

R.-10654 (PS)

TJ PS / 177



UNIVERSIDAD
de SEVILLA

UNIVERSIDAD DE SEVILLA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL

El Conflicto Interrol en Parejas de Doble Ingreso:

Identificación y Comprensión de las Relaciones

Trabajo-Familia

TESIS DOCTORAL

Presentada por:

Eduardo Infante Rejano

Dirigida por:

Dr. D. Manuel Marín Sánchez

Sevilla, 2000



FACULTADES DE FILOSOFIA Y PSICOLOGIA
FACULTAD DE CC.EE. (PEDAGOGIA)
BIBLIOTECA
C/Camilo José Cela s/n
Tfn/fax, 954557662
41018 - SEVILLA

Doy mi autorización a la Biblioteca de esta Facultad para que mi Tesis Doctoral

IDENTIFICACIÓN Y COMPRENSIÓN DEL
CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA EN
PAREJAS DE DOBLE INGRESO.

sea consultada, según la modalidad abajo indicada:

- Consulta en Sala
- Préstamo Interbibliotecario
- Reproducción parcial
- Reproducción total

Firmado: Eduardo Infante Rejano

Sevilla, a 12 de Septiembre de 2001

UNIVERSIDAD DE SEVILLA
NEGOCIADO DE TESIS

Queda registrado este Título de Doctor al
folio.....92..... número.....24.....del libro
correspondiente. 19 MAR. 2001
Sevilla,.....

El Jefe del Negociado.

Alena Laffite

TD
19 MAR 2001

64507-578 +



UNIVERSIDAD
de SEVILLA
Dpto. de Psicología Social

Dr. D. Manuel Marín Sánchez, Catedrático de Escuela Universitaria de Psicología Social de la Universidad de Sevilla,

Certifica

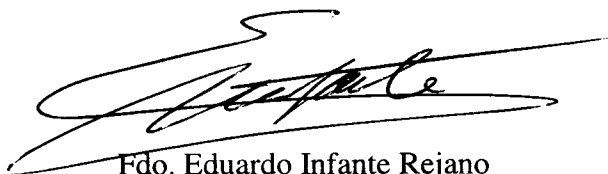
Que D. Eduardo Infante Rejano ha realizado bajo mi dirección el trabajo de investigación titulado “*El Conflicto Interrol en Parejas de Doble Ingreso: Identificación y Comprensión de las Relaciones Trabajo-Familia*”, y que a mi juicio, reúne todas las condiciones exigibles a un trabajo de tesis Doctoral, por lo que autorizo su presentación para tal finalidad.

Lo que firmo en Sevilla, el 29 de febrero de dos mil uno.

Fdo. Manuel Marín Sánchez

En cumplimiento de lo establecido, como autor del trabajo de investigación titulado *“El Conflicto Interrol en Parejas de Doble Ingreso: Identificación y Comprensión de las Relaciones Trabajo-Familia”*, dirigido por el Prof. D. Manuel Marín Sánchez, quien ha considerado que éste reúne las condiciones exigibles para su lectura y defensa como Tesis Doctoral, y una vez autorizada por el Departamento de Psicología Social su presentación como tal, hago entrega de los dos ejemplares preceptivos y de la documentación exigida para su tramitación por la Sección de Investigación (Tercer Ciclo) de la Universidad de Sevilla.

En Sevilla, a 29 de febrero de dos mil uno.



Fdo. Eduardo Infante Rejano

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA SOCIAL
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD DE SEVILLA

**El Conflicto Interrol en Parejas de Doble Ingreso:
Identificación y Comprensión de las Relaciones
Trabajo-Familia**

Eduardo Infante Rejano

Director:

Dr. D. Manuel Marín Sánchez

SEVILLA, 2000

*En memoria del Prof. Dr. D. Arturo Mera Cardoso
quien quiso alcanzar, con la muerte,
la libertad que su pueblo le negaba.*

Ecuador, 13 de octubre de 1997

Después de largas horas de trabajo, de eternas tareas personales y/o de otras personas que durante más de tres años se realizaron con mucho afán, aparecen, por fin, estas líneas de agradecimiento que permiten plasmar sobre el papel, la satisfacción y el goce que supone el finalizar grandes retos personales. Son estos sentimientos los que justifican tanto tiempo delante de una pantalla o, en mi caso, de hasta cinco dichas máquinas (curiosamente, su infalible mecanismo parece siempre flaquear en los momentos más cruciales), así como tantos papeles usados y reciclados, tantísimos libros sacados, leídos y revisados, y tantas presentaciones científicas en público. Sin embargo, este proyecto personal no habría existido sin la ayuda de algunas personas a las que ahora recuerdo con cariño.

Muchas gracias a la profesora Ana López por su asesoramiento estadístico; su generosidad científica y humana son siempre modelos míos a seguir. Gracias al profesor Javier Pérez por sus buenas y sinceras ideas. Gracias miles a mi Director de Departamento, Silverio Barriga, por la oportunidad y la confianza a mí cedidas en momentos difíciles, y a mi Director de Tesis, Manolo Marín, por su dedicación honesta y sabios consejos. Recuerdos cariñosos a mis amigos y compañeros de trabajo más o menos cercanos en el tiempo, que me ayudaron o me enseñaron (in)directamente; en concreto, agradezco a mi amiga Yolanda Galafate, del Hospital Duque del Infantado, su gran ayuda en la recogida de datos, y a Miguel Ángel, sus aportaciones técnicas sobre *Microsoft Word*.

Muy especialmente, agradezco el ánimo siempre alerta de mis padres y hermanos, y sobre todo, gracias de corazón a mi mujer, Inés, por “aliarse” conmigo cuando más necesitaba inclinarme hacia mi trabajo a expensas de mi tiempo familiar y por esperarme, pacientemente, para volver a hacer “acrobacias” en nuestras vidas comunes.

Gracias, en general, a todos los que no se rinden en la primera caída, por muy dolorosa que ésta sea.

Eduardo Infante Rejano.

Sevilla, a 28 de diciembre de 2000

Indice

INTRODUCCION.....10

PARTE TEORICA

1. TRANSFORMACIONES DEL ENTORNO FAMILIAR Y LABORAL

1.1.	El ámbito de la familia	15
1.1.1.	La familia como sistema social	17
1.1.2.	Breve evolución histórica del sistema familiar	21
1.1.3.	Concepto de pareja de doble ingreso	25
1.2.	El ámbito del trabajo	27
1.2.1.	La organización como sistema social.....	31
1.2.2.	Breve evolución del trabajo y del sistema laboral	31
1.3.	Las relaciones entre los ámbitos familiar y laboral.....	35
1.3.1.	El problema de la direccionalidad de los efectos	41

2. EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

2.1.	Identificación y tipos de conflicto trabajo-familia.....	43
2.2.	Medición del conflicto trabajo-familia	48
2.3.	Antecedentes estructurales	

2.3.1. Condiciones laborales	49
2.3.1.1. Aspectos posicionales	49
2.3.1.2. Aspectos temporales	50
2.3.1.3. Aspectos espaciales	54
2.3.2. Condiciones familiares	54

3. GÉNESIS DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

3.1. Procesos de socialización	
3.1.1. Valores laborales <i>versus</i> familiares.....	57
3.1.2. Actitudes.....	60
3.1.3. Creencias socioculturales.....	62
3.1.4. Cogniciones.....	65
3.1.5. Habilidades y aptitudes.....	67
3.2. Procesos relacionados con los roles	
3.2.1. Acumulación de roles	68
3.2.2. Sobrecarga de rol.....	69
3.2.3. Conflicto interrol trabajo-familia	70
3.3. Procesos de generalización de estrés	
3.3.1. Fuentes de estrés interrol	71
3.3.2. Desbordamiento de estrés	74
3.3.3. Traspaso de estrés	76

4. ESTADO ACTUAL DE LA INVESTIGACION SOBRE CONFLICTO INTERROL

4.1. Introducción.....	77
4.2. Modelos sobre conflicto trabajo-familia (CTF)	80
4.3. Propuesta de modelo sistémico trabajo-familia.....	83

PARTE PRACTICA

5. OBJETIVOS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

89

6. PLANTEAMIENTO DE LAS HIPOTESIS DE TRABAJO.....

94

7. METODOLOGIA

7.1. Población.....	97
7.2. Muestra	98
7.3. Instrumentos de medida.....	99
7.4. Procedimiento	101

8. ANALISIS DE LOS DATOS

8.1. Fiabilidad de los instrumentos de medida	102
8.2. Identificación de las parejas de doble ingreso	104
8.3. Análisis descriptivo de las parejas de doble ingreso	109
8.4. Constatación de los efectos bidireccionales	112
8.5. Parejas de doble ingreso y niveles de diferenciales de conflicto interrol.....	114

8.6. Antecedentes estructurales y estresores del conflicto interámbitos	
8.6.1. Antecedentes estructurales cuantitativos	116
8.6.2. Antecedentes estructurales cualitativos	119
8.6.3. Perfil del trabajador con conflicto interrol.....	125
8.6.4. Estresores de rol y conflicto interrol.....	126
8.7. Análisis de los efectos de generalización de estrés	129
8.8. Análisis de las variables consecuentes	133
8.9. Verificación del modelo de conflicto interámbitos	134
9. DISCUSION DE LOS RESULTADOS.....	136
10. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION Y NUEVAS PROPUESTAS	146
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	151
ANEXOS	
Anexo 1. Índice de Cuadros, tablas y gráficas	173
Anexo 2. Distribución poblacional y selección de la muestra.....	176
Anexo 3. Batería de escalas utilizadas.....	177

*El trabajo ya no es un interés central
en la vida de los trabajadores.*

*Básicamente, el problema de crear
una civilización industrial es un
problema social de invención y creatividad
en los aspectos no-laborales de la vida.*

R. Dubin (1956)

INTRODUCCION

El trabajo y la familia son dos grandes ámbitos de la vida a los que dedicamos gran parte de nuestro tiempo (Orizo, 1991; Gracia, González y Peiró, 1996). La tradicional división sexual del trabajo ha propiciado que durante mucho tiempo ambas esferas fueran descritas y analizadas como compartimentos independientes. Bajo esta consideración, las medidas organizacionales se tomaban únicamente sobre la base de las necesidades de la organización a expensas de las necesidades familiares, dando por hecho que el compromiso en el trabajo se garantizaba por medio de la satisfacción laboral y la motivación de los trabajadores (Orthner y Pittman, 1986).

Sin embargo, la progresiva incorporación de la población femenina al mercado laboral (Young y Willmott, 1975), los rápidos avances tecnológicos de finales de siglo (Peiró, Prieto y Roe, 1996), los cambios en la educación de género y el nacimiento de los valores postindustriales (Orizo, 1991; Ester y Halman, 1994), indican que estas esferas entran frecuentemente en interacción a través de unas fronteras cada vez más difusas. Curie y Hajjar (1987) introducen el concepto de "*sistema de actividades*" para referirse a estas interacciones entre las esferas y que tienen que ver con el traspaso de información, roles, recursos, experiencias, percepciones, etc.

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). La percepción de dichas fuentes depende estrechamente de determinadas variables moduladoras relacionadas sobre todo con los procesos de socialización (Ashmore, 1990; Osca y López-Sáez, 1994). De cualquier forma, el equilibrio entre el ámbito laboral y la vida fuera del mismo es considerado por los profesionales y directivos como uno de los componentes de la calidad de vida laboral (Katzell, Yankelovich, Sein, Ornati y Nash, 1975).

Desde la teoría de los roles, Super (1980) define la carrera de un individuo como la combinación y secuencia de roles desempeñados por una persona en los diferentes ámbitos durante el curso de su vida. Es decir, los roles laborales y no-laborales no se desempeñan de forma aislada, sino que se producen entre ellos relaciones importantes de tiempo, espacio y resultado vivencial. El hecho de atender demandas que se derivan simultáneamente de diferentes roles podría dar lugar a conflictos trabajo-familia cuando éstas son incompatibles y que, según se constata en la literatura, se asocian con la insatisfacción laboral, la disminución de la implicación en el trabajo y el deterioro del rendimiento (Jackson y Schuler, 1985).

El conflicto trabajo-familia también puede generar problemas físicos y emocionales (Coverman, 1989; Paden y Buehler, 1995) lo que afecta al bienestar y salud de los miembros de la familia, esto es, de los empleados. La necesidad de atender múltiples demandas podría generar estrés en una de las esferas pudiéndose transmitirse fácilmente a otras mediante procesos denominados de generalización de estrés o *stress spillover* (Bolter, DeLongis, Kessler y Wethington, 1984; Repetti, 1987). La constatación empírica de estos efectos negativos sobre la salud de los implicados unida a la necesidad de las organizaciones de mantener el compromiso en el trabajo del personal a su cargo, supone la puesta en marcha de estrategias de innovación o afrontamiento que permitan sobrellevar activa y eficazmente estos efectos o minimizar sus consecuencias adversas. En este sentido, el tipo de relación en la diada familiar (Hall y Hall, 1980), el grado de control percibido (Staines y Pleck, 1983; Voydanoff, 1988b) y los mecanismos activos pueden actuar como amortiguadores de los factores estresantes a la hora de afrontar el conflicto trabajo-familia (Amatea y Fong-Beyette, 1987; Paden y Buehler, 1995).

La literatura en torno al conflicto trabajo-familia afirma que las familias con mayor propensión a padecer sus efectos estresantes son aquellas en las que ambos miembros familiares trabajan fuera de casa y, al mismo tiempo, mantienen una continua relación afectiva de convivencia con o sin hijos (Higgins y Duxbury, 1992). Estas familias han sido denominadas *parejas de doble ingreso* y su aparición, según Greenhaus, Parasuraman, Granrose,

Rabinowitz y Beutell (1989), constituye uno de los cambios sociales y culturales de primer orden en nuestra sociedad actual.

Considerando los procesos de socialización en la génesis y el mantenimiento de los roles, el objetivo global de la presente investigación pretende constatar qué factores generan altos niveles de conflicto entre diversos roles familiares y laborales, y cómo afecta dicho conflicto al bienestar de los trabajadores. Especial atención es dada al género como variable mediadora de estos procesos de ajuste o desajuste entre los ámbitos del trabajo y la familia. Así mismo, pretendemos adentrarnos en la identificación y descripción de las parejas de doble ingreso de cuya rápida emergencia somos testigos y que serán de las formas familiares más representativas de la sociedad postindustrial.

No son pocos los estudios que recientemente han destacado la necesidad de investigar este nuevo campo y, en especial, lo relacionado con las parejas de doble ingreso ya que su conocimiento es aún muy limitado (Gilbert, 1985; Zedeck, 1992; Paden y Buehler, 1995).

PARTE TEORICA

*La gente que no para de trabajar
lo hace para no tener tiempo de acordarse
de que no tiene nada que hacer*

Francis Picabia (1879-1953)

1. TRANSFORMACIONES DEL ENTORNO FAMILIAR Y LABORAL

1.1. EL AMBITO DE LA FAMILIA

La familia es una de las grandes áreas de desarrollo humano a la que dedicamos gran parte de nuestro tiempo. Encuestas sobre calidad de vida indican que la familia es considerada lo más importante sobre otros aspectos de nuestras vidas y en la que acontecen los hechos más significativos (Cantero, 1995; Flaquer, 1998). Así lo confirma un 80% de los encuestados en muestras españolas (Prior Ruiz, 1997) o el 95% en las norteamericanas (Quinn y Staines, 1979; Katzell, 1994). La familia es el primer grupo social de los individuos y su estudio está justificado por la posición de centralidad que ocupa en la vida de cada uno. Además, constituye la principal red de relaciones interpersonales y la fuente de apoyo y socialización más valorada. Estudios con jóvenes andaluces indican que la importancia asociada al ámbito familiar parece incrementarse con la edad, a diferencia del trabajo, cuya valoración disminuye con el paso del tiempo (Marín Sánchez, Pérez, Medina y Troyano, 2000).

Encontrar una definición unívoca de la familia resulta poco menos que imposible. No en vano, numerosos autores defienden que no existe una definición única ni correcta de familia (Ingoldsby y Smith, 1995; Bernardes, 1997). A lo largo de la historia de la humanidad han existido formas familiares predominantes que, lejos de ser las únicas, representaban la norma social, no desviada, a seguir. Como afirman Gracia y Musitu (2000), con los actuales cambios experimentados en la forma familiar clásica (por ejemplo, familias monoparentales, formas de cohabitación, segundas nupcias, etc.), desaparece el consenso general de lo que constituye una familia. Sin embargo, dado que la definición de familia por la que se opte posee importantes repercusiones prácticas (Rothausen, 1999), las siguientes páginas pretenden delimitar dicho concepto para su uso en la presente investigación.

Tradicionalmente, la familia se ha descrito como grupo primario de relaciones y aprendizajes con importantes componentes emocionales para la socialización de los nuevos individuos (Delval, 1994). Su estructura y funciones varían en alta complejidad según las circunstancias históricas, económicas, políticas y culturales. Como afirma Glassner (1988), la institución familiar es una realidad positiva que se inscribe en el curso de la historia y se modifica con el paso del tiempo. Estas variaciones han originado diversas teorías en el estudio de la familia que Gracia y Musitu (2000) agrupan en tres grandes categorías: (1) la familia como interacción; (2) la familia como sistema; y (3), la familia como construcción social. El Cuadro 1 muestra un resumen de las características identificadas por estos autores en cada una de ellas.

	Interacción	Sistema	Construcción social
<i>Enfoque teórico</i>	Microsocial Interaccional	Macrosocial Holístico	Macrosκόpico Postmoderno
<i>Autores pioneros</i>	Simmel (1907) Blumer (1969)	Wiener (1948) Von Bertalanffy (1975)	Weber (1947) Schutz (1967)
<i>Teorías asociadas</i>	Interacionismo simbólico Teoría del intercambio Teoría del conflicto	Funcionalismo estructural Teoría del desarrollo Teoría sistémica Modelos ecológicos	Fenomenología Teoría crítica Enfoques feministas Etnometodología
<i>Concepto familia</i>	Grupo de personalidades en interacción.	Entidad supraindividual.	Forma de interpretar y organizar las relaciones sociales.
<i>Palabras claves</i>	Roles Conflicto Intercambio	Sistema Jerarquía Límites Control Retroalimentación	Intersubjetividad Actitudes Género Cambio social

Cuadro 1. Perspectivas en el estudio de la familia (Gracia y Musitu, 2000).

Según la revisión de estos autores, la tradición en el estudio de la familia es bastante amplia si bien no se ha ido materializando en instituciones o manuales específicos de una *Psicología Social de la Familia*. Las teorías que se manejan en la actualidad son aplicaciones de antiguas teorías psicológicas y psicosociales a la realidad familiar, tales como la teoría hedonista o la teoría sistémica. Sin embargo, la Psicología académica no descubrirá a la familia como unidad de análisis hasta los años 70-80 debido, en parte, a los condicionantes de la investigación psicosocial para con la familia.

1.1.1. La familia como sistema social

El concepto de sistema es un elemento central en el cuerpo teórico de numerosas ramas de las ciencias sociales (Broderick, 1993). La *perspectiva familiar sistémica*, inspirada en la teoría general de sistemas de Von Bertalanffy (1975) y la cibernética de Wiener (1948), recoge fielmente el significado evolutivo de la estructura familiar. Dentro de esta perspectiva, la familia se describe como un continuo sistema de interacción de personalidades unido mediante rituales y reglas compartidas (Burgess, 1926; Boss, 1988). La familia es un *sistema social* porque reúne las propiedades siguientes:

- (1) **TOTALIDAD:** Los miembros de una familia se consideran partes de un conjunto más amplio.
- (2) **NO-SUMATIVIDAD:** La familia genera patrones y estilos interactivos que trascienden a los individuos que la forman.
- (3) **INTERDEPENDENCIA/CIRCULARIDAD:** Las unidades familiares son interdependientes, es decir, la conducta de cada miembro de la familia afecta a

todos los otros miembros de la familia. Cualquier cambio, positivo o negativo, de uno de sus miembros repercute en los demás.

- (4) HOMEOSTASIS: La familia tiende a mantener el equilibrio general a través de patrones de acción estables y predecibles.
- (5) EQUIFINALIDAD: La familia también crece y se desarrolla a través de cambios que son provocadores de nuevos mecanismos de adaptación.

Como tal sistema, los componentes de la familia actúan en el nivel externo, interno y entre niveles. En el *nivel externo*, la familia forma parte de un sistema mayor sobre el cual no ejerce control y que incluye las siguientes variables:

- (1) Contexto o punto histórico en el que los eventos tienen lugar sobre la familia;
- (2) Contexto cultural o conjunto de valores, ideas e ideales mayoritariamente compartidos por la sociedad;
- (3) Contexto económico, referido a la economía social o comunitaria;
- (4) Etapa de desarrollo de la familia (etapa del ciclo vital); y
- (5) Herencia o contexto biológico y genético de la familia, incidente sobre todo en la salud y resistencia física de sus miembros.

Estas complejas relaciones sistémicas vienen a indicar que la familia no es un elemento independiente sino que fluctúa al compás de otras estructuras culturales, sociales, políticas, etc. Por otro lado, el *nivel interno* de la familia está formado por tres dimensiones distintas:

- (1) el contexto estructural - referido a la forma y función de las fronteras familiares, la asignación de roles, etc.-;
- (2) el contexto psicológico, formado por las percepciones, evaluaciones y definiciones familiares sobre diferentes eventos;
- (3) el contexto filosófico, que recoge los valores y creencias a este micronivel.

Dentro del sistema familiar se pueden dar subsistemas entre dos o más elementos que contarán con entidad propia. Para que funcione correctamente, los miembros del sistema deben mantener unos límites claros entre ellos (internos) y los otros (externos). Además, la asignación de roles a los diversos miembros de la familia tiene lugar a través de complejas relaciones en las que se definen determinadas reglas que mantienen el equilibrio interno. Según Ríos González (1984), estas reglas pueden ser (a) reconocidas (explícitas), (b) implícitas, (c) secretas (inconscientes) o (d) metarreglas – aquellas que sobrepasan las expectativas de lo acordado -. Finalmente, las relaciones que se produzcan entre estos dos sistemas se incluyen en el llamado *mesosistema* o sistema entre niveles.

La flexibilidad del sistema familiar alude a la capacidad de éste de adaptarse a situaciones nuevas que fuercen un cambio para evolucionar. Las familias más flexibles muestran mayores niveles de bienestar y salud, pues son capaces de superar situaciones de estrés o crisis. Esta capacidad adaptativa también está condicionada por el tipo de crisis vivida, pudiendo ser de naturaleza *situacional* -eventos estresantes externos al sistema o no-normativos- o de naturaleza *evolutiva* - situaciones normativas identificadas en el ciclo evolutivo de todo sistema familiar (por ej. tener un hijo) -.

Dentro de la perspectiva sistémica en el estudio de la familia, han surgido varias teorías con ciertos elementos diferenciadores. Desde el *funcionalismo estructural*, cuya figura más destacada es Parsons (1959), se concibe a la familia, como a la sociedad, como un organismo

que lucha por mantener su equilibrio interno y resistir a los cambios medioambientales (Broderick, 1993). Históricamente, las familias han dado respuesta a dichos cambios, adaptando sus formas para sobrevivir y continuar supliendo determinadas necesidades sociales (Harris, 1983). La historia familiar (y social) no es más que un proceso de diferenciación funcional progresiva, conceptualización que entronca con los postulados del darwinismo social. Parsons consideraba que la familia nuclear había surgido tras la revolución industrial pues poseía una estructura y funcionamiento superior a cualquier otra forma familiar por entonces presente.

Otra gran aportación sistémica se produce tras la *teoría ecológica del desarrollo humano*, con Bronfenbrenner (1979) como máximo representante. Este autor introduce el concepto de “ecosistema familiar” que alude al sistema de los elementos familiares en interacción con su hábitat. La familia no existe como sistema (unidad) independiente de otros, sino que se encuentra profundamente influida por poderosas fuerzas sobre las que ejerce poco control. Los cambios internos o externos del ecosistema familiar precipitan el conflicto al no balancear recursos disponibles con determinados niveles de estrés. Desde el punto de vista del ser humano, el sistema familiar es su principal *microsistema*, es decir, el primer sistema que ejerce una influencia inmediata en su desarrollo global. Las relaciones entre microsistemas acontecen en el segundo estrato ecológico o *mesosistema*. Así, las relaciones entre los sistemas familiares y laborales y su influencia en el desarrollo humano se producirían a este nivel. Influencias más lejanas tienen lugar en los *exosistemas*, aquellos en los que los individuos no participan directamente. Finalmente, el cuarto estrato de desarrollo humano lo constituye el llamado *macrosistema* y recoge el impacto en el desarrollo de los sistemas de creencias, valores sociales y sucesos históricos (Gracia y Musitu, 2000).

1.1.2. Breve evolución histórica del sistema familiar

No podemos, según Goode (1966), determinar el origen de la familia ya que la ausencia de datos lejanos en el tiempo lo impide. Siguiendo la conclusión de determinados estudios antropológicos realizados con primates (Fisher, 1987), el origen de la familia debe atribuirse a la necesidad de la hembra de contar permanentemente con la protección y atención del macho, por lo que se crearon y afianzaron lazos de afectividad mediante determinados avances evolutivos de la especie protohomínida – posición bípeda y coito frontal, entre otros -. Se desarrolla una relación de dependencia y satisfacción biológica mutua que permanece en el tiempo creando lazos afectivos entre grupos humanos normalmente numerosos. Al convertirse el hombre en sedentario, se produce la tradicional *división sexual del trabajo*, otro de los orígenes más consensuados de la constitución de la familia. De esta manera, los impedimentos en la movilidad que suponía la crianza de los hijos (prole) unida a la necesidad de realizar otras actividades ciertamente duras y peligrosas como la caza, propiciaron la división de roles en femeninos y masculinos, respectivamente. Comienza la configuración histórica de la *familia tradicional o extensa* compuesta por numerosos individuos de la misma línea de descendencia materna (clan) o paterna (gens, gente).

Las condiciones demográficas, políticas, económicas y culturales de un país en un determinado momento histórico, ejercen efectos importantes en el desarrollo de la institución familiar. La industrialización, como indican numerosos autores (Parsons, 1959; Worsley, 1977; Popenoe, 1987; Bala, 1994), fue un fenómeno complejo de primer orden en la definición del concepto y realidad familiar, de tal suerte que podríamos hablar de dos periodos preindustrial e industrial que “redefinen” diferencialmente a la familia. Al menos tres grandes cambios se produjeron en la estructura y funcionamiento familiar desde comienzos de la Era Industrial (Worsley, 1977):

- (1) *Constitución de la familia nuclear.* La familia se configuró en unidades aisladas de su clan de origen dando lugar a la llamada “familia nuclear”, formada exclusivamente por padres e hijos. Esta familia, germen de las formas familiares del nuevo siglo, adoptaba múltiples formas de interacción pero lo habitual era mantener un contacto regular con la familia extensa de carácter vital (ayuda en la crianza de hijos, económica, material, de defensa, etc.) que iba más allá del simple reconocimiento de los lazos familiares en fechas señaladas (Bell, 1968);
- (2) *Readaptación funcional de las familias al nuevo medio ambiente.* Determinadas funciones de la familia desaparecieron o minimizaron mientras que en otras alcanzaban un espectacular nivel de especialización. En concreto, la familia perdió progresivamente sus funciones de fuerza económica, reproducción y educación de hijos para convertirse en unidades de trabajo y consumo continuado;
- (3) *Intensificación de la división de roles familiares.* El trabajo productivo de la casa o el campo se trasladó a la fábrica contribuyendo ello a marcar aún más la división (laboral) entre sexos; el varón era socialmente el responsable de "ganar el pan" (*breadwinner*) mientras que la mujer quedaba al cargo de tareas domésticas y de crianza de hijos. Al mismo tiempo, la familia se especializa en la socialización de los hijos cada vez menos numerosos, y se empieza a percibir como importante área de expansión y despliegue de la personalidad de los adultos/padres.
- (4) *Progresiva democratización de las relaciones familiares.* Las relaciones familiares se caracterizan por haber eliminado el patriarcado tradicional de épocas anteriores (figura del *pater familia*) optando por patrones de interacción progresivamente más democráticos.

A partir de los años 60 se plantea con mayor insistencia el problema de la discriminación de la mujer y los movimientos feministas luchan enérgicamente por lograr una igualdad de derechos y de trato frente a los hombres (Worsley, 1977; Delval, 1994). El logro del movimiento feminista en el reconocimiento de los derechos de la mujer junto con los cambios progresivos en la educación de género (adopción del sexo social), la necesidad de más de un salario para sustentar a la familia, y sobre todo, el descenso de la mano de obra masculina (baja natalidad, impacto de las Grandes Guerras), fuerzan consecuentemente la entrada de la mujer al mundo laboral. En Inglaterra, la proporción de esposas trabajadoras pasó del 10% en el 1931 al 26% en 1951, y al 42% en 1971 (Young y Willmott, 1975). En España, el incremento anual de la ocupación laboral femenina se duplicó entre los años 1989 y 1994 (Ministerio de Trabajo, 1995). En el caso de Estados Unidos, el porcentaje de familias con estructura tradicional pasó del 70% en 1950 a menos del 10% en 1985 (Pleck, 1985). El 75% de las mujeres norteamericanas entre 25 y 54 años estaban empleadas en 1994 y suponía aproximadamente el 45% de la fuerza laboral nacional (Comité de Estadísticas Laborales de EEUU, 1995; Puchol, 1997).

Estos fenómenos ejercen actualmente un gran impacto social y producen nuevas transformaciones en el núcleo familiar alejándolo aún más de las tradicionales formas industriales (Rapoport y Rapoport, 1971, 1976). Para algunos autores como Sabater (1997), la familia empieza a eclipsarse perdiendo conciencia de su papel socializador. A la mujer se le asocia cada vez menos con su rol familiar y gracias a los avances médicos y la esperanza de vida de los países desarrollados, puede posponer su maternidad (Smith, 1992).

Más aún, los últimos cambios sociales, laborales y políticos permiten que determinados autores identifiquen una tercera etapa o *etapa postindustrial* (Peiró, Prieto y Roe, 1996) que actualmente está comprometiendo el equilibrio de las relaciones en el seno familiar. Según Popenoe (1987), las nuevas formas familiares traerán consigo consecuencias sociales y culturales importantes.

Un estudio reciente realizado por el Instituto de la Mujer (1996) arroja datos verdaderamente sorprendentes sobre las nuevas formas familiares. Destaca, por ejemplo, que el esquema tradicional de familia completa sólo se cumple en un 52% de los casos y que no se llegaría a dicho porcentaje si se excluyeran de este cómputo a las familias recompuestas en segundas nupcias. La otra mitad de la sociedad está compuesta por nuevos modelos y formas de enfocar las relaciones familiares.

La clasificación de familias realizada por Handy en 1978, diferenciaba ya entre cuatro patrones de interacción de la pareja, cada uno de ellos asociados a unas posibilidades de desarrollo profesional para cada miembro:

- *Primer patrón.* Está formado por un marido dedicado al trabajo profesional y una esposa dedicada a las tareas del hogar.
- *Segundo patrón.* Pertenecen aquellos casos en los que ambos trabajan y pretenden progresar en sus profesiones.
- *Tercer patrón.* Aunque ambos cónyuges trabajan, en este caso procuran combinarlo con el desarrollo de su relación mutua.
- *Cuarto patrón.* Describe a un marido que trata de combinar su desarrollo profesional con su vida familiar, mientras que su pareja se dedica a las tareas del hogar y a cumplir con las funciones de apoyo emocional de su esposo.

Otras formas familiares están aumentando también su frecuencia. En los próximos años va a crecer el número de hogares con personas solas y de familias monoparentales. De entre estas últimas, el 75% lo constituyen hoy madres solas divorciadas, viudas y solteras. Según datos de Alberdi (1995), el porcentaje de familias monoparentales en España ya era del 5,66% en 1981, de las cuales la madre era cabeza de familia en un 80% de los casos.

Hoy en día no existe la familia, sino que existen familias (Berger y Berger, 1983). El análisis más superficial sobre la familia revela una gran diversidad de formas familiares que nada tiene que ver con el concepto tradicionalmente defendido de familia nuclear. El único consenso para definir a una familia parece ser la presencia de hijos pues de lo contrario hablaríamos de parejas. Son precisamente las parejas las que constituyen nuestro punto de partida para describir una de las formas familiares más comunes en la sociedad actual.

1.1.3. Concepto de pareja de doble ingreso / carrera

La familia más habitual en la sociedad occidental es aquella en la que los dos miembros de la pareja trabajan fuera del hogar y aportan ingresos para la supervivencia familiar (O'Rand y Agree, 1993; García, González y Peiró, 1996). Este tipo de parejas recibe el nombre de parejas de doble ingreso (*dual-income couples*), dos perceptores de sueldo (*dual-earners couples*) o de doble carrera (*dual-career couples*) y, de acuerdo con Greenhaus y colaboradores (1989), su emergencia constituye uno de los cambios sociales más importante de la historia reciente. Algunos autores distinguen entre las denominaciones anteriores dependiendo de la implicación en el trabajo y la progresión del rol laboral (Sekaran, 1986; Gilbert y Rachlin, 1987; Karambayya y Reilly, 1992; Dancer y Gilbert, 1993).

Las *parejas de doble carrera* (en adelante, PDC) describen a dos individuos adultos involucrados en oficios o trabajos profesionales, esto es, que demandan altos grados de compromiso y que al mismo tiempo mantienen una vida familiar sin hijos (Rapoport y Rapoport, 1971) o con hijos (Higgins y Duxbury, 1992). Ambos miembros de la pareja están psicológicamente comprometidos con sus respectivas carreras (Burke y Greenglass, 1987) o están empleados en trabajos de alto potencial de ascensos (Herz, 1986).

Por su parte, el concepto de *pareja de doble ingreso* o *dos perceptores de sueldo* (en adelante, PDI) resulta ser más genérico pues define a dos individuos que están empleados en oficios o

trabajos que, a priori, no tienen proyección de carrera profesional. La distinción laboral entre oficio y carrera no es muy explícita máxime cuando, como indica Sekaran (1986), las parejas de doble ingreso derivan en doble carrera con el tiempo.

Para Hall y Hall (1980), tanto las PDI como las PDC definen a dos personas que comparten un estilo de vida que incluye vivir juntos, roles laborales separados para ambos y unas relaciones afectivas válidas. Estos autores presentan un modelo que permite analizar la estructura de los roles de la pareja en función de la implicación personal y del peso otorgado a cada rol a la hora de desarrollar la identidad individual. Estos autores diferencian cuatro tipos de PDI/PDC:

- (1) **ACOMODATICIAS:** Cuando un miembro presenta niveles altos en implicación con la carrera y bajos en aspectos relacionados con la casa y la familia, mientras que el otro presenta el patrón opuesto.
- (2) **ADVERSARIAS:** Cuando ambos miembros están implicados en sus carreras y poco implicados en aspectos de la casa y de la familia pero, al mismo tiempo, valoran de forma importante que esté la casa ordenada y los hijos atendidos.
- (3) **ALIADAS:** Cuando ambos cónyuges presentan altos valores, bien en aspectos familiares, bien en el trabajo, presentando valores opuestos en el otro aspecto.
- (4) **ACRÓBATAS:** En este caso, los dos miembros están altamente implicados con los roles desempeñados en los dos ámbitos.

Para Hall y Hall (1980), cada uno de estos tipos de PDI experimenta un determinado nivel de estrés. El patrón más estresante de todos es el de las parejas acróbatas (por acumulación de roles), seguido del de las adversarias (por competición interpersonal), las aliadas (por roles indefinidos) y finalmente, del patrón acomodaticio (por descompensación de roles paralelos).

Nuestra revisión de la literatura científica ha localizado escasas clasificaciones similares a la establecida por Hall y Hall (1980). En el mismo año, destaca el intento de Keith y Schafer (1980) quienes, basándose en Scancioni (1970), identifican tres tipos de pareja en función de una serie de variables demográficas y según la justicia de retribución laboral y del grado de participación en el hogar.

Al tiempo que se incrementa la participación femenina en el ámbito laboral, también aumenta el número de parejas de doble ingreso. Su incremento ha supuesto un giro radical en la vida familiar orientándola hacia modelos en los que ambos miembros de la unidad familiar comparten iguales responsabilidades económicas y familiares (Rosin, 1988; Voydanoff, 1989). La familia se define hoy día por la cohesión, la solidaridad y el apoyo mutuo de dos adultos, que se exigen mayor compromiso emocional y sinceridad (Alberdi, 1995).

Sin embargo, y como indican varios autores (Gilbert, 1985; Zedeck, 1992), las temáticas emergentes propias de las PDI no son bien comprendidas. Entre las tareas pendientes en este ámbito, debe situarse la propia identificación y naturaleza de las PDI actuales.

1.2. EL AMBITO DEL TRABAJO

La vida de la mayor parte de las personas gira principalmente en torno al trabajo, fenómeno éste que nos define, según los sociólogos, como una *sociedad del trabajo* (Plattner, 1993). La importancia de investigar el trabajo está justificada por múltiples razones de índole

económica, psicológica y sociológica. Primero, el trabajo es la principal fuente de ingresos económicos para la mayoría de la gente así como un medio para generar recursos imprescindibles a la sociedad que garanticen su supervivencia y bienestar (Peiró, Prieto y Roe, 1996). Por otra parte, el trabajo permite la satisfacción de necesidades psicosociales y psicológicas tales como la necesidad de autorrealización, de prestigio social, de relaciones interpersonales, etc. El trabajo participa además en el proceso de socialización y formación humana a través de diversas formas de aprendizaje. Precisamente, uno de los enfoques psicosociales del trabajo define a éste como una conducta humana en la que el individuo expresa toda su integridad personal y desarrolla su madurez global. Finalmente, el trabajo está muy vinculado a otras facetas de la vida (no-laboral) tales como la familia, la formación, el ocio, el tiempo libre, etc. y que constituyen el llamado "no-trabajo".

Las diversas teorías psicológicas aplicadas al estudio del trabajo han dado lugar a cuatro vertientes fundamentales en Psicología Laboral (Peiró, Prieto y Roe, 1996):

- (1) el trabajo como actividad humana (aspectos conductuales)
- (2) el trabajo como situación o contexto (aspectos físico-ambientales)
- (3) el trabajo como significado (aspectos subjetivos)
- (4) el trabajo como fenómeno social (aspectos sociocognitivos)

La comprensión del concepto trabajo bajo las dos últimas vertientes, exige considerarlo como una realidad dinámica, históricamente cambiante y sociocognitivamente construida. Efectivamente, el valor y el significado asociado al trabajo no fueron siempre positivos pues han fluctuado en función de los valores sociales históricamente preponderantes y de los avances socioeconómicos. Quizás, lo más destacable en dicha evolución sea el hecho de que el trabajo no se describe actualmente como una actividad

penosa o degradante propias de épocas pasadas. Por el contrario, empieza a percibirse como un proceso a través del cual las personas se autorrealizan y dan sentido a su vida (*función integradora o significativa*). Según esta aproximación teórica (Salanova, Gracia y Peiró, 1996), la nueva definición de trabajo alude a los aspectos intrínsecos de la actividad laboral en detrimento de los extrínsecos o instrumentales.

