

EVIDENCIAS EMPÍRICAS DEL DESBORDAMIENTO DE ESTRÉS EN TRABAJADORES SANITARIOS E INCIDENCIA SOBRE SU CALIDAD DE VIDA

Marín-Sánchez M e Infante-Rejano E

Departamento de Psicología Social

Universidad de Sevilla

RESUMEN

El traspaso de estrés entre los ámbitos del trabajo y la familia fue analizado en una muestra de 58 trabajadores. Se hipotetizó que las experiencias de estrés vividas en el trabajo serían contagiadas al ámbito familiar, afectando a la calidad de vida familiar del propio trabajador. Antecedentes y consecuentes del conflicto trabajo-familia fueron registrados mediante una serie de instrumentos de medida. Los datos apoyan la evidencia empírica de efectos *spillover* o traspaso de estrés entre los dos ámbitos. El contagio de experiencias estresantes fue más evidente en el plano evaluativo (nivel de calidad de vida) que en el cognitivo (percepción de interferencias interámbito). Los resultados se analizan bajo nuevas teorías que tratan de recoger toda la complejidad de las relaciones trabajo-familia.

Palabras claves: conflictos trabajo-familia, teoría de desbordamiento o *spillover*, calidad de vida.

ABSTRACT

Spillover effects between work and family domains were studied in a sample of 58 workers. It was hypothesised that stressful experiences emerged at work would spillover to the family domain and would eventually affects the quality of family

life. Therefore, inputs and outcomes variables of work-family conflict were measured using self-report instruments. Results reveal that workers suffer from spillover effects between work and family domains. This effect was more evident in the evaluation field (amount of quality of life) rather than in the cognitive field (works and family perceptions) of incompatibilities across domains. These results are discussed in contrast with new theories that bring to light all the complexity of work-family relations.

Key words: work-family conflicts, spillover theory, quality of life.

INTRODUCCIÓN

Los avances sociales de fin de siglo de los países postindustriales han precipitando cambios importantes en la importancia otorgada a los diversos roles en los que diariamente nos vemos inmersos. Uno de estos avances se refiere a la progresiva incorporación femenina al mundo laboral, que ha forzado nuevas reestructuraciones en la distribución social de roles tradicionalmente asociados a cada sexo (De Moor 1995; Halman 1995). De acuerdo con Greenhaus y colaboradores (Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz y Beutell 1989), la emergencia de familias en las que ambos miembros familiares trabajan, constituye uno de los cambios sociales más importante en la historia reciente. Estos avances sociales no están libres de nuevas obligaciones a las que la sociedad debe dar respuesta a través de sus instituciones y colectivos sociales.

El equilibrio de roles sociales de las familias tradicionales asignaba a cada sexo un rol (ámbito) exclusivo a desempeñar sin intervenir en otro/s, lo que permitía la dedicación exclusiva a determinadas tareas sin la interferencia negativa de otras ajenas a dicho rol (ámbito). Los hombres, dedicados al trabajo, desarrollaban su personalidad y autoestima en el mundo laboral, mientras que las mujeres, volcadas hacia la crianza de hijos, circunscribían todas sus acciones en el mundo no-laboral.

Sin embargo, la incorporación de la mujer al mundo laboral (entre otros factores) pone en continua conexión a las esferas del trabajo y la familia propiciando la negociación de roles entre hombres y mujeres que forman familias. Esto es debido a que los roles complementarios propios de las familias tradicionales dejan de existir y los individuos deben sacar tiempo y energías para hacer frente a las demandas de ambas esferas. Las mujeres trabajadoras ya no disponen de tiempo ni energías suficientes como para atender a la familia –mantenimiento del hogar y atención de hijos– y, al mismo, desempeñar un determinado trabajo. Esta nueva fuerza laboral normalmente sufre presiones de los ámbitos en los que participa si no cuenta con el apoyo de sus parejas para un reparto equitativo de las tareas extra-laborales (Young y Willmott 1975). Cada vez es más frecuente el intercambio de roles entre miembros familiares por lo que ya no se puede hablar de trabajo y fami-

lia como entidades independientes o separadas (Kanter 1977). Según datos del Instituto de la Mujer (1996) al menos un 21% de las “amas de casa” trabaja fuera del hogar lo que fuerza a redistribuir el tiempo que ambos cónyuges dedican a las tareas del hogar y la crianza de hijos.

