

# EL IMPACTO DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA EN LA SALUD MENTAL Y FÍSICA DE LOS TRABAJADORES

**NAZARETH PINO TORRES**

*Licenciada y MBA en Administración y  
Dirección de Empresas por ESADE*

## **Extracto:**

LA incorporación masiva de la mujer al mundo laboral que ha tenido lugar a lo largo de las últimas décadas en la mayoría de sociedades europeas ha conllevado profundos cambios, no solo en el mercado laboral sino en las estructuras sociales tradicionales. Una de las consecuencias más relevantes de este hecho es un notable aumento del conflicto surgido de la interrelación entre las principales dimensiones en la vida de cualquier individuo: trabajo y familia. Así, habiendo quedado ya desechada la idea de que trabajo y familia son ámbitos independientes entre sí, el conflicto trabajo-familia se ha convertido en un tema de actualidad, que, suponiendo graves consecuencias, preocupa tanto a trabajadores como a empresas y gobiernos.

En este trabajo se estudia el impacto que la existencia de dicho conflicto puede suponer en la salud mental y física de los trabajadores. Para ello se tiene en cuenta el carácter bidireccional del conflicto, es decir, se considera la existencia de dos tipos de conflicto diferenciados: el conflicto trabajo-familia (cuando son las exigencias y responsabilidades surgidas en el ámbito laboral las que dificultan el cumplimiento de la función propia del ámbito familiar) y el conflicto familia-trabajo (cuando son las demandas familiares las que limitan el cumplimiento de las exigencias del puesto de trabajo). Se tienen en cuenta, además, una serie de variables de control (como pueden ser la antigüedad en la organización, la existencia de medidas de conciliación, etc.) que, afectando al grado de conflicto entre ámbito profesional y familiar, pueden llegar a influir en la relación entre dicho conflicto y la salud mental y física.

**Palabras clave:** conflicto trabajo-familia, conflicto bidireccional trabajo-familia, salud mental, salud física, *burnout*, variables de control y variable moderadora.

# Sumario

1. Presentación.
  - 1.1. Objetivo del estudio.
2. Introducción al conflicto trabajo-familia.
  - 2.1. Contexto.
  - 2.2. Literatura.
3. Modelo conceptual.
4. Hipótesis.
  - 4.1. Hipótesis principales.
  - 4.2. Hipótesis secundarias.
5. Metodología.
  - 5.1. Descripción de la muestra.
  - 5.2. Procedimiento.
  - 5.3. Instrumentos.
6. Resultados.
  - 6.1. Conflicto trabajo-familia y salud mental.
  - 6.2. Conflicto familia-trabajo y la salud física.
  - 6.3. El género como variable moderadora.
  - 6.4. El conflicto trabajo-familia y las variables de control.
7. Discusión.
8. Conclusión.

Bibliografía.

Anexo.

## 1. PRESENTACIÓN

### 1.1. Objetivo del estudio.

El objetivo principal de este trabajo es el estudio de la relación entre el grado del conflicto trabajo-familia, teniendo en cuenta su carácter bidireccional (es decir, distinguiendo entre conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo), y la salud mental y física de los trabajadores, contemplando el género como variable moderadora de dicha relación. En este estudio, además, se tiene en cuenta la existencia de una serie de variables llamadas de control que, según se indica en la literatura revisada, pueden ejercer una influencia en el grado del conflicto trabajo-familia y del conflicto familia-trabajo.

En los últimos tiempos se han producido importantes cambios en nuestro entorno, provocando sustanciales modificaciones no solo en la estructura del mercado laboral, sino también en las estructuras sociales tradicionales, que han contribuido a que el conflicto que nos ocupa cobre una creciente importancia. En la actualidad, ya no cabe duda de que la búsqueda de equilibrio entre trabajo y familia es un aspecto complicado que tanto trabajadores como empresas deben afrontar.

Para el desarrollo de este estudio se ha seguido el siguiente esquema, formado por cinco grandes bloques: introducción al concepto de conflicto trabajo-familia, construcción del modelo e hipótesis a validar, metodología, resultados y discusión. Es importante la base teórica para construir un estudio de este tipo, por lo que se ha considerado crítica la revisión bibliográfica previa a la construcción del modelo y al establecimiento de las hipótesis a validar. Otra parte del estudio se centra en la metodología utilizada para la evaluación de las hipótesis planteadas, así como un análisis de los resultados. Finalmente, se comentarán los resultados obtenidos, buscando a la vez posibles explicaciones a los principales hallazgos.

## 2. INTRODUCCIÓN AL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

### 2.1. Contexto.

Antes de centrarnos en el conflicto trabajo-familia y sus consecuencias, es interesante repasar los principales cambios sucedidos en nuestra sociedad que nos ayuden a entender por qué razón hoy se habla tanto de este conflicto y de la importancia del establecimiento de medidas para evitarlo o remediarlo.

Ciertos **cambios sociodemográficos y económicos** han contribuido a que el conflicto entre vida profesional y familiar se haya hecho patente no solo en nuestra sociedad sino en la mayoría de sociedades europeas y que los asuntos de conciliación entre trabajo y familia ocupen puestos preferentes en un gran número de gobiernos, como es el caso del gobierno español.

Uno de los mayores cambios sociodemográficos acontecidos en nuestra sociedad en las últimas décadas ha sido la masiva incorporación de la mujer al mundo laboral; hecho que ha provocado profundas transformaciones, tanto en la estructura familiar y laboral como en los roles tradicionalmente desarrollados por hombres y mujeres.

En nuestro país, desde 1980, se han creado más de 3 millones de puestos de trabajo, haciendo que los niveles de empleo femenino españoles hayan tendido a converger con los países del centro y norte de Europa <sup>1</sup>. Sin embargo, cabe mencionar que, aunque exista una clara tendencia a la convergencia con respecto al resto de países europeos, en nuestro país, así como en el resto de países de cultura latina (como pueden ser Italia y Portugal, entre otros) las cifras de empleo femenino se siguen manteniendo a la cola de las tasas de ocupación que presentan el resto de países europeos. Efectivamente, a pesar de las grandes disparidades existentes en el ámbito europeo en materia de empleo femenino, la participación de la mujer en el mercado laboral es ya un hecho. Así, la media europea de empleo femenino se sitúa actualmente en 57%, siendo en España del 48%.