A esta nueva visión del trabajo han contribuido los avances tecnológicos de fines de siglo XX cuyo impacto en la actividad laboral (incremento de la productividad, descenso de la mano de obra...) ha permitido una reducción en el tiempo y esfuerzo que el trabajador dedicaba a su trabajo. El trabajo, en relación con otros ámbitos, pierde su rol preponderante en la orientación individual y para algunos autores (Ruiz-Quintanilla y Wilpert, 1991) supone la desaparición paulatina de la sociedad industrial como “sociedad del trabajo”. A nivel individual, el trabajo adquiere un nuevo significado que paulatinamente modifica el grado de implicación y compromiso en el trabajo.

El estudio sobre el significado del trabajo nos informa del valor, las expectativas y el papel que el trabajo juega en la vida de las personas. El significado del trabajo se define como un conjunto de actitudes y valores hacia el trabajo que los individuos adquieren en su proceso de socialización, previo a la incorporación laboral y a lo largo del desempeño laboral (Salanova, 1993; Peiró et al, 1993). Los últimos estudios longitudinales europeos sobre significado del trabajo (MOW, 1981, 1987, 1991), indican la existencia al menos cuatro categorías definitorias del trabajo:

- (1) *Significado concreto* – basado en los aspectos más objetivos y tangibles de la actividad laboral (horario, sueldo, lugar de trabajo,...) –;

- (2) *Significado social* –que destacaría las funciones psicosociales que cumple el trabajo;

- (3) *Significado de carga* –a tenor del esfuerzo físico y mental que conlleva el desempeño de tareas-; y,
- (4) *Significado normativo o de deber* – que resalta la ineludible obligatoriedad del mismo-.

Los estudios realizados en nuestro contexto sociocultural (Gracia, Salanova, Prieto y Peiró, 1993; Gracia, Salanova, Rodríguez, Ripoll, Palací y Prieto, 1995) indican que los jóvenes españoles aún definen el trabajo en sus aspectos concretos y en términos fundamentalmente instrumentales, esto es, como una actividad que no es un fin en sí misma, sino más bien un medio para percibir beneficios, principalmente, económicos. Así, las personas que “no tienen la necesidad de trabajar” aún se las considera socialmente privilegiadas del bienestar, como si efectivamente el trabajar no desempeñara otras funciones ajenas a lo crematístico. Paradójicamente, la posición laboral que alguien ocupe es fiel reflejo de su estatus social y también es socialmente aceptado el hecho de estar muy ocupado y atareado sin tiempo de nada. Algunos casos extremos describen verdaderas adicciones al trabajo, casos que la literatura rotula como “alcohólicos del trabajo” o *workalcoholics* (Plattner, 1993).

De cualquier forma, y como indica Hall (1986), quien define lo que es o no es trabajo es, en última instancia, el propio individuo que ejecuta la actividad aunque en dicha definición intervengan variables sociodemográficas y culturales. El significado y las funciones que el trabajo cumple para las personas son determinantes importantes de las relaciones que éstas establecen con su propio trabajo, factores que condicionan, en última instancia, la conducta organizacional (Weiss y Khan, 1960).

1.2.1. La organización como sistema social

En nuestra sociedad, las organizaciones se presentan como fenómenos indispensables en la existencia del ser humano ya que sustentan y posibilitan la actividad laboral y la conducta social (Quintanilla, 1992). La organización, al igual que la familia, puede ser definida como un *sistema social abierto y complejo* (Katz y Khan, 1978; Argyris, 1983). Desde esta aproximación, la organización se define como un conjunto de partes interdependientes que selectivamente reciben un tipo de energía externa (*inputs*), actúan procesualmente sobre ella de manera planificada (*processes*) y producen ciertos resultados (*outputs*) que son entregados a su entorno. Además, estas actividades de intercambio entre la organización y su medio posee carácter cíclico, es decir, lo exportado al entorno proporciona nuevas fuentes de energía (*inputs*) para que se repita el ciclo de actividades. Todo sistema organizacional debe evitar el proceso de destrucción o entrópico mediante la evolución continua de sus estructuras en un intento por adaptarse a las condiciones medioambientales.

Estrictamente hablando, las organizaciones se definen mejor como sistemas sociales ya que su estructura, a diferencia de los sistemas mecánicos y biológicos, son el resultado de acontecimientos y sucesos que no tienen por qué tener un sustento físico (Quintanilla, 1992). Las últimas aplicaciones sistémicas en la teoría de la organización pretenden captar esta complejidad frecuentemente olvidada y redefinir las organizaciones como *sistemas sociales de gran complejidad*. Esta nueva conceptualización de principios de los ochenta, analiza las deficiencias de los modelos anteriores caracterizados por aproximaciones positivistas al análisis organizacional (objetividad, búsqueda de la verdad científica, atemporalidad, etc.).

1.2.2. Breve evolución del trabajo y de las organizaciones

En estos últimos años del siglo XX, asistimos a una profunda transformación mundial de los contextos laborales y de sus características asociadas originariamente a la sociedad

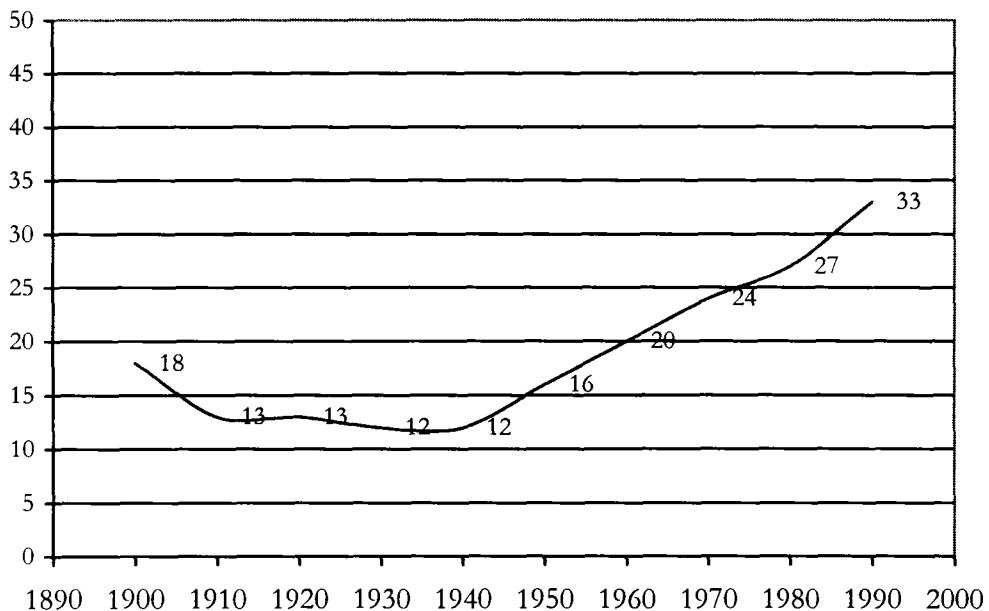
industrial de fines de siglo pasado. Estos cambios vienen produciéndose debido a la acción prolongada de nuevas relaciones y condiciones en los ámbitos económicos, tecnológicos, sociales y demográficos. Esta realidad movible se manifiesta en los puestos de trabajo y formas de organización laboral, en la estructura económica y comercial de los sectores económicos, en la cultura organizacional y social, en la globalización de los mercados internacionales, etc. En el caso de España, los acontecimientos sobre la actividad laboral y los sistemas de trabajo más relevantes han sido los siguientes (*basado en* Peiró, Prieto y Roe, 1996):

(A) *Nuevo trabajador*. A pesar del envejecimiento actual de las poblaciones industriales, continúa creciendo en tamaño la población laboral activa debido a la incorporación de la mujer en el mercado de trabajo. Para algunos expertos (Voydanoff, 1989), la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. La *Gráfica 1* muestra la evolución de tasas de actividad laboral femenina en España a lo largo del siglo XX. Se constata en ella que el porcentaje de mujeres activas en edad laboral prácticamente se ha duplicado desde principios de siglo hasta la década de 1990. La evolución de dicho colectivo en su participación dentro del mercado laboral ha seguido una trayectoria ascendente, con crecimientos muy notorios a partir de los años 60.

La entrada de una nueva fuerza laboral no sólo repercute en el ámbito económico de un país. La mujer cuando trabaja, no sólo recibe un sueldo por su rendimiento laboral sino que también es receptora de las oportunidades de desarrollo personal (contactos sociales, aprendizajes sociales, experiencias de crecimiento) que repercuten positivamente en el ámbito personal y modifican la dirección y el contenido de sus otros roles.

Gráfica 1. Tasas de actividad laboral femenina durante en S.XX en España

(TAF= mujeres activas / mujeres en edad laboral)



Fernández Méndez (1985) y Poal Marcet (1993).

(B) *Flexibilización laboral*. Se realizan modificaciones legales en torno al trabajo orientadas principalmente a conseguir una flexibilización interna en los aspectos laborales referidos a horarios, tiempo laboral, lugar de trabajo, estructura de salarios, sistema de clasificación profesional, movilidad geográfica y funcional, condiciones de trabajo, formas de vida laboral (ej. jubilación anticipada), etc. En este sentido, cabe destacar la reciente *Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*, que otorga, entre otros, permisos y ausencias laborales a trabajadores/as con responsabilidades familiares (nacimiento de hijo, atención a mayores y enfermos,...). Cada vez son más los trabajadores que desean trabajar con horario laboral variable, flexible, parcial o discontinuo.

- (C) *Nuevo tipo de trabajo.* Con el avance de las tecnologías de la información, se ha producido un descenso de la actividad física en pro de una “*mentalización*” de la actividad laboral en el puesto de trabajo. Los trabajadores, cada vez más, deben dirigir sus esfuerzos hacia la integración de ideas y datos resultantes del trabajo en equipo y de la interacción social. En estas tareas se requieren nuevas aptitudes asociadas con la inteligencia emocional y la socialización humana (habilidades sociales, comunicativas, equilibrio emocional, capacidad empática) para cuya adquisición la familia es un ámbito clave y la mujer o madre trabajadora un agente vital y modelo de aprendizaje.
- (D) *Locus laboral:* Con el desarrollo de las nuevas tecnologías telemáticas (móviles, videoconferencias, Internet, e-mails), cada vez es más frecuente en ciertos trabajos que las personas no tengan que desplazarse a la oficina para trabajar sino que puedan realizar sus funciones laborales desde su propio terminal de ordenador desde casa, en la carretera, en un avión o en cualquier otro sitio. El “teletrabajo” puede considerarse como otro de los factores que traiga consecuencias importantes para las relaciones familiares (Olson, 1981).
- (E) *Nueva concepción del ocio y del tiempo libre.* A pesar de que el trabajo es una de las principales actividades sociales, otras actividades empiezan a sustituirlo en importancia, reduciendo el tiempo y esfuerzo que se dedica a trabajar. Como han constatado los estudios de Ruiz-Quintanilla y Wilpert (1991), la importancia del trabajo está perdiendo fuerza en la sociedad postindustrial. Por otro lado, las fronteras entre los ámbitos laborales y no-laborales (actividades culturales, cuidado de la salud, crianza de hijos, educación y formación) ya no están claramente delimitadas y su diferenciación resulta ambigua. Los autores indican que existen diversos grados de permeabilidad fronteriza que afectan al trabajo y la familia. Se realizan actividades y tareas relacionadas con el trabajo que no

entran en la esfera del trabajo remunerado pero que contribuyen a su eficacia (formación externa, planificación, estudio,...). Además, han surgido formas de trabajo desligadas (parcial o totalmente) de cualquier retribución económica (trabajo voluntario, ONGs, participación ciudadana, ayuda a ancianos, pasantías, prácticas laborales).

(F) *Tendencia al autoempleo.* Los jóvenes de hoy perciben un futuro laboral incierto, escasas oportunidades de empleo, retraso en la entrada de trabajo y una actitud hacia el trabajo menos comprometida. Hoy en día, la búsqueda del autoempleo surge como una de las alternativas más atractivas. Por su propia naturaleza, el autoempleo es una forma laboral en la que se mezclan los contenidos del trabajo y el no-trabajo, máxime cuando la ausencia de supervisores fuerza un desempeño laboral más activo y significativo. Cuando uno es “jefe de sí mismo” la delimitación entre el tiempo laboral *versus* no-laboral es difícil de matizar.

1.3. LAS RELACIONES ENTRE LOS AMBITOS FAMILIAR Y LABORAL

El binomio “trabajo y familia” apareció como área particular de investigación entre las décadas de 1960 y 1970. A pesar de que el estudio de las relaciones entre el trabajo y el no-trabajo se reconoce desde hace unos cien años, no es hasta la década de los setenta cuando las Ciencias Sociales comienzan a interesarse por las posibles consecuencias de las relaciones entre familia y trabajo (Wilensky, 1960).

Las primeras investigaciones se centraron en la identificación de las “parejas de doble carrera” y el las “mujeres trabajadoras” y, en los años 80, ya se hizo evidente el interés que despertaba esta temática con la participación de numerosos investigadores procedentes de

diversas disciplinas y perspectivas teóricas. Diez años más tarde, en 1990, los investigadores seguían analizando las misteriosas relaciones entre los dos ámbitos, con especial énfasis en las consecuencias a corto o largo plazo del trabajo sobre la calidad de vida familiar y el desarrollo para los miembros familiares. Sin duda, los cambios tecnológicos y económicos acontecidos en la década de los noventa han permitido ampliar las temáticas investigadoras acerca del trabajo y la familia al acercar y originar nuevas relaciones entre estas esferas aún pobremente conocidas.

La tradicional división sexual del trabajo o el llamado "mito de los mundos aislados" (Kanter, 1977), ha propiciado que durante mucho tiempo la familia y el trabajo fueran descritos y analizados como compartimentos estancos. Mientras que en épocas anteriores a la Revolución Industrial la esfera laboral caminaba de forma paralela en importancia a las diferentes esferas de la vida (familia, religión, política, educación,...), a partir de la industrialización se revaloriza lo laboral a expensas de los demás ámbitos.

De esta manera, los primeros modelos teóricos que estudian los vínculos entre la familia y el trabajo datan de mediados de los 50 (Orthner y Pittman, 1986) y sitúan a aquella como entidad dependiente del mundo laboral. Las medidas organizacionales se tomaban únicamente basándose en las necesidades de la organización a expensas de las necesidades familiares. Se suponía que el compromiso en el trabajo quedaba garantizado por medio de la satisfacción laboral y motivación de los trabajadores. No es de extrañar pues, que la mayoría de los estudios sobre conducta organizacional limitaran sus análisis a la búsqueda de relaciones entre variables asociadas exclusivamente al trabajo, dentro de lo que se ha denominado una *perspectiva reduccionista*. Según Burke y Greenglass (1987), esto se debe a dos factores fundamentales: (1) el interés consciente por parte de las organizaciones de mantener separadas las relaciones familiares, de carácter más emocional, de aquellas centradas en la tarea o más estrictamente racionales; y (2), el escaso número de investigadores que poseían simultáneamente conocimientos sobre ambas esferas humanas.

Sin embargo, a partir de la década de los 70, tras la incorporación progresiva de la población femenina al mercado laboral y con los avances tecnológicos, se recupera la importancia de los roles no - laborales. Se empieza a estudiar la posible competición en el nivel de compromiso y de cantidad de tiempo y esfuerzo dedicado a las diversas esferas. La monografía escrita por Rosabeth Moss Kanter (1977) constituye una importante revisión de la literatura sobre familia y trabajo y contribuyó a la creación de un nuevo marco de investigación en el que no se podía asumir el tradicional “mito de los mundos separados”. El reconocido libro de Piotrkowsky (1979), "*Work and Family System*", también aportó al ámbito un estudio cualitativo sobre el significado del trabajo en la vida familiar y laboral.

Desde esta posición teórica, diversos investigadores han sugerido la existencia de diferentes grados de permeabilidad entre las fronteras de los sistemas familiar y laboral, lo que permite hablar de afectaciones mutuas entre estos dos ámbitos humanos. La recopilación de artículos de Bass y Wilhelm (1995) confirma los tempranos hallazgos de J.H. Pleck (1977, 1987) e indican que las fronteras entre trabajo y familia son lo suficientemente permeables como para afectar a la diada marital, hecho que acarrea cambios importantes en la estructura y el funcionamiento familiar.

El estudio de las relaciones entre las esferas laborales y no - laborales adquiere un especial interés aplicado ya que existen evidencias empíricas que indican que las condiciones y experiencias vividas en una esfera pueden incidir en otras y viceversa (Young y Willmott, 1975). La influencia negativa que ejerce un determinado ámbito sobre el desarrollo humano no se detiene en él, sino que inevitablemente se extiende a otras esferas personales. Más concretamente, la investigación sobre parejas de doble carrera ha puesto de manifiesto que en este tipo de parejas son frecuentes los conflictos y el estrés por interferencia de los ámbitos familiar y laboral (Hertz, 1986).

Según datos presentados por Pleck, Staines y Lang (1980), el 34% de los varones encuestados informaron de que existían interferencias entre su vida familiar y laboral.

Encuestas más recientes, como la realizada en Nueva York por el *Centro de Estudios sobre Trabajo y Familia*, elevan hoy en día esta cifra al 75% (Maume, 1998). El Departamento Laboral de Norteamérica (USDL, 1995), constató esta misma preocupación en una muestra de 250.000 trabajadoras. 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. Byalick y Saslow (1993), a través de entrevistas a parejas de doble ingreso, informaron que la mayoría de los entrevistados lograba su bienestar al experimentar un balance positivo entre el trabajo y la familia.

Todas estas evidencias empíricas se han reflejado en la denominada *teoría del balance de rol* formulada por Marks y MacDermid (1996), que defiende que las personas que poseen un sistema de rol equilibrado, conceptualizado en una participación discreta y divertida en todos los roles desempeñados, muestran mayores niveles de bienestar y salud. En la búsqueda de dicho equilibrio, determinados autores han propuestos diversos modelos sobre las relaciones trabajo-familia (ver Cuadro 2).

Las primeras aproximaciones al estudio del binomio trabajo-familia describen una relación recíproca entre ambos mundos, llegando a identificar hasta cinco tipos de relaciones posibles (Evans y Bartolome, 1984): (1) relación de comunicación o *spillover*, en la que la familia y el trabajo pueden afectarse mutuamente en sentido positivo o negativo; (2) relación de interdependencia en el que ambas esferas actúan en paralelo; (3) relación de conflicto, en la que la satisfacción de una de ellas depende del sacrificio en la otra; (4) relación instrumental, cuando una de las esferas es utilizada como vía para la satisfacción de la otra; y (5), relación de compensación, en la que el trabajo o la familia se aportan lo que le falta al otro. Recientemente, estos mismos modelos de relación han sido constatados por Zedeck y Mosier (1990).

En 1987, Curie y Hajjar introducen su *modelo de sistema de actividades* para referirse a las interrelaciones entre las esferas en las que actuamos. El modelo diferencia tres dominios de la

vida (familia, trabajo, sociedad) como subsistemas interdependientes cada uno con sus recursos, restricciones y actividades.

Autores	Tipos de relaciones
<i>Zedeck y Mosier (1990)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Spillover</i> o generalización 2. Compensación 3. Independencia o segmentación 4. Conflicto 5. Instrumental
<i>Gutek Repetti y Silver (1988)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Socialización 2. Relacionados con el rol 3. Procesos de estrés
<i>Curie y Hajjar (1987)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aporte de información y recursos 2. Agotamiento de recursos limitados 3. Significado subjetivo de la importancia
<i>Evans y Bartolome (1984)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación o <i>spillover</i> (positivo o negativo) 2. Interdependencia 3. De conflicto 4. Instrumental 5. De compensación

Cuadro 2. Clasificaciones de las relaciones entre familia y trabajo (elaboración propia).

Según indican estos autores, las actividades de una persona en un determinado dominio interactúan e influyen en las actividades de los otros dos debido a los siguientes fenómenos:

1. las actividades realizadas en un determinado ámbito proporcionan información y recursos materiales para otros ámbitos;
2. los ámbitos poseen recursos variables limitados y por ello presentan restricciones para satisfacer otras actividades ajenas a los mismos;
3. la relevancia subjetiva de las actividades de un ámbito en parte está determinada por su significado otorgado a otros ámbitos.

Finalmente, otros autores como Gutek, Repetti y Silver (1988) constatan la existencia de tres procesos a través de los cuales las experiencias vividas en un ámbito pueden afectar a los otros ámbitos en términos positivos o negativos: (1) procesos de socialización; (2) procesos relacionados con el rol; y (3), procesos de desbordamiento o generalización de estrés.

Las evidencias empíricas no se inclinan a favor o en contra de algún modelo en particular por lo que resulta vital clarificar cómo y cuando estos modelos (u otros más sofisticados) resultan adecuados para comprender las relaciones trabajo-familia (Katzell, 1994).

1.3.1. El problema de la direccionalidad de los efectos

Dada la importancia histórica asociada al trabajo, las primeras investigaciones utilizaban las variables laborales como independientes y factibles de afectar al ámbito familiar (Gutek, Repetti y Silver, 1988). La creencia convencional percibía al trabajo con una influencia más fuerte sobre la vida familiar que a la inversa, ya que el trabajo no sólo actúa como limitador de la dedicación familiar sino que también es fuente de mantenimiento personal y económico (Burke y McKeen, 1988).

Es un hecho que las organizaciones existen en un contexto social con el cual interactúan de diferentes formas y a distintos niveles. En ocasiones, los objetivos, valores y estructuraciones de la vida organizacional pueden no ser congruentes con los del ordenamiento social o familiar. De hecho, las exigencias contemporáneas del trabajo y del desarrollo de la carrera pueden afectar muy negativamente a la vida familiar. En este sentido, existe abundante evidencia empírica que ilustra los efectos, la mayor parte de ellos negativos, del trabajo sobre el ámbito familiar (Kanter, 1977; Near, 1984; Staines, 1986). En el estudio de Evans y Bartolome (1984), una muestra de 500 ejecutivos europeos mostró altos niveles de alienación e insatisfacción en la vida derivados de largas jornadas laborales, viajes, movilidad geográfica y demandas estresantes de trabajo.

Desde esta posición teórica, se ha analizado el impacto que sobre el individuo ejercen variables como la centralidad o importancia del trabajo, las aspiraciones de la carrera, la desilusión laboral, la excesiva dedicación temporal, las exigencias de traslado o movilidad, los cambios laborales, etc.

Al mismo tiempo, determinadas experiencias y conductas laborales encuentran su explicación en la vida familiar. Estudios más recientes acerca de las relaciones trabajo-familia han prestado atención tanto a antecedentes personales como familiares, y comienzan a analizar el impacto posible de la vida familiar sobre la laboral (el trabajo del otro cónyuge, la existencia de hijos pequeños, el patrón de relación establecido entre los esposos, etc.). Para

los investigadores de la organización, la familia se convierte pues en una fuente significativa a la hora de explicar las actitudes y conductas laborales de los individuos (Rothausen, 1999).

No pocos investigadores animan a enriquecer el análisis de la conducta organizacional considerando variables de la vida no-laboral (Kabanoff, 1980; Near, Rice y Hunt, 1980; McFarlin, Hunt y Near, 1985; Greenhaus y Parasuraman, 1986). Esta nueva perspectiva bidireccional ha sido denominada *perspectiva ecológica* por Rice, Frone y McFarlin (1992) y entiende que determinadas variables familiares podrían afectar la vida laboral y viceversa. Los programas organizacionales de apoyo a la familia son todavía escasos en la práctica laboral de la mayoría de las organizaciones y constituyen un asunto débilmente tratado en el ámbito de los recursos humanos (Budd, 1996). El conocer las características de vida personal y familiar de los trabajadores ayuda a determinar el modo en el que responden a sus trabajos (Crouter, 1984; Barnett, 1994). Estos programas de apoyo a la familia, que desde principios de los 70 tratan de lograr el balance trabajo-familia, constituyen así una de las últimas innovaciones en el lugar del trabajo. De entre las posibles iniciativas organizacionales, destacan algunos programas que, apoyados por las nuevas normativas laborales, permiten días de permiso por hijos enfermos, permisos de maternidad/paternidad, reincorporación gradual, trabajo en casa, semana laboral comprimida, reparto del trabajo, etcétera. Como indican Honeycutt y Rosen (1997), las políticas organizacionales tienen en cuenta las necesidades de un colectivo laboral cada vez más numeroso, lo que permite situar a las empresas que las promocionan en situación de ventaja competitiva a la hora de atraer y retener a los trabajadores.

Siguiendo el razonamiento de Quintanilla (1992), la constatación de relaciones trabajo-familia plantean problemas éticos a los psicólogos laborales al tener que incrementar el desempeño y el compromiso laboral de los trabajadores sin que ello repercuta negativamente en sus vidas familiares. Según las palabras del autor, ante esta dicotomía “*puede ser que nuestro futuro profesional pase en buena medida por las respuestas y alternativas que seamos capaces de ofrecer*” (o.c. 1992, p. 120).

2. EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

2.1. IDENTIFICACIÓN Y TIPOS DE CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

Una consecuencia de la implicación personal en roles laborales y familiares en parejas de doble ingreso (PDI) se refiere al concepto de conflicto trabajo-familia (en adelante, CTF o CFT¹). Tener que ocuparse de demandas y roles de diversa naturaleza podría precipitar un solapamiento entre las responsabilidades familiares y laborales cuya solución pasa por reestructurar las conductas asociadas a cada rol. El CTF provoca problemas físicos y emocionales (Coverman, 1989; Paden y Buehler, 1995) todo lo cual afecta al bienestar y salud de los miembros de la pareja, esto es, de los propios empleados. Además, se ha constatado que el conflicto entre los diferentes ámbitos de la vida correlaciona negativamente con la calidad de vida (Kopelman, Greenhaus y Beutell, 1985; Sekaran, 1985; Bedeian, Burke y Moffett, 1988). Por lo tanto, resulta importante conocer qué factores generan altos niveles de conflicto entre los roles laborales y familiares (Greenhaus et al., 1989).

La literatura sobre CTF destaca dificultades terminológicas a la hora de describir un mismo o parecido fenómeno. La revisión de Greenhaus y Beutell (1985) indica que el *conflicto trabajo-familia* (o viceversa), se ha definido también como *tensión de rol trabajo-familia* (Keith y Schafer, 1980; Bohlen y Viveros-Long, 1981; Kelly y Voydanoff, 1985), *conflicto de rol trabajo-hogar* (Wiersma y Van Den Berg, 1991), *tensión trabajo-familia* (Herman y Gyllstrom, 1977), *incompatibilidad roles trabajo-familia* (Jones y Butler, 1980) *conflicto interrol* (Kopelman, Greenhaus y Connolly, 1983) o *interferencia trabajo-familia* (Duxbury, Higgins y Lee, 1994).

Según Duxbury, Higgins y Lee (1994), el CTF se define como sentimientos que acontecen cuando una persona debe satisfacer una serie de roles que le demandan tiempo, acción e interés. Las personas perciben que los esfuerzos para atender las demandas de un

¹ Mientras no se haga distinción expresa, los términos CTF y CFT se entenderán como sinónimos. Por la preponderancia del trabajo sobre la familia en sociedades industriales, el CFT no ha sido tan identificado ni estudiado como el CTF en la literatura científica.

determinado ámbito interferirán en los esfuerzos que demanda(n) otro(s). Una definición muy citada en la literatura corresponde a la de Greenhaus y Beutell (1985), para quienes el CTF 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).

Esta definición pretende recoger los tres tipos de CTF que identifican los autores y que otros investigadores han apoyado recientemente (Stephens y Sommer, 1993; Netemeyer, Boles y McMurrian, 1996; Carlson, Kacmar y Williams, 2000):

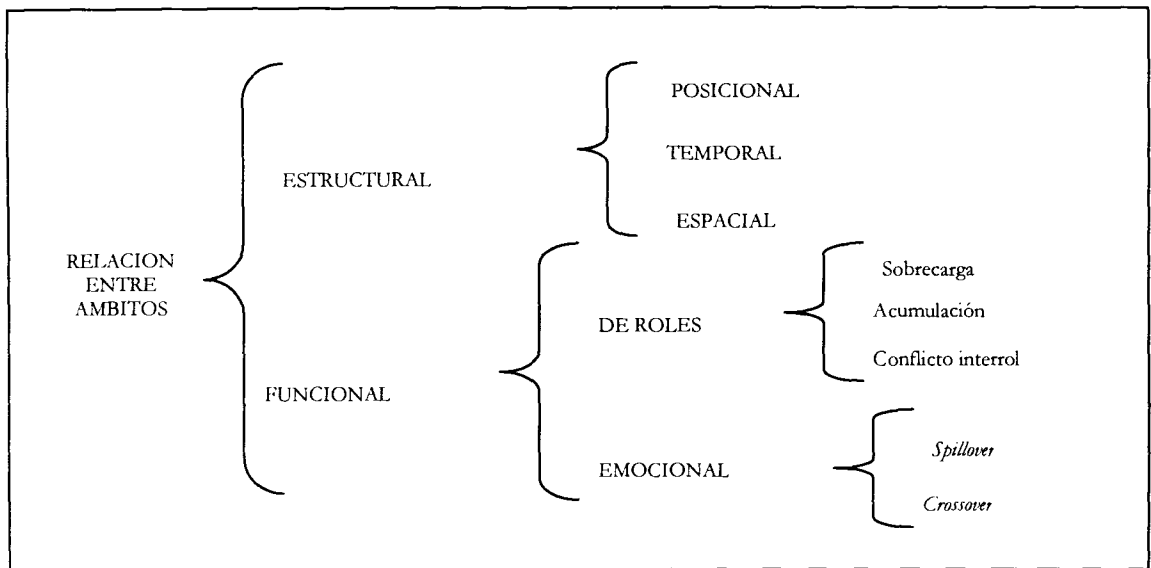
1] *Conflicto trabajo-familia basado en la conducta*, en donde conductas específicas requeridas en un rol son incompatibles con las expectativas de comportamiento en otro rol.

2] *Conflicto trabajo-familia basado en el agotamiento o la tensión*, que acontece cuando determinados síntomas emocionales (tensión, agotamiento, estrés) nacidos en un ámbito dificultan o interfieren la participación en el otro.

3] *Conflicto trabajo-familia basado en el tiempo*, ya que el tiempo empleado en un determinado ámbito reduce la participación en el otro, máxime cuando, para la mayoría de las personas, estos roles laborales y familiares tienen lugar en diferentes sitios (Voydanoff, 1988a). Según Greenhaus y Beutell (1985), este es el tipo de CTF más habitual.

Nuestra revisión ha identificado varias formas genéricas de conflicto interámbito que se ilustran en el Cuadro 3. Según la naturaleza del conflicto, una primera forma de CTF, que

podríamos denominar *conflicto estructural trabajo-familia*, comprendería aquellas que nacen al considerar los aspectos más formales, objetivos y medibles de la actividad laboral *versus* familiar. Como ejemplos, podemos mencionar los conflictos generados al intervenir los aspectos temporales (horario laboral) espaciales (distancia geográfica) o de las características inherentes a los puestos de trabajo (status, posición organizacional, etc.). Los CTF estructurales han sido los más estudiados y normalmente los autores se afanan por identificar las condiciones laborales que inciden en la familia (Staines y Pleck, 1983; Pleck, 1985). Una forma específica de este tipo de CTF sería la *interferencia trabajo-familia* entendida como múltiples demandas familiares y laborales que deben realizarse al mismo tiempo pero en distintos lugares (Kelly y Voydanoff, 1985).



Cuadro 3. Naturaleza y tipos de conflicto entre los ámbitos familia y trabajo (elaboración propia).

Una segunda forma de conflicto, denominada *conflicto funcional trabajo-familia*, comprendería aquellos tipos de conflicto surgidos al desempeñar las conductas y roles asociados a cada ámbito. Dentro de este conflicto funcional, se encontrarían dos subtipos muy relacionados entre sí: (a) el CTF basado en el desempeño de roles (*conflicto interrol*) y (b), el CTF basado en la emergencia de aspectos emocionales o tensionales (*estrés interrol*). Si en el primer subtipo la génesis del CTF se sitúa en la imposibilidad de llevar a cabo conductas o actitudes que son incompatibles o contrarias al considerar ambas esferas, el CTF emocional estaría describiendo tensiones y reacciones emocionales que, generadas ante determinados estresores en un determinado ámbito (por ej. sobrecarga de rol o problemas conyugales), son traspasadas al otro.

La relación entre ambos subtipos es muy estrecha ya que cualquier conflicto interrol es, por definición, un estresor, y por tanto genera sentimientos negativos con sintomatología emocional que podría derivar, consecuentemente, en un CTF emocional.

Como ya hemos constatado, la correcta comprensión del CTF exige identificarlo como un *proceso bidireccional*, razón por la que Gutek, Searle y Klepa (1991) indican que estos tipos de CTF poseen dos direcciones: (1) el conflicto nacido del trabajo e interfiriendo en la familia (CTF); y (2), el conflicto que nace de la familia e interfiere en el trabajo (CFT). La consideración del carácter bidireccional del CTF origina seis tipos posibles entre los dos ámbitos considerados (Cuadro 4).

Desde nuestra consideración, la literatura sobre CTF no diferencia nítidamente el conflicto producido entre *ámbitos* de desarrollo humano de aquel otro que se produce entre *roles* propiamente dicho. Muchos investigadores aluden al conflicto interrol cuando en realidad se refieren a conflictos interámbitos, es decir, al traspaso de emociones o consumo de energías entre los roles de diversos ámbitos que son incompatibles no por el contenido

que demandan intrínsecamente, sino por el consumo común de recursos y la proximidad que demandan su desempeño².

		CTF (Trabajo afectando a la familia)	CFT (Familia afectando al trabajo)
<i>Estructural</i>	<i>Temporal</i>	Conflicto temporal T→F <i>Ej. Tener una jornada real de 10-12 horas diarias</i>	Conflicto temporal F→T <i>Ej. Atender y cuidar la alimentación familiar.</i>
	<i>Espacial</i>	Conflicto espacial T→F <i>Ej. Tener la oficina a 90 km. De casa.</i>	Conflicto espacial F→T <i>Ej. Tener que recoger a los hijos en el jardín de infancia del barrio.</i>
<i>Funcional</i>	<i>Emocional</i>	Conflicto emocional T→F <i>Ej. Tener una disminución del sueldo</i>	Conflicto emocional F→T <i>Ej. Tener problemas conyugales</i>
	<i>Conductual</i>	Conflicto interrol T→F <i>Ej. Tener que trabajar mostrando actitudes frías y desleales.</i>	Conflicto interrol F→T <i>Ej. Tener que jugar y divertirse en el seno familiar.</i>

Cuadro 4. Tipos de conflictos entre las esferas laboral y familiar (elaboración propia)

² De cualquier forma, y dado que la investigación en conflicto interrol propiamente dicho es muy incipiente, en esta investigación entenderemos los términos de conflicto interrol e interámbitos como sinónimos.

2.2. MEDICIÓN DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

Tradicionalmente, el CTF se ha estado midiendo como un proceso unidireccional y unimodal, esto es, sin distinguir entre direcciones ni formas de conflicto. En la década de los 70 y principios de los 80, los modelos unidireccionales sólo distinguían entre los ámbitos generales del trabajo y no-trabajo (Pleck, 1979; Holahan y Gilbert, 1979; Burke, Weir y Du Wors, 1980; Bohlen y Viveros-Long, 1981; Kopelman, Greenhaus y Connolly, 1983). En la investigación documental realizada recientemente por Carlson, Kacmar y Williams (2000) sobre siete revistas especializadas en temas de CTF, fueron identificadas 25 escalas de medida del CTF/CFT elaboradas entre 1987 y 1996. El año de mayor elaboración de escalas fue 1992 con 7 publicaciones, seguido de los años 1996 (4) y 1989, 1991 y 1994 (con 3 escalas publicadas en cada uno).

Analizando el contenido de los instrumentos de medida, se constata que el 52% de las escalas no distingue entre las dos direcciones de conflicto, siendo el CTF el más referenciado en ellas (77%). En relación con las dimensiones de CTF consideradas en las escalas, los autores muestran que el contenido de los conflictos más referenciados por los ítems alude a aspectos emocionales (43,6%) y temporales (41,8%) nacidos en los diversos roles. La única escala que consideró el CTF basado en aspectos conductuales fue aquella elaborada por Matsui, Ohsawa y Onglatco en 1996.

Por otro lado, resulta interesante analizar el número de ítems utilizados en las escalas ya que más del 90% de ellas se componía de menos de 10 ítems. En este sentido, destacan las escalas de Duxbury y Higgins (1991) y la de Higgins, Duxbury e Irving (1992), ambas con 16 ítems y basadas a su vez en la propuesta de Pleck (1978) y de Bohlen y Viveros-Long (1981). Así mismo, estas últimas escalas poseen los coeficientes *alphas* o inter-ítems más elevados (.91).

2.3. ANTECEDENTES ESTRUCTURALES

2.3.1. Condiciones laborales

La mayoría de la investigación sobre factores laborales que afectan a la familia se ha centrado en el impacto causado por las características estructurales del mismo (p. ej. horas de trabajo, flexibilidad en el horario, honorarios) y menos en las características psicosociales (p. ej. autonomía, responsabilidad laboral, equidad percibida en el trabajo, apoyo social, relaciones interpersonales entre compañeros, etc.), aunque ambos grupos afecten al bienestar y al estado afectivo de los trabajadores (Hughes, Galinsky y Morris, 1992). Las páginas siguientes comentan brevemente los resultados más llamativos obtenidos en cada una de las líneas de investigación.

2.3.1.1. Aspectos posicionales

Determinadas características del puesto de trabajo tales como la variedad, la complejidad y la autonomía han sido las variables de la tarea estudiadas en relación con el CTF. Tal y como se aprecia en el trabajo de Jones y Butler (1980), los empleados que ocupan puestos con tareas altamente repetitivas experimentan mayores niveles de estrés y mayor CTF. Sin embargo, la influencia de la complejidad y la autonomía en el puesto sobre el CTF aún no está clara. Por una parte, aquellos trabajos cuyas características requieren mayores demandas psicológicas por su nivel de complejidad y autonomía, reducen el aburrimiento y generan mayor control sobre el trabajo lo que disminuye el estrés producido en el mismo (Jones y Butler, 1980; Parasuraman y Alutto, 1984; Greenhaus et al., 1989).

Una segunda hipótesis indicaría que la mayor responsabilidad y presión de estos trabajos puede suponer mayor estrés y, consecuentemente, mayor interferencia con las

demandas familiares (Jones y Butler, 1980; Pleck, Staines y Lang, 1980; Greenhaus et. al., 1989).

