

Conciliación de la vida familiar y laboral: Estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares en parejas de doble ingreso¹

Juan J. Vera-Martínez* y M. Pilar Martín Chaparro

Universidad de Murcia (España)

Resumen: En el marco de los intentos sobre cómo conciliar o equilibrar las demandas de los roles laboral y familiar, se estudia la importancia diferencial y la estructura que para los miembros de parejas de doble ingreso tienen una serie de estrategias de afrontamiento y reparto de las obligaciones familiares. El escalamiento multidimensional (SSA) permite comprobar la estructura compartida e individual de estrategias de reparto-afrontamiento en los miembros de la pareja. El contraste de medias permite ver semejanzas y diferencias entre hombres y mujeres en las preferencias por las diversas respuestas de afrontamiento.

Palabras clave: Conciliación trabajo-familia; estrategias de afrontamiento; parejas doble-ingreso; diferencias de género.

Title: Work and family life balance: coping and distribution strategies of family obligations in dual-income couples.

Abstract: Within research on the attempts to conciliate/balance the labour/familiar role demands, it studies the differential importance and structure that have a set of coping strategies and distribution of familiar obligations for members of dual-income couples. The multidimensional scaling (SSA) allows verifying the shared and individual structure of distribute-coping strategies in the couple members. Means comparison shows similarities and differences between men and women in their preferences for diverse coping responses.

Key words: Work-family balance; coping strategies; dual-income couples, gender differences.

La problemática del ajuste entre los roles laborales y familiares gana importancia en la medida que crece el número de parejas de doble ingreso (*dual-earner/ dual income*) y de familias monoparentales en la fuerza de trabajo. Además, los cambios en las normas de los roles de género y los cambios en los valores orientados a un mayor equilibrio o ajuste en la vida, han hecho que estos problemas sean relevantes para los empleados y empleadores y populares para los estudiosos de una amplia variedad de disciplinas (Greenhaus, Allen y Spector, 2006). Muchos constructos han aparecido para referirse a modos de relación-enlace entre el rol laboral-profesional y el rol familiar (v.gr. Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux y Brinley, 2005). Algunos de ellos refieren a los modos de manejarse con los roles (equilibrio, balance, conciliación, segmentación), otros al modo en que se afectan o influyen (*spillover*, conflicto, facilitación...). El más estudiado ha sido posiblemente el conflicto trabajo-familia (abreviado en inglés WFC) que ha recogido las interferencias bidireccionales que pueden darse como independientes: trabajo que interfiere en la familia o WIF, o familia que interfiere en el trabajo o FIW (v.gr. Frone, Russell, y Barnes, 1996; Rotondo, Carlson y Kincaid, 2003). A consecuencia de las limitaciones en recursos como tiempo, energía, dinero, ante las exigencias de los roles ocupados se produce la generación de tensión o estrés. Como señalan Thompson, Poelmans, Allen, y Andreassi (2007), el afrontamiento (*coping*) en relación con el WFC requiere una mayor elaboración y especificidad para saber si los modelos generales son aplicables a la situación estresante de conciliación de roles de familia y trabajo.

Estrategias de afrontamiento en parejas de doble ingreso con cargas familiares

Las estrategias para afrontar las tensiones que la familia y el trabajo pueden suscitar se consideran un subconjunto del más amplio rango de estrategias de afrontamiento. La literatura ofrece diversos modelos de conceptualizar y categorizar las estrategias posibles y los investigadores de la respuesta ante los roles de trabajo y familia se han basado en modelos de afrontamiento vigentes. Uno de los modelos que más repercusión ha tenido en la descripción del afrontamiento ha sido el de Folkman y Lazarus (1980, 1985). En su propuesta se clasifica como *afrontamiento orientado a la emoción* el que aborda la regulación del malestar y las emociones (incluye afrontamiento cognitivo y emocional), y como *afrontamiento orientado al problema* aquél que aborda el manejo del problema que origina el malestar y comprende la conducta activa de afrontamiento.

Otro modelo de afrontamiento sobre el WFC es el propuesto por Hall (1972), que plantea tres tipos de estrategias de afrontamiento.

- Redefinición estructural del rol* que implica trabajar activamente con los emisores de rol para cambiar las exigencias actuales del rol (p.ej. renegociar un horario de trabajo con un supervisor).
- Redefinición del rol personal*, que implica cambiar cognitivamente las propias percepciones de las exigencias de rol, tal como priorizar actividades de acuerdo a los propios valores.
- Conducta reactiva de rol*, que simplemente supone intentar con más empeño ajustarse o cumplir todos los requerimientos de rol presentes.

¹ Este trabajo se inserta en el proyecto de investigación SEJ2004-07235/PSIC. Dirección General de Investigación. Ministerio de Educación y Ciencia.

* **Dirección para correspondencia [Correspondence address]:** Juan J. Vera-Martínez. Facultad de Psicología. Universidad de Murcia. Campus de Espinardo. 30100 Murcia (España). E-mail: juverama@um.es

Amatea y Fong-Beyette (1987) idearon un sistema de clasificación para el afrontamiento interrol de la mujer que partía de la propuesta de Hall (*op.cit.*). Clasificaron en estrategias conductuales (orientadas al problema) y emocionales (orien-

tadas a la emoción, incluidas las cognitivas) y cada una de ellas pudiendo emplear métodos activos o pasivos.