El estudio de las relaciones entre las esferas laborales y no-laborales adquiere un especial interés ya que han sido reconocidas como fuentes de conflicto y estrés (Jackson y Schuler 1985; Coverman 1989; Bacharach, Bamberger y Conley 1991; Paden y Buehler 1995). Por ejemplo, el 84% de las parejas consultadas en el estudio de Apostal y Helland (1993) indicó la existencia de altos niveles de estrés como parte de su estilo de vida al tener que atender simultáneamente demandas laborales y familiares. Estos ámbitos pueden generar en los trabajadores percepciones de incompatibilidad al no poder cumplir con las responsabilidades asociadas a cada uno de ellos por interferencia temporales, espaciales, conductuales o emocionales.

La interferencia entre roles laborales y familiares ha sido denominada conflicto trabajo-familia (en adelante, CTF) y para Greenhaus y Beutell (1985) sería “*una forma de conflicto interrol en la que las presiones de rol de los dominios laboral y familiar son, en algún sentido, mutuamente incompatibles*” (o.c., pág. 77). Una reciente línea de investigación en este punto se ha centrado en el estudio del traspaso de estrés derivado de tener que hacer frente a las demandas laborales y familiares estresantes.

Los procesos de estrés trabajo-familia tienen lugar cuando determinadas experiencias y cambios estresantes producidos en el ámbito laboral desbordan este ámbito y alcanzan el ámbito familiar, o viceversa. Cuando se produce a nivel intrapersonal, esta generalización de estrés de un ámbito a otro se denomina desbordamiento de estrés o efecto *spillover* (Piotrkowsky 1979). Barnett (1994) define el *spillover* como el conjunto de sentimientos nacidos en situaciones familiares o laborales que son llevados al otro ámbito y que afectan a las interacciones que ocurren en él. En la revisión de la literatura sobre *spillover* (Lambert 1990; Zedeck y Mosier 1990; Leiter y Durup 1996), la mayoría de los autores entiende que se trata de un proceso emocional intrapersonal que normalmente implica sentimientos de carácter negativo (agotamiento, estrés, tensión, preocupación).

Las consecuencias del efecto de *spillover* en los trabajadores han sido destacadas en la literatura. Efectivamente, la tensión producida por experiencias de estrés laboral agotan y preocupan al individuo haciendo pobre su participación familiar (Crouter, Perry-Jenkins, Huston y Crawford 1989). Numerosas investigaciones sobre roles laborales han constatado que la sobrecarga de rol genera sentimientos de insatisfacción y *burnout* (Bacharach, Bamberger y Conley 1991). Estos conflictos de rol derivados en un determinado ámbito podrían generar sensaciones de inestabilidad y tensión y extenderse a otros ámbitos afectando el desempeño de otros roles importantes. Por su parte, la familia también puede ser fuente significa-

tiva de estrés y explicar, en gran medida, las actitudes y conductas laborales identificadas en los trabajadores (Rothausen 1999).

Estas interrelaciones estresantes entre el trabajo y la familia se han plasmado en la *hipótesis del desbordamiento* planteada por Zedeck y Mosier (1990). Según estos autores, determinadas experiencias que son ocasionadas en un ámbito concreto podrían manifestarse en otro. Por ejemplo, las tristezas vividas en el trabajo podrían desbordarse y generar, consecuentemente, tristezas en la familia.

Wright, Bennett y Dun (1999) obtienen datos para apoyar un modelo de *spillover* al encontrar, en una muestra de 63 profesionales, correlaciones positivas entre la satisfacción en la vida, satisfacción con la paga actual y satisfacción con el trabajo en sí mismo. Asimismo, Rydstedt, Johansson y Evans (1998) realizaron una investigación longitudinal sobre el impacto de la sobrecarga laboral en conductores de autobús encontrando que la fatiga y los síntomas psicósomáticos nacidos de los cambios en la cantidad de trabajo eran traspasados del trabajo al ámbito del no-trabajo.