A la participación masiva de la mujer en el mercado de trabajo, cabe añadir otro importante cambio sociodemográfico como es el significativo incremento del nivel educacional femenino en los últimos años. El número de mujeres universitarias supera ya el número de universitarios. Según datos del Ministerio de Educación y Ciencia correspondientes al curso 2005-2006, del total de alumnos matriculados en educación universitaria, un 54,3% eran mujeres <sup>2</sup>. En España, así como en el resto de países europeos, la mujer estudia con el fin de formar parte de la mano de obra cualificada y sobradamente preparada para trabajar. De esta forma, cada vez más, la mujer prioriza su carrera profesional y está menos dispuesta a abandonarla para dedicarse, de forma exclusiva, a la creación y cuidado de una familia.

<sup>1</sup> Índice laboral Manpower. Empleo femenino en España y la Unión Europea: los cambios pendientes. [http://www.manpower.com/mpcom/files?name=sp\\_XXII\\_INDICE\\_MANPOWER.pdf](http://www.manpower.com/mpcom/files?name=sp_XXII_INDICE_MANPOWER.pdf)

<sup>2</sup> Datos Básicos del Sistema Universitario Español. Curso 2006-2007 ([www.mec.es](http://www.mec.es)).

En este hecho se encuentra la raíz de otro de los cambios importantes acaecidos en nuestra sociedad: las evidentes y sustanciales modificaciones en la estructura familiar y en los roles tradicionalmente desarrollados por hombres y mujeres. Tradicionalmente, se ha hablado básicamente de dos roles principales: el **rol reproductivo** (desarrollado en el ámbito familiar y doméstico), atribuido a la mujer, y **rol productivo** (desde un punto de vista laboral o mercantil), atribuido al hombre.

Actualmente, ya no podemos hablar de la estructura familiar tradicional donde el hombre desarrolla el rol productivo (*breadwinner*), encargado de dotar a la familia con los medios económicos necesarios para subsistir, y la mujer desarrolla el rol afectivo (*housekeeper*), ocupándose en exclusiva del cuidado de la familia (ZEDECK, 1987).

Prueba de ello es el importante aumento del número de parejas donde ambos miembros trabajan fuera del hogar (*double-career couples*). Ya en el año 2000, en nuestro país, el número de parejas en esta situación alcanzaba el 43%<sup>3</sup>. Además, en la mayoría de los casos (82%), ambos miembros de la pareja desarrollan su trabajo a tiempo completo, hecho que contribuye al incremento del conflicto entre trabajo y familia.

Otro aspecto importante en la transformación social que estamos comentando es el cambio en la mentalidad de un gran número de trabajadores, cada vez menos dispuestos a renunciar a una vida personal y familiar satisfactoria para dedicarse al desarrollo pleno de su carrera profesional. El trabajo sigue manteniendo actualmente su carácter de necesidad, como el medio para dotarse de los recursos económicos necesarios para la supervivencia, pero también es, cada vez más, una fuente de satisfacción y desarrollo personal.

La mentalidad de los trabajadores ha ido evolucionando a lo largo de los últimos años, existiendo actualmente una filosofía de vida completamente diferente a la tradicional «vivir para trabajar», presente en la actualidad en la sociedad americana, para pasar a un «trabajar para vivir» cada vez más presente en la mayoría de las sociedades europeas. De esta forma, existe una creciente preocupación por la solución del conflicto entre las dimensiones de trabajo y familia y la búsqueda de empresas capaces de ofrecer políticas y prácticas dirigidas a favorecer la conciliación entre ambas dimensiones. Así, estas políticas de conciliación se ven como un aspecto de responsabilidad social de las empresas hacia sus empleados; lo que nos lleva a hablar de las políticas de conciliación como la política social del futuro<sup>4</sup>.

Por último, debemos hablar de los avances tecnológicos (GREENBLATT, 2002) y del importante rol que juegan en el campo de la conciliación entre trabajo y familia. El desarrollo actual de las tecnologías y las telecomunicaciones (PDA's, telefonía móvil, ordenadores personales, entre otros) ha hecho posible y viable el tele-trabajo y otras medidas de flexibilidad que pueden ayudar a combatir el conflicto trabajo-familia y a fomentar el equilibrio entre ambas dimensiones.

<sup>3</sup> Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral. Informe de 2004 de la Fundación Encuentro.

<sup>4</sup> CINCHILLA, N., POELMANS, S., LEÓN, C., TARRÉS, J.B. *Conciliación trabajo-familia, la política social del futuro* (2004). IESE Insight.

Sin duda, el conjunto de estas transformaciones nos ayuda a entender una nueva sociedad donde la mujer desarrolla un papel cada vez más activo y donde las estructuras y roles tradicionales ya no tienen cabida. En este nuevo contexto, el conflicto surgido en la búsqueda de equilibrio entre la vida profesional y la familiar juega un papel cada vez más relevante, obligando a prestarle una creciente atención, no solo a sus consecuencias sino también a sus posibles remedios.

## 2.2. Literatura.

En los últimos años han ido surgiendo una diversidad de estructuras de vida que han acabado por reemplazar la tradicional separación existente entre trabajo y familia. Como consecuencia, la previa asunción que trabajo y familia son ámbitos totalmente independientes con una mínima interacción entre sí ha quedado, en la actualidad, ampliamente cuestionada (BEDEIAN, BURKE & MOFFETT, 1988).

Son ya muchos los autores que hablan de la desaparición de las fronteras entre trabajo y familia, negando rotundamente una posible independencia entre estas dos dimensiones. En el pasado se asumía una clara separación entre la organización empleadora y la familia, pero el presente necesita asumir la existencia de una relación natural entre dicha organización empleadora y la experiencia familiar (ZEDECK, 1987).

A pesar del notable aumento de atención en este campo de investigación, el conflicto entre trabajo y familia es aún un tema altamente inexplorado en el que es necesario más estudio y dedicación. Los últimos estudios llevados a cabo han acabado por demostrar de forma evidente que existe una clara interdependencia entre trabajo y familia, dejando ya totalmente abandonada la idea de que se trata de dimensiones completamente independientes, como algunos autores habían sostenido (KANTER, 1977).

Antes de ocuparnos del estado actual del concepto de conflicto entre trabajo y familia, puede ser interesante detenernos brevemente en la evolución de dicho concepto.

En un principio, se hablaba del impacto del trabajo y de las variables propias de esta dimensión sobre la vida familiar de los trabajadores, preocupándose solo de los efectos de este impacto en las actitudes ante la vida y demás roles desarrollados fuera del ámbito laboral. En este caso, se identificaba el trabajo como variable independiente, considerando que afectaba de forma negativa al bienestar familiar.