Algunos otros investigadores de binomio trabajo-familia han desarrollado sus propias taxonomías de estrategias de afrontamiento apropiadas a su población objetivo. Menaghan (1983) incluye en su clasificación estrategias conductuales y cognitivo-emocionales dirigidas al afrontamiento tanto del individuo como de la familia. Las estrategias identificadas ponen el énfasis en aminorar las demandas ambientales e incrementar los recursos personales dentro de las categorías de afrontamiento conductual y cognitivo-emocional.

Para comprender más profundamente el WFC y el afrontamiento, puede ser útil considerarlos al nivel de pareja, en adición al nivel individual. La investigación previa (Becker y Moen, 1999; Gupta y Jenkins, 1985) ha mostrado que las parejas desarrollan estrategias conjuntas para tratar con el WFC. Puede ser importante tener en cuenta la calidad de la relación marital en términos de confianza, comunicación, apoyo mutuo, etc., para entender la probabilidad de que ocurra el WFC tanto como cuáles estrategias de afrontamiento serán efectivas para la pareja, conjunta e individualmente. Wiersma (1994) crea una taxonomía especializada de *coping* relevante para el conflicto de rol familia-trabajo entre parejas de doble ingreso a partir de datos de 24 entrevistas usando la técnica de incidentes críticos. Centrándose en las estrategias conductuales usadas por las parejas encuestadas para manejarse con el WFC, clasificó los incidentes críticos generados en 7 categorías:

- División de las labores domésticas
- Mantener o sostener relaciones sociales
- Rotación-ciclos de roles
- Dilemas normativos (por ejemplo apartarse de las expectativas sociales)
- Competición entre esposos
- Traslado-reubicación

Para cada categoría creó una taxonomía de estrategias conductuales de afrontamiento usadas por los entrevistados para resolver el problema. Por ejemplo, para conflictos acerca de rutinas domésticas, las estrategias incluyen emplear ayuda externa, ajustar prioridades, dividirse rutinas entre los miembros de la familia, reevaluación cognitiva.

Baltes y Heydens-Gahir (2003) también desarrollan un modelo de afrontamiento o estrategia de gestión de la vida para identificar formas de reducir WFC, y usan estrategias de selección, optimización y compensación, para reducir el estrés y por ende el conflicto entre roles. Asimismo Behson (2002) revisó estrategias de afrontamiento en términos de acomodación del trabajo a la familia y de la familia al trabajo.

Neal y Hammer (2007) señalan algunas limitaciones de la concepción hasta el momento de las estrategias de afrontamiento en el tándem trabajo-familia. Algunos trabajos se han basado en investigaciones fundamentalmente con mujeres (Amatea y Fong-Beyette, 1987; Hall, 1972) por lo que no

está clara su generalización a hombres o parejas. Otras, como la de Wiersma (1994) carece de bases teóricas y se convierte en un lista de respuestas conductuales basadas en incidentes críticos. Otras han ofrecido clasificaciones de estrategias interrelacionadas o vagas (v. Skinner, Edge, Altman y Serwood, 2003). Neal y Hammer (*op.cit.*) desarrollan su modelo orientado a las estrategias de afrontamiento de las parejas de doble ingreso en la denominada *sandwiched generation* (generación “emparedada” entre el cuidado de sus hijos pequeños y sus padres mayores) y usa datos tanto de hombres como de mujeres. Dividen las estrategias en dos grupos según estén orientadas o bien a incrementar los recursos o bien a reducir las demandas y distinguen, en estos dos grupos, reacciones conductuales, emocionales y cognitivas. Basan su propuesta tanto en el armazón teórico sobre afrontamiento (antes referido) como en los resultados de *focus group* y en los consejos de afrontamiento ofrecidos por una encuesta de 309 parejas. Su clasificación sigue la realizada por Skinner *et al.* (*op.cit.*). (Ver Tabla 1).

Las estrategias de reparto-afrontamiento de las obligaciones familiares o la forma en que se abordan las exigencias del hogar que se presentan aquí son una parte de las posibles estrategias de afrontamiento de cara al ajuste familia-trabajo. (Ver Tabla 2).

Método

Participantes

Un total de 139 parejas de hombres y mujeres (lo que hace un total de 278 trabajadores con una edad media sobre 39 años) en la que ambos aportan ingresos y tienen hijos menores de edad (el 33% tienen un hijo, un 56% tienen 2 hijos y el restante 11% tienen 3-4 hijos). Sus empleos están mayoritariamente ubicados en el sector servicios (administrativo, sanitario, educativo y comercial-bancario) y algo más de la mitad (aprox. 55%) cursó estudios universitarios, mientras que un 32% y un 13%, secundarios y primarios, respectivamente.

Procedimiento

El cuestionario de estrategias de conciliación se definió tras una prueba piloto con personas de ambos sexos y parejas y estaba incluido en una encuesta más extensa en la que existían sendas versiones con orden alternativo entre los diversos componentes de la encuesta y para hombres y mujeres. Fue distribuido por entrevistadora en los lugares de trabajo o domicilios de los encuestados, quienes se lo auto-administraban tras recibir las instrucciones y podían pedir aclaraciones sobre sus dudas de respuesta para completar el cuestionario bien directamente durante su realización bien antes de entregarlo definitivamente.