2.3.1.2. Aspectos temporales

El tiempo es uno de los aspectos de mayor impacto psicosocial en las personas. El tiempo disponible – en su concepción lineal moderna - se estructura principalmente por medio del trabajo ya que éste organiza los días y permite a los trabajadores sentir que el uso que hacen de su tiempo tiene un fin determinado, lo que contribuye a su bienestar personal (De Grazia, 1966). Los efectos psicosociales del desempleo expresados en sentimientos de desconcierto, desesperación, resignación y depresión, surgen en gran medida debido a la incapacidad del individuo de mantener una conciencia del paso racional del tiempo con metas, objetivos y planes de futuro (Blanch, 1990; Wanberg, 1995). Como define Plattner (1993), el tiempo es un bien precioso que es necesario aprovechar de un modo planificado y con sentido. El estrés del tiempo deriva de nuestra actitud frente al trabajo así como de las exigencias concretas de nuestra profesión. Por ello, los aspectos temporales del trabajo a menudo plantean conflictos entre las esferas familiar y laboral (Quinn y Staines, 1979; Pleck, Staines y Lang, 1980). La literatura recoge dos aproximaciones para el impacto de la demanda laboral sobre otros ámbitos:

- (1) una *aproximación adimensional*, en la que se analiza el impacto que sobre la vida familiar ejercen determinados horarios laborales especiales (cuatro días semanales, turnos de trabajo, horario flexible...); y
- (2), una *aproximación dimensional*, en la que se identifican diversos horarios laborales en función de tres dimensiones (Shamir, 1983; Staines y Pleck, 1983): primera, la

cantidad de tiempo trabajado, normalmente, a la semana (*amount*); segunda, la programación de dicho tiempo o *scheduling* (días trabajados y horas diarias); y tercera, la flexibilidad de los horarios o capacidad para controlar las dos dimensiones anteriores (*flexibility*).

- *Cantidad de tiempo (amount)*

Young y Willmott (1975) encontraron que el 25% de los trabajadores y empleados de una muestra británica indicaron que las demandas temporales de sus trabajos interferían con las demandas de la vida familiar. Este porcentaje aumentó en la submuestra de directivos y profesionales (53%) y sobre todo, en la de profesionales de alta dirección (65%). La literatura en torno a la relación entre horas de trabajo y calidad o satisfacción laboral presenta resultados muy contradictorios.

La mayor parte de los trabajos que exploran dicha relación encuentran correlaciones positivas o nulas entre cantidad de horas trabajadas y satisfacción (Scanzoni, 1970; Piotrkowski y Crits-Christoph, 1981; Voydanoff, 1988a). En la revisión de Staines y Pleck (1983), se constata que un mayor número de horas laborales está asociado con menor tiempo dedicado a los hijos y al trabajo de la casa, pero que esto no se relaciona con la satisfacción con el matrimonio o con la calidad de vida familiar. Por su parte, Sorensen y colaboradores (1985) encontraron una relación positiva entre el número de horas de trabajo y la ansiedad general, tanto en hombres como en mujeres. Estudios más recientes, como el de Almeida, Maggs y Galambos (1993), indican que cuanto mayor es el número de horas que trabaja la esposa, menor es su implicación en las tareas familiares las cuales quedan priorizadas en la atención de los hijos. Además, Brayfield (1995) concluye que el horario laboral de las madres es un fuerte determinante de la implicación familiar de los padres, mayor que el propio horario laboral que ellos tengan. Otros estudios han confirmado esta influencia positiva del

horario laboral de las esposas sobre la participación del varón en la dinámica familiar (Bryant y Zick, 1996).

Por otra parte, parece ser que el impacto del número de horas de trabajo sobre la familia está mediatizado no sólo por el sexo sino también por la fase de balance trabajo-familia. Según Voydanoff (1989), la satisfacción con el balance trabajo-familia es distinta según la etapa profesional vivida, de forma que dicho balance no siempre es deseado en igual magnitud. Basado en esta propuesta, White (1999) encontró en las trabajadoras un punto de inflexión (máximo) en las veinte horas semanales de trabajo, dado que sólo aquellas trabajadoras con menos de veinte horas de trabajo o a tiempo completo mostraban satisfacción por el balance trabajo-familia.

La literatura sugiere pues que el número de horas de trabajo se relaciona positivamente tanto con la satisfacción como con la tensión conyugal (Hughes, Galinsky y Morris, 1992). Algunos autores (Aldous, Osmond y Hicks, 1979) tratan de explicar esta contradicción al plantear una relación curvilínea entre el número de horas de trabajo y la satisfacción familiar. Según estos autores, dado que el tiempo es un recurso limitado, es fácil pensar que las demandas temporales del trabajo en un determinado punto llegarán a interferir con las demandas familiares. Hasta ese punto, la satisfacción marital aumentaría debido a los beneficios económicos reportados del trabajo pero, a partir de ahí, la competencia de recursos temporales entre los dos ámbitos se haría manifiesta y aumentaría la insatisfacción marital. Como indican Staines y Pleck (1983), la evidencia empírica de esta relación curvilínea es aún escasa.

- *Tipo de jornada (sheduling)*

Las demandas temporales también presentan CTF debido a su distribución horaria. De esta manera, los trabajos por turnos, nocturnos o durante los fines de semana reducen en

tiempo de interacción con los hijos e interfieren con los patrones de actividad familiar (Shamir, 1983; Voydanoff, 1988b). Staines y Pleck (1983) informan que trabajar en turnos de noche está positivamente relacionado con el CTF. Asimismo, realizar horas extras o trabajar en más de un empleo (*moonlighting*), limita el tiempo de familia y produce tensión laboral (Voydanoff y Kelly, 1984; Kelly y Voydanoff, 1985).

Los trabajos de jornada partida han sido propuestos para solucionar problemas de dedicación temporal ya que permiten combinar las tareas del hogar con una actividad laboral fuera del ámbito familiar (Schwartz, 1989). Sin embargo, existe evidencia empírica de que las mujeres trabajadoras -colectivo más frecuente con este tipo de contrato- se muestran menos satisfechas con su trabajo (Backer, 1993) y más estresadas (Hall, 1986) que aquellas otras que trabajan fuera de casa durante toda la jornada.

- *Flexibilidad laboral (flexibility)*

Tan importante como la cantidad de horas de trabajo es la calidad de las mismas. Scandura y Lankau (1997) han aportado datos que afirman que la existencia de programas flexibles de horario laboral incrementa el compromiso y la satisfacción laborales. En este sentido, cuanto más inflexible es el horario de un empleado menor es su libertad para cumplir con las demandas del rol familiar y por lo tanto mayor será el CTF (Herman y Gyllstrom, 1977; Keith y Schafer, 1980). El horario flexible se refiere al control (limitado) sobre la hora de entrada/salida de un día de trabajo. La percepción de un horario laboral flexible parece mediar entre el tipo de horario laboral y el CTF, de tal forma que se considera efectivo a la hora de resolver las tensiones entre roles familiares y de trabajo (Christensen y Staines, 1990; Adams y Jex, 1999).

2.3.1.3. Aspectos espaciales

- *Movilidad laboral*

Otra variable capaz de suscitar el conflicto entre las esferas laboral y familiar se refiere a los cambios de residencia por motivos laborales. Se han estudiado los efectos principales que sobre el estilo de vida de las personas puede tener la movilidad laboral. Por lo general, las fuentes de mayor estrés para el trabajador en situaciones de movilidad provienen del trabajo, mientras que para las mujeres surgen de los roles no-familiares (Inmundo, 1974; Packard, 1975). La movilidad laboral es especialmente preocupante en parejas de doble ingreso pues lo normal es que el cónyuge no pueda acompañar a su pareja en su nuevo destino (Gracia, González y Peiró, 1996). Los estudios al respecto indican que la movilidad geográfica es perjudicial para la continuación laboral de la mujer ya que se vuelve improbable el encontrar un nuevo trabajo en el destino de su pareja.

- *Viajes frecuentes*

La obligación de viajar con frecuencia como parte del trabajo es otra fuente de estrés ya que reduce el número de horas de atención a la familia (Greenhaus y Kopelman, 1981; Greenhaus et al., 1989). Además, los efectos estresantes inherentes a todo desplazamiento geográfico (cansancio, agotamiento, tensión derivada de la conducción...) podrían crear situaciones de traspaso de emociones negativas entre los miembros familiares.

2.3.2. Condiciones familiares

Las condiciones familiares recogen una serie de variables de carácter más o menos estático dentro del ámbito familiar, que podrían predisponer la existencia de conflictos

(estructurales) entre los roles familiares y laborales. Estas variables han sido poco estudiadas debido a que la dirección del conflicto interámbitos más investigada ha sido la contraria.

Se sabe, por ejemplo, que el *número de hijos* es una variable que parece correlacionar positivamente con el CFT (Eagle, Miles, Icenogle, 1997). Por ejemplo, se ha constatado que los problemas físicos y psicológicos derivados del CFT son más severos en las parejas de doble ingreso con hijos que sin hijos (Holagan y Gilbert, 1979; Lewis y Cooper, 1988).

Pero más incidente que el número de hijos (criterio cuantitativo), se sitúa la edad de los mismos (criterio cualitativo). Así, el estadio del *ciclo vital* en el que se encuentra la familia es una de las variables más importantes en la génesis del CFT. Acorde con la *teoría sistémica del desarrollo familiar*, la familia pasa por una serie de estadios que demandan el despliegue diferencial de recursos personales y sociales. La literatura al respecto afirma que a cada estadio se le asocia un determinado nivel de conflicto. Los últimos estudios indican que a la hora de balancear las demandas familiares y laborales, las parejas de doble ingreso con hijos preescolares experimentan mayores dificultades que aquellas parejas sin hijos o con hijos en edad escolar (Voydanoff, 1988a; Izraeli, 1993).

El *estado civil* también se asocia también con el CFT ya que son las personas que conviven con otras en una relación de compromiso las que experimentan menor conflicto (Grandey y Cropanzano, 1999). Otras variables menos estudiadas podrían referirse a la diferencia de edad de los hijos, la presencia de otros familiares en el hogar ajenos a la estructura nuclear (ej. abuelos, tías), la utilización del tiempo libre, las condiciones de vivienda, el barrio, el tipo de acceso a los servicios sociales, etc.

3. GÉNESIS DEL CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO

Recordando a Gutek, Repetti y Silver (1988), existen tres procesos a través de los cuales las experiencias vividas en un ámbito pueden afectar a los otros ámbitos en términos

positivos o negativos: (1) procesos de socialización; (2) procesos relacionados con el rol; y (3), procesos de desbordamiento o generalización de estrés. Las páginas siguientes permiten identificar aquellos factores que, dentro de cada proceso, determinan la aparición de percepciones de conflicto trabajo-familia en las personas que trabajan.

3.1. PROCESOS DE SOCIALIZACIÓN

Los valores, actitudes, pensamientos, creencias y habilidades adquiridas en el ámbito sociolaboral son intercambiadas e influyen sobre otros comportamientos y actitudes del ámbito familiar y viceversa. Los contenidos y naturaleza de los procesos de socialización son vitales para la adaptación con éxito en el mundo.

El sexo biológico de la persona determina su pertenencia a las categorías sexuales hombre o mujer. La sociedad, a través de sus mecanismos de comunicación, categorización social, estereotipias, etc. asigna a cada una de estas categorías determinadas creencias, actitudes, rasgos de personalidad, prescripciones, cualidades y valores culturales que determinan la identidad del individuo y sus modos de relación interpersonal. Este proceso diferenciador constituye el autoconcepto de género del individuo (*rol de género o sexual*) e influirá en la preferencia por determinadas profesiones o en la actitud hacia el trabajo en comparación con otros ámbitos de la vida como, por ejemplo, la familia (Osca y López-Sáez, 1994). Como afirma Ashmore (1990), el enfoque psicosocial, que considera los sexos como categorías sociales, es el más indicado para dar cuenta de las diferencias existentes entre hombres y mujeres a la hora de planificar y desempeñar sus vidas profesionales.

A lo largo de la historia universal, el problema de las diferencias de sexo se ha analizado y mantenido bajo el prisma del varón, dentro del llamado *modelo androcéntrico*. Dicho modelo presentaba la figura del varón como ideal al que debe tender todo ser humano, por lo que situaba a éste en una posición de privilegio social en relación con la mujer. Las páginas

siguientes dan cuenta de los efectos perjudiciales que esta filosofía androcéntrica ha provocado en hombres y, especialmente, en mujeres a la hora de participar conjuntamente en roles laborales y familiares.

3.1.1. Valores laborales versus familiares

- *Centralidad del trabajo o saliencia laboral*

La centralidad laboral se ha conceptualizado de múltiples maneras, como “interés central en la vida” (Dubin, 1956), “implicación en la tarea” (Lodahl y Kejner, 1965), “saliencia de la carrera” (Greenhaus, 1971) o “implicación en el trabajo” (Kanugo, 1982). Todas ellas se refieren al grado en el que el trabajo es importante para la vida del individuo. La implicación laboral y la prioridad de la carrera de uno suelen incluirse en el concepto de saliencia o importancia del trabajo. La centralidad del trabajo puede ser *absoluta* – importancia o valor que otorgamos al trabajo en nuestras vidas -, o *relativa* – posición de importancia que ocupa el trabajo en relación con otros ámbitos de la vida -. En relación con la centralidad laboral en el conjunto de la vida de la persona, los estudios de Evans y Bartolome (1984) indican que dicho factor determina, junto con las experiencias emocionales derivadas del trabajo, el tipo de relación entre ambas esferas, por lo que la influencia del trabajo sobre la familia se supuso mayor que a la inversa.

Son varios los estudios que muestran relaciones positivas entre centralidad laboral y CTF (Greenhaus y Kopelman, 1981; Wiley, 1987; Frone y Rice, 1987; Duxbury y Higgins, 1991; Frone, Russel y Cooper, 1992). La implicación en el trabajo es un buen predictor de la satisfacción laboral pero incrementa el CTF al disminuir la implicación familiar (Adams, King y King, 1996).

El impacto de la saliencia sobre el CTF posee dos posibles explicaciones (Frone y Rice, 1987): (a) por una parte, cuando las personas se implican mucho en su trabajo, dedicarán lógicamente menos tiempo al resto de los roles a desempeñar; y (b), aun atendiendo todos los roles, el hecho de estar altamente implicado en el trabajo aumenta la probabilidad de contagio de preocupaciones desde las experiencias laborales a las familiares. Sin embargo, otros estudios no obtienen iguales resultados (Holahan y Gilbert, 1979).

La centralidad laboral no es una variable estática sino que fluctúa con el tiempo y está mediatizada por la edad, la experiencia laboral temprana y el estatus profesional. Evans y Bartolome (1984) advirtieron que el ámbito laboral tiene su primacía durante los primeros estadios de la adultez, mientras que el ámbito familiar (y privado) aumenta de saliencia más tarde en la vida. Empíricamente, este fenómeno ha sido constatado por Marín Sánchez y colaboradores (2000) en nuestro contexto sociocultural con una muestra de 1056 andaluces.

- *Valores sociales ligados al sexo*

El conflicto interrol ha sido un tema ligado casi exclusivamente al colectivo de mujeres trabajadoras y han sido éstas las que se han acogido mayoritariamente a los programas de apoyo familiar de las organizaciones (Pleck, 1993; Kinnunen, Gerris y Vermulst, 1996).

El género se define como un constructo referido a las características psicosociales (rasgos, roles, motivaciones, conductas) asignadas diferencialmente a hombres y mujeres dentro de cada cultura. La mayoría de los hombres han sido y son habituados y educados dentro de la aceptación de valores puritanos y machistas donde éstos han de mostrarse duros y reprimir la exteriorización de los sentimientos. Determinados estudios de psicología describen con detalle las formas en las que los niños adquieren roles sexuales al interactuar con la sociedad y la escuela (Lobban, 1982). Los valores definidos dentro de las sociedades

industrializadas que delatan una marcada cultura machista y patriarcal de larga tradición histórica, se expresan en la educación reglada a través de los materiales didácticos utilizados. Por ejemplo, los personajes masculinos ocupan preferentemente roles de héroes, dominantes, participan en numerosas e importantes actividades normalmente ajenas al ámbito familiar o del hogar, manipulan objetos más variados y modernos, y diferencialmente a las chicas, obtienen mejores resultados y más éxito en todo aquello que emprenden (Lobban, 1982).

Según el estudio norteamericano realizado por Eisler (*citado en* Osca y López-Sáez, 1994), los mayores temores de los hombres son la incapacidad física, la posibilidad de parecer débiles o poco varoniles, siendo otros temores típicos las mujeres autoritarias, la inferioridad intelectual y el mostrar sentimientos de ternura. Por su parte, las mujeres temen perder el amor de sus parejas con la que conviven, la pérdida del atractivo físico, la de ser víctimas de violencia física, desagradar a otras personas o la de fracasar en sus relaciones familiares. Tal y como se aprecia, la socialización familiar del rol femenino recibida por las mujeres resulta poco adecuada para actuar en el ámbito laboral (Dexter, 1985).

Al considerar este proceso socializador, no es de extrañar que ciertos estudios indiquen que las mujeres experimentan mayor conflicto interrol que los hombres (Sekaran, 1986; Zappert y Weinstein, 1985). Por ejemplo, Babin y Boles (1998) encuentran en su investigación que el estrés derivado del desempeño de roles afectó más negativamente al rendimiento laboral de las mujeres que al de los hombres. Sin embargo, otras investigaciones más recientes no encontraron diferencias de género al considerar variables moduladoras del CTF (Aryee, Luk y Stone, 1998; Kinnunen y Mauno, 1998). Por ejemplo, Izraeli (1993) indica que hombres y mujeres poseen las mismas fuentes de estrés trabajo-familia cuando ocupan igual status y lugar de trabajo. Más aún, mayores niveles de CTF, e incluso, de CFT basado en aspectos emocionales, fueron hallados en hombres trabajadores de la muestra de Eagle, Icenogle, Maes y Miles (1998).

3.1.2. Actitudes

- *Actitudes hacia el trabajo*

Otros estudios de interés en este apartado se refieren al análisis de las actitudes hacia el trabajo de los esposos y su impacto estresante en uno de los dos miembros. Algunos estudios afirman que las actitudes de los esposos suelen ser más negativas cuando los ingresos o el estatus profesional de sus compañeras exceden a los suyos (Richardson, 1979). Ciertos estudios han encontrado que las mujeres están menos satisfechas con sus empleos y menos implicadas con sus organizaciones que los hombres (Graddick y Farr, 1983; Backer, 1993). Estos estudios, según afirma Leftkowitz (1994), presentan limitaciones metodológicas al no controlar determinadas variables tales como el nivel de formación o las características del trabajo. No en vano, en la muestra de Graddick y Farr (1983) de 887 trabajadores y trabajadoras, se encuentran escasas diferencias entre sexos en relación con variables de implicación laboral. Al revisar diferentes estudios sobre muestras similares de trabajadores, Leftkowitz (1994) observa que, en contra de lo esperado, las mujeres parecen sentirse más satisfechas e implicadas en su trabajo.

Independientemente del sexo, es bien sabido que ciertas actitudes hacia el trabajo pueden disminuir los niveles percibidos de conflicto interrol en el individuo y/o afectar la conducta de la pareja (Wiley, 1987). Por ejemplo, Almeida, Maggs y Galambos (1993) encuentran que cuanto mayor es la implicación laboral de la mujer, menor es su participación en las tareas del hogar y, consecuentemente, mayor apoyo recibe en dichas tareas por parte de su pareja.

- *Actitudes hacia las tareas familiares*

La división del trabajo y de la paternidad es fuente de tensión para ambos miembros de las parejas de doble ingreso (Burley, 1995). A lo largo de las últimas décadas se está observando un intercambio de roles tradicionalmente considerados de género (De Moor, 1995; Halman, 1995). Los tradicionales roles dentro de la familia están cambiando ya que al menos un 21% de las amas de casa casadas trabajan fuera de casa (Instituto de la Mujer, 1996) lo que fuerza a redistribuir el tiempo que ambos cónyuges dedican a las tareas del hogar y la crianza de hijos. Sin embargo, la literatura al respecto arroja resultados contradictorios configurándose dos perspectivas posibles.

La *perspectiva optimista* presenta datos que muestran que en las últimas décadas las mujeres amplían el tiempo que dedican al trabajo y disminuyen el tiempo ocupado en tareas domésticas (Zick y McCullough, 1991). Los cambios más significativos parecen producirse en los roles paternos. Por ejemplo, la dedicación temporal de los hombres progresivamente muestra un nuevo patrón con un aumento de la participación en tareas de crianza de hijos (Pleck, Staines y Lang, 1980; Pleck, 1983). Estos cambios en los roles sexuales se aprecian como positivos para las familias ya que los niños se benefician de pasar el tiempo con ambos padres mientras que estos tienen más tiempo y recursos para las actividades de ocio y tiempo libre (Zick y McCullough, 1991). Por otro lado, no faltan autores que asocien este intercambio con la no-aceptación social o con impedimentos en el desarrollo del éxito profesional (Lamb, Pleck y Levine, 1986). Por ejemplo, Duxbury y Higgins (1991) encontraron una relación positiva entre implicación familiar y CTF, siendo esta mayor en hombres que en mujeres.

Por contra, la *perspectiva pesimista* considera que el reparto de las tareas domésticas dista mucho de ser igualitario, siendo la mujer la que ha de atender todavía la mayor parte de responsabilidad a expensas de reducir sus horas de ocio (Pleck, 1985; Zick y McCullough, 1991; Byalick y Saslow, 1993; Burley, 1995). La presencia y el cuidado de hijos, sobre todo de

hijos pequeños, en familias de doble carrera resulta ser, habitualmente, un problema mayor para el desarrollo profesional de las mujeres que para el de los hombres. Los padres trabajadores, normalmente las madres por motivos de lactancia, han de tener ausencias prolongadas de trabajo para hacerse cargo de los recién nacidos lo que suele provocar un freno en el desarrollo de la carrera de dichas mujeres llegando incluso al despido en los casos más discriminatorios. Como indican los estudios de Herman y Gyllstrom (1977) y de Duxbury, Higgins y Lee (1994), las trabajadoras experimentan mayor CTF que los trabajadores así como las parejas con hijos pequeños. Sin embargo, y según resultados de Barnett (1994), estos efectos están mediados por el tipo de contrato ya que las trabajadoras que poseen un empleo a tiempo completo y tienen hijos experimentan menos estrés que las mujeres sin hijos.

Los padres tampoco parecen implicarse en la planificación familiar o en la disponibilidad de recursos que permitan atender al trabajo y al cuidado de los hijos (casa - cuna, jardines de infancia, etc.). Según la investigación realizada por Bryant y Zick (1996), las madres tienen un 50% más de probabilidades de implicarse en el tiempo de atención a sus hijos pequeños y un 40% más a sus hijos en edad escolar. Por estos motivos (entre otros), la decisión de tener hijos se prolonga cada vez con más frecuencia (Daniels y Weingarten, 1982) siendo los padres de hijos recién nacidos quienes experimentan mayor estrés (Ventura, 1987). Finalmente, el estudio de Hock (1985) constata que la separación maternal, el tener que dejar a los hijos a la tutela de otras personas durante las horas de trabajo, resulta ser un a fuente de ansiedad para las madres.

3.1.3. Creencias socioculturales

Cuando hablamos de estereotipia de género nos referimos al proceso de formación de creencias culturalmente compartidas sobre las características psicosociales consideradas prototípicas de cada sexo. La adquisición de estereotipos de género depende de factores

culturales comunes a la sociedad y del contexto social más inmediato (fundamentalmente la familia y la escuela) responsable de la socialización del individuo (Gracia et al., 1988). Las diferencias en la socialización de hombres y mujeres contribuyen a mantener estos estereotipos en nuestra sociedad.

- *Estereotipias de género*

Los trabajos en torno al contenido de los estereotipos de género coinciden en diferenciar entre dos dimensiones que orientan la elección vocacional y profesional de las personas: una dimensión femenina caracterizada por rasgos y roles *expresivo-comunales* asociados a la afectividad, ternura y alta emotividad, frente a la dimensión masculina compuesta por aspectos y roles *instrumentales-agentes* relacionados con la racionalidad, competencia y baja emotividad. El factor expresivo-comunal se relaciona con la necesidad de afiliación mientras que el factor instrumental-agente se asocia con las necesidades de logro personal (Osca y López-Saéz, 1994). Estas creencias condicionan en gran medida las elecciones de formación académico-profesional, las expectativas de eficacia conductual así como la naturaleza de la autoestima. Por ejemplo, los estudios universitarios típicamente femeninos se orientan a ocupaciones de carácter asistencial (peluquería, rama sanitaria, educación, psicología, trabajo social), mientras que las ocupaciones de naturaleza instrumental corresponden a estudios de tradición masculina (escuelas técnicas, ingenierías, matemáticas, físicas, etc.). Las mujeres implicadas en tareas laborales "típicamente masculinas" autoperceben sus capacidades, rendimiento y expectativas de éxito más bajas, no ocurriendo lo mismo en "tareas femeninas" o "neutras" (McHugh y Frieze, 1982). Las teorías basadas en las expectativas (Kelly, 1967) explican que las diferencias entre sexos a la hora de determinar la orientación vocacional y profesional bien podrían deberse a la existencia de valoraciones diferentes de los incentivos que se proporcionan al ejercer un determinado rol profesional (ganar dinero, liderazgo, relaciones sociales, etc.).

Consistente con las expectativas de rol de género, las mujeres ante un CTF reestructuran sus actividades laborales alrededor de las responsabilidades familiares con mayor probabilidad que los hombres (Karambayya y Reilly, 1992). No es de extrañar encontrar diferencias de género en el intento de equilibrar los diversos roles (Hays, 1996).

- *Presión social y cultural*

Amigos, familiares, vecinos y la población en general poseen una serie de creencias y expectativas marcadamente tradicionales sobre lo que son conductas socialmente adecuadas y no adecuadas, manteniendo de esta manera los roles tradicionales. Esto lleva a que las parejas que parten con nuevos valores sean criticadas y presionadas para asumir el patrón habitual de familia y comportamiento (Gracia, González y Peiró, 1996).

Esta presión social no está ausente en los procesos organizacionales y es un factor que determina la calidad y equidad en el acceso al mercado laboral o a las oportunidades de promoción profesional. El desempleo femenino es superior a la de los hombres (Instituto de la Mujer, 1992) si bien su tasa de actividad ha aumentado en los últimos años. Por otro lado, la mujer sigue ocupando en gran medida puestos de trabajo temporal y a tiempo parcial (Instituto de la Mujer, 1994) lo que les obliga a permanecer en situación de subordinación respecto al hombre (Belous, 1989).

La investigación se ha dirigido en este punto a determinar la influencia del sexo en los procesos de selección y promoción. Se observa que las mujeres reciben peores evaluaciones que los hombres en los procesos de selección (Osca y López-Sáez, 1994). Quintanilla (1992) afirma que esto se debe a la influencia de la estimación del "sexo del trabajo", creencia social extendida que asigna unos trabajos a los hombres y otros a las mujeres. De esta manera, las mujeres puntúan bajo en determinados trabajos de gran estatus profesional y de carácter "masculino" ya que son percibidas como poco aptas o capacitadas para su desempeño.

Todavía muchas organizacionales prefieren contratar hombres para cubrir sus puestos de mayor responsabilidad (Jacobs, 1992) y, en el caso de contratarlas, las ponen a prueba antes de asignarles tareas con riesgos reales. Como indican Powell y Butterfield (1988), el "buen directivo" se percibe aún como masculino. El estudio realizado en nuestro país por Grad y colaboradores (1993) indica que tan sólo el 11,5% de una muestra nacional de directivos eran mujeres. Tampoco es de extrañar pues el bajo número de mujeres ocupando escaños en el Parlamento (15,7%), en el Senado (12,5%) o en altos cargos del Gobierno (12,9%) (Osca y López-Sáez, 1994).

Otro problema al que se enfrentan las mujeres trabajadoras es el limitado acceso a redes sociales del ámbito laboral. Los directivos hombres prefieren trabajar con hombres (Asplun, 1988) por lo que excluyen a sus compañeras de sus redes de comunicación y contacto. Desde la *teoría del capital relacional*, se considera vital el acceso a estos individuos claves de la organización cuya relación proporciona información importante para las posibilidades de promoción dentro de la empresa (Requena, 1991). Por otra parte, un menor acceso a estas redes sociales permite percibir y disponer de menor apoyo social lo cual anima a las mujeres a desestimar puestos de elevada responsabilidad ante las dificultades a las que se han de enfrentar (Morrison, 1992).

3.1.4. Cogniciones

- *Disonancias cognitivas derivadas del rol sexual*

La disonancia cognitiva en relación con el rol sexual alude a un conflicto interno que se produce cuando los roles que hemos aprendido en una determinada cultura, y que configuran nuestra identidad sexual y personal, no coinciden con la conducta y el pensamiento que manifestamos. Este conflicto cognitivo ocasiona, consecuentemente, un estado desagradable de incomodidad y tensión interna. Por ejemplo, mujeres con fuertes

ambiciones laborales pueden sentirse culpables por pasar poco tiempo con sus hijos, o determinados hombres podrían sentirse menos masculinos cuando comparten tareas domésticas o el cuidado de los hijos (Wiersma, 1994). El rol de “buena esposa/madre” es la principal fuente de estrés de las mujeres (Barnett y Baruch, 1987). Las mujeres, sobre todo en determinados momentos de su vida laboral, experimentan sentimientos encontrados respecto a cuales son sus objetivos y tareas prioritarias en la vida: el cuidado de los hijos o el desarrollo profesional. Ante tal dilema, algunas mujeres optan por abandonar su carrera hasta ver cumplidas sus obligaciones familiares, otras renuncian completamente a la opción familiar y, la mayoría, intenta simultanear ambos roles a pesar de las consecuencias adversas que pudieran surgir (Osca y López-Sáez, 1994). Los hombres, sin embargo, no se enfrentan nunca a este dilema. Papanek (1973) utiliza el término de *carreras de dos personas* para designar situaciones en las que las mujeres tienen una serie de actividades relacionadas con la carrera de su pareja pero sin recibir reconocimiento o compensación especial alguna.

Muy relacionado con lo anterior, se sitúa el problema que nace del establecimiento de competencias laborales entre los esposos en términos de estatus, promociones, sueldo, etc. Dado que la educación tradicional situaba al varón como proveedor de ingresos económicos, cuando es la mujer la que resulta laboralmente mejor considerada, aumenta el estrés de la pareja. En este punto, sobrevienen sentimientos de culpabilidad en ellas por progresar más rápidamente que sus parejas. Esto conlleva normalmente el abandono de oportunidades laborales con el consecuente autoreproche, mientras que ellos se culpan de tener dificultades en aceptar los éxitos de sus mujeres (Sekaran, 1985). Más aún, cuando se toman medidas de *discriminación positiva* hacia el avance laboral de las mujeres, surgen en éstas sentimientos negativos (Heilman, 1994). En lugar de sentirse merecedoras del trato equitativo, niegan sus propias capacidades y atribuyen sus resultados a la acción de estas medidas de compensación. Estas trabajadoras experimentan baja autoestima (Heilman, Block y Lucas, 1990), sentimientos de incompetencia y estrés (Heilman, Lucas y Kaplow, 1990) y ansiedad (Jackson, 1989).

3.1.5. Habilidades y aptitudes

Desde la teoría de la atribución (Kelly, 1967), se constata que los hombres tienden a atribuir sus éxitos a causas internas y estables (habilidad personal) y sus fracasos a causas externas e inestables (mala suerte) mientras que dicho patrón atributivo es inverso en las mujeres. Estas diferencias se acentúan ante tareas estereotipadamente masculinas o femeninas (Parsons et al., 1982).

En conclusión, las transformaciones recientes en la familia y en el trabajo acentúan las interacciones entre ambas esferas, por lo que dejan de ser entidades aisladas o independientes. El grado en el que las experiencias vividas en un ámbito afectan al resto de los ámbitos dependerá tanto de las características de la persona como de la situación que se experimente. Determinadas variables moduladoras tales como el género (Crosby, 1987), el nivel ocupacional o la fase evolutiva del desarrollo familiar (Evans y Bartolome, 1984), sin duda aumentan o reducen las posibles experiencias de estrés y/o el conflicto interrol. Así, por ejemplo, en el estudio llevado a cabo por Greenhaus y Kopelman (1981), se constata que aunque el empleo de la esposa no influya en el nivel de conflicto, sí lo hace el hecho de que dicho empleo fuera en el ámbito directivo o profesional o al convivir con hijos pequeños.

3.2. PROCESOS RELACIONADOS CON EL ROL

Los roles determinan y orientan directamente la conducta de las personas al tiempo que sirven de transmisores de la cultura predominante. Desde la *teoría general de roles*, la organización laboral y familiar se entiende y analiza como formada por un conjunto de roles más o menos definidos e interrelacionados unos con otros (Weinert, 1985). Lo normal es que un individuo represente simultáneamente estos roles de forma que podamos ser director/a de una sucursal bancaria y, al mismo tiempo, pareja, padre/madre, representante de una

asociación benéfica o secretario/a de un club deportivo. En este sentido, Super (1980, 1986) define la vida de un individuo como la combinación y secuencia de carreras desempeñadas siendo la actividad laboral tan sólo una de ellas. Estas carreras se pueden producir simultáneamente y conllevan el desempeño de roles incompatibles o complementarios.

Existe abundante literatura científica que sugiere que los estresores laborales crónicos influyen en la familia cuando causan sentimientos de sobre carga o conflicto entre roles laborales y familiares. Hughes, Galinsky y Morris (1992) encontraron que la asociación entre estresores crónicos en el trabajo y la tensión marital estaba mediada por la percepción del trabajador de interferencias trabajo-familia.

Las siguientes páginas analizan los cauces a través de los cuales el desempeño de determinados roles origina conflictos entre los ámbitos familiares y laborales.

3.2.1. Acumulación de roles

Una serie de investigaciones pretende clarificar el impacto que el número de roles ejerce en las relaciones trabajo-familia. Según se hipotetiza, cuando un individuo desempeña múltiples roles tales como el de trabajador, esposo y padre experimenta más estrés que aquel otro que ocupa un número más reducido, ya que cada uno de ellos le demanda tiempo, energía y compromiso que se poseen de forma limitada (Barnett, 1997, Shelton, 1992; Thoits, 1987). Esta hipótesis se concreta en la *teoría del deterioro* según la cual la realización de múltiples trabajos incrementa el estrés y lleva al agotamiento y la frustración (Crosby, 1982). Por otra parte, otros estudios señalan, desde la *teoría de la compensación*, que la acumulación de roles produce más satisfacción, aumento de la autoestima y bienestar psicológico (Thoits, 1983). Según Barnett (1993), el individuo aumenta sus oportunidades de interacción social, desarrollo personal, seguridad y autoestima. Igualmente, Sieber (1974) ha señalado que ocupar diversos roles trae consigo más consecuencias positivas que negativas.

Una salida al respecto nos la proporcionan Campbell y colaboradores (1994) quienes afirman que la sobrecarga de rol no depende tanto del número de roles desempeñados al unísono sino de la naturaleza y la calidad de las experiencias vividas en cada rol (Barnett y Baruch, 1985; Wiersma y Van der Berg, 1991).

El estudio de esta problemática está obteniendo diferentes resultados según el género de los sujetos estudiados. De esta manera, mientras que las quejas de los varones se dirigen a tener excesivas obligaciones (sobrecarga de rol), en las mujeres hay más probabilidades de informar de incompatibilidades de obligaciones (acumulación y/o conflicto de roles). Según Gutek, Repetti y Silver (1988), esto indica que las demandas laborales y familiares se producen en ellos de *forma secuencial* y en ellas, *simultáneamente*. Estos autores afirman que la investigación sobre acumulación de roles está en sus inicios y es necesario abordar planteamientos más complejos que, desde posturas contingentes, se describan las condiciones bajo las cuales la acumulación de roles produce efectos negativos y positivos.

3.2.2. Sobrecarga de roles

Según Kelly y Voydanoff (1985), nos encontramos ante una situación de sobrecarga de rol cuando las demandas prescritas por los diferentes roles a realizar son demasiado elevadas en tiempo y energía requeridas para poder desempeñarlas adecuada y confortablemente. En este caso, la sobrecarga de rol nos plantea las relaciones trabajo-familia como acumulación de las demandas de uno y otro rol resultando en su conjunto excesivo para la persona y por ende, compitiendo por los recursos escasos de los que dispone (tiempo, energía, espacio...). La importancia de estudiar la sobrecarga de rol se debe a que restringe la vida social, las amistades y los lazos familiares, es decir, se disminuye el apoyo social siendo éste un eficaz minimizador del estrés sociolaboral. No en vano, se ha constatado que la sobrecarga de rol genera sentimientos de insatisfacción y *burnout* (Bacharach, Bamberger y Conley, 1991).

De esta manera, una fuente de estrés para las madres trabajadoras es la sobrecarga producida por acumulación de obligaciones familiares y laborales y por conflicto entre ambos (Jick y Mitz, 1985). Desde esta óptica, las mujeres parecen haber quedado atrapadas en dos mundos: el laboral y el que llevan a cabo en los hogares, hecho que ha llevado a Hochschild (1989) a denominar esta segunda situación como "el segundo turno".

3.2.3. Conflicto interrol familia-trabajo

La definición más referenciada en la literatura de conflicto entre ámbitos corresponde a la propuesta por Khan, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal (1964). Estos autores lo definen como una forma de conflicto interrol en el que las presiones de rol procedentes de los ámbitos laboral y familiar son, de alguna manera, mutuamente incompatibles. El concepto de presiones incompatibles normalmente alude a conductas que no pueden satisfacerse parcial o totalmente en ambas esferas humanas porque son muy distintas entre sí. Esta definición nada tiene que ver con la anteriores descripciones de conflicto nacidas de la distribución de recursos escasos (tiempo, energía...).

3.3. PROCESOS DE GENERALIZACION DE ESTRÉS TRABAJO-FAMILIA

Los procesos de estrés trabajo-familia tienen lugar cuando determinadas experiencias y cambios afectivos producidos en el ámbito laboral desbordan este ámbito y alcanzan el ámbito familiar. El estrés laboral ha recibido más atención por parte de los investigadores sobre trabajo-familia que ninguna otra condición laboral. Los estresores laborales aluden a condiciones laborales que agotan los recursos individuales de carácter psicológico, emocional o físico. La literatura se basa en afirmar la idea de que cualquier efecto que el estrés laboral produce en el funcionamiento psicológico, e incluso fisiológico, del trabajador influirá finalmente en su conducta en casa.

El traspaso de emociones y tensiones acontece tanto con sentimientos positivos como negativo. La revisión de Evans y Bartolome (1984) muestra que en la práctica es más común el desbordamiento procedente del trabajo sobre la familia que a la inversa. La investigación predominante en este punto se ha centrado en el estudio del estrés derivado de tener que hacer frente a las demandas laborales y familiares. La necesidad de atender estas demandas podría generar estrés en los ámbitos según dos procesos diferenciados de *contagio o generalización de estrés* (Piotrkowski, 1979):

- (1) un proceso intrapersonal de desbordamiento de estrés (*stress spillover*) en el que las experiencias vividas por un individuo en un determinado ámbito se arrastrarían al otro;
- (2) el traspaso de estrés (*stress crossover*) o forma de contagio interpersonal en el que las experiencias vividas por un individuo en un ámbito son transmitidas a la pareja en otro ámbito afectando a su bienestar.

Existen evidencias empíricas de la aparición de estos procesos de estrés interrol (Bolter, DeLongis, Kessler y Wethington, 1984; Repetti, 1987). Las siguientes páginas tratan de identificar las fuentes de estrés laboral y familiar que posibilitan estos procesos de contagio emocional.