Más adelante, aparece otra tendencia que se centra en la familia y los efectos de esta sobre las actitudes de los individuos en su lugar de trabajo. En este caso, los investigadores se preguntan cómo y en qué medida la calidad de la vida familiar puede afectar la actuación en el trabajo.

Finalmente, nos encontramos con la corriente que menos interés ha despertado entre los investigadores hasta ahora y que, por lo tanto, ha quedado menos estudiada: la interacción entre trabajo y familia. Son pocos los autores que se han centrado en el **carácter bidireccional** de este conflicto, intentando responder a la pregunta de si el trabajo afecta a la vida familiar o, si por el contrario, es la vida familiar la que afecta al trabajo. FRONE, YARDLEY y MARKEL (1997) estudiaron en su trabajo la naturaleza bidireccional del conflicto, postulando que el conflicto trabajo-familia se refiere a la

medida en la que la participación en uno de estos ámbitos (trabajo o familia) interfiere en la habilidad personal del individuo para responder a las responsabilidades y demandas que provienen del otro.

De esta forma, se hace una distinción entre la medida en la que la vida profesional interfiere en la vida familiar y la medida en la que la vida familiar interfiere en la vida profesional, afirmando la existencia de dos tipos de conflicto: el conflicto trabajo-familia, siendo el trabajo el que interfiere en la vida familiar, y el conflicto familia-trabajo, siendo la familia la que ejerce una mayor presión sobre el ámbito laboral.

PLECK (1977) introdujo el concepto de **permeabilidad asimétrica** de las fronteras del ámbito laboral y familiar, descartando de esta forma la independencia entre las dos dimensiones. Este término indica que las fronteras entre trabajo y familia son asimétricamente permeables, dando lugar a una intrusión de las demandas y responsabilidades desde un ámbito hacia el otro.

En este trabajo, el autor identificó las diferencias de género como posibles factores explicativos de esta permeabilidad, postulando una mayor intrusión de las demandas y responsabilidades familiares en el ámbito laboral en el caso de las mujeres y una mayor intrusión de las demandas y responsabilidades laborales en el ámbito familiar en el caso de los hombres.

### 2.2.1. Definición del concepto.

De una forma extremadamente sencilla, el conflicto entre trabajo y familia puede definirse como un conflicto entre demandas y recursos disponibles. Nuestro entorno nos dota de diferentes recursos que debemos utilizar para responder a diversas responsabilidades y tareas cuyo cumplimiento, evidentemente, hace disminuir los niveles disponibles de dichos recursos. Es, sin duda, aquí donde se debe buscar la raíz del conflicto entre el ámbito laboral y familiar.

Basándose en el trabajo desarrollado por KAHN *et al.* (1964), GREENHAUS & BEUTELL (1985) definieron el conflicto entre trabajo y familia como una forma de conflicto entre roles en el que las presiones que tienen su origen en los ámbitos laboral y familiar son mutuamente incompatibles. Esto quiere decir que la participación en el ámbito laboral (o familiar) se ve dificultada o impedida por la participación en el ámbito familiar (o laboral). Como podemos observar en esta definición, encontramos el concepto de **conflicto entre roles**, que se refiere, según KAHN *et al.* (1964), a la simultánea ocurrencia de dos roles, provocando tal presión que el cumplimiento de las exigencias propias de uno de los roles dificulta el cumplimiento de las exigencias propias del otro rol.

### 2.2.2. Factores que pueden favorecer la aparición del conflicto.

Existen factores en los diferentes ámbitos propios del individuo y de la organización que pueden favorecer la aparición del conflicto entre trabajo y familia. A continuación, se enumeran algunos de estos factores, distinguiendo entre aquellos factores propios del ámbito laboral, los propios al ámbito familiar y, por último, los relacionados con el individuo.

### En el ámbito laboral.

En el seno de la organización existen algunos factores que se ha demostrado que están relacionados con la aparición del conflicto entre trabajo y familia. Entre estos factores podemos destacar: elevados niveles de conflicto, presión y estrés (HUGHES & GALINSKY, 1994), elevada ambigüedad en el trabajo a realizar, así como una escasa o inadecuada formación para el desarrollo de las tareas asignadas (BARLING & MACEWEN, 1992; DOBY & CAPLAN, 1995), alta implicación e inversión de un elevado número de horas en el trabajo, trabajando más horas de las establecidas o más días a la semana (COOKE & ROSSEAU, 1984), falta de una cultura empresarial que ofrezca apoyo para evitar la aparición del conflicto (EAGLE, ICENOGLE, MAES & MILES, 1998), escasa flexibilidad en el puesto de trabajo (PLECK *et al.* 1980), entre otros.

### En el ámbito familiar.

En el ámbito familiar del individuo también existen elementos que pueden provocar la aparición de conflicto entre trabajo y familia. Podemos destacar: tener hijos en casa que requieren cuidados y atención (BEUTELL & GREENHAUS, 1982, PLECK *et al.*, 1980), familias numerosas (CARTWRIGHT, 1978), necesidad de afrontar el cuidado de otros familiares dependientes, como pueden ser familiares de edad avanzada (LEE, WALKER & SHOUP, 2001), escaso apoyo familiar para afrontar las diversas tareas domésticas y responsabilidades familiares (HUGHES & GALINSKY, 1994), horario laboral muy diferente al del cónyuge, lo que dificulta el contacto y la comunicación (JACKSON *et al.* 1985).

### Factores individuales.

Diversos estudios han demostrado que determinadas características de la personalidad del individuo pueden causar o agudizar el conflicto entre trabajo y familia. Por ejemplo, una tendencia personal a la preocupación o a la excesiva implicación pueden favorecer la aparición del conflicto.

Otro factor individual relevante en el estudio del conflicto trabajo-familia y al que se ha prestado una gran atención es el **género**. Son diversos los autores que han prestado atención a esta variable y que sostienen que la mujer es más susceptible que el hombre a sufrir unos mayores niveles de conflicto trabajo-familia. Desde la total incorporación de la mujer al mundo laboral, no se ha dado una progresiva igualdad en el reparto de las tareas domésticas y familiares, lo que ha supuesto una doble carga para ella. Este hecho se contempla como una posible fuente de conflicto trabajo-familia para las mujeres que deben afrontar un doble rol.