Tabla 1: Familias de Afrontamiento de orden superior. Neal y Hammer (2007).

	Reducir exigencias (RE)	Incrementar recursos (IR)
Conductual A	Limitar o reducir actividades. Implica la decisión consciente de dejar de hacer ciertas actividades con el fin de ganar tiempo para otras. Supone a veces, para sacar tiempo para cuidado de los padres o atender las actividades escolares de los hijos, reducir la cantidad de tiempo que se pasa con los miembros de la familia, o el tiempo para uno-a mismo-a, también reducir el número de horas de trabajo e incluso renunciar o dejar un empleo.	Aumentar los recursos instrumentales. Denominadas de resolución de problemas (v.gr. Folkman y Lazarus, 1980; Skinner <i>et al.</i> , 2003), consiste en estrategias en las que las personas buscan activamente aumentar los recursos, especialmente temporales para manejar sus responsabilidades. Se incluyen aquí estrategias tales como aumentar la flexibilidad del trabajo, alternar los turnos de trabajo la pareja*, cambiar el lugar de trabajo para que esté más cerca de casa.
Emocional E	Disminuir las expectativas del yo. Se relacionan con la reducción de las expectativas personales (Skinner <i>et al.</i> , o.c., las denominan “regulación emocional”). Es por ejemplo, cambiar la propia actitud, el como uno-a siente la situación o como se dice a sí mismo-a que está bien no hacer todo.	Incrementar recursos emocionales. Implica buscar apoyo adicional de los amigos, compañeros, supervisores u otros miembros de la familia para incrementar los recursos emocionales propios con el fin de manejarse con las exigencias del trabajo y la familia. Skinner <i>et al.</i> (<i>op.cit.</i>) lo definen como “búsqueda de apoyo”. Ejemplos pueden ser: hablar por teléfono con los familiares o amigos, participar en grupos de apoyo, ver con humor ciertas situaciones, incorporar ciertas creencias religiosas o espirituales, etc.
Cognitiva C	Priorizar. Se incluyen aquí el intento de priorizar las actividades más importantes realizándolas en primer lugar o centrándose en las más inmediatas. Son denominadas “negociación” (Skinner <i>et al.</i> , <i>op.cit.</i>). Elecciones conscientes de poner en espera su carrera como una forma de priorizar las exigencias familiares y del trabajo, o bien decidir soltar-descuidar ciertas tareas o responsabilidades del hogar en lugar de prioridades o compromisos más importantes.	Planificar. Denominada “reestructuración cognitiva” y se relaciona con la planificación consciente y meditada de los horarios y actividades de la familia y el trabajo. Por ejemplo: programar el tiempo familiar, el tiempo a solas con la pareja, las actividades familiares en torno a las vacaciones escolares, y tener planes de reserva para los hijos y/o mayores.

La formulación de la pregunta fue “Cada pareja utiliza procedimientos y estrategias diferentes para atender las cuestiones domésticas. Indica en cada enunciado la frecuencia que refleje tu situación

usando la escala...” [0, Nunca; 1, Sólo a veces; 2, Muy a menudo; 3, Siempre]. Las estrategias 19 a 23 eran ítems de respuesta SI/NO.

Tabla 2: Clasificación de estrategias de reparto de carga familiar.

E	ESTRATEGIAS	T.E.A.	D1-SSA
1.	Conjuntamente planificamos quién se encargará de la casa.	REC	Nos
2.	Conjuntamente planificamos quién se encargará de los niños.	IRC	Nos
3.	Tengo problemas para organizarme.		Yo
4.	Cuando no hay más remedio recorro a otros (mi familia, amigas, etc.).	IRA	Yo
5.	Me (Se) organizo (-a) mejor sola.	REE	Yo-Ella
6.	Cuando hay muchas tareas atiendo a las más urgentes.	REC	Yo
7.	A las mujeres les gusta agobiarse.	REE	Yo
8.	Nos equilibramos porque mi trabajo me permite atender las responsabilidades de casa.	REEC	Yo-Nos
9.	Distribuimos las tareas por habilidades o preferencias compensando las desigualdades de dedicación.	IRC	Nos
10.	Me desahogo hablando con otras mujeres.	IRE	Yo
11.	Aprendo de otras compañeras y amigas a organizarme y hacer más fácil la casa.	IRC-E	Yo
12.	Mi pareja y yo hablamos con otras parejas de los problemas y buscamos soluciones para el equilibrio familiar.	IRE	Nos
13.	He pedido reducción de jornada o permisos para tener más tiempo familiar.	REA	Yo
14.	Decidimos pagar a una mujer para que se encargara de la casa.	IRA	Nos
15.	Acordamos recurrir a las familias de cada uno de manera alternativa.	IRA	Nos
16.	Nos repartimos las tareas domésticas según las presiones del trabajo.	IRC	Nos
17.	Nos repartimos los niños según las presiones del trabajo.	IRC	Nos
18.	Contratamos a una persona para cuidar a los niños.	IRA	Nos
19.	Mi pareja ha rechazado promociones o puestos laborales porque ello afectaría a las responsabilidades familiares.*	REC	EI-la
20.	Yo he decidido rechazar promociones o roles laborales porque ello afectaría a las responsabilidades familiares.	REAC	Yo
21.	Elegimos colegios en función de la distancia a casa.	IRA	Nos
22.	Compramos la casa cerca del trabajo para no tener problemas de horario.	IRA	Nos
23.	Acordamos que yo pidiera reducción de jornada mientras los niños son pequeños.	REAC	Yo-Nos

*La respuesta a los ítems 19-23 es dicotómica SI/NO (se contabilizó como 1-0 para el promedio)

TEA: Tipo de Estrategia de Afrontamiento (Neal Y Hammer, 2007).