3.3.1. Fuentes de estrés interrol

- *Estresores del rol laboral*

Desde esta aproximación se analizan las relaciones trabajo-familia a través de los términos *conflicto de roles, sobrecarga de rol y acumulación de roles*. El conflicto, la ambigüedad y la

sobrecarga de rol normalmente tienen efectos negativos para el individuo en el ámbito en el que se producen. Se constata que los estresores del rol laboral producen síntomas de estrés tales como tensión, irritabilidad y fatiga (Ivancevich y Matteson, 1980, Brief, Schuler y Van Sell, 1981) y pueden requerir más demandas de tiempo en el ámbito del trabajo (Greenhaus et al. 1989). Se ha demostrado que el conflicto de rol provoca insatisfacción, disminución de la implicación en el trabajo y deterioro del rendimiento (Jackson y Schuler, 1985). 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. Además, en el logro de dicho desempeño, los diversos roles compiten entre sí por la distribución de recursos y energías personales ya que estas son limitadas. Así pues, los roles laborales y no-laborales no se desempeñan de forma aislada sino que se producen entre ellos interrelaciones importantes de espacio, tiempo y energía. Por ejemplo, Jackson y Malash (1982) observaron que las esposas percibían el nivel de agotamiento emocional de sus maridos producido por el trabajo y que dicho nivel correlacionaba significativa y negativamente con las experiencias de calidad de vida que ellas experimentaban.

- *Estresores del rol familiar*

La familia puede ser tanto una fuente de apoyo como de conflicto y estrés para sus miembros. Cuando los patrones establecidos en la pareja se ajustan a los requerimientos del tipo de trabajo y del estilo de vida y a las prioridades personales, es entonces cuando la familia se convierte en una ayuda (Handy, 1978). La familia puede ser también una fuente de apoyo social cuando amortigua muchos de los impactos negativos del estrés desencadenados por otros estresores.

Sin embargo, la literatura constata que en los procesos de desbordamientos, determinadas experiencias estresantes familiares pueden incidir en los procesos de estrés

laboral (Peiró, 1993). Los roles desempeñados en la familia también afectan a determinados resultados del trabajo aunque esta relación ha sido raramente investigada (Hughes, Galinsky y Morris, 1992).

En el análisis de los estresores familiares cabe diferenciar aquellos que se originan en el seno de la familia frente a aquellos otros surgidos fuera de ella (estresores extrafamiliares). A su vez, los primeros se diferencian en *eventos estresantes agudos* o aquellos que surgen bien dentro de una evolución (eventos normativos) o como acontecimientos ocasionales imprevistos, y *eventos crónicos*, aquellas situaciones presentes de la vida que son fuentes de estrés familiar (Pearlin y Turner, 1987).

1. *Eventos normativos*: ciertos eventos familiares más o menos previstos que acontecen en el ciclo de desarrollo familiar pueden percibirse, al implicar cambios, como fuentes de estrés familiar que afecten al trabajo o que incidan sobre el propio estrés laboral. Son posibles eventos normativos el inicio de la vida en pareja, la llegada de un hijo, el inicio o la finalización de la escolaridad de los hijos, la jubilación, el enviudamiento, etc. El potencial estresor de cada uno de ellos dependerá del significado y de las circunstancias en las que se producen, así como del grado de anticipación y del deseo de que dichos cambios se produzcan.

2. *Eventos ocasionales*: por lo general, los eventos estresantes ocasionales producen mayores niveles de estrés que los normativos debido a que exigen una rápida puesta en marcha de mecanismos más radicales de adaptación. De esta forma, una enfermedad grave, la muerte de un hijo, un accidente importante o un cambio de residencia familiar son posibles fuentes de estrés ocasional. El impacto estresante que

generan puede explicarse sobre la base de los esfuerzos y costes personales que supone reestructurar la vida familiar tras el evento.

3. *Eventos crónicos*: experiencias de estrés de carácter permanente pueden acontecer en el desempeño continuo de diversos roles familiares. La identificación de los estresores crónicos permite diferenciar cuatro categorías: (1) demandas referidas al desempeño de los roles y registradas según los procedimientos de la teoría del rol; (2) los conflictos interpersonales, evaluables a través de las relaciones de interdependencia e incompatibilidad entre los miembros de una familia; (3) la cautividad de rol o experiencia de estar atrapado en un rol y deseos de desempeñar otros distintos; y (4), la reestructuración de los conjuntos de rol familiares bien al nivel de estructura (ej. en el divorcio) o a nivel de relaciones (ej. formas de percibir la relación de pareja).

3.3.2. Desbordamiento de estrés

Un amplio número de teorías sobre las relaciones trabajo-familia ha centrado su atención en el conflicto generado entre demandas laborales y no-laborales y el apoyo social recibido en cada ámbito. Los modelos de CTF parecen coincidir en el hecho de que la tensión producida en un determinado ámbito podría generalizarse al otro. Barnett (1994) define el desbordamiento de estrés o *stress spillover* como 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; Leiter y Durup, 1996; Zedeck y Mosier, 1990), la mayoría de los autores entiende que se trata de un proceso emocional intrapersonal que normalmente implica sentimientos de carácter negativo (agotamiento, estrés, tensión). El proceso de *spillover* posee carácter bidireccional, esto es, se transmiten emociones bien del trabajo a la familia o bien de la familia al trabajo, aunque

Leiter y Durup (1996) encuentran apoyo empírico para indicar que la dirección más experimentada es la de trabajo-familia.

El *spillover* positivo, que según Kirchmeyer (1992) ha recibido escasa atención investigadora, supone el despliegue de satisfacción y estimulación laboral que elevan los niveles de satisfacción y energía familiar. Por el contrario, en el *spillover* negativo, 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).

Las diferencias de género en relación a las formas para gestionar diversos roles no están claras y las investigaciones suelen obviar frecuentemente variables que modulan los resultados alcanzados (ej. tipo de trabajo y nivel cultural). Anteriores estudios han generalizado la idea de que el *spillover* familia-trabajo es más frecuente en hombres que en mujeres (Bolger, DeLongis, Kessler y Wethington, 1989; Barnett, 1994). Otros estudios indican lo contrario y sitúan el *spillover* trabajo-familia más frecuentes en ellos que en ellas (Bass y Wihelm, 1995). Existen pocos estudios comparativos ya que la mayoría de las muestras utilizadas en investigaciones sobre *spillover* son muestras femeninas. No en vano, el término *spillover* ha sido frecuentemente utilizado para expresar la falta de habilidad de las madres trabajadoras para disipar las tensiones acumuladas durante el trabajo en puestos de estrés elevado. Consecuentemente, el estrés también podría fluir de la familia al ámbito laboral como resultado de la falta de habilidad de las madres trabajadoras para evitar que las responsabilidades familiares influyan sobre la jornada laboral (Eckenrode y Gore, 1990).

Finalmente, otras investigaciones se han centrado con cierto interés en describir cómo este proceso de transmisión emocional se presenta diferencialmente en parejas tradicionales y de doble ingreso. Al parecer, el *spillover* derivado del CTF resulta ser mayor en parejas de doble ingreso que en parejas tradicionales (Benin y Nienstedt, 1985; Higgins y Duxbury, 1992). 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.

3.3.3. Traspaso de estrés

Lambert (1990) ha sugerido que las teorías actuales que relacionan el ámbito del trabajo con el de la familia (eg. *spillover*), son conceptualmente incorrectas ya que se centran en el individuo como unidad de análisis (relaciones intra-individuales). Sin embargo, considerar a la pareja como unidad de análisis permite examinar los efectos emocionales que se cruzan entre los miembros y determinar cómo afecta el estrés de uno de ellos al otro.

El traspaso de estrés o *stress crossover* entre miembros que forman la pareja ha recibido poca atención científica (Jones y Fletcher, 1993). La mayor parte de los estudios proviene de Greenhaus y seguidores (1989) quienes afirman que la implicación en el trabajo de uno de los individuos puede afectar al otro. Los resultados más actuales al respecto (Larson y Almeida, 2000) indican que las emociones negativas pueden crear reacciones de distrés en cadena que se transmiten por aquellos miembros de la familia más vulnerables al estrés. Estas emociones, denominadas por estos autores, “emociones de segunda mano”, pueden ser también positivas pero es una hipótesis aún sin sólidas evidencias empíricas.

Uno de los aspectos más interesantes del efecto *crossover* alude a las diferencias de género en el proceso de contagio emocional. Según hallan Jones y Fletcher (1993), las demandas laborales de los hombres inciden en la salud psicológica de sus parejas pero no ocurre a la inversa. Las trabajadoras parecen “contagiar” menos emociones que los hombres, posiblemente reflejando diferencias de poder en el seno familiar o de género referidas a la capacidad empática y receptiva (Almeida, Wethington y Chandler, 2000).

Por otro lado, las rutas identificadas en los procesos de traspaso emocional parecen seguir el orden de padres-madres-hijos (Thompson y Bolger, 2000). Estos hallazgos son, sin

embargo, contrarios a la literatura previa que mostró una relación negativa entre el estatus laboral de la mujer y el estrés laboral de su pareja (Greenhaus y Kopelman, 1981; Burke, 1988).

Una serie de investigaciones sobre el trabajo de la mujer casada pretendía clarificar las consecuencias que su trabajo puede tener para el trabajo del esposo. Algunos resultados destacan posibles consecuencias negativas tales como menor movilidad y disponibilidad para aceptar ascensos que impliquen traslados menores sentimientos de éxito en la carrera del marido y menor satisfacción laboral (Staines, 1986). Ante estos resultados, se han ofrecido varias interpretaciones relacionadas con la pérdida del varón de su relevancia en el rol de proveedor económico y de su estatus familiar, problemas con la carga del trabajo en la casa, etc.

4. ESTADO ACTUAL DE LA INVESTIGACION SOBRE CONFLICTO INTERROL

4.1. Introducción

En la literatura especializada existen escasos intentos de integrar las diversas teorías específicas sobre CTF en teorías o modelos generales (Kelley y Streeter, 1992). La dificultad de tal propósito viene dada porque el CTF fuerza a considerar múltiples campos temáticos procedentes bien del ámbito laboral (ej. estrés ocupacional, conflictos de rol, socialización laboral) o bien del familiar (ej. teoría del desarrollo familiar, teoría del conflicto...). Al analizar los distintos planteamientos teóricos en el estudio de la familia y el trabajo, se pueden identificar varios ejes epistemológicos históricos comunes a ambos.

En las primeras aproximaciones, aparecen postulados de la *teoría general de rol* que ayudan a explicar, bajo aproximaciones más microsociológicas, que tanto en el trabajo (Khan et al., 1964) como en la familia (Waller y Hill, 1951), existen actores sociales que representan determinadas funciones y expectativas sociales a través de las cuales se establecen relaciones de poder, y que se mantienen o se modifican por medio del intercambio de determinados recursos. En un segundo abordaje, los autores apoyan sus propuestas en la aplicación de la *teoría sistémica*, tanto de las organizaciones (Katz y Khan, 1966) como de la familia (Parsons, 1966). En este sentido, se afirma que ambas entidades son sistemas en interacción constante y mutua con su medio circundante. En sus procesos de adaptación, se encontrarían los intentos por distribuir diferencial y racionalmente los recursos que se utilizan para desempeñar las funciones y expectativas asociadas a cada ámbito.

Finalmente, el denominado *construccionismo social*, perspectiva que recoge aportaciones del interaccionismo simbólico (Mead, 1938; Blumer, 1962), analiza el ámbito laboral (Morgan, 1986; Czarniawska-Joerges, 1992) y familiar (Gergen, 1989) como un conjunto de experiencias y significados social e intencionalmente elaborados.

La teoría general del rol ha sido la teoría que más confianza ha dado a los investigadores del conflicto interrol (Grandey y Cropanzano, 1999). Esta teoría, defiende que la experiencia de conflicto o ambigüedad nacida en el desempeño de un determinado rol genera un estado de insatisfacción o estrés en el individuo (conflicto intrarol). La teoría predice que desempeñar múltiples roles va a dificultar la ejecución de cada uno de ellos debido a las demandas de tiempo, energías o a la realización de conductas incompatibles (Greenhaus y Beutell, 1986). Esta idea queda expresada en la *teoría del deterioro* (Crosby, 1982) – opuesta a la *teoría de la compensación*– que identifica el conflicto interrol como la imposibilidad de llevar a cabo numerosos roles al unísono dado que sus demandas generarían siempre mayores niveles de estrés y tensión de los humanamente soportables. En relación con las

demandas temporales de los roles a desempeñar, la *teoría racional de las organizaciones* ya defendía que la cantidad de conflicto interrol percibida es directamente proporcional al número de horas que se incrementaban en alguna de las esferas familiar y/o laboral. Esta visión teórica también se recoge en el *paradigma de privación* (Barling, 1990) que afirma que cuanto más ausentes estemos de un determinado ámbito mayor será la influencia que sobre dicho ámbito ejercen otros más desarrollados.

Estas aproximaciones, que establecen relaciones cuantitativas entre las variables consideradas, prestan escasa atención a los roles familiares y tampoco identifica variables moduladoras que minimicen las relaciones entre variables (Jackson y Shuler, 1985). Más aún, algunas investigaciones sólo han encontrado relaciones débiles e inconsistentes entre la combinación de roles y la percepción de estrés y salud emocional (Penning, 1998), lo que de hecho resulta inconsistente con los postulados básicos de las teorías indicadas.

Nuevas tendencias de carácter cualitativo han surgido en la investigación sobre conflicto trabajo-familia. Se empieza a valorar el significado subjetivo del empleo, la naturaleza de las experiencias vividas en diversos ámbitos y su impacto sobre la calidad de vida percibida (Bronfenbrenner y Crouter, 1982). Por ejemplo, no se trata tanto de analizar el número de horas dedicadas al trabajo sino cómo se viven dichas horas y su impacto diferencial sobre la pareja/familia. Las diversas propuestas cualitativas se han movido en el *paradigma del estrés interrol* siendo la teoría del desbordamiento de estrés (*stress spillover*) uno de los modelos conceptuales más analizados.

La *hipótesis del desbordamiento* (Zedeck y Mosier, 1990) establece que determinadas experiencias ocasionadas en un ámbito podrían manifestarse en otro. Por ejemplo, las alegrías vividas en la familia podrían desbordarse y generar alegrías en el trabajo. Paralelamente, se manejan otras dos teorías en las relaciones trabajo-familia: la teoría de la segmentación y la teoría de la compensación (Wright, Bennett y Dun, 1999).

La *teoría de segmentación* o de los mundos separados defiende que no existe relación de interdependencia entre los ámbitos, por lo que las experiencias vividas en la familia se mantienen separadas de las experimentadas en el trabajo y viceversa. Al parecer, los miembros familiares compartimentalizan las diferentes esferas de sus vidas como mecanismo de afrontamiento y así minimizar el estrés derivado de la acumulación de roles. Ambas teorías han recibido cierto apoyo empírico (Greenhaus y Parasuraman, 1986).

Por su parte, 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. Es decir, se defiende un efecto interactivo (no de contagio) entre ambas esferas. Herbert (1987), estudiando las relaciones entre trabajo y ocio, encuentra apoyo empírico para la idea de una compensación positiva entre los ámbitos. Sin embargo, la investigación de Wright, Bennett y Dun (1999), obtiene apoyo parcial para la teoría del desbordamiento al trabajar con variables de satisfacción. Según Kelley y Streeter (1992) la teoría *spillover* debe ser integrada en modelos comprensivos que guíen la investigación sobre conflictos trabajo-familia.

4.2. Modelos sobre conflicto interrol

Para la elaboración de los modelos sobre conflicto trabajo-familia, los investigadores recomiendan no olvidar tres condicionantes fundamentales:

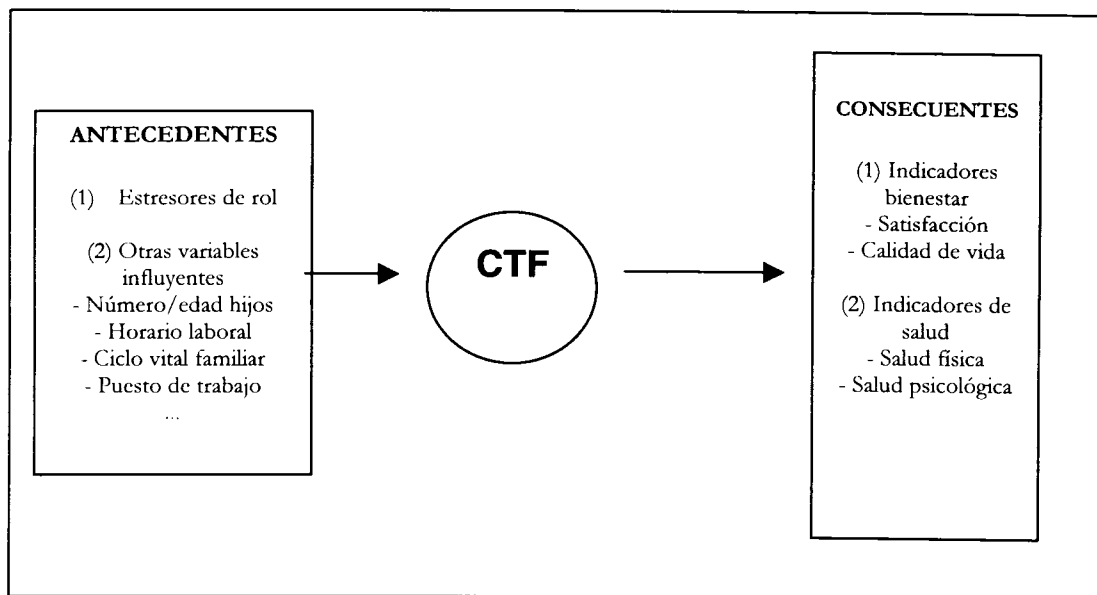
- (1) incluir en el modelo fuentes de estrés derivadas tanto del trabajo como de la familia (Burke, 1989; Kopellman et al., 1983; Voydanoff, 1988b);

- (2) medir ambas direcciones de conflicto interrol, es decir, considerar su naturaleza bidireccional (Frone, Russel y Cooper, 1992; Gutek, Searle y Klepa, 1991; Netemeyer, Boles y McMurrrian, 1996);
- (3) considerar un número elevado de resultados o consecuencias del fenómeno estudiado (Frone, Russel y Cooper, 1992).

Las investigaciones sobre CTF se están centrado actualmente en dos líneas fundamentales de estudio (Adams, King y King, 1996). Por un lado, tratan de analizar las posibles consecuencias que el estrés producido entre los dos ámbitos ejerce sobre la salud física y psicológica del trabajador, y por el otro, los efectos positivos y mediadores del apoyo social en el CTF.

En relación con la primera línea investigadora, la mayoría de los estudios recientes presentan modelos teóricos que tratan de determinar los antecedentes y consecuentes del CTF (Cuadro 5). Los antecedentes se refieren a experiencias negativas en el ámbito laboral o familiar, usualmente conceptualizadas como estresores de rol (Grandey y Cropanzano, 1999; Parasunaman, Greenhaus y Granrose, 1992). Otras variables menos dinámicas, tales como el número de horas de trabajo, la situación familiar y laboral, número y edad de los hijos (Eagle, Miles, Icenogle, 1997), etc., han sido también analizadas como precursoras del CTF. Por su parte, las variables consecuentes del CTF más habituales corresponden a determinados indicadores de bienestar tales como la satisfacción y de la calidad de vida, bien laborales o familiares (Burke, 1988; Bacharach et al., 1991; Thomas y Ganster, 1995).

Con esta estructura relacional de variables generadoras y consecuentes del CTF se han elaborado numerosos modelos tales como el de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983), el modelo de estrés trabajo-no trabajo de Greenhaus y Parasuraman (1986), el de Adams, King y King (1996), el de Higgins y Duxbury (1992) y Duxbury, Higgins y Lee (1994), aquel propuesto por Hammer, Allen y Gribbsy (1997) o el modelo aditivo de Rice, McFarlin, Hunt y Near (1985). La mayoría de estos modelos muestran que el CTF se relaciona con estresores laborales mientras que el CFT se relaciona con estresores familiares. Sin embargo, estas asociaciones no parecen ser inmutables. Por ejemplo, Aryee, Luk, Leung y Lo (1999) encontraron que la sobrecarga laboral afectaba tanto al CTF como al CFT.



Cuadro 5. Modelo general de conflicto trabajo-familia. (elaboración propia).

En cuanto a las variables consecuentes, se sabe que determinadas experiencias subjetivas de estrés en el trabajo parecen asociarse consistentemente con resultados empobrecidos tanto en el ámbito laboral como en el familiar (Burke, 1988; Greenhaus y

Beutel, 1985; Kopelman, Greenhaus y Connolly, 1983; Parasuraman, Greenhaus y Granrose, 1992).

Aryee y colaboradores (1999) encuentran apoyo para un efecto de *spillover* familia-trabajo (el CFT relacionado con la satisfacción laboral), pero no a la inversa. Este efecto es confirmado por Saxena, Ansari y Shankar (1999) en una muestra de trabajadoras, y por Ernst-Kossek y Ozeki (1998), al indicar que todas las formas de dirección del conflicto interrol se relacionan (inversamente) con la satisfacción laboral y general.

Grandey y Cropanzano (1999) encuentran datos contrarios a estos y que parecen apoyar la teoría de la segmentación. Según sus resultados, el conflicto interrol afectaba exclusivamente a variables de salida del ámbito en el que partían. Frone, Yardley y Markel (1997), estudiando el apoyo social entre ámbitos, hallaron similares resultados al indicar que cada fuente de apoyo (laboral y familiar) influye sólo en el ámbito en el que se presta.

Las variaciones halladas entre autores podrían deberse a la elección y definición realizada de las variables y/o a las escalas de medida utilizadas. Además, los efectos de las variables son difíciles de aislar ya que se relacionan de forma circular. Por ejemplo, Wiley (1987) encontró que el conflicto entre roles familiares y laborales se asocia negativamente con medidas de satisfacción pero, al mismo tiempo, se relacionaba positivamente con el compromiso y la dedicación laboral. Estos últimos efectos son recursos que podrían actuar eficazmente en la reducción de interferencias entre ámbitos.

4.3. Propuesta de modelo sistémico trabajo-familia

Un número elevado de investigadores suelen destacar el papel que, en la génesis de conflicto interrol, juega la percepción del trabajador del control y los recursos disponibles para afrontar el desempeño de roles diversos (Kinnunen, Gerris y Vermulst, 1998). Uno de los modelos generales sobre CTF que maneja el concepto de recurso controlado, es el *Modelo*

de *Conservación de Recursos (COR)*, basado en la *teoría de conservación de recursos* de Hobfoll (1989). El modelo defiende que los individuos buscan adquirir y mantener una serie de recursos. El estrés sería una respuesta al medio ambiente en el que se percibe una posible pérdida de recursos. Los recursos identificados por el modelo incluyen condiciones, características personales y energías.

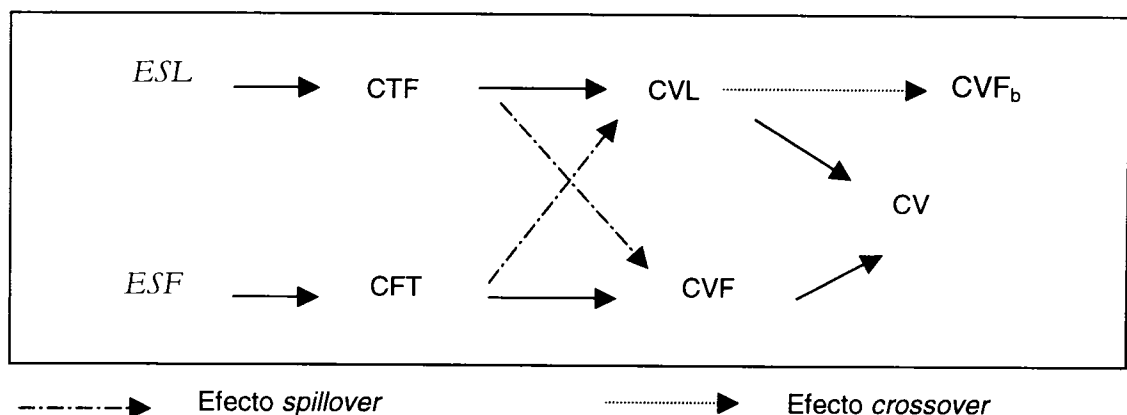
- Las *condiciones* se refieren a estados deseados y valorados por el individuo tales como el status marital.
- Las *características personales*, como por ejemplo, la autoestima, son recursos que protegen contra el estrés.
- Las *energías* incluyen recursos como el tiempo, el dinero o el conocimiento, y que permiten alcanzar otros recursos.

El modelo COR explica el estrés intra e interrol (Grandey y Cropanzano, 1999). Por ejemplo, los trabajadores que experimentan estrés laboral pueden pensar que no pueden satisfacer sus demandas de rol por lo que están obligados a invertir sus recursos en su desempeño con el fin de no perder estatus laboral. Por otra parte, el conflicto interrol genera estrés porque los recursos se agotan a la hora de satisfacer ambos roles (laboral y familiar).

La literatura indica que los estresores de rol familiares y laborales generan sentimientos de insatisfacción y minimizan la calidad de vida de los individuos ya que estos experimentan un desequilibrio en el desempeño eficaz demandado por cada rol. Según la teoría de la conservación de recursos, cuanto más conflicto es experimentado por un individuo en un determinado rol, menos recursos personales posee para poder desempeñar otros roles en otros ámbitos. El individuo, en el desempeño de un rol, percibe que no puede satisfacer los roles en los que está inmerso – conflicto interrol – generando en él respuestas

de tensión y estrés. El concepto de agotamiento de recursos (*resource drain*) se define como un proceso de naturaleza negativa en el que la vigilancia y movilización de recursos individuales requeridos para afrontar estresores en el trabajo o la familia puede dejarlos en estado de agotamiento a la hora de enfrentarse a estresores del otro ámbito. Trabajadores con habilidades de autocontrol para desempeñar múltiples roles y con apoyo social de la pareja, muestran pues menores niveles de estrés interrol. Algunas investigaciones recientes han confirmado el papel mediador de estas variables (Rosenbaum y Cohen, 1999). El siguiente esquema (Cuadro 6) reproduce el modelo sistémico de trabajo-familia defendido en la presente investigación y que surge de la consideración de este modelo COR.

El modelo COR también explica la relación entre saliencia laboral y el CTF hallada empíricamente en diversas investigaciones (Froce y Rice, 1987; Greenhaus et al., 1989; Adams, King y King, 1996; Martínez-Pérez y Osca, 2000a). Así, las personas con elevada implicación psicológica en el desempeño de su rol laboral podrían estar más preocupadas y dedicadas a su trabajo y, consecuentemente, destinar una cantidad excesiva de energía al rol laboral a expensas del familiar todo lo cual revertir en mayores niveles percibidos de CTF (Hammer, Allen y Grigsby, 1997).



Cuadro 6. Modelo sistémico de conflicto interrol trabajo-familia

(ESL= estresores laborales; ESF= estresores familiares; CTF/CFT= conflicto trabajo-familia/familia-trabajo; CV/CVL/CVF= calidad de vida/laboral/familiar; CVF_b= calidad de vida familiar del cónyuge)

A raíz de lo expuesto anteriormente, y bajo la aproximación sistémica interpretativa (Gracia y Musitu, 2000), la presente investigación pretende constatar y describir las relaciones entre el trabajo y la familia bajo los supuestos implícitos en el *modelo conservación de recursos* (COR). En concreto, se pretende constatar la existencia de efectos de generalización de estrés bien intrapersonal (*spillover*) o interpersonal (*crossover*) entre los ámbitos de la familia y el trabajo. Las hipótesis de trabajo que se plantean pretenden verificar las relaciones descritas en el modelo sistémico de conflicto interrol.

Al cierre de nuestra última revisión bibliográfica, tan solo dos artículos de reciente aparición relacionados con el conflicto trabajo-familia fueron realizados en nuestro contexto sociocultural (*véase* Martínez Pérez y Osca, 2000b; Meseguer De Pedro, Soler Sánchez y García Izquierdo, 2000). El presente trabajo pretende iniciar los esfuerzos para dar respuesta a al vacío investigador en nuestro país sobre las relaciones, cada vez más estrechas, entre el trabajo y la familia.

Llevadera es la labor cuando muchos comparten la fatiga

Homero (800-700 a.c.)

PARTE PRACTICA

5. OBJETIVOS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACION

Del marco teórico expuesto con anterioridad se deriva la formulación del problema investigado así como los objetivos del presente estudio. Nos hemos planteado cuatro objetivos generales estrechamente relacionados y nunca satisfechos en solitario dado que una de las variables con la que trabajamos (CFT/CTF) está situada tanto en el mesosistema (*spillover*) como en el exosistema (*crossover*) de las personas. Estos cuatro objetivos generales los hemos concretado en diez objetivos específicos.

Así, en el **PRIMER OBJETIVO GENERAL** vamos a definir y describir una tipología familiar formada por parejas de doble ingreso (PDI) para la muestra obtenida en nuestro contexto cultural. Para la consecución de este objetivo general nos hemos planteado los siguientes objetivos específicos:

- Elaborar una clasificación de las PDI considerando la inclinación o identificación de ambos miembros familiares con cada uno de los ámbitos familiar *versus* laboral.
- Describir cada PDI en función de las variables sociodemográficas registradas y prestando especial atención a las diferencias de género.

Definición de la/s variable/s del objetivo general 1

- *Saliencia Laboral (SL)*: definida como una función de la implicación laboral y la prioridad en la carrera de uno (Greenhaus et al, 1989). Expresa la evaluación subjetiva que hace el trabajador de su grado de identificación con su trabajo así como la importancia relativa de

éste para su autoconcepto y autoestima. Se operativiza mediante la puntuación obtenida en la escala desarrollada por Lobel y St. Clair (1992).

- *Saliencia Familiar (SF)*: Yogev y Brett (1985) definen esta variable como el grado en el que el sujeto se identifica con la familia y ésta contribuye a la definición de su autoconcepto y autoestima. Para su medición se utilizará la misma escala que en la variable SL.

En el **SEGUNDO OBJETIVO GENERAL**, nos proponemos constatar la naturaleza bidireccional y el origen de los conflictos entre el trabajo y la familia. Un total de cuatro objetivos específicos se plantean para dar respuesta a este objetivo general.

- Analizar las diferencias y semejanzas entre los constructos CTF y CFT.
- Comparar los diversos tipos de PDI según el nivel de CTF/CFT que presenten.
- Identificar aquellas variables sociodemográficas personales (sexo, edad, estado civil, nivel de estudios), laborales (flexibilidad laboral, turnos laborales, horas de trabajo, trabajo fines de semana y viajes de trabajo) y familiares (número hijos y edades, otros familiares en casa, trabajo del cónyuge) asociadas diferencialmente a niveles de CTF/CFT (estructural).
- Buscar las relaciones existentes entre determinadas situaciones de estrés (conflicto de rol laboral y familiar) en un determinado ámbito y la percepción de CTF o CFT.

Definición de la/s variable/s del objetivo general 2

- *Estresores laborales (ESL)*: variable referida a la existencia de determinadas situaciones laborales que, por su carácter estresante, agotan recursos personales y generan desgaste emocional en el trabajador. Se operativiza a través de la *Escala de Tensión Laboral* de Kahn et al., 1964.

- *Estresores familiares (ESF)*: se refiere esta variable a determinadas laborales que por su carácter estresante agotan recursos personales y generan desgaste emocional en el trabajador. Se operativiza a través de dos medidas: (1) ítems de la *Encuesta sobre Calidad en el Empleo* (QES, de Quinn y Staines, 1979) y la lista de eventos vitales estresantes de Holmes y Rahe (1967).

- *Conflicto Trabajo-Familia (CTF)*: percepción del trabajador de que los esfuerzos para atender las demandas del ámbito laboral interfieren en los esfuerzos que demanda la familia. Operativizada a través la escala de *Conflicto Trabajo-Familia* utilizada en el estudio de Higgins y Duxbury en 1992.

- *Conflicto Familia-Trabajo (CFT)*: percepción del trabajador de que los esfuerzos para atender las demandas del ámbito familiar interfieren en los esfuerzos que demanda el trabajo. Será operativizada a través la escala de *Conflicto Trabajo-Familia* de Higgins y Duxbury en 1992 sólo que intercambiando el término “trabajo” por “familia”.

En el **TERCER OBJETIVO GENERAL** nos hemos planteado la identificación de los efectos de generalización del estrés (desbordamiento y traspaso) derivados del conflicto interrol. Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- Comprobar la existencia de relaciones de interdependencia entre el conflicto vivido por el trabajador en un ámbito y la calidad de vida percibida en el otro ámbito (efecto de desbordamiento de estrés o *spillover*).
- Comprobar los efectos de contagio interpersonal de estrés (efecto *crossover*). Concretamente, se pretende conocer la asociación del CTF sobre la calidad de vida familiar (CVF) de la pareja.

Definición de la/s variable/s del objetivo general 3

- *Calidad de vida laboral (CVL)*: constructo que evalúa el bienestar individual relacionado con el trabajo y la medida en la que las experiencias laborales son gratificantes, satisfactorias y libres de estrés u otra consecuencia personal negativa (Shamir y Salomon, 1985). Se operativiza según datos obtenidos en el cuestionario sobre evaluación organizacional (1975) del Instituto para la Investigación Social de la Universidad de Michigan.
- *Calidad de Vida Familiar (CVF)*: constructo que evalúa el bienestar individual relacionado con la familia y la medida en la que las experiencias familiares, al desempeñar el rol de

padre o madre, son gratificantes, satisfactorias y libres de estrés u otra consecuencia personal negativa (Shamir y Salomon, 1985). Se operativiza según datos obtenidos en el cuestionario sobre evaluación organizacional (1975) del Instituto para la Investigación Social de la Universidad de Michigan.

En el **CUARTO OBJETIVO GENERAL** abordamos la identificación de los consecuentes del CTF y del CFT. Los objetivos específicos para la consecución de este objetivo general son:

- Analizar la relación entre los estresores laborales (ESL) y familiares (ESF) sobre la calidad de vida laboral (CVL) y familiar (CVF) y el papel mediador del CTF/CFT.
- Determinar la asociación del CVF y del CVL entre ellos y sobre la calidad de vida (CV) en general.

Definición de la/s variables/s del objetivo general 4

- *Calidad de vida (CV)*: evaluaciones y creencias afectivas que las personas poseen de sus propias vidas, esto es, sus actitudes hacia la vida (Rice et al., 1985). Se operativiza normalmente a través de medidas de satisfacción y felicidad (Campbell, 1976; Diener, 1984). Se utilizará, en este caso, la escala de Quinn y Staines (1979) sobre satisfacción en la vida.

6. PLANTEAMIENTO DE LAS HIPOTESIS DE TRABAJO

Tras la enumeración de los objetivos de la investigación, la revisión de la literatura permite enunciar algunas hipótesis de trabajo coherentes con el *modelo sistémico de conservación de recursos* (COR) que hemos descrito anteriormente.

HIPOTESIS OBJETIVO 1: Parejas de doble ingreso

H1: Se encontrarán diferencias en la inclinación o saliencia familiar y laboral en los miembros que configurarán distintas PDI.

H2: Los trabajadores, y en especial las mujeres trabajadoras, destacarán mayoritariamente en saliencia familiar y serán los hombres los que muestren menor inclinación hacia un equilibrio entre los dos ámbitos (saliencia balanceada).

HIPOTESIS OBJETIVO 2: Conflicto interrol estructural

H3: El CTF y el CFT mostrarán valores significativamente distintos y no relacionados.

H4: Las parejas *acomodadas* y *aliadas* mostrarán menores niveles de CTF/CFT que las parejas *acróbatas* y *adversarias*.

H5a: El CTF se relacionará significativamente con variables estructurales laborales (puesto de trabajo, experiencia laboral, días / horas semanales de trabajo, nivel de formación, distancia al trabajo, frecuencia de viajes laborales, flexibilidad laboral, turnos de trabajo, trabajo los fines de semana, tipo de contrato laboral y opciones de promoción).

H5b: El perfil del trabajador con mayor CTF será un padre joven, sin vínculo matrimonial religioso, con hijos pequeños (0-3 años) que trabaja lejos de su casa, con contrato a tiempo parcial, sin opciones de promoción, sin horario flexible, en turnos laborales, y un elevado número de horas a la semana (más de 35-40 horas).

H6a: Consecuentemente, el CFT correlacionará significativamente con variables estructurales familiares (número y edad de hijos, estado civil, años de convivencia, horas de trabajo/opciones de promoción del cónyuge y otras cargas familiares en casa).

H6b: El perfil del trabajador con mayor CFT será una madre joven sin vínculo matrimonial religioso, con hijos pequeños (0-3 años) que trabaja lejos de su casa, con contrato a tiempo parcial, sin opciones de promoción ni horario flexible, en turnos laborales y un elevado número de horas a la semana (más de 35-40 horas).

H7a: El conflicto de rol laboral se relacionará con el CTF pero no con el CFT.

H7b: Los estresores de rol familiar (eventos vitales estresantes y conflicto de rol familiar) se relacionarán significativamente con el CFT pero no con el CTF.

HIPOTESIS OBJETIVO 3: Efectos de generalización del estrés de rol

H8a: Considerando los niveles de CFT, el CTF se relacionará negativamente con la CVF (efecto de desbordamiento de estrés trabajo-familia).

H8b: Considerando los niveles de CTF, el CTF se relacionará negativamente con la CVL (efecto de desbordamiento de estrés familia-trabajo).

H9: El CTF del trabajador se relacionará negativamente con la CVF de su cónyuge habiendo considerado el nivel de CTF de este último (efecto de traspaso de estrés).

HIPOTESIS OBJETIVO 4: Relación entre conflicto interrol y la calidad de vida

H10a: Los estresores de rol laboral (ESL) se relacionarán negativamente con la CVL pero no con la CVF.

H10b: Los estresores de rol familiar (ESF) se relacionarán negativamente con la CVF y no con la CVL.

H11: La CVL y la CVF estarán estrechamente relacionadas con la CV general del trabajador.

7. METODOLOGIA

7.1. Población

La población objeto de estudio corresponde a parejas de doble ingreso (PDI). Se considera PDI a dos individuos adultos heterosexuales que trabajan al menos 20 horas semanales y conviven en una residencia común sin o con hijos menores de edad. Estos criterios coinciden con la mayoría de estudios sobre CTF y PDI (Greenhaus et al., 1989).

Los datos de la presente investigación fueron recogidos en el Hospital Duque del Infantado situado en Sevilla capital. La razón de acudir a una organización sanitaria parte de dos razones fundamentales: (1) la presencia de una amplia población laboral femenina en los trabajadores del ámbito sanitario; y (2), la propia naturaleza estresante de los puestos sanitarios (turnos laborales, trabajos los fines de semana, etc.) lo que facilitaría la constatación de los fenómenos que se estudian.