#### 2.2.3. Consecuencias del conflicto trabajo-familia.

La interacción entre las demandas originadas en el ámbito laboral y las demandas y responsabilidades originadas en el seno de la familia supone serias consecuencias tanto para el empleado como para la organización empleadora. Teniendo en cuenta que dichas consecuencias pueden afectar de forma negativa la actuación de estos agentes, el estudio de su origen y de las posibles medidas para evitarlas ocupa actualmente un puesto principal en el estudio del conflicto entre trabajo y familia.



**Consecuencias para el trabajador:** la falta de equilibrio entre trabajo y familia puede suponer serias consecuencias entre las que destacamos un empobrecimiento tanto de la salud física como mental, en la calidad de la vida en pareja (BEDEAIN, BURKE & MOFFET, 1988), implicando un pobre ajuste entre los miembros; una disminución progresiva de la satisfacción laboral y un aumento de la incapacidad de responder a las demandas y responsabilidades laborales y familiares. Este conjunto de factores, como es de esperar, provocarán una disminución en la satisfacción global, como consecuencia de una menor satisfacción en el trabajo y en el ámbito familiar.

**Consecuencias para la empresa:** el trabajo de KOSSEK & OZEKI (1999) nos ofrece una revisión bibliográfica de los principales estudios que han tratado las consecuencias del conflicto trabajo-familia para la organización empleadora. En este estudio, se encuentran las principales consecuencias del conflicto trabajo-familia en el ámbito empresarial, como son una disminución del rendimiento [GREENHAUS *et al.* (1987) y KOSSEK & NICHOL (1992)]; un aumento de la incapacidad de retener al personal (BURKE, 1988; NETEMEYER *et al.*, 1996), provocando una elevada rotación y un crítico impacto financiero fruto de elevados costes de selección y formación de nuevo personal; un aumento en las tasas de absentismo; una disminución en los niveles de compromiso organizacional; una menor productividad, causada por las tensiones surgidas de la incapacidad de conciliar las demandas y responsabilidades laborales y familiares que lleva a los trabajadores a dedicar menos tiempo y esfuerzo al trabajo (KONRAD & MANGEL, 2000).

#### 2.2.4. *El conflicto trabajo-familia y la salud.*

Aunque la relación entre el conflicto trabajo-familia y la salud del individuo, *a priori*, parece obvia, son pocos los estudios disponibles en este campo hasta el momento. Si es verdad que la atención prestada a este ámbito ha ido creciendo sustancialmente en los últimos años (FRONE & RUSSELL, 1997), centrándose mayoritariamente en el componente mental. A esta limitación cabe añadir la escasa atención prestada a la relación entre el conflicto trabajo-familia y la salud tanto mental como física, atendiendo al carácter bidireccional de dicho conflicto (FRONE, RUSSEL & COOPER, 1997).

El conflicto trabajo-familia se ha relacionado con problemas psicológicos (FRONE, BARNES & FARRELL, 1994; FRONE *et al.*, 1992a, 1996; HUGHES & GALINSKY, 1994; MACEWEN & BARLING, 1994; PARASURAMAN, GREENHAUS & GRANROSE, 1992), una disminución en la satisfacción con la vida en general (BEDEIAN, BURKE & MOFFETT, 1988; RICE. FRONE & MCFARLIN, 1992), empobrecimiento de la salud física (FRONE, RUSSELL & COOPER, 1991; FRONE *et al.*, 1996; THOMAS & GANSTER, 1995) y un abuso en el consumo de alcohol (FRONE, RUSSELL & COOPER, 1993; FRONE *et al.*, 1994, 1996).

FRONE, RUSSELL & COOPER (1997) estudiaron la relación entre el conflicto trabajo-familia y las consecuencias en la salud teniendo en cuenta la bidireccionalidad del conflicto, como es el caso del presente estudio. Estos autores demostraron que el conflicto trabajo-familia estaba relacionado con elevados niveles de depresión y un pobre estado de salud física. Por el contrario, el conflicto familia-trabajo se relacionaba con unos elevados niveles en el consumo de alcohol.

Como consecuencia del escaso número de estudios que se ocupen de la relación del conflicto trabajo-familia y la salud, contamos con poca atención a variables que pueden ejercer algún tipo de influencia en esta relación.

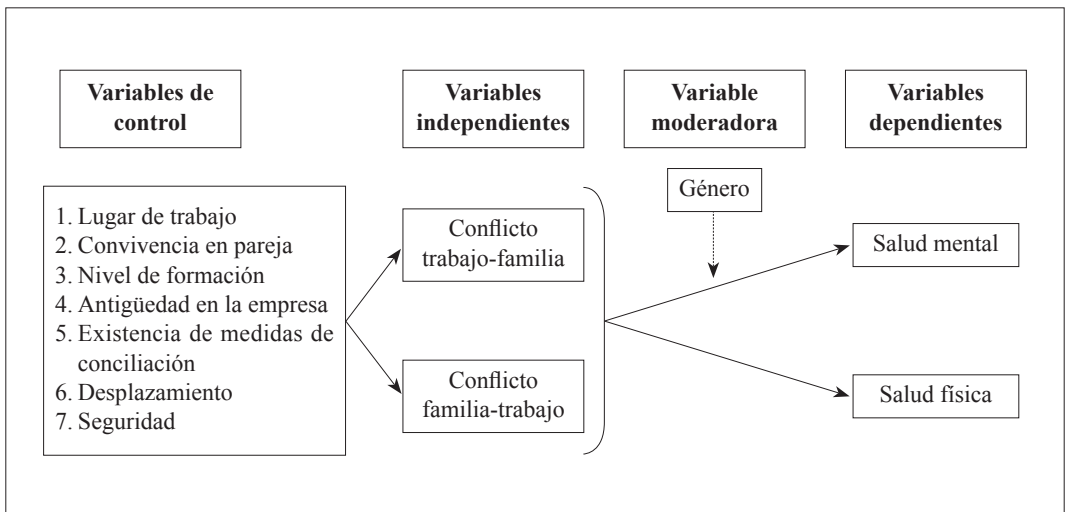
Sin embargo, entre la bibliografía revisada sí se destacan algunas variables que pueden intervenir, como es el caso del género. En este caso se habla de variables que reciben el nombre de moderadoras, es decir, que influyen en la magnitud de la relación que se establece entre otras dos variables. La mayoría de estudios se centran en el género como variable moderadora de la relación entre el conflicto trabajo-familia y salud (FRONE, RUSSELL & COOPER, 1997; ARTACOZ, BORRELL & BENACH, 2001).