Según Kelley y Streeter (1992) la teoría *spillover* debe ser integrada en modelos comprensivos que guíen la investigación sobre conflictos trabajo-familia. Con tal finalidad, la presente investigación pretende comprobar si las experiencias estresantes ocasionadas en el ámbito laboral son generalizadas o no al ámbito familiar. Asimismo, se desea constatar las consecuencias que generan los conflictos trabajo-familia en los trabajadores. Finalmente, se pretende conocer el papel mediador que puede tener la percepción de conflicto trabajo-familia en la génesis de los procesos de *spillover*.

HIPÓTESIS

En la presente investigación se han planteado dos hipótesis de trabajo. De acuerdo con la hipótesis de desbordamiento y la investigación sobre CTF (Higgins y Duxbury 1991; Hammer, Allen y Gribbsby 1997), se espera hallar una relación estadísticamente significativa entre los conflictos vividos en un determinado ámbito y la calidad de vida percibida en el mismo (*Hipótesis 1*). De esta manera, los trabajadores que perciban mayor conflicto laboral percibirán consecuentemente, menor calidad de vida laboral, y viceversa. Sin embargo, si dichos conflictos son suficientemente importantes como para generar niveles altos de CTF, entonces la disminución de bienestar afectará también a otros ámbitos. Como *Hipótesis 2*, cabe esperar pues, que el conflicto laboral genere niveles bajos de calidad de vida familiar cuando se perciban interfiriendo el desempeño del rol familiar, es decir, si se perciben niveles altos de CTF.

MÉTODO

Muestra

Un total de 58 trabajadores participaron voluntariamente en la recogida sistemática de información acerca de la naturaleza de sus roles laborales y familiares. Los trabajadores desempeñaban puestos de trabajo en instituciones sanitarias (hospitales, centros de salud, ...) al menos durante 20 horas semanales. Concretamente, el 36.2% ocupaba el puesto de ATS, el 39.7% era auxiliar de enfermería y el resto (24.1%), ocupaba un puesto técnico-administrativo o similar. La experiencia laboral en el puesto actual era de 13.3 años (dt: 6,07) siendo mayor en ellas (13.8 años, dt: 6.22) que en ellos (12.4 años, dt: 5.83).

El 65.5% de la muestra eran mujeres trabajadoras frente a un 34.5% de trabajadores. La edad media fue de 37.2 años (dt: 6.21) siendo las mujeres trabajadoras, por término medio, de mayor edad (38.2 años, dt: 6.67) que los hombres trabajadores (35 años, dt: 4.55). Los trabajadores convivían con sus respectivas parejas desde hacía 11.4 años (dt: 7.14), bien en unión civil (17.2%), religiosa (69%) o de hecho (13.8%). El 29.3% de las familias no tenía hijos, el 19% tenía uno, el 43%, dos hijos y el 2.4% convivían con tres o más hijos.

Instrumentos

Para la recogida de datos de las variables incluidas en la investigación, se empleó un cuadernillo de medidas en formato A4 con 3 páginas. En éste se incluía una serie de cuestionarios y escalas de medida seleccionadas para registrar las diversas variables de la investigación: variables sociodemográficas, conflicto de rol laboral, conflicto de rol familiar, conflicto trabajo-familia, calidad de vida laboral y calidad de vida familiar.

- *Variables sociodemográficas*: Fueron registrados los datos referidos al sexo, edad, puesto de trabajo, estado civil, experiencia laboral y años de convivencia familiar.
- *Conflicto laboral*: escala de 12 ítems elaborada por Kahn, Wolfe, Wuinn, Snoek y Rosenthal (1992) para evaluar el nivel de conflicto o tensión derivado del trabajo. Esta escala ha sido ampliamente utilizada en la investigación sobre roles y estrés ocupacional. Posee una consistencia interna de .80 (Higgins y Duxbury 1991).
- *Conflicto familiar*: escala elaborada por Quinn y Staines (1979) para una encuesta de ámbito nacional, evalúa con 5 ítems el conflicto derivado de la familia a través de una escala tipo Likert de 5 puntos (1= nunca hasta 5= siempre).
- *Escala de CTF*: cuestionario elaborado por Duxbury y Higgins (1991), evalúa, a través de 16 ítems, la percepción de la interferencia del trabajo sobre la familia (CTF). Cada ítem puntúa en una escala tipo Likert de 5 puntos (1= nunca

hasta 5= siempre). La escala obtuvo un *alpha* de Cronbach de .88 en la investigación de Higgins y Duxbury (1992).

