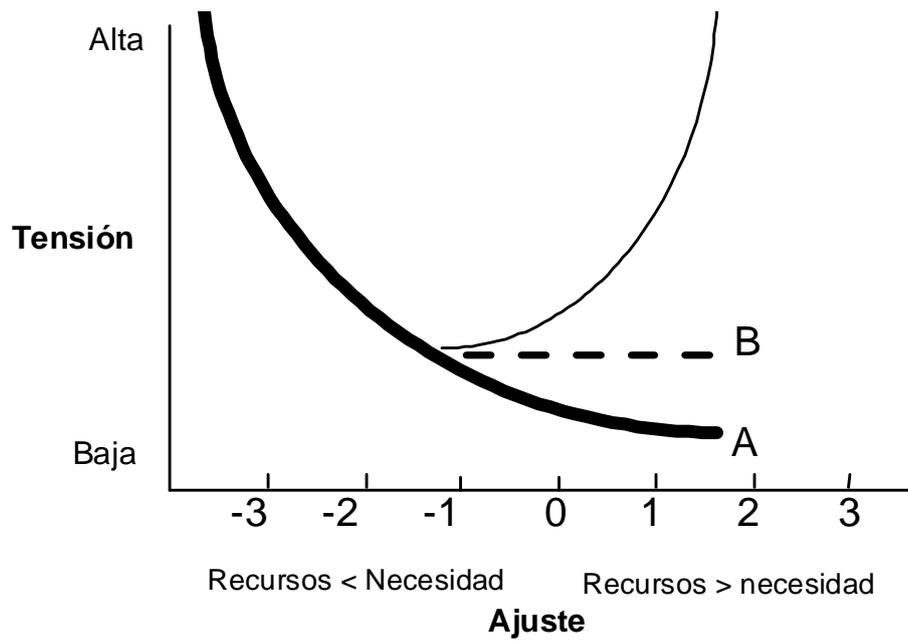
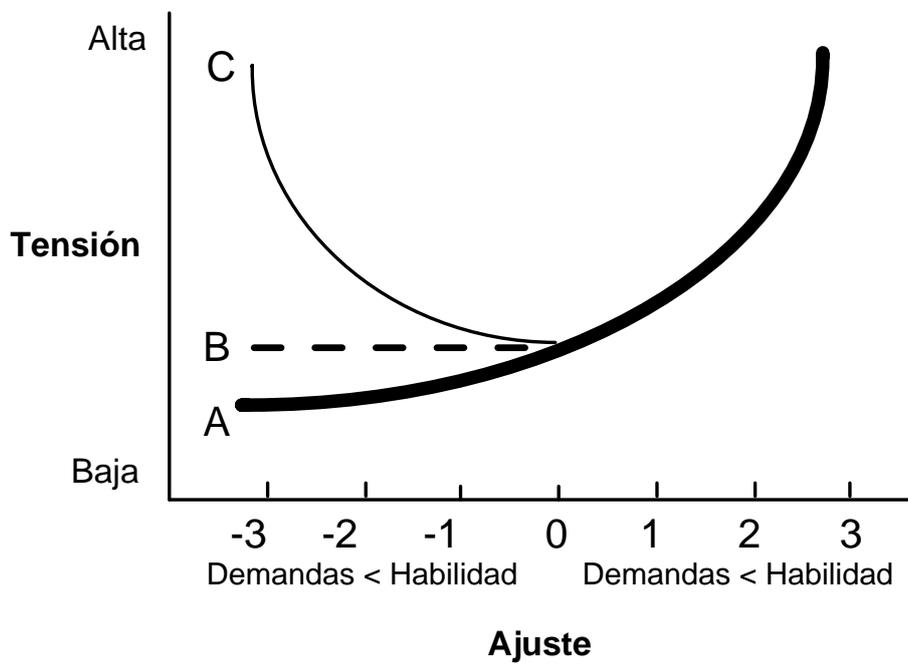


Figura 4- Dimensión habilidades-demandas Harrison (1978).



2.1.2.3 Modelo de estrés

Con el objetivo fundamental de estudiar el término del estrés en las personas y las consecuencias que este puede tener en la vida cotidiana, Peiró (2001) plantea un modelo (ver figura 5) en el que se pueden observar 6 bloques de variables bien diferenciadas:

- Identificadores del estrés o “estresores” y recursos como variables de entorno.
- Las distintas características propias de cada individuo.
- El término de “estrés” como variable subjetiva.
- Las formas de afrontar y actuar sobre la variable estrés.
- Las conclusiones de la utilización de las formas y métodos de afrontamiento del estrés.
- Las repercusiones de las situaciones tensionales del estrés para el individuo y para la empresa.

1) Parámetros de estrés y recursos como variables de entorno: Estas situaciones han sido encuadradas como discusión entre las exigencias del entorno y las necesidades disponibles (personales o de entorno).

En primer lugar la relevancia que la persona da a esa diferencia ó discusión distingue las influencias que ésta vaya a tener sobre los resultados y sus posibles consecuencias, y las que aparezcan sobre las distintas formas de afrontarlo.

También otras variables del entorno han sido encuadradas como necesidades disponibles que van a incidir sobre las situaciones tensionales de estrés ó reducen sus posibles efectos. En este caso y según Peiró (2001) consideran variables importantes el apoyo social y el control que tiene el individuo sobre lo que está pasando en su entorno.

2) Los distintos aspectos de cada individuo: Los estudios en este aspecto han podido incluir distintas variables de cada persona que van a ser primordiales para reducir las situaciones estresantes, los estresores y sus efectos. Según estos autores variables como la auto eficacia, o el control, son variables que van a adquirir cierta importancia.

3) La variable del estrés como realidad subjetiva: la realidad por parte de la persona de que hay una discrepancia entre las necesidades del entorno en el que se encuentra y los recursos que tiene para afrontarles es una característica fundamental de la realidad del estrés.

Autores como Lazarus y Folkman (1984) destacan diferencias entre los conceptos de apreciación principal y secundaria, lo que representa la visión por parte de la persona de la situación junto con la manera de apreciar y valorar las necesidades disponibles. También, estos autores han identificado los problemas que esta apreciación tiene para poder seleccionar e identificar los caminos necesarios para el afrontamiento del estrés.

4) Formas más utilizadas para afrontar el estrés: Autores como Cox y Mackay (1981) ya introdujeron conceptos e ideas para el afrontamiento del estrés. Cuando se experimenta una situación de estrés, el individuo intenta usar una o varias técnicas con el objetivo de reducir esta situación. Estas técnicas pueden ir encaminadas a reducir o suprimir la fuente principal. Pueden intentar evitar la realidad estresante mediante una reestructuración de la situación o también pueden intentar neutralizar las posibles consecuencias adversas que el individuo percibe de esa situación estresante.

5) Resultados obtenidos de los medios utilizados para el afrontamiento de la variable del estrés: en este caso Peiró (2001) destaca en su modelo que la realidad del estrés y los métodos para afrontar el mismo generan una serie de consecuencias para el individuo. Estas consecuencias las definen como reacciones físicas del cuerpo humano, modificaciones en los estados tanto físico como mental y también la manera de actuar de la persona (véase figura 5).

6) Las consecuencias de la variable estrés para el individuo y para su trabajo: Finalmente estos autores destacan que la diferencia entre los resultados obtenidos y sus consecuencias, introducen la obligación de diferenciar varios tipos de efectos de la variable del estrés en función de su permanencia en el tiempo, aparición y rapidez. Entre estos resultados se pueden destacar algunos cambios en la salud del individuo sometidos a situaciones de estrés suficientemente fuertes y prolongadas en el tiempo sin capacidad de afrontarlas de una forma correcta.

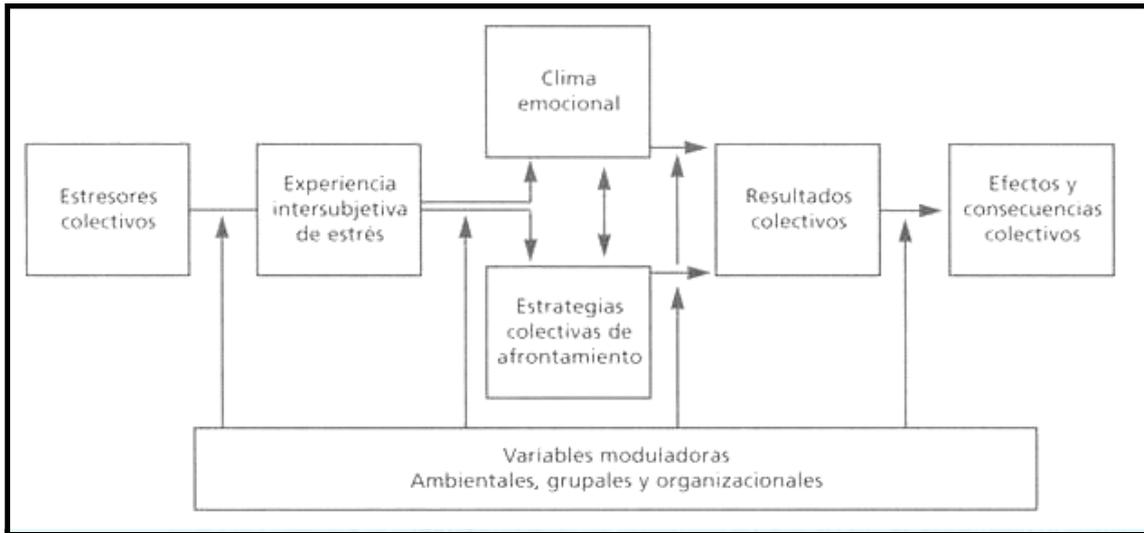


Figura 5. Teoría del estrés colectivo Peiró (2001)

2.1.3 Generadores de estrés

Existen muchas clasificaciones de las distintas fuentes de estrés, aunque una de las más instauradas es la de Gil-Monte y Peiró (1997) que engloba todas las fuentes en siete grados grupos:

1. Variables estresantes o estresores del medio relacionados con el trabajo que se realiza en una organización.
2. Variables de estrés procedentes de la realización de las funciones en el puesto de trabajo.
3. Variables de estrés incluidas en las relaciones entre los compañeros de trabajo.
4. Variables de estrés relacionadas con el propio desarrollo de las tareas cotidianas en el puesto de trabajo.
5. Variables de estrés relacionadas directamente con el organigrama de la empresa y también del ambiente laboral.
6. Variables de estrés relacionadas con los nuevos procesos tecnológicos.
7. Variables de estrés procedentes de fuera del entorno laboral.

2.1.3.1 Variables estresantes o estresores del medio relacionados con el trabajo que se realiza en la organización.

Según French y Kahn (1962) las fuentes de estrés en el mundo laboral que han adquirido un fuerte desarrollo en la investigación tanto a nivel psicológico como ergonómico incluidos en el campo de la salud laboral han sido: las vibraciones, los estados de iluminación en el puesto de trabajo, el efecto de la temperatura, la higiene, los productos nocivos para la salud (productos tóxicos) y la climatología.

Por otro lado, estos autores destacan que a parte del entorno físico en que se realiza el trabajo, influyen también otros factores de estrés en el desempeño de las tareas como son: el trabajo a turnos (mañana, tarde y noche) y también la sobresaturación de las tareas a realizar.

Otros autores como Peiró (1999b) destacan la importancia de otras variables estresantes en el mundo laboral que van a repercutir directamente sobre el trabajador, como son el clima social o lo que él denomina “variables moduladoras, ambientales, grupales y organizacionales”. Es decir, los desencadenantes del estrés según este autor no se tienen que considerar de una forma aislada y específica en el puesto de trabajo tal y como nos apuntaban French y Kahn (1962), otras variables relacionadas con el ambiente en el que se trabaja, van a definir las posibles situaciones estresantes futuras para el trabajador.

2.1.3.2 Variables de estrés procedentes de la realización de las funciones en el puesto de trabajo.

En este campo autores como Edwards (1988) han estudiado que existen aspectos relacionados con la propia actividad en el puesto de trabajo (tareas a realizar) que afectan directamente al estrés. Si estos factores están presentes de una manera adecuada, van a desarrollar un importante papel motivador y van a contribuir positivamente en el estado psicológico de los trabajadores. Por otro lado, si estas tareas no están bien distribuidas (bien por sobrecarga o también por defecto), van a ser un aspecto importante para la generación de situaciones estresantes dentro de la organización.

Así Peiró y Salvador (1993) introducen variables importantes al respecto como: el control del propio trabajo, la diversidad de tareas a realizar, la mejora en el uso de las

habilidades del trabajador, la respuesta de las tareas hacia el trabajador, el contenido de las tareas a realizar, y la propia complejidad de las tareas a desempeñar el puesto de trabajo.

Anteriormente Cox y Mackay (1981) destacaron que uno de los factores más frecuentes de estrés en el trabajo, especialmente entre trabajadores denominados de “cuello blanco” como personal de alta dirección, oficina y profesionales de cada sector, se crea por la realización de distintas tareas y responsabilidades en la propia empresa u organización. Éstos son producidos principalmente por la discrepancia de las tareas (tareas mal definidas) que van a generar conflictos entre los trabajadores.

Cierta importancia con la realización de tareas destacan Payne y Fletcher (1983) en la relación directa con el estrés laboral. La ambigüedad en la definición de tareas puede englobar conceptos como: objetivos a lograr, tareas a realizar, medios de que se disponga para realizar las tareas, y por supuesto los problemas que surgirán de la propia realización de los trabajos.

Según Cox y Mackay (1981) el conflicto de tareas se origina por necesidades en el trabajo que la persona o el trabajador no quiere ejecutar. Se crea sobre todo en ocasiones en las que el trabajador se encuentra entre dos opciones cuyos resultados sobre su tarea van a implicar la realización de su trabajo de forma distinta, incluso opuesta a como la venía desarrollando. Las tareas similares propuestas por la empresa o la organización suelen crear situaciones de conflicto para sus miembros (p.e. un trabajador comercial que desarrolla su trabajo entre los clientes y la empresa) o también dentro de la organización, en función del organigrama de la empresa (p.e el encargado que tiene que tratar con sus compañeros por debajo de él y con sus jefes por encima) ó bien también de carácter funcional (cuando un trabajador está realizando tareas en diferentes áreas dentro de la organización).

Otros autores como Peiró (1999b) destacan que los factores relacionados con el desempeño de las tareas a realizar en la empresa pueden ser generadores de estrés en su puesto de trabajo. Por ejemplo, los altos grados de responsabilidad que se tienen sobre los trabajadores o el caso contrario de tener un grado de responsabilidad bajo para desempeñar sus tareas, la falta de apoyo de los mandos directivos, y por último la escasa participación a la hora de tomar decisiones sobre un tema.

2.1.3.3 Variables de estrés incluidas en las relaciones entre los compañeros de trabajo.

Cox y Mackay (1981) afirman que las relaciones sociales en el trabajo se valoran de forma positiva normalmente. Así, también destacan que la capacidad para relacionarse con los compañeros en el mundo laboral está directamente relacionada con la satisfacción laboral y muy negativamente asociada a la tensión laboral y a los estados de ansiedad y depresión. Según sus estudios, las relaciones laborales entre compañeros, pueden llegar a ser uno de los factores de estrés más dañinos e importantes en el mundo laboral.

Otros autores como Peiro, Gonzalez et al. (1992) destacan que las relaciones con los estados jerárquicos superiores (jefes), pueden ser fuentes de estrés muy importantes. En este caso, se pueden destacar las desconsideraciones en el trato personal e incluso los tratos de favor hacia distintos trabajadores o un seguimiento muy estricto del superior hacia el trabajador pueden generar situaciones estresantes, produciendo una improductividad en el trabajo. En este aspecto, y según estos autores, los estados jerárquicos que tienen una alta exigencia de conseguir logros rápidamente pero son muy poco permisibles en las relaciones con sus subordinados, son altamente estresantes para ellos.

Por otro lado, también afirman que la forma de dirigir del supervisor puede ser también un factor generador de estrés si no existe una relación con las características del trabajador al que se dirige y también si tiene una baja consideración hacia los trabajadores e incluso un carácter autoritario y dictatorial.

Autores como Hall y Hall (1980) destacan que las relaciones interpersonales en el mundo laboral van a adquirir mucha importancia. Aspectos como la competitividad entre compañeros, la carencia de apoyo social en situaciones comprometidas e incluso la no existencia de relaciones entre personas al mismo nivel, especialmente en los puestos más altos de la organización, son variables importantes para la generación de estrés.

Por otro lado, Edwards (1988) destaca que las relaciones con los trabajadores que tienen a su cargo (subordinados) también pueden ser con mucha frecuencia fuentes generadoras de estrés para los encargados ó personal de dirección. Las situaciones de

controversia que se originan entre las exigencias de conseguir una alta productividad y también la de tener un buen funcionamiento y una mayor actuación de las personas trabajadoras, puede provocar situaciones de tensión. También factores como las diferencias entre las exigencias que deben ser y las que son, por parte de los directivos y supervisores hacia los subordinados, así como el posible desgaste de autoridad de dichos mandos, pueden generar estrés.

Por último, Gil-Monte y Peiró (1997), destacan las relaciones entre usuarios y clientes, poniendo de manifiesto que el desempeño del trabajo con individuos y sus relaciones, especialmente si se tienen dificultades personales ó familiares, son una fuente importante generadora de estrés en el trabajo (p.e personas con problemas sociales, pacientes etc.). Según estos autores, los trabajadores que ofrecen su ayuda a otros individuos pueden experimentar situaciones emocionales que conlleven a situaciones tensionales de estrés (p.e médicos, enfermeras ó personal que asiste a personas necesitadas). Estas situaciones en el mundo laboral van a desembocar en lo que se conoce con el nombre “estar quemado” o síndrome del “burnout”.

2.1.3.4 Variables de estrés relacionadas con el propio desarrollo de las tareas cotidianas en el puesto de trabajo.

Según Payne y Fletcher (1983) destacan que existen dos clases de estresores que pueden relacionarse con este aspecto. Por un lado, la falta de control en el trabajo (inseguridad) y por otra, la falta de conocimiento provocada por un ascenso ó descenso en el puesto de trabajo a desempeñar.

Teniendo en cuenta este último punto, y en relación con su promoción, Payne y Fletcher (1983) aseguran que un empleado si es ascendido en su puesto de trabajo ó incluso rebajado de su puesto para realizar otras actividades, experimentará situaciones de tensión y consecuentemente estrés laboral. Teniendo en cuenta esto, merece la pena destacar los directivos ó puestos de dirección que sus aspiraciones se estancan ó se ralentizan en el tiempo. En estas situaciones es bastante normal que el individuo genere tensiones, problemas inseguridades en su profesión, considerando que se ha alcanzado la cumbre a nivel laboral y puede ser suplantado por otra persona en cualquier momento con una mejor preparación.

En este aspecto McMurray (1973) ya estudiaba las repercusiones y problemas que podrían surgir entre la posición que ocupaba una persona en el trabajo y la preparación que requería ésta para desempeñar el puesto de trabajo, generándose un estado alto de nerviosismo generalmente en puestos directivos ó ejecutivos (p.e un directivo ascendido a un puesto de trabajo por encima de sus posibilidades que trabaja demasiado para enmascarar su inseguridad y falta de conocimientos).

2.1.3.5 Variables de estrés relacionadas directamente con el organigrama de la empresa y también con el ambiente laboral.

Autores como French y Kahn (1962) estudiaron que teniendo en cuenta la organización de la empresa se pueden considerar como fuentes de estrés importantes: el aislamiento en la toma de decisiones por parte de un sector muy concreto de la dirección, no haciendo partícipes al resto de personas de la empresa, y por otro lado la implantación de procedimientos de trabajo y operaciones a realizar, en las que el trabajador percibe como un problema la decisiones para la ejecución de su trabajo.

Otros autores como McGrath y Altman (1970), destacan que características como el clima social en el trabajo (en las distintas jerarquías) han experimentado situaciones importantes de estrés, afectando negativamente a la salud y al bienestar mental del trabajador. En este sentido, el factor más destacable de la tensión y el estrés laboral es la falta de participación de los trabajadores.

También otros factores que afectan a los sentimientos personales, como la falta de humanización en el trabajo, los bajos recursos, afectando a la eficacia del trabajo, y la política directiva de la empresa lejana a los empleados, juegan un papel decisivo en los factores generadores de estrés, según estos autores.

2.1.3.6 Variables de estrés relacionadas con los nuevos procesos tecnológicos.

Autores como Peiró (1999b) destacan que la incorporación de nuevas técnicas en las empresas tiene mejoras importantes relacionadas directamente con temas laborales y organizativos. Suelen generarse cambios en las labores y puestos de trabajo, y también cambios en las formas de trabajar, supervisión y en las estructuras organizativas. Todos estos aspectos pueden dar lugar a nuevas variables estresantes en el mundo laboral.

Este autor también afirma que la creación de nuevas tecnologías, normalmente genera la aparición de miedos entre los trabajadores acerca de las consecuencias que tendrá para el propio desempeño de su trabajo: las mejoras promocionales, el nivel, el control de su trabajo, la disponibilidad de las capacidades para trabajar con esa nueva técnica, y las opciones de mejorar con costes razonables los conocimientos que no se tengan.

Otros autores como Gil-Monte y Peiró (1997) destacan que los cambios de tecnología en los puestos de trabajo pueden crear presiones y conflictos que pueden ser generadores de situaciones de tensión. También respecto a la utilización de nuevas tecnologías en los sistemas organizativos de las empresas, así como las referencias al empeoramiento o mejora del puesto de trabajo, o de los problemas físicos y psíquicos por la implantación de nuevas estaciones de control en las empresas controladas informáticamente, pueden introducir otras variables potenciadoras de estrés.

Entre estas variables generadoras de estrés Peiró (1999b) ha señalado como temas importantes tales como las modificaciones en las tareas dentro de la composición organizativa de la empresa, la disminución de relaciones y contactos sociales y por último, la fuerte exigencia por aprender nuevas sistemas y programas que la empresa va imponiendo a sus trabajadores.

Otros autores más recientes como McGowan, Gardner et al. (2006) destacan que el estrés laboral está creciendo rápidamente a través de los nuevos procesos tecnológicos industriales, llegando afectar gravemente a la salud y al bienestar de los trabajadores. Según estos autores, desarrollar procesos de control buenos así como pautas eficientes para la realización de tareas, van a reducir sensiblemente los estados de angustia que originan el estrés en el mundo laboral.

2.1.3.7 Variables de estrés procedentes de fuera del entorno laboral.

Uno de los aspectos importantes citados por McMurray (1973) mencionados también por profesionales y directivos dentro del mundo laboral al identificar los factores de calidad de la vida en el trabajo, ha sido el conseguir un equilibrio entre los términos de la vida laboral y familiar .

Peiró y Salvador (1993) destacan la importancia de los generadores de estrés fuera del ámbito laboral: Las inquietudes familiares, los problemas personales, económicos, las

diferencias entre los pensamientos personales y los estándares de la empresa y también los que se originan entre las exigencias de la empresa y las propias de cada unidad familiar, son algunos parámetros que pueden crear situaciones generadoras de estrés para la persona.

Otros autores más recientes como Paschoal y Tamayo (2005) han estudiado los efectos de las cargas familiares y laborales sobre el estrés en un conjunto de población muy reducida pertenecientes al sector bancario. En este sentido, estos autores afirman que las relaciones entre la familia y el trabajo van a influir sobre los niveles de estrés sufridos en el propio puesto de trabajo.

Uno de los temas que han sido objeto de estudio para algunos autores como Hall y Hall (1980), es el análisis de las diferentes relaciones entre el mundo laboral y familiar en parejas que trabajan los dos miembros de la familia. Estos autores diferencian entre cuatro grandes bloques en función del grado en el que se implique cada miembro de la unidad familiar en temas laborales y familiares. Se pueden definir los siguientes tipos:

1) Los denominados “acomodativos”: se expresa cuando uno de los miembros de la unidad familiar percibe altos niveles de implicación en trabajo y bajos en temas relacionados con el hogar y la familia, mientras que la otra parte de la unidad familiar mantiene como referencia el caso opuesto. En este caso, los problemas pueden ser menores.

2) Los denominados “adversarios”: son aquellos que, para un miembro de la unidad familiar están fuertemente relacionados con su mundo laboral y prácticamente muy poco con el ámbito familiar y del hogar, pero por otro lado, también van a valorar bastante el hogar familiar y la atención al resto de miembros de la familia, produciendo situaciones de estrés elevadas.

3) Los denominados “aliados”: en este grupo se engloban los dos miembros de la unidad familiar, presentando altos índices de implicación tanto en el hogar y la familia como en el trabajo. Otra opción que también hay que considerar en este apartado es la de que ambos miembros de la unidad familiar presenten índices muy bajos de valoración en el ámbito familiar y laboral. En esta situación, en nivel de problemas entre ambos miembros es bajo.

4) Los denominados “acróbatas”: en este apartado hay que destacar que los dos miembros de la unidad familiar están dentro de las dos situaciones. En este sentido ambos miembros van a sufrir altos niveles de estrés, aunque los problemas no surgirán entre la pareja por atender la situación familiar o laboral, si no por la sobrecarga de trabajo que supone el intentar no descuidar ninguna de las dos situaciones, la familiar y la laboral.

Otros autores como Barling (2005) hacen también referencia a distintas fuentes generadoras de estrés que van a desencadenar en conflictos laborales y familiares, el denominado “ Work-Family Conflict”.

En la tabla siguiente se representan las aportaciones más interesantes que nos han dejado los autores a lo largo del tiempo en relación con el estrés en el mundo laboral:

VARIABLES DE ESTRÉS		AUTORES			
		French y Kahn (1962)	McGrath (1970)	Hall y Hall (1980)	Cox y Mackay (1981)
VARIABLES DEL MEDIO DEL TRABAJO	Temperatura	X			
	Higiene	X		X	
	Vibraciones	X			
	Estados de iluminación	X			
	Productos nocivos para la salud	X			
	Medios para desarrollar el trabajo	X	X	X	X
VARIABLES DEL PUESTO DE TRABAJO	Control de las tareas a realizar				
	Diversidad de tareas	X	X	X	X
	Mejora en el uso de habilidades				
	Contenido de las tareas		X		
	Complejidad de las tareas	X			
Responsabilidad de las tareas				X	
VARIABLES DEL AMBIENTE DE TRABAJO	Relaciones interpersonales			X	
	Competitividad			X	
	Apoyo social			X	
	Clima social		X	X	X

Tabla nº 1 Variables relacionadas con el estrés según autores 1. Elaboración propia.

VARIABLES DE ESTRÉS		AUTORES			
		Payne y Fletcher(1983)	Edwards (1988)	Peiró y Salvador (1993)	Gil-Monte (1997)
VARIABLES DEL MEDIO DEL TRABAJO	Temperatura				
	Higiene			X	
	Vibraciones				
	Estados de iluminación				
	Productos nocivos para la salud				
	Medios para desarrollar el trabajo	X	X	X	X
VARIABLES DEL PUESTO DE TRABAJO	Control de las tareas a realizar	X		X	
	Diversidad de tareas		X	X	X
	Mejora en el uso de habilidades			X	
	Contenido de las tareas			X	
	Complejidad de las tareas			X	
	Responsabilidad de las tareas	X	X		X
VARIABLES DEL AMBIENTE DE TRABAJO	Relaciones interpersonales		X	X	X
	Competitividad	X		X	X
	Apoyo social			X	X
	Clima social		X	X	X

Tabla nº 2 Variables relacionadas con el estrés según autores 2. Elaboración propia

2.1.4 Consecuencias de las situaciones estresantes

En este capítulo van a quedar constancia las consecuencias que pueden originar las situaciones de tensión basadas en el estrés. Tal y como se ha visto anteriormente, la capacidad para afrontar estas situaciones de tensión son un parámetro básico e importante de las situaciones tensionales de estrés.

En este sentido y según Hall y Hall (1980) esta situación surge cuando la persona aprecia las exigencias de la situación como distantes respecto a las expectativas que desea conseguir, siendo esos distanciamientos percibidos por el individuo como provocativos del inicio de una situación incómoda, valorando los recursos de los que se dispone de poco adecuados e incluso insuficientes. En esta situación, el individuo realiza varios intentos para aminorar los efectos negativos aunque no siempre lo consigue, en especial si se analizan las repercusiones de esta situación a largo plazo.

Según Peiró y Salvador (1993) ó posteriormente Peiró (1999b) afirman que las fuentes de estrés, junto a las formas de actuación, problemas físicos y mentales, si persisten en el tiempo, pueden ocasionar cambios bruscos para la persona. Por esto, las respuestas hacia las fuentes de estrés son normalmente consideradas efectos mediadores de la relación entre los estresores y la salud, generando a largo plazo unas consecuencias muy importantes.

Algunas de las respuestas físicas del organismo ante situaciones tensionales de estrés se pueden observar en la tabla 3:

Tabla 3.- Respuesta fisiológica al estrés y consecuencia patológica de su continuidad.
Peiró y Salvador (1993).

RESPUESTA	CONSECUENCIA
Movilización de energía a costa de la almacenada.	Fatiga.
Tono cardiovascular y cardiorrespiratorio.	Hipertensión.
Actividad digestiva.	Úlceras.
Crecimiento.	Descalcificación ósea.
Reproducción.	Anovulación, impotencia, libido.
Respuesta inmune y antiinflamatoria.	Resistencia a la enfermedad.
Respuestas nerviosas, incluyendo alteraciones en la cognición y en los umbrales sensoriales.	Degeneración neural durante el envejecimiento.

Los problemas empiezan a parecer cuando las respuestas físicas y mentales hacen aparición repetitivamente en el cuerpo humano ó durante mucho tiempo. En este caso aparecen los que Peiró y Salvador (1993) denominaron “estresores crónicos”. Las repercusiones negativas de las situaciones estresantes, sobre la salud de las personas pueden ser englobadas en tres categorías según estos autores:

- Problemas relacionados con la salud.
- Procesos de cambio en el bienestar y salud física y mental.
- Cambios de conducta con repercusiones directas en el rendimiento laboral y familiar.

Las principales repercusiones relacionadas con las situaciones de estrés son las encuadradas dentro de las enfermedades crónicas. Éstas, según autores como Nixon, Mazzola et al. (2011) son generadas por las respuestas de no adaptación del cuerpo humano ante uno o varios problemas externos. Son generadas, al menos en parte, por la

forma de vida que lleva el individuo, y en este sentido, deben ser objeto de revisión por parte de la persona.

Atendiendo a la clasificación de estos autores, las enfermedades de corazón representan el grupo con más repercusión. Los problemas de tensión, los accidentes relacionados con el corazón e incluso los dolores acusados de cabeza, tienen una especial relación con los problemas de estrés.

Según Peiró (1999b) los tumores cancerígenos también han sido relacionados con la exposición a fuentes de estrés. Estos problemas están también relacionados directamente con la forma de vida ó los estilos de conducta (p.e el beber ó el fumar).

En este sentido, Nixon, Mazzola et al. (2011) expusieron también que la excesiva exposición a fuentes de estrés parece que puede estar relacionada con la progresión del cáncer, aunque hoy en día, no se han encontrado con mucha precisión los mecanismos de avance responsables. Por otro lado, estos autores destacan que las úlceras y otros problemas relacionados con el estomago y con el intestino, forman parte de las consecuencias directamente relacionadas con los estados tensionales de estrés.

Autores como Peiró y Salvador (1993) relacionan dentro de los problemas psicológicos relacionados con los factores generadores de estrés, la ansiedad, la pérdida de creencia en uno mismo, la irascibilidad, la pérdida de motivación personal, los estados de depresión y en última instancia la muerte.

Finalmente Peiró (1999b) estudió un conjunto heterogéneo de repercusiones relativas a los estados de conducta y el desempeño en el puesto de trabajo dentro de la empresa. Como consecuencia de los factores de estrés, en este sentido cabe destacar la pérdida de rendimiento en el puesto de trabajo, la disminución a la hora de tomar decisiones importantes en el mundo laboral, el aumento del número de accidentes y las faltas repetitivas al puesto de trabajo.

En otro sentido Nixon, Mazzola et al. (2011) estudiaron otras conductas en las personas que incluyen el abuso de alimentos como el café, las bebidas o el tabaco, así como ciertos productos farmacéuticos como ansiolíticos ó antidepresivos destacando que van a estar relacionados directamente con los factores generadores de estrés.

A modo de resumen, a continuación se expone una tabla con algunos de los factores físicos relacionados con las situaciones de estrés en el mundo laboral según los autores citados anteriormente.

FACTORES RELACIONADOS CON EL ESTRÉS	Autores	
	Nixon y Mazzola (2011)	Peiro (1999b)
Tensión alta	X	X
Accidentes relacionados con el corazón	X	
Dolores de cabeza	X	
Ulceras	X	X
Problemas de estómago		X
Pérdidas de rendimiento en el trabajo		X
Disminución a la hora de tomar decisiones.		X
Aumento del nº de accidentes laborales		X
Faltas repetitivas en el puesto de trabajo		X
Ingesta de ansiolíticos	X	
Ingesta de antidepresivos	X	
Consumo de bebidas alcohólicas	X	X
Consumo de tabaco	X	X

Tabla nº 4 .Factores generadores de estrés según autores. Elaboración propia.

2.1.5 Estudios de mejora para la prevención del estrés

Kopelman (1985) destacó que todo cambio o modificación en la intervención de cualquier empresa u organización puede afectar a los estados tensionales de estrés que pueden experimentar las personas trabajadoras. Por otro lado, en este capítulo se prestará especial detalle en aquellas que estudian algún factor estresor cuyo principal objetivo va a ser aminorar o eliminar sus repercusiones negativas.

Son numerosos los estudios de mejora que se han tenido en cuenta para la prevención del estrés. En primer lugar se puede destacar que se han planteado varios estudios relacionados con la optimización de las condiciones de entorno en el puesto de trabajo, destacando entre ellas aspectos importantes como el ruido ambiental, los productos tóxicos y los estudios de ergonomía entre otros. Por otro lado, las mejoras profesionales y un buen tratamiento y gestión de los recursos humanos dentro de la empresa, disminuirá notablemente el riesgo de sufrir estrés.

También, no nos podemos olvidar del propio puesto de trabajo, es decir, de las tareas a realizar. En este sentido, estudiar formas distintas de realizar las tareas e incluso darle la importancia necesaria a la realización de la actividad desde los distintos puestos directivos, van a ser una manera eficaz de prevenir el estrés.

Así mismo, aspectos como los cambios frecuentes en los horarios de trabajo e incluso en los ritmos de trabajo, pueden servir para prevenir el estrés, siempre y cuando se tenga un control en todo momento del trabajo que se realiza.

Finalmente se puede mencionar como aspecto importante para prevenir el estrés todo lo relacionado con las variables de apoyo social, conciliación de la vida laboral y familiar, y la realización de actividades de ocio y deporte que se emplearán en el modelo creado en nuestro estudio y servirán de base para la reducción de los niveles de estrés tanto en el mundo laboral como familiar. A continuación se explican todos ellos:

2.1.5.1 Propuestas de optimización de las condiciones de entorno.

En el mundo laboral según Kopelman (1985) las condiciones de entorno en cualquier organización han sido objeto de las leyes, llegando a establecer requisitos mínimos de seguridad e higiene en el puesto de trabajo en temas como el ruido ambiental, productos tóxicos, ergonomía etc. Las empresas están capacitadas para proponer propuestas de mejora de aquellas situaciones que crean principalmente estados tensionales de estrés en las personas trabajadoras.

2.1.5.2 Optimización del puesto de trabajo.

Según Gil-Monte y Peiró (1997) en los últimos tiempos, ha existido una teoría que para obtener buenos resultados en el mundo laboral hay que tener unas características que muchas veces van en contra de los principales principios de la Organización Científica.

Según estos autores se han reforzado la idea de mejorar y optimizar los puestos de trabajo introduciendo en ellos cierta autonomía, cambios en la forma de realizar las cosas, darle identidad a las propias actividades dentro de la organización y en conclusión darle fuerza e importancia a todas las actividades a desarrollar dentro de la propia empresa.

Autores como Kopelman (1985) realizaron experimentos en ciertos contextos del trabajo en empresas destacando que la valía del puesto de trabajo suele tener mayor repercusión sobre la calidad de la propia actividad que sobre la cantidad del trabajo realizado. Por otro lado, destacó que de esta manera se aminoraba el absentismo laboral y aumentaba considerablemente el bienestar en el puesto de trabajo.

También, introdujo el concepto de “grupos de trabajo” que se basaban en la creencia del grupo de personas dentro de la organización o empresa como unidad principal del trabajo y la distribución de actividades dentro del grupo que va a ser el responsable de realización de los trabajos y la planificación de los mismos.

2.1.5.3 Modificaciones frecuentes en los horarios y ritmos de trabajo.

Según Hall y Hall (1980) todos los temas relacionados con los horarios y ritmo de trabajo van a ser un generador principal de estrés en todos los sentidos. Las empresas han propuesto distintas formas de actuar para intentar aminorar los factores generadores de estrés: cambio de horarios más flexibles, reducir los días de trabajo, realizar jornadas de trabajo parciales, rotación de puestos de trabajo etc.

Por otro lado se puede destacar que las organizaciones ofrecen en muchos casos, formación a sus trabajadores y mandos directivos en temas del tratamiento del tiempo, con el objetivo fundamental de optimizar su conocimiento y habilidades en temas como la ejecución, en primer lugar, de actividades importantes, frente a los trabajos secundarios, la delegación adecuada de trabajos y la desaparición del término de urgencia para la ejecución de actividades. Con todos estos cambios introducidos en la organización, se va a poder garantizar la mejora en los niveles de estrés dentro de la empresa.

2.1.5.4 Diferentes estilos de dirección.

Karasek (1979) establece que en cualquier organización, los objetivos marcados por el personal directivo ó dirección, permiten establecer de una forma más precisa las responsabilidades de todo el personal de la empresa, crear un sentimiento de responsabilidad mayor entre los trabajadores, dejar mucho más claras las responsabilidades y expectativas de la dirección e incrementar la confianza de los trabajadores. También, según este autor, se va a mejorar considerablemente la

participación de los operarios a la hora de tomar soluciones ante cualquier problema, reduciendo de esta manera los niveles de estrés en la organización.

2.1.5.5 Mejoras profesionales.

Otros autores como Peiró (1999a) establece que uno de los motores generadores de estrés más importantes mencionado por el personal de dirección y trabajadores profesionales, es el desarrollo del propio trabajo ó carrera dentro de la organización. Según este autor, una de las técnicas que las empresas pueden desarrollar con el objetivo de reducir los índices de estrés en la organización es la planificación y el estudio de las promociones laborales de sus trabajadores dentro de las organizaciones.