Cabe destacar que, en la revisión bibliográfica, la variable género no ha resultado ser importante en el estudio de la relación entre el conflicto trabajo-familia y la salud, al no moderar la relación entre estas dimensiones.

En cuanto al estudio de la posible existencia de otras variables susceptibles de moderar la relación analizada, se debe hablar de un vacío notable en la literatura revisada. La verdad es que existe todavía un reducido número de estudios que presten atención a la relación entre conflicto trabajo-familia y salud y a las variables que intervienen en dicha relación.

### 3. MODELO CONCEPTUAL

Para el estudio de la relación entre el conflicto trabajo-familia y salud mental y física de los trabajadores se ha establecido el siguiente modelo de relación, donde se distinguen variables independientes, variables dependientes y variables de control.



En esta figura queda representado el modelo conceptual desarrollado en este estudio, así como la dirección de las relaciones que se espera se establezcan entre las diferentes variables. Como se ha extraído de la literatura revisada, se espera que el grado de conflicto entre trabajo y familia, afectado por una serie de variables de control (variables demográficas), acabe afectando a la salud mental y física del trabajador. A su vez, la relación entre el conflicto trabajo-familia y la salud se espera esté moderada por el género del individuo. De esta forma, se cree que la relación entre el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo y la salud es diferente entre hombres y mujeres.

Al tener en cuenta el carácter bidireccional del fenómeno de conflicto trabajo-vida, en este modelo contamos con dos variables independientes (conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo) que esperamos tengan relación con las dos variables dependientes que representan, por un lado, la salud mental y, por el otro, la salud física de los trabajadores. Se espera, pues, que ambos tipos de conflicto actúen como predictores del estado de salud del individuo.

Cabe destacar que la relación establecida entre variables independientes y variables dependientes será positiva o negativa dependiendo de la medida elegida. En el caso del estudio de la relación de ambos tipos de conflicto y salud mental se establecerá una relación positiva si se atiende a la medida de *burnout* y negativa si se tiene en cuenta el componente mental del cuestionario SF-12.

La medida del cuestionario Shirom Melamed Burnout Questionnaire (SMBQ) nos ofrece una idea del nivel de *burnout* del individuo. Por lo tanto, mayores valores en dicho índice indican mayores niveles de *burnout*. De esta forma, y según las hipótesis planteadas, unos elevados niveles de conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo se traducirán en unos mayores niveles de *burnout*, manteniendo estos dos conceptos una relación positiva entre sí.

Por otro lado, la medida ofrecida por el componente de salud mental del SF-12 nos ofrece una noción del estado de salud mental del individuo. Así, mayores niveles en este componente significan un mejor estado de salud mental en el individuo. Las hipótesis planteadas suponen un empeoramiento del estado de salud mental a medida que aumenta el grado de conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo. Efectivamente, mayores niveles de ambos tipos de conflicto se traducirán en un empobrecimiento del estado de salud mental del individuo, es decir, niveles menores de la medida ofrecida por el componente de salud mental del SF-12.

El mismo tipo de relación se establecerá entre ambos tipos de conflicto y el componente de salud física del cuestionario SF-12, es decir, una relación negativa que indica que un mayor grado de conflicto supone un menor estado de salud física del individuo.

A través de la revisión bibliográfica se han identificado una serie de variables, que, en este caso, se han llamado de control, que influyen en los niveles de conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo. La influencia de estas variables se puede traducir en un mayor grado de conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo. Entre estas variables de control, por ejemplo, se incluye el lugar de trabajo del encuestado (al basarse el estudio en dos centros de trabajo diferentes) y el número de hijos, entre otras.

A lo largo de este estudio se evaluará el modelo indicado, así como las hipótesis enunciadas a partir del mismo. Una vez obtenidos los resultados se validará el modelo, ofreciendo en la conclusión final un modelo revisado.

## 4. HIPÓTESIS

### 4.1. Hipótesis principales.

Dos de las hipótesis principales de este estudio están planteadas con el objetivo de evaluar la relación entre el conflicto trabajo-familia, contemplando su carácter bidireccional (es decir, teniendo en cuenta los dos tipos de conflicto: trabajo-familia y familia-trabajo) y la salud de los trabajadores, haciendo una distinción entre salud mental y salud física. Además, se incluye la hipótesis utilizada para el estudio de las posibles diferencias entre hombres y mujeres.

#### 4.1.1. Salud mental.

Como se ha demostrado, el conflicto entre trabajo y familia antecede a la aparición de problemas relacionados con la salud mental, considerando dicho conflicto un predictor del empobrecimiento del estado de salud mental del individuo. En este sentido, la salud mental se considera una variable dependiente en la que el conflicto trabajo-familia, como variable independiente, tiene un claro efecto. Esta corriente mantiene que el hecho de afrontar las responsabilidades propias de diferentes roles (en este caso, trabajo y familia) afecta negativamente a la salud mental del individuo, causando problemas psicológicos y somáticos (DUXBURY & HIGGINS, 1991; FRONE, RUSSELL & COOPER, 1992) así como depresión, irritación y ansiedad (GREENGLASS, 1985).

Todo esto nos lleva a enunciar una primera hipótesis en este estudio:

**Hipótesis 1:** «El grado de conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo es un predictor de la salud mental de los trabajadores».

#### 4.1.2. Salud física.

Ha quedado demostrado que el conflicto entre trabajo y familia está relacionado con un mayor número de problemas o síntomas de salud física (SCHMIDT, COLLIGAN & FITZGERALD, 1980). Además, FRONE *et al.* (1997), asumiendo la bidireccionalidad del conflicto trabajo-familia, pudo demostrar en su estudio que el conflicto trabajo-familia podía provocar molestias físicas e hipertensión, mientras que en el caso del conflicto familia-trabajo se podía producir una mayor adicción al consumo de

alcohol. FRONE, RUSELL & COOPER (1997) demostraron en su estudio que el conflicto trabajo-familia estaba positivamente relacionado con la aparición de estados de depresión y una pobre salud física, mientras que el conflicto familia-trabajo estaba positivamente relacionado con el abuso en el consumo de alcohol.

Todo esto nos lleva a enunciar la segunda de las hipótesis principales de este estudio:

**Hipótesis 2:** «El grado de conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo es un predictor de la salud física de los trabajadores».