Por determinados procesos de socialización, las mujeres en determinados momentos de su vida laboral, experimentan sentimientos encontrados respecto a cuales son sus objetivos y tareas prioritarias en la vida: el cuidado de los hijos / hogar o su propio desarrollo profesional. Dado que la sociedad tradicionalmente ubica a los varones la responsabilidad de “traer el pan a casa” y siendo el trabajo un ámbito socialmente más valorado que el familiar, son aquellas las que más CTF parecen experimentar (Burke y McKeen, 1988; Wiersma, 1994). EL CTF está muy extendido en los trabajadores del ámbito sanitario ya que, al tratarse de carreras “típicamente” femeninas (Osca y López-Saéz, 1994), la presencia de personal femenino es elevada (diplomados en enfermería, auxiliares de enfermería, psicólogas, trabajadoras sociales).

Por otro lado, promover la salud, prevenir la enfermedad, curarla, rehabilitarla, son tareas que producen satisfacciones pero, al mismo tiempo, son fuente de numerosos

problemas y tensiones en el personal sanitario (Rodríguez Marín, 1995). Debido a la alta tensión laboral a la que se ven sometidos, los profesionales de la salud tienen, paradójicamente, una alta tasa de problemas de salud y conductas insalubres (Cartwright, 1979). El efecto negativo del estrés en el personal sanitario ya fue reconocido por el mismo Seyle en 1975. Aún hoy se confirma que el desempeño en estos puestos se asocia a menudo con niveles considerables de estrés que convergen en cuadros crónicos de depresión y ansiedad cuyo impacto resulta devastador tanto en lo personal como en lo profesional (Weinberg y Creed, 2000).

Por todo lo expuesto, analizar el CTF en profesionales sanitarios y, concretamente, en mujeres trabajadoras permitirá aumentar la *validex interna* de la investigación ya que, al ser un grupo profesional en riesgo existe una alta probabilidad de observar los fenómenos estudiados.

7.2. Muestra

Los datos para la presente investigación se obtuvieron de una muestra no aleatoria y voluntaria de 106 trabajadores y trabajadoras que convivían en pareja. De dicha muestra, un total de 53 trabajadores (de 177 que forman la actual plantilla) eran profesionales sanitarios del Hospital Duque del Infantado (*ver* Anexo nº2) y estaba constituida por 21 asistentes técnicos sanitarios (ATS) (39,6%), 22 auxiliares de enfermería (41,5%) y 10 técnicos de laboratorio o afines (18,9%).

Todos los participantes cumplían los criterios establecidos para poder participar en la investigación. De media, los sujetos tenían una edad de 36,8 años ($S= 5,98$) años, trabajaba un total de 37,31 horas ($S= 6,30$) distribuidas en 5 días semanales, y contaban con una experiencia laboral de 12,96 años ($S= 6,16$) años. En relación con el nivel formal educativo, 39,6% de los sujetos poseía título de Bachiller/BUP/FP2, 47,2% contaba con formación

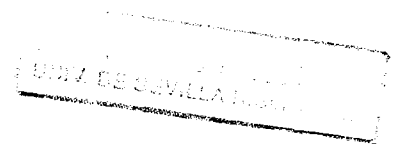
universitaria de 3 años y 11,3% tenía al menos el grado de licenciatura. El 66% de la muestra eran mujeres trabajadoras, frente al 34% de varones. Llevaban conviviendo en pareja 10,7 años de media ($S= 6,87$), bien como unión matrimonial (67,9%), civil (17%) o como pareja de hecho (15%). El porcentaje de parejas sin hijos fue del 30,2%. Los demás sujetos procedían de familias con un hijo (17%), dos (43,2%), tres (7,6%) y cuatro hijos (1,9%). De estas familias, el 42,4% de los hijos se encontraba en la etapa de adolescencia, frente a un 27,3% de hijos en edad escolar e igual porcentaje para hijos menores de 5 años o preescolares.

7.3. Instrumentos de medida

Para la recogida de datos de las variables incluidas en la investigación, se empleó un cuadernillo de medidas en formato A3 con 5 páginas (ver Anexo nº3). En dicho cuadernillo se registraban, en primer lugar, las variables sociodemográficas: sexo, edad, estado civil, años convivencia, nivel de estudios, denominación de su puesto de trabajo, nivel del puesto en la empresa, área funcional o departamento, experiencia laboral en la profesión, tipo de contrato, número de días semanales de trabajo, horas semanales, horario de trabajo en mañanas y/o tardes, distancia de la casa al trabajo, posibilidad de horario laboral flexible, turnos de noche, necesidad de trabajar Sábados y/o Domingos, frecuencias de viajes, posibilidad de promoción laboral, coexistencia de otros trabajos remunerados y tipo de demanda laboral, trabajo de la pareja, horas semanales de trabajo de su pareja, número de hijos y edades y existencia de otros familiares en casa.

En segundo lugar, cada miembro de la pareja debía contestar detenidamente a una serie de escalas y diferenciales semánticos (ver Anexo nº3). A continuación, se describen las características, autores y propiedades científicas de cada una de ellas:

1. *Escala de Saliencia Laboral y Familiar*: escala mono-ítem, desarrollada por Lobel y St. Clair (1992), que evalúa la percepción de uno mismo respecto a su mayor o menor inclinación a la familia *versus* trabajo. Consta de 5 opciones de respuesta de naturaleza cualitativa (ej. “Me considero una persona familiar y dedicada a mi carrera pero con mayor inclinación a la familia”). La tipología sobre PDI resulta de combinar esta dimensión bipolar (saliencia laboral - saliencia familiar) en los dos miembros de la pareja, de forma que, inicialmente, resultarían $5 \times 5 = 25$ casillas teóricas.
2. *Escala de CFT /CTF*: cuestionario elaborado por Duxbury y Higgins en 1991, evalúa, a través de 16 ítems, la percepción de la interferencia del trabajo sobre la familia (CTF) y viceversa (CFT). Cada ítem puntúa en una escala tipo Likert de 5 puntos (1= nunca hasta 5= siempre). La escala CFT posee la misma estructura que la escala CTF pues surge de cambiar la palabra “trabajo” por “familia”. La escala obtuvo un *alpha* de Cronbach de 0,88 en la investigación de Higgins y Duxbury de 1992.
3. *Índice de Tensión Laboral (JRTI)*: elaborado por Kahn, Wolfe, Wuinn, Snoek y Rosenthal (1964), se utiliza para evaluar el nivel de conflicto o tensión derivado del rol laboral. Esta escala ha sido ampliamente utilizada en la investigación sobre roles y estrés ocupacional. Posee una consistencia interna de 0,80 (Higgins y Duxbury, 1992).
4. *Encuesta de Calidad del Empleo (QES)*, elaborada por Quinn y Staines en 1979 y la tabla de *Eventos Vitales Estresantes (EVE)* de Holmes y Rahe (1967): el QES posee una serie de ítems que evalúan el conflicto derivado del rol familiar a través de una escala tipo Likert de 5 puntos (1= nunca hasta 5= siempre). Por su parte, la escala EVE de Holmes y Rahe registra el número de sucesos estresantes que un individuo ha soportado en el plazo de 6



o 12 meses para calibrar su ajuste social. Cada suceso es asociado con un determinado número de unidades de estrés. Los estresores laborales (ej. problemas con el jefe o superior) junto con otros no pertinentes en esta investigación (ej. divorcio), fueron excluidos de la lista.

5. *Cuestionario de Evaluación Organizacional de Michigan (MOAQ, 1975)*: evalúa la CVL y CVF a través de dos diferenciales semánticos no-balanceados de 9 pares de adjetivos antónimos.
6. *Escala de Satisfacción en la Vida*: se trata de un diferencial semántico no-balanceado de 8 pares de adjetivos antónimos, construida por Quinn y Staines (1979).

7.4. Procedimiento

Una vez obtenido el permiso del Hospital para intervenir en la dinámica de trabajo del personal sanitario, se enviaron circulares a cada una de las divisiones hospitalarias para informar de la recogida de datos. Dicho envío estaba firmado por el investigador principal con el fin de desvincular por completo a la Dirección del Hospital y evitar miedos infundados en el personal. Así mismo, se indicó que el único propósito de la investigación era la utilidad científica y nunca fueron revelados los objetivos de la misma. Dado que las estadísticas de personal del centro no recogían ciertos datos de carácter privado (ej. orientación sexual de la pareja actual), no se pudo elaborar una lista de PDI del Hospital. Por lo tanto, todo el personal fue citado a participar voluntariamente en la investigación consistente en cumplimentar una serie de cuestionarios.

Un total de 230 cuestionarios fueron enviados en tres tandas de los cuales sólo 61 retornaron (26,5%). El porcentaje de *feedback* fue muy bajo y es que, como indica Hochschild

(1989), las parejas de doble ingreso, que experimentan elevados índices de conflicto interrol, son las que menos posibilidades temporales tienen para cumplimentar cuestionarios.

Una vez cumplimentados, los cuestionarios debían ser depositados en unos buzones elaborados para tal propósito y en el plazo máximo de una semana. Cada cuestionario iba encabezado por una serie de observaciones relativas a los requisitos de los participantes y las instrucciones para cumplimentarlos. La muestra final se obtuvo al eliminar aquellos cuestionarios incompletos, mal cumplimentados o cuyos participantes no reunían los requisitos solicitados (ej. pareja no trabajando). Todo el proceso de recogida de datos duró aproximadamente cuatro meses y medio.

8. ANALISIS DE LOS DATOS

8.1. *Fiabilidad de los instrumentos de medida*

A la fecha de realización de la presente investigación, no existían instrumentos sobre variables trabajo-familia adaptados a nuestro contexto. Como excepción, cabe mencionar la adaptación del cuestionario de “Conflicto familia-trabajo” de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983), realizada por los investigadores españoles Martínez-Pérez y Osca (*en prensa*) y aún en prensa en nuestra fase de recogida y vaciado de datos. Por consiguiente, la presente investigación ha hecho uso de una serie de cuestionarios y escalas de medida procedentes de la literatura anglosajona más actual y/o avalada. Todos los instrumentos de medida habían sido elaborados y utilizados por investigadores de habla inglesa por lo que fueron traducidos para su uso. La mayoría eran escalas con ítems gramaticalmente sencillos y libres de connotaciones culturales (frases hechas, alusiones a acontecimientos socioculturales, etc.). Previa a la contrastación de las hipótesis de trabajo, fueron calculadas las puntuaciones de consistencia interna entre ítems de cada uno de los instrumentos utilizados, haciendo uso del

coeficiente α de Cronbach. Los índices originales y los obtenidos en la presente investigación son comparados en la *Tabla 1*.

Como se aprecia en dicha tabla, todas las escalas utilizadas mostraron coeficientes α cercanos, o incluso superiores, a los obtenidos en investigaciones extranjeras. Este hecho indica que las escalas son fiables y que por lo tanto las puntuaciones que se obtengan con ellas no serán azarosas sino consistentes y precisas.

Instrumento de medida	Constructo evaluado	Items	α	
			Original	Obtenida
<i>Escala de Lobel y St. Clair (1992)</i>	Saliencia laboral / familiar	1	---	---
<i>Escala de Higgins y Duxbury (1992)</i>	CTF y CFT	16	0,88	0,89
<i>Índice de tensión laboral (1964)</i>	Conflicto de rol laboral	12	0,77	0,86
<i>Encuesta sobre calidad del empleo (1979)</i>	Conflicto de rol familiar	5	0,90	0,57
<i>Cuestionario Org. de Michigan (1975)</i>	CVL y CVF	9 y 9	0,80 y 0,92	0,65 y 0,82
<i>Escala de Quinn y Staines (1979)</i>	Calidad de vida	8	0,77	0,89
<i>Escala EVE de Holmes y Rahe (1967)</i>	Eventos vitales estresantes	22	---	---

Tabla 1. Fiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación.

Como único valor contradictorio, es necesario mencionar aquel obtenido en la escala de la *Encuesta sobre Calidad del Empleo (1979)* que obtuvo un coeficiente α de tan solo 0,57

frente al 0,90 obtenido en la escala original. Este resultado podría deberse al escaso número de ítems que forman la escala (5) y, a pesar de referirse al mismo concepto (frecuencia de las discusiones de la pareja), a la variedad temática incluida en él (hijos, trabajo, dinero,...). De cualquier manera, en la investigación se ha incluido la escala de *Eventos Vitales Estresantes* (EVE) que viene a complementar y/o corroborar los resultados que con aquella otra escala se obtengan.

8.2. *Identificación de las parejas de doble ingreso*

Las parejas de doble ingreso (PDI) fueron identificadas y clasificadas en función de la variable saliencia familiar/laboral en un intento de corroborar anteriores agrupaciones (Handy, 1978; Hall y Hall, 1980). La escala de Lobel y St. Clair (1992), que sirvió de instrumento para dicha variable, forzaba la identificación con uno o los dos ámbitos al tener que elegir sólo una opción de las cinco posibles: identificación alta o baja con la familia (opciones a y b), identificación baja o alta con trabajo (opciones d y e) e identificación con los dos ámbitos (opción c). Dado que ambos miembros de la pareja contestaban a dicha variable, ello nos permitía obtener ($5 \times 5 =$) 25 interacciones o PDI posibles. Para simplificar esta posible clasificación en una muestra pequeña, se distribuyeron las opciones de respuestas en tan sólo tres grupos con las siguientes equivalencias: (a) = a + b, (b) = c, y (c) = c + d. El número de interacciones se redujo pues a ($3 \times 3 =$) 9. Considerando la clasificación de PDI de Hall y Hall (1980), las diferentes interacciones entre respuestas fueron denominándose y contabilizándose tal y como especifica la *Tabla 2*. La distribución de los 53 trabajadores sanitarios en las diversas PDI se visualiza en la *Gráfica 2*.

Como se aprecia en dicha tabla, la mayoría de las saliencias de pareja se concentraron en el ámbito familiar en detrimento del laboral. Cerca del 40% de los encuestados forman

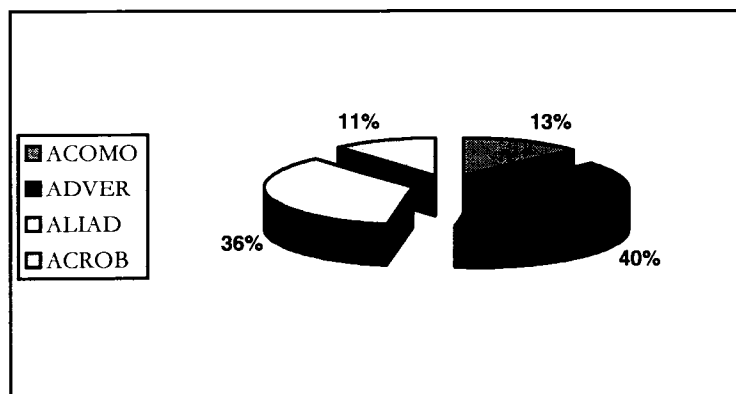
parejas *adversarias*, esto es, ambos miembros inclinados hacia uno de los dos ámbitos en detrimento del otro. De estas parejas, el 95.2% se inclinó hacia la familia, por lo que este primer grupo se encuentra muy sesgado hacia el ámbito no-laboral.

		Cónyuge		
		A	B	C
Trabajador/a	A	ADVERSARIOS (20)	ALIADOS (5)	ACOMODATICIOS (7)
	B	ALIADOS (11)	ACROBATAS (6)	ALIADOS (2)
	C	ACOMODATICIOS (0)	ALIADOS (1)	ADVERSARIOS (1)

Tabla 2. Configuración final de las parejas de doble ingreso (PDI) según saliencias individuales

(A= saliencia familiar, B= saliencia balanceada; C= saliencia laboral; entre paréntesis, frecuencias obtenidas).

Los *aliados* son el segundo tipo de PDI más numeroso con un total de 19 casos (35,8%). Son parejas que presentan también valores altos en uno de los ámbitos pero que se complementan en el rol restante. Dicho de otra manera, uno de los miembros de la pareja cede parte de su inclinación en un rol para cubrir las deficiencias de la pareja en el desempeño del otro. De nuevo el sesgo se produce hacia la familia, ya que son 16 (84,2%) frente a 3 (15,8%) las parejas que se alían para cubrir la excesiva inclinación hacia el rol familiar.



Gráfica 2. Distribución de las PDI en la muestra (frecuencias directas, N=53).

Las demás PDI corresponden a agrupaciones minoritarias de *acomodaticios* (13,2%) y de *acróbatas* (11,3%). Las primeras rememoran el esquema familiar tradicional con roles perfectamente complementarios entre los dos miembros trabajadores y, supuestamente, equilibrando las demandas de ambas esferas humanas. Las segundas, incluyen miembros familiares que pretenden atender ambos roles en equilibrio individual (saliencia balanceada). La clasificación obtenida de PDI no resulta azarosa ya que las frecuencias observadas son significativas al 99% de nivel de confianza [$\chi^2_{(53,3)}=13,94$, $p=0,003$]. Es decir, en la muestra seleccionada, se identificaron significativamente menos parejas acróbatas y acomodaticias que de otro tipo.

Un análisis más específico de las PDI resulta al considerar la distribución de las saliencias individuales en función de la variable sexo. Como se aprecia en la *Tabla 3*, las trabajadoras sanitarias se inclinaron mayoritariamente hacia el ámbito familiar (71,4%) a expensas del laboral (2,90%). Por el contrario, fueron los trabajadores de la muestra los que

parecen dedicar más esfuerzos en equilibrar ambos roles (55,5%). Los cónyuges se mantuvieron en la misma línea aunque minimizando las diferencias entre sexos.

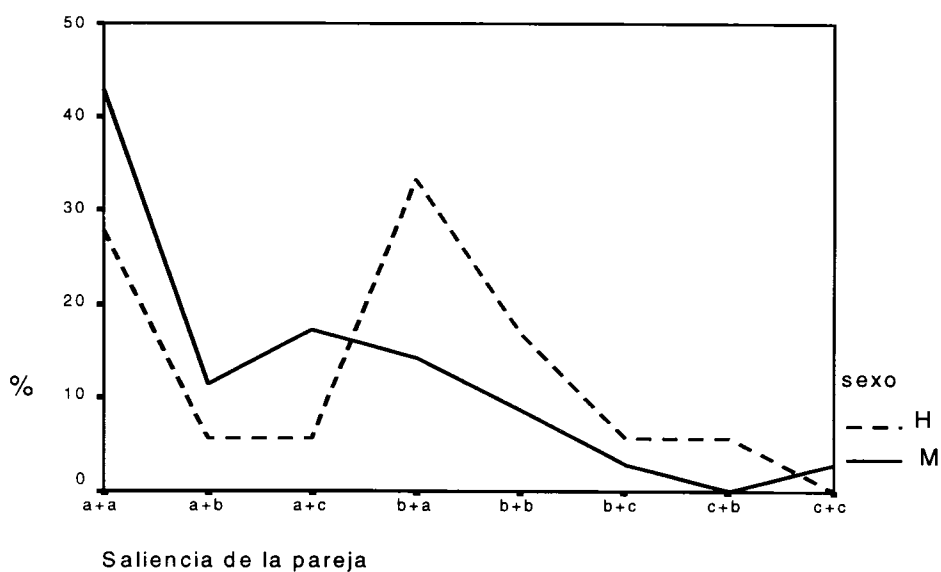
El sesgo de todas las parejas de no-balanceo hacia el ámbito familiar fue muy evidente en la muestra con cerca del 60% de los trabajadores más inclinados hacia el ámbito no-laboral. Algo más del 29% se inclinaba a mantener un equilibrio entre los dos ámbitos mientras que sólo un 11% destacó en saliencia laboral.

	Trabajador/a		Cónyuge		Ambos		
	m	h	m	h	m	h	Total
<i>A, saliencia familiar</i>	71,4	38,8	61,1	57,1	67,9	50,9	59,4
<i>B, saliencia balanceada</i>	25,7	55,5	27,7	20	26,4	32	29,2
<i>C, saliencia laboral</i>	2,9	5,55	11,1	22,8	5,66	16,9	11,28
<i>n =</i>	35	18	18	35	53	53	106

Tabla 3. Distribución de saliencias individuales según sexo (*m*= mujeres; *h*= hombres, en %).

Los porcentajes totales en saliencia indican que las discrepancias entre hombres y mujeres se producen sobre todo en saliencia laboral, en donde la inclinación de ellos (16,9%) resultó ser tres veces mayor que en ellas (5,66%). La saliencia familiar en las mujeres trabajadoras fue algo superior que en los trabajadores (68% frente a 51%). Finalmente, y en contra de lo esperado, fueron los trabajadores los que mostraron mayores inclinaciones en saliencia balanceada con un 32% frente al 26% de las trabajadoras (*Gráfica 3*).

En resumen, se han podido identificar cuatro grupos de PDI con diferencias significativas en la saliencia laboral *versus* familiar por lo que la *Hipótesis 1* quedó confirmada en la muestra seleccionada. Individualmente y por parejas, la muestra se inclinó mayoritariamente al ámbito familiar, sobre todo en el caso de las trabajadoras. Esta fuerte inclinación de las PDI hacia la familia coincide con los resultados obtenidos en las encuestas más actuales sobre valores sociales (Cantero, 1995; Prior Ruiz, 1997). Sin embargo, los trabajadores no sólo mostraron mayor saliencia laboral (como era de esperar) sino que constataron mayores intentos de balance entre ámbitos que las trabajadoras. Estos datos confirman parcialmente la *Hipótesis 2*.



Gráfica 3. Tipos de saliencia de pareja y distribución por sexos (H= hombres; M= mujeres).

Las siguientes páginas pretenden describir más detenidamente las diferencias y semejanzas entre las PDI identificadas en la muestra según variables sociodemográficas y laborales.

8.3. Análisis descriptivo de las parejas de doble ingreso

Las características descriptivas de las diversas PDI aparecen reflejadas en la *Tabla 4*. Un primer análisis permite afirmar que no existen diferencias muy dispares entre los grupos cuando se consideran las variables sociodemográficas y laborales registradas en el presente estudio. Se aprecia, por ejemplo, que la edad media del trabajador sanitario es parecida en todos los tipos de PDI aunque sí aparece algo elevada en los *aliados* (38 años) y ligeramente disminuida en los *acróbatas* (35 años). En la muestra, dicha diferencia no fue, sin embargo, estadísticamente significativa ($t=0,74$, $p=0,467$). El rango de la variable edad fue de 30 años (mín= 57, máx= 27).

	Acomodaticios	Adversarios	Aliados	Acróbatas
<i>Edad del trabajador/a</i>	36,8 (5,38)	36,19 (5,30)	38,06 (6,47)	35,4 (7,92)
<i>Años de convivencia</i>	14,5 (6,80)	10,0 (7,01)	10,68 (6,22)	8,83 (8,47)
<i>Experiencia laboral</i>	15,4 (7,23)	12,6 (5,77)	12,67 (4,89)	12,17 (9,93)
<i>Horas trabajo semanal</i>	36,5 (8,67)	38,15 (6,92)	37,7 (4,63)	34,0 (6,69)
<i>Distancia trabajo (Km.)</i>	18,0 (31,9)	6,43 (6,14)	12,0 (2,03)	38,4 (42,7)
<i>Horas trabajo cónyuge</i>	47,0 (16,81)	43,5 (15,68)	37,32 (6,13)	37,0 (2,74)
<i>n =</i>	7	21	19	6

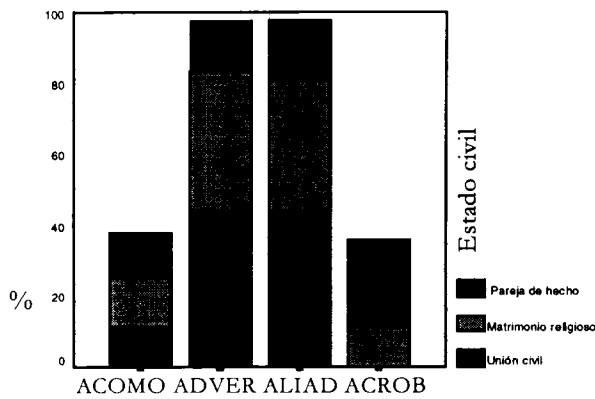
Tabla 4. Variables sociodemográficas y laborales según tipos de parejas de doble ingreso.

Por otro lado, el tiempo de convivencia de las PDI es entre 10 y 15 años, exceptuando a los *acróbatas* que diferencialmente obtienen una media de tan solo 8 años de convivencia ($t=1,35$, $p=0,202$). En cuanto a la experiencia laboral, la diferencia no significativa la establecen las parejas *acomodaticias* con 15 años de experiencia media frente a los 12 años del resto de PDI ($t=0,685$, $p=0,508$). En este tipo de parejas se produce mayor variabilidad de horas de trabajo semanal (36 horas, $S=8,67$), aunque según se obtiene, las PDI que más trabajan a la semana son las *adversarias* (38 horas) y las que menos, las *acróbatas* (34 horas). En este caso, tampoco se producen diferencias estadísticamente significativas ($t=1,321$, $p=0,221$). La distancia (en kilómetros) de la casa al trabajo parece ser una variable muy dispar entre las PDI. Las diferencias más notorias se producen en las *acróbatas* – que deben desplazarse una media de 38 km. – y las *adversarias*– con tan sólo 6 km. de distancia media -. Esta diferencia entre los dos tipos de PDI fue significativa a un nivel de confianza del 99% ($t=-3,50$, $p=0,002$).

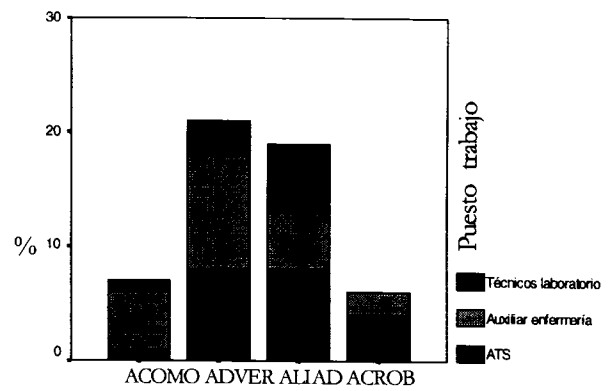
Finalmente, se recogen datos relativos a las horas semanales de trabajo del cónyuge en cada PDI. Se aprecia que éstos, los cónyuges, trabajan bastantes más horas que sus parejas, dato que no es de extrañar dado que dicha muestra está formada en sus dos tercios por varones. Estos superan con creces las 35 horas semanales, destacando las parejas *acomodaticias* (47 horas de media) y las *adversarias* (43 horas). En relación con los demás grupos, las diferencias en cantidad horaria del cónyuge no fueron significativas ($t= 1,313$, $p=0,226$).

Otras comparaciones entre tipos de PDI pueden obtenerse al considerar variables sociodemográficas de tipo cualitativo (ver Gráficas 4 a la 7). Así, por ejemplo, se obtiene que el mayor porcentaje de individuos religiosamente casados se sitúa en la muestra en las *acomodaticias* (71,4%) cuyos cónyuges, además, presentan mayores opciones de promoción laboral (57%). En contraste con el resto de los grupos, las parejas *acomodaticias* están formadas principalmente por auxiliares de enfermería (71%), con contrato temporal (57%), sin opciones de promoción en un 85,7% de los casos, ni horarios flexibles (71,4%), con menor porcentaje de días semanales trabajados o de turnos laborales (43% frente al 52,4% o más de

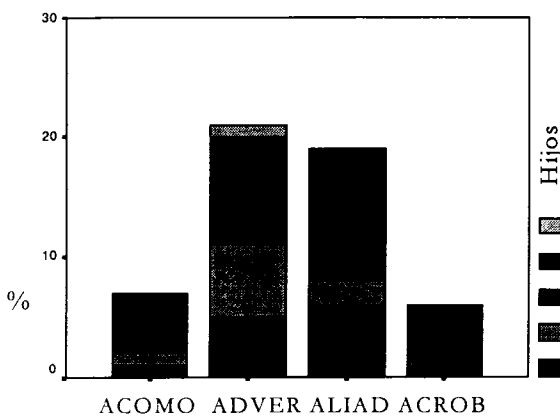
las restantes PDI) pero a la vez con mayor número de jornadas de fines de semana (57,1%). Otro dato diferencial percibido en este tipo de PDI es que presenta el mayor porcentaje de hijos en edad escolar (28,6%) frente a los demás grupos en los que lo habitual es la ausencia de hijos (23,8% de los casos o superior).



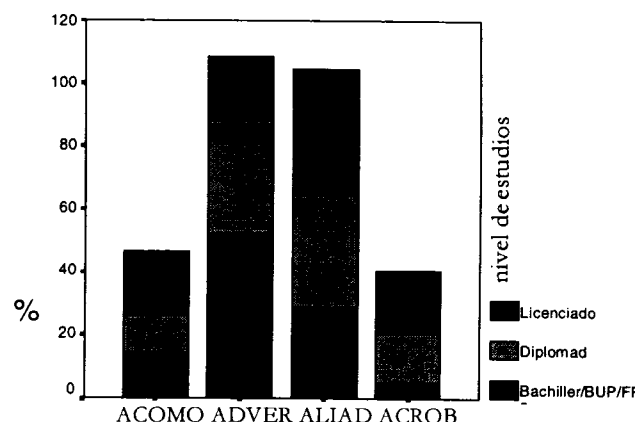
Gráfica 4. Distribución del estado civil según PDI.



Gráfica 5. Distribución del tipo de puesto de trabajo según PDI



Gráfica 6. Distribución de hijos según PDI



Gráfica 7. Distribución del nivel de estudios del trabajador según PDI

Por otra parte, los ATS, personal con mayor formación de los participantes, se concentraron principalmente en los *acróbatas* (66,7%) y en los *aliados* (42,3%). Ningún profesional sanitario percibe opciones de promoción laboral aunque existen ligeras excepciones en aquellos que forman parejas *adversarias* (un 33,8% percibe que sí).

8.4. Constatación de los efectos bidireccionales

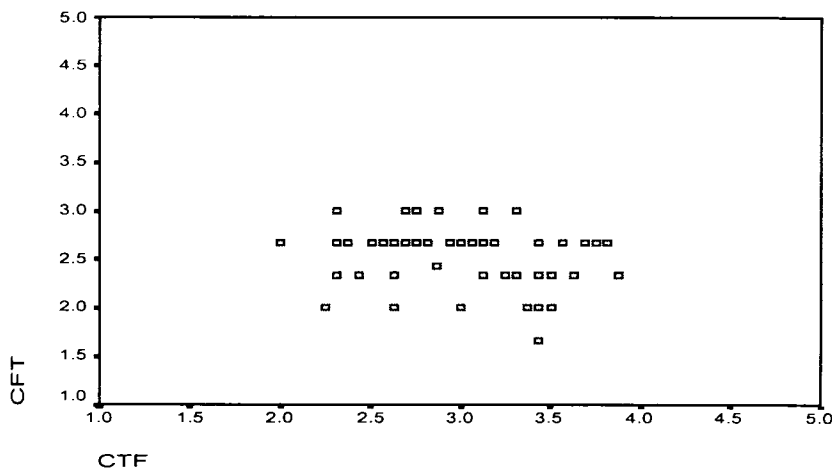
Las medias y las desviaciones tipo obtenidas en el conflicto interámbito de la muestra total y en función de la variable sexo, figuran en la *Tabla 5*. Los trabajadores de la muestra alcanzaron mayor nivel de CTF (2,94, S=0,46) que de CFT (2,53, S=0,32) siendo la diferencia entre medias significativa a un intervalo del 99% de confianza ($t=4,81$, $p=0,000$). Se infiere que en la muestra seleccionada, el conflicto interámbito más intenso se percibe en la dirección trabajo-familia que a la inversa (CTF>CFT). El CTF de la muestra de trabajadores sanitarios alcanza una puntuación media de casi 3 puntos (escala 1 a 5) lo que indica que efectivamente el trabajo sí se percibe interfiriendo sobre la familia, aunque según la muestra dicho efecto es algo moderado. Por otra parte, este nivel de CTF prácticamente coincide con el nivel de CTF indicado por los cónyuges (2,93). La percepción de interferencia no es tan evidente en el CFT ya que la puntuación media de la muestra apenas supera la media de la escala (2,50).

	Trabajadores		Cónyuges		Total (N=106)	
	h	m	h	m	Trabajadores	Cónyuges
CTF	2,78 (0,39)	3,02 (0,48)	2,93 (0,42)	2,92 (0,41)	2,94 (0,45)	2,93 (0,41)
CFT	2,50 (0,38)	2,55 (0,29)	---	---	2,53 (0,32)	---

Tabla 5. Niveles de conflicto interámbito según sexo de los trabajadores (h=18, m=35, n=53).

Al considerar la variable sexo del trabajador, se constatan diferencias significativas en el CTF de los trabajadores ($t=3,36$, $p=0,043$), pero no en el caso del CFT ($t=0,25$, $p=0,616$) ni en el CTF de los cónyuges ($t=0,02$, $p=0,88$). Es decir, las trabajadoras sanitarias seleccionadas perciben mayor interferencia que los trabajadores en la dirección trabajo-familia pero no ocurre lo mismo en la dirección contraria. Más aún, esta diferencia de sexos desaparece al considerar la muestra de cónyuges, esto es, diversos puestos de trabajo y ámbitos laborales.

Los resultados obtenidos en la comparación de los dos constructos CTF y CFT indican que ambas variables no correlacionan significativamente entre sí (ρ de *Spearman* = -0,184, $p=0,187$). La *Gráfica 8* visualiza la dispersión de los datos entre ambas demostrando la ausencia de algún tipo de relación conjunta. Estos resultados confirman inicialmente la *Hipótesis 3* que defiende la bidireccionalidad de los efectos entre estos ámbitos humanos.



Gráfica 8. Constatación de la ausencia de relaciones entre CTF y CFT

8.5. Parejas de doble ingreso y niveles diferenciales de conflicto interámbito

La *Tabla 6* muestra los niveles de conflicto interámbito según las PDI. Analizando la tipología de PDI, cabe decir que las parejas *acomodaticias* y *aliadas* mostraron los mayores niveles de CTF y CFT respectivamente, fenómeno que contradice la *Hipótesis 3*. Sin embargo, fueron los *acróbatas* los que menor CTF percibieron (2,68), seguido a distancia de los *aliados* (2,92). En el CFT, fueron estos últimos los que obtuvieron mayores índices (2,60) seguido de los *adversarios* (2,52). La PDI menos afectadas por el CFT fueron las *acomodaticias* (2,44) Sólo se produjeron diferencias significativas dos a dos.

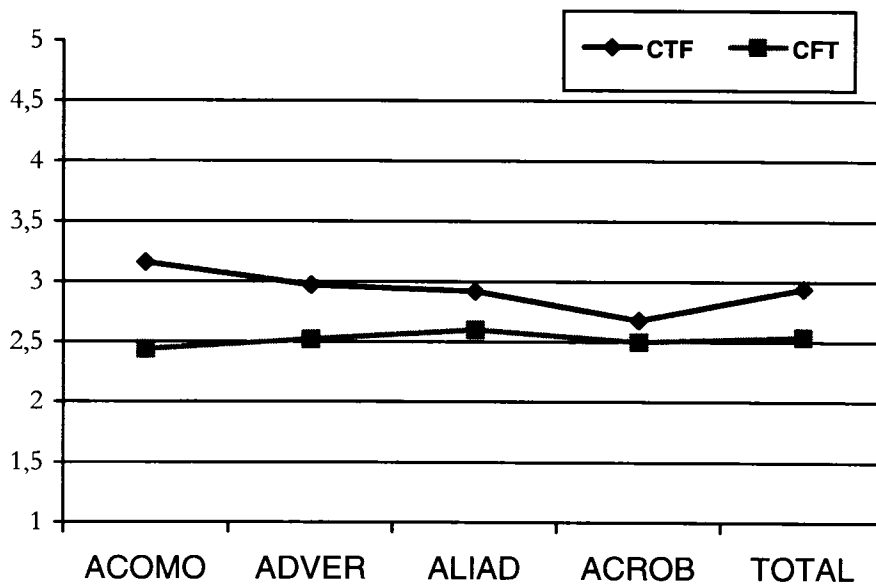
	CTF	CFT	CTF ^b
<i>Acomodaticios (n=7)</i>	3,16 (0,45)	2,44 (0,24)	3,25 (0,61)
<i>Adversarios (n=21)</i>	2,97 (0,46)	2,52 (0,35)	2,92 (0,38)
<i>Aliados (n=19)</i>	2,92 (0,47)	2,60 (0,30)	2,82 (0,33)
<i>Acróbatas (n=6)</i>	2,68 (0,43)	2,50 (0,34)	2,89 (0,37)
<i>Total n=53</i>	2,94 (0,46)	2,54 (0,32)	2,93 (0,41)

Tabla 6. Grado de CTF y de CFT percibido según tipo de PDI

(CTF^b = datos del cónyuge; en negrita, puntuaciones más extremas).

La diferencia entre las dos PDI con puntuaciones más extremas (*acomodaticios versus* *acróbatas*) fue significativa en el caso del CTF ($t=1,94$, $p=0,048$) pero no en los valores de CFT ($t=-1,19$, $p=0,245$). Esto indica que, al menos en la dirección trabajo-familia, el grado de

interferencia entre ámbitos se vincula diferencialmente a la implicación del trabajador en uno de los dos ámbitos. Así, fueron los trabajadores con mayor saliencia extrema (de tipo familiar en la presente muestra) los que mayores niveles de CTF padecían. No en vano, el contraste de medias entre los cónyuges de las dos PDI con puntuaciones más extremas (acomodaticias *versus* aliadas) resultó también estadísticamente significativo ($t=2,30$, $p=0,030$). Sin embargo, el CFT no pareció fluctuar en función del tipo de PDI (Gráfica 9).



Gráfica 9. Representación del grado de CTF y de CFT percibido según tipo de PDI.

Al considerar la bidireccionalidad del conflicto interrol, cabe decir que las parejas que menor interferencia general percibieron en relación con los dos ámbitos fueron las *acróbatas*, seguido de las *acomodaticias*, *adversarias* y *aliadas*. Hay que destacar, sin embargo, el elevado

CTF de las parejas acomodaticias que, contra todo pronóstico, superó ampliamente la media tanto de los trabajadores (3,16 frente a 2,94) como de los cónyuges (3,25 frente a 2,93). Por consiguiente, la *Hipótesis 3* no se confirmó en su totalidad en la presente muestra de trabajadores.

8.6. Antecedentes estructurales y estresores del conflicto interámbitos

Las *Hipótesis 5, 6 y 7* afirmaban que el conflicto entre ámbitos se relacionaría con variables estructurales (H5a y H5b) y con determinados estresores de rol (H7a y H7b) asociados al ámbito de origen. Por consiguiente, el CTF se asociaría con variables de orden laboral (naturaleza del puesto, experiencia laboral, tipo de contrato, días/horas semanales de trabajo, existencia de turnos, trabajo fines de semana, distancia casa-trabajo y conflicto de rol laboral). Por su parte, el CFT estaría relacionado con variables de tipo familiar (número/edad de los hijos, años de convivencia, dedicación laboral y opciones de promoción del cónyuge, eventos vitales estresantes y conflicto de rol familiar).

En las páginas siguientes, analizaremos la veracidad de tales predicciones distinguiendo dos grupos de variables: antecedentes estructurales y estresores de rol. Así mismo, dentro del primer grupo se diferencian entre variables de naturaleza cuantitativa y cualitativa.