2.1.5.6 Tratamiento y gestión de los recursos humanos.

Por otro lado, Peiró y Salvador (1993) estudiaron distintas actuaciones en la programación de los recursos humanos que pueden generar situaciones de estrés ó por el contrario, disminuirlo, en los trabajadores, basándose en la manera en que se ejecuten. En este sentido, la creación de un llamamiento a un puesto de trabajo y consecuentemente la elección de los empleados, puede clarificar enormemente los aspectos de dicho puesto y también el medio social de los mismos, o por el contrario, se puede centrar únicamente en el conocimiento de las ventajas e inconvenientes de cada persona. En este sentido y según este autor, todos los procesos de selección de personal y formación de los mismos, pueden ser fuentes reductoras de estrés, principalmente en las fases posteriores al comienzo de la persona a trabajar en la empresa.

2.1.5.7 Control.

El término control se refiere principalmente al cómo se trabaja, y tiene dos componentes:

1º) Principio de autonomía: hace referencia a la posibilidad que tiene la persona de tomar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades dentro de cada organización.

2º) Desarrollo de habilidades. Este componente se relaciona con el grado en que el trabajo permite a la persona ejecutar ó desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad en su puesto y trabajo variado.

En este sentido, Karasek (1979) define el término del control en un modelo teórico. Este modelo que se introducirá más adelante, toma como referencia cuatro grandes clasificaciones de trabajos u ocupaciones en función de los niveles de exigencias psicológicas y control. En esta teoría, también se introduce la influencia de la variable del control sobre los conflictos en el mundo laboral, que van a tener sus repercusiones directas sobre el estrés.

Este autor, destaca conceptos como la autonomía y las oportunidades de avance y desarrollo en el trabajo que identifican dos características positivas en la definición del control, aunque deja muy claro que no son los únicos. También se deben tener en cuenta otros aspectos del control sobre los tiempos de los que dispone el operario de la organización (paradas, permisos, periodos vacacionales etc.).

Por otro lado, aspectos como el sentimiento de trabajo por parte del trabajador ó el nivel de responsabilidad del mismo, son parámetros importantes que destaca este autor en su teoría.

2.1.5.8 Apoyo social.

El aspecto más negativo según Karasek (1979) para la salud se representa por unas altas demandas psicológicas y un bajo nivel de la variable control traducido en grandes tensiones. Por otro lado, esta variable, según este autor, cobra su importancia en relación al estado de salud de los trabajadores, ya que es una variable de la que se dispone para equilibrar las demandas de trabajo en la organización.

La revisión de este modelo fue realizada por Johnson, Hall et al. (1989) que introdujo a parte de las variables demanda y control, el apoyo social como variable importante dentro del mundo laboral para controlar los niveles de estrés.

Según estos autores, la variable de apoyo social tiene a su vez, dos componentes básicos:

1º) El apoyo de los compañeros de trabajo.

2º) El apoyo de los jefes ó supervisores de las actividades dentro de la organización.

La variable del apoyo social entre trabajadores y mandos directos, tal y como lo explica esta teoría, identifica una característica funcional de las relaciones, mientras la unidad del grupo dentro de la empresa lo engloba dentro de un aspecto emocional, que va representar una variable modificadora del efecto del estrés, de manera que un apoyo social muy alto en el mundo laboral, va a disminuir los efectos de la variable estrés, mientras que si el apoyo social es bajo se van a incrementar dichos valores.

2.1.5.9 Conciliación de la vida laboral y familiar.

Según Artazcoz, Borrell et al. (2004) la conciliación de la vida laboral (trabajo) y familiar (familia) es una técnica que va a facilitar los aspectos de igualdad real entre los hombres y las mujeres reduciendo los niveles de tensión y estrés. Va encaminado a obtener una nueva distribución en la organización ó empresa del sistema social y económico donde, tanto el sector femenino como el masculino puedan hacer una compatibilización real en los distintos aspectos de su vida: el trabajo, la familia y el tiempo dedicado a sí mismo.

Por tanto y según estos autores, la conciliación de la vida laboral y familiar va contribuir a construir una sociedad basada en una mejora en la calidad de vida tanto de hombres como de mujeres reduciendo los niveles tensionales internos de estrés dentro de la organización. También otros autores como Grote, Clark et al. (2004) destacaron la importancia de la conciliación de la vida laboral y familiar en el ámbito del cuidado de niños en sus distintas etapas, y cómo puede afectar a los niveles de estrés dentro del mundo familiar.

2.1.5.10 Actividades de ocio y deporte.

Finalmente, podemos hablar de las actividades de ocio y deporte, ya que se han considerado como variables amortiguadoras del estrés que pueden reducir en muchos casos sus efectos. Así, autores como Rodríguez-Suárez y Agulló-Tomás (2002) en su obra “Psicología social y ocio: una articulación necesaria” remarcan la importancia del ocio para mejorar la calidad de vida y reducir los niveles de estrés. También, autores como Stanton y Howard (1996) y Stanton-Rich y Iso-Ahola (1998) nos apuntan la importancia del campo del ocio para luchar contra el “burn-out” ó síndrome de quemarse en el trabajo.

2.2 ESTRÉS DEBIDO A CARGAS LABORALES

Según Karasek (1979) el estrés se ha definido como " el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento, a ciertos aspectos adversos ó nocivos del contenido, el entorno ó la organización del trabajo". Existen diversos modelos explicativos del estrés debido a cargas laborales.

A continuación se van a explicar los siguientes:

1. Planteamiento tradicional sobre el estrés laboral.
2. Teoría de Peiró.
3. Teoría de relación entre demandas y control.
4. Teoría de relación entre demandas control y apoyo social.
5. Teoría de desequilibrio entre demandas apoyos y restricciones.
6. Teoría de desajuste entre demandas y recursos del trabajador.
7. Teoría orientada a la dirección.
8. Teoría que relaciona el esfuerzo y la recompensa.

2.2.1 Planteamiento tradicional sobre el estrés laboral

Según Peiró (2001) los estudios realizados durante muchos años sobre las situaciones tensionales de estrés en el trabajo han ido confeccionando un modelo que tiene en cuenta distintos puntos significativos (ver figura 6).

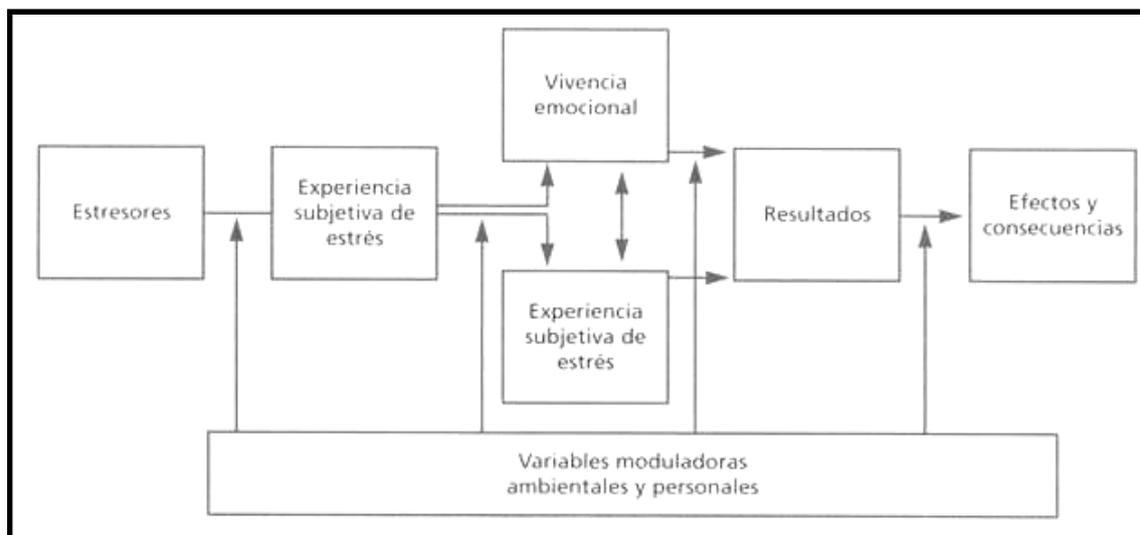
Según este autor, primero, los aspectos relativos del estrés vienen originados por una serie de situaciones de entorno ó personales que se pueden englobar o definir como estresores o fuentes generadoras de estrés. Estas circunstancias son percibidas por el individuo, y entonces comienza lo que se denomina la experiencia de las situaciones tensionales de estrés. A partir de ese hecho, se originan una cúmulo de vivencias tanto físicas como emocionales, al tiempo que comienzan otra serie de hechos para intentar afrontar las situaciones negativas provenientes de esas situaciones tensionales.

Dependiendo del éxito o del fracaso de esa capacidad de afrontamiento de situaciones tensionales y teniendo en cuenta la variable del control del estrés, se observan unos u otros resultados para el individuo, durando más ó menos en el tiempo. Pudiendo tener unos resultados más importantes y duraderos para el individuo. Estas relaciones según Peiró (2001) pueden estar influenciadas por un conjunto de variables de entorno y familiares o personales. Así por ejemplo, surge la variable del apoyo social que es capaz de relacionar las vivencias subjetivas de los estados tensionales de estrés y sus propios resultados reales.

De esta forma, las vivencias del estrés de un individuo, en un entorno donde la variable del apoyo social es alta, reduce sustancialmente los efectos negativos del estrés, mientras que si el apoyo social es bajo, estos efectos negativos se incrementan considerablemente.

Como se estudiará más adelante, son algunas las variables de entorno y familiares las que van a jugar un papel amortiguador de esas situaciones tensionales de estrés, o por el contrario, de no existir estas variables amortiguadoras, los efectos del estrés se incrementarían en gran medida.

Figura 6. Teoría clásica del estrés laboral Peiró (2001)



Ahora se explicará de una manera mas detallada cada uno de los factores incluidos en el modelo clásico.

2.2.1.1 Los generadores del estrés.

El término de estrés comienza con una situación de entorno o familiar que va a influir sobre el individuo, planteando exigencias que la persona deja de controlar ó es incapaz de soportar, perdiendo el control y apareciendo una situación preocupante para la persona según Karasek y Theorell (1990).

Según estos autores, han existido muchas maneras de definir esas situaciones tensionales de estrés. Algunos autores posteriores como Nixon, Mazzola et al. (2011) han estudiado que esos factores de estrés se originan cuando comienza una descompensación entre las exigencias del medio en el que trabaja y las necesidades o recursos que la persona tiene para poder afrontarlas, percibiendo además, que si no se atienden esas exigencias podrían aparecer consecuencias negativas para el.

De esta forma, y según Karasek (1979), si un individuo debe acabar una tarea en un tiempo determinado de dos días y no dispone del tiempo necesario para realizarlo, va a tener repercusiones negativas de importancia para su desarrollo profesional y personal, y por supuesto, experimentará altos niveles de estrés. Hay que destacar, según este autor, que esas demandas no siempre se originan por el propio trabajo en sí, hay veces que los propios individuos se ponen necesidades tan altas en el mundo laboral que más tarde no van a poder llegar a cumplir, generando altos niveles de estrés.

Por otro lado, y según Karasek y Theorell (1990) las exigencias no tienen porque ser del propio individuo, a veces pueden provenir del entorno. De hecho, en el modelo que plantean estos autores, se denota que las vivencias de las situaciones tensionales del estrés aparecen cuando las exigencias laborales son altas, y a la vez, el control de la persona es bajo (por falta de necesidades o recursos). En este caso, estos autores diferencian cuatro clases de situaciones en el trabajo en función de la mezcla de niveles altos o bajos de las exigencias y del control.

De esta forma y según el modelo de Karasek (1979) una tarea con un nivel de control bajo y el nivel de carga alta, será una tarea bastante estresante, porque el individuo no puede responder a esas exigencias al no tener control sobre dicha tarea. Por otra parte, una tarea con nivel de exigencia alto, pero con un cierto control por parte del individuo, llegará a ser una tarea activa aunque no tiene que experimentar estrés. Por otro lado una tarea con niveles de exigencia bajos y un nivel bajo de control por parte de la persona,

va da dar lugar a una tarea poco estresante. Finalmente, una tarea con un alto nivel de control del trabajador pero con un valor de exigencia bajo desencadenaría en una tarea con bajo nivel de estrés (véase figura nº 7).

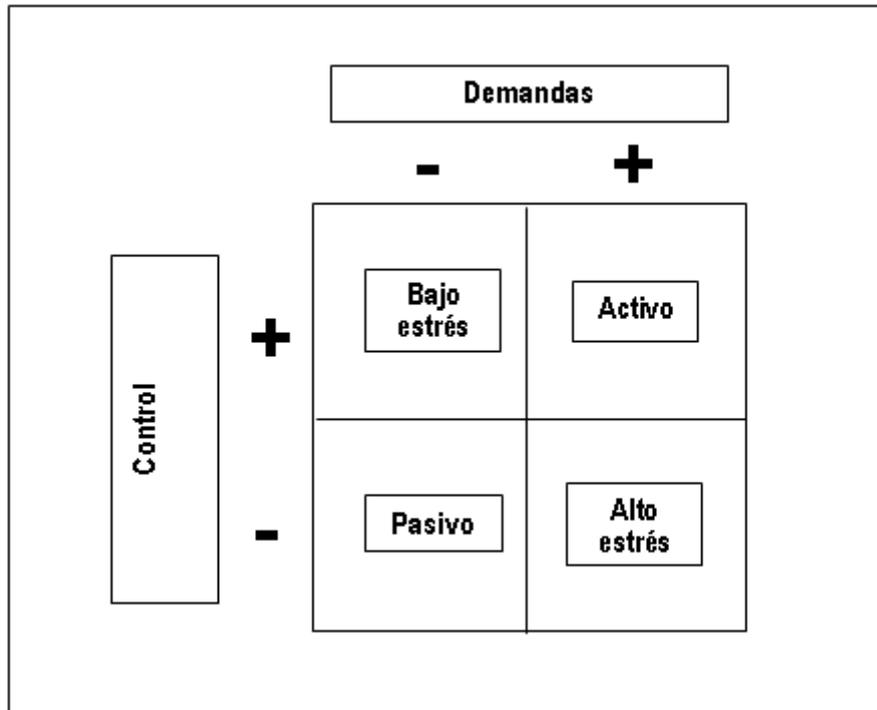


Figura 7. Teoría de interacción entre demandas y control Karasek (1979).

Diversos autores, han remarcado que la principal característica de un generador de estrés es el descontrol entre lo que desea el individuo y lo que realmente ocurre. En este sentido Edwards (1988) plantea que esas diferencias en la medida en que se alcancen ó superen unos niveles determinados, provocan situaciones estresantes.

Por otra parte Warr y Jackson (1987) han identificado otro aspecto de los estímulos y situaciones de estrés para los individuos, estando relacionados con la cantidad e intensidad de los mismos. Estos autores estudian que ciertas estímulos van a empeorar el estado psíquico de la persona asemejándolo a los efectos adversos en el organismo del individuo que van a producir distintos niveles de complejos vitamínicos.

De esta forma, por ejemplo niveles bajos de vitaminas producen también efectos negativos en la persona. De la misma forma que niveles muy pequeños de autocontrol y diversidad van a perjudicar notablemente tanto a la salud física como a la mental.

Pero según Warr y Jackson (1987), existen complejos vitamínicos en los que altos niveles de ellos son malignos para el cuerpo humano (p.e la vitamina A y la D) y de modo similar, hay aspectos del mundo laboral que en exceso también pueden provocar niveles altos de estrés, por ejemplo la variedad.

Como se puede ver que la definición de determinados parámetros ó factores que originan situaciones estresantes, se ha formulado de distintas maneras por distintos autores teniendo grandes implicaciones sobre los estados tensionales de estrés en el mundo laboral.

2.2.1.2 Las vivencias del estrés a lo largo del tiempo.

Autores como Lazarus y Folkman (1984) afirman que los posibles generadores de estrés van a originarse cuando el individuo los siente como una amenaza con repercusiones negativas. Por esto, la apreciación de este aspecto como una situación tensional estresante es muy importante en la experiencia del estrés. Dichos autores han diferenciado entre una percepción primaria y una percepción secundaria por parte de la persona en la situación de inicio del estrés.

Estos autores y posteriormente Peiró y Salvador (1993) destacan que en la percepción primaria, los individuos identifican la situación de un determinado suceso, para ellos, como poco representativo, bueno ó negativo. En este caso, se estudia que el suceso tiene un carácter maligno para el individuo. Mediante un proceso de percepción secundaria, los individuos valoran y estudian la forma de poder afrontarlo y las posibles repercusiones que podrían tener en función del éxito ó del fracaso de esa capacidad de afrontamiento. Todas estas apreciaciones, en la forma que se desencadenen situaciones negativas, hacen aparecer la vivencia de las situaciones tensionales de estrés.

a) Experiencias emocionales sobre el estrés.

La vivencia de las situaciones tensionales de estrés asociada a experiencias y aspectos emocionales de la persona, y cada vez más, a medida que pasan los años, autores como Lazarus (1993) han intentado transmitir la importancia de estos aspectos. Este autor expone la importancia de definir las situaciones tensionales de estrés como una emoción percibida por la persona. Destaca que esta forma de definir el estrés da mucha más

información sobre la vivencia del individuo y las posibles respuestas de conducta ante esas vivencias de la persona.

Por otra parte, el estudio de esas vivencias a partir de situaciones tensionales de estrés, y según este autor, hace más hincapié en los generadores o fuentes de la vivencia aunque la propia vivencia asociada al estrés queda escasamente definida.

Por ejemplo según Lazarus (1993) ante una experiencia tensional de estrés causada por una mala relación con un encargado, el análisis de las experiencias basadas en la emoción, permiten saber si la respuesta será de sorpresa ó decepción entre otras posibilidades, proporcionando información importante sobre los aspectos de conducta que procederán a esa experiencia. De esta forma, el análisis del estrés como una emoción, puede caracterizarse como una buena solución en el avance del estudio de la variable del estrés.

b) Técnicas para afrontar el estrés.

Una de las formas de afrontar el estrés según Peiró y Salvador (1993) viene representada como la unión de esfuerzos tanto de conducta como cognitivos para controlar las exigencias tanto internas como externas de la persona por una situación de estrés en un determinado entorno.

Estos autores distinguen una clasificación como técnicas dirigidas a controlar, reducir e incluso eliminar los factores o fuentes de estrés. Por un lado, una primera clasificación que se encamina a cambiar la percepción de dichos estresores y una segunda clasificación que trata de que esas vivencias no repercutan de forma negativa sobre las respuestas psicológicas del individuo, como por ejemplo la relajación.

Otros autores como Gil-Monte y Peiró (1997) plantean otro tipo de técnicas que pueden resultar menos prácticas como la negación u omisión del factor generador de estrés. Según estos autores, los individuos recurren a unas técnicas de afrontamiento u otras en función de su vivencia previa y de los resultados obtenidos en ocasiones anteriores.

De esta manera y según Peiró y Salvador (1993) se puede decir que la fuerza de la constancia para combatir esa situación de estrés será una de las características que va a establecer la prioridad a la hora de elegir la técnica de afrontamiento más adecuada planteada por otros autores. De todas las formas, si una técnica se emplea y no

constituye una solución al problema, el individuo va a intentar utilizar otra para resolver la situación de la manera más rápida según este autor.

c) Resultados obtenidos sobre las experiencias de estrés.

Son multitud los avances de carácter mental y psíquico que la investigación ha destacado con relación a las vivencias de las situaciones tensionales de estrés si éstas no han tenido la capacidad de poder ser afrontadas por las personas a lo largo del tiempo.

En este sentido se puede destacar a Gil-Monte y Peiró (1997) que denominaban “desgaste psíquico”, a factores relacionados con la depresión, falta de autoestima, malestar físico y mental y poco compromiso con las tareas laborales. Estos autores, destacan importantes factores estresantes de tipo físico, como los problemas de sueño, dolores de cabeza y en articulaciones entre otros. Posteriormente autores como Nixon, Mazzola et al. (2011) darán mucha importancia a la relación entre las problemas físicos y las situaciones tensionales de estrés.

d) Consecuencias del estrés laboral.

Las consecuencias de las situaciones de estrés en el trabajo, si se comparan con los resultados, ponen de manifiesto que las distintas vivencias del individuo son más duraderas y estables en el tiempo. De esta manera autores como Gil-Monte y Peiró (1997) identifican que si la experiencia de una situación estresante muy fuerte no se controla puede llegar a tener repercusiones negativas sobre el individuo. Todo esto se puede traducir en problemas de corazón, estomacales, crisis de ansiedad etc., con resultados más ó menos peligrosos para la salud de las personas.

En otro sentido y según Peiró y Salvador (1993) los resultados de las situaciones de estrés en el trabajo no afectan únicamente a los individuos que lo viven. Las repercusiones pueden incidir también en la empresa. De esta forma, las posibles consecuencias de las situaciones tensionales del estrés en el mundo laboral se plasman en resultados negativos para la organización como errores, faltas al puesto de trabajo, poco rendimiento etc.

2.2.1.3 Necesidades de cambio en el enfoque tradicional

En este capítulo se van a explicar los razonamientos que Gil-Monte y Peiró (1997) consideran sobre el modelo clásico. El modelo de estrés clásico ó tradicional que se ha estudiado engloba las principales investigaciones acerca de los estados tensionales de estrés de los últimos cincuenta años. Pero en este sentido, se pueden verificar una serie de planteamientos sobre el estrés que no han sido contemplados:

Todo el estudio realizado sobre el planteamiento tradicional ha considerado a la persona como centro de partida del planteamiento acerca del estrés. Este factor en todos los estudios, ha sido una vivencia individual, aunque evidentemente también puede estar influenciada por sucesos de carácter social.

Esta teoría parte de la definición de descontrol como fuente principal del estrés. Los estados tensionales del estrés aparecen como la conclusión de un descontrol entre las exigencias y los recursos, entre los deseos de la persona y la propia realidad o entre las exigencias y la variable del control que tenga cada individuo para poder afrontarlo.

Esta teoría ó modelo se puede definir como muy diferencial. Trata de exponer las características de la vivencia del estrés, generalmente estudiadas a partir de los generadores o factores que las originan, con el resultado de poder ver las diferencias en ellas para distintos individuos. Por otra parte, en este sentido, se exponen las características individuales principales que van a permitir diferentes conclusiones y niveles de exigencia ante las vivencias de la persona de la variable estrés.

Los estudios de los autores tratan principalmente de que la persona es el objetivo básico en la capacidad de afrontar las situaciones estresantes. Por lo general, las vivencias de esta variable han de ser gestionadas por la propia persona.

El factor del estrés ha sido definido como generador de consecuencias negativas para el bienestar tanto físico como mental, y en conclusión, se ha estudiado principalmente en su vertiente contraria de “no estrés”

Todas estas teorías, han permitido establecer un contexto muy importante según autores como Peiró y Salvador (1993) en la obtención de resultados. Pero por otro lado, se han creado algunas limitaciones en ciertos temas relacionados con la variable del estrés que van a ser necesarias replantearse para adaptarse a las exigencias actuales.

Autores como Edwards (1988), entre otros, exponen que en el mundo laboral se han ido originando varios cambios que hay que tener en cuenta a la hora de estudiar la variable del estrés.

1º En el mundo laboral está cambiando la actividad principal del esfuerzo físico a otra actividad como es el trabajo psíquico y mental, de estudio de información, resolución de inquietudes y problemas, de gestión de la información, etc. Por otro lado, con mucha frecuencia cada vez mayor, en el trabajo se necesita gestionar el desconocimiento y en muchos casos las situaciones de discrepancias y diferencias entre los trabajadores. Teniendo en cuenta los cambios en el medio de trabajo y su inmediatez en la generación de esas transformaciones, así como la dificultad a la hora de ejecutar ciertas tareas en el trabajo es cada vez más normal la gestión del desconocimiento.

2º Por otro lado, se certifica un aumento de las tareas a realizar en equipo y de los grupos de trabajo. Esta situación necesita de otro tipo de habilidades para su buen desempeño y funcionamiento y confunde los límites en la distribución de los puestos de trabajo.

3º Según autores como Lansisalmi, Peiró et al. (2000) cada vez es más normal que un mismo individuo necesite trabajar en su horario laboral con distintas personas que presentan características muy distintas entre ellas. En este aspecto, es imprescindible para el trabajador tener las herramientas necesarias para realizar labores en grupo en cada caso.

Según Gil-Monte y Peiró (1997) si nos fijamos en los cambios del trabajo, se puede destacar un aumento en la flexibilidad, traducido en mayores rotaciones en los puestos de trabajo, mayores tipos de contratos de trabajo, dedicaciones, horarios de trabajo etc. Y también una gran diferencia en la formación de cada empleado dentro de la organización, permitiendo una mayor flexibilidad en el mundo laboral.

4º Por otro lado autores como Lazarus (1993) destacan los avances que ha habido en el entorno laboral y en el tipo de trabajo realizado en los últimos tiempos. Se ha aumentado considerablemente la realización de tareas en el sector servicios, produciéndose grandes cambios en el trabajo. Aparecen aspectos importantes que el trabajador tiene que tener en cuenta entre proveedores y clientes así como en su tarea

relacionada con los estándares de calidad hacia los mismos y por su puesto el aumento en el contenido del trabajo con cambios importantes en este sector.

5° Otros autores como Gil-Monte y Peiró (1997) afirman que las empresas en las que se encuentran los trabajadores también están sufriendo importantes cambios que van reduciendo los estados jerárquicos dentro de la empresa, sustituyéndola por lo que se denomina “relaciones de mercado” entre proveedores y clientes caracterizadas por los servicios de calidad que se proporcionan a los demás.

6° Autores como Lazarus (1993) destacan que estas transformaciones han producido también cambios psíquicos y mentales en las personas trabajadoras. Si en este caso se define esta situación como el conjunto de deseos y objetivos que van a regular la relación entre el individuo y la empresa, se puede observar que en la situación de transformación que se vive, surgen reconsideraciones importantes a nivel psicológico, que a menudo, van a ser tomadas tanto por la empresa como por el trabajador como ruptura de los contratos establecidos entre ambos. En este sentido va a ser necesario encontrar nuevos esquemas tanto por parte de la organización como del trabajador en el ámbito psicológico.

Todos estas transformaciones que se han expuesto según autores como Newton (1995) están originando otros cambios en la manera de tratar la capacidad y formación en el desarrollo profesional de los empleados de la organización. Cada vez más los trabajadores van a ser responsables de su formación y preparación para obtener mejores desarrollos en su carrera profesional.

Por otra parte Gil-Monte y Peiró (1997) destacan que los trabajadores tienen que ser conscientes y más responsables en su desarrollo profesional, ya que cada vez menos el trabajador va a desarrollar sus conocimientos en una única empresa, produciéndose saltos de una a otra.

Como se puede observar, para este autor, todas estas transformaciones van a suponer cambios de relevancia en el trabajo, en la manera de organizarlo y también en las propias organizaciones donde se desarrolla la actividad.

Según otros autores como Pascal (1996) todos estos cambios van a fomentar la formación y el aprendizaje continuo para que el empleado se encuentre formado y

preparado para nuevas exigencias y transformaciones. Según este autor es importante identificar los problemas e inquietudes que surgen de todos estos cambios con una probabilidad alta de tener buenos resultados y va a requerir una elevada investigación sobre el tema. También estudiar todos los efectos que surjan tanto positivos como negativos será imprescindible en este campo.

7º Lansisalmi, Peiró et al. (2000) consideran que también tiene su importancia el estudio individualista del concepto del estrés frente a la definición más colectivista del mismo que tienen otros autores como Peiró (1999a).

8º También hay que destacar el impacto que el factor del estrés tiene sobre el bienestar y la salud de los trabajadores produciendo desgastes y deterioros que van a influir negativamente en el desarrollo personal y profesional del trabajador según Nixon, Mazzola et al. (2011).

Por último, destacar los estudios de Peiró (1999a) sobre los factores del estrés englobados en una política global dentro de la empresa sin contemplar únicamente los factores de estrés relacionados con el propio individuo y su puesto laboral.

2.2.1.4 Distintos puntos de vista al planteamiento tradicional.

Otro punto de vista referente al enfoque tradicional que debe cambiar según Lansisalmi, Peiró et al. (2000), es el que considera que los estados tensionales del estrés se generan como un aspecto individual no deseable y que tiene que estar controlado, ya que muchos investigadores intentan estudiar los aspectos y variables que entran en juego entre las experiencias objetivas y los deseos del trabajador.

Según estos autores los aspectos que deberían cambiar con respecto al planteamiento tradicional se recogen en cinco apartados:

- a) El planteamiento del individuo de vivir controlando los factores tensionales de estrés.
- b) La consideración de la persona como generador principal de estrés.
- c) El considerar las situaciones tensionales de estrés normales en el trabajador.
- d) La manera de prevenir las fuentes de estrés y la capacidad de afrontar esas situaciones.

e) Las situaciones de tensión de estrés hay que considerarlas como un problema de salud laboral.

También por otro lado autores como Newton (1995) ha plasmado en sus estudios ciertas sugerencias ó críticas a tener en cuenta al planteamiento clásico.

1. Demasiada puntualización en considerar el factor del estrés de una forma individual, y fuera de contexto. Los estudios de las situaciones que afectan al estrés casi no han tenido en cuenta los factores de socialización dentro de la organización, existiendo demasiados intereses políticos en las empresas y también en la sociedad.

2. Este autor hace mención, que en muchos casos se culpa principalmente al trabajador de sus propios problemas, destacando principalmente la incompetencia para poder superarlos en vez de estudiar la posición de la que parten, es decir, el porqué surgen. Existiendo de esta manera diferentes conceptos del estrés en las distintas estructuras sociales.

3. Este autor, critica que cuando se habla de estrés, se incita a que la sociedad tenga un falso conocimiento que no le permita descubrir realmente el porqué de los problemas, generando de esta manera situaciones tensionales encaminadas hacia el estrés.

2.2.2 Teoría de Peiró “El estrés como fenómeno colectivo “

Teniendo en cuenta todo lo expuesto anteriormente resulta viable un modelo alternativo al planteamiento clásico del estudio de las situaciones tensionales del estrés que tenga en cuenta esta situación a nivel colectivo y que así pueda analizar la experiencias compartidas por los generadores de estrés que están presentes sobre algún grupo de individuos ó algún colectivo específico, y también las características estructurales que marcan las experiencias compartidas de esta situación.

De esta manera, es importante destacar a Peiró (1999b) como impulsor en este campo donde para él, los colectivos sociales y las uniones entre grupos las considera como el objeto fundamental del factor de estrés. Por otro lado, también hay que tener en cuenta que las vivencias subjetivas del estrés no se pueden entender de una manera optima si se desvincula a la persona de su entorno (especialmente el entorno social) y tampoco se puede entender como capaz de actuar sobre el mismo.

Por otra parte, este autor remarca que no se puede dejar a un lado que las diferencias entre la sociedad y la empresa muestren una desigualdad con las personas que perciben su situación.

Otros autores como Lansisalmi, Peiró et al. (2000) tienen en cuenta que la consideración de técnicas colectivas para afrontar los niveles de estrés y de los problemas que lo originan, va a permitir que los individuos reduzcan sus creencias de incompetencia traducidas en fracaso al afrontar con técnicas individualistas aspectos del estrés que van a tener su procedencia a nivel colectivo.

En este modelo propuesto por Peiró (2001), (véase figura 5), se hace mucho hincapié en un estudio de los factores de estrés colectivos, que no van a depender solo de las desigualdades entre las exigencias y los recursos del individuo, sino de todo un colectivo, lo que va a extender el estudio a temas estructurales y de grupo en relación de los estados tensionales de estrés.

El modelo también se centra en el estado de emociones compartidas con otras personas y por lo tanto, también se tiene en cuenta el estado emocional de ese colectivo que va a permitir un mejor entendimiento de los factores de grupo y sus técnicas para afrontar los problemas.

Finalmente, el estudio de las conclusiones y resultados colectivos y no únicamente individuales, va a generar nuevas aportaciones importantes.

En este sentido Peiró (2001) genera una definición de estrés en el trabajo desde un punto de vista colectivo y no individual. Los resultados más relevantes han sido los siguientes:

A lo largo de estos últimos años la variable del estrés se ha introducido como un concepto reconocido socialmente, estado relacionado, en muchos casos, al mundo laboral y al trabajo. De hecho, las distintas encuestas sobre condiciones en el terreno laboral, han reflejado que se trata de un aspecto muy extendido y son muchos los factores de estrés que generan esta vivencia laboral, que suele estar relacionada con repercusiones negativas también estudiado posteriormente por Lansisalmi, Peiró et al. (2000).

De esta manera en el año 1996 según Pascal (1996) en la segunda encuesta europea de condiciones de trabajo entre casi 18000 empleados trabajadores de los 15 estados de la Unión Europea el 44% de los encuestados reflejaban que su ritmo en puesto de trabajo era muy alto. En esa encuesta, se ponían de relieve muchas vivencias con respecto al estrés en el trabajo.

Por otro lado posteriormente, en la cuarta encuesta nacional sobre condiciones de trabajo en España, realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (1997-2000), se proporcionan datos relacionados con los problemas de estrés de la población española.

Según Peiró (1999b) de esta manera se puede decir que ha ido aumentando la importancia sobre los temas relacionados con el estrés en nuestra sociedad, como también ha ido creciendo el número de investigaciones al respecto sobre este tema. El estrés ha sido estudiado desde distintos ámbitos como la biología, ingeniería, la psicología y otras ciencias según INSHT (1997). Pero estos estudios destacan importantes limitaciones al no considerar indicaciones colectivas de los factores generadores de estrés que van a estar muy representados en el mundo laboral.

En el terreno de la Psicología en el mundo laboral y de las empresas según Peiró (1999b) se han estudiado diversos modelos que han identificado aspectos importantes. Entre esos modelos van adquiriendo cada vez más importancia los que se centran en aspectos ínter activistas, contemplando varios entornos sociales.

Otro de los aspectos que este autor junto con otros como Lazarus (1993) introdujeron en sus investigaciones, fue el cómo prevenir los riesgos físicos y mentales en el mundo laboral. Según autores como Pascal y Damien (2001) el análisis de las situaciones tensionales de estrés en el trabajo va a permitir volver a definir un conjunto de teorías y estudios contemplados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Como es bien sabido, en esta disposición se contemplan aspectos físicos, psíquicos y mentales desde distintos puntos de vista:

- 1.- Como generadores de riesgos. (p.e los factores de estrés de carácter psíquico y mental).

2.- Como factores que influyen sobre el estado débil de los empleados ante distintos riesgos laborales. (p.e los estados de fatiga y tensión en el trabajo).

3.- Como obstáculos ó necesidades disponibles en la empresa para intentar evitar los riesgos. (p.e los aspectos relacionados con la información, comunicación etc.).

4.- Como repercusiones negativas y malignas de esos riesgos. (p.e. los estados de depresión en el trabajo o similares).

La metodología colectiva en la investigación de los factores de estrés, sus experiencias, y sus repercusiones genera nuevas teorías que engloban todos esos parámetros y al estudiarlas desde el punto de vista colectivo genera fenómenos que no se tienen en cuenta desde un planteamiento individual según este autor.

Esa teoría según Peiró (1999b) destaca modificaciones importantes en el estudio de los riesgos físicos, psíquicos y mentales en la manera en que éstos pueden desaparecer o en el peor de los casos, controlados para prevenir sus aspectos malignos para la persona.

En este apartado se ha estudiado, en primera instancia, el planteamiento tradicional de los factores tensionales del estrés en el trabajo, identificando más tarde los aspectos de una teoría que trata de dar un paso hacia delante de dichos estudios, teniendo en cuenta sus aspectos sociales y colectivos en el mundo laboral actual.

Una vez expuesto la teoría de Peiró de estrés en el trabajo, se va a estudiar uno de las teorías básicas de Karasek (1979) que va a interrelacionar una serie de variables importantes como son las exigencias en el trabajo y el control por parte del trabajador.

2.2.3 Teoría de relación entre demandas y control

Las situaciones tensionales de estrés son el resultado de la unión entre las altas exigencias psíquicas y mentales y la baja autoestima para decidir que opción tomar en distintas situaciones dentro del mundo laboral, es decir el bajo control. El nivel de exigencias en el trabajo según Karasek (1979) normalmente se deriva del nivel productivo de la organización, mientras que la variable del control va a depender en mayor medida de la propia estructura de la empresa dentro de su organización interna.

Según este autor las altas exigencias pueden surgir por ritmos de trabajo altos, por el volumen de trabajo elevado, por la realización de un mismo trabajo con distintas ordenes de los superiores, por exigencias problemáticas, por el excesivo nivel de concentración en el puesto de trabajo, por el número de paradas que haya que hacer y por la dependencia de los demás compañeros dentro del mismo sistema productivo (p.e trabajos en cadenas de producción).

Según Karasek (1979) la variable del control se va a encuadrar dentro del conjunto de necesidades que el empleado tiene que realizar frente a las exigencias impuestas; va a venir determinado tanto por su nivel de cualificación y capacidades como por su capacidad de autonomía y de decisión en la toma de ideas o soluciones sobre aquellas tareas que afectan a los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Teniendo en cuenta esta teoría, y posteriormente autores como Karasek y Theorell (1990) puntualizan que los altos niveles de tensión aparecen cuando se dan en conjunto las altas cargas psicológicas con un bajo dominio del trabajo a realizar, al tener que decidir sobre algún aspecto en sus labores. Los demás supuestos según estos autores dentro del trabajo serían considerados como situaciones poco estresantes (baja exigencia y alto control). Otra opción sería la de cargas altas y alto control del trabajo a realizar, donde el empleado tendrá un carácter muy activo.

Por el contrario cuando los niveles de exigencia son bajos y los niveles de iniciativa en la toma de decisiones también lo son, se estaría hablando de un trabajador pasivo, según Karasek (1979).

Por lo tanto, los niveles tensionales de estrés en el trabajo aparecen cuando las exigencias laborales son elevadas y al mismo tiempo, los niveles de iniciativa en la toma de decisiones, es decir el control, son muy bajos según los autores anteriormente citados.