#### 4.1.3. *El género como variable moderadora.*

Pese a la incorporación total de la mujer al mundo laboral, no se ha dado un cambio real en la distribución de las tareas domésticas. La mujer, aun desarrollando un trabajo remunerado fuera de casa, sigue siendo la principal responsable del cuidado de los hijos y de las exigencias del hogar. Sigue existiendo, en el momento actual, una evidente falta de igualdad en el reparto de las cargas domésticas. Es por esta razón, principalmente, que se habla del género como un factor que juega un papel crítico en la explicación de las diferencias en la salud (ARTACOZ, BORRELL & BENACH, 2001).

De esta forma, la hipótesis a validar en este caso es:

**Hipótesis 3:** «La relación del grado de conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo y la salud (tanto mental como física) está moderada por el género, siendo mayor el impacto de dicho conflicto en el caso de la mujer».

## 4.2. Hipótesis secundarias.

En este segundo apartado de hipótesis, tendremos en cuenta la existencia de unas variables de control que, jugando un papel importante en la aparición del conflicto entre trabajo y familia, también pueden acabar suponiendo un efecto importante en la relación del mencionado conflicto y la salud mental y física de los trabajadores. En el presente estudio, se tendrá en cuenta la relación directa que puede establecerse entre estas variables y el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo.

#### 4.2.1. *Lugar de trabajo.*

El hecho de contar con participantes de dos centros de trabajo diferentes hacía muy atractiva la idea de estudiar las posibles diferencias en la aparición y grado de desarrollo del conflic-

to entre trabajo y familia. Por esta razón, se tiene en cuenta la posible existencia de diferencias en el conflicto trabajo-familia y en el conflicto familia-trabajo, ya que es de esperar que el ambiente de trabajo y la cultura y filosofía corporativas tengan algún impacto en el conflicto trabajo-familia.

Esto nos lleva a enunciar la siguiente hipótesis:

**Hipótesis 1:** «El lugar de trabajo del participante (centro de salud mental/centro universitario) provocará diferencias en el grado del conflicto trabajo-familia (conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo)».

#### 4.2.2. *Convivencia en pareja.*

Las características de los roles familiares que requieren que una persona dedique una mayor cantidad de tiempo a actividades familiares pueden producir la aparición del fenómeno del conflicto entre trabajo y familia.

Partiendo de esta idea, HERMAN & GYLLSTROM (1997) descubrieron que las personas casadas (o que conviven en pareja, como es el caso de este estudio) experimentan un mayor conflicto entre trabajo y familia que las personas solteras o sin cargas o responsabilidades familiares.

Así, se plantea la siguiente hipótesis:

**Hipótesis 2:** «Existirán diferencias significativas en los niveles de conflicto entre trabajo y familia (conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo) entre los individuos que conviven en pareja y aquellos que no».

#### 4.2.3. *Nivel de formación.*

El nivel de formación del individuo es una variable que puede intervenir en los niveles del conflicto trabajo-familia (SANIK, 1993). Así, a pesar de ser una variable poco mencionada en la literatura y a la que se ha prestado escasa atención, podemos esperar que intervenga en los niveles de conflicto trabajo-familia.

La hipótesis a validar es la siguiente:

**Hipótesis 5:** «Existirán diferencias significativas en los niveles de conflicto trabajo-familia (interferencia trabajo-familia e interferencia familia-trabajo) entre los diferentes niveles de formación».

#### 4.2.4. Existencia de medidas de conciliación trabajo-familia.

La existencia de políticas familiarmente responsables a disposición de los empleados, así como el apoyo por parte de los superiores directos (EAGLE, ICENOGLE, MAES & MILES, 1998), se han demostrado potentes medidas para eliminar o aliviar los niveles de conflicto entre trabajo y familia.

Diversos estudios han conseguido demostrar que la existencia de las llamadas políticas familiarmente responsables se relaciona de forma directa con un menor conflicto trabajo-familia. Ese es el caso de, entre otros, CARLSON & PERRWE (1999); GREENHAUS *et al.* (1987), THOMPSON *et al.* (1999).

Esto nos conduce a la siguiente hipótesis:

**Hipótesis 6:** «Existirán diferencias significativas en los niveles de conflicto trabajo-familia entre aquellos individuos que dispongan de medidas que favorezcan el equilibrio trabajo-familia y aquellos individuos que no dispongan de ningún tipo de apoyo por parte del empleador».

#### 4.2.5. Antigüedad en la organización.

La antigüedad en la organización empleadora es una variable totalmente desatendida en la literatura revisada, no siendo mencionada en ningún caso como variable importante en el conflicto trabajo-familia. A pesar de ello, para este estudio, se ha considerado interesante atender al papel que puede jugar esta variable en la aparición del conflicto trabajo-familia.

Cabe destacar que, para este estudio, no se han tenido en cuenta a todos aquellos participantes con una antigüedad inferior a un año. En estos casos, se considera que la interferencia entre trabajo y familia puede ser debida principalmente a esta menor antigüedad.

La hipótesis a validar en este caso es:

**Hipótesis 7:** «Existirán diferencias significativas en los niveles de conflicto trabajo-familia (interferencia trabajo-familia e interferencia familia-trabajo) entre los diferentes niveles de antigüedad».

#### 4.2.6. Seguridad en el mantenimiento del puesto de trabajo.

La seguridad en el trabajo es una variable estudiada en la literatura del conflicto trabajo-familia como una variable que puede afectar a los niveles de dicho conflicto (BARLING & MACEWEN, 1992).

En este estudio, se tiene en cuenta el sentimiento de seguridad de los participantes en el mantenimiento de su puesto de trabajo en un horizonte temporal de 5 años, estableciendo la siguiente hipótesis:

**Hipótesis 9:** «Existirán diferencias significativas en los niveles de conflicto trabajo-familia según el sentimiento de seguridad en el mantenimiento del puesto de trabajo en una horizonte temporal determinado»

#### 4.2.7. Tiempo de desplazamiento.

El tiempo de desplazamiento al puesto de trabajo es una variable que puede afectar de forma negativa el equilibrio entre el trabajo y la familia (JACKSON *et al.*, 1985). Las personas que deban dedicar más tiempo al desplazamiento al puesto de trabajo dispondrán de menos tiempo para dedicar al cuidado y atención de su familia.