D1-SSA: Dimensión YO / Pareja-Nos según el SSA-bidimensional.

Resultados

Usando el escalamiento multidimensional *Smallest Space Analysis* de Guttman-Lingoes (*v.gr.* Borg y Lingoes, 1987; Guttman, 1968) en 2 dimensiones (MDS *multidimensional scaling* en Systat v.11) a partir de la matriz de intercorrelaciones ordinales (*r_{ho}* de Spearman, ver Tabla 3) de las 23 estrategias de conciliación integradas en el cuestionario es posible determinar lo siguiente:

- Para la matriz conjunta de hombres y mujeres, el escalamiento multidimensional de *análisis del espacio mínimo* (SSA) ofrece un coeficiente de *stress* del ajuste (alejamiento-

distanciamiento) de .259 y una proporción de varianza explicada (RSQ) de .697, lo que está en límites aceptables.

- En análisis separado por grupos de género (hombres y mujeres independientemente) para el grupo de hombres el coeficiente de alejamiento es de .267 y la RSQ igual a .690; y valores algo mejores y similares para el grupo de mujeres donde el alejamiento es de .227 y la RSQ .748.

- Si se consideran en la muestra sólo las personas con un contrato a tiempo completo (son más del 80% y se supone que esa condición puede extremar las contradicciones entre trabajo y familia) mejora el coeficiente de alejamiento (.287) pero no especialmente la proporción de varianza (RSQ=.636).

Tabla 3: Correlaciones *R_{ho}* Spearman significativas entre Estrategias

	E1	E2	E3	E4	E5	E 6	E 7	E 8	E 9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	E21	
E1																						
E2	.741**																					
E3																						
E4			.184**																			
E5	-.320**	-.303**																				
E6																						
E7					.162**																	
E8	.316**	.376**			-.153*	.158**	-.138*															
E9	.484**	.517**	-.124*		-.270**			.305**														
E10	-.123*		.139*		.122*	.144*			-.136*													
E11	.124*		.241**	.135*				.143*		.533**												
E12							.151*			.219**	.362**											
E13				.142*				.233**		.135*	.153*											
E14																						
E15	.224**	.146*		.346**	-.147*				.170**	.024		.166**	.209**									
E16	.609**	.540**			-.277**			.317**	.558**	-.163**					.259**							
E17	.498**	.583**			-.210**			.267**	.518**	-.126*					.144*	.695**						
E18								-.143*				.187**		.640**								
E19	.170**	.166**						.021	.141*							.212**	.198**					
E20								.164**	-.111	.143*											.179**	
E21							-.151*	.152*													.162**	
E22												-.167**			.119*	.139*	.149*				.149*	.390**
E23			.126*	.174**	.128*			.168**		.178**	.183**		.495**		.245**						.222**	
N	275	275	275	274	274	275	274	275	274	275	275	274	275	275	275	275	275	275	275	275	275	271

** La corr. es significativa al nivel .01 (bi). * La corr. es significativa al nivel .05 (bi).

Por otro lado, en el espacio dimensional conjunto de toda la muestra, el mapa SSA-2D refleja una disposición de los puntos (estrategias) que permite identificar zonas en las que se agruparían aquellos ítems con alguna similitud o relación de contenido (puesta de manifiesto por la correlación). Pero como paso previo corresponde identificar o decidir si las dimensiones del mapa tienen algún sentido. Parece que un eje X algo rotado podría ser una dimensión sobre la que se distribuyen las estrategias en función de que se trate de una estrategia de realización más individual (o decidida individualmente) mientras que en otro extremo aparecen estrategias conjuntas de la pareja, casi siempre ítems que incluyen el plural “nosotros” o “nos”. En la otra dimensión (si se rota un poco el eje Y), aunque con mayor vaguedad en su interpretación, cabe decir que permite separar las estrategias según dos polos: que la acción o actividad se realice de modo más unilateral y autónomo frente a las que suponen contar con ayuda o participación de otros (incluida la pareja). Esto no quiere decir que el ajuste de los puntos (ítems-estrategias) sea perfecto en el mapa pero una gran mayoría de ellos sí parece encajar en esta bidimensionalidad:

Dim 1:	+individual	ns.	+conjunta o de pareja
Dim 2:	+unilateral-autónoma	ns.	+necesita ayuda o participación de otros