Esta teoría según Collins y Karasek (2010), se relaciona directamente con una mayor probabilidad de problemas de corazón, con trastornos psíquicos, mentales y también con problemas físicos asociados con los músculos, piernas, brazos y muñecas del trabajador. Por otro lado, estos autores destacan que la motivación en el trabajo se aumenta a medida que se incrementan las exigencias y la toma de decisiones en el mismo.

2.2.4 Teoría de relación entre demandas, control y apoyo social

En este modelo se pueden citar a autores como Johnson, Hall et al. (1989) y Karasek y Theorell (1990) que van a mejorar la teoría ó el modelo de relación de exigencias y control, añadiendo una variable importante que va a ser el apoyo social, como variable amortiguadora, de tal manera, que con un alto nivel de apoyo social en el puesto de trabajo van a disminuir las consecuencias del estrés, mientras que si el apoyo de nuestros compañeros ó jefes es bajo, los niveles de estrés van a aumentar considerablemente.

Según Karasek y Theorell (1990) un aspecto a tener en cuenta dentro del apoyo social es poder cuantificar la cantidad y la calidad de esta variable en relación con las personas de la misma y superior categoría en el trabajo. Cuando esta situación ocurre (apoyo social entre compañeros y jefes), y es adecuado, puede servir como variable moduladora de los factores de estrés originados fundamentalmente según estos autores por la mezcla de las altas exigencias laborales y los niveles bajos en la toma de decisiones.

Con esta teoría y según Johnson, Hall et al. (1989) la prevención de los factores de estrés en trabajo se realiza mejorando las necesidades laborales, aumentando los niveles de control del empleado, sobre sus condiciones en el trabajo y por su puesto aumentado la variable del apoyo social entre sus compañeros de trabajo y sus superiores (véase figura 8).

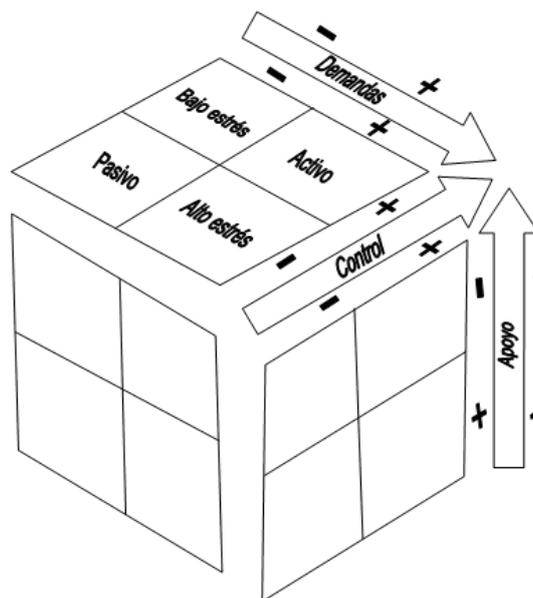


Figura 8 Teoría de interacción entre demandas control y apoyo social Karasek y Theorell (1990).

Según Karasek y Theorell (1990) la variable del apoyo social se ha empleado de muy distintas formas a través de los tiempos: como argumento social, como apoyos sociales importantes, como opción de tener amigos confidentes a los que se les puede contar inquietudes personales y también como compañía en ciertos momentos. Todo esto, adquiere un aspecto positivo sobre el bienestar de las personas y por su puesto sobre los factores tensionales de estrés.

Autores como Schaefer, Coyne et al. (1981) han hablado del apoyo sentimental, de una manera más real y formal, mientras que otros como House (1981) distinguen entre el apoyo sentimental (como aspectos de llevarse bien , tener confianza etc.), el apoyo real ó instrumental (son las formas de actuar o acciones reales dirigidas a resolver una situación complicada de una persona que tiene un problema), el apoyo de información (se refiere a todos los datos útiles necesarios para solucionar el problema) y el apoyo de valoración (todos los datos obtenidos para la evaluación de uno mismo).

De todas las formas y según Barrera Jr (1986) la variable del apoyo social integra cuatro aspectos importantes: la ayuda hacia la dirección, el apoyo hacia el personal no directivo, las relaciones sociales positivas y el apoyo real.

Por tanto y según este autor, el apoyo social en el mundo laboral se sitúa en las relaciones entre compañeros, y entre personal de inferior ó superior categoría, pudiéndose ver influenciado por las modificaciones de la empresa y el ambiente en el puesto de trabajo.

2.2.4.1 Consideraciones importantes del modelo.

Los autores Karasek y Theorell (1990) establecen en su teoría, en primera instancia, el potencial riesgo de tener problemas de salud debido a los factores de estrés; en segundo lugar establecen la interacción con una actitud activa y pasiva dentro del mundo laboral. De esta manera, surgen dos estados distintos, el de tensión estresante y el de formación continua en el trabajo. Estos dos estados son claramente independientes, lo que constituye una de las características propias del modelo (estructura en dos dimensiones).

La distinción principal con otras teorías sobre el estrés se centra, en que en este modelo el aspecto principal de un entorno laboral sometido a situaciones o factores de estrés es que a la vez genere demandas y establezca límites en las capacidades de acción del individuo. De esta manera y según Johnson, Hall et al. (1989) y posteriormente Karasek y Theorell (1990) afirman que un entorno laboral con estrés origina el descontrol de las exigencias impuestas en el puesto de trabajo.

- **El nivel de exigencia.**

Es el parámetro que identifica si un control pequeño de nuestro trabajo lleva a una actitud pasiva o a un elevado estado tensión mental, o dicho de otra manera, los niveles de control van a determinar si las necesidades dentro del puesto de trabajo conducen a aprender técnicas para solucionar problemas ó a crear estados fuertes de tensión.

Según Karasek (1979) la combinación de las dos variables básicas de su modelo (demandas y control) genera varios estados psicosociales, con sus consecuencias directas para el bienestar de la persona y de su conducta hacia los demás.

- **Riesgo de enfermedad y tensión psíquica y mental.**

La línea diagonal que se muestra en la figura 9 explica las consecuencias en el bienestar del trabajador. Disponer de un puesto de trabajo con elevadas exigencias y un control del mismo muy bajo, va a predecir un riesgo alto de tensión psicológica traducido en un problema de salud. Las exigencias laborales según Karasek (1979) tienen más repercusiones negativas si se originan en combinación con una imposibilidad de tomar decisiones en relación con sus tareas en la empresa. Si las demandas son tan altas y el empleado no puede soportarlas, o si éste no tiene fuerza para intervenir en sus formas de conducta y poder adaptarse, la situación va a generar un estado tensional de estrés aumentando los problemas de salud en su cuerpo, desencadenando un riesgo alto de enfermedad o incluso de muerte.

Esta va a ser la principal característica de la teoría de este autor que posteriormente utilizarán otros como Theorell (1992) donde los estados mas bajos de bienestar psíquico y mental y los valores mas altos de síntomas y problemas de salud van a encontrarse en el sector de alta tensión (véase la figura 9). Esto está relacionado con problemas de

corazón, respiratorios, alérgicos, piernas, brazos etc. En el lado opuesto de esta diagonal se encuentra el sector del bajo estado tensional de estrés.

Según estos autores, en la posición en la que el empleado tiene un buen control de su trabajo pero las demandas son escasas se estaría hablando de estado de relajación por parte del trabajador.

- **Conductas activas o pasivas.**

Según Karasek (1979) la línea B del diagrama de la figura 9 expresa las repercusiones que las condiciones psíquicas y sociales originan en las conductas de las personas trabajadoras. Tareas activas son aquellas donde las demandas son muy altas, pero la empresa permite al individuo disponer de un alto estado de decisión para intentar combatirlos, creando así el resultado de esa mezcla en un desafío para el trabajador. Esta ubicación en la teoría expuesta adelanta lo que denomina “factor de estrés positivo”, el aspecto que aumenta la autoestima en uno mismo así como las probabilidades de crecer y desarrollarse laboralmente. En esta situación, se va generar la creación de novedosos estados de conducta y capacidades basadas en la vivencia psíquica y social de las tareas realizadas en la organización.

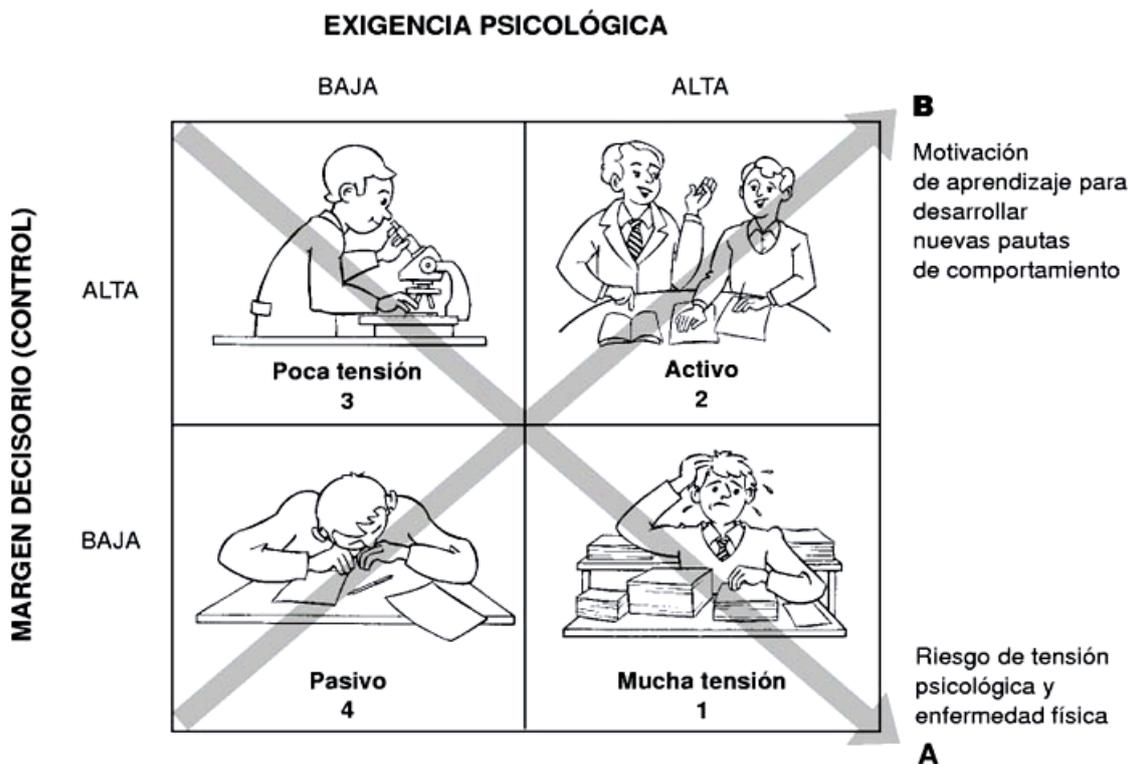


Figura 9 Teoría de exigencias psicológicas-control según Karasek (1979).

En este sentido se trata de tareas en las que el individuo experimenta una alta tasa de control en su puesto de trabajo, y también de poner a prueba todas sus vivencias aprendidas. En este caso, gran parte de los factores estresantes presentes en la realización de las tareas, se transforman en acción por lo que de esta manera no quedan casi residuos de tensión que puedan producir ó generar problemas en el individuo.

Según Theorell (1992) en este caso la persona tiene la capacidad para decidir el mejor camino para actuar y poder así eliminar el factor estresante originado; también puede corroborar la efectividad de las situaciones seleccionadas con fuerza si han funcionado correctamente o cambiándolas si han funcionado mal.

Por otro lado, las tareas pasivas serían aquellas que no necesitan demasiada energía, aunque no destacan ninguno de los puntos deseables para el estado de relajación del trabajador. En contra de lo que pudiera creerse, y según este autor, esta situación origina un medio laboral poco deseable que puede provocar un agorramiento o pérdida progresiva de los aprendizajes del trabajador. Según Karasek (1979) pueden originar con el paso del tiempo una carencia en el estado de motivación en el mundo laboral. De esta forma se empezarían a generar problemas desde el punto de vista psíquico y social, después de entrar en el estado de tensión elevada.

2.2.5 Teoría de desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones

La teoría de la falta de estabilidad entre las exigencias, apoyos y limitaciones propuesta por Payne y Fletcher (1983) destaca que las situaciones tensionales de estrés en el trabajo son las conclusiones de la escasez de estabilidad entre los tres aspectos laborales siguientes:

Exigencias laborales: indican el trabajo y su entorno que contiene aspectos técnicos, económicos, innovadores y de relaciones entre trabajadores.

Apoyos en el trabajo: reflejan el nivel con que el entorno laboral tiene recursos a disposición de sus empleados que van a tener una cierta importancia para satisfacer las exigencias en el trabajo. En este sentido, pueden ser de tipo innovador, económico, de soporte técnico, etc.

Limitaciones en el trabajo: en este caso se definen como restricciones que empeoran o impiden la realización de las tareas laborales debido a la falta de recursos que va a tener el empleado para afrontar las exigencias en su puesto de trabajo.

Según esta teoría, los factores de estrés se originan, cuando no hay una estabilidad en los aspectos laborales. De esta manera, las exigencias no son factores propios de estrés si las tareas a realizar tienen altos niveles de apoyo y bajos niveles de limitaciones. De hecho y según Payne y Fletcher (1983) las exigencias altas pueden tener efectos positivos en ciertas circunstancias ya que, aumentan la adrenalina del trabajador que le va a permitir poner en marcha todas sus capacidades adquiridas.

Por otro lado y según estos autores, la utilización baja de sus capacidades, la baja formación y la monotonía en el puesto de trabajo, entre otros aspectos, van a ser algunos de los factores estresantes más importantes, y normalmente suceden en los entornos laborales donde los apoyos son muy pequeños y las limitaciones muy altas.

Una utilización pragmática de esta teoría es que las tareas laborales con altos niveles de exigencia pueden reducir sus niveles de estrés sin tener que disminuir el nivel de exigencias de las tareas a desarrollar, incrementando el índice de apoyos y disminuyendo el nivel de limitaciones (véase la figura 10).

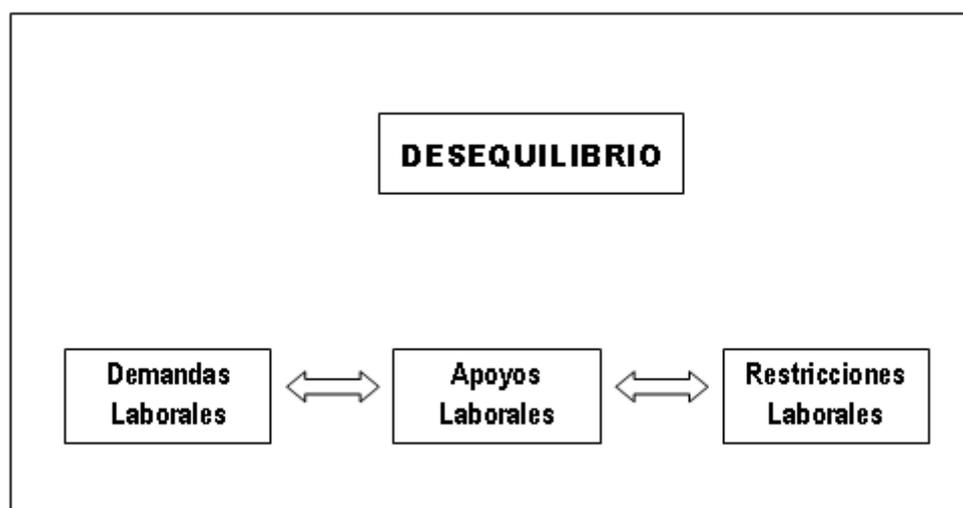


Figura 10 Teoría de desequilibrio entre demandas, apoyos y restricciones Payne y Fletcher (1983).

2.2.6 Teoría de desajuste entre demandas y recursos del trabajador

Según Harrison (1978) las situaciones de estrés en el trabajo son la causa de la falta de sincronización entre las demandas laborales impuestas a realizar y los recursos de los que dispone el empleado para realizarlas adecuadamente.

Esta teoría destaca que lo que genera las situaciones estresantes en el mundo laboral es un desequilibrio entre las exigencias del medio de trabajo y las necesidades o recursos de los empleados para poder superarlas. Los procesos tensionales de estrés se originan a partir de la demanda de un desajuste percibido por el empleado entre las exigencias laborales y las necesidades y capacidades del propio empleado para poder realizarlas. De esta manera y según Harrison (1978) se pueden destacar tres factores en la creación de las situaciones estresantes en el trabajo (véase figura 11).

- a) Los recursos de los que dispone el empleado para tener la capacidad de afrontar las exigencias en el entorno laboral.
- b) La identificación de dichas exigencias por parte del empleado.
- c) Las propias exigencias que se van a imponer a los trabajadores

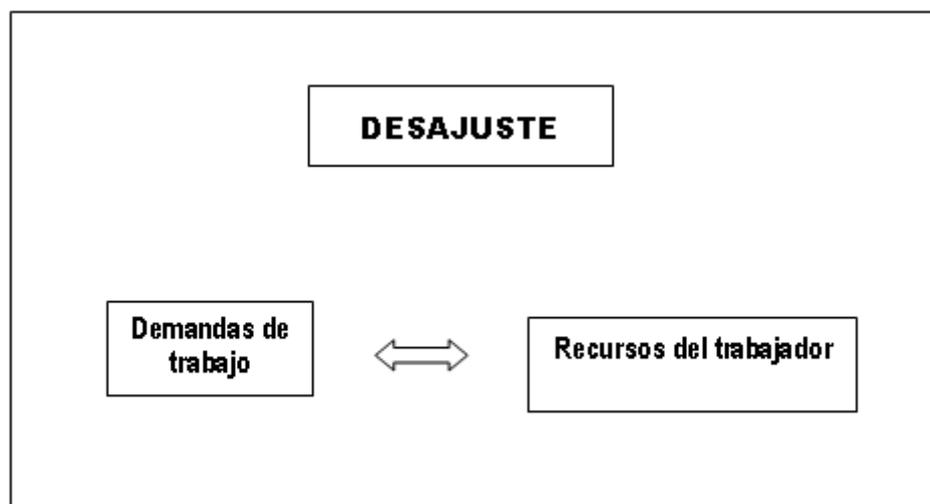


Figura 11 Teoría de desajuste entre demandas y recursos del trabajador. Harrison (1978).

2.2.7 Teoría orientada a la dirección

La teoría propuesta por Matteson y Ivancevich (1987) propone dos tipos de factores importantes o factores de estrés que explican su modelo:

Factores de organización ó de empresa: Son los aspectos propiamente dichos que afecten al propio puesto de trabajo, a la estructura, al sistema de retribuciones, a los recursos humanos y también a la capacidad de liderar en su trabajo.

Factores extraorganizacionales: Son principalmente los que afectan al entorno familiar, cuidado de niños, enfermedades, hipotecas etc.

Estos factores de estrés según Matteson y Ivancevich (1987) van a afectar directamente sobre la percepción emocional y sensitiva del empleado, incidiendo rápidamente tanto en el estado físico como psicológico del trabajador. También se verá traducido en los aspectos de compartimiento del empleado que van a repercutir muy directamente en el desempeño de sus tareas profesionales dentro de la empresa.

Según este autor, las diferencias de cada empleado van a estar consideradas como variables amortiguadoras de los efectos negativos de las situaciones tensionales de estrés y la propia percepción sensitiva del trabajador. También va a servir de amortiguación entre esa apreciación sensitiva del trabajador y los resultados y las repercusiones que todo esto conlleve.

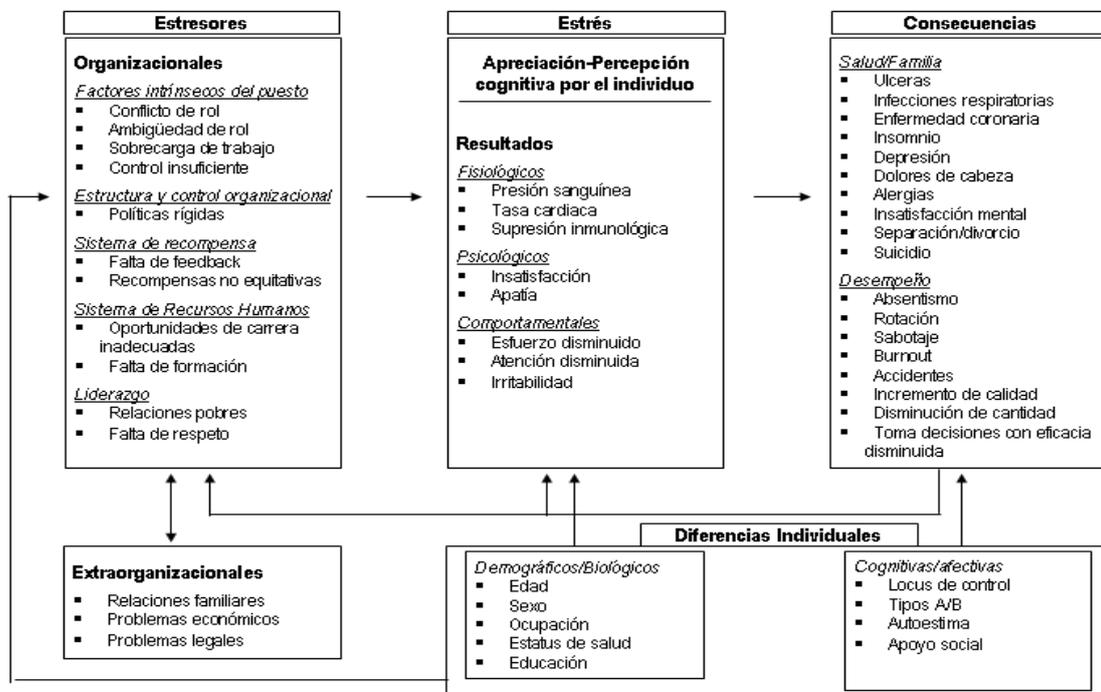


Figura 12 Teoría orientada a la dirección Matteson y Ivancevich (1987).

2.2.8 Teoría de desbalance entre esfuerzo y recompensa de Siegrist

Según Siegrist (1996) la teoría del esfuerzo-recompensa destaca que las situaciones de estrés en el trabajo se originan cuando se realiza un elevado esfuerzo y se obtiene una pequeña recompensa. Según este autor existen tres tipos de aspectos o variables que inciden directamente en este modelo:

- a) Aspectos o variables de esfuerzo externo.
- b) Aspectos o variables de esfuerzo interno.
- c) Aspectos o variables de recompensa.

El nivel elevado de esfuerzo en el mundo laboral puede ser externo (exigencias y obligaciones en el puesto de trabajo) o interno (alta autoestima con capacidad de afrontar los problemas). Por otro lado los niveles bajos de recompensa se pueden englobar según Siegrist (1996) en tres grupos importantes: la economía personal, la autoestima y el control en su status laboral. Este último tipo de recompensa engloba los posibles miedos producidos por la pérdida del puesto de trabajo ó degeneración de las condiciones del mismo. Según este autor se trata de conseguir buenas perspectivas de ascenso y promoción en el trabajo, adquirir una estabilidad laboral y evitar a toda costa el riesgo de empeorar las condiciones laborales e incluso la pérdida del puesto de trabajo. Todo esto, encaminado a conseguir un bienestar del propio trabajador y evitar las situaciones de estrés (véase figura 13).

Esta teoría destaca que el estrés en el trabajo se va a originar porque hay un desequilibrio entre el esfuerzo realizado por el empleado y la posible gratificación recibida.

Este autor y posteriormente autores como Smith (2005) destacan que el estrés en el trabajo se origina a partir de un alto nivel de esfuerzo, unas retribuciones impropias de la tarea a desarrollar y unos niveles bajos de control sobre las tareas a desempeñar según su categoría profesional. Estos autores asumen bajo estas premisas que el sentimiento emocional de superación y eficacia del empleado se verá muy reducido.

La teoría de desbalance entre el esfuerzo y la recompensa se ve relacionada directamente según Smith (2005) y posteriormente según autores como Nixon, Mazzola

et al. (2011) en enfermedades de corazón, problemas psicológicos, trastornos de conducta, dolores de cabeza y problemas físicos como dolores músculo-esqueléticos asociados a extremidades superiores e inferiores.

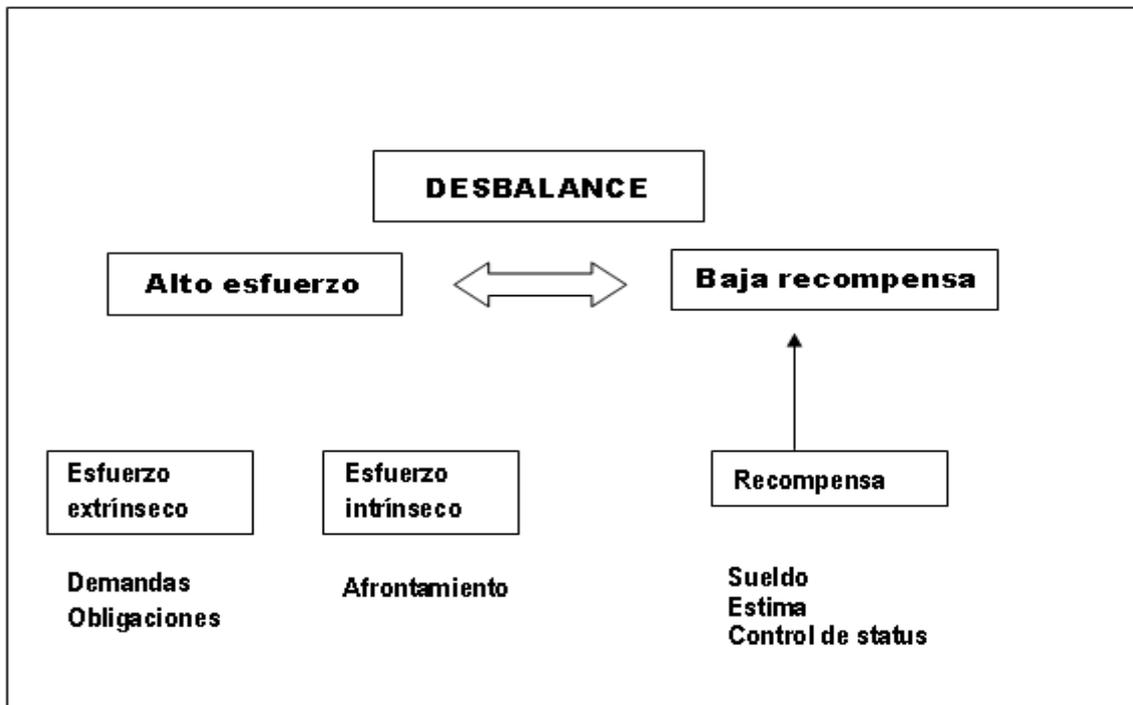


Figura 13 Teoría de desbalance entre esfuerzo y recompensa Siegrist (1996).

A continuación se exponen en las tablas 5 y 6 las variables más representativas que han tenido gran influencia según algunos autores en la probabilidad de sufrir altos niveles de estrés en el mundo laboral.

VARIABLES	Autores						
	Karasek (79)	Harrison(78)	Payne(83)	Warr(87)	Johnson(89)	Theorel(90)	Peiro(93)
Exigencias	X	X	X			X	
Autocontrol	X			X		X	
Apoyo social			X		X	X	X
Recursos		X	X				
Flexibilidad				X			X
Formación							
Entorno labor.					X	X	X
Esfuerzo				X	X		
Recompensa		X					X
Entorno famil.							
Depresión			X		X		X
Problemas Salud	X	X	X			X	X
Motivación				X	X		X

Tabla nº 5 Variables más destacadas sobre el estrés según las distintas teorías de los autores 1. Elaboración propia.

VARIABLES	Autores						
	Lazarus(93)	Siegrist(96)	Gil-Monte(97)	Lansisalmi(00)	Payne(01)	Pascal(01)	Smith(05)
Exigencias		X	X	X	X		X
Autocontrol							
Apoyo social		X	X	X		X	
Recursos	X						
Flexibilidad			X				
Formación		X		X	X	X	X
Entorno labor.		X		X			X
Esfuerzo		X			X		
Recompensa	X	X					X
Entorno famil.	X				X		
Depresión			X	X		X	
Problemas Salud			X			X	X
Motivación	X			X		X	X

Tabla nº 6 Variables más destacadas sobre el estrés según las distintas teorías de los autores 2. Elaboración propia.

A la vista de los resultados de los estudios de distintos autores, se puede afirmar que las variables más influyentes sobre el estrés en sus teorías han sido: por un lado, las

exigencias ó demandas en el trabajo, asociadas al autocontrol, al esfuerzo y recompensa necesarios, para conseguir unos logros y metas en el ambito laboral.

Y por otro lado, todas las variables relacionadas con el entorno laboral, como el apoyo social, la formación, la motivación e incluso el estado de salud, destacando los estados de depresión del trabajador, que van a estar muy ligados a los niveles de estrés sufridos por el mismo.

2.3 ESTRÉS DEBIDO A CARGAS FAMILIARES

2.3.1 Introducción

Uno de los aspectos a tener en cuenta en esta Tesis doctoral a parte de las cargas laborales, han sido las cargas familiares y su relevancia en los distintos modelos que relacionan el estrés con dichas cargas. Autores como Lazarus y Folkman (1984), Lawton, Moss et al. (1991) ó Rabins (1997) entre otros, hablan de la importancia del cuidado de mayores y su influencia con el estrés. Autores como Belsky (1984) ó Abidin (1992) destacan la relación entre el cuidado de niños y el estrés. Además autores como Mannino y Deutsch (2007) ó Bø (2008) indican la importancia de la realización de tareas domésticas en el hogar para obtener un grado de satisfacción bueno y consecuentemente niveles de estrés bajos en la pareja.

Teniendo en cuenta todo esto, se ha considerado oportuno establecer como variables importantes en el modelo generado en esta Tesis doctoral, las siguientes cargas familiares:

- **Cuidado de personas mayores.**
- **Cuidado de niños.**
- **Realización de tareas domésticas del hogar.**

2.3.2 Cuidado de personas mayores

Para autores como Dellmann-Jenkins, Blankemeyer et al. (2001) hacerse cargo de alguien en sus cuidados es una labor con un doble significado, en la que la persona que cuida ó el cuidador en primer lugar, tienen que saber las exigencias que requiere la persona de avanzada edad y posteriormente saber como realizarlas de forma adecuada. En función del origen de la situación, el hecho del cuidado puede convertirse en una labor pequeña, o por el contrario en un gran trabajo. Por un lado, puede ser algo conciso y por otro, puede que no se tenga conocimiento de cuando se vaya a terminar.

Esta actividad del cuidado de una persona de avanzada edad cuando se alarga en el tiempo, puede llegar a convertirse en una operación rutinaria, teniendo que aumentar las exigencias y las fuerzas de la persona cuidadora. De hecho y según estos autores, el

estilo de vida de la persona que realiza los cuidados, en muchos casos, se adapta en función de la persona mayor y de las atenciones que va requerir ésta, teniendo que existir una compatibilidad con las tareas rutinarias del cuidador.

Otros autores como Dellmann-Jenkins, Blankemeyer et al. (2001) y más tarde Alonso Vicente (2002) destacan que en otras situaciones como problemas crónicos de salud y enfermedades degenerativas del cuerpo humano, no van a ser los cuidados en sí los que van a influir en las personas cuidadoras sino todas las actividades o tareas que deba realizar el cuidador fuera de este ámbito, estarán distribuidas en función del tiempo empleado en la persona cuidada.

De esta manera, el autor Alonso Vicente (2002) expone en algunas situaciones que las personas de avanzada edad van a requerir que sean ayudadas para la realización de algunas tareas específicas (p.e transportar la compra al domicilio, realización de las labores del hogar que necesitan un trabajo fuerte, etc.), aunque en otros casos, estas necesidades de la persona mayor no van a ser tan específicas y puntuales, sino que van a ir al terreno más personal para la realización de necesidades primarias básicas de la persona (p.e. levantarse de la cama, andar, lavarse los dientes, asearse etc.). En este sentido y según los estudios de la encuesta sobre discapacidades en España a través del Instituto Nacional de Estadística, casi el 22% de las personas de avanzada edad por encima de 65 años tienen problemas para salir fuera de su casa y aproximadamente un 16% para hacer las labores cotidianas del hogar.

Otros autores como Mateo , Millán et al. (2000) destacan que en algunas situaciones en las que la persona tiene que cuidar a una persona mayor ó enferma y también tiene que trabajar, optan por dejar de trabajar para poder ayudarle en sus cuidados y atenciones.

Según otros autores como Roca, Ubeda et al. (2000) las personas que se dedican al cuidado de otras, en la mayoría de las ocasiones por no decir casi en su totalidad, a parte de unos cuidados básicos de mayor ó menor duración, tienen que dar apoyo emocional y psicológico a las personas mayores: tienen que estar con ellos, escucharles sus problemas, darles consejos, transmitirles confianza y seguridad y en definitiva hacerles sentir en un clima de tranquilidad y armonía.

Otros autores como Fernández, Montorio et al. (1998) y Leturia (2005) afirman que las personas dependientes de avanzada edad a parte de que tengan que ser ayudados

físicamente, también pueden llegar a tener problemas económicos (al haber dejado de trabajar), o también pérdidas de relaciones sociales (al dejar de relacionarse con personas en el ámbito laboral) y también pueden tener problemas psíquicos (por empezar a dejar de tomar decisiones propias para solucionar cuestiones), ocupándose de todos estos aspectos las personas cercanas del entorno familiar.

Para intentar lograr todo lo expuesto anteriormente y según estos autores, las rutinas diarias para el cuidado de personas mayores, van a ser realizadas por las personas que realizan estas tareas de forma continua en el tiempo.

En nuestro país, según un estudio realizado por el IMSERSO (2005) las personas que cuidan a las personas mayores, en muchos casos (cerca del 90% en total), van a realizar diariamente tareas de cuidado al mayor, prestando más de 6 horas a estas labores. Muchas veces, y según este estudio, no perciben ningún apoyo de otra persona para realizar sus tareas y tampoco van a disponer de jornadas de descanso semanales para evadirse un poco de las tareas que tienen que realizar con la persona mayor.

También otros autores como Rubio , Sánchez et al. (1995), Roca, Ubeda et al. (2000) y posteriores como Losada, Izal et al. (2004) estudian que las labores que desempeñan las personas cuidadoras en España se alargan mucho en el tiempo, realizando las personas cuidadoras su labor de cuidar a los demás entre 40 y 70 meses.

Por lo tanto, autores como Losada, Montorio et al. (2006) y posteriores como Gaete, Rivera et al. (2009) definirán estas tareas como de gran intensidad y permanentes en el tiempo.

En los estudios realizados por el IMSERSO (2005) la inmensa mayoría de las personas cuidadoras van a residir en la misma vivienda que la persona cuidada a la que asisten (entorno al 60 % para los mayores dentro del sector masculino y el 55% para el sector femenino).

Según autores como O'Connor, Pollitt et al. (1991) o Toseland, Labrecque et al. (1992) y posteriores como Clyburn, Stones et al. (2000) esta misma situación se presenta en otros países como USA, Canadá o Inglaterra, en los que la mayor parte de las personas que cuidan a los mayores también conviven en la misma residencia de la persona de avanzada edad.

Autores como Aramburu, Izquierdo et al. (2001) y Rivera (2001) o Llacer, Zunzunegui et al. (2002) destacan que cuanto mayor es la edad de la persona a la que se prestan cuidados, mayor es la proporción de personas que viven con ellos por turnos, ya que según estos autores, se va a pasar de aproximadamente un 1,5% para las personas más jóvenes a casi un 16% en las personas por encima de 84 años. De manera general se puede decir que entre un 15% y un 30% de las personas de avanzada edad que dependen de alguien, van “saltando” de casa en casa de sus familiares directos.

2.3.2.1 Etapas del cuidado de la persona de avanzada edad dependiente.

Autores como Aneshensel, Pearlin et al. (1993) exponen que el hecho de cuidar a otra persona, ha sido considerado a lo largo del tiempo como un “largo maratón” que se distingue de otras tareas o trabajos porque no se encuentra dirigida por los resultados que cada uno intenta conseguir, sino por todo aquello que nos viene impuesto debido a los problemas de la persona de avanzada edad y también por los grados de ayuda que va necesitando a medida que pasa el tiempo. Normalmente según estos autores, todo esto se va a convertir en una vivencia de larga duración en la que se pueden distinguir varias fases:

- **La fase de adaptación.**

En esta fase la persona que cuida al dependiente trata de entender la problemática para prestar su apoyo a esta persona, debido muchas veces a su ingreso en el hospital ó a su deterioro físico.

- **Fase de ejecución.**

En esta fase, el cuidador realiza su labor de ayuda a la persona de avanzada edad y muchas veces hay que sumar a esta etapa las propias situaciones problemáticas surgidas por el cuidador ante este hecho, como pueden ser las situaciones laborales ó del propio entorno familiar de la persona que ejerce los cuidados.

Diversos autores como Pearlin, Mullan et al. (1990) y Thomas, Ingrand et al. (2004) destacan que para la persona que ejerce estos cuidados, todas estas situaciones se van a traducir en grandes cambios en la forma de vida para ellos. Otros como Schulz, Belle et al. (2004) denotan que pasado el tiempo más de la mitad de estas personas siguen

realizando visitas día a día a la persona que se encuentra en el hospital o en la residencia.

Autores como Baumgarten, Hanley et al. (1994) , Pot, Deeg et al. (1997) ó Eloniemi-Sulkava, Rahkonen et al. (2002) han estudiado que los altos estados de depresión y nerviosismo que tienen las personas que realizan los cuidados, se mantienen en el tiempo, incluso si se tienen que dejar a los mayores bajo la supervisión de profesionales en centros especializados o incluso tras la desaparición del mayor.

Otros como Baumgarten, Hanley et al. (1994) van a asegurar tajantemente que el estado del salud de las personas que cuidan al mayor se va empeorar rápidamente con el paso del tiempo (en especial el estado físico).

Schulz, Belle et al. (2004) estudiaron que las personas cuidadoras que están unidas sentimentalmente con la persona a la que prestan su ayuda (matrimonio, hermanos, hijos etc.) o que tienen una relación más cercana experimentan un empeoramiento considerable al tener que internarles en centros especializados u hospitales. En esta caso, van a intervenir aspectos como la situación económica ó los desplazamientos para ir a verles, traduciéndose en problemas afectivos para el cuidador y para el enfermo.