**Hipótesis 10:** «Existirán diferencias significativas en los niveles de conflicto trabajo-familia (interferencia trabajo-familia e interferencia familia-trabajo) entre aquellos participantes con un mayor tiempo de desplazamiento y los que tienen un menor tiempo de desplazamiento».

## 5. METODOLOGÍA

### 5.1. Descripción de la muestra.

Para la realización de este estudio, los datos se obtuvieron en dos centros de trabajo diferentes: un centro de salud mental y una universidad pública. El hecho de disponer de una única categoría profesional y dos centros de trabajo diferentes nos da la oportunidad de estudiar las diferencias que pueden existir en la experiencia del conflicto entre trabajo y vida familiar de los trabajadores de una misma categoría profesional en dos organizaciones diferenciadas.

A continuación, se resumen algunas de las características más relevantes de la muestra estudiada.

Cabe decir que ambos centros de trabajo quedaron representados de forma bastante equitativa: un 59% de los encuestados procedían del centro de salud mental y un 41% de la universidad pública.

En cuanto a la distribución por sexos, se puede observar una clara equidad en la representación de hombres y mujeres. Del total de participantes un 43% eran hombres y un 57% mujeres.



Otro aspecto a tener en cuenta es la edad. En cuanto a esta característica, cabe destacar que se trataba de una muestra marcadamente joven, al ser más de la mitad de los participantes menores de 40 años. Los participantes quedaron finalmente divididos en 3 categorías de edad: menores de 31 años, entre 32 y 40 años y mayores de 40 años. Un 36% de los participantes tenía menos de 31 años, otro 36% se encontraba entre los 32 y 40 años y un 27% eran mayores de 40 años.

El nivel de formación de la muestra era alto: casi un 70% de los participantes tenían un nivel de licenciatura/diplomatura y estudios de máster/posgrado. El 30% restante tenía un nivel de estudios secundarios, no habiendo ningún participante con un nivel de estudios primarios.

También es importante conocer la antigüedad de los participantes tanto en la organización empleadora como en el puesto de trabajo que ocupan en la actualidad. En ambos casos, para el estudio de la antigüedad, los participantes quedaron divididos en 3 categorías. En el caso de la antigüedad en la organización (**figura 5**), los participantes quedaron divididos en antigüedad menor a 5 años, entre 6 y 14 años y, finalmente, más de 15 años. Un 38% habían estado en la empresa menos de 5 años, un 30% entre 6 y 14 años y un 32% más de 15 años.

En el caso de la antigüedad en el puesto de trabajo actual, distinguimos como categorías aquellos participantes que ocupaban su puesto de trabajo hacía menos de 3 años, entre 4 y 9 años y los que lo ocupaban desde hacía más de 10 años. En la primera categoría se encontraba un 38% de la muestra, en la segunda un 34% y en la última un 28%.

Teniendo en cuenta el objetivo de este estudio, era importante conocer la existencia en la organización empleadora de las llamadas medidas familiarmente responsable puestas a disposición de los trabajadores para contribuir a la búsqueda de equilibrio entre la vida familiar y laboral. En la mayoría de los casos, cerca de un 60%, no existen este tipo de prácticas o no son conocidas por los trabajadores. Un 40% de los participantes afirmaba disponer de dichas medidas de conciliación.

Igual de importante era conocer, en los casos donde se afirmaba disponer de medidas de conciliación trabajo-familia, qué tipo de medidas eran las que se ofrecían. Las medidas de las que el 40% de los participantes decían disponer, quedaron finalmente divididas en tres categorías: **flexibilidad horaria**, que incluye el tiempo disponible para gestiones personales y posibilidad de ajuste de la jornada laboral para responder a responsabilidades familiares; **beneficios por maternidad/paternidad**, es decir, permisos, reducción horaria y horas de lactancia; y **otros beneficios** como gimnasio y otras facilidades. Un 28% afirmaba disfrutar de flexibilidad horaria en su puesto de trabajo, un 6% de beneficios en caso de maternidad/paternidad y, finalmente, un 2% afirmaba disponer de otros beneficios.

La mayoría de los participantes convivían en pareja: un 74% de los participantes frente al 26% restante que no lo hacía. Más datos que contribuyen a conocer la situación familiar de los participantes: un 55% de los participantes no tenían hijos, un 23% un hijo, un 18% dos y tan solo un 4% tenían 3 hijos. La edad de los hijos quedó dividida en 3 categorías: hijos menores de 5 años, hijos entre 5 y 11 años e hijos mayores de 12 años. Un 15% tiene menos de 5 años, un 21% se encuentra en la franja de edad de 5 y 11 años y, finalmente, un 20% son mayores de 12 años.

Existen otros dos aspectos a los que se les otorga cierta relevancia en la bibliografía por el papel que pueden jugar en la aparición y aumento del conflicto entre trabajo y familia. Estos son la seguridad de conservar el puesto de trabajo en un horizonte temporal de 5 años y el tiempo de desplazamiento al puesto de trabajo.

En el 60% de los casos existe un sentimiento de seguridad en cuanto a la conservación del puesto de trabajo en un horizonte temporal de 5 años. En el 40% restante existen dudas sobre este aspecto.

El tiempo de desplazamiento al puesto de trabajo, medido en minutos por trayecto, quedó dividido en tres categorías diferentes: tiempo de desplazamiento menor a 20 minutos, entre 25 y 30 minutos y tiempo superior a 40 minutos. Un 35% de los participantes tarda menos de 20 minutos en llegar a su puesto de trabajo, un 31% tarda entre 25 y 30 minutos y un 34% tarda más de 40 minutos.

En el caso de la salud física contamos con el indicador que ofrece el cuestionario SF-12. Se considera que el individuo tiene un buen estado de salud cuando presenta un valor por encima de 50. En la muestra estudiada, un 23% de los participantes se encuentran por debajo de este nivel. Así, podemos concluir que en general la muestra goza de un buen estado de salud.

En el caso de la salud mental, se ha contado con dos medidas: la ofrecida por el cuestionario de SMBQ a través del fenómeno de *burnout* o fatiga mental y la ofrecida por el componente de salud mental del cuestionario SF-12.

Atendiendo al concepto de *burnout* no existen niveles importantes de *burnout*: valor medio de 2,8, siendo el valor 7 el que indica un nivel máximo de *burnout*. Tan solo en un 5% de los casos, existe un nivel por encima de 5.