De este modo, en el lado derecho del gráfico aparecen estrategias que en gran medida son resultado del acuerdo conjunto de la pareja y que les afectan a ambos. Arriba están aquellas que son decisiones unilaterales (*comprar una casa, elegir un colegio, rechazar promociones*) y abajo aquellas más heterónomas o que dependen de la ayuda o intervención de otros (*pagar una mujer para la casa, contratar a una persona para cuidar niños, recurrir a las familias de cada uno o a otros*). En el lado izquierdo del mapa se ubican estrategias que en vez de usar la primera persona del plural (nos) pasan a la primera del singular (yo) indicando acción o decisión más individual. Entre ellas, arriba se sitúan las más autónomas e individualista (*me organizo mejor solo-a, cuando hay mucha tarea atiendo lo más urgente, yo he decidido rechazar promociones o roles...*) y más abajo las que refieren la participación o consentimiento de otros (*me desabogo hablando con otras mujeres, aprendo de compañeras y amigas a organizarme, acordamos que yo pidiera reducción, he pedido reducción*

de jornada o permisos, hablamos con otras parejas...etc.). Por supuesto existen algunos ítems que se ubican en las inter-zonas o fronteras entre cuadrantes y otros no bien ubicados o de difícil ubicación. Por ejemplo, la opinión o representación de *que a las mujeres les gusta agobiarse* (Estrategia 7: como una respuesta elusiva) aparece en la periferia unilateral-individual. *Cuando no hay más remedio recorro a otros* (Estrategia 4) se sitúa bien en el plano de la ayuda de los demás, pero a su vez se ubica en la zona de intersección entre lo individual y lo conjunto. *He pedido reducción de jornada y permisos* (Estrategia 13) se sitúa en la zona central indicando una decisión realizada individualmente, pero que necesita del consentimiento o voluntad de otros (al menos la organización para la que se trabaja).

En los mapas representativos para los grupos de género, hombres y mujeres, una gran parte de los ítems-estrategias aparecen configurados en general de modo similar al mapa global. No obstante algunos ítems cambian su posición relativa a los otros y los polos dimensionales no aparecen tan claramente como en la interpretación de la muestra en conjunto (ver Tabla 4).

La agrupación interpretativa de las estrategias se puede hacer teniendo en cuenta la posición relativa respecto a estas dos dimensiones, sin que los grupos de actividades de conciliación encajen perfectamente con los cuadrantes. También se pueden agrupar adoptando una estructura de sectores en torno a un punto central en un espacio circular con los polos que representan los extremos citados de esas dimensiones. Véanse las Figuras 1-3 que ofrecen el SSA-2D para la muestra global, y para los grupos de hombres y mujeres.

Esta distribución se asemeja a la que ofrece el análisis de componentes principales para los ítems de estrategias de respuesta en escala tipo Likert (1-18). Este análisis con rotación Varimax ofrece 6 factores que explicarían hasta el 63% de la varianza, destacando el primer factor (21.4%), el segundo (aprox. 11.5%), el tercero (casi 10%) y el cuarto (7.3 %). La composición del primer factor coincide prácticamente con el área I (con excepción de E8 que carga en más de un factor). El segundo factor comparte con el área IV las estrategias E10, E11, E12 y E3 (la E13 aparece en dos factores siguientes y no aquí). El tercer factor esta compuesto en exclusiva por E14 y E18, y el cuarto factor tiene como claros componentes la E4 y E15; esto es, todos incluidos en el área III.

En la muestra global, siguiendo las medias de frecuencia (ver Tabla 5), la estrategia que alcanza una mayor y destaca frecuencia (E6, *muy a menudo* y *siempre*) supone la priorización de actividades según se presentan por urgencia (reducción de exigencias por vía cognitiva). Esto es, los miembros de la pareja responden ante las exigencias intentando reducirlas o priorizarlas. Luego siguen un conjunto de estrategias que tienen frecuencias promedio más próximas a la estimación de “muy a menudo”. Estas son E2, E9 y E17 que implican estrategias de planificación conjunta (incrementar opciones planificándose cognitivamente) o de reacción planificada según las exigencias laborales. Y también una estrategia cognitiva o de justificación (E8) en la que se asume la carga por disponer de posibilidades laborales (especialmente en la mujer).

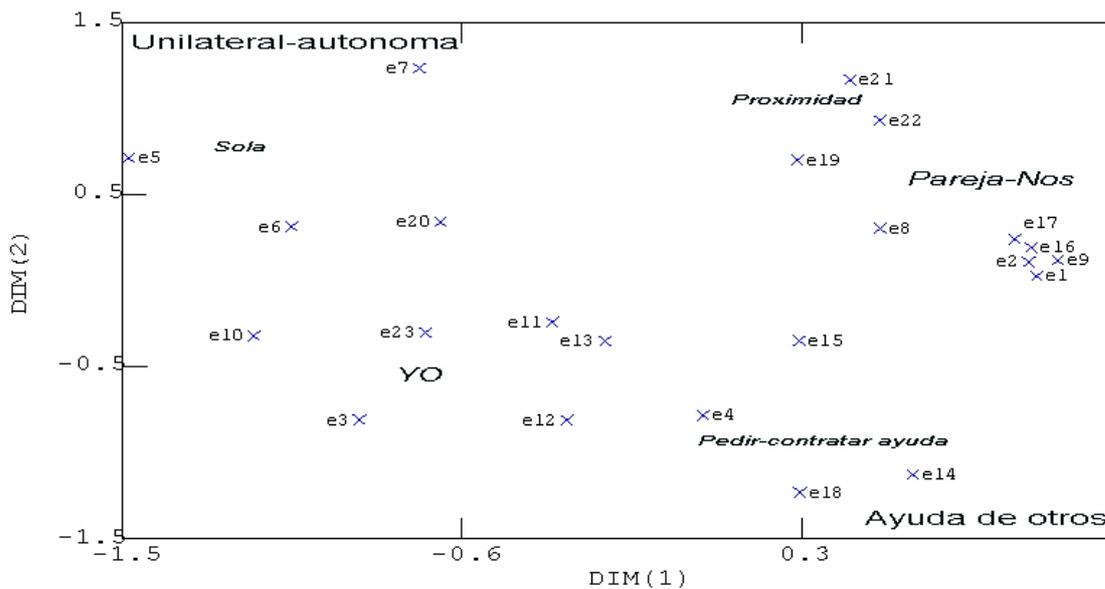


Figura 1: SSA-2D. Estrategias de conciliación. Muestra Global Parejas Doble Ingreso.