Este autor indica que va a aparecer un culpabilización por parte del cuidador por haber internado al familiar, generándose muchas veces un sentimiento de aislamiento por parte de éste. Por otro lado, el familiar de avanzada edad, normalmente en estas situaciones, se irá degenerando progresivamente en cuanto a su movilidad física e independencia, preguntándose muchas veces el cuidador si esa habrá sido la mejor opción tomada. En estos casos, podrán aparecer los siguientes tipos de situaciones:

- **Posibilidad de abandono por parte del cuidador.**

Esta situación se origina generalmente cuando la persona a la que se cuida muere y el cuidador debe rehacer su vida.

Ciertos autores como Schulz, Mendelsohn et al. (2003) mantienen en sus investigaciones que las personas que cuidan a otras, van a experimentar unos altos niveles de fuerza y superación tras la muerte del familiar o la persona a la que cuidan, apareciendo estados de mejoría.

En otras investigaciones como Mullan (1992), Bodnar y Kiecolt (1994), Eloniemi-Sulkava, Rahkonen et al. (2002) y Schulz, Mendelsohn et al. (2003) se afirman que no disminuyen en gran medida los índices de depresión, ni tampoco la utilización de medicamentos contra los estados de depresión por parte de los cuidadores tras la desaparición de un familiar. A todo esto, hay que añadir según Mullan (1992) o Pearlin y Aneshensel (1994) los sentimientos de culpabilidad por parte del cuidador. Y según Bass y Bowman (1990) son las personas cuidadoras con mayores tareas a realizar, las que antes de la pérdida del familiar, quienes van a sufrir situaciones incontrolables de estrés tras su desaparición.

Otros autores como Schulz, Beach et al. (2001) y Gräsel (2002) afirman en sus estudios que se empiezan a notar las mejorías en los estados de salud de los cuidadores tras la pérdida del familiar: van al médico más regularmente, van a tener más tiempo para ponerse en forma, van a tener más horas de descanso. Todo esto va a contribuir a que estas personas se sientan con menos carga.

Según Perez (1997) la persona que realiza los cuidados va a pasar por distintas fases en el tiempo que desempeña su tarea, apareciendo situaciones tensionales de estrés que otros autores como Aneshensel, Pearlin et al. (1995) y Roth, Haley et al. (2001) van a identificar cuando: empieza la enfermedad del mayor, cuando aparecen los momentos de dependencia de otra persona, cuando hay que hospitalizarla ó internarla en algún centro especializado y finalmente cuando muere Schulz, Beach et al. (2001).

Según estos autores cada momento y situación tiene sus propios aspectos importantes y específicos, y requiere de unas atenciones distintas que la persona que realiza los cuidados tiene que organizar y también va a tener distintos niveles de estrés en cada una de estas fases o etapas.

Según Pearlin y Aneshensel (1994) y Aneshensel, Pearlin et al. (1995) los aspectos negativos asociados a las tareas que conlleva el cuidado de un ser querido va a generar una gran variedad de factores estresantes.

Según estos autores los aspectos relativos al apoyo a las personas (p.e tener que prestar apoyo a la persona de avanzada edad en tareas cotidianas, corregir las actitudes incorrectas por parte de los mayores etc.) con la sensación por parte de la persona que cuida al mayor de estar inmerso en una infinidad de tareas, van influenciando otros

aspectos de las vivencias de éste, fuera del ámbito del cuidado de los mayores, creando tensiones en la familia , problemas en el trabajo e incluso muchas veces problemas en su economía doméstica.

2.3.2.2 Factores de estrés del cuidador a las personas de avanzada edad.

Lazarus y Folkman (1984) afirman que ayudar a una persona, va a necesitar muchas intervenciones difíciles para la persona que presta estos cuidados, al estar modificándose rápidamente. De esta manera, por ejemplo, el prestar ayuda a la persona de avanzada edad a ponerse la ropa o a lavarse y prepararse, a día de hoy, puede no servir mañana, teniéndose que realizar otra modificación en la tarea rutinaria. Por otro lado y según este autor, también hay que sumar el estado psíquico y mental de la persona cuidadora, siendo en muchos casos muy complicado ver el desgaste y las limitaciones de la persona cuidada.

Pearlin y Aneshensel (1994) aseguran que no es complicado afirmar que las tareas de ayuda o apoyo a una persona que lo necesita, se pueda considerar un realidad tensional de estrés. Según este autor, está de sobra demostrado que el realizar las tareas de cuidado de una persona, provoca vivencias con altos niveles de estrés, lo que conlleva que se tenga en cuenta como una de las características importantes para las investigaciones en las situaciones tensionales de estrés repetitivo (normalmente en los problemas degenerativos con la mente), ya que lo normal es que sea un aspecto continuo y largo en el tiempo, durando meses ó años.

Según Aneshensel, Pearlin et al. (1995), los aspectos y avances sobre las situaciones tensionales de estrés en las personas que cuidan a otras personas, se ha originado a partir de las teorías generales sobre este aspecto, en particular de las teorías explicadas en capítulos anteriores, en las que el término del estrés va a ser un aspecto dinámico de relación entre el individuo y su entorno, afirmando que este tipo hechos, van a depender tanto del análisis de la persona que realiza los cuidados como de las capacidades de afrontamiento que disponga ante estas situaciones tensionales.

De esta manera y según estos autores, los efectos de las tareas de realizar cuidados a personas que lo necesiten, van a estar sometidos a un análisis por los controles que las personas cuidadoras hacen de los mismos, y también por los medios que dispongan para resolverlos.

Las teorías que se exponen a continuación han sido investigadas por distintos autores desde la perspectiva del cuidado de personas con problemas mentales de olvido y también para el cuidado de personas de avanzada edad que necesitan cuidados.

2.3.2.3 Teorías estudiadas en el proceso del cuidado de personas mayores.

- **Teoría de la predisposición.**

Esta es una de las teorías más sencillas que trata de exponer la situación de las personas que se dedican al cuidado dependiente de otras personas necesitadas. Desde este punto de vista, se puede decir que Rabins (1997) fue el que introdujo este modelo definiéndose como el transmisor de los problemas de las personas que se dedican al cuidado de mayores. Dedicándose el 100% del tiempo a estas tareas.

Como se puede ver en la figura 14 este autor expone que existen aspectos muy personales como la capacidad de afrontamiento, la propia personalidad, la formación intelectual y cultural, las relaciones interfamiliares previas etc., que van a hacer que el cuidador pueda responder a los factores tensionales de estrés de una manera adecuada.

Esta es una teoría simple de entendimiento de los aspectos o de los factores que generan tensión de estrés de las personas que se dedican al cuidado de los mayores, en la que Rabins (1997) no distingue la relación de todas las variables que conforman la teoría o el modelo, destacando que algunas variables amortiguadoras se englobarían mucho mejor como aspectos de adaptación del cuidador a las distintas situaciones.

Este autor remarca que son las necesidades en común, los recursos de dinero o de familia que tenga la propia persona que se dedica al cuidado, algunos aspectos que van a explicar que unas personas estén mucho más dispuestas que otras a realizar estas tareas, incluso a vivir las posibles repercusiones negativas de las situaciones tensionales de estrés en las tareas de ayudar y proteger a una persona mayor necesitada.

Desde otra perspectiva este autor y posteriormente otros como Corbeil, Quayhagen et al. (1999) van a afirmar que muchas de las actitudes con problemas de las personas de avanzada edad dependientes, son variables importantes ante las distintas situaciones tensionales de estrés vividas por las personas que ayudan a éstas.

Por lo que, según Rabins (1997) las formas de actuar, son captadas como problemas por la persona que se dedica al cuidado de los mayores, tanto si realmente existen problemas como si no. Esta situación va a crear unas repercusiones muy negativas en los cuidadores.

En otro sentido, la sensación de tener un buen apoyo social de individuos en el entorno de la persona que se dedica al cuidado del mayor, puede ser muy beneficiosa a éste para tener la capacidad de afrontar los problemas e incluso la propia autoestima sobre la persona que realiza los cuidados.

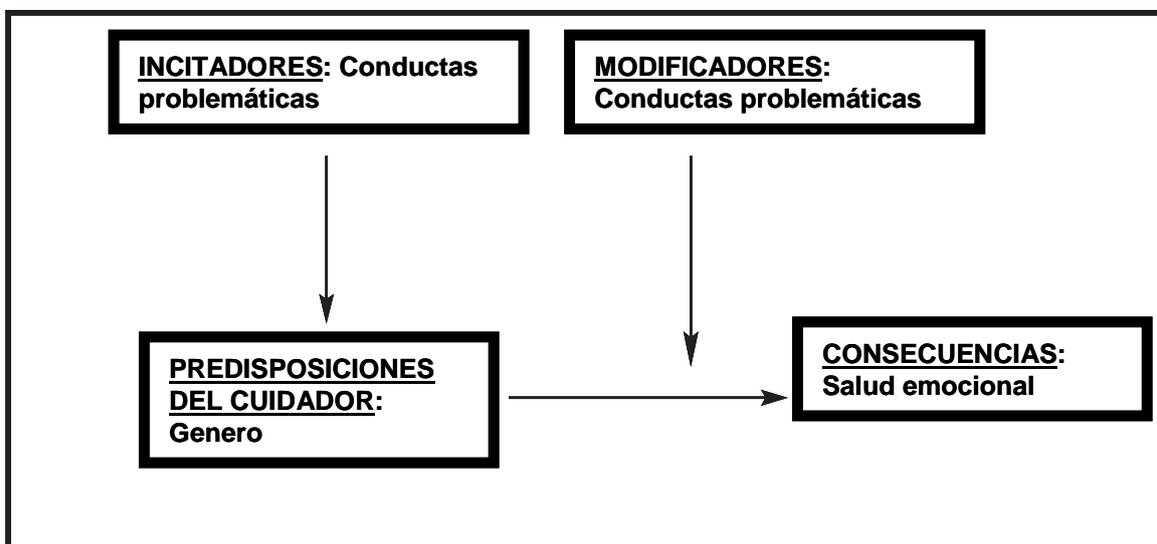


Figura 14 Teoría de la predisposición Rabins (1997) .

- **Teoría de interacción entre la persona que realiza los cuidados y el mayor.**

Esta teoría mantiene la teoría general sobre los estados tensionales de estrés formulados por Lazarus y Folkman (1984) y se encuentra en la trayectoria de la teoría de adaptación a las situaciones de estrés para personas que se dedican al cuidado de personas mayores propuesta por Haley, Brown et al. (1987). En las dos propuestas se diferencian factores de estrés, variables amortiguadoras y aspectos que influyen en el resultado (véase la figura 15).

La teoría de Corbeil, Quayhagen et al. (1999) introduce la interacción entre la persona de avanzada edad y la persona que la cuida, aplicando unas sesiones de estimulación de

los sentidos. Esta interacción nos va a dar realmente la capacidad de que la persona que realiza los cuidados se encuentre en consonancia con la persona de avanzada edad. Por lo tanto, nos indicará si va a ser capaz o no de realizar esta tarea.

Este autor introduce como factores de estrés la repetitividad con que la persona de avanzada edad tiene problemas en su cabeza para acordarse de las situaciones y por otro lado los aspectos de conducta.

Las variables amortiguadoras en esta teoría están basadas según Haley, Brown et al. (1987) en:

- La buena valoración que la persona que realiza los cuidados ofrece a la problemática que tendrá la persona de avanzada edad.
- Las situaciones tensionales de estrés sentidas por la persona que realiza los cuidados con respecto a las variables de estrés que tiene la persona de avanzada edad que los recibe.
- El apoyo psicológico y social que la persona que realiza los cuidados recibe de los demás.

Según Haley, Brown et al. (1987) los factores de estrés identificados en la teoría son considerados como un aspecto independiente y las variables amortiguadoras están consideradas como variables que están relacionadas entre sí creando una única unión.

Por otra parte y según Corbeil, Quayhagen et al. (1999) la denominada variable final o de resultado de esta teoría, es el bienestar de la persona que realiza los cuidados en la interacción con la persona de avanzada edad, que destaca aspectos importantes como el afecto, el amor hacia la otra persona, la vitalidad, el respeto y búsqueda de razones para la vida. Por lo que se puede concluir según este autor, que es una teoría que destaca los aspectos positivos en vez de los negativos en el apoyo y la ayuda a las personas de avanzada edad.

A diferencia de este autor, las variables negativas lo estudian autores como Haley, Brown et al. (1987) teniendo en cuenta el estado de depresión y hundimiento personal como resultado de su teoría, en vez del bienestar de la persona que presta su apoyo a la persona mayor.

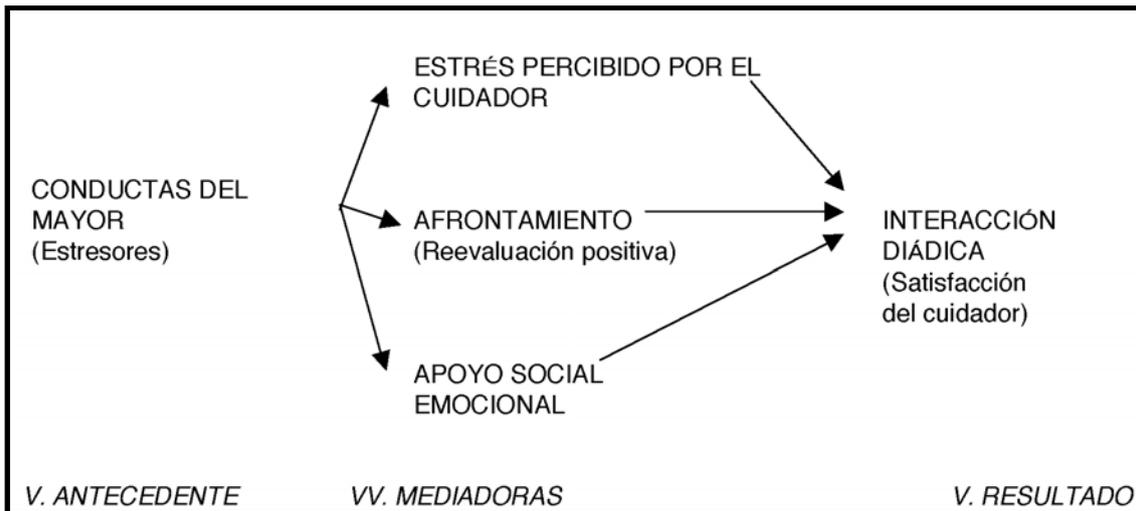


Figura 15. Teoría relacionada entre la persona cuidadora y la persona de avanzada edad
Corbeil, Quayhagen et al. (1999)

- **Teoría socio-cultural.**

Como en otras teorías también se identifica la importancia de varios aspectos que van a poder entrar en juego en la falta de satisfacción y bienestar de las personas que se dedican al cuidado de otras (véase figura 16): los años que se tengan, el sexo, la formación cultural, la clase social y la relación entre la persona que cuida y el mayor.

Esta teoría de Olshevski, Katz et al. (1999) también se puede ubicar dentro de los modelos tensionales de estrés estudiados por Lazarus y Folkman (1984) introduciendo fundamentalmente las diferencias que se pueden encontrar en el ámbito socio-cultural entre distintas personas dedicadas al cuidado de personas.

Otro aspecto a destacar también por este autor son las diferentes exigencias reales que la persona dedicada al cuidado de mayores debe cumplir. En relación con esta teoría, Lazarus y Folkman (1984) nos puntualizan las diferencias que podemos encontrar entre distintas personas que se dedican al cuidado de mayores al sentir diferentes situaciones tensionales de estrés, llegando a tener un aumento ó descenso de exigencias ó demandas que Olshevski, Katz et al. (1999) denominaría posteriormente “exigencias subjetivas” que van a depender de la formación cultural que cada persona dedicada al cuidado. Por ejemplo, en la vida cotidiana muchas personas van a dar más importancia al hogar familiar y a la familia que a la persona dependiente.

En esta teoría se muestran las diferencias entre el cariño percibido por el mayor y los estados de hundimiento moral y depresión del mismo.

A través de la teoría de este autor, tanto la situación de estrés como la situación de bienestar o mejora en la realización de las tareas de cuidado con las personas de avanzada edad, va a influir directamente en los resultados finales provocados por esta tarea, permitiendo que en la persona cuidadora aparezcan estados de bienestar y saturación al mismo tiempo.

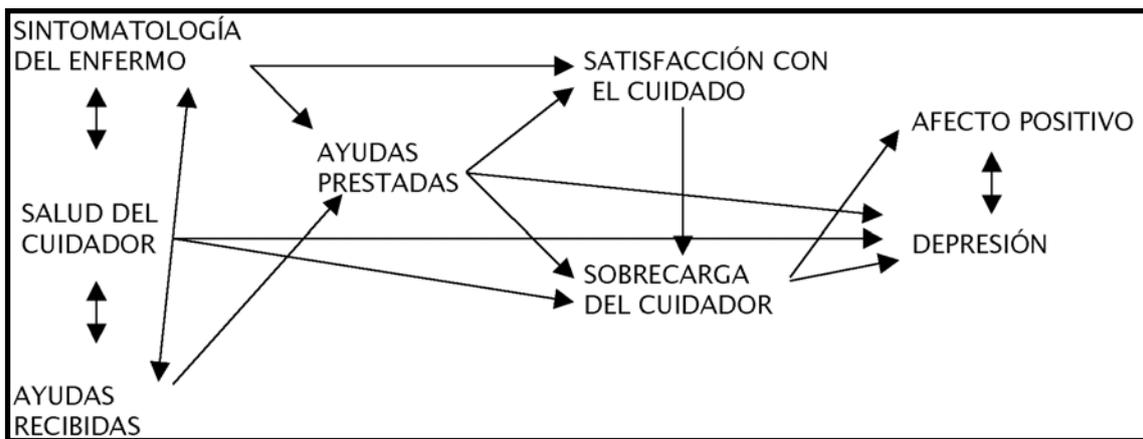


Figura 17 Teoría de los dos factores Lawton, Moss et al. (1991).

Por otro lado, haciendo referencia a esta teoría, este autor remarca que la cantidad de síntomas que tiene la persona cuidada va a ser un importante factor de estrés para el propio cuidador, aunque también van a influir otras tareas hacia la persona cuidada: como el suministro de medicamentos, el aseo diario e incluso el estado físico y psíquico de la propia persona cuidadora.

Otro factor importante de esta teoría que se puede identificar es la valoración que la persona cuidadora hace de su entorno, y que va a repercutir sobre los cuidados y atenciones hacia la persona de avanzada edad.

Por esta razón según Lawton, Moss et al. (1991) la cantidad de apoyos y necesidades de la persona cuidada es una de las maneras de valorar las exigencias de la persona de avanzada edad aunque esta situación sea poco objetiva. En este sentido, las personas mayores no siempre necesitan lo que la persona que realiza los cuidados les puede dar.

En este aspecto, el modelo posterior de Braithwaite (1996) pone en cuestión la teoría de Lawton, Moss et al. (1991), destacando que la persona dedicada al cuidado del mayor puede sentir mejores sensaciones hacia la persona cuidada, destacando factores importantes como el apoyo social y la cantidad de tareas a realizar.

- **Teoría multidimensional de los factores tensionales de estrés.**

En esta teoría se reflejan aspectos como el currículum de la persona que se encarga del cuidado de la persona mayor, sus relaciones sociales y de familia y su capacidad ayuda a los demás.

Fue estudiado por Pearlin, Mullan et al. (1990) y tal y como se ve en la figura 18 se pueden ver cuatro aspectos relacionados entre sí:

- Variables amortiguadoras.
- Conclusiones.
- Factores de estrés de primer orden.
- Factores de estrés de segundo orden.

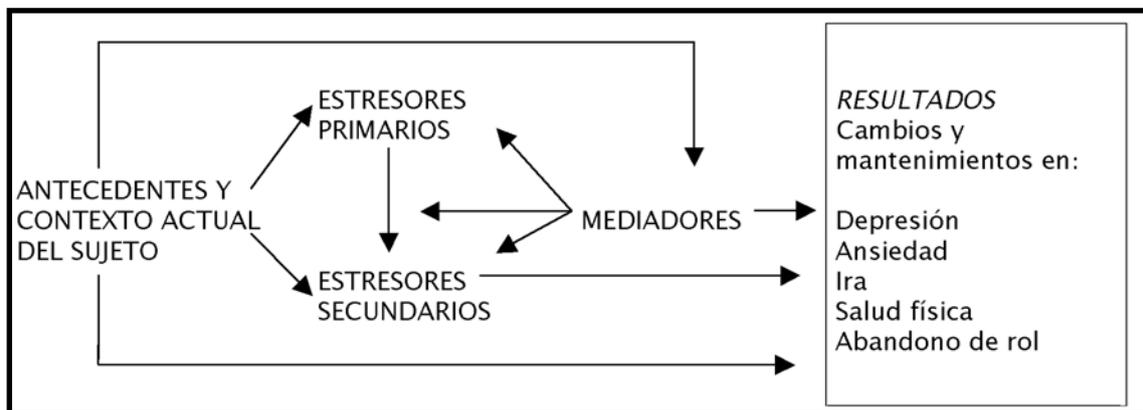


Figura 18 Teoría multidimensional de factores de estrés Pearlin, Mullan et al. (1990)

Esta teoría según Pearlin, Mullan et al. (1990) destaca que los problemas de las personas que se dedican al cuidado de los mayores pueden ser muy distintos dentro de la ciudad y fuera de ella (p.e en el campo o en el entorno rural), diferenciándose fundamentalmente en aspectos sociales, de cultura y condiciones económicas.

Por otro lado, estos autores resaltan la importancia de la interacción entre la persona que realiza los cuidados y la persona de avanzada edad, pudiendo ser por un lado más distantes y problemáticas o por el contrario más próximas y cariñosas.

En esta de teoría el autor también habla de las dificultades que pueden surgir cuando la persona cuidadora tiene poca conexión con los familiares del mayor y cuando esta tarea se prolonga en el tiempo.

Los factores tensionales de estrés en la teoría de Pearlin, Mullan et al. (1990) son de dos clases:

- De primer orden.
- De segundo orden.

Los factores de primer orden o principales son los que están unidos a la tarea de la persona que se dedica a los cuidados: como la imposibilidad de realizar tareas y los problemas de actitud del mayor, entre otros. También cabe mencionar dentro de este grupo los factores de estrés que no son objetivos, generados principalmente por la atención que presta la persona cuidadora al mayor (emociones y sentimientos hacia el mayor).

Dentro de los factores tensionales de segundo orden se pueden citar: los problemas familiares, de trabajo, la reducción del tiempo de ocio o incluso la separación de la sociedad. Son aquellos factores de estrés relacionados principalmente con la propia persona que realiza los cuidados.

Tanto los factores de estrés de primer orden como los de segundo orden, según estos autores, pueden originar en la persona que presta su ayuda a los demás, problemas de salud como hundimiento personal, crisis de ansiedad y también en otros casos la paralización definitiva de las tareas como cuidador.

Otro de los aspectos importantes de la teoría de Pearlin, Mullan et al. (1990) es que los factores tensionales de estrés destacados anteriormente pueden experimentar resultados distintos en diferentes personas dedicadas al cuidado de mayores, aún teniendo variables amortiguadoras exteriores como el apoyo de los demás. Así que se puede decir que según la teoría de este autor, tanto las variables amortiguadoras del estrés como los

propios resultados están unidos entre sí, definiendo el estado tensional de estrés de la persona que se dedica al cuidado de los mayores.

Otros autores como Rankin, Haut et al. (1992) y Losada, Izal et al. (2004) han seguido la teoría de Pearlin, Mullan et al. (1990) en la investigación de la realización del cuidado de personas de avanzada edad con pequeñas contribuciones a este modelo, por lo que se puede afirmar, que ha sido una de las teorías que mas influyentes en este campo.

Otros autores como Montorio, Yanguas et al. (1999) han estudiado que el origen de factores tensionales relacionados con el estrés en el cuidado de personas de avanzada edad, generan otro tipo de factores estresantes aumentando muy negativamente la situación de estrés en la persona cuidadora.

- **Teoría multidireccional de la situación tensional de estrés.**

Según autores como Schulz, Gallagher et al. (2000) esta teoría se identifica por la buena o mala evolución del factor de estrés. En este sentido, destacan como evaluación buena el grado de bienestar con la persona mayor y la evaluación mala el estado de sobreesfuerzo que tiene que hacer la persona que realiza los cuidados.

Esta teoría se puede englobar dentro de las teorías de Lazarus y Folkman (1984) y Lawton, Moss et al. (1991) en cuanto a las propias definiciones de las situaciones tensionales de estrés en el cuidado de personas de avanzada edad.

Según Schulz, Gallagher et al. (2000) en esta teoría, tal y como se puede ver en la figura 19 las exigencias ambientales son el factor primordial en la problemática de actitudes de las personas de avanzada edad con sus propias restricciones y los momentos tensionales de estrés originados por el medio social.

A posteriori, lo que estos autores estudian es si las personas dedicadas al cuidado de mayores van a saber solucionar los problemas tensionales de estrés generados por estas situaciones.

Pearlin, Mullan et al. (1990) mencionaban estas teorías y la forma de solucionar estas situaciones tensionales de estrés definidas como estados emocionales malos en las que se engloban las crisis de ansiedad o el hundimiento personal. Todos estos aspectos,

pueden conllevar según este autor a originar otro tipo de problemas como la falta de sueño y la mala alimentación, llevando al abandono de salud de la persona cuidadora. Todos estos problemas pueden desencadenar en problemas de corazón, físicos, mentales etc.

En la teoría de Schulz, Gallagher et al. (2000), aunque sin generalizar los factores tensionales de estrés pueden ser evaluados como positivos teniendo la suficiente fuerza para afrontarlos por parte de la persona que realiza los cuidados, generando aspectos físicos y mentales positivos para la salud.

Por otra parte según este autor, se destaca que la persona cuidadora puede adquirir sensaciones de orgullo en el desarrollo de sus tareas de prestar apoyo a la persona mayor aunque puede abandonar otras exigencias principales de salud hacia su persona. (p.e en la óptima alimentación, revisiones médicas etc.).

En la teoría propuesta por este autor se puede ver en la figura 19 (con líneas) que existe una interacción entre los resultados emocionales malos y los factores tensionales de estrés, y también otra relación entre las respuestas físicas y actitudes de conducta con las necesidades del entorno ó los propios factores estresantes (p.e cuando la persona que cuida al mayor no se encuentra bien por algún comportamiento de la persona de avanzada edad, generándose así otra situación tensional peor).

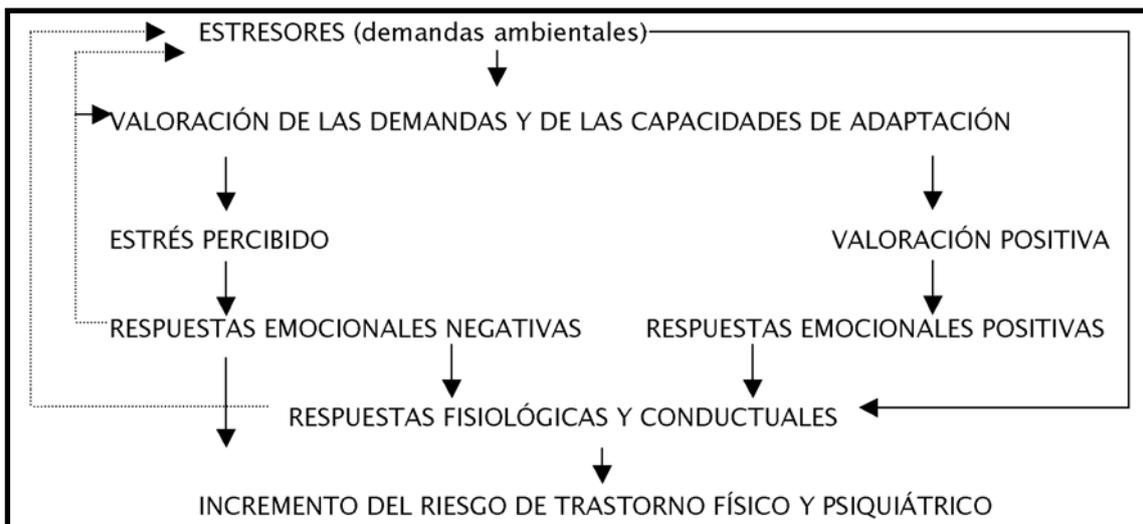


Figura 19 Teoría multidireccional de las situaciones tensionales de estrés Schulz, Gallagher et al. (2000).

2.3.2.4 Aspectos importantes sobre estas teorías.

En la mayoría de las teorías vistas anteriormente se destacan los resultados negativos sobre la persona que se dedica a los cuidados del mayor, descartando los modelos de Lawton, Moss et al. (1991), Corbeil, Quayhagen et al. (1999), y Schulz, Gallagher et al. (2000) en los que se han expuesto las conclusiones buenas en la realización de estas tareas.

En las teorías estudiadas, se da mucho más importancia al estado psíquico ó mental de la persona que realiza los cuidados del mayor que a los propios problemas físicos de salud del cuidador. Aunque efectivamente se mencionan ambos aspectos en todas las teorías.

En las teorías de Rabins (1997) y Corbeil, Quayhagen et al. (1999) se remarca de una manera muy acusada los problemas relacionados con la actitud de la persona de avanzada edad y de sus efectos sobre el cuidador. En las demás teorías aunque se recogen estos aspectos, no se les da tanta importancia.

En las teorías de Pearlin, Mullan et al. (1990) y Corbeil, Quayhagen et al. (1999) existe una relación bien marcada entre el término de cuidar al mayor y el de cuidar a algún familiar, aunque en las demás teorías, se tiene una visión más individual entre los dos conceptos.

Muchos de los modelos como los de Pearlin, Mullan et al. (1990) Rabins (1997) o Olshevski, Katz et al. (1999) reflejan su grado de importancia tanto en la manera de saber resolver los problemas con las personas de avanzada edad como con el apoyo del entorno familiar y social que tiene la persona cuidadora en relación a las situaciones tensionales de estrés.

En otro sentido, la teoría de Corbeil, Quayhagen et al. (1999) reconoce la debilidad entre estos dos aspectos.

De forma general y según estos autores, se puede decir que como aspectos importantes capaces de modular los resultados malignos que tiene la realización de tareas de cuidado a personas de avanzada edad son: por un lado la capacidad de resolución de problemas y por otro lado el apoyo que se reciba de los demás.

Por otro lado también se puede decir que existen muy pocos modelos como los de Pearlin, Mullan et al. (1990), Lawton, Moss et al. (1991) que tienen su base en un estudio teórico.

El resto de teorías, están basadas en las vivencias con las personas de avanzada edad. De esta manera, Corbeil, Quayhagen et al. (1999) estudian a estas personas en sus diferentes etapas: (antes y después del tratamiento, y evolución más tarde tras varios meses). Este autor expone la insuficiencia, aun con estas fases, para un conocimiento bueno de las fuentes generadoras de situaciones de estrés y de los resultados que estas fuentes van a tener sobre la persona que se dedica a los cuidados.

Otros autores como Pearlin, Mullan et al. (1990) basan sus estudios teóricos en función del alto un número de personas dedicadas al cuidado de mayores, desarrollando sus teorías tomando como referencia la fuerza que tenga cada cuidador para el afrontamiento de los factores estresantes.

Lawton, Moss et al. (1991) generan su teoría a través de personas que realizan el cuidado de mayores que están incluidos en algún programa de formación.

Por último, estos autores remarcan que todos los modelos deberían progresar en esta dirección de estudios teóricos. De esta manera, cuanto más fuerte sea un modelo teórico mejor se podrán disminuir los malos resultados obtenidos en la tarea de cuidar a personas de avanzada edad y observar de esta manera los buenos.

2.3.2.5 Control ó avance de los factores de estrés en el cuidado de personas de avanzada edad.

Según autores como Montorio, Yanguas et al. (1999) las personas dedicadas al cuidado de personas de avanzada edad tienen maneras distintas de adaptación a esta realidad y en conclusión van a reaccionar de forma diferente ante las situaciones tensionales de estrés. Estos aspectos, generan desgaste en la medida que la persona de avanzada edad se va agotando en el tiempo. De esta manera, se van incrementando las situaciones indeseables para la persona cuidadora.

Estos autores, afirman que no todas las personas dedicadas al cuidado de mayores van a ser capaces de actuar de igual forma en todas las fases del proceso del cuidado. En este aspecto, se cuestionan que si las personas que se dedican al cuidado de mayores se van

aclimatando a la situación, o por el contrario, ese estado tensional de estrés avanza generando situaciones negativas de salud en el cuidador.

Por otro lado también existen otros estudios como los de Morris y Morris (1993) que afirman que la persona dedicada al cuidado de mayores se va aclimatando a la situación según va transcurriendo el tiempo, aunque el mayor vaya degenerándose.

Tanto unos autores como otros, destacan que variables como la capacidad de control o el avance de los factores tensionales de estrés son parámetros que han sido estudiados a lo largo del tiempo. Autores como Bodnar y Kiecolt (1994) y Liming , Stephens et al. (1999) estudian que las situaciones de hundimiento personal de los cuidadores van a permanecer con niveles altos durante mucho tiempo.

Otros autores como Vitaliano, Russo et al. (1991), Bodnar y Kiecolt (1994) o Pot, Deeg et al. (1997) destacan que los niveles de ansiedad en las personas dedicadas al cuidado de personas mayores son muy altos. En este sentido Pot, Deeg et al. (1997) afirman que estos estados van a desencadenar problemas de salud graves para estas personas.

Autores como Vitaliano, Russo et al. (1991) afirman que entre una revisión médica y otra de la persona cuidadora, el número de problemas de salud encontrados en estas personas no varían pasado un año y medio, conservándose constantes el número de ingresos hospitalarios según Shaw, Patterson et al. (1997) y las idas al centro de salud según Gräsel (2002). Si bien es cierto que en estudios de Shaw, Patterson et al. (1997) comienzan a aparecer problemas de tensión alta en los cuidadores.

Autores como Baumgarten, Hanley et al. (1994), Roth, Haley et al. (2001) ó Gräsel (2002) van a destacar bastante un aumento de las enfermedades físicas debido a los estados tensionales de estrés. Otros como Haug, Ford et al. (1999) se van a centrar más en el estado psicológico de las personas dedicadas al cuidado de mayores afirmando que van a producir un desgaste en sus habilidades mentales. Autores como Kiecolt, Dura et al. (1991) afirman que el sistema inmunológico de las personas cuidadoras se va ver seriamente afectado ante situaciones tensionales de estrés. Por último Gräsel (2002) hace un estudio del número de sustancias médicas ingeridas por los cuidadores, afirmando que hay un aumento destacable de los mismos cuando se producen situaciones de estrés.

Este autor también ha estudiado que al llegar a un estado control de las situaciones de tensión, muchos aspectos negativos, físicos y mentales que afectan a los cuidadores, pueden permanecer inalterables en el tiempo.

Para finalizar, autores como Morris y Morris (1993) y Lavoie (1995) afirman que tanto la fase del control de los estados tensionales de estrés como la de avance de los mismos, pueden estar relacionadas, generando una degradación en la persona que se dedica al cuidado de mayores, a pesar a tener una situación de control sobre los factores de estrés.

2.3.3 Cuidado de niños

Otra de las variables importantes que se ha considerado dentro de las cargas familiares sobre la variable de estudio del estrés, ha sido la tarea del cuidado de niños, que como se verá posteriormente, puede influir de manera significativa sobre los niveles de estrés de las personas que realizan esta tarea.

2.3.3.1 Relación del factor estrés entre la familia y el desarrollo del niño.

Para no crear ó intentar reducir los niveles de estrés en personas que realizan estas tareas se van a estudiar distintos modelos que van a identificar todos los factores que integran y relacionan el desarrollo, la familia y el cuidado de los niños con la variable del estrés.

Uno de los primeros autores que relaciona estas variables y se centra en las situaciones saludables del niño en relación con su familia ante las posibles situaciones de estrés que pueden estar presentes en ellos en las diferentes etapas de crecimiento del niño es Vera (1999). Según este autor y tal y como podemos observar en la figura 20 destaca aspectos económicos, sociales y culturales como fuentes generadoras de estrés dentro de la tarea del cuidado de los niños.

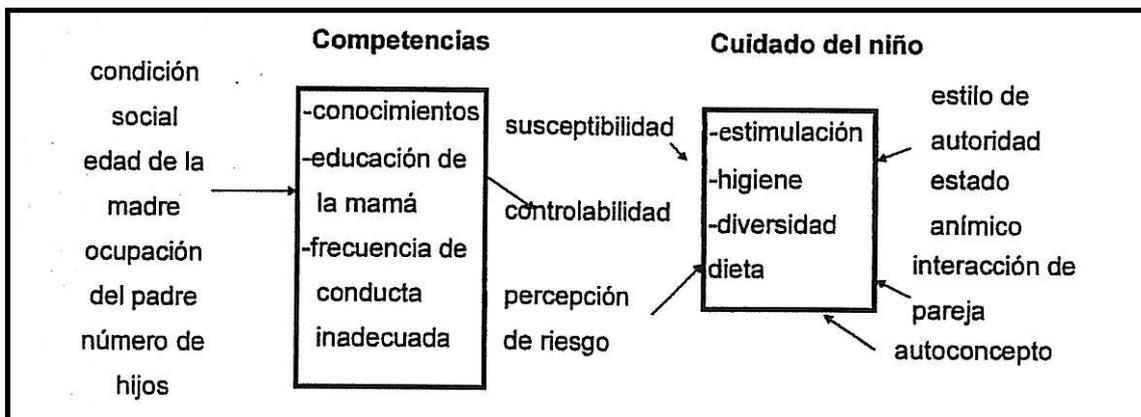


Figura 20 Variables relacionadas con el cuidado de niño Vera (1999).

2.3.3.2 Modelos teóricos sobre la familia y el cuidado de niños.

Una vez definida esta primera aproximación, otros autores se han centrado más en el funcionamiento familiar como variable importante para controlar las situaciones de estrés en la realización de esta tarea del cuidado de niños en vez de profundizar tanto en las variables que afectan al desarrollo del niño.

Ahora se van a exponer algunos modelos que definen el funcionamiento familiar y que van a estar relacionados directamente con la variable del estrés en este ámbito del cuidado de niños.

- **Teoría de funcionamiento familiar.**

Según Epstein, Baldwin et al. (1983) este modelo se encuadra dentro de la conceptualización teórica basada en el que la familia se define como un conjunto ó sistema abierto, compuesto de subsistemas como pueden ser los hermanos, el padre, la madre, y cualquier otro entorno familiar.