- *Cuestionario de Evaluación Organizacional de Michigan* (MOAQ, 1975): evalúa la calidad de vida laboral (CVL) y familiar (CVF) a través de dos diferenciales semánticos no-balanceados de 9 pares de adjetivos antónimos. La razón de incluir esta variable como consecuencia del proceso de *spillover* surge de los profesionales y directivos al considerar que el equilibrio entre el ámbito laboral y la vida fuera del mismo como uno de los componentes de la calidad de vida laboral (Katzell, Yankelovich, Sein, Ornati y Nash 1975).

Procedimiento

Al personal que formaba parte de la plantilla de profesionales sanitarios en cada una de las instituciones visitadas se le entregó una copia del cuadernillo de instrumentos de medida. El cuadernillo llevaba una hoja de presentación firmada por el investigador con el fin de desvincular por completo a la Dirección del Centro y evitar miedos infundados en el personal. Se indicó que el único propósito de la investigación era la mera utilidad científica y nunca fueron revelados los objetivos internos de la misma. Todo el personal fue citado a participar voluntariamente en la investigación consistente en cumplimentar una serie de cuestionarios. Un total de 5 centros sanitarios fueron visitados de entre los cuales se entregaron hasta 212 cuestionarios en tres veces y de los que sólo 58 retornaron satisfactoriamente (36.5%). El porcentaje de *feedback* fue algo bajo y es que, como indica Hochschild (1989), los trabajadores que experimentan elevados índices de conflicto trabajo-familia son los que menos posibilidades temporales tienen para cumplimentar cuestionarios.

RESULTADOS

La Tabla 1 muestra las medias y desviaciones tipo entre las variables registradas en la presente investigación en general y en función del tipo de puesto de trabajo. Como se aprecia, los trabajadores indicaron en general niveles bajos de conflicto laboral al alcanzar un valor de 2.48 (escala 1 a 5 puntos). Las tensiones sufridas en el trabajo fueron más evidentes en los puestos de ATS con una media de 2.56 (dt: .66), seguido de los auxiliares (2.46; dt: .72) y, finalmente, de los técnicos-administrativos (2.39; dt: .68). En relación con el conflicto familiar, los datos muestran un comportamiento similar. Una media global baja de 2.32 que no alcanza los 3 puntos de la media escalar, y la misma clasificación anterior en relación con los puestos de trabajo analizados según el grado de tensión familiar padecido: ATS, con un 2.40 (dt: .46), auxiliares con 2.32 (dt: .61) y técnicos-administrativos

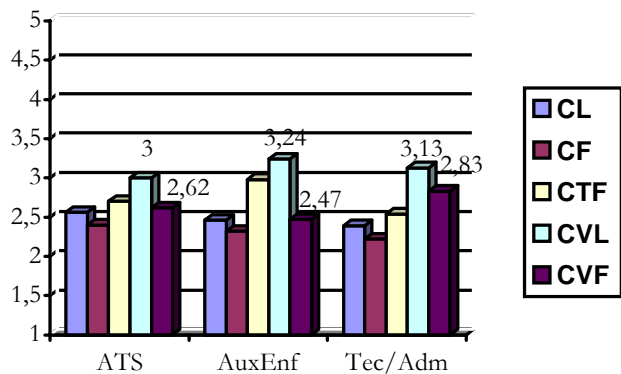
con 2,23 (dt: .58). Las diferencias entre los grupos no son, empero, estadísticamente significativas (ver Gráfico 1).

Tabla 1.- Medias y desviaciones tipo (en cursiva) de cada variable medida en general y en función del puesto de trabajo.