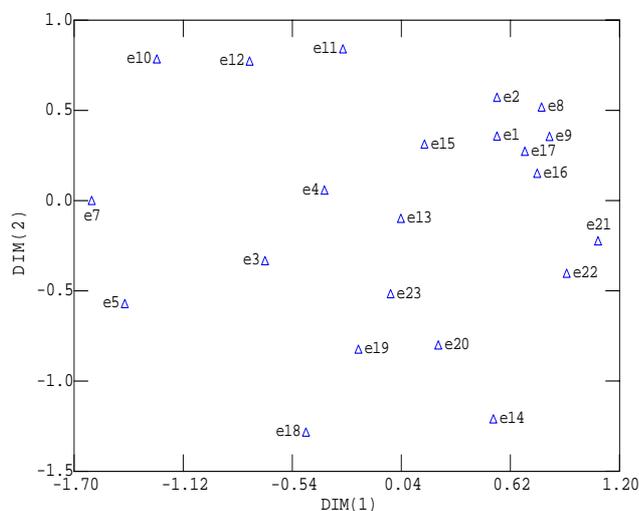


Figura 2: SSA-2D. Estrategias de conciliación. Hombres.

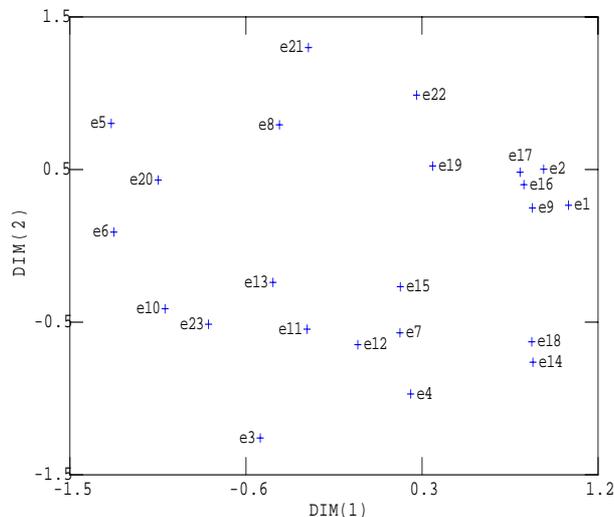


Figura 3: SSA-2D. Estrategias de conciliación. Mujeres.

Tabla 4: Áreas identificables en MDS-SSA y su composición global y por género.

Área SSA	Global	Hombres	Mujeres
I. NOS: Decisión y acción conjunta	e1, e2, e9, e16, e17, e8, e19, e15*	Ídem	Ídem. e8, un poco desplazada y e15 aparece + lejos y cerca de ayuda de otros
II. NOS: Elegir Ubicación	e21, e22	Ídem	Ídem
III. NOS: Contratar o pedir ayuda de otros	e14, e18, e4, e15*	En la base pero más alejados e14 en la zona conjunta y e18 más a la individual	Ídem.
IV. YO: decisiones individuales o que me afectan	e3, e10, e11, e13, e20, e23, e12	e3, e4, e23, e13, e20* (bastante dispersos) e10, e11, e12 aparecen alejadas y juntas con el común de “comunicarse y hablar con amigos” e6* aparece cerca pero periférico	e3, e10, e11, e12, e13, e23, e4, e7* aparece aquí, e20* se aleja
V. YO elusivo o unilateral	e5, e6, e7	e5, e7 (e6 aparece alejada)	e5, e6 y también e20*

Otro grupo de estrategias tienen promedios que superan claramente la etiqueta “sólo a veces” pero no llegan a aproximarse tanto a “muy a menudo” como las anteriores. La E16 (similar a la 17 pero referido a las tareas domésticas en vez de a los niños) de reacción según presiones de trabajo. La E5 que está referida a que la mujer se organiza mejor sola (esto es, ella asume la organización o carga familiar) tiene un sentido emocional o de actitud, de ajuste de expectativas o exigencias del rol. Aunque en un sentido distinto para la mujer (que se lo atribuye a sí misma) que para el hombre (que lo proyecta sobre ella y se descarga).

Se observa que, en general, los hombres comunican frecuencias más bajas que las mujeres en la mayoría de estrategias, siendo el número de estrategias cuyo promedio es superior a 1 (a veces) ligeramente menor en ellos. El orden de prioridad en las estrategias más usadas coincide entre hombres y mujeres en algunas estrategias (en primer lugar, E6 “cuando hay muchas tareas atiendo las más urgentes”, en tercer lugar, E2 “conjuntamente planificamos quién se encargará de los niños”) pero en el resto de opciones difiere ligeramente (E5, E17, e14) o notablemente (E1, E8, E10, E11, E16). Los hombres sólo destacan sobre las mujeres en

el ítem referido a una estrategia de justificación o evasiva emocional “a las mujeres les gusta agobiarse” (E7). Recurrir a las evasivas emocionales y una menor disposición a compartir el malestar o sentimientos ya fue algo detectado por Bird y Schnurman-Crook (2005) en los varones de las parejas de doble carrera que entrevistaron.