Este modelo contempla la familia como grupo y que para su completa evaluación es necesario contemplar seis grupos de actuación importantes, tal y como remarca Epstein, Baldwin et al. (1983):

- a) Comunicación.
- b) Tareas a realizar.
- c) Identificación y solución de problemas.
- d) Involucramiento afectivo.
- e) Tener un control sobre la conducta.
- f) Respuestas afectivas.

Este modelo de Epstein, Baldwin et al. (1983) se puede considerar muy completo al estudiar bastantes áreas de evaluación, aunque existen otros factores como por ejemplo las actividades culturales, de recreo lúdicas e intelectuales que nos van a conducir al éxito, y consecuentemente a reducir los niveles de estrés en las situaciones del cuidado

de niños. Algunas de estas variables se contemplan en el modelo planteado por Moos (1974), que a continuación se presenta:

- **Teoría del ambiente familiar de Moos.**

En este modelo se proponen diez escalas que van a definir el tipo de familia en las cuales se pueden encuadrar la tarea del cuidado de los niños y consecuentemente controlar las posibles situaciones de estrés generadas por esta tarea. Las diez escalas son las siguientes:

- a) Organización.
- b) Expresividad.
- c) Conflicto.
- d) Independencia.
- e) El camino hacia el logro.
- f) Orientación cultural e intelectual.
- g) Formación moral y religiosa.
- h) Control de la situación.
- i) La conexión.
- j) Orientación recreativa.

- **Teoría sistemática de Beavers.**

Otro modelo a resaltar es el de Beavers (1981) que nos indica un modelo familiar estructurado en dos características principales. Una de ellas incluye el estilo familiar en el que se encuentran los niños y la otra destaca la competencia de la familia y su estructura y flexibilidad para afrontar los problemas.

El modelo de Beavers (1981) introduce variables importantes como la flexibilidad, la adaptación al medio en el que se vive, la flexibilidad y por ultimo las relaciones dentro

de la familia que van a afectar directamente a las situaciones de estrés de las personas que realizan el cuidado de los niños e incluso también el estrés de los pequeños.

Este modelo también se caracteriza por representar al estado familiar en un momento determinado, es decir se puede decir que tiene un carácter transversal.

Posteriormente en Palomar (1998) aparecen otro tipo de autores como Lewis, Beavers, Gossett y Philips que introducen otras variables importantes que van a definir las distintas escalas para evaluar la familia, cubriendo tres importantes escenas en el ámbito familiar:

- La propia estructura de la familia.
- Las distintas maneras de afrontar la autonomía individual y los estados de afectividad.
- La negociación entre todas las partes de la familia.

Analizando el planteamiento en Palomar (1998), según los autores mencionados anteriormente, las familias que van a sufrir menos situaciones estresantes van a ser las familias que tengan mayores características de flexibilidad y adaptación, y por tanto serán las más capaces de afrontar las situaciones negativas causantes de estrés.

En Palomar (1998) se diferencian tres tipos de familias como se puede ver a continuación :

- Las familias óptimas y adecuadas que se engloban dentro de las familias sanas.
- Las familias con rango medio mixto, rango medio centrífugo y rango medio centrípeto, englobadas dentro de las familias de rango medio.
- Las familias con distintos problemas de funcionabilidad.

En resumen, este modelo de Palomar (1998) afronta un determinado momento específico en la vida familiar, caracterizándose por la evaluación de la relación entre los cuidadores y los niños así como de la estructura familiar, la capacidad para adaptarse y ser flexible a las nuevas situaciones .

- **Teoría social.**

Es un modelo creado por Wichstrom y Holte (1997) en el que se estudia las características del lenguaje entre padres ó madres con su hijos, marcando distintos estilos y por su puesto, influyendo en las distintas situaciones de estrés a las que puede estar sometida la familia.

- **Teoría de Belsky.**

En este modelo se expone que los distintos estilos de crianza se pueden caracterizar directamente con otros factores como la personalidad y las características personales de cada niño, lo que se pueden llamar características internas según Belsky (1984).

Por otro lado, también se pueden definir otro tipo de factores como las relaciones entre los padres, el entorno social y las experiencias del trabajo, encuadrándolas dentro de las características de contexto según explica Belsky (1984). Todos estos factores mencionados anteriormente pueden influir en la personalidad tanto física como emocional de cada uno, conduciéndonos a situaciones estresantes negativas afectando de manera muy importante al crecimiento del niño (véase figura 21).

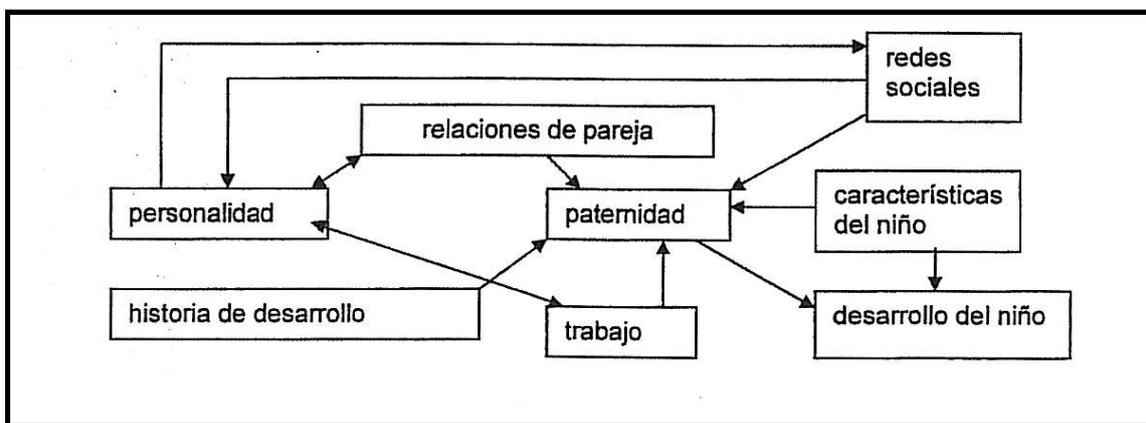


Figura 21. Una teoría de proceso de los determinantes de la paternidad. Belsky (1984).

- **Teoría de Webster.**

Este modelo creado por Webster (1990) explica que el apoyo social es uno de los factores importantes que va a intervenir en las relaciones entre los padres y los hijos, influyendo directamente sobre el bienestar individual de cada uno de ellos.

El modelo destaca que las situaciones estresantes vividas fuera del ámbito familiar, debidas a factores externos ó a las propias características del niño, constituyen situaciones que los padres tienen que tener la capacidad y la habilidad para afrontarlas (véase la figura 22)

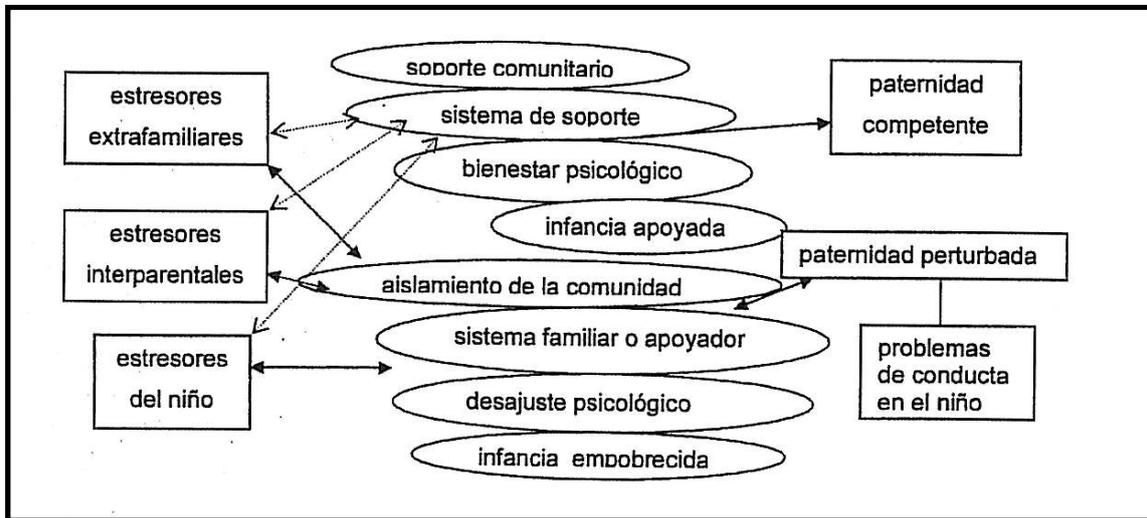


Figura 22. Teoría de Webster (1990).

Según Webster (1990) la manera de que los padres perciban las distintas situaciones de estrés influirá directamente en la conducta del niño y afectará a la enseñanza del niño en sus etapas de desarrollo posteriores.

Otros autores como Patterson (1983) ya destacaban características del modelo de Webster (1990), en el que se centraba en los estresores que afectaban indirectamente a los cambios en el crecimiento del niño aunque eran cruciales para su desarrollo, tal y como se puede ver en el enfoque de Webster (1990) en la figura 22.

- **Teoría de Burke y Abidin.**

Este modelo afirma que existen distintos factores estresantes que pueden afectar a la etapa del crecimiento del niño. Estos factores pueden tener orígenes y clases totalmente diferentes, pero carácter sumatorio entre ellos. Estos factores estresores pueden ir desde el fallecimiento de un familiar hasta el sentimiento de responsabilidad de la madre en el cuidado de su hijo.

Burke y Abidin (1980) y posteriormente otros autores como Loyd y Abidin (1985) crearon un método que puede dar información de las características de la madre y del hijo ante posibles situaciones generadoras de estrés.(véase figura 23)

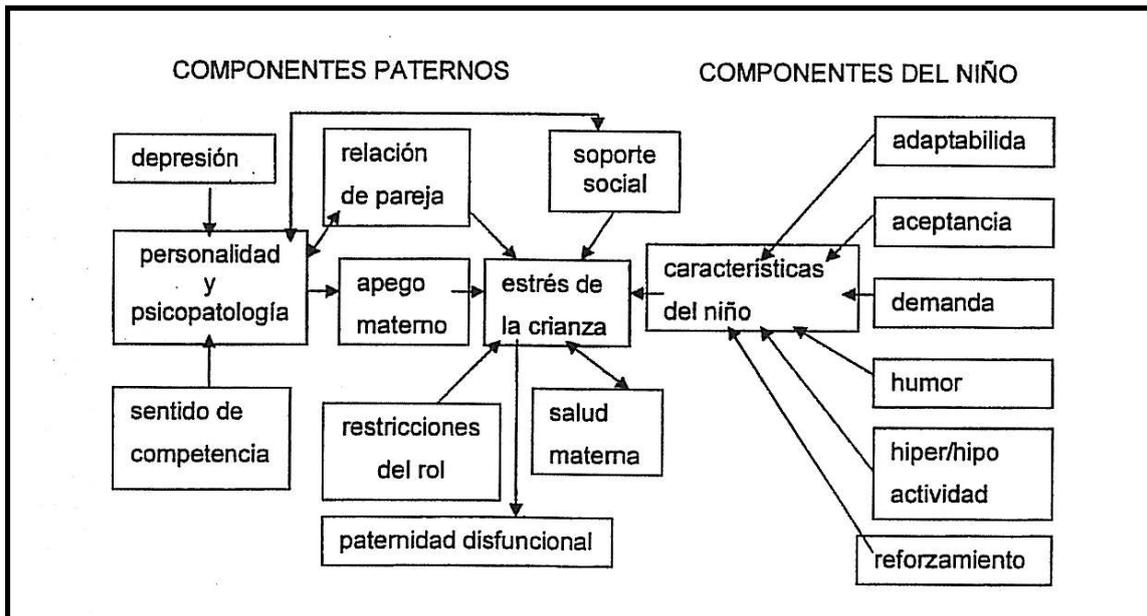


Figura 23. Teoría de Burke y Abidin (1980).

Tal y como se puede ver en la figura 23 variables como la adaptabilidad, la aceptación, la demanda, el humor, el tipo de actividad y el reforzamiento, intervienen directamente sobre las características del niño conformando lo que se denominan “componentes del niño”.

Por otro lado, se definen los “componentes paternos” que van a influir también sobre las situaciones estresantes en la crianza del niño, originadas por variables como la depresión, la personalidad de los padres, el apego materno y la salud materna entre otras.

2.3.3.3 Aportaciones específicas de otros autores al estrés en el cuidado de niños.

Otros autores como Montiel y Vera (1998) van a identificar variables generadoras de estrés en distintos tipos de poblaciones como la rural y la urbana.

Estos autores distinguen una serie de variables que asocian estas situaciones de estrés a características propias del niño incluyendo las conductas que pueden dificultar la tarea de la crianza. Entre ellas se encuentran:

La aceptación del niño por los padres: Hace referencia a las características físicas y emocionales de los niños con lo que esperan los padres.

La forma de adaptación: La capacidad que tiene el niño para adaptarse al entorno social.

Demandas ó requerimientos del niño: Llamada de atención del niño hacia los padres, en conductas de llorar, ayuda en tareas o problemas cotidianos.

Estado anímico del niño: Felicidad, depresión, tristeza etc..

Distracción del niño: Problemas en el colegio, déficit de atención, etc..

Reforzamiento hacia sus padres: La forma que tienen los padres de apoyarse en sus hijos de manera positiva.

Otra aportación ha sido la que Abidin (1992) hace sobre la madre al crearse un sentimiento de incompetencia en la tarea del cuidado de sus hijos, ocasionada por variables como:

Salud: Deterioro de la madre desde su maternidad, como consecuencia del estrés sufrido desde que hay que prestar más atención al hijo.

Depresión: Se caracteriza por los sentimientos de culpa por los que los padres no pueden hacer frente a las exigencias que conlleva la crianza del niño.

Relación parental: Cercanía de los padres hacia el niño, facilitando o no una relación buena entre ambos. En este sentido también se puede traducir en la capacidad de los padres para hacer frente a las necesidades y sentimientos del niño.

Competencia de los padres: Poder solucionar los problemas cotidianos del niño tomando decisiones acertadas que afecten positivamente a su desarrollo.

2.3.3.4 Importancia del comportamiento de la madre sobre el estrés.

Autores como Díaz, Perez et al. (2000) destacan el efecto de la conducta materna en el crecimiento del niño. Según este autor, se explica que una de las características importantes en el desarrollo del niño son las propias características de la madre. De los estudios realizados por él, se encontró que los hijos de madres extrovertidas

experimentaban mejores sensaciones emocionales, mayor nivel de actividad y se expresaban mucho mejor ante distintas personas.

Otros autores como Sanchez , Gonzalez et al. (1994, Díaz, Perez et al. (2000) afirmaban que el estado emocional del bebe en el primer año de vida afecta positivamente y están relacionados con el apoyo materno y con la sensibilidad de la madre. Esto se puede traducir en que los niños son menos propensos a sentirse mal cuando sus madres reciben un apoyo social alto.

Otros autores como Vera , Montiel et al. (1997) estudiaron los estados de ansiedad de la madre durante los primeros años de vida del niño. (En concreto hasta los tres primeros años). De aquí obtuvieron la conclusión que los estados de ansiedad de la madre son muy perjudiciales en el desarrollo del niño a nivel psicológico, englobando aspectos del lenguaje y del entorno social. Por el contrario, no les afecta demasiado al aparato locomotor, donde los factores a destacar mas importantes en este campo son el peso y el estado físico del niño cuando nace.

En definitiva Sanchez , Gonzalez et al. (1994) destacan la importancia de una relación buena y sana de los niños con su madre para el desarrollo y estimulación del niño.

Con relación a la característica de vigilar y cuidar al niño destacan autores como Vera , Montiel et al. (1997) de sus estudios realizados, que las madres que optan por esta opción, el nivel de estimulación del niño es bastante menor que las madres que destacan como principio fundamental en el desarrollo de su hijo la confianza, flexibilidad y la libertad.

Otros estudios posteriores de Vera , Velasco et al. (1998) destacaron que las madres tenían mayores niveles de estrés en el periodo de desarrollo y crianza del niño, aflorando en su estado de ánimo y llegando muchas veces al estado de depresión al no controlar la situación con sus hijos. En estos casos, según estos autores, Vera , Montiel et al. (1997) los niños obtuvieron mejores resultados en las áreas de atención, memoria y motricidad fina.

2.3.3.5 Influencia del estrés sobre los cuidadores del niño.

Hay estudios como los de Ana Luisa Quihui Andrade de la Universidad de Sonora que han confirmado que la realización de las tareas del cuidado de niños se puede calificar

como una actividad estresante para los padres e incluso para los propios niños. Hay que añadir a esta situación estresante en muchos casos la de la falta de adaptación de la pareja. De estos estudios, también se han concluido de manera general, que esta situación afecta directamente a la salud de la madre, por lo que es importante analizar los efectos del desarrollo del niño durante la etapa de crecimiento para intentar reducir los niveles de estrés tanto en la madre como en el niño.

Según Lazarus y Folkman (1986) el estrés Psicológico es una respuesta del individuo frente a su entorno o frente a una determinada situación, que es interpretada como una amenaza o circunstancia que es incapaz de abordar y que mina su estado de bienestar.

Otros estudios como los de Webster (1990) intentan explicar el fenómeno del estrés como un conjunto de elementos que se pueden iniciar tanto dentro como fuera de la familia, creando un trastorno en el funcionamiento de los padres y consecuentemente traduciendo este problema al desarrollo del niño.

Este autor, también remarca en distintos estudios realizados, la importancia de la percepción de los padres ante las actuaciones de sus hijos, teniendo identificados dos factores de forma individual como por ejemplo la depresión y la discordia, en vez de analizar el efecto de los factores en conjunto que sería una de las formas importantes de analizar el problema.

Otros factores importantes remarcados por Webster (1990) y posteriormente por Cano (2000) que se podrían citar con respecto a la conducta de los padres, en situaciones negativas de la vida y que afectan directamente a las situaciones estresantes de los padres y de los hijos son:

- Los problemas entre la pareja.
- La ansiedad.
- La depresión.
- Falta de ingresos en la familia.
- El desempleo.
- El excesivo consumo de alcohol y las drogas.

Todos estos factores según ellos, afectan directamente al estrés y al propio desarrollo del niño.

Webster (1990) también remarca que el ambiente en el que se desarrolle el crecimiento del niño junto a su capacidad de adaptación y su personalidad son sumamente importantes para que la madre perciba sensaciones positivas ante situaciones estresantes.

Cano (2000) desarrolla en sus estudios que el estrés no solo viene reflejado en familias con problemas de conducta. Existen otros supuestos que también es importante considerar aunque en la mayor parte de los casos se considere que el estrés es la fuente de problemas de conducta.

También autores como Burke y Abidin (1980) y Loyd y Abidin (1985) introducen el término de estrés en el periodo de crecimiento del niño, tanto en los padres como en los propios niños.

Montiel y Vera (1998) han utilizado el término de estrés como principio de las conductas maternas, de la no satisfacción de las necesidades personales, ni del entorno y por último de las propias características del niño.

Estos autores, también investigaron el término del estrés en el desarrollo del niño en relación a la zona urbana en la que se desarrollaban con respecto al número de hijos que tenían las familias. Sus conclusiones fueron que entre la edad de la madre y el estrés sufrido por ella, no había diferencias sustanciales a tener en cuenta en las distintas zonas urbanas estudiadas.

Aunque por otro lado, si se relacionaba el estrés parental y el apoyo social que recibían de sus parejas, en función de número de hijos que tenían, se demostró que las madres que sufrían mayores niveles de estrés fueron las menores de veinticinco años con tres o más hijos.

Al analizar las parejas que tenían uno ó dos hijos con respecto a las que tenían tres ó más, los resultados de Montiel y Vera (1998) mostraron grandes diferencias en los niveles de estrés para las parejas con un menor nivel de hijos, si se introducían variables de depresión y aislamiento con un bajo nivel apoyo social. En este caso, los niveles de estrés aumentaban considerablemente para las parejas con menos hijos.

2.3.3.6 Efectos del estrés sobre el desarrollo del niño.

Abidin (1990) remarca que todos los acontecimientos que ocurren en la vida van a tener sus efectos en la relación de los padres con el niño y por lo tanto se van a traducir en situaciones estresantes para ambos.

Por otro lado, este autor también hace énfasis sobre el estrés del niño, directamente relacionado con las conductas impropias de los padres hacia ellos, y los malos tratos originados en el seno de la familia.

Posteriormente, Lutenbacher y Hall (1998) estudiaron la relación entre factores como los estresores diarios ó los síntomas depresivos en los niños, dentro de los factores psicosociales de la madre y los factores relacionados directamente con la actitud de la madre. De este estudio, se pudo concluir que en la mayoría de los casos las madres tenían conductas inapropiadas con sus hijos como:

- Los castigos.
- Falta de empatía hacia los niños.

Por otro lado, también destacaron que la importancia de las situaciones estresantes intensas con otras situaciones de abuso en su niñez y junto con la autoestima muy baja por parte del niño, conducían a situaciones muy negativas de actitud de los padres hacia los niños.

Vera, Dominguez et al. (1998) estudiaron el apoyo prestado por el padre hacia el niño en el periodo del desarrollo y crianza junto con la estimulación que recibía en el hogar en situaciones de pobreza y marginación importantes.

Los resultados mostraron que la estimulación del niño estaba directamente relacionada con su desarrollo. La memoria y los niveles de atención en los niños eran muy buenos cuando los niveles de estrés de la madre eran bajos.

Los bajos niveles de estrés originados por los altos niveles de estimulación de la madre interaccionaban directamente con los puntos altos de desarrollo del niño. Por el contrario, los altos niveles de estrés creados fundamentalmente por los niveles bajos de estimulación, estaban relacionados con los puntos bajos de desarrollo del niño.

Según estos autores, los niveles obtenidos de la prueba que relacionaba la atención con la memoria en los niños variaron mucho en función de la atención mostrada por la madre hacia el niño y también dependía del apoyo que la madre recibía de su pareja.

Como se ha visto en este capítulo, son muchos los autores que han estudiado la variable del cuidado de niños en relación a las posibles situaciones de estrés en el entorno familiar.

Tanto la teoría del funcionamiento familiar como la teoría del ambiente familiar de Moos, establecen como variables importantes la comunicación, el involucramiento afectivo y por su puesto tener un control de la situación. Otras teorías como la de Beavers, la teoría social ó la de Besky establecían como variables comunes para intentar evitar estas situaciones de estrés en el entorno familiar, la negociación, el entendimiento de todas las partes de la familia, el propio lenguaje entre los padres y el niño y las propias características del niño.

La teoría de Webster incidía considerablemente en el apoyo social como variable importante para evitar situaciones de estrés en el ámbito familiar. La teoría de Burke y Abidin se centra en que los distintos factores estresantes pueden afectar a la etapa de crecimiento del niño y consecuentemente al hogar familiar, sin dejar de lado los componentes paternos como la depresión, la relación de pareja ó la salud de los padres, factores determinantes en potenciar los niveles de estrés en el hogar.

Se puede concluir diciendo que todas estas teorías van a tener como denominador común el control de la situación en todo momento por parte de los padres hacia los niños, con el objetivo fundamental de no crear o reducir este tipo de situaciones de estrés en el entorno familiar.

2.3.4 Realización de tareas domésticas del hogar

Otra de las variables a tener en cuenta y que se ha utilizado en el modelo creado en esta Tesis es la variable de “realización de tareas domésticas de hogar” que como se expondrá a continuación, está directamente relacionada con los niveles de estrés que pueden sufrir las personas y que en muchos casos pueden mejorar ó empeorar estos valores según en el contexto en el que esté englobada esta variable.

A continuación, se realizará una revisión bibliográfica correspondiente a este apartado que va a intentar justificar la importancia de esta variable en relación directa con otras como la conciliación de la vida familiar y laboral.

2.3.4.1 Conciliación de la vida familiar y laboral y relación con las tareas domésticas del hogar.

Existen autores como Craig y Sawrikar (2009) que destacan que tanto la vida familiar como laboral no tienen que ser conceptos que se analicen por separado aunque aparentemente puedan parecer ámbitos totalmente distintos. Según ellos, todo lo que pasa en el trabajo está relacionado con lo del hogar y también al revés.

Por otro lado, estos autores también destacan que tradicionalmente ha tenido mucha más repercusión los cambios producidos en el trabajo sobre las tareas de la casa que al revés, y que las labores de casa han estado divididas por géneros.

Estos autores hablan de diferencias de equilibrio entre la familia y el trabajo indirectamente. Se reconoce que el tiempo que necesitamos para el trabajo fuera de la familia no es compatible con el tiempo necesario para la familia y consecuentemente para la realización de las tareas domésticas del hogar.

Según Eichler y Albanese (2007) para estudiar esta incompatibilidad hay que darle la importancia suficiente a la realización de las tareas domésticas del hogar “la suma de todas las tareas físicas, mentales, emocionales y espirituales, que son realizadas para uno mismo o para otra persona del hogar y que mantienen la vida diaria de aquellos de quien uno tiene la responsabilidad”.

Estos autores, Eichler y Albanese (2007), definen la realización de tareas domésticas del hogar teniendo en cuenta ciertos aspectos que normalmente no se contemplan al hablar de estos temas como:

- Que son cambiantes de acuerdo a la situación familiar que se viva.
- En muchos casos hay que tener en cuenta el cuidado de personas mayores.

A parte de las tareas físicas y que siempre se repiten, también se tienen que considerar las tareas emocionales (por ejemplo escuchar a las personas que integran la familia).

Hay que tener en cuenta también las personas que pueden intervenir en estas actividades para la ayuda en el hogar (abuelas, padres, cuidadoras de niños etc.).

Según Craig y Sawrikar (2009) tradicionalmente este tipo de tareas han estado delimitadas a la madre. Hoy por hoy, tras la situación que se vive, todas las personas tanto hombres como mujeres tienen que buscar su independencia económica a través del trabajo para poder vivir acorde a sus posibilidades.

Esta opción, según autores como Brunstein (1993) y Emmons (1996) es perfectamente elegible entre las personas que quieren conseguir un nivel de vida bueno a nivel laboral en el desarrollo del bienestar personal. En contrapartida se ha creado una situación de descompensación entre el trabajo y la familia.

Según los estudios de Meil (2006) en España más de la mitad de los hogares españoles (padre y madre) tienen un trabajo remunerado.

Otros autores como Baxter (2000) destacan que trabajando el padre y la madre fuera de casa, las tareas propias del hogar recaen el doble sobre la madre que sobre el padre y esta proporción es más acusada cuando hay niños pequeños en la familia.

Según este autor, los países que más se centran en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres son los países nórdicos, que en la actualidad se citan como ejemplos a seguir. Son países que han obtenido una serie de ventajas para que el padre ó la madre puedan estar en el hogar cuidando a sus hijos.

Por otro lado autores como Bø (2008) destacan que son los padres los que optan únicamente por escoger el tiempo reglamentado que el gobierno de cada país permite a

sus trabajadores, mientras que las mujeres, son las que van a pedir en la mayoría de los casos una disminución de su jornada laboral para la realización de estas tareas del cuidado de hijos y la realización de las tareas del hogar.

Meil (2006) destaca que de los factores importantes de la incorporación de la mujer al mercado laboral son:

- La zona de residencia.
- La edad.
- El nivel económico y social que se tenga.
- La cualificación profesional.
- Los problemas de conciliación laboral y familiar cuando se tiene el primer hijo.

Según Cowan y Cowan (2000) la llegada del primer hijo se puede considerar como un elemento estresante tanto para el padre como para la madre. Esta tarea del cuidado del niño se va a añadir al de la realización de las tareas domésticas del hogar, aumentando por un lado las responsabilidades y empeorando por otro la satisfacción entre la pareja. Todo esto se va a traducir en un aumento considerable de los niveles de estrés tanto para el padre como para la madre.

Curran, Hazen et al. (2009) destacan la importancia de crear una unión padre-madre cuando se tiene el primer hijo para que permita a la pareja afrontar en primer lugar las necesidades del propio hijo y posteriormente poder organizar un plan de actuación ante las tareas propias del hogar, sin que eso conlleve a situaciones de estrés elevadas y se pueda crear una situación de satisfacción y crecimiento en la pareja.

Otros estudios de Goldberg y Perry-Jenkins (2004) destacan que las tareas del hombre y de la mujer al convertirse en padres sufren una transformación tradicional. En este caso las mujeres comienzan a trabajar menos fuera del hogar y más dentro de la casa. Según Gjerdingen y Center (2002) esta actuación es independiente de la formación profesional que se tenga. Es decir, da igual que tengas una profesión u otra. Al final la mujer va a trabajar menos fuera de casa y más dentro de ella. Todo este proceso según Gjerdingen y Center (2002) se va a incrementar con la llegada de más hijos a la familia.

Otra teoría de Wong y Goodwin (2009) es que un miembro de la familia trabaje a jornada completa y el otro únicamente trabaje a media jornada, en el supuesto del cuidado de niños pequeños.

Lo importante de todo esto y según Fox y Murry (2000) es que el trabajo a media jornada realizado por las mujeres en estas situaciones, en la mayoría de los casos, sufren unas desventajas laborales a lo largo del tiempo que repercuten negativamente en la situación laboral de la mujer (peores cotizaciones, se reducen las oportunidades de mejora en la empresa y por supuesto menor nivel adquisitivo). Todo esto se traduce en una mayor actividad dentro del hogar para la mujer y una disminución de tareas para el hombre.

De todo esto, y según Craig (2007) se empiezan a crear situaciones de desequilibrio cada vez mayores en cuanto a la realización de tareas del hogar entre hombres y mujeres. Destacando este autor que el número de horas que las mujeres trabajan en casa es bastante superior al de sus parejas fuera de ella. Por lo tanto, todo esto se convierte en una jornada completa de trabajo para la mujer no remunerada.

Estudios más recientes como los de Katz, Priess et al. (2010) sobre parejas con niños de hasta un año de vida, revelan que las tareas de dichas parejas en el hogar, cada vez se han ido haciendo más tradicionales, si bien es cierto que las mujeres no han dejado de trabajar. Por otro lado estos autores destacan que aunque estas mujeres siguen trabajando, es mayor el índice de mujeres que únicamente trabajan a media jornada en relación con el de los hombres que va a ser a jornada completa.

Otros autores como Wong y Goodwin (2009) afirman que aunque no se quiera ver la igualdad entre el hombre y la mujer en este tipo de tareas, lejos de aumentar decrece, provocando situaciones familiares estresantes provocadas por la compatibilización de las tareas profesionales con las del hogar. Todas estas situaciones y según Katz, Priess et al. (2010) llevan a un deterioro la salud de los miembros de la familia.

2.3.4.2 Tipos de tareas domésticas

Según muchos autores la división de tareas de las familias en el hogar no está muy definida. Coltrane (2000) afirma que esta división de tareas se rige por unas variables

que dan respuesta al empleo femenino, distintas ideologías, remuneraciones o el número de horas que trabajan los hombres, entre otras.

Otros autores como Aube, Fleury et al. (2000) destacan la importancia por parte del sector femenino de cuidado del hogar y de la familia por encima de todo. Así posteriormente otros autores como Mannino y Deutsch (2007) explican estas situaciones de diferencias de género entre hombres y mujeres.

La teoría de estos autores explica que la dedicación que los hombres y las mujeres emplean en la realización de las tareas del hogar permite corroborar esta situación ante ellos mismos y también ante los demás, por lo que según ellos, “cada uno es un miembro competente del género al que pertenece”.

Otros autores como Wiesmann, Boeije et al. (2008) afirman que en primer lugar es imprescindible analizar las decisiones entre los miembros de la familia (hombre y mujer) para intentar comprender como se pueden dividir las tareas y responsabilidades que afectan al hogar y tienen que ser realizadas por ellos. Las conclusiones de su estudio realizado, muestran que las parejas no tratan fundamentalmente esta cuestión.

Según ellos, al comienzo de una vida en pareja, tanto el hombre como la mujer hablan ligeramente de este tema de la división de tareas, y únicamente cuando empiezan los problemas en el hogar ó cambian fuertemente las circunstancias de vida, como el nacimiento de un hijo, se empieza tomar conciencia de la situación.

Según Aube, Fleury et al. (2000), otra razón importante para empezar a tratar este tema, es que un miembro de la familia, normalmente la mujer, se sienta incómoda por la división que se hace de los trabajos en el hogar. Wiesmann, Boeije et al. (2008) concluyen en sus estudios que la toma de decisiones sigue siendo un problema en el cambio de tareas de género y también de las responsabilidades en los miembros de la familia.

Otro estudio realizado por Rivieres, Saurel et al. (2002) descubrió las diferencias significativas en distintos países con respecto a la distribución de tareas en el hogar por los miembros de la pareja. Las labores más compartidas entre los miembros fueron planchar y lavar la ropa, mientras que las más reacias a ser compartidas eran todas las relacionadas con el cuidado de los niños y abastecimiento de alimentos para la comida

diaria. Así que en esta división de tareas, implícitamente ya había una diferenciación sexista para ciertas tareas del hogar según estos autores.

Por otro lado Craig y Sawrikar (2009) destacan que un aspecto importante en la distribución por género de tareas del hogar en los miembros de la pareja, se asocia con la edad que tienen los hijos. De manera general de los estudios realizados por estos autores, se dice que las mujeres tienen mayor sentido de responsabilidad del cuidado de los niños pequeños que los hombres, pero cuando los hijos son mayores, existe más igualdad y los niveles de estrés por parte de la mujer son menores a la hora de la realización de las tareas del hogar.

Según estos autores, esto pasa porque las mujeres son capaces de planificar el trabajo dentro y fuera del hogar y no porque los hombres se involucren más en las tareas domésticas. Las mujeres que únicamente trabajan unas horas fuera de casa, sienten más carga y unos niveles de estrés altos que no dependen de la edad de los hijos.

Estos autores destacan que las parejas están más satisfechas cuando existe una igualdad en la realización de las labores domésticas en el hogar, apoyan más al cuidado de los niños, y también reciben más apoyo social en el trabajo para disponer de convenios laborales que faciliten esta situación.

Según Rivieres, Saurel et al. (2002) la manera de distribución de tareas domésticas en el hogar por parte de sus miembros requiere una serie de implicaciones por parte de ellos.

Estos autores citan la importancia de definir ciertas características de las mujeres como por ejemplo sus expectativas e ideologías de su labor hacia la familia, para entender correctamente la distribución de las tareas domésticas del hogar. También los aspectos culturales que marcan las expectativas de un hombre y de una mujer en cuanto a la paternidad y maternidad pueden influir para entender la distribución de tareas del hogar.

Más autores como Bird (1999), Rivieres, Saurel et al. (2002) y Goldberg y Perry-Jenkins (2004) destacan que las modificaciones en la realización de tareas del hogar debido al nacimiento de un hijo, se relacionan directamente con el estado de salud de la mujer en los meses siguientes al parto.

Goldberg y Perry-Jenkins (2004) también destacaron que estos síntomas negativos en la salud de la mujer se agudizaban cuando no se conseguían las expectativas del cuidado de los niños haciendo referencia a dos tipos de mujeres:

Las mujeres que tienen una misma ideología. Cuando nace su hijo y se incorporan al mundo laboral unas horas, se incrementan los efectos negativos de su salud, posiblemente por considerar que no son capaces de realizar bien su trabajo tanto en el ámbito laboral como en el hogar.

Las mujeres que tienen un pensamiento tradicional. Este tipo de mujeres son propensas a sufrir episodios de depresión si realizan menos tareas de las esperadas en casa. Este tipo de mujeres tienen un sentido muy arraigado en el cuidado de los niños y no desean apartarse del control de las tareas del hogar. Goldberg y Perry-Jenkins (2004) también destacan como variable importante que relaciona las tareas del hogar con el estado físico y psíquico de la madre el tipo de tarea a realizar.

Autores como Rivieres, Saurel et al. (2002) también destacaron que aunque cuidar a un niño es una actividad muy gratificante, la atención que requiere un niño pequeño con menos de un año puede ser muy estresante para la mujer al no recibir apoyo social del hombre. Con estos datos, se puede concluir que el apoyo de la pareja, aunque sea escaso, hacia la madre es muy importante para que la madre perciba ese factor de equilibrio en la realización de esta actividad.

2.3.4.3 Factores que afectan a la igualdad de las tareas domésticas en el ámbito de la pareja.

Lennon y Rosenfield (1994), DeMaris y Longmore (1996) y Bianchi, Milkie et al. (2000) destacan que aunque muchas parejas tienen un desequilibrio en la distribución de las tareas domésticas, muy pocas mujeres piensan que es injusto, creándose un concepto importante de justicia en la distribución de las tareas del hogar como una variable importante para entender la satisfacción de los miembros de la pareja.

Otros autores como Bianchi, Milkie et al. (2000) destacan que los aspectos culturales de la pareja en los que hayan sido formados son importantes para que exista un equilibrio en la distribución de las tareas y se pueda percibir como “justa” esta situación. Según estos autores, las mujeres que tienen un peor acceso a un puesto de trabajo, y no lo

consiguen, dependen mucho más de su pareja y consecuentemente consideran que no tiene que involucrar tanto en las tareas del hogar.

Por otro lado Ruppner (2008) afirma que el sentido de la justicia por parte de la mujer en la realización de las tareas del hogar, es muy parecido en todos aspectos, destacando que los factores que más afectan son: por un lado el tiempo que cada miembro de la pareja invierte en la realización de estas tareas, y por otro el sentido de responsabilidad del hombre en las tareas del hogar.

También podemos destacar las conclusiones del estudio realizado por Bø (2008) en parejas con niños pequeños en Noruega, un país donde tienen bastante definido la igualdad en el ámbito familiar. De manera general se puede decir que se encontraron desigualdades en las cargas domésticas. En este caso, y de forma general, son las mujeres quienes se adaptan a su pareja intentando hacer lo que su pareja necesita. Estos son conceptos que ya introducían anteriormente Fox y Murry (2000). Del estudio, se pueden sacar las siguientes conclusiones según estos autores:

Las madres participaban en mayor medida que los padres en tareas como hacer las tareas con los niños, hacer aprovisionamiento de comida, cuidar a los niños etc.

La madre es quien lleva las riendas de la casa, es decir, hace que las cosas funcionen y que la familia esté unida. Por otro lado, el padre se encarga del mantenimiento de la casa y de echar una mano cuando puede, pero no de manera rutinaria, independientemente de que la mujer trabaje o no.

Cuando hay que elegir, al padre se le tiene mayor consideración que lo que pueda querer la madre en ese momento.