Puesto de trabajo	CL	CF	CTF	CVL*	CVF*
ATS (n=21)	2,56 .66	2,40 .46	2,70 .59	3,09 .89	2,62 .95
Auxiliares Enf. (n=23)	2,46 .72	2,32 .61	2,98 .69	3,24 .55	2,47 .62
Técnicos-Admón. (n=14)	2,39 .68	2,22 .58	2,54 .43	3,13 .57	2,83 1,00
Total (N=58)	2,48 .68	2,32 .55	2,77 .62	3,16 .69	2,61 .84

Escalas tipo Likert 1-7 puntos e inversas, esto es, a mayor puntuación, menor calidad de vida percibida; el resto de las escalas, directas, 1-5 puntos. CL: conflicto laboral, CF: conflicto familiar, CTF: conflicto trabajo-familia, CVL: calidad de vida laboral, CVF: calidad de vida familiar

Gráfico 1.- Representación gráfica de las puntuaciones obtenidas en las variables registradas según puestos de trabajo (n: 21/23/14, respectivamente).



Se especifican los datos de CVL y CVF que fueron medidos en una escala de 1-7 puntos.

Por otra parte, los trabajadores que mayor conflicto trabajo-familia perciben son los auxiliares de enfermería con casi 3 puntos de media (escala 1-5), mientras que los técnicos-administrativos tan sólo indican una media de 2.54. Esta diferencia es estadísticamente significativa ($t: 2.12, p: .041 < .05$).

Además, el puesto de auxiliar es el que percibe menores niveles de calidad de vida laboral (3.24) mientras que el de técnico-administrativo registró menores niveles de calidad de vida familiar (2.83). En relación con los demás puestos, estas diferencias no son significativas desde el punto de vista estadístico. En términos globales, dado que los valores medios no sobrepasan la media escalar de 4 (escala 1-7), la calidad de vida de los trabajadores fue satisfactoria, siendo más evidente en el ámbito familiar (2.16) que el laboral (3.16). La diferencia es estadísticamente significativa al nivel del 99% ($t: 5.21, p: .000 < .01$).

Resumiendo, los trabajadores de la muestra indicaron bajos niveles de conflicto familiar y moderados de conflicto laboral. Los niveles percibidos de CTF fueron significativamente distintos en el caso de los auxiliares de enfermería con un valor próximo a la media escalar. Finalmente, la calidad de vida de la muestra era positiva siendo significativamente más notoria en el ámbito familiar que laboral. No se han obtenido diferencias significativas entre hombres y mujeres en el registro de estas variables. En relación con el estado civil, sólo se encontró diferencia significativa entre las parejas casadas civilmente y las parejas de hecho ya que estas mostraron menor calidad de vida familiar (3.02) que aquellas (2.17) ($t: 10.3, p: .031 < .05$).

La Tabla 2 muestra las correlaciones halladas entre las variables de estudio. Para los cálculos, se utilizó el estadístico *rho* de Spearman. Según los datos obtenidos, el conflicto derivado del trabajo y del ámbito familiar no varían conjuntamente pero ambos fluctúan muy significativamente con la percepción de conflicto trabajo-familia. Por otra parte, la percepción de conflicto en un determinado ámbito se relaciona con descensos en la calidad de vida de dicho ámbito (aumentos de malestar e insatisfacciones). Sin embargo, también parecen relacionarse el conflicto familiar con la calidad de vida laboral (*en adelante* CVL), indicando bien que el aumentar las situaciones estresantes en la familia conlleva a percibir descensos en el bienestar experimentado en el trabajo o bien que un descenso en el bienestar laboral de los trabajadores conduce a generar situaciones de tensión en casa.

Tabla 2.- Correlaciones entre las variables registradas en el estudio.

Variable	1	2	3	4	5
1. Conflicto laboral					
2. Conflicto familiar	.228				
3. Calidad de vida laboral	.296*	.430**			
4. Calidad de vida familiar	.104	.261*	.376**		

Evidencias empíricas del desbordamiento de estrés en trabajadores sanitarios e incidencia . . .

5. Conflicto trabajo-familia .546** .500** .325* -.02

* p< .05; ** p< .01 (bilateral).

La percepción de CTF se relacionó con la CVL pero no con la calidad de vida familiar (*en adelante*, CVF) . Dicha relación es más significativa que la obtenida entre el conflicto laboral y la CVL, lo que podría describir un posible efecto sumativo de las dos variables antecedentes (conflicto laboral + conflicto familiar) sobre aquella variable (CVL). Si existiera tal efecto, estaría indicando que el CTF verdaderamente refleja interferencias de los roles laborales sobre los familiares ya que este se relaciona con el bienestar laboral pero no con el familiar. Finalmente, las dos variables referidas a la calidad de vida parecen asociarse entre sí.