Las mujeres destacan sobre los hombres en la E6 “Cuando hay muchas tareas atiendo a las más urgentes”, E8 “Nos equilibramos porque mi trabajo me permite atender las responsabilidades de casa”, E10 “Me desahogo hablando con otras mujeres”, E11 “Aprendo de otras compañeras y amigas a organizarme y hacer más fácil la casa”, E13 “He pedido reducción de jornada o permisos para tener más tiempo familiar”; y en los ítems dicotómicos 20 (“Yo he decidido rechazar promociones o roles laborales porque ello afectaría a las responsabilidades familiares”) y 23 (“Acordamos que yo pidiera reducción de jornada mientras los niños son pequeños”).

Es decir, la mujer dentro de la pareja de doble ingreso va a usar más frecuentemente que sus compañeros la renuncia a un puesto de trabajo promocionado o a tiempo completo (ítems 13, 20, 23) y gracias a ello asume responsabilidades en

el hogar (E8) a menudo con una estrategia de priorizar lo urgente (E6). El recurso al apoyo de las amigas y compañeras tanto emocional (E10) como cognitivo (E11) también es más intenso que en los hombres.

Tabla 5: Estadísticos descriptivos y contraste de medias significativas Estrategias x Género.

Estrat.	GLOBAL			HOMBRES			MUJERES		
	Media	D.T.		Media	D.T.	Pº	Media	D.T.	Pº
E1	1.33	1.048		1.42	1.093	7º	1.24	.997	11º
E2	1.64	1.057		1.63	1.101	3º	1.64	1.014	3º
E3	.92	.750		.88	.755		.96	.746	
E4	1.31	.774		1.22	.764	10º	1.40	.777	8º
E5	1.37	.883		1.35	.917	8º	1.40	.850	7º
E6	2.44	.702		2.32	.783	1º	2.55**	.592	1º
E7	.69	.833	.97***	.943			.41	.589	
E8	1.62	.896		1.48	.938	6º	1.76**	.833	2º
E9	1.63	1.006		1.69	.989	2º	1.56	1.022	4º
E10	.96	.886		.50	.686		1.42***	.824	6º
E11	.90	.838		.64	.818		1.14***	.785	12º
E12	.79	.778		.83	.782		.75	.774	
E13	.56	.843		.36	.671		.77***	.943	
E14	1.26	1.203		1.24	1.199	9º	1.29	1.209	10º
E15	.93	.880		.95	.899		.91	.864	
E16	1.44	.997		1.49	1.020	5º	1.40	.975	9º
E17	1.55	1.023		1.60	1.029	4º	1.50	1.017	5º
E18	.69	1.020		.68	1.011		.71	1.032	
E19	.23	.425		.26	.441		.21	.408	
E20	.29	.452		.18	.387		.39***	.489	
E21	.65	.477		.65	.478		.65	.477	
E22	.28	.450		.28	.449		.28	.452	
E23	.18	.386		.06	.235		.30***	.462	

*** Diferencias de Medias significativas (Prueba T y U de Mann-Whitney)
Pº orden de prioridad según frecuencias medias superiores a 1.

Se trata en su mayoría de estrategias de afrontamiento orientadas a la reducción de exigencias en el plano de conducta (reducción de jornada, rechazo de promociones o roles laborales) o reajuste emocional-cognitivo (priorizar lo urgente, percibir equilibrada la situación por la propia disponibilidad). Dos de ellas son de incremento de recursos en el plano emocional-cognitivo (desahogarse con otras mujeres y aprender de compañeras y amigas). En gran parte también son decisiones individuales, y dos son acuerdos de pareja que recaen sobre ella.

Agrupadas y promediadas las estrategias simples según zonas del SSA creando lo que se podrían denominar estrategias de segundo orden, no se encuentran diferencias significativas entre hombres y mujeres excepto en la variable resumen que se denominó "Yo, decisiones individuales o que me afectan" ($p=.000$). Las mujeres puntúan más en este conjunto de estrategias que los hombres. Esto significa que destacan más que sus compañeros en búsqueda de apoyo emocional y soluciones en sus pares y que hay una mayor

renuncia laboral (reducción de jornada, renuncia a promoción).

Conclusiones

El metaanálisis de Tamres, Janicki y Helgeson (2002) y su posterior estudio mostraron diferencias de género en las puntuaciones absolutas de afrontamiento (pero no en puntuaciones relativas). Igualmente observaron que las diferencias no eran consistentes en estrategias orientadas al problema y muy variadas en los comportamientos emocionales (reflexión, evitación, reevaluación, desahogo, etc.). Sí parece consistente que las mujeres usan más las estrategias de afrontamiento que los hombres y especialmente las que tienen que ver con el apoyo social emocional. No obstante, Skinner et al. (2003) concluyen que la clasificación de estrategias de afrontamiento de función única (centrado en emoción *vs.* problema) no es una buena categorización ya que una estrategia dada probablemente sirve a varias funciones. Tampoco la distinción topológica (p.ej. abordar *vs.* evitar, activa *vs.* pasiva, cognitiva *vs.* conductual) porque todas las formas de afrontamiento son multidimensionales.