Cuando las madres detectan un cansancio excesivo de su parejas, automáticamente le prestan su ayuda, pero no ocurre en sentido contrario.

Por último la figura del padre puede elegir trabajar más ó menos a nivel laboral, lo que le va a permitir invertir ese tiempo fuera del hogar y no dentro.

Aún con todas estas diferencias analizadas de la pareja en la realización de las tareas del hogar, en los resultados de los estudios de Bø (2008), no se aprecia ningún sentimiento de desequilibrio por parte de la pareja (ni del padre ni de la madre).

Por parte de la madre lo que se puede destacar según este autor es que posiblemente haya habido un acuerdo de pareja para renunciar a una buena carrera profesional y reconocer que el trabajo de su pareja, en el ámbito social, laboral y familiar tiene más valor que el suyo.

En general y según Bø (2008) la sociedad no quiere percibir los estados de equilibrio y de justicia, destacando como importantes las relaciones de familia, el cuidado de los niños y el buen estado familiar. Los problemas de pareja en la realización de tareas domésticas del hogar se centran básicamente en el malestar de la madre pero en ningún caso se hace referencia a lo que puede hacer el padre.

2.3.4.4 La variable del estrés en el ámbito de las tareas domésticas.

Autores como Perry, Repetti et al. (2000) van a estudiar los factores de estrés que influyen en la pareja en la realización de las tareas domésticas del hogar. Estos autores remarcan que para comprender la calidad de la relación de pareja en el presente y posteriormente en el futuro, es necesario tener en cuenta algunos factores estresantes a los que se está sometido: Por un lado, hay que destacar los factores de estrés relacionados con el trabajo y sus amplias jornadas laborales que van a tener una influencia directa en el estrés de pareja. Y por otro lado, el bajo apoyo social y consecuentemente la insatisfacción de la pareja.

Otros autores como Allen, Herst et al. (2000) se centran en muchos de los efectos negativos generados entre el aspecto laboral y familiar. Estos autores remarcan que muchos de los resultados negativos entre ambos aspectos están basados en la satisfacción percibida por parte de la pareja y por su puesto en las situaciones de estrés que viven ambos. Según ellos, existen dos tipos de conflicto entre tareas:

Problemas ó conflictos de trabajo y familia (trabajos con planificaciones muy ajustadas en el tiempo pueden crear conflictos en el hogar).

Problemas ó conflictos de familia y trabajo (las exigencias en el hogar por la realización de tareas propias de la casa, los problemas con los niños van a afectar al desarrollo en nuestro trabajo en el mundo laboral, según Frone, Russell et al. (1992)) (ver figura 24).

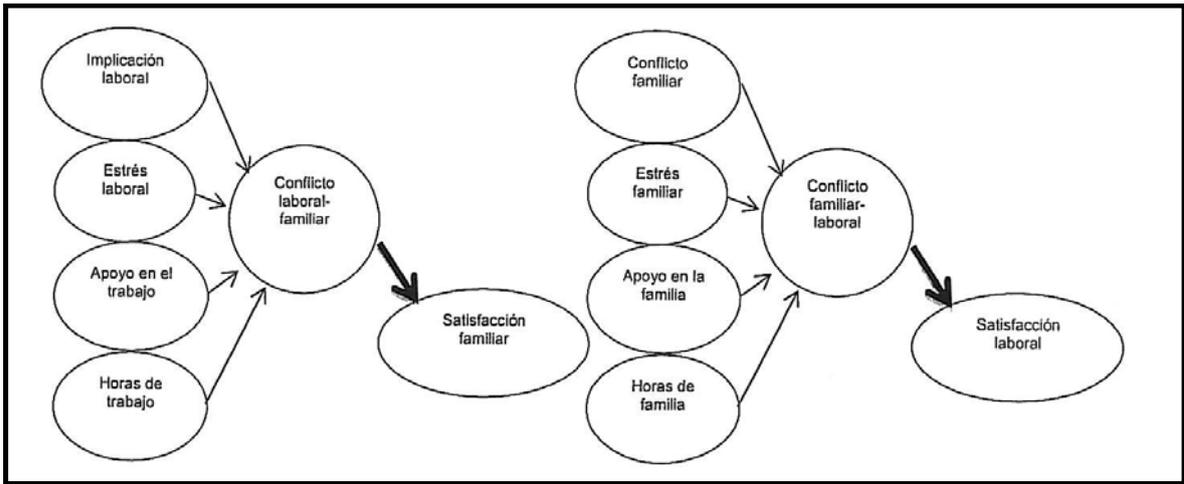


Figura 24. Teoría de conflicto laboral-familiar (WFC) de Frone, Russell et al. (1992)

Otros estudios como los de Ford, Heinen et al. (2007) identificaron los conceptos de satisfacción en el trabajo y satisfacción en la familia. El primero de ellos, es decir la satisfacción laboral, está relacionada también con características familiares como el apoyo de pareja y con los factores que originan el estrés.

Por otro lado y según estos autores, la satisfacción familiar también está directamente relacionada con el entorno laboral. En este caso, el tiempo que empleamos de más en nuestro trabajo, no afecta directamente a la satisfacción familiar, si no que lo hace a través del conflicto laboral-familiar.

Otros autores como Bakker, Van Emmerik et al. (2008) indican que los problemas de estrés comienzan en el trabajo transmitiendo sus efectos negativos a la otra persona, creando situaciones estresantes difíciles de sobrellevar entre uno y otro (ver figura 25).

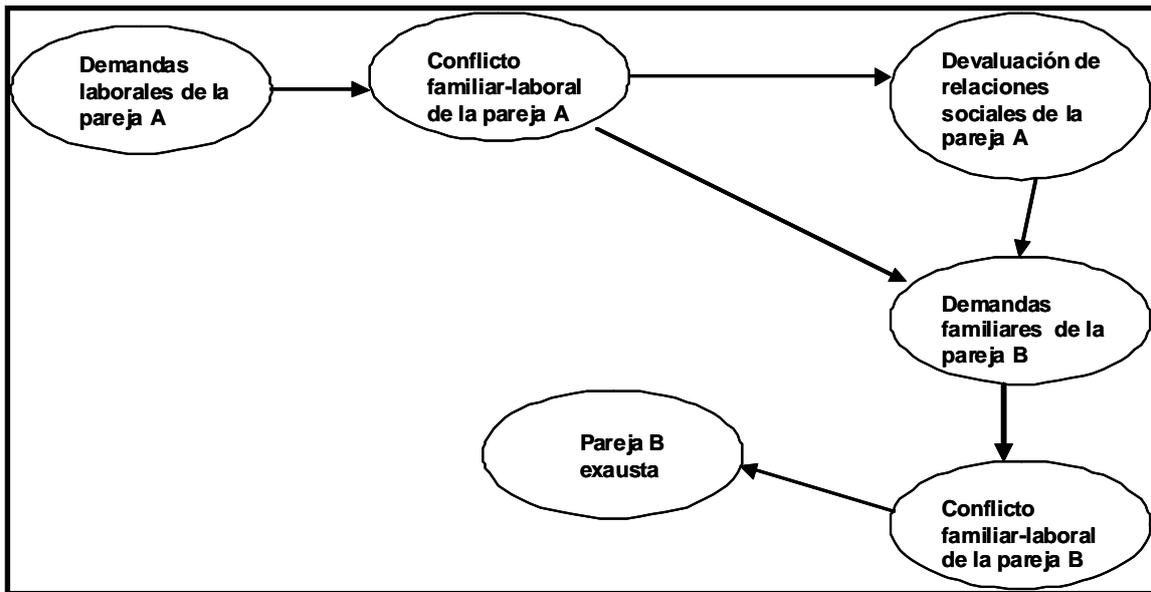


Figura 25 Teoría de Bakker, Van Emmerik et al. (2008).

Hobfoll (2002) afirma desde otra perspectiva que las altas exigencias en el mundo laboral van a requerir una dedicación más amplia al trabajo de otras variables (como el tiempo, relaciones entre compañeros, reuniones etc.), quedando menos tiempo para dedicación a la familia.

También este autor refleja que las altas exigencias en el hogar están relacionadas de manera positiva con los problemas familiares y laborales, es decir con el Conflicto Familiar y Laboral, en inglés (Work and Family Conflict, FWC).

Por otro lado, este autor asegura que se pueden originar en el ámbito de la pareja relaciones negativas a través de los incrementos en los niveles de conflicto que tendrán una relación directa con las exigencias en el hogar (tareas domésticas, realización de compras, etc.) consistentes en actitudes negativas dirigidas hacia la persona transmitiendo sobre ella críticas que la van a afectar negativamente, creando situaciones de depresión y haciendo que la persona tenga niveles de estrés altos en el ámbito familiar.

Meijman y Mulder (1998) comentan que “el Conflicto Laboral-Familiar” está directamente relacionado con las situaciones de estrés en la pareja. De acuerdo al modelo creado por ellos, las variables como el esfuerzo y la recuperación de los efectos de carga excesiva en el mundo laboral juegan un papel muy importante.

También estos autores, indican que la realización de actividades lúdicas como practicar deporte, leer, ver la televisión y aprender a relajarse, entre otras, juegan un papel muy importante para poder llegar a controlar las situaciones negativas generadas por los conflictos laborales y familiares.

Meijman y Mulder (1998) también aseguran que de no controlarse la situación con las medidas expuestas anteriormente se incrementaría sustancialmente las reacciones negativas en la pareja, con mayores demandas y mayores situaciones de cansancio.

Siguiendo la misma línea tanto el estudio de estos autores como los de otros como Story y Repetti (2006) afirman que el estrés laboral está relacionado directamente con:

- Las actitudes de nerviosismo y conflicto en la pareja.
- El aislamiento social.

Para explicar estas situaciones Story y Repetti (2006) hacen referencia a dos variables importantes como son el estado de ánimo de la pareja y el descontrol de la situación. Las situaciones de estrés crean tensión, irritabilidad y en muchos casos frustración de la pareja, cuyos resultados se transmiten al hogar creando situaciones de conflicto entre la pareja.

Estas situaciones negativas según estos autores, van a afectar a las relaciones entre los padres y los niños aumentando el mal humor y en muchos casos aplicando medidas correctivas severas a los niños. En este caso, esta situación afectaría de igual manera tanto a la madre como al padre traducándose en una menor implicación hacia el cuidado de sus hijos.

Otro de los aspectos que remarcan Meijman y Mulder (1998) y Hobfoll (2002) es que el apoyo de la pareja va a ayudar mejorar la relación entre ambos, ante los factores estresantes que puedan provenir del ámbito laboral, reduciéndose el malestar tanto físico como emocional.

Story y Repetti (2006) también destacan que los niveles de estrés para las parejas están relacionados con dos variables importantes:

- La insatisfacción.

- Altos niveles de pelea ó conflicto de la pareja.

2.3.4.5 Conceptos por parte de la pareja de satisfacción e insatisfacción en la realización de tareas domésticas.

Perrewe y Hochwarter (2001) introducen el concepto de satisfacción en el hogar familiar relacionándolo con las tareas que realiza cada miembro de la pareja. Establecen la relación de tareas que realizan cada uno y las que les gustaría desarrollar en las labores del hogar.

Otros autores como Katz, Priess et al. (2010) introducen el concepto de satisfacción en la realización de tareas domésticas del hogar, basándose en lo que denominan la teoría de la identidad. En este sentido, cada miembro de la pareja tiene múltiples formas de identificación (trabajador, padre, madre, buen compañero etc...), distribuidas en función de su importancia.

Según ellos, existen factores que van a marcar este concepto de satisfacción dentro del núcleo familiar como el nivel social y cultural y también la importancia que se tenga de este concepto a nivel social.

De esta manera según estos autores, se puede decir que hoy en día, la sociedad no concede las mismas oportunidades a los hombres que a las mujeres en sus tareas por géneros en el ámbito laboral y familiar tal y como se explica su modelo estructural. Según Perrewe y Hochwarter (2001) a través de la adaptación y del paso del tiempo, se puede decir que a la mujer se la ha dado mayor importancia en el ámbito familiar, mientras que al hombre se le ha concedido mayor importancia en el ámbito laboral.

Estudios anteriores como los de Voydanoff y Donnelly (1999) demostraron que cuanto más distinciones existen entre el tiempo que se dedica a las tareas familiares y la importancia que tiene para cada miembro de la pareja, disminuye la satisfacción, creando en muchos casos situaciones negativas en el ámbito de la pareja que pueden llegar al deterioro de la relación.

De esta manera si un miembro de la pareja está muy integrado en las tareas familiares pero dedica muy poco tiempo a ellas, se sentirá mucho más insatisfecho en el ámbito familiar.

Otros autores como Rogers y Amato (2000) afirman que se tienen que considerar por la pareja las discrepancias entre las distintas tareas del hogar, ya que, aunque existan distinciones entre las tareas a realizar por género, se puede llegar a estados de insatisfacción que se transmitan del ámbito familiar al laboral.

Stevens, Kiger et al. (2001) estudian los estados de satisfacción en la pareja, definiendo como factores importantes para disminuir las situaciones de estrés entre el hombre y la mujer los que a continuación se muestran:

Clarificar de manera concreta la división de las tareas del hogar.

Definir las responsabilidades que hay que tener en el cuidado de los niños.

Otros autores como Fu y Shaffer (2001) destacan como factores importantes que también pueden estar relacionados con los estados de satisfacción de la pareja, las exigencias ó demandas y el tiempo empleado en las tareas domésticas del hogar.

2.3.4.6 Satisfacción en la realización de las labores del hogar e influencia de la cultura sobre ellas.

Autores como Wong y Goodwin (2009) destacan la importancia de la cultura dentro de la sociedad para entender la relación existente entre las relaciones personales de la pareja con la relación entre el núcleo familiar y el trabajo.

De esta manera estos autores afirman que los términos de familia, trabajo y pareja pueden tener significaciones distintas en diferentes culturas. Esta situación, puede generar estados de tensión y ansiedad, y consecuentemente estados de insatisfacción entre la familia y el trabajo. Todos los estudios relacionados con estos conceptos (cultura, familia y trabajo) parecen ir en línea a los estudios realizados por Wong y Goodwin (2009) apoyando las conclusiones con referencias de distintas culturas. Por ejemplo, el tiempo empleado en el trabajo está relacionado directamente con el conflicto entre el trabajo y la familia en muchos países europeos, pero no es así por ejemplo en China.

El denominado conflicto entre el trabajo y la familia (WFC) va a tener una repercusión negativa sobre la salud de cada miembro de la pareja y por supuesto sobre la familia. Algunos estudios como los de Hofstede (1980) resaltan que la cultura de cada país

puede jugar un papel muy importante para aminorar los efectos negativos entre el trabajo y la familia.

Este autor apunta que en culturas que tienen como prioridad el individualismo, se espera que las personas den mucha más prioridad a sí mismos y a su propia familia. En este tipo de culturas se marca como prioridad para conseguir los objetivos, el trabajo y también la satisfacción de cada miembro de la pareja para conseguir estos logros.

Otros autores como Grote, Clark et al. (2004) destacan que la vida en familia es un aspecto muy importante que afecta a su calidad y la relación con el mundo laboral. Su relación con el trabajo va a suponer en muchos casos sacrificar el hogar familiar para conseguir los objetivos personales en el mundo laboral.

Según Ashforth, Kreiner et al. (2000) en otro tipo de culturas menos individuales, que priman mucho más las relaciones colectivas entre personas se pueden encontrar mejores tipos de familias. En estos casos, el mundo laboral va a ser un gran apoyo hacia el hogar familiar. Según este autor, las prioridades tanto familiares como laborales pueden ser compatibles. Por ejemplo, sacrificar estar alguna hora de nuestra familia por el mundo laboral se considera un coste en un plazo de tiempo pequeño que posteriormente nos dejará beneficios en el ámbito familiar. Estos autores también destacan que las parejas que se encuentran en culturas menos individualistas, van a ver sus tareas laborales y familiares mucho más relacionadas entre sí.

Esta opinión, también va ser apoyada por Grote, Clark et al. (2004) que remarcan que el aislamiento emocional y por tanto el mal funcionamiento familiar de las parejas está mucho menos acusado en las culturas colectivistas que en las individualistas.

La convivencia en pareja es una manera de alcanzar la satisfacción en familia, según Schwartz (2004). Las distinciones culturales en la creación de la pareja y consecuentemente de la familia, pueden mejorar algunos aspectos del trabajo en la pareja. Este autor analizó la influencia del trabajo en la pareja a través de varias culturas:

- Londres (caracterizada por su autonomía).
- Hong Kong (ciudad moderna).

- Beijing (Pekín) (caracterizada por su implicación, trabajo y constancia).

De estos estudios Wong y Goodwin (2009) extrajeron influencias negativas del aspecto laboral sobre el familiar en las tres ciudades estudiadas, aunque más de la mitad de los encuestados consideraban que las relaciones laborales no influían sobre las familiares.

Para estos autores las dos formas de conflicto entre el mundo laboral y el familiar están basadas en dos variables importantes, el tiempo dedicado al trabajo y la tensión que genera el mismo. Según ellos, en culturas donde se da importancia a conceptos de autonomía e independencia, como por ejemplo Londres, el término “uno mismo” se ve reflejado como una medida para potenciar la unidad familiar entre la pareja.

Por el contrario, en culturas menos individualistas, lo importante son los logros compartidos que se van a conseguir como familia, tanto en el mundo laboral como en el familiar. En este caso y según Shultz, Wang et al. (2004) el tiempo en exceso empleado en el trabajo debido a las exigencias laborales no va a ser tan considerado para el bienestar y el buen funcionamiento familiar.

2.3.4.7 Influencia de la realización de las tareas del hogar en la conciliación laboral y familiar.

Está claro que existe una relación directa entre la realización de las tareas del hogar y la conciliación laboral y familiar. Autores como Grote, Clark et al. (2004) destacan que con el nacimiento de un niño, las tareas en el ámbito familiar (del padre y de la madre) se convierten en más tradicionales basándose en dos principios fundamentales:

Los comportamientos de la sociedad hacia la pareja, en concreto, las tareas que como madre se hacen importantes para el cuidado del niño.

Al ser los gastos familiares mayores con la presencia del niño, las necesidades económicas a mayores en el ámbito familiar son evidentes y se hace necesario remarcar la identidad del padre en el trabajo para compensar dichas necesidades.

En este sentido Schwartz (2004) descubrió que las familias con más problemas antes del nacimiento del primer niño, hacían referencia a mayores desigualdades y distinciones a la hora de repartir las tareas del hogar cuando nacía su hijo.

También otros autores como Story y Repetti (2006) afirmaron que las familias con niveles de conflicto elevados dentro del hogar familiar, destacaron por ser más propensas a sufrir factores estresantes dentro del mundo laboral.

Según Grote, Clark et al. (2004) la apreciación de la desigualdad en la realización de las tareas domésticas del hogar, se ha encontrado como uno de los factores del índice del malestar de los miembros de la familia que menos justo lo percibe e imposibilita la realización de actividades de comunicación y formas de solucionar los problemas cotidianos por parte de ambos miembros de la pareja.

Por otro lado, Story y Repetti (2006) destacan que esta situación incrementa considerablemente el malestar y los problemas en la pareja, provocando otra nueva situación en la que se considera como “menos justa” la distribución de las tareas domésticas y consecuentemente la insatisfacción de la pareja en su relación conyugal.

Otros autores como Craig y Sawrikar (2009) destacan que el aumento de los niveles de estrés en la mujer y también los problemas con la igualdad entre el trabajo y la familia aparecen al aumentar el trabajo de la madre cuando los niños crecen. Este autor afirma que puede ser un cambio deseado ó no por la madre, ya que en muchos casos, en la situación de adolescencia de los hijos, se requiere una mayor dedicación y en otros casos, la madre necesita ser un ejemplo de trabajo hacia sus hijos.

Estos autores destacan que la conciliación laboral y familiar en la etapa de la adolescencia, no es una tarea fácil. Esta etapa es un cambio de vida para los niños, con numerosos factores que van a afectar al equilibrio que debe tener la pareja tanto en el ámbito familiar como en el laboral.

Thornthwaite (2004) destaca que asegurar el equilibrio entre la familia y el trabajo, se va a producir, en la mayoría de los casos, cuando los niños van creciendo. Por otro lado, también asegura que los hijos adolescentes en esta etapa necesitan una mezcla de factores como: el apoyo, la independencia y el estar al tanto de ellos, que por su puesto, se traduce en un esfuerzo excepcional tanto para el padre como para la madre.

Este autor también afirma que cuando se tienen niños pequeños, el fenómeno de la conciliación laboral y familiar exige de mayor tiempo para atender las prioridades del pequeño. Cuando los niños crecen y se convierten en adolescentes las necesidades

cambian y los padres tienen que estar “todo el tiempo del mundo” disponible a ellos, para intentar solventar los problemas inesperados que surjan.

Como destacan Craig y Sawrikar (2009) los factores como la disponibilidad, la resolución rápida de problemas ó el involucramiento de los padres hacia sus hijos, está relacionado de forma positiva con las relaciones sociales, evitando así situaciones de riesgo inesperado.

Para otros autores como Campbell y Charlesworth (2004) y Craig (2007) la implicación en el trabajo, dificulta las tareas de supervisión hacia los hijos y también dificulta en mayor medida el encontrar alternativas al cuidado de los niños adolescentes más que para los niños pequeños. A esto, se suma por ejemplo que existe menos disponibilidad de actividades para adolescentes en los colegios y también menor número de medidas de conciliación familiar creadas por las empresas para el cuidado de hijos adolescentes.

Aun teniendo en cuenta todo esto, autores como Grote, Clark et al. (2004) afirman que el estado de bienestar en la pareja, no disminuye en la etapa adolescente de los hijos. Todas etapas en el cuidado de los hijos según estos autores suponen diferentes tipos de metas que pueden ser logradas ó no por parte de ambos miembros de la pareja, indistintamente de la etapa que se este viviendo, y que todo esto, afectará a la satisfacción y a los niveles de estrés tanto del padre como de la madre.

2.3.4.8 Influencia de la realización de las tareas domésticas sobre el estrés.

Según algunos autores como Wiesmann, Boeije et al. (2008) destacan que cuidar de las exigencias del puesto de trabajo y de los aspectos familiares incrementa mucho los niveles de estrés, pudiendo afectar seriamente al malestar emocional de cada miembro de la pareja.

En la actualidad y según estos autores, es mucho más común que ambos miembros de la pareja realicen sus jornadas laborales fuera de casa y es necesario un consenso por parte tanto del padre como de la madre en relación a las metas y necesidades que marcan la vida familiar.

En este sentido, estos autores destacan que las altas exigencias en el trabajo pueden relacionarse directamente junto aspectos negativos en la pareja o incluso también con las relaciones entre sus hijos. Por otro lado, tanto el padre como la madre intentan no

discutir sobre la distribución de las tareas del hogar, lo que puede ser considerado como una buena realación entre ellos aunque realmente no lo sea. En este sentido según Wiesmann, Boeije et al. (2008) discutir sobre qué miembro de la pareja emplea más tiempo en realizar las distintas tareas del hogar no está directamente relacionado con una relación buena en la pareja.

Otros autores como Bø (2008) destacan que el sentimiento de amor de la mujer hacia el núcleo familiar, en muchos casos, no va a hacer fácil exigir a la otra parte de la pareja la realización de estas tareas domésticas del hogar en común. Según Bø (2008) este tipo de situaciones a la larga van a experimentar problemas en la familia.

Autores como Rivieres, Saurel et al. (2002) y Bø (2008) explican los aspectos que consideran que pueden desencadenar situaciones de estrés en las madres a causa de la distribución de las tareas del hogar:

En el ámbito familiar de la pareja aspectos como la insatisfacción ó los estados de depresión, preferentemente en la madre. También influyen otros factores como los momentos puntuales de infelicidad por algún problema ó disgusto inesperado en momentos de inestabilidad familiar.

En el ámbito de los hijos, influyen factores como aislamiento social, depresiones, problemas de actitudes y conductas de los niños. Estos factores van a estar relacionados con el entorno social cercano de vecinos y amigos.

En el ambito laboral y social, van a tener que soportar las repercusiones del problema originado en el hogar.

En todos los casos y bajo el punto de vista de estos autores, las empresas tendrían que ser conscientes de lo que suponen estos conflictos personales entre parejas, llegando a repercutir directamente entre las interacciones de la familia y del trabajo.

Estudios posteriores como los de Martínez, Rivero et al. (2011) indican que existe la posibilidad de hacer las cosas de otra manera en el ámbito de las tareas del hogar, al producirse un acercamiento paulatino por parte de los padres en la realización de estas tareas.

Si bien es cierto, que según estos autores, los padres consideran como actividad mucho más importante el acercamiento hacia sus hijos que el llegar a un equilibrio en la realización de las tareas del hogar entre ambos miembros de la pareja.

Por otro lado, también remarcan que en los países que incluso parecen estar mucho más desarrollados en la realización de estas actividades, todavía se siguen encontrando diferencias de rol en la realización de estas actividades.

Bø (2008) apunta que las mujeres que tienen mayor carga de trabajo en el hogar, pertenecen a cualquier puesto ó categoría laboral y entienden que la distribución de las tareas domésticas es proporcional y válida. También destacan que ningún miembro de la pareja, asume esta desigualdad en la distribución de las tareas ni tan si quiera tras las negociaciones que ellos mismos realizaron inicialmente sin saber las repercusiones que podrían llegar a tener más tarde.

Así que según Martínez, Rivero et al. (2011) para que no existan conflictos de rol entre las parejas, hay que diferenciar muy claramente entre los términos de justicia e igualdad.

Por otro lado Wiesmann, Boeije et al. (2008) destacan que a nivel gubernamental de política social se debe apoyar mucho más a la igualdad en la realización de estas tareas. Si no se producen cambios de este tipo, todas las cuestiones tienen que encaminarse a identificar qué otros asuntos de género pueden interferir en las prácticas de igualdad y por supuesto centrarse en el qué hay que modificar para comprender los problemas que puedan surgir en la distribución de tareas del hogar familiar.

Al hilo de lo dicho anteriormente, para cambiar estas situaciones según Wiesmann, Boeije et al. (2008) es importante identificar los factores que rompen la igualdad de género y hacerlos visibles. La distribución del género en este tipo de tareas es muy importante, pero las políticas públicas, nos hacen ver día a día que las bajas por paternidad en muchos casos no se dan pero continuamente las bajas por maternidad se hacen patentes a lo largo del tiempo, apoyando indirectamente muchos modelos tradicionales que hacen una diferenciación de género para la realización de las tareas domésticas del hogar.

Según estos autores, en muchos ámbitos se quiere hacer ver el término de “igualdad entre el hombre y la mujer”, aunque se espera y desea que siga siendo la madre quien realice este tipo de tareas, así como el cuidado de los niños cuando están malos, la organización de del hogar y en definitiva llevar el control del bienestar familiar. Esta situación según Martínez, Rivero et al. (2011) va a conducir a un empeoramiento profesional para la madre con pocas oportunidades labores de promoción.

Argumentos como el de Craig y Sawrikar (2009) también resultan interesantes remarcarlos. Para ellos, lo importante es tratar de encontrar los impedimentos institucionales que no permiten realmente las posibilidades para conseguir esa igualdad entre la familia y el trabajo, más allá de que los padres cuiden ó no a los niños ó realicen más ó menos tareas en el hogar que las madres. Por ejemplo, habría que estudiar el número de bajas paternales que no se cubren y porqué.

De todos estos estudios realizados por distintos autores, según Martínez, Rivero et al. (2011) los patrones de las empresas no deberían dejar de pensar en los conflictos de trabajo y familia como principal fuente de niveles de estrés altos hacia sus empleados y los efectos negativos y no productivos que se pueden llegar a generar.

Estos autores afirman que hoy en día todos los factores que se estudian como las bajas por paternidad ó maternidad, cuidado de niños y mayores, etc., intentan reducir las consecuencias negativas del ámbito familiar en el mundo laboral, pero sin perder de vista la producción de las empresas, aunque lo importante debería ser el estudio de la influencia del mundo laboral sobre el entorno familiar.

En definitiva y según los estudios ya realizados por Ford, Heinen et al. (2007) sería necesario:

Aumentar las opciones de aspectos de género (reducir las diferencias en las tareas entre el hombre y la mujer) y también traducirlo al mundo laboral (menos diferencias de género).

Dar la importancia necesaria a los temas relacionados con el género tanto en el ámbito laboral como familiar.

Intentar hacer participes de los temas de conciliación familiar y laboral al ámbito social que nos rodea y también a las personas de nuestro entorno laboral.

Los jefes de las empresas tienen que tener en cuenta que los niveles altos de estrés de sus empleados y consecuentemente los estados de satisfacción ó insatisfacción de los mismos, van a depender directamente de los aspectos familiares, y en ese camino, deberán actuar los empresarios para conciliar la vida familiar y laboral, reduciendo de esta manera los conflictos en el hogar y traduciéndose en el mundo laboral en una mejor productividad.

A continuación, en la tabla siguiente se representan las variables más importantes en relación a la realización de las tareas domésticas del hogar que han sido estudiadas por distintos autores y que han influido en mayor medida en la probabilidad de sufrir altos niveles de estrés en el seno familiar.

VARIABLES	Autores						
	Meijman (98)	Coltrane(00)	Bianchi(00)	Rivieres (02)	Wiesmann(08)	Craig (09)	Martinez(11)
Distribución de tareas domest.	X	X		X	X	X	X
Responsabilidades familiares	X			X	X		X
Edad de los hijos			X			X	
Planificación de tareas	X			X		X	
Estado de salud		X			X		
Tiempo dedicado al trabajo	X		X			X	X
Nivel social y cultural		X			X	X	
Exigencias laborales altas	X				X		X
Formas de realizar las tareas		X		X			X
Descontrol de la situación			X			X	
Estado de ánimo		X			X		
Diferencias de género	X		X	X	X	X	X
Peso de las tareas domest.		X		X		X	

Tabla n° 7 Variables relacionadas con las tareas domésticas del hogar y con el estrés.

Elaboración propia.

Dentro de las variables estudiadas por los distintos autores, se puede observar que las más destacadas en los estudios que conducen a estados tensionales de estrés elevados han sido: por un lado toda la distribución y peso de la realización de las tareas en el hogar, asociadas a la responsabilidades familiares como el cuidado de hijos, y por otro lado, las diferencias de género en la realización de las mismas.

2.4 CONDICIONES DE TRABAJO

2.4.1 Introducción

Los profundos cambios llevados a cabo en la Unión Europea, incluyendo el incremento de la proporción de mujeres trabajadoras en las recientes décadas, han tenido un gran impacto en los mercados laborales. Estos efectos tienen importantes implicaciones para el desarrollo de las condiciones laborales de hombres y mujeres en los distintos Estados Miembros.

Por lo tanto, es necesario aumentar nuestra comprensión de los cambios que han tenido lugar en Europa y las implicaciones que tienen para la población residente y trabajadora de la Unión Europea.

Con este trasfondo la Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo, ha ido recopilando datos desde 1990 de la variación de las condiciones de trabajo como una referencia de la calidad de vida en Europa.

La Quinta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo proporciona una perspectiva sobre las condiciones de trabajo en treinta y un países de Europa. Entre los distintos temas que se abarcan en esta encuesta es posible hacer una comparativa entre hombres y mujeres de las condiciones de trabajo existentes así de cómo afecta el estrés en las condiciones familiares y laborales, objeto de esta Tesis doctoral.

Este trabajo, examina las diferencias en las condiciones de trabajo, centrándose en la segregación según géneros en el lugar de trabajo y como esto afecta a la calidad de vida de hombres y mujeres en su vida laboral y familiar.

Las diferencias y similitudes clave son analizadas, así como los aspectos específicos de la calidad de vida de los trabajadores incluyendo, satisfacción, cargas familiares y laborales, conciliación laboral y aspectos relacionados con la salud como el estrés, para poder obtener conclusiones que ayuden a comprender el cambiante entorno laboral actual. Como se verá, las conclusiones de esta Tesis, muestran diferencias de estrés existentes entre géneros atendiendo a cargas familiares y cargas laborales.

2.4.2 Revisión bibliográfica sobre condiciones de trabajo

La revisión bibliográfica que se ha llevado a cabo, sobre las condiciones de trabajo, ha consistido en el análisis de los trabajos publicados por la Fundación Europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo y el estudio de los artículos científicos extraídos de las bases de datos del ISI Web of Knowledge y de Scopus.

Los trabajos que han sido analizados de la base de datos de la Fundación Europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo referidos a las sucesivas EWCS hacen referencia al informe final de la primera EWCS realizada para la Europa de los doce, incluyendo, comparativamente con las posteriores ediciones, una cantidad limitada de variables de estudio.

Asimismo, debido a que la primera EWCS se realizó únicamente en los primeros doce Estados Miembros (Bélgica, Dinamarca, Alemania, Irlanda, España, Francia, Grecia, Italia, Luxemburgo, Holanda, Portugal y Reino Unido) su tamaño es mucho menor que las sucesivas encuestas Pascal (1991).

En la segunda edición de la EWCS en la que se incluyeron más variables de estudio referidas al entorno físico, diseño del puesto de trabajo, organización del trabajo, se hizo un estudio específico del estrés como respuesta al gran aumento de problemas musculares y su interrelación en los doce Estados Miembros y los tres estados candidatos para formar parte de la Unión Europea en 1995, que eran Austria, Finlandia y Suecia Pascal (1996).

El informe final de la tercera EWCS, sigue la misma estructura que la anterior edición, pero se realizó en los quince Estados Miembros, más los trece candidatos para su incorporación (Noruega, Bulgaria, Chipre, Estonia, Hungría, Lituania, Letonia, Malta, Polonia, Rumania, Eslovenia, Eslovaquia y Turquía) Pascal y Damien (2001).

Otros estudios, también han considerado los vínculos entre las condiciones y la organización del trabajo, analizando las distintas estructuras organizativas: trabajo “con servidumbre”, “con autonomía” y “con automatismo”. Cada una de sus formas de organización entraña riesgos y ataques particulares contra la salud ó la dignidad. Este enfoque pone en evidencia que existen grupos más expuestos que otros y muestra que

las opciones en materia de organización del trabajo no son neutras desde el punto de vista de la salud y la seguridad según Daubas y Thébaud (2003).

El estudio de Benach, Gimeno et al. (2002) establece las relaciones existentes entre las diferentes formas de empleo (permanente, discontinuo, y auto empleo) y la salud, utilizando como base, la tercera EWCS; además el estudio, compara los resultados con los de las ediciones anteriores según Benach, Gimeno et al. (2002).

Otro estudio sobre la calidad de vida de los trabajadores de la Unión Europea, que está fuertemente relacionada con la organización del trabajo, ha examinado las principales estructuras organizativas existentes actualmente en las empresas de la Unión Europea y establece las bondades e inconvenientes para las condiciones de trabajo Valeyre, Lorenz et al. (2009).

También, destacamos otro trabajo en el que se ha tenido en cuenta la tecnología. Esta juega un papel fundamental en los centros de trabajo, permite la rapidez en la gestión de la producción y los servicios, facilita la comunicación y el proceso de innovación. Joling y Kraan (2008) analizan las diferentes categorías de tecnología utilizada en los centros de trabajo y su influencia en las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores.

Otros investigadores han estudiado el impacto que el crecimiento del uso de la tecnología en el ámbito laboral tiene en las condiciones de trabajo. En sus trabajos se describen las relaciones entre el uso de la automatización y la informática con las pautas en la organización del trabajo e identifica las tendencias y cambios detectados Dhondt, Kraan et al. (2002).

Se han analizado las preocupantes tendencias detectadas por las tres primeras EWCS relacionadas con la edad y las condiciones de trabajo. En particular, la dificultad de los trabajadores de mayor edad para la formación en las nuevas tecnologías, la gran disminución del trabajo físico entre la población de edad media y la dificultad de incorporación al mercado laboral por parte de los jóvenes Molinié (2003).

Basándose en los resultados de la tercera EWCS, se ha cuantificado y descrito cómo el aumento de la intensidad del trabajo, afecta en las condiciones de trabajo. El ritmo de trabajo está sujeto a distintas restricciones que pueden ser agrupadas en dos categorías,

industriales y comerciales. Las industriales, tienen que ver con la producción y las comerciales con la demanda Boisard, Gollac et al. (2003).

También hay que tener en cuenta el incremento de la población femenina trabajadora y el efecto que conlleva sobre las condiciones laborales, estudiando el factor género, las diferencias existentes entre los distintos Estados Miembros y planteando recomendaciones para las políticas de igualdad de los derechos de los trabajadores en la Unión Europea. Esto, es especialmente interesante para ver las tendencias entre las distintas encuestas a lo largo del tiempo según Burchell y Fagan (2003).

Un estudio sobre la calidad del trabajo en dieciocho sectores distintos, ha analizado el impacto de aspectos como: riesgos para la salud, horas de trabajo y la organización del trabajo, factores que favorecen ó perjudican un ambiente laboral y psicosocial, incluyendo la presión en el trabajo, la auto evaluación del trabajo realizado, oportunidades de progreso, flexibilidad en las tareas y apoyo social por parte de compañeros y jefes, concluye que en general, el cambio más perjudicial es el del aumento de la exigencia en el trabajo, que conlleva la aparición de problemas de estrés, confianza y autocontrol Houtman (2002).

También se han tenido en cuenta, cuáles son las preferencias de los trabajadores en cuanto a horarios, así como la manera en que estos afectan a su vida familiar, presentando la evidencia sobre el número de horas de trabajo que prefieren trabajar tanto hombres como mujeres, y también la inversa proporción que tiene la duración de la jornada laboral con la conciliación Fagan (2003) .

Se ha analizado información sobre la contribución que la cuarta EWCS ha hecho sobre las políticas sociales y de empleo de la Unión Europea Morley (2010).

También se han considerado los estudios realizados sobre la cuarta EWCS, en los que se plantean, cómo afectan a la calidad de vida de hombres y mujeres, las diferencias en las condiciones de trabajo entre géneros Burchell, Fagan et al. (2007).

El estudio de Villosio, Di Pierro et al. (2008) ha destacado cinco factores clave, en la estratificación por edades, de la población trabajadora de la Unión Europea: la estabilidad laboral, la salud el bienestar de los trabajadores, el desarrollo de habilidades y competencias y la conciliación laboral. Los resultados muestran, que una mejora de

las condiciones de trabajo, supone una mejor sostenibilidad a lo largo de la trayectoria profesional, lo que previene un prematuro abandono del mercado laboral Villosio, Di Pierro et al. (2008).