Para contrastar la segunda hipótesis se llevaron a cabo regresiones lineales múltiples en dos modelos distintos (Tabla 3). El Modelo I utilizó la percepción de CTF como variable dependiente del conflicto laboral y familiar. Como se aprecia en los datos obtenidos, ambas variables independientes explicaron el 43% de la variabilidad total hallada en CTF. Ambas son significativas e indican que la percepción de CTF es una función sumativa de los efectos parciales de las tensiones vividas en el ámbito familiar y laboral. El hecho de que el conflicto laboral explique mayor varianza que el conflicto familiar viene a confirmar la direccionalidad del CTF (es decir, el trabajo interfiriendo a la familia y no al revés).

Un análisis de regresión lineal con la CVF como única variable dependiente fue introducido como Modelo II (Tabla 3). El conjunto de variables independientes explicó un 24.7% de la varianza. Como se aprecia, las únicas variables independientes significativas fueron el CTF y la CVL. Estas variables explicaron el 2.3% y el 22.4%, respectivamente, del total de la varianza.

Tabla 3.- Modelos de regresión lineal con el CTF (modelo I) y la calidad de vida familiar (modelo II) como variables dependientes.

Variables independientes	β	Prob.	R ²
MODELO I.			
1. Conflicto familiar	.421**	.000	.260
2. Conflicto laboral	.432**	.000	.269
MODELO II.			
1. Conflicto familiar	.244	.094	
2. Conflicto trabajo-familia	-.346*	.030	.023
3. Conflicto laboral	.080	.560	
4. Calidad de vida laboral	.450**	.001	.224

* p< .05; ** p< .01 (bilateral)

Modelo I. R²: .43, F(4,57): 22.46, p: .000

Modelo II. R²: .247, F(4,57): 5.662, p: .001

Ninguna de las variables de conflicto laboral o familiar resultó significativa en el modelo expuesto lo que parece indicar que los niveles de conflicto familiar fueron insuficientes para afectar directamente a la CVF y, además, que el conflicto laboral tiene una incidencia indirecta sobre dicha variable a través de la relación de esta con el CTF y, sobre todo, con la CVL. La segunda hipótesis, que anticipaba efectos de traspaso de estrés (*spillover*) entre ámbitos de desarrollo, parece recibir apoyo empírico.

DISCUSIÓN

La presente investigación ha registrado los niveles de conflicto de rol, percepciones de incompatibilidad trabajo-familia y de calidad de vida en trabajadores del ámbito sanitario.

Como fue hipotetizado, determinados niveles de conflicto de rol en un determinado ámbito se asociaron con descensos en la calidad de vida asociada a dicho ámbito. Efectivamente, las tensiones vividas en el entorno laboral se relacionaron significativamente con descensos en la calidad de vida laboral y, consecuentemente, las tensiones y problemáticas familiares correlacionaron con descensos en el bienestar percibido en la esfera familiar. Inicialmente, los dos tipos de conflicto no se relacionaron conjuntamente. El impacto negativo de demandas laborales conflictivas sobre el bienestar laboral de los trabajadores ha sido también demostrado en previos estudios de autoinformes tanto transversales (Carrere, Evans, Palsane y Rivas 1991) como longitudinales (Rydsteadt, Johansson, y Evans 1998). Sin embargo, estos efectos negativos no se detienen ahí.

Según nuestros datos, los conflictos derivados de las demandas estresantes tanto del mundo laboral como del familiar se asocian también con percepciones de conflicto trabajo-familia. Concretamente, el conflicto trabajo-familia tuvo relación significativa con descensos en la calidad de vida laboral. En principio, dado que el conflicto laboral fue algo mayor que el conflicto familiar en la muestra, cabe pensar que no hubo efecto *spillover* trabajo-familia ya que las percepciones de incompatibilidad trabajo-familia no se asociaron con disminuciones en la calidad de vida familiar. Sin embargo, a la hora de explicar los datos obtenidos en calidad de vida familiar, se obtiene que el conflicto familiar, inicialmente muy relacionado con dicha variable, no fue variable explicativa significativa en el modelo. La variabilidad de aquella quedó mejor explicada por medio de las variables de conflicto trabajo-familia y calidad de vida laboral. Esto indica que, en ausencia de tensiones familiares, el bienestar familiar puede venir mermado por efecto de percepciones

de incompatibilidad de rol derivadas del trabajo o, más probable, con descensos en el bienestar laboral.