6.8.1. Antecedentes estructurales cuantitativos

La *Tabla 7* muestra las correlaciones no paramétricas entre las variables estructurales y el grado de CTF/CFT. El estadístico correlacional utilizado para todas ellas fue la la (ρ) rho de Spearman. Las correlaciones significativas obtenidas entre las variables cuantitativas muestran que el CTF se asocia negativamente con la experiencia laboral y positivamente con la

distancia del trabajo a la casa y las horas semanales de trabajo. Es decir, los trabajadores de la muestra que perciben mayor CTF son aquellos que poseen significativamente menor experiencia laboral y deben desplazarse lejos a un trabajo que les demanda un mayor número de horas semanales.

	CTF	CFT
<i>Experiencia laboral</i>	-0,297*	0,261
<i>Días semanales de trabajo</i>	0,169	-0,250
<i>Horas semanales de trabajo</i>	0,291*	-0,035
<i>Distancia km. Al trabajo</i>	0,281*	0,064
<i>Años de convivencia</i>	-0,140	0,222
<i>Horas de trabajo del cónyuge</i>	0,246	-0,161

Tabla 7. Correlaciones entre CTF/CFT y variables estructurales cuantitativas laborales y familiares (* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$, $n=53$)

Por otro lado, ninguna variable cuantitativa de tipo familiar (años de convivencia, horas de trabajo del cónyuge) se relacionó significativamente con el CTF. Estos primeros resultados confirman la *Hipótesis 5a* referida al origen estructural del CTF.

En relación con la variable días semanales de trabajo, debemos indicar que su variabilidad en la muestra resultó ser muy pequeña ($\bar{x}=5,75$, $S=1,97$, $P_{65}=5$), dato que ha podido condicionar la ausencia de asociaciones. No en vano, los niveles de interferencia de aquellos trabajadores con más de 5 días semanales de trabajo ($n=17$) superaron ligeramente la media total en el CTF (3,05 frente a 2,94) pero no en el CFT (2,45 frente a 2,54).

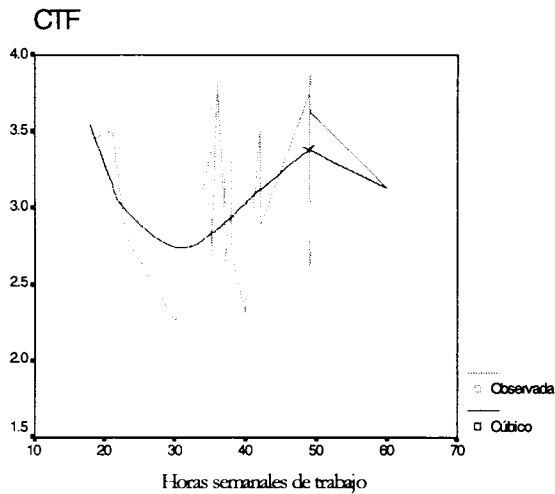
En la constatación de la *Hipótesis 6a*, hay que indicar pues que el CFT varía independientemente del tiempo de convivencia de la PDI, si bien determinados tipos de parejas – que muestran niveles de conflicto diferenciales - sí parecen caracterizarse con un menor o mayor número de años de convivencia. Así, por ejemplo, los acróbatas, que llevan conviviendo menos tiempo que los acomodaticios, indicaron mayores niveles de CFT. Por otra parte, tampoco parece asociarse significativamente un determinado nivel de CFT y la dedicación temporal del cónyuge. Más aún, ninguna variable estructural se asoció a la percepción de CFT.

En resumen, los antecedentes cuantitativos referidos al ámbito laboral se asocian significativamente en la muestra con la percepción CTF, mientras que aquellos referidos a la esfera de lo familiar no se asociaron con variaciones del CFT.

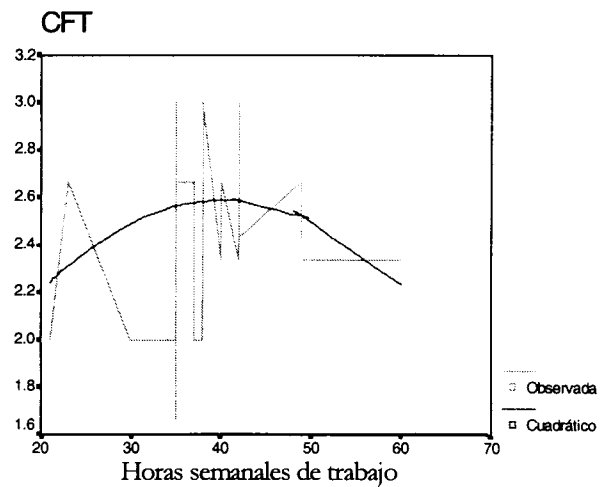
Análisis más específicos en relación con determinadas variables estructurales permiten describir nuevas relaciones significativas. Por ejemplo, las horas semanales de trabajo, cuya atención en la literatura ha sido extensa (Staines y Pleck, 1983; Hughes, Galinsky y Morris, 1992), permiten, según los datos encontrados en la muestra, identificar dos funciones distintas según la direccionalidad del conflicto.

Primeramente, la muestra permite identificar una relación cúbica significativa entre número de horas de trabajo y CTF ($F[2,48]=3,37$, $p=0,026$). Es decir, los trabajadores de la muestra que experimentaron mayor percepción de CTF fueron aquellos bien con pocas horas semanales de trabajo (menos de 30) o bien con un número muy elevado de horas laborales (50 o más horas). La franja laboral con menor percepción de CTF se sitúa entre 30 y 35 horas semanales. Por encima de dicho intervalo, el CTF aumentaría hasta las 50 horas semanales, punto en el que se minimiza la interferencia trabajo-familia (*Gráfica 10*). A pesar del tamaño de la muestra, hemos destacado esta relación significativa ya que coincide con las teorías más recientes entre la dedicación temporal y el CTF.

En segundo lugar, la relación descrita entre las variables CFT y tiempo laboral fue de tipo cuadrática y significativa ($F[2,49]=2,94$, $p=0,038$). Los trabajadores de la muestra con mayores CFT se situaron en las 40 horas semanales. De esta manera, el CFT creció a medida que aumentó la dedicación temporal y decreció por debajo de dicho máximo (Gráfica 11).



Gráfica 10. Relación entre tiempo laboral y CTF



Gráfica 11. Relación entre tiempo laboral y CFT

6.8.2. Antecedentes estructurales cualitativos

Las diferentes medias en conflicto de ámbitos según las variables cualitativas aparecen en la *Tabla 8*. Para los contrastes de dichas variables utilizamos la prueba no paramétrica H de Kruskal-Wallis. Según los datos obtenidos en la muestra, sólo las variables de promoción del trabajador (#8) y etapa familiar de ciclo vital (#10) mostraron categorías que diferían entre sí en el grado de conflicto interrol. Así, trabajadores que no perciben opciones de promoción en su empleo parecen asociarse significativamente en ellos mayores niveles de CFT. La relación inversa también se aprecia, pues la percepción de opciones de promoción se asocia con mayores niveles de CTF (3,03 frente a 2,92) aunque la diferencia de medias es pequeña y,

por ende, no significativa. En relación con el CTF, parece que la presencia de hijos tiende a asociarse con mayores percepciones de interferencia trabajo-familia.

Antecedentes	Categorías (n)	CTF (\bar{x})	CFT (\bar{x})
<i>1. Naturaleza del puesto de trabajo</i>	ATS (21)	2,83	2,51
	Auxiliar enfermería (22)	3,08	2,50
	Técnico laboratorio (10)	2,85	2,67
<i>2. Estado civil</i>	Civil (9)	2,74	2,66
	Religioso (36)	3,03	2,51
	Pareja de hecho (8)	2,78	2,50
<i>3. Nivel de estudios</i>	Bachiller/BUP/FPII (21)	3,01	2,54
	Diplomado (25)	2,91	2,48
	Licenciado (5)	2,76	2,73
<i>4. Tipo de contrato laboral</i>	Fijo (12)	2,60	2,69
	Temporal (17)	3,17	2,41
	Interino (24)	2,95	2,54
<i>5. Horario laboral flexible</i>	Si (19)	2,87	2,57
	No (34)	3,00	2,51
<i>6. Turnos de trabajo</i>	Si (30)	2,96	2,52
	No (21)	2,87	2,57
<i>7. Trabajo fines de semana</i>	Si (27)	3,02	2,45
	No (11)	2,76	2,67
	A veces (14)	2,89	2,62
<i>8. Opciones de promoción del trabajador</i>	Si (6)	3,03	2,50
	No (45)	2,92	2,55*
<i>9. Opciones de promoción del cónyuge</i>	Si (21)	2,89	2,56
	No (32)	3,00	2,52
<i>10. Etapa familiar de ciclo vital</i>	Sin hijos (16)	2,74	2,56
	Con hijos (37)	3,03*	2,52
<i>11. Otras cargas familiares</i>	Si (12)	2,44	2,83
	No (40)	2,95	2,53

Tabla 8. Niveles diferenciales de conflicto interrol según categorías de las variables estructurales cualitativas

(en cursiva los índices más elevados, * $p < .05$, H de Kruskal-Wallis).

En el resto de categorías las diferencias de medias no resultaron ser significativas. En general, la muestra arroja puntuaciones más homogéneas en CFT que el CTF. La percepción de CTF en la muestra de trabajadores sanitarios parece ir ligado al hecho de ocupar el puesto de auxiliar de enfermería, estar religiosamente casado, tener estudios mínimos de Bachiller, trabajar con contrato temporal, sin flexibilidad laboral horaria, con turnos laborales, con trabajos los fines de semana, con opciones de promoción del trabajador pero no del cónyuge, tener la responsabilidad de criar hijos aunque sin tener otras cargas familiares. Por su parte, la percepción de CFT resultó ser ligeramente mayor en técnicos de laboratorios, en personal civilmente unido, con nivel de estudios de licenciatura, con contrato fijo, con horario flexible, sin turnos, sin trabajar fines de semana, sin opciones de promoción en la pareja, sin hijos pero con otras cargas familiares.

La escasa variabilidad de los datos muestrales ha condicionado el establecimiento de relaciones entre variables cualitativas y grado de conflicto interrol. En la búsqueda de explicaciones, se realizaron de nuevo los contrastes de medias considerando la variable sexo.

Siguiendo la *Tabla 9*, las únicas variables significativas para obtener niveles diferenciales de conflicto serían la naturaleza del puesto, el estado civil, el nivel de estudios, el horario laboral flexible, la existencia de turnos, las opciones de promoción, la etapa del ciclo vital de la familia y la presencia de otros familiares en casa. Estas variables, empero, se asocian diferencialmente según el sexo y la dirección del conflicto interrol.

Efectivamente, el CTF se percibe diferencialmente en las mujeres cuando deben trabajar los fines de semana y sus niveles de CFT se incrementan según el puesto de trabajo que se ocupe (mayores en técnicos de laboratorio) y nivel de estudios (mayor en licenciadas). Ninguna otra variable cualitativa resultó significativa en la muestra de trabajadoras.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<i>M</i>	<i>CTF</i>	0,94	0,860	0,548	0,001	0,014	1,45	6,26*	0,002	0,296	2,07	1,00
<i>N=35</i>	<i>CFT</i>	5,4**	0,518	3,29*	1,02	0,082	0,303	1,38	1,90	0,001	0,117	0,172
<i>H</i>	<i>CTF</i>	2,10	2,84*	0,127	0,354	1,76	0,523	1,81	0,607	5,41*	1,17	0,50
<i>N=18</i>	<i>CFT</i>	0,600	0,001	0,958	0,573	5,64*	2,76	4,41	4,12	1,57	1,02	5,25*
<i>Total</i>	<i>CTF</i>	0,068	0,062	1,36	0,379	0,836	1,37	1,49	0,128	0,712	3,56*	1,61
<i>N= 53</i>	<i>CFT</i>	4,09	0,328	0,787	0,251	3,27	1,81	0,975	7,55*	1,01	0,974	1,89

(1= naturaleza del puesto; 2= estado civil; 3= nivel de estudios; 4= contrato laboral; 5= horario laboral flexible; 6= turnos de trabajo; 7= trabajo fines de semana; 8= opciones promoción; 9= opciones promoción cónyuge; 10= etapa familiar de ciclo vital; y 11= otros cargas familiares).

Tabla 9. Variables cualitativas y niveles diferenciales de conflicto interámbito

según sexo del trabajador (puntuaciones en χ^2 , * $p=0,05$; ** $p=0,01$)

En cuanto a los trabajadores, estos parecen sufrir más los efectos del CTF cuando están religiosamente casados y sus esposas no poseen opciones de promoción en su trabajo. A su vez, incrementan sus niveles de CFT cuando poseen horario laboral flexible. El género pues, variable mediadora imprescindible en cualquier investigación sobre roles, también tuvo en este caso un efecto diferenciador en la muestra.

Deteniéndonos en la variable referida al “número de hijos” (Tabla 10) podemos apreciar algunas descripciones interesantes. Ya obteníamos datos que indicaban que un determinado nivel de CTF se asociaba con la presencia de hijos en la pareja. De esta manera, las PDI con hijos presentan significativamente mayores niveles de CTF ($\bar{x}=3,00$) que aquellas sin hijos (2,74). En relación con el CTF, tener o no tener un hijo resulta estadísticamente significativo ($t=-1,80$, $p=0,043$). Sin embargo, un mayor número de hijos no incrementa

significativamente el grado de interferencia percibido e incluso pareció disminuir en familias con más de tres hijos ($t=-1,96$, $p=0,850$).

	sin hijos	1 hijo	2 hijos	≥3 hijos
<i>CTF</i>	2,74	3,06	3,03	2,90
<i>CFT</i>	2,57	2,37	2,59	2,64
<i>n =</i>	16	9	21	5

Tabla 10. Niveles de conflicto interrol según número de hijos.

Por otro lado, la relación entre el número de hijos y el CFT no resulta tan obvia en la muestra. Las PDI sin hijos experimentan igual o mayor CFT (2,57) que aquellas con uno o más hijos ($\bar{x}=2,53$). Esto es, tener que atender a un sólo hijo no genera necesariamente mayor CFT que el no tenerlo. Las percepciones de CFT son iguales o incluso menores que en la PDI sin hijos. Mayor número de hijos en casa, parece asociarse con percepciones mayores de CFT aunque son diferencias no significativas.

En resumen, las demandas relacionadas con el número de hijos no afectan por igual a los dos ámbitos pudiendo observarse en la dirección trabajo-familia una tendencia ascendente más evidente que en la dirección contraria.

En el análisis de las demandas familiares nacidas de la atención y cuidado de los hijos, más interesante que la cantidad de hijos resulta considerar además la edad de los mismos. La

Tabla 11 muestra las medias en CTF y CFT obtenidas en las PDI según la etapa del ciclo vital de la familia.

Los datos obtenidos al respecto en la muestra indican que el CTF parece estar relacionado con la edad de desarrollo de los hijos. Según la muestra, las parejas que perciben los mayores índices de CTF son aquellas con hijos menores de 5 años (3,17). A medida que aumenta la edad del hijo, disminuye la interferencia del trabajo sobre la familia de forma que los hijos escolares generan menor CTF (2,88). Estas diferencias no son estadísticamente significativas.

	PDI con hijos							
	(0 hijos)	(1)	(2)	(3)	(1) y (2)	(1) y (3)	(2) y (3)	(1)+(2)+(3)
	0-5 años	Escolares	Adolescentes					
CTF	2,74	3,17	2,92	2,88	3,23	3,81	2,80	2,90
CFT	2,57	2,46	2,57	2,47	2,53	2,67	2,53	2,65
N =	16	10	7	7	5	1	5	2

Tabla 11. Niveles de CTF y de CFT según etapa de ciclo vital.

Apreciaciones diferentes surgen al considerar la presencia de hermanos con sus respectivas etapas de desarrollo. Así, la PDI de la muestra cuyos hijos tenían mayor diferencia de edades fue la que percibió mayores índices de CTF (3,81) y CFT (2,65). Los efectos de atender a hijos en diversas etapas del desarrollo fueron más evidentes en el caso del CTF que

a la inversa. Estos efectos sumativos resultaron ser mayores que la suma de los efectos por separado (ej. 3,81 frente a 3,02 en CTF y 2,67 frente a 2,46 en CFT).

En conclusión, las relaciones dos a dos significativas entre variables estructurales y el CTF parecen apoyar el *modelo de recursos limitados* propuesto inicialmente en la teoría de Hobfoll (1989). Así, determinadas variables (distancia al trabajo, horas semanales de trabajo, número y edad de los hijos, opciones de promoción, etc) del conflicto interrol se asociaron significativamente con mayores percepciones de interferencia entre los ámbitos. Todas estas variables son recursos limitados de los trabajadores para hacer frente a las demandas de sus múltiples y variados roles.

8.6.3. Perfil del trabajador con conflicto interrol

Las relaciones entre todas estas categorías pueden ser complejas y en determinados casos confirmar o refutar las puntuaciones obtenidas. Por ejemplo, los puestos de auxiliares de enfermería mostraron mayores niveles de CTF y son los que presentan mayor porcentaje de contratos a tiempo parcial (41%), factor con puntuación media alta en CTF.

Por este motivo, y dado los condicionantes de la muestra (escasa variabilidad de los datos y tamaño pequeño de la muestra), se procedió a realizar un análisis de correspondencias con escalamiento óptimo con el fin de tratar de identificar las características sociodemográficas y laborales del trabajador con mayores niveles de CTF (*Hipótesis 4*) y de CFT (*Hipótesis 5*). En estos análisis, todas las variables cualitativas mencionadas en dichas hipótesis fueron incluidas, recodificando algunas de ellas para simplificar la interpretación. Por ejemplo, la edad del trabajador fue recodificada en solo dos valores en función de la mediana (37 años) y para la etapa de ciclo vital sólo se incluyeron tres valores (preescolares, escolares y adolescentes).

Así pues, el perfil del trabajador con mayor CTF lo caracterizó en la muestra una *madre joven (<37 años), casada civilmente, con contrato a tiempo parcial o interina, con hijos pequeños o preescolares, con turnos de trabajo aunque con horario flexible y sin opciones de promoción*. El nivel de interferencia de este colectivo supera el percentil 80 de la distribución de los datos CTF ($P_{80}=2,87$). Por su parte, el perfil del trabajador con mayor CFT lo caracterizó en la muestra una *madre joven (<37 años), casada religiosamente, con hijos adolescentes, con contrato laboral temporal o interino y con opciones de promoción*. Ninguna otra variable resultó afín a este grupo. El nivel de interferencia de este colectivo supera, al menos, el percentil 80 de la distribución de los datos CFT ($P_{80}=2,67$). Ambos perfiles identificados permiten apoyar parcialmente aquellos anticipados en las *Hipótesis 4 y 5*. Concretamente, la coincidencia de los perfiles obtenidos en la muestra con dichas hipótesis fue del 75% y del 37,5%, respectivamente.

8.6.4. *Estresores de rol y conflicto interrol*

Las medias y desviaciones tipo de los niveles percibidos de estrés de rol (eventos vitales estresantes, conflicto de rol laboral y conflicto de rol familiar) así como las correlaciones tipo *Spearman* entre éstos y los diversos conflictos interrol figuran en la *Tabla 12*. Como se aprecia en ella, el CTF percibido por la muestra se asoció muy significativamente con ambos tipos de conflictos de rol, mientras que el CFT no se relacionó con ninguno de ellos. Así pues, ninguno de los antecedentes del CFT identificados en la literatura y registrados en la muestra de trabajadores parece asociarse significativamente con dicho constructo.

Por otro lado, la asociación CTF con conflicto de rol familiar no fue anticipada pues da a entender que los conflictos que se generan al desempeñar el rol familiar se asocian en la muestra con percepciones de que el trabajo interfiere en la familia.

	\bar{x}	S	CTF	CFT
<i>Eventos vitales estresantes</i>	77,75	56,3	0,201	-0,160
<i>Conflicto de rol laboral</i>	2,47	0,68	0,616**	-0,003
<i>Conflicto de rol familiar</i>	2,36	0,53	0,505**	-0,146

Tabla 12. Medias y desviaciones tipo de las variables antecedentes y sus correlaciones con el conflicto interrol (n=53)

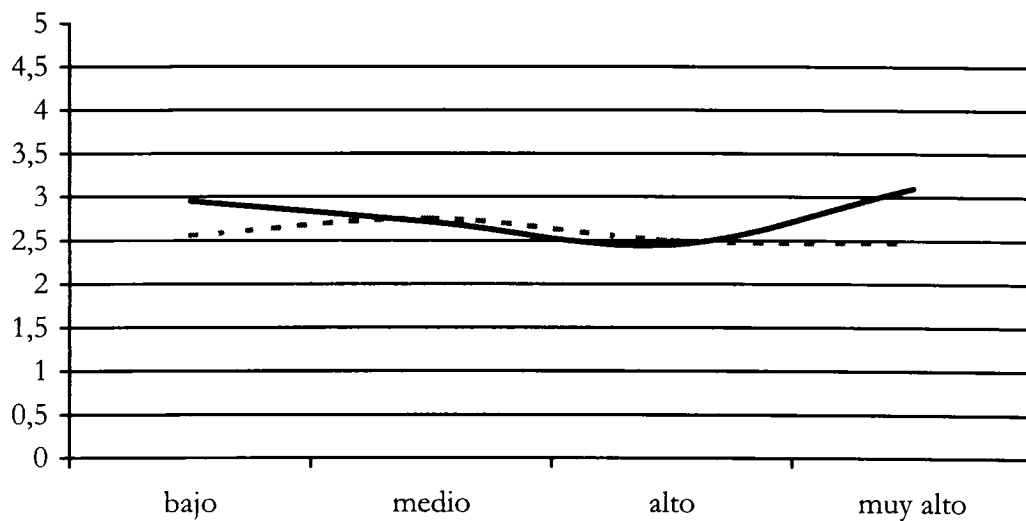
Estos resultados confirman la *Hipótesis 7a* referida a los antecedentes funcionales del CTF pero no apoyan empíricamente la *Hipótesis 7b* sobre la asociación esperada entre antecedentes familiares y CFT. Ni el conflicto de rol familiar ni la escala de eventos vitales estresantes describieron en la muestra asociaciones significativas con el nivel de CFT. En la medición del conflicto de rol familiar de las PDI, la pobre fiabilidad de la escala utilizada ha podido influir en las asociaciones obtenidas.

Sin embargo, los eventos vitales estresantes (extralaborales) tampoco variaron conjuntamente con el CFT como sí era de esperar. La media de la muestra en dicha escala fue de tan sólo 77,7, puntuación que, según sus autores, indica un nivel de estrés por debajo de la media poblacional. Este dato podría explicar el motivo por el cual esta variable no se relacionó con ninguna percepción de conflicto interrol. Dicho de otra manera, el nivel de estrés experimentado en las diversas situaciones extralaborales no fue lo suficientemente elevado como para asociarse a percepciones de interferencia entre los ámbitos.

Dado este condicionante, se procedió a realizar una recodificación de esta variable que permitiera un análisis más específico. Así pues, la muestra fue dividida en 4 grupos según se puntuara bajo (<60 puntos), medio (60 a 80), alto (80-100) y muy alto (>100) en la escala Holmes y Rahe.

En la *Gráfica 12* aparecen dibujados los niveles de conflicto interrol para cada uno de estos nuevos grupos.

	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
<i>CTF</i>	20,95 (0,45)	20,71 (0,37)	20,45 (0,54)	30,10 (0,42)
<i>CFT</i>	20,56 (0,29)	20,75 (0,16)	20,50 (0,43)	20,47 (0,35)
<i>n =</i>	23	4	4	22



*Gráfica 12. Grado de interferencia entre ámbitos según niveles de estrés en la escala RAHE.
(el CFT en línea discontinua)*

Se infiere que los trabajadores con mayores niveles de CTF padecen niveles de estrés bajos o muy altos. Es decir, la curva da a entender que aquellos trabajadores de la muestra con un número de eventos vitales estresantes que generen niveles medios de estrés mostrarán menores niveles de CTF. De nuevo, esta alusión no es generalizable al CFT ya que sus niveles de interferencia parecen fluctuar con independencia al número de eventos vitales estresantes vividos por el trabajador.

8.7. *Análisis de los efectos de generalización de estrés*

La *Tabla 13* recoge las correlaciones tipo *Spearman* entre las variables CTF y CFT con las variables consideradas consecuentes de aquellas (calidad de vida laboral, familiar y general). Los datos reflejados permiten determinar la existencia o ausencia de efectos de desbordamiento (*spillover*) o traspaso de estrés (*crossover*) en la muestra.

Según la teoría del *spillover* entre ámbitos humanos, era de esperar una asociación significativa negativa entre la percepción de interferencia de un ámbito dado sobre el otro y la calidad de vida experimentada en este último. Así, percepciones de CTF se relacionarían con una disminución de la CVF, mientras que el CFT tendría igual asociación con la CVL.

En la muestra seleccionada, ninguna de estas relaciones anticipadas recibió apoyo empírico. Más aún, la relación hallada entre CTF y CVF de los trabajadores resultó ser nula ($\rho=-0,042$, $p=0,765$). Así, no se obtuvieron efectos de desbordamiento en ninguna de las direcciones analizadas; esto es, la percepción de los trabajadores de la existencia de interferencia de un determinado ámbito sobre el otro no tuvo repercusiones en la calidad de vida percibida en este último.

Estas ausencias de relación no cambiaron a controlar los efectos de las variables sexo, tipo de pareja de doble ingreso, tipo de contrato laboral o presencia de hijos. Efectivamente, ni las mujeres ni los hombres por separado mostraron efectos de *spillover* trabajo-familia ni

familia-trabajo. En particular, las trabajadoras, que percibieron un CTF de 3 puntos significativamente mayor que los trabajadores, no vieron afectado su CVF siendo dicha relación prácticamente nula. En apoyo a esta relación nula, los datos también expresan una asociación nula entre CTF y CVF en la muestra de cónyuges, descartando un posible efecto de *spillover* en ellos ($\rho=0,018$, $p=0,896$).

		CTF	CFT	CV	CVL	CVF
<i>Efectos de spillover</i>	<i>CVL</i>	0,271*	-0,198	0,458**	---	
	<i>Hombres</i>	0,048	-0,195	0,902**		
	<i>Mujeres</i>	0,422*	-0,237	0,231		
	<i>CVF</i>	-0,042	-0,144	0,768**	0,375	---
	<i>Hombres</i>	0,111	-0,176	0,720**	0,626**	
	<i>Mujeres</i>	-0,086	-0,120	0,786**	0,226	
<i>Efecto</i>	<i>CVF^b</i>	-0,009	-0,137	0,128	0,201	0,085
<i>De crossover</i>	<i>Hombres</i>	-0,182	-0,065	0,510*	0,496*	0,505*
	<i>Mujeres</i>	0,036	-0,194	-0,049	0,044	-0,138

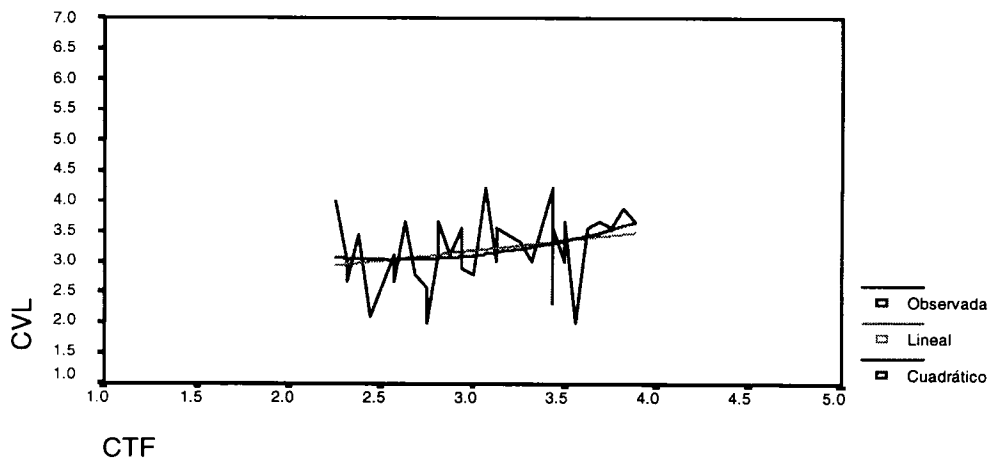
Tabla 13. Correlaciones entre conflicto interrol y variables consecuentes según el sexo de trabajador

(* $p < .05$, ** $p < .01$: en negrita, las correlaciones globales, $n=53$, hombres =18; mujeres = 35)

Por otro lado, las parejas con mayor CTF (acomodaticios, adversarios) o CFT (aliados) tampoco mostraron efectos de *spillover*. No se modificaron estas relaciones al considerar exclusivamente a las familias (parejas con hijos) en contraste con las parejas sin hijos, ni tampoco al analizar estas variables en el grupo de trabajadores con contrato laboral

no-fijo. La única asociación obtenida en la muestra fue entre la percepción de CTF y la CVL, aunque sólo aconteció en trabajadoras y fue de naturaleza positiva, dirección que sorprende pues da a entender que la percepción de las trabajadoras de que su rol laboral interfiere en el familiar va asociado a mayores niveles de CVL. La relación parece ser compleja pues se confirma el ajuste de una curva cúbica entre las variables [$F_{(2,49)} = 2,88$, $p = 0,045$]. De cualquier manera, la variabilidad de los datos es muy baja por lo que no se puede estimar si la relación acontece realmente así (Gráfica 13).

Dados estos resultados, debemos finalizar indicando que no fueron verificadas las Hipótesis 8a ni 8b, por lo que parece que se encontró apoyo empírico para la teoría de la segmentación.



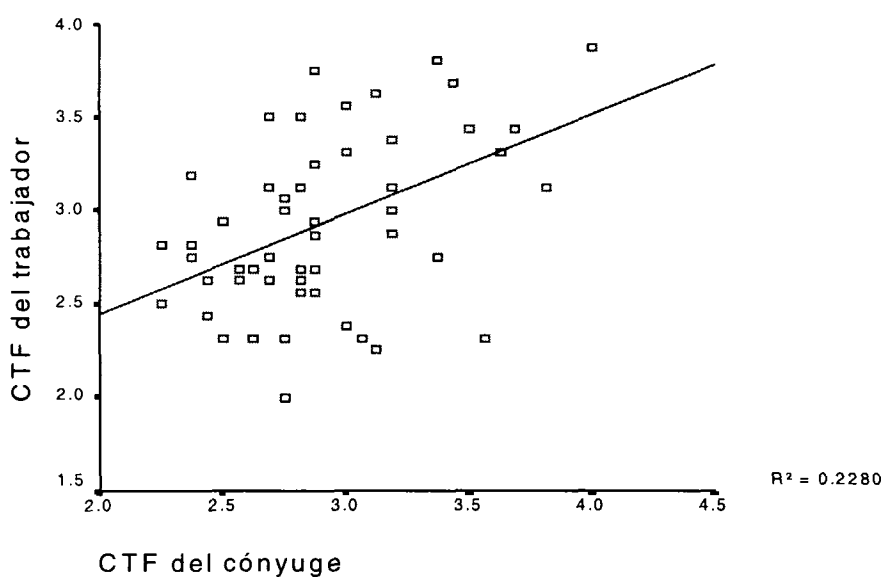
Gráfica 13. Estimaciones de la asociación entre CTF y CVL del trabajador

Por lo que respecta a la teoría del traspaso de estrés o *crossover effect*, la Hipótesis 9 anticipaba una relación entre el nivel de CTF y la CVF del cónyuge. Volviendo a la Tabla 13,

se constata que tampoco hubo efecto de *crossover* y que, incluso, la relación entre ambas variables vuelve a ser nula.

En conclusión, la experiencia de CTF en el trabajador no se asoció a percepciones de descensos en CVF personal ni en la de su cónyuge. De nuevo, los resultados obtenidos parecen apoyar empíricamente la teoría de la segmentación.

Debemos destacar, igualmente, una asociación muy significativa entre la percepción de CTF de ambos miembros de la pareja. La correlación entre ambas fue de 0,478 ($p=0,000$) aunque curiosamente se produce exclusivamente en muestra de mujeres trabajadoras ($D=0,322$, $p=0,002$) pero no en la de los trabajadores ($D=-0,418$, $p=0,085$). Este resultado indica que sólo la percepción de las trabajadoras de la existencia de interferencia entre ámbitos está asociada a la percepción de interferencia en los cónyuges, no ocurriendo a la inversa. Esta asociación es lineal y explica una varianza del 22.8% (Gráfica 14).



Gráfica 14. Representación de la asociación lineal entre CTF percibido en las parejas de doble ingreso.

8.8. Análisis de las variables consecuentes del conflicto interrol

Las últimas hipótesis de trabajo propuestas en la presente investigación aluden al análisis de las variables consecuentes del conflicto interrol. Según se constata, el conflicto originado en un determinado ámbito afectaría a la calidad de vida percibida en el mismo. Si dicho conflicto genera suficiente interferencia en el desempeño eficaz de otros ámbitos, la calidad de vida de estos últimos también se verá afectada. En definitiva, la percepción de conflicto interrol sería una variable mediadora en entre el conflicto originado en un ámbito y la calidad de vida percibida en otros.

Las correlaciones entre estas variables figuran en la *Tabla 14*. Tal y como fue anticipado en la Hipótesis 10a, el conflicto de rol laboral se relacionó en la muestra con niveles de calidad de vida laboral y no con niveles de calidad de vida familiar. Sin embargo, los estresores familiares se asociaron significativamente tanto con la calidad de vida familiar (Hipótesis 10b) como con la calidad de vida laboral dando a entender que niveles bajos de conflicto en el rol familiar o extralaborales se asocian con niveles altos en la calidad de vida tanto familiar como laboral. Dicho de otra forma, la permeabilidad de los estresores familiares en la afectación de la calidad de vida fue mayor que la de los estresores laborales.

	Calidad de vida		
	Laboral	Familiar	CV
<i>Estresores laborales</i>	0,265*	0,054	0,062
<i>Estresores familiares</i>	0,449**	0,242*	0,184
<i>Calidad de vida (CV)</i>	0,458**	0,768**	---

Tabla 14. Correlaciones entre estresores laborales y tipos de calidad de vida.

Por otra parte, y según se avanzaba en la *Hipótesis 11*, la calidad de vida general se relaciona con la calidad de vida percibida en los dos ámbitos humanos considerados. En la muestra, además, estas dos últimas variables no se relacionan lo que indica que la percepción de calidad de vida entre ámbitos se experimenta de forma paralela.

8.9. Verificación del modelo de conflicto interámbitos

Los resultados anteriormente expuestos parecen indicar que los efectos de *spillover* y *crossover* de estrés no tuvieron lugar en la muestra seleccionada. Al contrario de lo que se anticipó en el modelo sistémico, las percepciones de incompatibilidad trabajo-familia no se relacionaron con descensos en la calidad de vida familiar individual (*spillover* trabajo-familia) ni del cónyuge (*crossover*). Al mismo tiempo, la percepción de interferencia familia.-trabajo, que obtuvo un nivel muy bajo, no se asoció con los índices de calidad de vida laboral (*spillover* familia-trabajo).

De las relaciones establecidas en este modelo, se vieron empíricamente apoyadas aquellas que cursaban en la dirección trabajo-familia. Efectivamente, tanto las variables estructurales como los estresores laborales se asociaron con percepciones elevadas de CTF que a su vez se mostraron asociadas con descensos en la CVL y con la CV (estas dos últimas relaciones sólo tuvo lugar en las mujeres trabajadoras). Efectivamente, la familia, ámbito más apreciado por la muestra, resultó ser menos vulnerable a todos los estresores que el ámbito del trabajo. Este último se asoció tanto a estresores laborales como a los familiares. Por el contrario, los estresores familiares no parecieron covariar con los niveles de CFT percibidos ni tampoco con el nivel de CVF experimentado por los encuestados.

En la clarificación de estas relaciones, se llevaron a cabo regresiones lineales múltiples en tres modelos distintos (*Tabla 15*). El *Modelo I* utilizó la variable CVF del trabajador como variable dependiente. Efectivamente, la única variable independiente significativa fue la

referida al conflicto familiar aunque sólo pudo explicar cerca del 6% de la varianza de la CVF. El *Modelo II* de regresión, introdujo las mismas variables independientes (conflicto familiar/laboral y ambas direcciones del conflicto inteámbito) para explicar la variable CVL y constatar efectos de *spillover*. De nuevo, tan sólo el conflicto familiar resultó ser eficaz a la hora de explicar la variabilidad en CVL, esta vez con un 15%.

<i>Variables independientes</i>	β	Prob.	R ²
<i>MODELO I: spillover trabajo-familia</i>			
1. Conflicto familia-trabajo	-0,122	0,382	0,012
2. Conflicto trabajo-familia	-0,317	0,099	0,004
3. Conflicto laboral	0,064	0,703	0,0
4. Conflicto familiar	0,371	0,023*	0,058
<i>MODELO II: spillover familia-trabajo</i>			
1. Conflicto familia-trabajo	-0,172	0,200	0,045
2. Conflicto trabajo-familia	-0,112	0,538	0,047
3. Conflicto laboral	0,181	0,259	0,053
4. Conflicto familiar	0,368	0,019*	0,147
<i>MODELO III: efecto crossover</i>			
1. Conflicto trabajo-familia del trabajador	-0,171	0,432	0,0
2. Conflicto trabajo-familia del cónyuge	0,139	0,407	0,006
3. Conflicto laboral	0,193	0,284	0,012
4. Conflicto familiar	-0,012	0,942	0,0
Nota: * p< 0,05; ** p<0,01 (bilateral).			
Modelo I. (variable dependiente CVF) R ² = 0,0049, F(4,53)= 1,67, p=0,171			
Modelo II. (variable dependiente CVL) R ² = 0,128, F(4,53)= 2,90, p=0,031			
Modelo III. (variable dependiente CVF _b) R ² = -0,490, F(4,53)= 3,90 p=0,815			

Tabla 15. Modelos de regresión lineal con la CVF (modelo I), la CVL (modelo II) y la CVF del cónyuge (modelo III) como variables dependientes.

Así pues, ninguna variable de percepción de conflicto interámbito (CTF/CTF) fue capaz de explicar la variabilidad de las variables consecuentes CVF o CVL identificadas en el modelo general, por lo que los efectos de *spillover* no tuvieron lugar en ninguna de las direcciones. Al parecer, sólo las tensiones vividas en la familia explican los descensos en la calidad de vida familia y laboral de los trabajadores.

Finalmente, el *Modelo III* recogía la variable CTF del trabajador, los conflictos laboral y familiar y el CTF del cónyuge, con el fin de identificar los efectos de crossover. Ninguna de las variables introducidas resultó ser significativa en este tercer modelo expuesto lo que parece indicar que los niveles de CTF fueron insuficientes para afectar directamente a la CVF de la pareja. La hipótesis, que anticipaba efectos de contagio de estrés interpersonal (*spillover*) entre miembros de la pareja no parece recibir apoyo empírico.