Un trabajo importante, que ha tenido en cuenta el actual debate europeo sobre los mercados laborales y las políticas de empleo es el de Pacelli, Devicienti et al. (2008). La particularidad de este trabajo, ha sido la introducción del concepto de “flexicurity”; este concepto, que no tiene traducción al castellano, se define como el equilibrio entre la flexibilidad “flexibility” y la estabilidad “security” necesitada por empleadores y empleados Pacelli, Devicienti et al. (2008).

Las repercusiones de la actual tendencia a aumentar el ritmo de trabajo y sus repercusiones sobre la salud de los trabajadores, tanto físicas como psicológicas, ha revelado que existen grandes diferencias entre los distintos Estados Miembros en relación con el número de horas trabajadas y su repercusión entre géneros, así como los costes que conlleva el aumento del ritmo de trabajo Burchell, Cartron et al. (2009).

El trabajo de investigación psicológica sobre la influencia de las condiciones de trabajo, la satisfacción y las aspiraciones, analiza la repercusión que las aspiraciones laborales tienen sobre la satisfacción de los trabajadores, concluyendo que cuando se producen divergencias entre las expectativas del trabajador y sus condiciones de trabajo, el nivel de satisfacción desciende en gran medida Poggi (2010).

Un estudio de los trabajadores con edades superiores a los cincuenta años en once países europeos, analiza dos aspectos que influyen en su calidad de vida: la satisfacción con los ingresos y la satisfacción con las condiciones de trabajo, en el que los resultados, muestran una gran variación entre los niveles de satisfacción entre personas con mismo poder adquisitivo Bonsang y van Soest (2001).

Otro estudio, analiza la asociación entre los factores psicosociales del trabajo relacionados con las bajas laborales por enfermedad pudiendo concluir que los trabajos con alta carga psicológica tienen una relación directa con las bajas por enfermedad Gimeno, Benavides et al. (2004).

Estos autores, también han investigado la influencia de seis variables relacionadas con la salud sobre los diferentes tipos de trabajo, utilizando los datos de la segunda EWCS y resaltando la relación existente entre la precariedad laboral, el absentismo y el estrés.

Otro trabajo Benavides, Benach et al. (2003) analiza la relación de las bajas por enfermedad con los sectores laborales y su relación con las enfermedades más comunes, pudiéndose encontrar indicios de dependencia de determinados sectores laborales con enfermedades típicas de los mismos.

Otra investigación Gimeno, Benavides et al. (2004) analiza la relación de los factores psicológicos con las bajas por enfermedad en función del tipo de contrato (temporal ó indefinido) de los trabajadores, y destaca que la falta de control por parte de los trabajadores en sus actividades, conlleva una disminución en la productividad Gimeno, Benavides et al. (2004).

También se han hecho estudios comparando por género, las relaciones entre los tipos de empleo e indicadores de salud, teniendo en cuenta las características particulares de cada país, pudiendo concluir, que entre ambas ediciones de la encuesta (primera y segunda EWCS), se ha producido una mejoría en los indicadores de salud Benach, Gimeno et al. (2004).

También se han realizado investigaciones por géneros de las cargas familiares y su impacto en los indicadores de salud, sentando las bases para poder establecer distintas variables que van a ser utilizadas, estableciendo relaciones entre el peso de las cargas familiares y manifestaciones físicas del estrés Artazcoz, Borrell et al. (2004).

3 MATERIAL Y METODOLOGÍA

Dentro de este apartado lo que se va a exponer es todo el material y metodología empleada para el desarrollo del modelo creado que se verá en el capítulo 4.

En primer lugar, se hablará del soporte que se ha utilizado para obtener las variables de estudio, es decir, de la encuesta europea, de cómo se ha generado, del diseño del cuestionario, del trabajo de campo hecho, de las limitaciones de la encuesta y de cómo todo esto se ha encuadrado dentro de la situación laboral en Europa y mas particularmente en España.

En cuanto al segundo apartado de este capítulo, se estudiará la metodología que se ha empleado en el desarrollo del modelo, es decir, la utilización de Redes Bayesianas y la metodología de validación empleada para dar fiabilidad al modelo generado, creando los distintos códigos matemáticos con la herramienta de cálculo “matlab”. Por otra parte, se muestran los distintos estudios de sensibilidad de las variables seleccionadas, permitiendo obtener resultados y conclusiones interesantes.

3.1 V ENCUESTA EUROPEA DE CONDICIONES DE TRABAJO (“V EWCS”)

3.1.1 Introducción

La V Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (European Working Conditions Survey “V EWCS”) la realiza la Fundación Europea para el Desarrollo de las Condiciones de Trabajo, que es una agencia independiente de la Unión Europea con sede en Dublín.

Fue realizada entre Enero y Junio de 2010 y se encuestaron a casi cuarenta y cuatro mil trabajadores europeos de 34 nacionalidades (los 27 estados miembros de la unión mas Noruega, Croacia, Yugoslavia, Turquía, Albania, Montenegro y Kosovo), contestando a más de cien preguntas de diferentes ámbitos relacionadas con su situación laboral y las condiciones de su puesto de trabajo.

Esto proporciona una inestimable fuente de información de las condiciones de trabajo en los distintos países europeos que permite evaluar las diferencias existentes entre ellos ya que la misma encuesta fue empleada en todos ellos.

También permite un contexto analizable con respecto a los últimos 15 años ya que ha sido la quinta vez que se ha realizado. Las anteriores encuestas fueron hechas en 1991, 1995, 2000 y 2005 (incluyendo aquellos países que entonces eran candidatos y que ahora forman parte de pleno derecho de UE desde el 2001).

El número de preguntas y los campos abarcados han sido ampliados con cada sucesiva encuesta manteniéndose un número de preguntas claves que permitan analizar tendencias en las condiciones de trabajo. El desarrollo de la encuesta refleja de igual modo el desarrollo de la UE: de realizarse únicamente la encuesta en 12 países en 1991, 15 en 1995, 25 en 2000, 31 de 2005 hasta 34 en el 2010.

La preparación de la quinta encuesta incluyó la revisión del proceso estadístico y el diseño de un estricto sistema de calidad de la información empleando los mejores métodos vigentes. El sistema de control de la calidad de la información ha guiado el desarrollo de la quinta encuesta. Este control de la calidad, ha sido desarrollado por agentes tanto internos como externos. Un mínimo de un diez por ciento de las encuestas ha sido analizado en cada país para poder hacer un estudio de trazabilidad.

3.1.2 Diseño del cuestionario y traducción

La “V EWCS”, como en anteriores ediciones de la EWCS, ha sido desarrollada en estrecha colaboración con el “Departamento de Desarrollo de Cuestionarios”. Este departamento está formado por representantes de los institutos nacionales que elaboran esta misma encuesta en sus respectivos países, miembros de la European Foundation, Eurostat, European Foundation of Health at Work y organismos internacionales (OECD, ILO) así como los mayores expertos en el campo de las condiciones de trabajo y la metodología de las encuestas.

Mientras que la prioridad era mantener las cuestiones de tendencia para preservar y extender las series temporales, un cierto número de nuevas áreas fueron identificadas donde el ámbito de la encuesta pudo ser ampliado con éxito (formación, compromiso

con el trabajo y responsabilidad, estabilidad laboral, visión colectiva del trabajo y los difusos límites entre la vida laboral y personal).

Las nuevas preguntas introducidas fueron, en la medida de lo posible, basadas en las preguntas que se han introducido con éxito en las encuestas nacionales. En el caso de ciertas variables demográficas de fondo, incluyendo la máxima graduación completada de estudios, ingresos mensuales netos y composición del hogar fueron introducidas para mejorar la riqueza de futuras posibilidades de análisis.

El cuestionario tiene 107 preguntas y ha sido traducido a 32 idiomas, de los cuales 9 son usados en más de un país. El proceso de traducción empleado para la encuesta está basado en la experiencia en traducción de encuestas: para las encuestas de tendencia, las traducciones existentes de previas encuestas fueron modificadas donde se detectaron anteriormente problemas.

Para las preguntas nuevas y modificadas la versión raíz de la encuesta (la inglesa) fue traducida simultáneamente a los idiomas más importantes por traductores independientes de cada país con experiencia en encuestas sobre condiciones de trabajo. Estas traducciones paralelas luego se volvieron a traducir al inglés para detectar posibles errores o ambigüedades.

Las traducciones fueron sometidas a una final verificación por los expertos que asesoran a la Fundación Europea en cada país. (Pagina Web del Observatorio Europeo de las condiciones de trabajo: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>).

3.1.3 Diseño del muestreo

La muestra de la “V EWCS” es representativa de los trabajadores (empleados y autónomos) en el período de trabajo de campo de cada uno de los países. En cada país la muestra de la EWCS siguió un diseño de varias etapas, estratificado y agrupado mediante un procedimiento aleatorio para la selección de los encuestados. Todas las entrevistas se realizaron cara a cara en los hogares de los encuestados.

El diseño de la muestra siguió las siguientes fases:

1º Estratificación de las muestras primarias acorde con la región y nivel urbanístico (Primary Sample Units ó PSUs): como es usual en las encuestas cara a cara, las

entrevistas realizadas en cada país fueron fragmentadas en un número de PSUs (cada una de ellas correspondientes a una dirección aleatoria) que fueron referidas a zonas geográficas divididas por región y nivel urbanístico. Comentar que se creó una lista con la población de cada región y nivel.

2º Selección aleatoria de direcciones dentro de cada PSUs: Para cada PSU una dirección aleatoria fue elegida para poder comenzar.

3º Procedimiento de visitas aleatorias para la selección de los hogares: Partiendo de la dirección asignada el entrevistador siguió un estricto procedimiento (random walk) para seleccionar los hogares donde realizar las encuestas. Una vez que un hogar era seleccionado no podía ser desechado, aunque no hubiese nadie en casa, hasta que al menos se hubiesen hecho cuatro intentos (todos en diferentes días).

4º Selección del entrevistado dentro del hogar: Una vez conseguido contactar con éxito el entrevistador tenía instrucciones precisas de: Identificar cuantas personas trabajadoras (de acuerdo con la definición de EuroStat) habitaban la casa. Cuando hubiese más de una persona trabajadora, la persona con la fecha de cumpleaños más lejana era seleccionada para la entrevista. El número de entrevistas realizadas podemos verlo en la tabla 8:

Tabla 8. Número de entrevistados según nacionalidad.<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/>

Bélgica	4001	Francia	3046
Bulgaria	1014	Irlanda	1003
Republica Checa	1000	Italia	1500
Dinamarca	1069	Chipre	1000
Alemania	2133	Letonia	1001
Estonia	1000	Lituania	1004
Grecia	1037	Luxemburgo	1000
España	1008	Hungría	1006
Malta	1000	Reino Unido	1575
Países Bajos	1017	Croacia	1100
Austria	1003	Yugoslavia	1100
Polonia	1500	Turquía	2100
Portugal	1000	Albania	1000
Rumania	1017	Kosovo	1018
Eslovenia	1404	Montenegro	1041
Finlandia	1028	Noruega	1085
Suecia	1004	Eslovaquia	1002

3.1.4 Resultado del trabajo de campo y porcentaje de respuesta

El trabajo de campo fue llevado a cabo del 25 de Enero de 2010 al 7 de febrero 2010, con diferente duración dependiendo de países. El número total de entrevistadores fue de 2791, visitando un total de 108573 hogares, realizándose un total de 43816 encuestas.

Esto significa que más del 50% de intentos de realizar la encuesta fueron infructuosos. En general conseguir respuesta de una entrevista cara a cara presenta dificultades (no sólo por aquellas personas que se niegan a contestar, igualmente por aquellos hogares en los que no había nadie, dificultad de acceso etc...).

En la V EWCS, es importante señalar una dificultad adicional: una vez que se realiza con éxito el contacto, el entrevistador ha de identificar aquellas personas que pudieran ser objeto de estudio, de acuerdo con la estricta definición de EuroStat que en determinadas circunstancias es difícil aplicar a la vida real.

A continuación, se muestra en la tabla 9 los porcentajes de respuesta calculada a partir de las más ampliamente aceptadas definiciones.

El porcentaje de cooperación (coop3) es la proporción de entrevistas completadas totalmente de todos los intentos realizados. Esto indica que en general, dos tercios de los posibles candidatos (esto es, hogares con personas trabajadoras de acuerdo con la definición de EuroStat) que fueron contactados cooperaron con la EWCS. La proporción es bastante parecida en todos los países

El porcentaje de contacto (con2) refleja la proporción de todos los hogares contactados de los potencialmente elegibles, y es de un 0,763 aproximadamente en todos los países, lo que representa una muy baja diferencia.

El porcentaje de rechazo (ref2) refleja la proporción de rechazo de todos los posibles elegidos. El porcentaje de respuesta (rr3) está calculado sobre la proporción de entrevistas completadas con éxito sobre el total elegible. El porcentaje de respuesta total fue de 0,44 que es un porcentaje razonable para este tipo de encuesta. En la mayor parte de países, el porcentaje de respuesta fue superior del 0,4 excepto en 9 países (Bélgica, Austria, Francia, Grecia, Italia, España, Suiza, Reino Unido y Holanda).

Tabla 9. Porcentaje de respuesta, según <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/>

	% cooperación	% contacto	% rechazo	% respuesta		% cooperación	% contacto	% rechazo	% respuesta
Porcentaje	coop3	con2	ref2	rr3	Porcentaje	coop3	con2	ref2	rr3
EWCS 2010	0.596	0.763	0.299	0.442	EWCS 2010				
Bélgica	0.503	0.704	0.338	0.342	Malta	0.742	0.717	0.181	0.521
Bulgaria	0.765	0.876	0.203	0.661	Holanda	0.450	0.867	0.457	0.374
República Checa	0.615	0.780	0.293	0.468	Polonia	0.567	0.779	0.334	0.438
Austria	0.397	0.839	0.488	0.321	Portugal	0.527	0.840	0.393	0.437
Dinamarca	0.714	0.843	0.234	0.584	Chipre	0.797	0.853	0.167	0.657
Estonia	0.670	0.844	0.273	0.555	Rumania	0.668	0.888	0.292	0.587
Finlandia	0.625	0.773	0.281	0.468	Eslovaquia	0.824	0.703	0.122	0.572
Francia	0.655	0.547	0.178	0.338	Eslovenia	0.506	0.841	0.408	0.418
Alemania	0.607	0.962	0.361	0.557	España	0.427	0.740	0.420	0.313
Grecia	0.583	0.760	0.284	0.398	Suecia	0.525	0.691	0.315	0.348
Hungría	0.570	0.836	0.351	0.466	Reino Unido	0.660	0.591	0.192	0.372
Irlanda	0.671	0.786	0.245	0.499	Croacia	0.662	0.665	0.222	0.434
Italia	0.426	0.822	0.459	0.341	Turquía	0.676	0.847	0.270	0.563
Letonia	0.855	0.862	0.125	0.735	Albania	0.711	0.830	0.235	0.579
Lituania	0.593	0.923	0.371	0.541	Kosovo	0.764	0.832	0.195	0.631
Luxemburgo	0.561	0.732	0.316	0.404	Montenegro	0.719	0.832	0.231	0.592
Yugoslavia	0.824	0.836	0.146	0.682	Noruega	0.495	0.662	0.325	0.318

Nota: los datos en amarillo corresponden a los valores máximos y los verdes a los mínimos en %.

3.1.5 Ponderación

En la “V EWCS” tres tipos de ponderación fueron empleados para aumentar el peso de los datos:

1) Ponderación por selección probabilística: El “random walk” elige los hogares y los entrevistados. Esto implica la no intencionada consecuencia de aumentar la probabilidad de seleccionar entrevistados que vivan en pequeños hogares (en hogares de una sola persona el porcentaje de ser elegido es del 100%, del 50% en las de dos...). Esto fue

corregido aplicando un criterio de ponderación. Con objeto de evitar resultados no esperados, los datos fueron ponderados con este criterio probabilístico.

2) Ponderación de los rechazos: Diferentes tipos de posibles entrevistados tienen diferentes porcentajes de respuesta, lo que puede desviar los resultados. El método más corriente para minimizar este efecto es utilizar una ponderación para corregir la desviación de los porcentajes de respuesta mediante ciertas variables clave.

Obviamente esto requiere conocer realmente las variables clave que influyen en el rechazo a ser entrevistado: En este caso sexo, edad, región, ocupación y sector. El método para calcular la ponderación fue el método del ranking que realiza un proceso iterativo de estimación de las ponderaciones requeridas para caso de rechazar los resultados marginales de la encuesta. Este criterio de ponderación empleado junto con el de selección probabilística fue utilizado siempre que se detectaban desviaciones.

3) Ponderación entre países: Este es el último paso en la ponderación aplicado con objeto de poder realizar comparaciones entre países. El peso de los datos de cada país es multiplicado por la proporción que ese país representa en el total de población activa.

3.1.6 Limitaciones de la encuesta

El principal objetivo de la “V EWCS” es el de proporcionar información útil sobre las condiciones de trabajo en los distintos países de la UE. No se pretende un estudio en cada país en profundidad.

El tamaño de la muestra refleja este propósito: con una muestra de 1000 entrevistados en cada país la encuesta no puede obtener resultados concluyentes que permitan un detallado análisis de grupos específicos en cada país de la UE. Lo que sí permite es una relativa comparación de las condiciones de trabajo entre los distintos países y cuando se completa con las encuestas específicas sobre condiciones de trabajo de cada país sobre las características de cada sector laboral.

La encuesta es una fuente de información que proporciona datos de las condiciones de trabajo a nivel europeo, pero para profundizar en el análisis de cada país hay que acudir a la encuesta específica de cada país.

A un nivel más general, ha de apreciarse que las medias europeas a veces esconden diferencias entre países con diferentes niveles de desarrollo.

Contemplando los 27 estados miembros de la Unión Europea ha de tenerse en cuenta que cinco países poseen la mitad de los trabajadores lo cual influye fuertemente en los promedios: Alemania (17%), Reino Unido (14%), Francia (12%), Italia (11%) y España (9%).

La “V EWCS” se realiza sobre las impresiones que tienen y facilitan los trabajadores. Existe también diferencia entre la impresión percibida y real de las condiciones de trabajo, sobre todo en preguntas que permiten una respuesta subjetiva como las de salud e higiene, exposición a posibles riesgos laborales y carga de trabajo.

Por supuesto esto no es necesariamente una debilidad ó un problema por si mismo: en la mayor parte de los casos es la realidad percibida la que tiene efectos sociales no la realidad por si misma (si un trabajador siente, sea correcto o no, que su trabajo tiene un impacto negativo en su salud puede que cambie ó deje su trabajo). Es importante tener en cuenta esta consideración cuando se interpretan los resultados.

Finalmente, es importante ser cauto cuando se analizan encuestas internacionales a la hora de interpretar sus resultados: todas las encuestas internacionales basadas en formularios tienen la dificultad de traducir a los distintos idiomas, culturas y contextos lo que siempre implica un empobrecimiento por mala interpretación.

La “V EWCS” no es una excepción de esto: a pesar de que la estructura económica de los países es cada vez más parecida así como la concepción del trabajo.

La comprensión de conceptos como “task” (tarea, función) o “harassment” (acoso) presenta diferentes interpretaciones entre culturas e incluso ahora no se ha llegado a un acuerdo sobre su correcta interpretación en algunos casos.

Ha habido distintos intentos por parte de la Fundación Europea para solucionar este asunto: usando preguntas que se han empleado con éxito en anteriores ediciones y mejorando lo posible el proceso de traducción, teniendo en cuenta no solo factores lingüísticos sino culturales y contextuales y por último utilizando preguntas excluyentes para poder descartar respuestas contradictorias. Pero aún así existen limitaciones para comparar los más complejos conceptos de esta encuesta.

3.1.7 Situación laboral en Europa

La Encuesta de Población Activa anual (EPA) de 2010 encontró que alrededor de 216 millones de personas estaban empleadas en la UE-27, el área de referencia principal para esta revisión. La población empleada de la UE-27, Croacia, la Antigua República Yugoslava de República de Macedonia y Noruega en 2010 fue de alrededor de 242 millones en comparación con alrededor de 232 millones en 2005, cuando se realizó la “IV EWCS”.

3.1.7.1 Las tasas de empleo y perfil de los trabajadores.

Según datos de la Eurofound (2012) los principales indicadores del mercado de trabajo en Europa en 2010 muestran algunas diferencias persistentes entre países. La tasa de desempleo en 2010 para el grupo de edad 15-64 es del 9,6% para la UE-27, que van desde el 20,1% en España hasta el 4,4% en Austria, y menos aún en Noruega (3,5%).

Hay países que persistentemente muestran diferencias significativas en la Tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral. En tres países de la UE (Grecia, Italia y Malta), la diferencia entre la tasa de participación de los trabajadores y trabajadoras es superior a 20 puntos porcentuales e incluso tan alto como 33,1 porcentaje puntos en Malta. En el otro extremo del espectro, nueve países (Bulgaria, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Francia, Irlanda, Noruega, Eslovenia y Suecia) muestran una diferencia de menos de 9 puntos porcentuales, con una precisión de Estonia para cerrar la diferencia a sólo 0,9 puntos porcentuales.

En otros dos países bálticos, la diferencia de género se invierte, con la tasa de participación femenina que es ligeramente superior a la masculina. La tasa de participación es de 0,2 y 1,9 puntos porcentuales en Letonia y Lituania, respectivamente.

El trabajo a tiempo parcial sigue variando considerablemente en la UE-27. En los Países Bajos, casi la mitad de la fuerza laboral (48,9%) trabaja a tiempo parcial. Alrededor de una cuarta parte de la fuerza de trabajo trabaja a tiempo parcial en ocho países (Austria, Bélgica, Dinamarca, Alemania, Irlanda, Noruega, Suecia y el UK). Una vez más hay una división clara entre el sector femenino y la mano de obra masculina.

En seis de los países en los que una alta proporción de la fuerza laboral trabaja a tiempo parcial (Austria, Bélgica, Alemania, Noruega, Suecia y Reino Unido), el 40% ó más de las mujeres trabajan a tiempo parcial; una proporción que a menudo es más de tres veces superior al de los hombres.

En los Países Bajos, el 25,4% de los hombres trabaja a tiempo parcial. Esta proporción es todavía un tercio menor que el de las mujeres (76,5%). Estas características del mercado laboral tienden a influir tanto en la naturaleza como en la descripción de las condiciones de trabajo.

La mayor parte (82%) de la mano de obra en Europa en 2010 se compone de empleados, es decir, de trabajadores con un contrato laboral, y el 15% de la fuerza laboral trabaja por cuenta propia (es decir, son sus propios dueños).

3.1.7.2 Tipo de contrato

La mayoría de los empleados (80%) en 2010 en la UE-27 son empleados con un "contrato indefinido". Este tipo de contrato, en principio, otorga a los trabajadores, seguridad en el mercado de trabajo (por su duración abierta), beneficios sociales (protección social, prestaciones por desempleo), etc.

Las otras formas de arreglos contractuales de empleo tienden a carecer de uno ó más de estos beneficios, poniendo en riesgo la seguridad a largo plazo de los trabajadores en el mercado laboral según Broughton (2010) existiendo contratos temporales con plazo determinado (12%) ó a través de agencias de trabajo temporal (1%).

Cuatro países de la UE tienen un índice de de contratos de larga duración superior a la media europea: Polonia (22%), España (18%), Portugal (16%) y los Países Bajos (15%). En el otro extremo de la moneda, son cinco los países donde la mano de obra en contratos de duración determinada es casi la mitad de la media europea: Chipre (6%), Austria (7%), Reino Unido (7%), Luxemburgo (7%) y Rumania (8%).

Entre los países en los que la proporción de la fuerza de trabajo en los contratos de ETT está por debajo de la media europea se encuentra Dinamarca, que cuenta con la proporción más baja (0,2%).

El contexto económico y cultural de un país es importante cuando se considera la relación entre "permanente" y los contratos "temporales". En cuatro países de la UE, las relaciones laborales estándar no son la norma, lo que significa que "sólo" el 50% - 60% de los empleados tienen contratos indefinidos. Estos países son: Chipre (52%), Grecia (57%), Malta (61%) e Irlanda (62%).

Por último, hay personas que trabajan 'sin contrato'. Aunque la proporción de los encuestados que se declaran estar trabajando sin contrato es pequeña, es todavía significativa (5%) a nivel Europeo.

En los cuatro países con menos de la media de la contratación indefinida, esta proporción, es muy superior a la media de la UE y es superior al 20% de los empleados: Chipre (38%), Grecia (28%), Malta (27%) e Irlanda (23%).

Tabla 10. Fuerza Trabajadora en los países encuestados según

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/>

	Tasa de empleo (%) HOMBRES	Tasa de empleo (%) MUJERES	Tasa de desempleo HOMBRES (%)	Tasa de desempleo MUJERES (%)	(%) HOMBRES a tiempo parcial	(%) MUJERES a tiempo parcial	Contratos temporales Hombres (%)	Contratos temporales Mujeres (%)
Bélgica	67.4	56.5	8.1	8.5	9.0	42.3	6.8	9.6
Bulgaria	63.0	56.4	10.9	9.5	2.2	2.6	5.0	4.0
Republica Checa	73.5	56.3	6.4	8.5	2.9	9.9	7.5	10.6
Dinamarca	75.8	71.1	8.2	6.6	15.2	39.0	8.3	8.8
Alemania	76.0	66.1	7.5	6.6	9.7	45.5	14.5	14.9
Estonia	61.5	60.6	19.5	14.3	7.1	14.5	4.7	2.8
Irlanda	63.9	56.0	16.9	9.7	11.8	34.7	8.6	10.0
Grecia	70.9	48.1	9.9	16.2	3.7	10.4	10.9	14.4
España	64.7	52.3	19.7	20.5	5.4	23.2	23.9	26.1
Francia	68.3	59.9	9.4	10.2	6.7	30.0	14.2	16.0
Italia	67.7	46.1	7.6	9.7	5.5	29.0	11.4	14.5
Chipre	76.6	63.0	6.4	6.7	6.5	12.7	7.0	20.5
Letonia	59.2	59.4	21.7	15.7	7.8	11.4	8.9	5.0
Luxemburgo	73.1	57.2	4.0	5.3	4.0	36.0	6.2	8.3
Hungría	60.4	50.6	11.6	10.7	3.9	8.0	10.1	9.2
Malta	72.3	39.2	6.6	7.2	5.9	24.9	4.7	7.3
Holanda	80.0	69.3	4.4	4.5	25.4	76.5	17.3	19.9
Austria	77.1	66.4	4.6	4.2	9.0	43.8	9.8	8.8
Polonia	65.6	53.0	9.3	10.0	5.7	11.5	27.4	27.1
Portugal	70.1	61.1	10.0	12.1	8.2	15.5	22.4	23.6
Rumania	65.7	52.0	7.9	6.5	10.6	11.4	1.3	1.0
Eslovenia	69.6	62.6	7.5	7.1	8.6	14.7	15.4	19.3
Eslovaquia	65.2	52.3	14.2	14.6	2.8	5.4	5.6	5.9
Finlandia	69.4	66.9	9.1	7.6	10.0	19.6	12.4	18.4
Suecia	75.1	70.3	8.5	8.2	14.0	40.4	14.0	17.6
Reino Unido	74.5	64.6	8.6	6.8	12.6	43.3	5.8	6.5
Croacia	59.5	48.8	11.5	12.3	7.3	12.5	12.1	12.6
Yugoslavia	52.8	34.0	ND	ND	5.0	7.4	18.6	13.3
Turquía	66.7	26.2	10.4	11.4	6.9	23.8	11.1	12.5
Noruega	77.3	73.3	4.0	3.0	15.4	42.9	7.0	9.8
Albania	51.0	33.5	11.2	16.7	ND	ND	ND	ND
Kosovo	40.2	12.6	40.7	56.4	16.8	15.0	63.4	70.0
Montenegro	54.3	41.0	18.9	20.7	5.3	4.5	18.3	18.2
EU27	70.1	58.2	9.7	9.6	8.7	31.9	13.4	14.6

Los valores en amarillo corresponden a los niveles máximos en (% país-tasa)

Los valores en verde corresponden a los niveles mínimos en (% país-tasa)

ND: No disponible.

3.1.7.3 La edad de trabajar

La mayor parte de los encuestados en los países de la Unión Europea están dentro de la población en edad de trabajar.

Se trata de la población de entre 25 y 54 años. Casi tres cuartas partes de los encuestados tienen entre 25 y 54 años de edad, el 77% de los encuestados (ver tabla 11).

Tabla nº11: Tipos de contrataciones por grupos de edades (%), según “La Encuesta de Población Activa anual (EPA)” de 2010.

EDAD	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Aprendizaje u otros tipos de contrato	Sin contrato	Otros
< 25	50%	26%	9%	10%	2%
25 –34	76%	17%	1%	4%	1%
35 – 44	85%	9%	0*	4%	1%
45 –54	87%	7%	0*	4%	1%
55+	85%	8%	0*	6%	1%
Total	80%	12%	1%	5%	1%

*Porcentaje muy pequeño

3.1.7.4 Segregación de género.

La mayor participación femenina en la mano de obra ha sido uno de los principales objetivos de la estrategia europea. Una de las debilidades estructurales de Europa, destacada en la estrategia Europa del 2020, es que "a pesar del progreso sólo el 63% de las mujeres trabajan, en comparación con el 76% de los hombres " (Comisión Europea 2010).

La estrategia insta a todos los Estados miembros a trabajar en "pro" de "crecimiento inclusivo" y la economía de empleo elevada. Aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado en todos los países de Europa, esto, no significa que las mujeres y los hombres tienen el mismo acceso al mercado de trabajo.

El mercado de trabajo en 2010 sigue siendo altamente segregado. Todavía existen sectores que se pueden clasificar según el género. Sectores en los que el sector masculino es superior al 60 % como: construcción (91%), el transporte (80%), la industria (69%) y la agricultura (65%) pertenecen claramente a este grupo. Por el contrario, la salud (77% mujeres) y la educación (67% mujeres) son "los sectores femeninos", con una tasa de empleo femenino del más del 60%.

En cuanto a la distribución por sexo, en las ocupaciones (ver tabla 12), los hombres, son claramente dominantes en varias ocupaciones: representan el 88% en el sector de la artesanía, el 85% en el sector de los operadores de instalaciones y máquinas, el 69% son gerentes y el 65% de los trabajadores no están calificados.

Por otra parte, las mujeres constituyen el 67% en el sector servicios y trabajadores de ventas. Técnicos y ocupaciones elementales están repartidos por igual entre hombres y mujeres. Cuando las ocupaciones se agrupan en función de su proporción, los trabajadores masculinos y femeninos (en cinco bandas de entre el 5% y menos de 20%), se observan diferencias claras entre los géneros.

Las mayores proporciones de mujeres trabajadoras se encuentran en: servicio y ventas, profesional, técnico de trabajos de oficina y de apoyo. Los trabajadores varones, están concentrados principalmente en la artesanía, seguido por el profesional técnico, y las ocupaciones en plantas, como operadores.

La proporción de mujeres entre los directivos es (5%). El cuanto a los informes de comités de empresa europeos de Parent (2007) se analiza el fenómeno de la concentración de empleo, que se define como "el predominio de un sexo determinado en una ocupación ó grupo de ocupaciones" y que está claramente relacionada con la segregación en el mercado laboral (ver tabla 13).

Tabla 12: Distribución ocupacional por género (%)

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/>

OCUPACIÓN	HOMBRES	MUJERES
Directivos	69%	31%
Profesionales	46%	54%
Técnicos profesionales	50%	50%
Personal de apoyo administrativo	33%	67%
Personal de servicios y ventas	33%	67%
Agricultores, forestales y pescadores	65%	35%
Artesanía y otros oficios.	88%	13%
Operarios de máquinas.	85%	15%
Ocupaciones elementales	51%	49%
Total	55%	45%

Nota: Los valores en amarillo indican valores máximos de % de ocupación y los verdes valores mínimos de % de ocupación.

Tabla 13: Categorización de las ocupaciones, composición por género.

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/>

OCUPACIONES SEGREGADAS POR GÉNERO	SUBCATEGORÍAS OCUPACIONALES
Puestos muy masculinos denominados "White Collar" (80% hombres ó más)	Directores ejecutivos, altos funcionarios y legisladores. Profesionales de tecnología de la información. Ciencia e ingeniería de nivel superior. Información y técnicos de comunicaciones. Los servicios de protección.
Puestos masculinos denominados "White Collar" (60%- 80% hombres)	Producción y gerentes de servicios especializados. Hostelería, comercio y otros gestores de servicios. Profesionales de la ciencia y la ingeniería.
"White Collar" (mezclado).	Directores administradores y comerciales. Los profesionales de negocios y administración. Profesionales del derecho, social y cultural. Negocios y administración de nivel medio. Profesionales de servicios jurídicos, sociales y culturales. Secretarios de grabación numérica y material. Otros trabajadores de apoyo administrativo.
Puestos femeninos denominados "White Collar" (60%- 80% mujeres).	Profesionales de la salud. Profesionales de la enseñanza. Generales y secretarios del teclado. Empleados en trato directo. Trabajadores de los servicios personales. Comerciantes y vendedores.
Puestos muy femeninos "White Collar" (80% mujeres ó más).	Trabajadores de cuidado personal.
Puestos muy masculinos denominados "Blue Collar" (80% hombres ó más)	Trabajadores forestales ,pescadores y cazadores. Oficiales y operarios de la construcción. Metálicos, maquinaria y otros oficios. Oficios eléctricos y electrónicos. Los conductores y operadores de equipos pesados. Peones de la minería, la construcción, la industria.
Puestos masculinos denominados "Blue Collar" (60%- 80% hombres)	Trabajadores agrícolas orientados al mercado. Trabajadores dedicados a la artesanía Trabajadores de la madera y otras artesanías. Operadores de máquinas. Ensambladores.
Puestos femeninos denominados "Blue Collar" (60%- 80% mujeres).	Limpiadores y asistentes. Ayudantes de preparación de alimentos.

Nota: Esta categorización está basada en el mismo análisis utilizado por Burchell y Fagan (2003).

Tal y como se puede extraer de los resultados de la encuesta europea del 2010, se confirma, que la diferencia de género en las ocupaciones existe todavía hoy en día (ver tabla 14), mostrando la polarización actual de la mano de obra europea, con el 80% de las mujeres que trabajan en ocupaciones de cuello blanco (denominándose “whitecollar”) y el 47% de los trabajadores varones están en “bluecollar” ocupaciones de cuello azul.

La concentración de la mano de obra en ocupaciones de cuello blanco ilustra la importancia del sector servicios, con un 80% de mujeres y 53% de hombres que trabajan en estas ocupaciones. La participación de los trabajadores en ocupaciones dominadas por su mismo sexo es casi la misma para ambos: 60% de mujeres y el 64% de los hombres.

Las proporciones generales de mujeres (12% en cuello azul y un 6% en el cuello blanco) y hombres (2% en el cuello azul y un 17% en cuello blanco) que trabajan en ocupaciones dominadas por el sexo opuesto, se encuentran casi similares y por debajo de 20%. Los trabajadores varones están más repartidos que las mujeres trabajadoras, entre las ocupaciones de cuello azul y las ocupaciones de cuello blanco, que ocupan, respectivamente, 47% y el 53% de la fuerza laboral masculina.

Tabla 14: Hombres y mujeres trabajadores por ‘ocupaciones de género’ (%)

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/>

PORCENTAJE OCUPACIONES DE GÉNERO	Hombres	Mujeres
Puestos muy masculinos "white-collar" (80% hombres ó más)	10%	2%
Puestos masculinos " white-collar" (60-80% hombres)	9%	4%
Puestos" white-collar" mezclados	17%	22%
Puestos femeninos "white-collar" (60-80% mujeres)	16%	46%
Puestos muy femeninos" white-collar" (80% mujeres ó más)	1%	6%
Puestos muy femeninos "blue-collar" (80% mujeres ó más)	0%	0%
Puestos femeninos" blue-collar" (60-80% mujeres)	2%	8%
Mezcla " blue-collar"	0%	0%
Puestos masculinos " blue-collar" (60-80% hombres)	15%	10%
Puestos muy masculinos" blue-collar" (80% hombres ó más)	30%	2%

3.1.8 Situación laboral en España

En España el número total de encuestados ha sido de 1008 personas, siguiendo la media de los 34 países de la unión europea. En cuanto al porcentaje de cooperación “coop3”, es decir la proporción de entrevistas completadas totalmente de todos los intentos realizados, ha sido de un 0,427% muy parecido para todos los países encuestados. La proporción de todos los hogares contactados en España de los potencialmente elegibles, (“con2”) fue del 0,74% siguiendo la media europea del 0,763. En cuanto a la tasa de proporción de rechazo (“ref2”) con respecto a todos los hogares elegidos fue del 0,420%. La proporción de entrevistas cumplidas en España con éxito sobre el total elegido, es decir el factor “rr3” de la encuesta fue del 0,313 %. En resumen, todos los datos obtenidos en la encuesta europea han estado en concordancia para el caso particular de España. En cuanto a la fuerza trabajadora en España se obtuvieron los siguientes datos más representativos:

- Tasa de empleo de hombres: 64,7%.
- Tasa de empleo de mujeres: 52,3%
- Tasa de desempleo de hombres: 19,7%
- Tasa de desempleo de mujeres : 20,5%
- % de hombres a tiempo parcial: 5,4%
- % de mujeres a tiempo parcial: 23,2%
- Contratos temporales para hombres: 23,9%
- Contratos temporales para mujeres: 26,1%

Únicamente resaltar que la mayor tasa de desempleo en la encuesta europea del año 2010, la ha tenido España con un 20,1% de desempleo, mientras que países como Austria, con una tasa de desempleo del 4,4% ó Noruega del 3,5%, se encuentran muy alejados del caso particular de España. Estas características del mercado laboral en España, tienden a influir tanto en la naturaleza como en la descripción de las condiciones laborales y familiares que se estudiarán más adelante.