Bird y Schnurman-Crook (2005) ya identificaron estrategias individuales, diádicas y comunales en el análisis cualitativo de entrevistas en profundidad a 15 parejas de doble carrera. Encontraron diferentes usos de estrategias de afrontamiento de estresores provenientes del trabajo y de la familia, al igual que diferencias entre hombres y mujeres.

Un conjunto de 23 estrategias de reparto de tareas familiares con vistas a afrontar o prevenir el estrés al que se ven sometidos por su doble rol familiar y laboral, se agrupan en función de que signifiquen acciones compartidas o acordadas por la pareja o bien adoptadas individualmente, sean acciones en solitario o bien cuenten con la ayuda y participación de otros. Esta ordenación se sobrepone a que las estrategias supongan un reajuste de exigencias o recursos conductuales, emocionales y cognitivos. La planificación y decisiones conjuntas (teniendo en cuenta preferencias, habilidades y dedicaciones laborales) tanto de niños como de tareas domésticas son las estrategias más destacadas por los miembros de la pareja.

Por otro lado, las diferencias de género se concentran en el reajuste de rol profesional de la mujer (renuncia a promoción y reducción de jornada) y en una mayor recurrencia al apoyo interpersonal-social. Aunque no se puede obviar el acuerdo en las decisiones conjuntas de reparto y en el recurso a la ayuda externa familiar o contratada, con estos resultados sigue siendo visible que el esfuerzo o reajuste que a menudo supone la conciliación de la vida familiar y laboral recae sobre la dedicación laboral de la mujer.

Referencias

- Bird, G.W. y Schnurman-Crook, A. (2005). Professional Identity and Coping Behaviors in Dual-Career Couples. *Family Relations*, 54, 145-160
- Borg, I. y Lingoes, J.C. (1987). *Multidimensional similarity structure analysis*. New York: Springer.
- Amatea, E.S. y Fong-Beyette, M.L. (1987). Trough a different lens: Examining professional women's interroles coping by focus and mode. *Sex Roles*, 17, 237-252.
- Baltes, B.B. y Heydens-Gahir, H.A. (2003). Reduction of work-family conflict throught the use of selection, optimization, and compensation behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88, 1005-1018.
- Becker, P. E., y Moen, P. (1999). Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. *Journal of Marriage & the Family*, 61, 995-1007.
- Behson, S.J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 324-341.
- Billings, A.G. y Moss, R. H. (1981). The role of coping responses and social resources in attenuating the stress of life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4, 139-157.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C. y Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66, 124-197.
- Folkman, S. y Lazarus, R.S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health an Social Behavior*, 21, 219-239.
- Folkman, S. y Lazarus, R.S. (1985). If it changes it must be a process; Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 150-170.
- Frone, M.R., Russell, M. and Barnes, G.M. (1996), Work-family conflict, gender, and health related outcomes: a study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 57-69.
- Greenhaus, J.H., Allen, T.D. y Spector, P.E. (2006). Health consequences of work-family conflict: The dark side of the work-family interface. In P.L. Perrewe y D.C. Ganster (Eds.). *Employee health, coping and methodologies* (pp. 61-98). Greenwich, CT: JAI.
- Gupta, N., y Jenkins, G. D. (1985). Dual-career couples: Stress, stressors, strains, and strategies. In: T. A. Beehr y R. S. Bhagat (Eds), *Human stress and cognition in organizations: An integrative perspective*. New York: Wiley-Interscience.
- Guttman, L. (1968). A general nonmetric technique for finding the smallest coordinate space for a configuration of points. *Psychometrika*, 33, 469-506.
- Hall, D.T. (1972). A model of coping with role conflict: The role behavior of college educated women. *Administrative Science Quarterly*, 17, 471-486.
- Menaghan, E.G. (1983). Marital stress and family transitions. A panel analysis. *Journal of Marriage and the Family*, 45, 371-386
- Neal, M.B. y Hammer, L.B. (2007). Working Couples Caring For Children and Aging Parents. Effects on Work and Well-Being. London: LEA.
- Rotondo, D.M., Carlson, D.S. y Kincaid, J.F. (2003). Coping with multiple dimensions of work-family conflict. *Personnel Review*, 32, 275-296.
- Skinner, E., Edge, K., Altman, J. y Serwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: A review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, 129, 216-269.
- Tamres, L.K., Janicki, D. y Helgeson, V.S. (2002). Sex Differences in Coping Behavior: A Meta-Analytic Review and an Examination of Relative Coping. *Personality and Social Psychology Review*, 6, (1), 2-30..
- Thompson, C.A.; Poelmans, S.A.Y.; Allen, T.D. y Andreassi, J.K. (2007). On The Importance of Coping: A Model And New Directions For Research On Work And Family. In P. Perrewé y D.C. Ganster (Eds.). *Exploring the Work and Non-Work Interface. Research in Occupational Stress and Well Being*, 6, 73-113.
- Wiersma, U.J. (1994). A taxonomy of behavioural strategies for coping with work-home role conflict. *Human Relations*, 47, 211-221.

(Artículo recibido: 17-3-2008; aceptado: 2-6-2008)