Podemos concluir pues, que no se produjeron efectos de *spillover* ni de *crossover* en el sentido en el que se anticiparon. Con los datos recogidos y las variables incluidas en el modelo sistémico presentado, no se pudo explicar empíricamente más allá del 4% de la varianza de la calidad de vida familiar o del 13% de la variabilidad en la calidad de vida laboral.

9. DISCUSION DE LOS RESULTADOS

La presente investigación ha pretendido constatar y analizar las relaciones entre dos ámbitos fundamentales para todo individuo: la familia y el trabajo. Para ello se seleccionó una muestra de 106 trabajadores que formaban parejas de doble ingreso y cuyo 50% procedía exclusivamente del ámbito sanitario. De forma voluntaria y anónima, los sujetos respondieron individualmente a una serie de cuestionarios y escalas de medida. Las siguientes páginas hacen reflexión de todos los resultados obtenidos a través del análisis de datos obtenido con dicha muestra.

- *Identificación y naturaleza de las parejas de doble ingreso*

Según los resultados obtenidos, podemos afirmar que existen nuevas formas de pareja/familia que pueden definirse en términos de la mayor o menor inclinación hacia el desempeño de uno de los dos ámbitos. De esta manera, el 60% fue clasificado en saliencia familiar, el 11% en saliencia laboral y el resto (29%) en saliencia balanceada. Utilizando la misma escala y sistema de codificación, los investigadores Honeycutt y Rosen (1997) obtuvieron un patrón de distribución muy equitativo de 31%, 36,8% y 32,2%, respectivamente. Asimismo, en la muestra de Beauvais y Kowalski (1993), el patrón fue de 44,6%, 22,6% y 32,7%, más cercano al obtenido en esta investigación. Así pues, la muestra seleccionada estuvo algo sesgada hacia el ámbito familiar y mostró muy poca saliencia laboral.

Fueron los hombres los que parecen estar actitudinalmente más predispuestos a contribuir en los intercambios de roles tradicionalmente asociados al género pues destacaron en saliencia balanceada por encima de las mujeres. Acorde con los roles tradicionales, las mujeres se ubicaron en mayor porcentaje en saliencia familiar y muy poco en saliencia laboral. Sin embargo, los varones mostraron mayor inclinación hacia una saliencia familiar y balanceada entre los ámbitos. Estos resultados apoyan empíricamente la *perspectiva optimista* de la división de roles y responsabilidades parentales (Zick y McCullough, 1991), junto con las encuestas sobre nuevos valores de los españoles (Cantero, 1995; Prior Ruiz, 1997).

Siguiendo la clasificación propuesta por Hall y Hall (1980), las PDI más frecuentes en la muestra aluden a las parejas *adversarias* y *aliadas* y, en menor porcentaje, se sitúan las parejas *acomodaticias* y las *acróbatas*. La edad media de los trabajadores sanitarios que formaban parte de estas parejas fue de 36,8 años lo que indica que las PDI lo forman adultos jóvenes que se debaten en el deseo de atender y disfrutar del ámbito familiar y, al mismo tiempo, de lograr o estabilizar metas laborales importantes. En tal coyuntura, los trabajadores optan por competir entre ellos por el rol familiar (adversarios) y/o aunar sus esfuerzos para complementar sus roles (aliados).

La única variable que discriminó significativamente entre estas PDI fue la distancia de casa al trabajo. Se constató que las parejas acróbatas han de desplazarse diferencialmente más lejos que las adversarias. De cualquier forma, las parejas acróbatas podrían ser parejas formadas por individuos más jóvenes, con mayor formación, menor tiempo de convivencia y menor número de horas de trabajo semanal. Estas parejas, que además indicaron no tener hijos en un 24%, tratan de balancear el desempeño de roles diversos que aún no están bien definidos. Las parejas acomodaticias, por el contrario, estarían formadas por individuos con mayor experiencia laboral pero menores demandas laborales (horas, turnos, promociones, trabajo fines de semana). Sus cónyuges, por el contrario, son los que más horas de trabajo poseen y la presencia de hijos escolares es también característica de este grupo. Estos trabajadores parecen haber adaptado sus roles en relación con los del otro miembro, acercando su mayor desempeño a aquel rol que permite más opciones de desarrollo (en este caso, se rememora el esquema tradicional familiar). Los trabajadores en parejas adversarias trabajan muchas horas y sus desplazamientos son significativamente más cercanos. Estas PDI podrían estar constituidas por individuos con trabajos muy demandantes y el deseo de desarrollarse les enfrentaría a la hora de atender las responsabilidades familiares. No en vano, este grupo presenta el mayor porcentaje de cónyuges con opciones de promoción laboral lo que les encamina a convertirse en posible parejas de doble carrera. Finalmente, los aliados, aparecen como un grupo con escasos rasgos de identificación por lo que podrían considerarse más una etapa de definición que un grupo estable. En relación con este aspecto es necesario realizar un comentario importante.

No debemos olvidar que la saliencia hacia un determinado ámbito no es un hecho inmutable sino que podría fluctúa en relación con las oportunidades de desarrollo y el tipo de experiencias vividas en el mismo. En este sentido, y a la luz de los resultados, las parejas podrían variar de un tipo a otro en un tiempo relativamente corto. Así, por ejemplo, parejas aliadas podrían “convertirse” en parejas adversarias ante determinadas opciones de promoción de uno de los miembros o mostrarse más en la línea de las parejas acomodaticias

al sufrir continuas experiencias desagradables en un determinado ámbito. Para constatar esta naturaleza procesual de las PDI, es necesario la realización de investigaciones con metodología longitudinal.

- *Parejas de doble ingreso y grado de conflicto interrol*

De cualquier manera, las PDI parecen mostrar diferencias significativas dos a dos en relación con los niveles de conflicto entre roles diversos. Contra todo pronóstico, las parejas acomodaticias mostraron mayor CTF que las acróbatas, lo que indica que la percepción de interferencia entre el trabajo y la familia se minimiza tratando de balancear los diversos roles a desempeñar. El tipo de relación establecido en las parejas acomodaticias sí permite, sin embargo, reducir la interferencia interámbito en la dirección contraria: familia-trabajo ya que este grupo mostró significativamente menos CFT que las parejas aliadas. En última instancia, el nivel de conflicto interámbito no es tanto un rasgo característico del tipo de PDI como un producto nacido de la existencia de determinados antecedentes familiares y laborales que consumen o recargan recursos diversos.

- *Naturaleza bidireccional del conflicto interrol y antecedentes asociados*

Otros resultados obtenidos permiten afirmar que la muestra discriminó entre dos tipos distintos de interferencia interrol apoyando, de esta manera, su carácter bidireccional. La muestra alcanzó niveles de CTF mayores que de CFT. Ambas medias fueron moderadas y, el CFT, con una variabilidad muy pequeña, apenas superó la media escalar. De esta manera, los trabajadores seleccionados percibieron mayor interferencia trabajo-familia que al revés lo que demuestra el papel tan relevante del trabajo en la vida de las personas y el hecho de ser este ámbito el que mayor atención científica ha recibido hasta la fecha (Burke y McKeen, 1988;

Gutek, Repetti y Silver, 1988). Hemos podido confirmar que para la muestra, el ámbito familiar es más vulnerable a los acontecimientos estresantes que el laboral. Al poseer un carácter más privado, la familia no tiene la misma capacidad invasiva que el trabajo y, posiblemente, la percepción de interferencias se haga conciente en el plano comportamental (ej. descenso rendimiento laboral) pero no en el perceptivo.

Los trabajadores con mayores niveles de CTF tuvieron significativamente menor experiencia laboral, mayor número de horas semanales de trabajo y debían desplazarse más lejos de sus casas. En concreto, la relación entre horas de trabajo y CTF resultó ser cúbica con dos máximos en las 20 y 50 horas semanales y un mínimo en las 30-35 horas. Dicho de otra manera, trabajar pocas o muchas horas genera altos niveles de CTF siendo lo más favorable la jornada de 30 a 35 horas. Estos datos apoyan empíricamente las relaciones halladas entre tiempo laboral y variables extralaborales (Aldous, Osmond y Hicks, 1979; Holman, 1981). Ninguna variable estructural familiar se asoció con el CTF ni con el CFT. La única relación válida advierte que trabajar más de 40 horas semanales contribuye a aumentar los niveles de CFT.

- *Perfiles de conflicto interrol*

Un análisis de correspondencia con las variables sociodemográficas y laborales antecedentes obtuvo que el perfil del trabajador con mayor CTF ($P_{80}=3,43$) lo caracterizó una madre menor de 37 años, casada civilmente, con contrato a tiempo parcial o interino, con hijos pequeños o preescolares, con turnos de trabajo aunque con horario flexible y sin opciones de promoción. La incertidumbre laboral, las demandas extraordinarias en el ámbito laboral así como las interrupciones laborales nacidas del cuidado de hijos pequeños podrían ser los detonantes para que las trabajadoras jóvenes perciban interferencias entre sus responsabilidades laborales y familiares.

El perfil del trabajador con mayor CFT ($P_{80}=3,67$) lo caracterizó una madre menor de 37 años, casada religiosamente, con hijos adolescentes, con contrato laboral temporal o interino y con opciones de promoción. En este perfil, se unen altas demandas familiares con opciones de promoción laboral en mujeres (casadas) con posibles creencias tradicionales que podrían sufrir efectos de culpabilidad al desear desempeñar su rol laboral a expensas del familiar, de ahí que perciba que este último interfiere en el aquel. Ambos perfiles apoyan estudios de género que indican que las trabajadoras, por la acción de determinados procesos socializadores desadaptativos en el ámbito laboral, experimenten más y mayor conflicto interrol que los trabajadores (Behrman, 1982; Sekaran, 1986; Zappert y Weinstein, 1985).

- *El papel del género en el conflicto interrol*

Otros antecedentes de tipo familiar permitieron destacar algunas relaciones entre variables según el sexo. De esta forma, las mujeres trabajadoras perciben mayor CFT cuando trabajan los fines de semana y más CFT cuando mayor formación y responsabilidades laborales poseen (promociones y tipo de puesto). Se aprecia que todas estas demandas apartan en gran medida a la mujer de su tradicional papel social por lo que resulta comprensivo que incremente la percepción de conflicto. En cuanto a los varones de la muestra, estos perciben más CFT cuando sus mujeres no poseen opciones de promoción y se mantiene una relación matrimonial. Por el contrario, sus niveles de CFT parecen asociarse con la presencia de horarios laborales flexibles. Históricamente, los horarios flexibles no han sido utilizados por los hombres y quizás éstos se sientan más perdidos a la hora de desempeñar los roles ante la nueva autonomía horaria.

El número de hijos, y más correctamente, la etapa de ciclo vital de la familia parece estar asociada a diferentes niveles de conflicto interrol. Así, las parejas con hijos muestran mayores CFT que aquellas sin hijos. Sin embargo, un mayor número de hijos no se asocia

con aumentos significativos en la percepción de interferencia interámbito, siendo esto más notorio en el CFT. Ambas tendencias parecen ser levemente ascendentes pero no significativas, fluctuando mucho menos el nivel de CFT.

La etapa de ciclo vital de la familia parece asociarse con el conflicto interrol sólo en la dirección trabajo-familia y con hijos preescolares. La escasez de datos impide obtener asociaciones significativas pero parece constatar que a medida que crecen los hijos y se hacen autónomos, menores interferencias aparecen entre los ámbitos. Por otro lado, la presencia de hermanos en etapas distintas de desarrollo presentan los índices más altos de CTF y CFT lo que indica que las relaciones entre estas variables son más complejas que las anticipadas en este estudio. A pesar de que los hijos son demandas del ámbito familiar, se ha constatado que la existencia de hijos afecta a la percepción de conflicto interrol en la dirección trabajo-familia. El ámbito laboral es un ámbito cerrado a otras personas y rara vez se recibe ayuda externa a la organización. El hecho de tener dificultades para atender a los hijos por las demandas de trabajo, podría generar sentimientos de culpabilidad. El CTF se percibe menor cuando los hijos son mayores (familias con 3 o más hijos) ya que estos empiezan a ser más autónomos. Por el contrario, en el ámbito familiar, y muy especialmente en nuestro contexto cultural más cercano, las ayudas familiares en el cuidado y atención de hijos son notorias por lo que es de esperar que tener o no tener hijos genere, en principio, igual grado de interferencia.

- *Modelo sistémico de conflicto interámbito*

Las relaciones anticipadas entre variables indicadas en el modelo sistémico de conflicto interámbito sólo se han hallado en el caso del CTF. Efectivamente, determinadas variables estructurales laborales (ej. distancia al trabajo) así como estresores laborales (conflicto de rol laboral) se han asociado a mayores niveles de CTF. Estos niveles, a su vez,

parecen asociarse a deterioros significativos en la CVL percibida, y finalmente, se asocian muy claramente con una marcada disminución de la calidad de vida del trabajador. Estas relaciones son más evidentes en el caso de las trabajadoras.

Los datos de la muestra no apoyaron este modelo sistémico al referirse al CFT. Además, determinadas variables del ámbito familiar se asociaron de forma distinta a lo indicado por el modelo. Así, los antecedentes familiares (estructurales o funcionales) se asociaron significativamente al CTF y determinados estresores laborales se asociaron con mayores niveles de CFT. Esto parece indicar que en la muestra el ámbito laboral fue más vulnerable a los estresores que el familiar.

- *Efectos de generalización de estrés*

A pesar de registrar interferencias entre los ámbitos considerados, en la muestra seleccionada no se registró ningún efecto de desbordamiento (*spillover*) o traspaso de estrés (*crossover*). Ni la percepción de CTF ni mucho menos la de CFT variaron significativamente los niveles de CVF ni CVL, respectivamente. Asimismo, niveles de CTF del trabajador no se asociaron a niveles de CVF del cónyuge. Estos resultados no permiten apoyar la idea de permeabilidad intrapersonal e interpersonal de los ámbitos trabajo-familia y estarían afirmando bien la hipótesis de segmentación entre ámbitos (no relación) o bien la hipótesis de compensación trabajo-familia (relación interactiva). Los resultados obtenidos en esta muestra estarían apoyando pues recientes investigaciones que no hallan relaciones entre percepción de sobrecarga o acumulación de roles con variables de salud psicológica o física (Penning, 1998). De cualquier manera, debemos ser conscientes de varios determinantes internos a la investigación.

Primero, la muestra, de tamaño pequeño, ha arrojado una variabilidad de datos muy pobre lo que ha dificultado la detección de efectos de estrés. Por otro lado, para la

constatación de estos efectos no se ha registrado el nivel de estrés de los trabajadores. Las medias de conflicto interrol obtenidas en la muestra, que son similares o incluso superiores a las halladas en investigaciones americanas (por ejemplo, Forne, Yardley y Markel (1997), indican percepción de interferencias entre ámbitos que no tendría por qué generar necesariamente estrés (interrol). Se hace necesario contemplar determinadas variables que aseguren una correcta inferencia desde niveles determinados de conflicto percibido a niveles de estrés (ej. resistencia individual al estrés, correlatos fisiológicos o comportamentales a nivel laboral o familiar, etc.).

Por otro lado, la percepción de conflicto interrol podría ser tratada como una variable antecedente incluida en los estresores laborales (CTF) o familiares (CFT) que, en principio, no tendrían por qué relacionarse directamente con variables de calidad de vida. Posiblemente, determinadas variables estarían mediando entre la percepción de conflicto interrol y la afectación de la calidad de vida en otros ámbitos (*spillover*) o en la pareja (*crossover*). 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 (ej. familiar) (Cuadro 7).

Este proceso indirecto también describiría el efecto *crossover*. Al quedar afectado nuestro ámbito familiar por la acción de estresores laborales, la incidencia en la calidad de vida familiar del cónyuge sería inmediata. En definitiva, para que se produzcan los efectos de generalización de estrés sin recurrir a medidas psicofisiológicas o conductuales de estrés interrol, la incidencia de los estresores de un ámbito debe reflejarse en la calidad de vida general para incidir posteriormente en otros o en la pareja. Este efecto sí tuvo lugar en la muestra seleccionada en relación con el CTF y en mujeres trabajadores. En este sentido, determinados estresores laborales, entre los que se incluye una elevada percepción de interferencia trabajo-familia (CTF), se asoció con un deterioro de la calidad de vida laboral en

mujeres trabajadoras que se asoció a su vez con un descenso en la calidad de vida general. Finalmente, la calidad de vida general correlacionó significativamente con la calidad de vida familiar de las mismas (efecto *spillover*) y con la calidad de vida familiar de los cónyuges (efecto *crossover*). Estas consideraciones precisan de nuevos estudios para su confirmación.

MODELO DIRECTO

Estresores Laborales → CTF → CVF → CV (*spillover*)
 Estresores Familiares → CFT → CVL → CV (*spillover*)
 Estresores Laborales → CTF → CVF → CVF_b (*crossover*)

MODELO INDIRECTO

Estresores Laborales* → CVL → CV → CVF [→ CVF_b]
 Estresores Familiares* → CVF → CV → CVF

Notas: * Incluyen la percepción de CTF y CFT, respectivamente; [] = efecto *crossover*.

Cuadro 7. Efectos de generalización de estrés en el CTF. Modelo de Mauno y Kinnunen (1999)

Otra explicación posible para la ausencia de efectos de generalización de estrés en la muestra seleccionada podría proceder de los instrumentos de medida. La escala de Higgins y Duxbury (1991) utilizada para registrar la percepción de conflicto interrol posee 16 ítems de los cuales el 56,2% se referían a interferencias temporales y/o espaciales y el resto de los ítems (43,8%) a aspectos tensionales o emocionales. Esta composición no recoge todos los aspectos identificados en la literatura susceptibles de originar interferencias entre ámbitos (Greenhaus y Beutell, 1985; Stephens y Sommer, 1993; Netemeyer, Boles y McMurrian,

1996). Es probable que esta escala sea sensible exclusivamente a antecedentes y consecuentes estructurales del conflicto interrol y no a otros (conductuales, emocionales, tensionales), impidiendo la constatación de posibles efectos de generalización de estrés. La revisión de Carlson, Kacmar y Williams (2000) parece confirmar este hecho al tratar de correlacionar las tres formas de conflicto interrol con antecedentes y consecuentes comúnmente utilizados en la literatura. En relación con los estresores de rol y la calidad de vida (medida como satisfacción en el ámbito), estos autores no encuentran relaciones significativas entre dichas variables y el CTF basado en aspectos temporales. Quizás fuera oportuno utilizar escalas específicas de conflicto interrol para evitar efectos interactivos indeseables.

10. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION Y NUEVAS PROPUESTAS

Los resultados obtenidos en la presente investigación indican que las relaciones entre trabajo y familia presentan una complejidad mayor que la anticipada en las hipótesis, siendo ésta la principal limitación del estudio. Analizar y comprender cómo se afectan y se asocian diversos ámbitos y roles entre sí fuerza a considerar un número amplio de variables de índole muy diversa: desde aspectos fisiológicos-emocionales hasta variables psicosociales de origen cultural. Por ejemplo, hemos podido anticipar efectos diferenciales entre variables según el sexo de los participantes. Esta variable media en el conflicto interrol de forma individual (predisposiciones individuales), laboral (tipo de contrato laboral o acceso a promociones) y cultural (valores sociales asociados al género). Como ya constataron numerosos autores, el género debe ser una variable siempre presente en este tipo de investigaciones (Crosby, 1987; Pleck, 1993; Kinnunen, Gerris y Vermulst, 1996).

Otra limitación de la presente investigación alude a la utilización de escalas de medida aún sin validar fuera o dentro de nuestro contexto sociocultural. Una de las escalas utilizadas

indicó baja consistencia interítem. La utilización de medidas de autoinforme, metodología más habitual en estos asuntos, siempre estará sujeta a limitaciones importantes que deben considerarse en todo momento sobre todo en investigaciones que traten aspectos tan vitales como la atención versus desatención de los hijos (ejs. deseabilidad social, errores atencionales, condicionantes situacionales, etc.).

En un reciente meta-análisis sobre conflicto trabajo-familia, Ernst-Kossek y Ozeki (1998) sugirieron que las diferencias encontradas en los hallazgos empíricos podría deberse a las diferencias existentes en los instrumentos de medida utilizados por los investigadores. Sin olvidar estas limitaciones, estas intervenciones parecen ser las únicas posibles en este tipo de estudios. Nuevos esfuerzos investigadores deberían darse en este sentido para garantizar una correcta y precisa medida de la dirección y naturaleza de los fenómenos a analizar.

Así mismo, la consideración de la pareja como unidad de análisis en este tipo de estudios es fundamental máxime a la hora de analizar los efectos tipo *crossover*. En la presente investigación, determinadas variables importantes procedentes del cónyuge no fueron registradas. Variables de tipo laboral, de salud o incluso datos sociodemográficos de éstos podrían haber permitido una mayor comprensión del conflicto interrol y habría facilitado en gran medida una correcta definición e identificación de las parejas de doble ingreso.

Finalmente, cabe decir que las muestras pequeñas, cuya utilización no permite la generalización cómoda de resultados y presentan siempre datos contradictorios, adquieren su mayor potencial investigador cuando son monitorizadas en el tiempo. Los efectos de generalización de estrés, la constatación de impactos en la estructura o dinámica laboral o familiar nacidos de la acción de eventos vitales estresantes e incluso la transformación de las parejas de doble ingreso, son mejor registrados a través de metodologías longitudinales. Este tipo de investigación, que no son habituales en el conflicto trabajo-familia, debe ser replanteado como fuente metodológica más oportuna para este tipo de fenómenos.

En definitiva, el estudio de las relaciones entre los ámbitos de la familia y el trabajo se nos presenta lleno de retos metodológicos y conceptuales a los que debemos enfrentarnos para dar respuesta profesional a tantas y tantas parejas de doble ingreso que se forman cada día en nuestra sociedad postindustrial.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ADAMS, G.A. y JEX, S.M. (1999). Relationships between time management, control, work-family conflict and strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(4), 72-77.
- ADAMS, G.A.; KING, L.A. y KING, D.W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 4 (81), 411-420.
- ALBERDI, I. (1995) (comp.) *Informe sobre la situación de la familia en España*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.
- ALDOUS, J.; OSMOND, M. y HICKS, M.W. (1979). Men's work and men's families. En W.R. Burr, R. Hill, F.I. Nye y I.L. Reiss (Eds). *Contemporary theories about the families*. Vol 1. Nueva York: Free Press.
- ALMEIDA, D.M. WETHINGTON, E. y CHANDLER, A.L. (2000). Daily transmission of tensions between marital dyads and parental-child dyads. *Journal of the Marriage and the Family*, 2(62), 234-246.
- ALMEIDA, D.M.; MAGGS, J.L y GALAMBOS, N.L. (1993). Wives' employment hours and spousal participation in family work. *Journal of Family Psychology*, 2(7), 233-244.
- AMATEA, E.S. y FONG-BEYETTE, L.M. (1987). Through a different lens: examining professional women's interrole coping by focus and mode. *Sex Roles*, 17, 237-252.
- APOSTAL, R.A. y HELLAND, C. (1993). Commitment to and role changes in dual career families. *Journal of Career Development*, 2 (20), 121-129.
- ARGYRIS, Ch. (1983). Problems and new directions for industrial psychology. En M.D. Dunnette (Ed). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Londres: Wiley.

- ARYEE, S.; LUK, V. y STONE, R. (1998). Family-responsive variables and retention-relevant outcomes among employed parents. *Human Relations*, 1(51), 73-87.
- ARYEE, S.; LUK, V.; LEUNG, A. y LO, S. (1999). Role stressors interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong-Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54 (2), 259-278.
- ASHMORE, R.D. (1990). Sex, gender, and the individual. En L.A. Pervin (Ed), *Handbook of personality: Theory and research*. 486 526. New York, NY: Guilford Press.
- BABIN, B.J. y BOLES, J.S. (1998). Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women. *Journal of Marketing*, 2 (62), 77-91.
- BACA, R. y DEXTER, B. (1985). Mexican women, migration and sex roles. *Migration Today*; 3(13), 14-18.
- BACHARACH, S.B.; BAMBERGER, P. y CONLEY, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: mediating the impact of role stressor burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 1 (12), 39-53.
- BACKER, T.E. (1993). Consulting on innovation and change with public mental health organizations: The Caplan approach. En W.P. Erchul et al. (Ed), *Consultation in community, school, and organizational practice: Gerald Caplan's contributions to professional psychology*, pp. 149-160. Washington, DC: Taylor & Francis.
- BALA, N. (1994). What is wrong with YOA bashing? What's wrong with the YOA? Recognizing the limits of the law. *Canadian Journal of Criminology*, 3(36), 247-270.
- BARLING, J. (1990). Interrole conflict and marital adjustment amongst working fathers. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 1-8.
- BARNETT, R.C. (1994). Home-to-work *spillover* revisited: a study of full-time employed women in dual-earner couples. *Journal of Marriage and the Family*, 56, 647-656.

- BARNETT, R.C. y BARUCH, G.K. (1987). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 135-145.
- BASS, B.L. y WILHELM, M.S. (1995). The boundaries between work and family: An integration of research projects. *Family and Consumer Sciences Research*, 24,1,87-91.
- BEAUVAIS, L.L. y KOWALSKI, K.B. (1993). *Predicting work/family conflict and participation in family supportive work behaviors: A competing test of two theory*. Encuentro de la Academia Nacional de Dirección (NAMM). Atlanta, GA.
- BEDEIAN, A.G.; BURKE, B.G. y MOFFETT, R.G. (1988). Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14(3), 475-491.
- BELL, C. (1968). *Middle class families*. London: Routledge and Kegan Paul.
- BENARDES, J. (1997). *Family studies. An introduction*. Londres: Routledge.
- BERGER, G. y BERGER, P. (1983). *The war over the family*. Londres: Hutchinson.
- BERTALANFFY, L. Von (1975). *Perspective on general systems theory: scientific-philosophical studies*. Nueva York: Braziller.
- BEUTELL, N.J. y GREENHAUS, J.H. (1983). Integration of home and non-home roles: Women's conflict and coping behavior. *Journal of Applied Psychology*, 68, 1, 43-48.
- BLANCH, A. (1990). *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*. Barcelona: PPU.
- BLUMER, H. (1969). *Symbolic interactionism: perspective and method*. Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- BOHEN, H.C. y VIVEROS-LONG, A. (1981). *Balancing jobs and family life: Do flexible work schedules help?*. Philadelphia: Temple Univ. Press.

- BOLTER, N.; DELONGIS, A.; KESSLER, R.C. y WETHINGTON, E. (1984). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of marriage and Family*, 51, 175-183.
- BOSS, P.G. (1987). Family stress. En M.B. Sussman y S.K. Steinmetz (Eds), *Handbook of marriage and the family*. Nueva York: Plenum Press.
- BOSS, P.G. (1988). *Family stress management*. NP, California: Sage Publications.
- BRAYFIELD, A. (1995). Juggling Jobs and Kids: The Impact of Employment Schedules on Fathers' Caring for Children. *Journal Marriage and the Family*, 2 (57),321-332.
- BRODERICK, C.B. (1993). *Understanding family process: basics of family system theory*. Londres: Sage.
- BRONFENFRENNER, U. (1979). *The ecology of human development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- BRONFENBRENNER, U. y CROUTER, A.C. (1982). Work and family through time and space. En S.B. Kamerman y C.D. Hayes (Eds), *Families at work: children in a changing world*, pp. 39-83. Washington, DC: National Academic Press.
- BRYANT, W. K y ZICK, C. D. (1996). An Examination of Parent Child Shared Time. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 227-237.
- BUDD, J.F. (1996). Selling work/family agendas to CEOs. *HR Focus*, 73, 22-23.
- BURGESS, E.W. (1926). The family as a unit of interacting personality. *The family*, 7, 3-9.
- BURKE, R.J. y GREENGLASS, E. (1987). Work and family. En C.L. Cooper y L.T. Robertson (Eds). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Nueva York: Wiley.
- BURKE, R.J. y McKEEN, C, (1988). Work and family. En C.L. Cooper y L.T. Robertson (Eds). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Nueva York: Wiley.

- BURKE, R.J. y WEIR, T. (1980). The Type A experience: Occupational and life demands, satisfaction and well being. *Journal of Human Stress*, 4 (6), 28-38.
- BURLEY, K.A. (1995). Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women. *Journal of Social Psychology*, 4 (135), 483-497.
- BYALICK, M. y SASLOW, L. (1993). *The three career couple*. Nueva York: Harper and Row.
- CARLSON, D.S.; KACMAR, K.M. y WILLIAMS, L.J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- COMITÉ DE ESTADÍSTICAS LABORALES DE EEUU (United States Labour Statistics Bureau) (1995). *Women in the work force: An overview*. Washington, DC: Government Printing Office.
- COVERMAN, S. (1989). Role overload, role conflict and stress: Addressing consequences of multiple role demands. *Social Forces*, 67, 965-982.
- CROSBY, F. (1984). Job satisfaction and domestic life. En M.D. Lee y R.N. Kanugo (eds) *Management of work and personal life: problems and opportunities*. Nueva York: Praeger.
- CROUTER, A.C. (1984). *Spillover* from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human Relations*, 37, 425-442.
- CROUTER, C.A.; PERRY-JENKINS, M.; HUSTON, T.L. y CRAWFORD, D. (1989). The influence of work-induced psychological states on behavior at home. *Basic and Applied Social Psychology*, 10, 273-292.
- CURIE, J. y HAJJAR, V. (1987). Vie de travail, vie hors de travail: La vie en temps partagé. En C.Levy-Levoyer y C. Sperandio (Eds). *Psychologie du Travail*, pp. 37-55. París: Presses Universitaires de France.

- CHRISTENSEN, K.E. y STAINES, G.L. (1990). Flexitime: A viable solution to work-family conflict? *Journal of Family Issues*, 11, 455-476.
- DANCER, L.S. y GILBERT, L.A. (1993). Spouses' family work participation and its relation to wives' occupational level. *Sex Roles*, 3-4 (28), 127-145.
- DANIELS, P. y WEINGARTEN, K. (1982). *Sooner or later: the timing of parenthood in adult lives*. Nueva York: WW Norton.
- DE GRAZIA, S. (1966). *Tiempo, trabajo y ocio*. Colección de Ciencias Sociales. Serie de Sociología. Madrid: Tecnos, S.A.
- DE MOOR, R.A. (1995). *Values in western societies*. Tilburg: Tilburg University.
- DELVAL, J. (1994). *El desarrollo humano*. Madrid: Siglo XXI.
- DEPARTAMENTO LABORAL DE NORTEAMÉRICA (United States Department Labour) (1995). *Care around the clock: Developing child care resources before 9 and after 5*. Washington: Women's Bureau.
- DUBIN, R. (1956). Industrial workers' worlds: a study of the "central life interests" of industrial workers. *Social Problems*, 3: 131-142.
- DUXBURY, L.E. y HIGGINS, C.A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- DUXBURY, L.E.; HIGGINS, C.A. y LEE, C. (1994). Work-family conflict: A comparison by gender, family type, and perceived control. *Journal of Family Issues*, 15, 449-466.
- EAGLE, B.W.; ICENOGLE, M.L.; MAES, J.D. y MILES, E.W. (1998). The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interrole conflicts. *Journal of Social Psychology*, 6 (138), 690-709.

- EAGLE, B.W.; MILES, E.W. e ICENOGLE, M.L. (1997). Interrole conflict and permeability of work and family domains: Are there gender differences?. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- ECKENRODE, J. y GORE, S. (1990). *Stress between work and family*. Nueva York: Plenum Press.
- ERNST-KOSSEK, E. y OZEKI, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 2 (83), 139-149.
- ESTER, P. y HALMAN, L. (1994). *De cultuur van de verzorgingsstaat*. Tilburg University Press.
- EVANS, P. y BARTOLOME, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 1 (5), 9-21.
- FERNÁNDEZ MÉNDEZ, F. (1985). *La participación laboral de la mujer. Un análisis microeconómico*. Madrid: MTSS.
- FISHER, R.J. (1987). *El contrato sexual. Evolución de la conducta humana*. Barcelona: Salvat.
- FLAQUER, L. (1998). *El destino de la familia*. Barcelona: Ariel.
- FRONE, M.R. y RICE, R.W. (1987). Work-family conflict: the effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 45-53.
- FRONE, M.R.; RUSSEL, M. y COOPER, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- FRONE, M.R.; YARDLEY, J.K. y MARKEL, K.S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 2(50), 145-167.
- GILBERT, L.A. (1985). *Sharing it all*. Nueva York: Plenum Press.

- GILBERT, L.A. y RACHLIN, V. (1987). Mental health and psychological functioning of dual career families. *The Counseling Psychologist*, 15, 7-49.
- GLASSNER, J. (1988). De Summer a Babilonia: familias para administrar, familias para reinar. En A. Burguière, C. Klapich-Zuber, M. Segalen y F. Zonabend (Eds), *Historia de la familia*. Madrid: Alianza.
- GOODE, W. (1964). *The family*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- GRACIA, E. y MUSITU, G. (2000). *Psicología social de la familia*. Barcelona: Paidós.
- GRACIA, F.J. ; GONZÁLEZ, P. y PEIRÓ, J.M. (1996). El trabajo en relación con otros ámbitos de la vida. En J.M. Peiró y F. Prieto (Dirs). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol II: Aspectos Psicosociales del Trabajo*, pp. 187-222. Madrid: Síntesis.
- GRACIA, F.J.; SALANOVA, M.; PRIETO, F. y PEIRÓ, J.M. (1993). Definiciones del trabajo. En J.M. Peiró et al. (Eds), *Los jóvenes ante el primer empleo: el significado del trabajo y su medida*. Valencia: Nau Libres.
- GRACIA, F.J.; SALANOVA, M.; RODRÍGUEZ, I.; RIPOLL, P.; PALACÍ, F. y PRIETO, F. (1995). Las definiciones del trabajo en jóvenes durante sus primeros años de empleo. *Ciencia Psicológica*, 1, 11-23.
- GRADDICK, M.M. y FARR, J.L. (1983). Professionals in scientific disciplines: Sex-related differences in working life commitments. *Journal of Applied Psychology*, 4(68), 641-645.
- GRANDEY, A.A. y CROPANZANO, R. (1999). The conservation resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- GREENHAUS, J.H. (1971). An investigation of the role career salience in vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 209-216.
- GREENHAUS, J.H. y BEUTELL, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.

- GREENHAUS, J.H. y KOPELMAN, R.E. (1981). Conflict between work and non-work roles: Implications for the career planning process. *Human Resource Planning*, 4, 1-10.
- GREENHAUS, J.H. y PARASURAMAN, S. (1986). A work-nonwork interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Behavior Management*, 8, 2, 37-60.
- GREENHAUS, J.H.; PARASURAMAN, S.; GRANROSE, C.S.; RABINOWITZ, S. y BEUTELL, N.J. (1989). Sources of work-family conflict among two career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.
- GUTEK, B.A.; REPETTI, R.L. y SILVER, D.L. (1988). Nonwork role and stress at work. En G.L. Cooper y R. Payne (Eds). *Causes, coping, and consequences of stress at work*, pp. 141-174. John Wiley & Sons,. Chichester.
- GUTEK, B.A.; SEARLE, S. y KLEPA, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- HALL, D.T. y HALL, F.S. (1980). Stress and the two career couple. En C.L. Cooper y R. Payne (Eds). *Current concerns in occupational stress*. John Wiley & Sons,. London.
- HALL, R.H. (1986). *Dimensions of work*. Beverly Hills, CA: Sage.
- HALMAN, L. (1995). *Individualization and individualism investigated. Results from European values survey*. Work paper 95.12.027 WORC. Tilburg University Press.
- HAMMER, L.B.; ALLEN, E. y GRIBSBY, T.D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.
- HANDY, C.B. (1978). The family: Help or hindrance?. En C.L. Cooper y R. Payne (Eds). *Stress at work*. Chichester: John Wiley & Sons.
- HARRIS, C. (1983). *The family and industrial society*. Londres: Allen and Unwin.

- HAYS, P.A. (1996). Addressing the complexities of culture and gender in counseling. *Journal of Counseling and Development*, 4 (74), 332-338.
- HERBERT, D.T. (1987). Exploring the work-leisure relationship: An empirical study in South Wales. *Leisure Studies*, 6, (2), 147-165.
- HERMAN, J.B. y GYLLSTROM, K.K. (1977). Working men and women: Inter- and intra-role conflict. *Psychology of Women Quarterly*, 4(1): 319-333.
- HERTZ, R. (1986). *More equal than others; Women and men in dual-career marriages*. Beverly Hills, CA. University of California.
- HIGGINS, C.A. y DUXBURY, L.E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 389-411.
- HIGGINS, C.A.; DUXBURY, L.E. e IRVING, R.H. (1992). Work-family conflict in the dual career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- HOBFOLL, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt of conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- HOCHSCHILD, A. (1989). *The second shift: working parents and the revolution at home*. Nueva York: Viking Penguin.
- HOLAHAN, C.K. y GILBERT, L.A. (1979). Interrole conflict for working women: Careers versus jobs. *Journal of Applied Psychology*, 69, 86-90.
- HOLMES, T.H. y RAHE, R.H. (1967). The social adjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- HONEYCUTT, T.L. y ROSEN, B. (1997). Family friendly human resource policies, salary levels, and salient identity as predictors of organizational attraction. *Journal of Vocational Behavior*, 2(50), 271-290.

- HUGHES, D.; GALINSKY, E. y MORRIS, A. (1992). The effects of job characteristics on marital quality: Specifying linking mechanisms. *Journal of Marriage and the Family*, 54,31-42.
- INGOLDSBY, B.B. y SMITH, S. (1995) (comp). *Families in multicultural perspectives*. Nueva York: Guildford Press.
- INMUNDO, L.V. (1974). Problems associated with managerial mobility. *Personnel Journal*, 53, 12, 910.
- INSTITUTO DE LA MUJER (1996). *Las mujeres en España: todos los datos*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- IZRAELI, D.N. (1993). Work-family conflict among women and men managers in dual-career couples in Israel. *Journal of Social Behavior and Personality*, 8, 371-388.
- JACKSON, S.E. y SCHULER, R.S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behaviour*, 36, 16-78.
- JONES, A.P. y BUTLER, M.C. (1980). A role transition approach to the stresses of organizationally induced family role disruption. *Journal of Marriage and the Family*, 2 (42), 367-376.
- JONES, F. y FLETCHER, B.C. (1993). An empirical study of occupational stress transmission in working couples. *Human Relations*, 46, 881-903.
- KABANOFF, B. (1980). Work and non-work. A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin*, 88, 60-77.
- KANTER, R.M. (1977). *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. Russell Sage Foundation, Nueva York.