Efectivamente, el contagio de tensiones trabajo-familia fue más evidente en el plano evaluativo, es decir, entre las variables de calidad de vida percibida que en el plano cognitivo, esto es, mera percepción de interferencias directas de un determinado ámbito a otro o por mediación de percepciones de conflicto intrámbito *per se*. Dicho de otra manera, percibir incompatibilidades trabajo-familia conlleva efectos sobre el bienestar familiar cuando dichas incompatibilidades ya han afectado la calidad de vida del ámbito en el que tuvo su origen. En este sentido, el ámbito cuyo nivel de bienestar se vea antes afectado expresaría el origen de las tensiones de incompatibilidades trabajo-familia. En esta línea se pronuncian recientemente Mauno y Kinnunen (1999), quienes analizan indirectamente el efecto *spillover* indicando que determinados estresores (laborales) inciden primeramente en la calidad de vida del ámbito específico (laboral), luego afectarían a la calidad de vida general y, finalmente, a la calidad de vida de otros ámbitos.

Otros resultados obtenidos llaman la atención y nos alertan sobre el tipo de contagio que verdaderamente tiene lugar entre las esferas humanas. Al considerar los puestos de trabajo en el análisis de la teoría de *spillover*, sorprende que los puestos de ATS, que presentaban mayores niveles de conflicto familiar y laboral, no mostraran mayores niveles de conflicto trabajo-familia. Los efectos de interferencia han sido menos intenso cuando el conflicto familiar era mayor y el efecto de *spillover* afectó principalmente a la calidad de vida familiar. Es decir, en situaciones de estrés general (familiar y laboral), donde la participación entre ámbitos fuerza un mayor equilibrio, el ámbito familiar parece prevalecer por encima del laboral. En este sentido, la familia estaría minimizando los efectos de interferencia del trabajo sobre la familia y, al mismo tiempo, amortiguando su efecto sobre la calidad de vida laboral. Se aprecian pues efectos no sólo de contagio o desbordamiento de estrés sino además relaciones complejas interactivas o compensatorias entre los diversos roles a desempeñar. En este sentido se pronuncia la *teoría de la compensación* sugiere que, aunque las emociones y demás recursos se trasladen de un ámbito a otro, estos no se afectan mutuamente ya que las experiencias estresantes de uno de ellos son minimizadas por las experiencias nacidas del otro (Wright, Bennett y Dun 1999). Esta teoría también ha recibido cierto apoyo empírico (Greenhaus y Parasuraman 1986).

Si bien hemos encontrado evidencias empíricas a favor de la hipótesis de desbordamiento o *spillover*, esta teoría resulta insuficiente para explicar las complejas relaciones entre el trabajo y la familia.

De cualquier manera, estas nuevas interrelaciones deben ser investigadas en estudios que utilicen metodologías más complejas. En ausencia de instrumentos validados en nuestro contexto cultural, las escalas utilizadas en el presente estudio proceden de la literatura anglosajona por lo que no hay garantías absolutas de su