10 BIBLIOGRAFÍA

- Abidin, R. (1990). "Introduction to the special issue: The stress of parenting." Journal of clinical Child Psychology **19**: 298-301.
- Abidin, R. (1992). "The determinants of parenting behavior." Journal of clinical Child Psychology **21**: 407-412.
- Abidin, R., C. Jenkinson and M. McGaughey (1992). "The relationship of early family variables to children's subsequent behavioral adjustment." Journal of Clinical Child Psychology **21** (1): 60-69.
- Alonso Vicente, N. (2002). "Social problems of dementia." Problemática social de la demencia **18**(7): 21.
- Allen, T. D., D. E. Herst, C. S. Bruck and M. Sutton (2000). "Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research." Journal of occupational health psychology **5**(2): 278-308.
- Aneshensel, C. S., L. I. Pearlin, J. T. Mullan, S. H. Zarit and C. J. Whitlatch (1995). Profiles in caregiving. The unexpected career. San Diego, Academic Press.
- Aneshensel, C. S., L. I. Pearlin and R. H. Schuler (1993). "Stress, role captivity, and the cessation of caregiving." Journal of Health and Social Behavior **34**(1): 54-70.
- Aramburu, I., A. Izquierdo and I. Romo (2001). "Análisis comparativo de necesidades psicosociales de cuidadores informales de personas afectadas de Alzheimer y ancianos con patología no invalidante." Revista Multidisciplinar de Gerontología. **11**: 64-71.
- Artazcoz, L., C. Borrell, J. Benach, I. Cortes and I. Rohlfs (2004). "Women, family demands and health: The importance of employment status and socio-economic position." Social Science and Medicine **59**(2): 263-274.
- Ashforth, B. E., G. E. Kreiner and M. Fugate (2000). "All in a day's work: Boundaries and micro role transitions." Academy of Management Review **25**(3): 472-491.
- Aube, J., J. Fleury and J. Smetana (2000). "Changes in women's roles: Impact on and social policy implications for the mental health of women and children." Development and Psychopathology **12**(4): 633-656.
- Bakker, A. B., H. Van Emmerik and P. Van Riet (2008). "How job demands, resources, and burnout predict objective performance: A constructive replication." Anxiety, Stress and Coping **21**(3): 309-324.

- Barling, J. (2005). Handbook of Work Stress. California, Sage Publications, Inc.
- Barrera Jr, M. (1986). "Distinctions between social support concepts, measures, and models." American Journal of Community Psychology **14**(4): 413-445.
- Bass, D. M. and K. Bowman (1990). "The transition from caregiving to bereavement: The relationship of care-related strain and adjustment to death." Gerontologist **30**(1): 35-42.
- Baumgarten, M., J. A. Hanley, C. Infante-Rivard, R. N. Battista, R. Becker and S. Gauthier (1994). "Health of family members caring for elderly persons with dementia: A longitudinal study." Annals of Internal Medicine **120**(2): 126-132.
- Baxter, J. (2000). "The joys and justice of housework." Sociology **34**(4): 609-631.
- Beavers, W. R. (1981). "A systems model of family for family therapists." Journal of Marital and Family Therapy **7**(3): 299-307.
- Belsky, S. (1984). "The determinants of parenting. A process model. Child development." American Journal of Community Psychology **55**: 83-96.
- Benach, J., D. Gimeno and F. Benavides (2002). Types of Employment and Health in the European Union Dublin, Fundacion Europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Benach, J., D. Gimeno, F. Benavides, J. Martinez and M. Del Mar (2004). "Types of employment and health in the European Union: Changes from 1995 to 2000." European Journal of Public Health **14**(3): 314-321.
- Benavides, F. G., J. Benach, M. Mira, M. Saiz and A. Barcelá (2003). "Occupational categories and sickness absence certified as attributable to common diseases." European Journal of Public Health **13**(1): 51-55.
- Bianchi, S. M., M. A. Milkie, L. C. Sayer and J. P. Robinson (2000). "Is anyone doing the housework? trends in the gender division of household labor." Social Forces **79**(1): 191-228.
- Bird, C. E. (1999). "Gender, household labor, and psychological distress: The impact of the amount and division of housework." Journal of Health and Social Behavior **40**(1): 32-45.
- Bø, I. (2008). "Equal gender opportunity: Couples in the gap between principles and practice." Community, Work and Family **11**(4): 439-455.
- Bodnar, J. C. and J. K. Kiecolt (1994). "Caregiver depression after bereavement: Chronic stress isn't over when it's over." Psychology and Aging **9**(3): 372-380.

- Boisard, P., M. Gollac, A. Valeyre and D. Cartron (2003). Time and Work: Work Intensity. Dublín, Fundación Europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Bonsang, E. and A. van Soest (2001). "Satisfaction with Job and Income Among Older Individuals Across European Countries." Social Indicators Research **105**(2): 227-254.
- Braithwaite, V. (1996). "Between stressors and outcomes: Can we simplify caregiving process variables?" Gerontologist **36**(1): 42-53.
- Broughton, A. (2010). Industrial relations and working conditions developments in Europe 2010. Dublin, Fundación Europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Brunstein, J. C. (1993). "Personal Goals and Subjective Well-Being: A Longitudinal Study." Journal of Personality and Social Psychology **65**(5): 1061-1070.
- Burchell, B., D. Cartron, P. Csizmadia, S. Delcampe, M. Gollac, M. Illéssy, E. Lorenz, C. Makó, C. O'Brien and A. Valeyre (2009). Working conditions in the European Union: Working time and work intensity. Dublín, Fundación Europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Burchell, B. and C. Fagan (2003). Gender, Jobs and Working Conditions in the European Union Dublín, Fundación Europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Burchell, B., C. Fagan, C. O'Brien and M. Smith (2007). Working conditions in the European Union: The gender perspective . Dublín, Fundación Europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Burke, W. T. and R. R. Abidin (1980). Parentyn stress index (PSI): A family sistem asessment approach. Parent educations and intervention handbook. R. R. E. Abidin, Sprinfill III. Charles, C. Thomas: 515-530.
- Campbell, I. and S. Charlesworth (2004). Key work and family trends in Australia. Melbourne, Centre for Applied Social Research, RMIT University (CASR).
- Cano, A. (2000). La naturaleza del estrés. Madrid, Sociedad española para el estudio del estrés.
- Castillo, E., J. M. Gutiérrez and A. S. Hadi (1997). Expert systems and probabilistic network models, Springer Verlag.
- Clyburn, L. D., M. J. Stones, T. Hadjistavropoulos and H. Tuokko (2000). "Predicting caregiver burden and depression in Alzheimer's Disease." Journals of

Gerontology - Series B Psychological Sciences and Social Sciences **55**(1): S2-S13.

- Coltrane, S. (2000). "Research on household labor: Modeling and measuring the social embeddedness of routine family work." Journal of Marriage and Family **62**(4): 1208-1233.
- Collins, S. and R. Karasek (2010). "Reduced vagal cardiac control variance in exhausted and high strain job subjects." International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health **23**(3): 267-278.
- Corbeil, R. R., M. P. Quayhagen and M. Quayhagen (1999). "Intervention effects on dementia caregiving interaction. A stress- adaptation modeling approach." Journal of Aging and Health **11**(1): 79-95.
- Cowan, C. P. and P. Cowan (2000). When partners become parents: The big life change for couples. New York, Basic Books.
- Cox, T. and C. J. Mackay (1981). A transactional approach to occupational stress. Stress, work design and productivity. New York, Corlett y J. Richardson 10-34.
- Craig, L. (2007). Contemporary motherhood: The impact of children on adult time. Aldershot (U.K), Ashgate Publishing.
- Craig, L. and P. Sawrikar (2009). "Work and family: How does the (gender) balance change as children grow?" Gender, Work and Organization **16**(6): 684-709.
- Curran, M. A., N. L. Hazen and T. Mann (2009). "Representations of marriage and expectations of parenthood: Predictors of supportive coparenting for first-time parents." Parenting **9**(1-2): 101-122.
- Daubas, V. and A. Thébaud (2003). Work Organization and Health at Work in the European Union . Dublín, Fundacion Europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Dellmann-Jenkins, M., M. Blankemeyer and O. Pinkard (2001). "Incorporating the elder caregiving role into the developmental tasks of young adulthood." International Journal of Aging and Human Development **52**(1): 1-18.
- DeMaris, A. and M. A. Longmore (1996). "Ideology, power, and equity: Testing competing explanations for the perception of fairness in household labor." Social Forces **74**(3): 1043-1071.
- Dhondt, S., K. Kraan and G. Van Sloten (2002). Work Organization, Technology and Working Conditions. Dublín, Fundación Europea para desarrollo de las condiciones de trabajo.

- Díaz, A., J. Perez, M. Martinez, E. Herrera and A. Brito (2000). "Influencia de la personalidad materna sobre el estilo conductual infantil.: implicaciones para la atención temprana." Universidad de Murcia. Anales de Psicología. (16) 1: 101-110.
- Edwards, J. R. (1988). The determinants and Consequences of Coping with stress. New York, C.L. Cooper y R. Payne.
- Eichler, M. and P. Albanese (2007). "What is household work? A critique of assumptions underlying empirical studies of housework and an alternative approach." Canadian Journal of Sociology. (32)(2): 227-258.
- Eloniemi-Sulkava, U., T. Rahkonen, M. Suihkonen, P. Halonen, M. Hentinen and R. Sulkava (2002). "Emotional reactions and life changes of caregivers of demented patients when home caregiving ends." Aging and Mental Health 6(4): 343-349.
- Emmons, R. A. (1996). Striving and feeling: Personal goals and subjective well-being. The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior. J. A. B. M. Gollwitzer, P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Eds.),. New York, NY US: Guilford Press.: (pp.313-337).
- Epstein, N. B., L. M. Baldwin and D. S. Bishop (1983). "The McMaster Family Assessment Device." Journal of Marital and Family Therapy 9(2): 171-180.
- Eurofound (2012). Fifth European Working Conditions Survey. Dublin, Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo.
- Fagan, C. (2003). Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life. Dublín, Fundación Europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Fawcett, T. (2004). ROC Graphs: Notes and Practical Considerations for Researchers. Palo Alto (USA), Kluwer Academic Publishers (ed).
- Fawcett, T. (2006). "An introduction to ROC analysis." Pattern Recognition Letters 27(8): 861-874.
- Fernández, R., I. Montorio and M. Fernández (1998). "Personal and environmental relationships among the elderly living in residential settings." Archives of Gerontology and Geriatrics 26(2): 185-198.
- Fogarty, J., R. Baker and S. Hudson (2005). Case studies in the use of ROC curve analysis for sensor-based estimates in human computer interaction. Proceeding GI '05 Proceedings of Graphics Interface 2005 University of Waterloo (Canada).

- Ford, M. T., B. A. Heinen and K. L. Langkamer (2007). "Work and family satisfaction and conflict: A meta-analysis of cross-domain relations." Journal of Applied Psychology **92**(1): 57-80.
- Fox, G. L. and V. M. Murry (2000). "Gender and families: Feminist perspectives and family research." Journal of Marriage and Family **62**(4): 1160-1172.
- French, J. R. P. and R. L. Kahn (1962). "A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health." The Journal of Social (18, 1-47).
- Friedman, N., D. Geiger and M. Goldszmidt (1997). "Bayesian Network Classifiers." Machine Learning **29**(2-3): 131-163.
- Frone, M., M. Russell and M. Cooper (1992). "Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface." Journal of Applied Psychology. **77**(1): 65-78.
- Fu, C. K. and M. A. Shaffer (2001). "The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work-family conflict." Personnel Review **30**(5): 502-522.
- Gaete, J. M., J. Rivera and H. Román (2009). "Application of personal networks model to the study of disabled elderly." Social Science & Medicine **19**(3): 121-129.
- Galan, S. F., A. Mosleh and J. M. Izquierdo (2007). "Incorporating organizational factors into probabilistic safety assessment of nuclear power plants through canonical probabilistic models." Reliability Engineering & System Safety **92**(8): 1131-1138.
- García-Herrero, S., M. A. Mariscal, J. García-Rodríguez and D. O. Ritzel (2012). "Working conditions, psychological/physical symptoms and occupational accidents. Bayesian network models." Safety Science **50**(9): 1760-1774.
- Gil-Monte, P. R. y. and J. M. Peiró (1997). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar Madrid, Psicología Pirámide.
- Gimeno, D., F. G. Benavides, B. C. Amick Iii, J. Benach and J. M. Martínez (2004). "Psychosocial factors and work related sickness absence among permanent and non-permanent employees." Journal of Epidemiology and Community Health **58**(10): 870-876.
- Gjerdingen, D. and B. Center (2002). "A randomized controlled trial testing the impact of a support/work-planning intervention on first-time parents' health, partner relationship, and work responsibilities." Behavioral Medicine, **(28)**(3): 84-91.

- Goldberg, A. E. and M. Perry-Jenkins (2004). "Division of Labor and Working-Class Women's Well-Being Across the Transition to Parenthood." Journal of Family Psychology **18**(1): 225-236.
- Gonzalez, L. V., F ;Gavilan, J.;Sanchez; Fernández, L. (2010). The Similarity between the Square of the Coeficient of Variation and the Gini Index of a General Random Variable. Sevilla (España), Revista de métodos cuantitativos para la economía de la empresa.
- Gräsel, E. (2002). "When home care ends - Changes in the physical health of informal caregivers caring for dementia patients: A longitudinal study." Journal of the American Geriatrics Society **50**(5): 843-849.
- Grote, N. K., M. S. Clark and A. Moore (2004). "Perceptions of injustice in family work: The role of psychological distress." Journal of Family Psychology **18**(3): 480-492.
- Gutiérrez , J. M., R. Cano, A. S. Cofiño and C. M. SORDO (2004). Redes Probabilísticas y Neuronales en las Ciencias Atmosféricas. Madrid, Ministerio de Medio Ambiente, Universidad de Cantabria e Instituto Nacional de Metereología.
- Haley, W. E., S. L. Brown and E. G. Levine (1987). "Experimental evaluation of the effectiveness of group intervention for dementia caregivers." Gerontologist **27**(3): 376-382.
- Hall, D. T. and F. S. Hall (1980). Stress and the two-career couple. Current Concerns in Occupational Stress. C. L. C. y. R. L. Payne. London, John Wiley and Sons: 243-246.
- Hand, D. J. and R. J. Till (2001). "A Simple Generalisation of the Area Under the ROC Curve for Multiple Class Classification Problems." Machine Learning **45**(2): 171-186.
- Hanley, J. A. and B. J. McNeil (1983). "A method of comparing the areas under receiver operating characteristic curves derived from the same cases." Radiology **148**(3): 839-843.
- Harrison, R. V. (1978). Person-environment fit and job stress. London, Wiley and Sons.
- Hastie, T., R. Tibshirani and J. Friedman (2009). The Elements of Statistical Learning: Data Mining, Inference, and Prediction. Los Angeles (USA), Springer.
- Haug, M. R., A. B. Ford, K. C. Stange, L. S. Noelker and A. D. Gaines (1999). "Effect of giving care on caregivers' health." Research on Aging **21**(4): 515-538.

- Heckerman, D., D. Geiger and D. M. Chickering (1995). "Learning Bayesian networks: The combination of knowledge and statistical data." Machine Learning **20**(3): 197-243.
- Hobfoll, S. E. (2002). "Social and Psychological Resources and Adaptation." Review of General Psychology **6**(4): 307-324.
- Hofstede, G. (1980). "Motivation, leadership, and organization: Do American theories apply abroad?" Organizational Dynamics **9**(1): 42-63.
- House, J. S. (1981). Work stress and social support. Norway, Addison-Wesley (ed).
- Houtman, I. (2002). Sectoral Profiles of Working Conditions Dublín, Fundación Europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Hugin (2012). "<http://www.hugin.com>."
- IMSERO (2005). Cuidados a las personas mayores en los hogares españoles. El entorno familiar. Madrid, IMSERSO.
- INSHT (1997). IV Encuesta Nacional de condiciones de trabajo. Available from: http://www.insht.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_IV_ENCT.pdf. Madrid (España), Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Johnson, J. V., E. M. Hall and T. Theorell (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**(4): 271-279.
- Joling, C. and K. Kraan (2008). Use of technology and working conditions in the European Union Dublin, Fundación Europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Kahn, R. L. (1981). Work and Health: Somatic and psycho-social effects of advanced technology. Working Life. G. a. G. Johansson. Nueva York, John Wiley and Sons.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. New York, Administrative Science Quarterly.
- Karasek, R. and T. Theorell (1990). Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York, Basic Books.
- Katz, S. L., H. A. Priess and J. S. Hyde (2010). "Gender-Role Attitudes and Behavior Across the Transition to Parenthood." Developmental Psychology **46**(1): 18-28.

- Katzman, D. (1989). "Analyzing a portion of the ROC curve." Medical Decision Making **9**(3): 190-195.
- Kiecolt, J. K., J. R. Dura, C. E. Speicher, O. J. Trask and R. Glaser (1991). "Spousal caregivers of dementia victims: Longitudinal changes in immunity and health." Psychosomatic Medicine **53**(4): 345-362.
- Kopelman, R. E. (1985). Job Redesign and Productivity: A Review of the Evidence. New York, John Wiley & Sons.
- Lansisalmi, H., J. M. Peiró and M. Kivimaki (2000). "Collective stress and coping in the context of organizational culture." European Journal of Work and Organizational Psychology. **9**(4): 527-559.
- Lavoie, J. P. (1995). "Support groups for informal caregivers don't work! Refocus the groups or the evaluations?" Canadian Journal on Aging **14**(3): 580-603.
- Lawton, M. P., M. Moss, M. H. Kleban, A. Glicksman and M. Rovine (1991). "A two-factor model of caregiving appraisal and psychological well-being." Journals of Gerontology **46**(4): P181-P189.
- Lazarus, R. S. (1993). From Psychological Stress to the emotions: A history of changing Outlooks. Annual Reviews Psychology. **44**: 1-21.
- Lazarus, R. S. and S. Folkman (1984). Stress, appraisal, and coping. New York, Springer Publishing Company.
- Lazarus, R. S. and S. Folkman (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona (España), Martínez Roca.
- Lennon, M. C. and S. Rosenfield (1994). "Relative fairness and the division of housework: the importance of options." American Journal of Sociology **100**(2): 506-531.
- Leturia, F. J. (2005). "The elderly and the challenge of their dependence in Spain: Some things to bear in mind." Las personas mayores y el reto de la dependencia en España: Consideraciones actuales **21**(5): 51-59.
- Liming , M., M. Stephens, A. Townsend, R. Greene and S. Zarit (1999). "Longitudinal patterns of risk for depression in dementia caregivers: Objective and subjective primary stress as predictors." Psychology and Aging **14**(1): 34-43.
- Losada, A., M. Izal, I. Montorio, M. Márquez and G. Pérez (2004). "Differential efficacy of two psychoeducational interventions for dementia family caregivers." Eficacia diferencial de dos intervenciones psicoeducativas para cuidadores de familiares con demencia **38**(8): 701-708.

- Losada, A., I. Montorio, B. G. Knight, M. Márquez and M. Izal (2006). "Explanation of caregivers distress from the cognitive model: The role of dysfunctional thoughts." Psicologia Conductual **14**(1): 115-128.
- Loyd, B. H. and R. R. Abidin (1985). "Revision of the Parenting Stress Index." Journal of the Pediatric Psychology **10** (2)((2)): 169-177.
- Lutenbacher, M. and L. A. Hall (1998). "The Effects of Maternal Psychosocial Factors on Parenting Attitudes of Low-Income, Single Mothers with Young Children." Nursing Research **47**(1): 25-34.
- Llacer, A., M. V. Zunzunegui, P. Gutierrez-Cuadra, F. Baland and S. H. Zarit (2002). "Correlates of wellbeing of spousal and children carers of disabled people over 65 in Spain." European Journal of Public Health **12**(1): 3-9.
- Mannino, C. A. and F. M. Deutsch (2007). "Changing the division of household labor: A negotiated process between partners." Sex Roles **56**(5-6): 309-324.
- Martín, J. E., T. Rivas, J. M. Matías, J. Taboada and A. Argüelles (2009). "A Bayesian network analysis of workplace accidents caused by falls from a height." Safety Science **47**(2): 206-214.
- Martínez, A., N. Rivero and L. Merino (2011). Conciliación laboral y distribución de tareas domésticas: impacto en la satisfacción de pareja. Universidad de Deusto (Bilbao) La Revue du REDIF.
- Mason, S. J. and N. E. Graham (2002). "Areas beneath the relative operating characteristics (ROC) and relative operating levels (ROL) curves: Statistical significance and interpretation." Quarterly Journal of the Royal Meteorological Society **128**(584 PART B): 2145-2166.
- Mateo, I., A. Millán, M. M. García, P. Gutiérrez, E. Gonzalo and L. A. López (2000). "Family caregivers of people with neurodegenerative disease: profile, contributions, and impact of care." Atención Primaria **26**(3): 139-144.
- Matteson, M. T. and J. M. Ivancevich (1987). Controlling Work Stress. San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- McCabe, B., C. Loughlin, R. Munteanu, S. Tucker and A. Lam (2008). "Individual safety and health outcomes in the construction industry." Canadian Journal of Civil Engineering **35**(12): 1455-1467.
- McGowan, J., D. Gardner and R. Fletcher (2006). "Positive and negative affective outcomes of occupational stress." New Zealand Journal of Psychology **35**(2): 92-98.

- McGrath, J. E. and I. Altman (1970). Social and psychological factors in stress. University at Illinois, Holt, Rinehart and Winston New York.
- McMurray, R. N. (1973). The executive neurosis. The Failure of Success. R. L. Nolan. Nueva York, Amacon.
- Meijman, T. F. and G. P. Mulder (1998). Psychological aspects of workload. Handbook of work and organizational psychology. H. T. In P. J. D. Drenth and (Eds.). Hove, England, Psychology Press. **2**: (pp. 5-33).
- Meil, G. (2006). Padres e hijos en la España actual. Barcelona (España), Meil, G. .
- Mohaghegh, Z. and A. Mosleh (2009). "Measurement techniques for organizational safety causal models: Characterization and suggestions for enhancements." Safety Science **47**(10): 1398-1409.
- Molinié, A. (2003). Age and Working Conditions in the European Union . Dublín, Fundacion Europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Montiel, C. M. and N. J. A. Vera (1998). "Análisis de las propiedades psicométricas del índice de estrés de la crianza en la población rural." La Psicología Social en Mexico **VII**: 86-90.
- Montorio, I., J. Yanguas and P. Díaz-Veiga (1999). El cuidado del anciano en el ámbito familiar. Bases para la intervención y ámbito de aplicación Madrid., M. Izal e I. Montorio (Eds.) 141-158.
- Moos, R. H. (1974). "Determinants of physiological responses to symbolic stimuli: the role of the social environment." Psychiatry in Medicine **5**(4): 389-398.
- Morley, J. (2010). Fourth European Working Conditions Survey: Contribution to policy development. Dublín, Fundación Europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Morris, R. G. and L. W. Morris (1993). Psychosocial aspects of caring for people with dementia: Conceptual and methodological issues. Ageing and dementia: A Methodological Approach. A. Burns. London, Hodder and Stoughton: 251-274.
- Mullan, J. T. (1992). "The bereaved caregiver: a prospective study of changes in well-being." Gerontologist **32**(5): 673-683.
- Newton, T. (1995). Managing stress: Emotions and power at work. London, SAGE Publications.

- Nixon, A. E., J. J. Mazzola, J. Bauer, J. R. Krueger and P. E. Spector (2011). "Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms." Work and Stress **25**(1): 1-22.
- O'Connor, D. W., P. A. Pollitt, C. P. B. Brook, B. B. Reiss and M. Roth (1991). "Does early intervention reduce the number of elderly people with dementia admitted to institutions for long term care?" British Medical Journal **302**(6781): 871-875.
- Obuchowski, N. A. (2003). "Receiver operating characteristic curves and their use in radiology." Radiology **229**(1): 3-8.
- Obuchowski, N. A. (2007). "New methodological tools for multiple-reader ROC studies." Radiology **243**(1): 10-12.
- Obuchowski, N. A. and D. K. McClish (1997). "Sample size determination for diagnostic accuracy studies involving binormal ROC curve indices." Statistics in Medicine **16**(13): 1529-1542.
- Olshevski, J. L., A. D. Katz and B. G. Knight (1999). Stress reduction for caregivers. Philadelphia, Brunner/ Mazel.
- Pacelli, L., F. Devicienti, A. Maida, M. P. Morini, A. and P. Vesan (2008). Employment security and employability: A contribution to the flexicurity debate. Dublín (Irlanda), Eurofound.
- Palomar , L. J. (1998). Relación entre la escolaridad y la percepción del funcionamiento familiar Revista Mexicana de Investigación Educativa. Mexico, Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C. **4**: 299-343.
- Parent, A. (2007). Fourth European Working Conditions Survey. Dublín Fundación Europea para el desarrollo y mejora de las condiciones de vida y trabajo.
- Pascal, P. (1991). First European Working Conditions Survey. Dublin, Fundación Europea para el desarrollo y mejora de las condiciones de vida y trabajo.
- Pascal, P. (1996). Second European Working Conditions Survey. Dublin, Fundación Europea para el desarrollo y mejora de las condiciones de vida y trabajo.
- Pascal, P. and M. Damien (2001). Third European Working Conditions Survey. Dublín, Fundación Europea para el desarrollo y mejora de las condiciones de vida y trabajo.
- Paschoal, T. and A. Tamayo (2005). "Impact of work values and family – work interference on occupational stress " Psicologia: Teoria e Pesquisa **21**(2): 173-180.

- Patterson, G. R. (1983). Stress: A changes a gent for family process. Stress copy and development en Children. G. a. M. R. Eds). New York, Mc Graw- Hill: 235-264.
- Payne, R. and B. Fletcher (1983). "Job demands, supports, and constraints as predictors of psychological strain among schoolteachers." Journal of Vocational Behavior **22**(2): 136-147.
- Pearlin, I., T. Mullan, J. Semple and M. Skaff (1990). "Caregiving and the stress process: An overview of concepts and their measures." Gerontologist **30**(5): 583-594.
- Pearlin, L. I. and C. S. Aneshensel (1994). "Caregiving: The unexpected career." Social Justice Research **7**(4): 373-390.
- Peiro, J., V. Gonzalez, P. Valcarcel and J. Ramos (1992). "The disenchantment of professionals in a new, implemented model of primary health care in Spain: A structural equations model." Work and Stress **6**(3): 261-276.
- Peiró, J. M. (1999a). El modelo "Amigo" : Marco contextualizador del desarrollo y la gestión de RR.HH en las Organizaciones. Papeles del Psicólogo. Valencia. **72**: 3-15.
- Peiró , J. M. (1999b). Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención: el modelo "AMIGO" como base de la metodología "Prevenlab/Psicosocial. Factores Psicosociales de la Prevención de Riesgos Laborales. Perspectivas Internacionales. J. M. y. B. Peiró, M.J. (eds.). Valencia (España). **15**: 267-314.
- Peiró , J. M. (2001). El Estrés Laboral: Una perspectiva Individual y colectiva. INSHT. Valencia, Universidad de Valencia. **13**: 13-38.
- Peiró, J. M. and A. Salvador (1993). Control del estrés Laboral. Madrid (España), Eudema Psicología.
- Perez , J. M. (1997). "Dementia: Affective evolution of the caregiver." Evolucion vivencial del cuidador **18**(3): 58-61.
- Perrewe, P. L. and W. A. Hochwarter (2001). "Can we really have it all? The attainment of work and family values." Current Directions in Psychological Science **10**(1): 29-33.
- Perry, M., R. L. Repetti and A. C. Crouter (2000). "Work and family in the 1990s." Journal of Marriage and Family **62**(4): 981-998.
- Poggi, A. (2010). "Job satisfaction, working conditions and aspirations. ." Journal of Economic Psychology **31** (2010) 936–949.

- Pot, A. M., D. J. H. Deeg and R. Van Dyck (1997). "Psychological well-being of informal caregivers of elderly people with dementia: Changes over time." Aging and Mental Health **1**(3): 261-268.
- Rabins, P. V. (1997). Caring for persons with dementing illnesses. A current perspective.. Washington D.C, American Psychiatric Press.
- Rankin, D., W. Haut and W. Keefover (1992). "Clinical assessment of family caregivers in dementia." Gerontologist **32**(6): 813-821.
- Rebane, G. and J. Pearl (1987). The Recovery of Causal Poly-trees from Statistical Data. Seattle (Los Angeles), in AI, (Seattle, WA).
- Ren, J., I. Jenkinson, J. Wang, D. L. Xu and J. B. Yang (2008). "A methodology to model causal relationships on offshore safety assessment focusing on human and organizational factors." Journal of Safety Research **39**(1): 87-100.
- Richard, E. (2004). Learning Bayesian networks. Chicago (Illinois), Prentice Hall
- Rios, D. J. (2008). Optimización combinatoria. Monterey Area (Mexico), Universidad Autonoma de Nuevo León
- Rivera, J. (2001). Redes familiares en el cuidado del anciano con demencia. Analisis evolutivo de un estudio poblacional. Madrid, Consejo Económico y Social. Comunidad de Madrid.
- Rivieres, C., M. J. Saurel and P. Romito (2002). "Division of Domestic Work and Psychological Distress 1 Year after Childbirth: A Comparison Between France, Quebec and Italy." Journal of Community and Applied Social Psychology **12**(6): 397-409.
- Roca, M., I. Ubeda, C. Fuentelsaz, R. López, A. Pont, L. García and R. Pedreny (2000). "Impact of caregiving on the health of family caregivers." Impacto del hecho de cuidar en la salud de los cuidadores familiares. **26**(4): 217-223.
- Rodríguez-Suárez, J. and E. Agulló-Tomás (2002). "Social psychology and leisure: A necessary articulation." Psicología social y ocio: Una articulación necesaria **14**(1): 124-133.
- Rogers, S. J. and P. R. Amato (2000). "Have Changes in Gender Relations Affected Marital Quality?" Social Forces **79**(2): 731-753.
- Roth, D. L., W. E. Haley, J. E. Owen, O. J. Clay and K. T. Goode (2001). "Latent growth models of the longitudinal effects of dementia caregiving: A comparison of African American and White family caregivers." Psychology and Aging **16**(3): 427-436.

- Rubio , M. L., A. Sánchez , J. A. Ibañez, F. Galve , N. Marta and J. Mariscal (1995). "Medicosocial profile of the crucial caregiver. Is he/she an occult patient?" Atención Primaria **16**(4): 181-186.
- Ruppner, L. (2008). "Fairness and housework: A cross-national comparison." Journal of Comparative Family Studies **39**(4): 509-526.
- Russell, J. and P. Norvig (2003). Artificial Intelligence: A Modern Approach. Upper Saddle River, New Jersey, Prentice Hall.
- Sanchez , C., G. D. Gonzalez and D. R. Pierre (1994). "Ansiedad materna y desarrollo infantil." Psicología Iberoamericana. **(2)** (2): 5-14.
- Schaefer, C., J. C. Coyne and R. S. Lazarus (1981). "The health-related functions of social support." Journal of Behavioral Medicine **4**(4): 381-406.
- Schulz, R., S. R. Beach, B. Lind, L. M. Martire, B. Zdaniuk, C. Hirsch, S. Jackson and L. Burton (2001). "Involvement in caregiving and adjustment to death of a spouse: Findings from the caregiver health effects study." Journal of the American Medical Association **285**(24): 3123-3129.
- Schulz, R., S. H. Belle, S. J. Czaja, K. A. McGinnis, A. Stevens and S. Zhang (2004). "Long-term care placement of dementia patients and caregiver health and well-being." Journal of the American Medical Association **292**(8): 961-967.
- Schulz, R., D. Gallagher, W. Haley and S. Czaja (2000). Understanding the interventions process: A theoretical/conceptual framework for intervention approaches to caregiving. Nueva York, Springer Publishing Company.
- Schulz, R., B. Mendelsohn, E. Haley, D. Mahoney, S. Allen, S. Zhang, L. Thompson and H. Belle (2003). "End-of-Life Care and the Effects of Bereavement on Family Caregivers of Persons with Dementia." New England Journal of Medicine **349**(20): 1936-1942.
- Schwartz, S. H. (2004). Mapping and interpreting cultural differences around the world. Leiden, the Netherlands, Brill.
- Selye, H. and H. S. Ogilvie (1956). The stress of life. New York, McGraw-Hill.
- Shaw, W. S., T. L. Patterson, S. J. Semple, S. Ho, M. R. Irwin, R. L. Hauger and I. Grant (1997). "Longitudinal analysis of multiple indicators of health decline among spousal caregivers." Annals of Behavioral Medicine **19**(2): 101-109.
- Shultz, K. S., M. Wang and D. A. Olson (2004). "Role overload and underload in relation to occupational stress and health." Stress and Health **26**(2): 99-111.

- Siegrist, J. (1996). "Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions." Journal of Occupational Health Psychology **1**(1): 27-41.
- Smith, E. (2005). The Mode III elastic stress distribution in the immediate vicinity of an inclusion. United Kingdom University of Manchester, Materials Science Centre, Grosvenor Street, Manchester M1 7HS,. **6**: 65-67.
- Spackman, K. (1989). "Signal detection theory: Valuable tools for evaluating inductive learning". Proceedings of the Sixth International Workshop on Machine Learning. San Francisco (USA), M. Kaufman: 160-163.
- Spirtes, P. and C. Glymour (1991). "A fast Algorithm for discovering sparse causal graphs." Social Science Computer Review **9**(1): 62-72.
- Stanton-Rich, H. M. and S. E. Iso-Ahola (1998). "Burnout and leisure." Journal of Applied Social Psychology **28**(21): 1931-1950.
- Stanton, R. and M. Howard (1996). "The interrelationships of leisure attitude, leisure satisfaction, leisure behavior, intrinsic motivation and burnout among clergy." Humanities and Social Sciences. **57**(3-A): 1323.
- Stevens, D., G. Kiger and J. Riley (2001). "Working hard and hardly working: Domestic labor and marital satisfaction among dual-earner couples." Journal of Marriage and Family **63**(2): 514-526.
- Story, L. B. and R. Repetti (2006). "Daily occupational stressors and marital behavior." Journal of Family Psychology **20**(4): 690-700.
- Swets, J. (1996). Signal Detection Theory and Roc Analysis in Psychology and Diagnostics: Collected Papers. Mahwah New York), Lawrence Erlbaum Associates
- Theorell, T. (1992). The psychosocial environment, stress, and coronary heart disease. Coronary Heart Disease Epidemiology. M. M. y. P. Elliot. Oxford, Oxford University Press: 256-273.
- Thomas, P., P. Ingrand, F. Lalloue, C. Hazif-Thomas, R. Billon, F. Viacban and J. P. Ciacment (2004). "Reasons of informal caregivers for institutionalising dementia patients previously living at home: The Pixel study." International Journal of Geriatric Psychiatry **19**(2): 127-135.
- Thornthwaite, L. (2004). "Working time and work-family balance: A review of employees' preferences." Asia Pacific Journal of Human Resources. **42**: 166-184.

- Toseland, R. W., M. S. Labrecque, S. T. Goebel and M. H. Whitney (1992). "An evaluation of a group program for spouses of frail elderly veterans." Gerontologist **32**(3): 382-390.
- Valeyre, A., E. Lorenz, D. Cartron, P. Csizmadia, M. Gollac, M. Iléssy and C. Makó (2009). Working conditions in the European Union: Work organization Dublin, Fundación Europea para las condiciones de trabajo.
- Vera , J., M. Montiel, E. Serrano and J. Velasco (1997). "Objetivos de la Crianza, desarrollo , estimulación y sistemas de enseñanza." Psicología y Salud. Nueva época. **10**: 27-35.
- Vera, J. A. (1999). Un estudio psicosocial de estudios maternos y el cuidado del niño en la zona rural. Revista de Estudios Sociales **9**. **17**: 97-126.
- Vera, J. A., I. S. Dominguez, V. N. C. and P. K. Jimenez (1998). "Apoyo percibido y estrés materno, estimulación del niño en el hogar y desarrollo cognitivo motor." Revista Sonorense de Sonora de Psicología **12**: 78-84.
- Vera, J. A., C. K. Rodríguez and S. Grubits (2009). "Social psychology and the concept of culture." La psicología social y el concepto de cultura **21**(1): 100-107.
- Vera , N. J., A. F. Velasco and N. C. Vera (1998). "Velocidades y ejecuciones conductuales, desayunos escolares y características maternas en la zona rural." La Psicología social en Mexico **7**: 369-374.
- Verma, T. and J. Pearl (1991). Equivalence and synthesis of causal models. Uncertainty in Artificial Intelligence. Los Angeles, Elsevier Science Publishers.
- Villosio, C., D. Di Pierro, A. Giordanengo, P. Pasqua and M. Richiardi (2008). Working Conditions of an ageing workforce Dublín, Fundación Europea para el desarrollo de las condiciones de trabajo.
- Vitaliano, P. P., J. Russo, H. M. Young, L. Teri and R. D. Maiuro (1991). "Predictors of burden in spouse caregivers of individuals with Alzheimer's disease." Psychology and aging **6**(3): 392-402.
- Voydanoff, P. and B. W. Donnelly (1999). "The intersection of time in activities and perceived unfairness in relation to psychological distress and marital quality." Journal of Marriage and Family **61**(3): 739-751.
- Warr, P. and P. Jackson (1987). "Adapting to the unemployed role: A longitudinal investigation." Social Science and Medicine **25**(11): 1219-1224.
- Webster, C. (1990). "Enhancing the effectiveness of self-administered videotape parent training for families with conduct-problem children." Journal of Abnormal Child Psychology **18**(5): 479-492.

- Wichstrom, L. and A. Holte (1997). Maturity of personality and family communication. Oslo (Norway) R. familia (ed).
- Wiesmann, S., H. Boeije, A. Van Doorne-Huiskes and L. Den Dulk (2008). "'Not worth mentioning': The implicit and explicit nature of decision-making about the division of paid and domestic work." Community, Work and Family **11**(4): 341-363.
- Wilcoxon, F. (1945). Individual Comparisons by Ranking Methods. British, International Biometric Society.
- Wong, S. and R. Goodwin (2009). "The impact of work on marriage in three cultures: A qualitative study." Community, Work and Family **12**(2): 213-232.
- Zhou, Q., D. Fang and X. Wang (2008). "A method to identify strategies for the improvement of human safety behavior by considering safety climate and personal experience." Safety Science **46**(10): 1406-1419.
- Zou, K. H., A. J. O'Malley and L. Mauri (2007). "Receiver-operating characteristic analysis for evaluating diagnostic tests and predictive models." Circulation **115**(5): 654-657.
- Zweig, M. H. and G. Campbell (1993). "Receiver-operating characteristic (ROC) plots: A fundamental evaluation tool in clinical medicine." Clinical Chemistry **39**(4): 561-577.