- KANUGO, R.N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- KARAMBAYYA, R. y REILLY, A.H. (1992). Dual earner couples: Attitudes and actions in restructuring work for family. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 585-601.
- KARASEK, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-307.
- KATZ, D. y KHAN, R.L. (1978). *The social psychology of organizations*. Nueva York: Wiley.
- KATZELL, R.A. (1994). Contemporary meta-trends in industrial and organizational psychology. En H.C. Triandis, M.D. Dunnette y L.M. Houhg (Eds). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, pp. 1-89. California: Cons. Psychologists Press.
- KATZELL, R.A.; YANKELOVICH, D.; SEIN, M.; ORNATI, D.A. y NASH, A. (1975). *Work, productivity and job satisfaction*. Nueva York: Psychological Corp.
- KEITH, P.M. y SCHAFER, R.B. (1980). Marital types and quality of life: A reexamination of a typology. *Marriage and Family Review*, 1-2 (27), 19-35.
- KELLY, R.F. y VOYDANOFF, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Journal of Applied Family and Child Studies* 13(34), 367-374.
- KHAN, R.L.; WOLFE, D.M.; QUINN, R.P.; SNOEK, J.D. y ROSENTHAL, R.A. (1992). *Organizational stress: studies in role conflict and ambiguity*. Nueva York: Wiley.
- KINNUNEN, U.; GERRIS, J. y VERMULST, A. (1996). Work experiences and family functioning among employed fathers with children of school age. *Family Relations*, 45, 449-455.
- KINNUNEN, U. y MAUNO, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 2 (51), 157-177.

- KIRCHMEYER, C. (1992). Non-work to work *spillover*: A more balanced view of the experiences of coping professional women and men. *Sex roles*, 28, (9-10), 531-552.
- KOPELMAN, R.; GREENHAUS, J. y CONNOLLY, T. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- LAMB, M.E.; PLECK, J.H. y LEVINE, J.A. (1985). Effects of paternal involvement on fathers and mothers. *Marriage and Family Review*, 3-4 (9), 67-83.
- LAMBERT, S.J. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*, 43,3, 239-257.
- LARSON, R.W. y ALMEIDA, D.M. (2000). Second-hand emotions: Emotional transmission in families. *Journal of the Marriage and the Family*, 1(62), 234-255.
- LEFTKOWITZ, J. (1994). Sex-related differences in job attitudes and dispositional variables: Now you see them. *Academy of Management Journal*, 37, 323-349.
- LEITER, M.P. y DURUP, M.J. (1996). Work, home, and in-between: A longitudinal study of *spillover*. *Journal of Applied Behavior Science*, 32, 1, 29-47.
- LEWIS, S.N. y COOPER, C.L. (1988). Stress in dual-earner families. En B.A. Gutek; A. Stromberg y L.Larwood (Eds), *Women and work*. Vol 3, pp. 139-168. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- LOBBAN, G.M. (1982). Some patterns of adult feminine identity and their pre-oedipal and oedipal antecedents. *Dissertation Abstracts International*, 5 (43), 1620.
- LOBEL, S.A. y St. CLAIR, L. (1992). Effects of family responsibilities, gender, and career identity salience on performance outcomes. *Academy of Management Journal*, 35, 1057-1069.

- LODAHL, T. y KEJNER, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- MARÍN SÁNCHEZ, M. ; PÉREZ ASTIÁRRAGA, A.; MEDINA DÍAZ, F.J. y TROYANO, Y. (2000). *Jóvenes andaluces ante el empleo*. Sevilla, Junta de Andalucía.
- MARKS, S.R. y MACDERMID, S.M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 2, 417-432.
- MARTÍNEZ PÉREZ, M.A. y OSCA, A. (2000a). El modelo de Adams y col. (1996) sobre las relaciones entre la familia y el trabajo y su influencia sobre la satisfacción laboral y el bienestar de los trabajadores. *Primer Congreso Internacional de Doctorandos/as en Psicología Social*. Barcelona.
- MARTÍNEZ PÉREZ, M.A. y OSCA, A. (2000b). Aplicación de un modelo integrado de conexión familia-trabajo y sus repercusiones sobre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en una muestra de profesionales españoles. En E. Angulló Tomás, C. Remeseiro y J.A. Fernández Alonso (Eds). *Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos*, pp. 192-200. Madrid: Biblioteca Nueva.
- MARTÍNEZ-PÉREZ, M.A. y OSCA, A. (en prensa). Características psicométricas de la versión española de la escala de "Conflicto familia-trabajo" de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983). *Revista de Psicología Social*.
- MATSUI, T.; OHSAWA, T. y ONGLATCO, M.L. (1996). Work-family conflict and the stress buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 1-15.
- MAUME, D. (1998). *Study of Work and Family in Ohio Residents*. Nueva York: University of Cincinnati.
- MAUNO, S.; KINNUNEN, U. (1999). The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 6(20), 879-895.

- McHUGH, M.C.; FRIEZE, I.H.; HANUSA, B.H. (1982). Attributions and sex differences in achievement: Problems and new perspectives. *Sex Roles*, 4(8), 467-479.
- MESENGUER DE PEDRO, M; SOLER SÁNCHEZ, M.I. y GARCÍA IZQUIERDO, M. (2000). Burnout y sus relaciones con diversos ámbitos no laborales de la vida. En E. Angulló Tomás, C. Remeseiro y J.A. Fernández Alonso (Eds). *Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y de los Recursos Humanos*, pp. 179-184. Madrid: Biblioteca Nueva.
- MINISTERIO DE TRABAJO (1995). *El Fondo Social Europeo. Colección textos legales*. Madrid: MTSS.
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (1987). *The meaning of working. An international perspective*. London: Academic Press.
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM (1991). *The meaning of work: An international view*. London: Academic Press.
- MOW INTERNATIONAL RESEARCH TEAM, (1981). The meaning of work. En G. Duglos y K. Weiermair (Eds). *Management under differing value systems. Political, social, and economic perspectives in changing world*. Nueva York: Walter de Gruyter & Co.
- NEAR, J.P. (1984). Predictive and explanatory models of work and non-work. En M.D. Lee y R.N. Kanugo (Eds), *Management of Work and Personal Life: Problems and Opportunities*, pp. 67-85. Nueva York: Praeger.
- NEAR, J.P.; RICE, R.W. y HUNT, R.G. (1983). Job satisfaction and non-work satisfaction as components of life satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 13, 126-144.
- NETEMEYER, R.G.; BOLES, J.S. y MCMURRIAN, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- OLSON, M. (1981). Remote office work: Implications for individuals and organizations. *Working papers*, 25, 81-56.

- O'RAND, A.M. y AGREE, E.M. (1993). Kin reciprocities, the familial corporation, and other moral economies: Workplace, family, and kin in the modern global context. En G.L. Maddox y M.L. Lawton (Eds), Focus on kinship, aging, and social change. *Annual review of gerontology and geriatrics*, Vol. 13, pp. 75-95. Nueva York: Springer.
- ORIZO, F.A. (1991). *Los nuevos valores de los españoles. España en la encuesta europea de valores*. Madrid: Fundación Santa María, SM.
- ORTHNER, D.K. y PITTMAN, J.F. (1986). Family contributions to work commitment. *Journal of the Marriage and the Family*, 48, 573-581.
- OSCA, A. y LÓPEZ-SÁEZ, M. (1994). Desarrollo de carrera y género. Factores que influyen en las diferencias entre hombres y mujeres. *Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28 (10), 73-85.
- PACKARD, R.G. (1975). *Psychology of learning and instruction: A performance based course*. Columbus, OH, Charles E. Merrill.
- PADEN, S.L. y BUEHLER, C. (1995). Coping with the dual income lifestyle. *Journal of Marriage and the Family*, 57, 101-110.
- PARASURAMAN, S. y ALUTTO, J.A. (1984). Sources and outcomes of stress in organizational settings. *Academy of Management Journal*, 27, 330-350.
- PARASUNAMAN, S.; GREENHAUS, J.H. y GRANROSE, C.S. (1992). Role stressors, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- PARSONS, T. (1959). The social structure of the family. En R. Anshen (comp), *The family: its function and destiny*. Nueva York: Harper and Row.
- PEIRÓ, J.M., PRIETO, F. y ROE, R.A. (1996). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En J.M. Peiró y F. Prieto (Dirs). *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol I: La actividad laboral en su contexto*, pp. 15-36. Madrid: Síntesis.

- PEIRÓ, J.M.; PRIETO, F. y ROE, R.A. (1996). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En J.M. Peiró y F. Prieto (eds), *Tratado de Psicología del Trabajo*, vol I. pp. 15-36. Madrid: Síntesis Psicología.
- PENNING, M.J. (1998). In the middle: parental care giving in the context of other roles. *Journal of Gerontology*, 4 (53), 188-197.
- PIOTRKOWSKI, C.S. y CRITS-CHRISTOPH, P. (1981). Women's job and family adjustment. *Journal of Family Issues*, 2, 126-147.
- PIOTRKOWSKY, C.S. (1979). *Work and the family system: A naturalistic study of working-class and lower middle-class families*. Free Press, Nueva York.
- PLATTNER, F.B. (1993). In house approach to instructional development. *Performance and Instruction*, 7(32), 11-16.
- PLECK, J.H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417-427.
- PLECK, J.H. (1978). *Work-family conflict: A national assessment*. Encuentro Anual de la Sociedad de Estudios de Problemas Sociales (AMSSSP). Boston, MA.
- PLECK, J.H. (1979). Men's family work: Three perspective and some new data. *The Family Coordinator*, 28, 481-487.
- PLECK, J.H. (1983). Husband's paid work and family roles: Current research issues. En H. Lopata y J. Pleck (Eds), *Research in the interweave of social roles: Families and jobs*. Vol 3, pp. 251-333. Greenwich, CT: JAI Press.
- PLECK, J.H. (1985). *Working wives/working husbands*. Beverly Hills, CA: Sage.
- PLECK, J.H. (1987). Dual career families: a comment. *Counseling Psychologist*, 15, 131-133.
- PLECK, J.H. (1993). Are family supportive employer policies relevant to men?. En J.C. Hood (Ed), *Men, work, and family*, pp. 217-237. Newbury Park, CA: Sage.

- PLECK, J.H.; STAINES, G.L. y LANG, I. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labor Review*, 103, 29-32.
- POAL MARCET, G. (1993). *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la mujer-mundo laboral*. Madrid: Siglo XXI.
- POPENOE, D. (1987). Beyond the nuclear family: A statistical portrait of the changing family in Sweden. *Journal of Marriage and the Family*, 1(49), 173-183.
- PRIOR RUIZ, J. C. (1997). *La calidad de vida de la mujer trabajadora*. Granada: Universidad de Granada.
- PUCHOL, L. (1997). *La venta de sí mismo: cómo encontrar trabajo al terminar los estudios*. Madrid: Diaz de Santos.
- QUINN, R.E. y STAINES, G.L. (1979). *The 1977 quality of employment survey*. Ann Arbor, MI: University of Michigan.
- QUINTANILLA, I. (1992). *Teoría, aplicaciones y práctica de la psicología del trabajo*. Valencia: Promolibro.
- RAPOPORT, R. y RAPOPORT, R. (1971). *Dual-career families*. London: Penguin.
- RAPOPORT, R. y RAPOPORT, R.N. (1976). *Dual-career families reexamined*. Nueva York: Harper and Row.
- REPETTI, R.L. (1987). Linkages between work and family roles. *Applied Social Psychology Annual*, 7, 98-127.
- RICE, R.; FRONE, M.R. y MCFARLIN, D.B. (1992). Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, (13), 155-168.
- RICE, R.; MCFARLIN, D.B.; HUNT, R.G. y NEAR, J.P. (1985). Job importance as a moderator of the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *Basic and Applied Social Psychology*, 6, 297-317.

- RICHARDSON, P. (1979). The job and other life areas in relation to overall life satisfaction. *Dissertation Abstract International*. Vol 40(6-B): 2886
- RODRÍGUEZ MARÍN, J. (1995). La calidad de vida en los profesionales sanitarios: "quemarse" en el trabajo. En J.R. Marín (Ed). *Psicología de la salud*, pp. 189-207. Madrid: Síntesis.
- ROE, R.A. y ESTER, P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology: An International Review*, 1(48), 1-21.
- ROSENBAUM, M. y COHEN, E. (1999). Equitarian marriage spousal support, resourcefulness, and psychological distress among Israeli working women. *Journal of Vocational Behavior*, 1 (54), 102-113.
- ROSIN, H. (1988). Professional and personal consequences for men of dual career marriages: implications for organizations. *Annual Academy of Management Meeting in Anaheim, California*.
- ROTHAUSEN, T.J. (1999). 'Family' in organizational research: A review and comparison of definitions and measures. *Journal of Organizational Behavior*. 6(20), 817-836.
- RUIZ-QUINTANILLA, S.A. y WILPERT, B. (1991). Are work meaning changing? *European Work and Organizational Psychologist*, 1, 91-109.
- SABATER, F. (1997). *El valor de educar*. Barcelona: Ariel.
- SALANOVA, M. (1993). Centralidad del trabajo. En J.M. Peiró, F. Prieto, M.J. Bravo, P. Ripoll, I. Rodríguez, P. Hontangas y M. Salanova (comp). *Jóvenes ante el primer empleo*, pp. 55-68. Valencia: Nau Libres.
- SALANOVA, M; GRACIA, F.J. y PEIRÓ, J.M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J.M. Peiró y F. Prieto (eds), *Tratado de Psicología del Trabajo*, vol II, pp. 35-62. Madrid: Síntesis Psicología.

- SCANDURA, T.A. y LANKAU, M.J. (1997). Relationships of gender, family responsibility and flexible work hours to organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 18, 377-391.
- SCANZONI, J. (1970). *Opportunity and the family*. Nueva York: Free Press.
- SCHUTZ, A. (1967). *The phenomenology of the social world*, Evanston, IL, Northwestern University Press.
- SCHWARTZ, F.N. (1989). Management women and the new facts of life. *Harvard Business Review*, 67(1), 65-76.
- SEKARAN, U. (1986). *Dual-career families*. San Francisco: Jossey-Bass.
- SEKARAN, U. (1985). The paths to mental health: An exploratory study of husbands and wives in dual-career families. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 129-137.
- SEYLE, H. (1975). Stress without distress. *Vie Medicale Au Canada Francais*, 8(4), 964-968.
- SHAMIR, B. (1983). Some antecedents of work-non work conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 1 (23), 98-111.
- SIMMEL, G. (1907). *The philosophy of money*. London: Routledge.
- SMITH, C. (1992). Dual career, dual royalties. *Asian Pacific Journal of Human Resources*, 4 (30), 19-30.
- STAINES, G.L. (1986). Men's work schedules and family life. En R.A. Lewis y M.B. Sussman (Ed). *Men's changing roles in the family*, pp. 43-65. Nueva York: Haworth Press.

- STAINES, G.L. y PLECK, J.H. (1983). *The impact of work schedules on the family*. Ann Arbor, MI: Institute for Social Research.
- STEPHENS, G.K. y SOMMER, S.M. (1993). *Work-family conflict, job attitudes, and workplace social support: Investigations of measurements and moderation*. Atlanta, Georgia.
- SUPER, D.E. (1980). Life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behaviour*, 16, 282-298.
- VENTURA, J. (1987). The stresses of parenthood reexamined. *Family Relations*, vol. 36, 26-29.
- VOYDANOFF, P. (1988a). Work role characteristics, family structure demands, and work-family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- VOYDANOFF, P. (1988b). Work and family: A review and expanded conceptualization. *Journal of Social Behavior and Personality*, 3, 4, 1-22.
- VOYDANOFF, P. (1989). Work and family: A review and expanded conceptualization. En E.B. Goldsmith (Ed), *Work and family: Theory, research, and applications*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- VOYDANOFF, P. y KELLY, R.F. (1984). Determinants of Work Related Family Problems among Employed Parents. *Journal of Marriage and the Family*, 4(46), 881-892.
- WANBERG, C.R. (1995). A longitudinal study of the effects of unemployment experience: a cluster analytic investigation. *Psiquis*, 15, 6, 57-63.
- WEBER, M. (1947). *The theory of social and economical organization*. Glencoe, IL.: Free Press.
- WEISS, R. y KAHN, R. (1960). Definitions of work and occupations. *Social problems*, 8, 142-151.
- WHITE, J.M. (1999). Work-family stage and satisfaction with work-family balance. *Journal of Comparative Family Studies*, 2 (30), 163-175.

- WIENER, N. (1948). *Cybernetics; or control and communication in the animal and the machine*. Nueva York: John Wiley.
- WIERSMA, U.J. (1994). A taxonomy of behavioural strategies for coping with work-home role conflict. *Human Relations*, 2 (47), 211-221.
- WIERSMA, U.J. y VAN DEN BERG, P. (1991). Work-home role conflict, family climate and domestic responsibilities among men and women. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 1207-1217.
- WILENSKY, H.L. (1960). Work, careers, and social integration. *International Social Science Journal*, 12, 543-560.
- WILEY, D.L. (1987). The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. *Journal of Management*, 13(3): 467-472.
- WORSLEY, P. (1977). The family in industrial society. En S. Reedy, y M. Woodhead (Eds). *Family, work and education*, pp. 8-22. Kent: The Open University.
- WRIGHT, T.A.; BENNETT, K.K. y DUN, T. (1999). Life and job satisfaction. *Psychological Reports*, 3 (84), 1025-1028.
- YOUNG, M. y WILLMOTT, F. (1975). *The symmetrical family*. Harmondsworth: Penguin.
- ZAPPERT, L.T. y WEINSTEIN, H.M. (1985). Sex differences in the impact of work on physical and psychological health. *American Journal of Psychiatry*, 10 (142), 1174-1178.
- ZEDECK, S. (1992). *Work, families, and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- ZEDECK, S. y MOSIER, K.L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45, 240-251.
- ZICK, C.D. y MCCULLOUGH, J.L. (1991). Trends in married couples' time use: Evidence from 1977-78 and 1987-88. *Sex Roles*, 7-8 (24), 459-487.

ANEXOS

Anexo n°1

Indice de Cuadros, Tablas y Gráficas

- *Cuadros*

	Pág.
Cuadro 1. Perspectivas en el estudio de la familia (Gracia y Musitu, 2000)	16
Cuadro 2. Clasificaciones de las relaciones entre familia y trabajo	39
Cuadro 3. Naturaleza y tipos de conflicto entre los ámbitos familia y trabajo.....	45
Cuadro 4. Tipos de conflictos entre las esferas laboral y familiar.....	47
Cuadro 5. Modelo general de conflicto trabajo-familia	82
Cuadro 6. Modelo sistémico de conflicto interrol trabajo-familia	85
Cuadro 7. Efectos de generalización de estrés en el CTF. Modelo Mauno y Kinnunen (1999).....	145

- *Tablas*

	Pág.
Tabla 1. Fiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación	103
Tabla 2. Configuración final de las parejas de doble ingreso (PDI) según saliencias individuales	105
Tabla 3. Distribución de saliencias individuales según sexo	107

Tabla 4. Variables sociodemográficas y laborales según tipos de parejas de doble ingreso .	109
Tabla 5. Niveles de conflicto interámbito según sexo de los trabajadores	112
Tabla 6. Grado de CTF y de CFT percibido según tipo de PDI	114
Tabla 7. Correlaciones CTF/CFT y variables estructurales cuantitativas laborales y familiares.	117
Tabla 8. Niveles diferenciales de conflicto interrol según categorías de las variables estructurales cualitativas.....	120
Tabla 9. Variables cualitativas y niveles diferenciales de conflicto interámbito según sexo del trabajador.....	122
Tabla 10. Niveles de conflicto interrol según número de hijos.	123
Tabla 11. Niveles de CTF y de CFT según etapa de ciclo vital.	124
Tabla 12. Medias y desviaciones tipo de las variables antecedentes y sus correlaciones con el conflicto interrol.....	127
Tabla 13. Correlaciones entre conflicto interrol y variables consecuentes según el sexo de trabajador.....	130
Tabla 14. Correlaciones entre estresores laborales y tipos de calidad de vida.	133
Tabla 15. Modelos de regresión lineal con la CVF (modelo I), la CVL (modelo II) y la CVF del cónyuge (modelo III) como variables dependientes.....	135

- *Gráficas*

	Pág.
Gráfica 1. Tasas de actividad laboral femenina durante en S.XX.....	33
Gráfica 2. Distribución de las PDI en la muestra	106
Gráfica 3. Tipos de saliencia de pareja y distribución por sexos.....	108
Gráfica 4. Distribución del estado civil del trabajador según PDI	102
Gráfica 5. Distribución del tipo de puesto de trabajo según PDI	111
Gráfica 6. Distribución del nivel de formación del trabajador según PDI.....	111
Gráfica 7. Distribución del número de hijos según PDI.	111
Gráfica 8. Constatación de la ausencia de relaciones entre CTF y CFT.....	111
Gráfica 9. Representación del grado de CTF y de CFT percibido según tipo de PDI.	115
Gráfica 10. Relación entre el tiempo de trabajo y el CTF.....	119
Gráfica 11. Relación entre el tiempo de trabajo y el CFT.	119
Gráfica 12. Grado de interferencia entre ámbitos según niveles de estrés en el RAHE	128
Gráfica 13. Estimaciones de la asociación entre CTF y CVL del trabajador.	131
Gráfica 14. Representación de la asociación lineal entre CTF percibido en las parejas de doble ingreso.	132

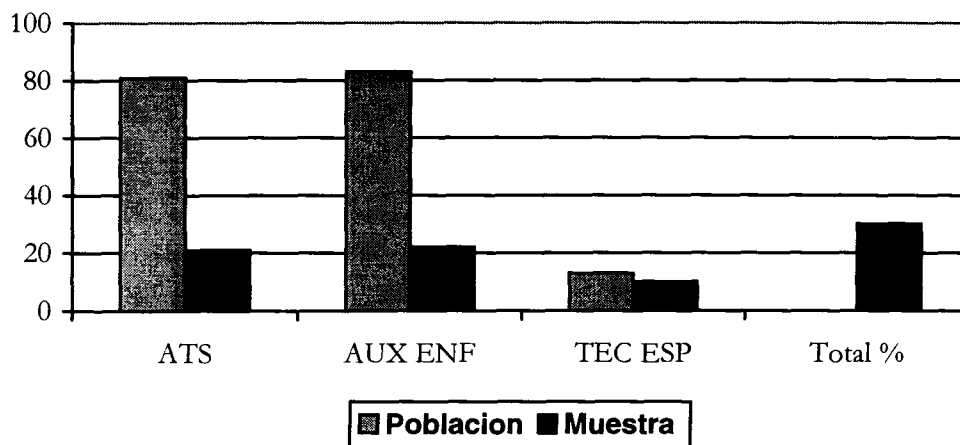
Anexo n° 2

Plantilla del Hospital Duque del Infantado (HDI)

Noviembre de 1999

Puesto de trabajo	Situación laboral	Número de trabajadores
<i>A.T.S. / Diplomados en Enfermería</i>	Titulares / Estatutarios	39
	Interinos vacantes	27
	Eventuales	4
	Interinos sustitutos	11
Auxiliares de enfermería	Titulares / Estatutarios	44
	Interinos vacantes	34
	Eventuales	5
<i>Técnicos de laboratorio / Otros especialistas</i>	Interinos vacantes	2
	Eventuales	2
	Otro personal técnico	9

Configuración final de la muestra de trabajadores sanitarios (n=53) con respecto a su población



Anexo nº3
Investigación Sobre Trabajo y Familia en Profesionales de la Salud
Sevilla, noviembre de 1999

Usted va a tomar parte en una investigación que se realiza en Hospitales de Sevilla - capital sobre trabajo y familia en profesionales de la salud. Para poder participar en ella es necesario cumplir con los siguientes **requisitos**. Si no es así por favor devuelva el presente cuestionario a su supervisor.

- Tener más de 18 años
- Trabajar al menos 20 horas semanales.
- Estar conviviendo con otra persona del sexo contrario y que tiene actualmente un trabajo mínimo de 20 horas semanales.

Le agradeceríamos nos dedicara unos minutos a contestar a todas las preguntas que se formulan. No tiene que escribir su nombre: los datos a recoger son **totalmente confidenciales** y serán tratados únicamente de forma global, impersonal y con fines científicos. Por ello, le rogamos la **máxima sinceridad** porque de ello depende la veracidad del estudio. Recuerde pues, que no hay respuestas ni buenas, ni malas, sólo verdaderas.

Gracias por su útil colaboración.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y DEL PUESTO DE TRABAJO

Para contestar a esta primera hoja deberá escribir con letra clara o bien tachar, según su situación personal, el número de una de las opciones de respuesta que se proponen.

1. Empresa/Institución : _____
2. Denominación de su puesto de trabajo _____
3. Nivel de su puesto en la empresa: _____
4. Área funcional o departamento _____
5. Sexo: (1) Hombre; (2) Mujer _____
6. Edad: _____
7. Estado civil: (1) matrimonio civil; (2) matrimonio religioso; (3) pareja de hecho.
8. Tiempo de convivencia (en años): _____
9. Nivel de estudios:(1) Bachillerato/BUP/FP2; (2) Diplomado; (3) Licenciado; (4) Magíster/
Doctor
10. Experiencia laboral en la profesión / oficio (en años): _____
11. Tipo de contrato laboral: (1) fijo; (2) temporal; (3) otro: _____
12. Número de días semanales de trabajo: _____
13. Horas semanales: _____
14. Horario de trabajo en (a) mañanas: _____ (b) tardes: _____
15. Distancia en kilómetros de su casa al trabajo: _____
- ¿Tiene usted...
16. ...horario laboral flexible? (1) SI (2) NO
17. ...turnos de noche? (1) SI (2) NO
18. ...que trabajar los Sábados y/o Domingos: (1) SI (2) NO (3) A veces
19. ...que viajar en su trabajo? (1) SI (2) NO ¿con que frecuencia? _____
20. ¿Tiene usted alguna opción posible de promoción laboral más o menos cercana en el tiempo?
(1) SI; (2) NO
21. ¿Realiza otros trabajos remunerados?: (1) SI (2) NO ¿Cuántas horas semanales le demanda
como máximo?: _____
22. Denominación del trabajo de su pareja: _____
23. Horas semanales de trabajo de su pareja: _____
24. ¿Tiene su pareja opciones a corto o largo plazo de promocionar? (1) SI (2) NO
- 25/26. Número de hijos según edades: De 0 a 5 años ____ ; De 6 a 12 años ____ ; De 13 a 17 años
27. ¿Otros familiares en casa (abuelos, hermanos,...)?: _____

- SF-SL (28): Considere detenidamente el papel que desempeña usted en el trabajo y con su familia. ¿Cómo se describe a sí mismo?. Marque con una cruz una de las siguientes afirmaciones según su caso particular:

- (a) Me considero principalmente una persona familiar
- (b) Me considero una persona familiar y dedicada a mi carrera pero con mayor inclinación hacia la familia
- (c) Me considero una persona familiar y dedicada a mi carrera
- (d) Me considero una persona familiar y dedicada a mi carrera pero con mayor inclinación hacia el trabajo
- (e) Me considero principalmente una persona dedicada a mi carrera

- CTF: A continuación se enumeran distintas formas en las que la vida laboral interfiere en la vida familiar. Por favor, indique el grado en el que ha experimentado cada uno de estos problemas tachando con una cruz la opción más adecuada en su caso según la escala siguiente:

1= Nunca	2= Casi Nunca	3= A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

29. Mi trabajo me aparta demasiado de mi familia
30. Siento que tengo que hacer más de lo que puedo sobrellevar cómodamente
31. Tengo un buen equilibrio entre el tiempo dedicado a mi trabajo y a mi familia
32. Desearía tener más tiempo para hacer cosas por la familia
33. Me siento físicamente agotado cuando regreso a casa del trabajo
34. Me siento emocionalmente agotado cuando regreso a casa del trabajo
35. Siento que debo acelerarme para tener todo hecho cada día
36. Mi tiempo libre no encaja con los horarios de otros miembros de mi familia
37. Percibo que no tengo suficiente tiempo para mi mismo
38. Me preocupa que los compañeros piensen que mi familia interfiere en mi trabajo
39. Me preocupa pensar si debería trabajar menos y dedicar más tiempo a mi/s hijo/s (o pareja)
40. Encuentro tiempo suficiente para estar con mi/s hijo/s (o pareja)
41. Me preocupo de mi/s hijo/s (o pareja) cuando estoy trabajando
42. Tengo tanta paciencia con mi/s hijo/s (o mi pareja) como la que desearía
43. El trabajo me cansa o irrita demasiado como para participar o disfrutar de la vida familiar
44. La incertidumbre de mi horario laboral interfiere en mi vida familiar

- CL-JRTI: Cada uno de nosotros nos encontramos a veces molestos por ciertas presiones o tensiones en nuestro trabajo. Le presentamos a continuación una lista de cosas que a veces pueden molestar a las personas. Por favor, indique cuán a menudo es afectado por cada una de ellas colocando una cruz sobre el número adecuado y según la escala siguiente:

1= Nunca	2= Casi Nunca	3= A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

45. No tener suficiente ayuda ni equipo de trabajo para realizar correctamente las tareas
46. Creer que tienes demasiadas responsabilidades hacia el trabajo de otros
47. Pensar que no podrás atender demandas incompatibles de varios compañeros
48. Tener que hacer o decidir asuntos cuyos errores podrían ser muy costosos
49. No saber qué esperan las personas para las cuales trabajas
50. Pensar que el volumen de trabajo que debes hacer podría interferir en la calidad de su realización
51. Pensar que debes hacer cosas en tu trabajo que son contrarias a tus creencias
52. Creer que tu trabajo tiende a interferir en tu vida familiar
53. Sentirse incapaz de influir sobre decisiones y acciones de tu supervisor inmediato que te afectan
54. Tener que tratar o satisfacer a demasiadas personas diferentes
55. Ser requerido para trabajar en la noche cuando no se desea
56. Estar atrapado en un trabajo que no te gusta pero que no puedes cambiar por otro

CF-QES: ¿Con qué frecuencia usted y su pareja... *(marque el número adecuado según la escala siguiente):*

1= Nunca	2= Casi Nunca	3= A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

57. Discuten en general por cualquier cosa?.....
58. Discuten sobre hijos?.....
59. Discuten sobre dinero?.....
60. Discuten sobre ocio?
61. Discuten sobre trabajo?.....

- CFT: A continuación se enumeran distintas formas en las que la vida familiar interfiere en la vida laboral. Por favor, indique el grado en el que ha experimentado cada uno de estos problemas. Tache con una cruz la opción más adecuada en su caso según la escala siguiente:

1= Nunca	2= Casi Nunca	3= A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

62. Mi familia me aparta demasiado de mi trabajo
63. Siento que tengo que hacer más de lo que puedo sobrellevar cómodamente
64. Tengo un buen equilibrio entre el tiempo dedicado a mi familia y a mi trabajo
65. Desearía tener más tiempo para hacer cosas por mi trabajo
66. Me siento físicamente agotado cuando voy al trabajo
67. Me siento emocionalmente agotado cuando voy al trabajo
68. Siento que debo acelerarme para tener todo hecho cada día
69. Mi tiempo libre no encaja con los horarios de otros miembros de mi trabajo
70. Percibo que no tengo suficiente tiempo para mí mismo
71. Me preocupa que los compañeros piensen que mi trabajo interfiere en mi familia
72. Me preocupa pensar si debería trabajar más y dedicar menos tiempo a mi/s hijo/s (o pareja)
73. Encuentro tiempo suficiente para estar con mi/s hijo/s (o pareja)
74. Me preocupo de mi trabajo cuando estoy con mi/s hijo/s (o pareja)
75. Tengo tanta paciencia con mi/s hijo/s (o mi pareja) como la que desearía
76. La familia me cansa o irrita demasiado como para participar o disfrutar de la vida laboral
77. La incertidumbre de mi horario familiar interfiere en mi vida laboral

- CV-QS (78): Indique cómo se siente en general con respecto a su vida actual tachando un número del 1 al 7, sabiendo que cuanto más se acerque al 7 mejor le describe el adjetivo de la derecha y cuando más se acerque al 1 mejor le describe el adjetivo de la izquierda.

Interesante	1	2	3	4	5	6	7	Aburrido
Entretenido	1	2	3	4	5	6	7	Desgraciado
Útil	1	2	3	4	5	6	7	Inútil
Amistoso	1	2	3	4	5	6	7	Solitario
Completo	1	2	3	4	5	6	7	Vacío
Esperanzador	1	2	3	4	5	6	7	Desmotivado
Recompensado	1	2	3	4	5	6	7	Decepcionado
Sacando lo mejor de mí	1	2	3	4	5	6	7	No teniendo la oportunidad de hacerlo

- CVL-MOAQ (79): Indique cómo se describe usted en el trabajo tachando un número del 1 al 7 sabiendo que, cuanto más se acerque al 7 mejor le describe la palabra de la derecha y, por el contrario, cuando más se acerque al 1 mejor le describe la palabra de la izquierda.

Triunfante	1	2	3	4	5	6	7	No triunfante
Importante	1	2	3	4	5	6	7	No importante
Feliz	1	2	3	4	5	6	7	Triste
Realizando lo mejor de mí	1	2	3	4	5	6	7	No realizando lo mejor de mí
Flexible	1	2	3	4	5	6	7	No flexible
Al mando	1	2	3	4	5	6	7	No al mando
Arriesgado	1	2	3	4	5	6	7	Precavido
Trabajando lo más duro que puedo	1	2	3	4	5	6	7	No trabajando lo más duro que puedo
Conozco bien mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7	No conozco bien mi trabajo

- CVF-MOAQ (80): Indique cómo se describe usted en casa tachando un número del 1 al 7 sabiendo que cuanto más se acerque al 7 mejor le describe la palabra de la derecha y, por el contrario, cuando más se acerque al 1 mejor le describe la palabra de la izquierda.

Triunfante	1	2	3	4	5	6	7	No triunfante
Importante	1	2	3	4	5	6	7	No importante
Feliz	1	2	3	4	5	6	7	Triste
Realizando lo mejor de mí	1	2	3	4	5	6	7	No realizando lo mejor de mí
Flexible	1	2	3	4	5	6	7	No flexible
Al mando	1	2	3	4	5	6	7	No al mando
Arriesgado	1	2	3	4	5	6	7	Precavido
Trabajando lo más duro que puedo	1	2	3	4	5	6	7	No trabajando lo más duro que puedo
Conozco bien a mi familia	1	2	3	4	5	6	7	No conozco bien a mi familia

H&R (81): Indique cual o cuales de los siguientes sucesos ha tenido lugar en su vida en los últimos 12 meses (*marque con una cruz al principio de cada uno*).

Condena a prisión

Enfermedad grave

Matrimonio

Enfermedad de un familiar próximo

Problemas sexuales

Pérdida del estatus social

Discusiones conyugales frecuentes

Hijo/a se marcha de casa

Cambio en las diversiones

Cambio en el sueño

Vacaciones

Muerte familiar próximo

Accidente grave

Reconciliación con su pareja

Embarazo (caso de ser mujer)

Nacimiento de un hijo

Muerte de un amigo íntimo

Contratación préstamo hipotecario

Cambio de domicilio (casa)

Solicitud de un crédito

Cambios en la dieta de alimentación

Pequeñas infracciones de ley

Investigación Sobre Trabajo y Familia en Profesionales de la Salud

Cuestionario a rellenar por su pareja/cónyuge

Participa usted en una investigación sobre Trabajo y Familia. Por favor, siga las instrucciones y conteste con sinceridad y sin consultar a su pareja a las preguntas que se formulan. Gracias por su colaboración.

- SF-SL (82): Considere detenidamente los roles que desempeña usted en su trabajo y con su familia. ¿Cómo se describes a sí mismo?. Marque con una cruz una de las siguientes afirmaciones según su caso particular:
 - a. Me considero principalmente una persona familiar
 - b. Me considero una persona familiar y dedicada a mi carrera pero con mayor inclinación hacia la familia
 - c. Me considero una persona familiar y dedicada a mi carrera
 - d. Me considero una persona familiar y dedicada a mi carrera pero mayor inclinación hacia el trabajo
 - e. Me considero principalmente una persona dedicada a mi carrera

- CTF: A continuación se enumeran distintas formas en las que la vida laboral interfiere en la vida familiar. Por favor, indique el grado en el que ha experimentado cada uno de estos problemas (*tache con una cruz la opción de la escala más adecuada en su caso*).

1= Nunca	2= Casi Nunca	3= A veces	4= Casi Siempre	5= Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

- 83. Mi trabajo me aparta demasiado de mi familia
- 84. Siento que tengo que hacer más de lo que puedo sobrellevar cómodamente
- 85. Tengo un buen equilibrio entre el tiempo dedicado a mi trabajo y a mi familia
- 86. Desearía tener más tiempo para hacer cosas por la familia
- 87. Me siento físicamente agotado cuando regreso a casa del trabajo
- 88. Me siento emocionalmente agotado cuando regreso a casa del trabajo

89. Siento que debo acelerarme para tener todo hecho cada día
90. Mi tiempo libre no encaja con los horarios de otros miembros de mi familia
91. Percibo que no tengo suficiente tiempo para mi mismo
92. Me preocupa que los compañeros piensen que mi familia interfiere en mi trabajo
93. Me preocupa pensar si debería trabajar menos y dedicar más tiempo a mi/s hijo/s (o pareja)
94. Encuentro tiempo suficiente para estar con mi/s hijo/s (o pareja)
95. Me preocupo de mi/s hijo/s (o pareja) cuando estoy trabajando
96. Tengo tanta paciencia con mi/s hijo/s (o mi pareja) como la que desearía
97. El trabajo me cansa o irrita demasiado como para participar o disfrutar de la vida familiar
98. La incertidumbre de mi horario laboral interfiere en mi vida familiar

- CVF-MOAQ (99): Indica cómo se describe usted en casa tachando un número del 1 al 7 sabiendo que cuanto más se acerque al 7 mejor le describe la palabra de la derecha y, por el contrario, cuando más se acerque al 1 mejor le describe la palabra de la izquierda.

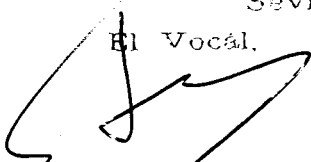
Triunfante	1	2	3	4	5	6	7	No triunfante
Importante	1	2	3	4	5	6	7	No importante
Feliz	1	2	3	4	5	6	7	Triste
Realizando lo mejor de mí	1	2	3	4	5	6	7	No realizando lo mejor de mí
Flexible	1	2	3	4	5	6	7	No flexible
Al mando	1	2	3	4	5	6	7	No al mando
Arriesgado	1	2	3	4	5	6	7	Precavido
Trabajando lo más duro que puedo	1	2	3	4	5	6	7	No trabajando lo más duro que puedo
Conozco bien a mi familia	1	2	3	4	5	6	7	No conozco bien a mi familia

UNIVERSIDAD DE SEVILLA

Reunido el Tribunal integrado por los abajo firmantes en el día de la fecha, para juzgar la Tesis Doctoral de D. Eduardo Infante Regano titulada El conflicto interdelegado parejas de doble ingreso: Identificación y comprensión de las relaciones trabajo familia acordó otorgarle la calificación de SUBSACIENTE con calificación de INSUFICIENCIA.

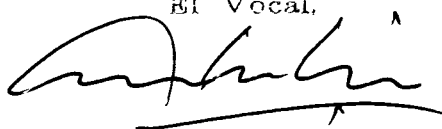
Sevilla, 15 de Junio 2001

El Vocál,



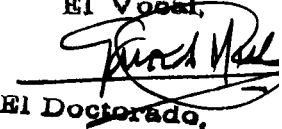
El Presidente

El Vocál,



El Secretario,

El Vocál,



El Doctorado,