validez científica. Asimismo, en el plano de los análisis estadísticos, conviene hacer uso de pruebas más potentes que permitan recoger todas las interacciones directas e indirectas de las variables introducidas en modelos no lineales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apostal RA y Helland C. Commitment to and role changes in dual career families. *J Career Develop* 1993, 2(20): 121-129.
- Bacharach SB, Bamberger P y Conley S. Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stressor burnout and satisfaction at work. *J Organiz Behav* 1991, 1(12): 39-53.
- Barnett RC. Home-to-work spillover revisited: a study of full-time employed women in dual-earner couples. *J Marriage Fam* 1994, 56: 647-656.
- Carrere S, Evans GW, Palsane MN y Rivas M. Job strain and occupational stress among urban city public transit operators. *J Occup Psychol* 1991, 64: 305-316.
- Coverman S. Role overload, role conflict and stress: Addressing consequences of multiple role demands. *Social Forces* 1989, 67: 965-982.
- Crouter CA, Perry-Jenkins M, Huston TL y Crawford D. The influence of work-induced psychological states on behavior at home. *Basic Appl Soc Psychol* 1989, 10: 273-292.
- De Moor RA. *Values in western societies*. Tilburg: Tilburg University, 1995.
- Duxbury LE y Higgins CA. Gender differences in work-family conflict. *J Appl Psychol* 1991, 76: 60-74.
- Greenhaus JH y Beutell NJ. Sources of conflict between work and family roles. *Acad Manag Rev* 1985, 10(1): 76-88.
- Greenhaus JH y Parasuraman S. A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *J Behav Managem* 1986, 8(2): 37-60.
- Greenhaus JH, Parasuraman S, Granrose CS, Rabinowitz S y Beutell NJ. Sources of work-family conflict among two career couples. *J Vocational Behav* 1989, 34: 133-153.
- Halman L. Individualization and individualism investigated. Results from European values survey. *Work paper 95.12.027 WORC*. Tilburg University Press, 1995.
- Hammer LB, Allen E y Gribbsby TD. Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *J Vocational Behav* 1997, 50: 185-203.

- Higgins CA y Duxbury LE. Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *J Organiz Behav* 1991, 13: 389-411.
- Hochschild A. *The second shift: working parents and the revolution at home*. Nueva York: Viking Penguin, 1989.
- Instituto de la Mujer. *Las mujeres en España: todos los datos*. Madrid: Instituto de la Mujer, 1996.
- Jackson SE y Schuler RS. A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organiz Behav* 1985, 36: 16-78.
- Kanter RM. *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. Nueva York: Russell Sage Foundation, 1977.
- Katzell RA, Yankelovich D, Sein M, Ornati DA y Nash A. *Work, productivity and job satisfaction*. Nueva York: Psychological Corp., 1975.
- Kelley K y Streeter D. The role of gender in organizations. En: Kelley K (ed.), *Issues, theories, and research in industrial and organizational psychology*. Amsterdam, North Holland, 1992. p. 285-337
- Khan RL, Wolfe DM, Quinn RP, Snoek JD y Rosenthal RA. *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. Nueva York: Wiley, 1992.
- Lambert SJ. Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations* 1990, 43(3): 239-257.
- Leiter MP y Durup MJ. Work, home, and in-between: A longitudinal study of spillover. *J Appl Behav Sci* 1996, 32(1): 29-47.
- Mauno S y Kinnunen U. The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual earner couples. *J Organiz Behav* 1999, 6(20): 879-895.
- Paden SL y Buehler C. Coping with the dual income lifestyle. *J Marriage Fam* 1995, 57: 101-110.
- Piotrkowsky CS. *Work and the family system: A naturalistic study of working-class and lower middle-class families*. Nueva York: Free Press, 1979.
- Quinn RE y Staines GL. *The 1977 quality of employment survey*. Ann Arbor, MI: University of Michigan, 1979.
- Rothausen TJ. 'Family' in organizational research: A review and comparison of definitions and measures. *J Organiz Behav* 1999, 20(6): 817-836.
- Rydsteadt LW, Johansson G y Evans GW. A longitudinal study of workload, health and well-being among male and female urban bus drivers. *J Occup Organiz Psychol* 1998, 71: 35-45.
- Wright TA, Bennett KK y Dun T. Life and job satisfaction. *Psychol Rep* 1999, 3(84): 1025-1028.

Marín-Sánchez M e Infante-Rejano E

Young M y Willmott F. *The symmetrical family*. Harmondsworth: Penguin, 1975.
Zedeck S y Mosier KL. Work in the family and employing organization. *Am Psychol* 1990, 45: 240-251.

Correspondencia

Manuel Marín Sánchez
Dep. Psicología Social
Fac. de Psicología
C/ Camilo Jose Cela s/n
41018 Sevilla
Tfn 954551105
Fax 954557711
E.M. mmsanche@cica.es