## 5.2. Procedimiento.

Los datos se obtuvieron a partir de un cuestionario (véase documento anexo) autoadministrado formado por 4 apartados: información general sobre el participante, equilibrio trabajo-familia, salud mental y salud física.

El apartado de información general sobre los participantes estaba formado por 13 preguntas, que permitieron conocer las principales características personales de la muestra estudiada, como hemos podido observar en el punto anterior, y además obtener las variables de control que se utilizan en el modelo para el estudio del conflicto entre trabajo y familia y su relación con la salud mental y física.

Los individuos participaron en este estudio de forma virtual, respondiendo a los cuestionarios que les llegaban a través de su correo electrónico. Para la distribución de los cuestionarios se contó con la colaboración de contactos que hacían llegar las preguntas a los trabajadores de la categoría profesional objetivo. Finalmente, el número de cuestionarios obtenidos fue de 100.

### 5.3. Instrumentos.

Además de la información demográfica ya explicada en el primer apartado, los participantes respondieron preguntas relacionadas con su vida laboral y familiar, así como las interacciones que se establecen entre ambas, y también aspectos relacionados con su salud mental y física.

Siguiendo la lógica de la bidireccionalidad del fenómeno, el conflicto trabajo-familia fue medido a través de dos escalas diferentes, una de ellas de conflicto trabajo-familia y la otra de conflicto familia-trabajo.

Para el estudio del estado de salud mental de los trabajadores se han utilizado dos modelos diferentes: la medida del nivel del burnout o fatiga mental, a partir del instrumento SMBQ y la medida ofrecida por el componente de salud mental que se incluye en el cuestionario de calidad de vida SF-12. Así, se ofrece una doble lógica al estudio de la salud mental, utilizando dos conceptos diferentes que nos ayudan a medir el estado de salud mental: el componente ofrecido por el cuestionario SF-12 y el, algo más novedoso, concepto de *burnout*.

Finalmente, la otra variable dependiente del modelo, es decir, la salud física se ha medido a través del componente de salud física que nos proporciona el cuestionario SF-12.

#### 5.3.1. Conflicto trabajo-familia.

El conflicto entre trabajo y familia, como ya se ha mencionado anteriormente, se refiere a la medida hasta la cual la participación en uno de estos roles (trabajo o familia) interfiere en la habilidad individual de responder a las responsabilidades propias del otro rol (familia o trabajo).

Un número creciente de estudios hablan del carácter bidireccional de este concepto (GREENHAUS & BEUTELL, 1985; ADAMS *et al.*, 1996; FRONE, YARDLEY & MARKEL, 1997), afirmando la importancia de distinguir entre el grado en el que el trabajo interfiere en la vida personal (conflicto trabajo → familia) y el grado en el que la vida familiar interfiere en la vida laboral (conflicto familia → trabajo).

De esta forma, para el estudio que llevamos a cabo en este caso, es interesante también distinguir estos dos tipos de conflicto. Con este objetivo, se crearon dos escalas diferentes para conocer el grado de conflicto entre trabajo y familia y el grado de conflicto entre familia y trabajo.

A través del análisis de la correlación entre estos dos conceptos hemos podido comprobar que, en el caso de la muestra utilizada para el estudio, la distinción entre conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo es relevante.

Las correlaciones adjuntas a continuación demuestran que, efectivamente, conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo son fenómenos diferentes:

### CORRELACIONES

		<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Correlación de Pearson	,159
	Sig. (bilateral)	,114
	N	100

#### 5.3.1.1. Conflicto trabajo-familia.

La escala construida para medir el conflicto entre vida laboral y familiar estaba constituida por 7 ítems (Alfa de Cronbach = 0,855).

Los ítems que medían la interferencia entre trabajo y familia fueron seleccionados, a partir de la literatura revisada, entre las medidas creadas por diferentes autores en sus estudios del fenómeno del conflicto trabajo-familia [BURLEY, 1995; ADAMS, KING, & KING (1996); MATSUI, OHSAWA & ONGLATCO (1995); GOFF, MOUNT & JAMISON (1990); HIGGINS & DUXBURY (1992)].

Para cada ítem se utilizó como respuesta una escala tipo Likert formada por 5 elementos. En los cinco primeros ítems, la escala utilizada fue: 1 = raramente, 2 = puntualmente, 3 = a veces, 4 = bastante a menudo, 5 = muy a menudo. Para los restantes, la escala de respuesta fue: 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = de acuerdo, 5 = totalmente de acuerdo. De esta forma, cuanto mayor era el valor de la respuesta de cada participante, mayor era la interferencia entre su trabajo y su vida familiar.

#### 5.3.1.2. Conflicto familia-trabajo.

La escala construida para medir el conflicto entre familia y trabajo estaba constituida por 4 ítems (Alfa de Cronbach = 0,734).

Como en el caso de la escala anteriormente descrita, la escala para medir el grado de interferencia entre familia y trabajo se construyó, basada en la revisión bibliográfica, a partir de los ítems que diversos autores habían ya utilizado anteriormente (CARLSON, KACMAR & WILLIAMS, 1998; MATSUI, OHSAWA & ONGLATCO, 1995).

Como en el caso de la escala de conflicto trabajo-familia, para las respuestas se utilizó una escala tipo Likert formada por 5 elementos. Para el primer ítem utilizado, la escala utilizada fue:

1 = raramente; 2 = puntualmente, 3 = a veces, 4 = bastante a menudo, 5 = muy a menudo. Para los tres ítems restantes, la escala utilizada fue: 1 = totalmente en desacuerdo, 2 = en desacuerdo, 3 = ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = de acuerdo, 5 = totalmente de acuerdo. Así, valores más elevados en las respuestas indican un mayor grado de interferencia entre familia y trabajo.

### 5.3.2. *Burnout*.

#### 5.3.2.1. Introducción al concepto.

El concepto de *burnout* o fatiga mental es un término relativamente nuevo, mencionado por primera vez en la literatura por BRADLEY en 1969, que lo definió como un fenómeno psicológico que se daba entre los profesionales que, de alguna manera, estaban al servicio de los demás. Fue unos años más tarde, en 1974, cuando fue utilizado por FREUDENBERGER, autor considerado el inventor del término.

El término fue utilizado como metáfora para describir un estado de fatiga en el individuo que se va quedando sin energía. De esta forma, podríamos definir el concepto de *burnout* como una forma de agotamiento extremo ligado al estrés ocupacional que no puede ser resuelto a través del tiempo utilizado normalmente para la recuperación (MASLACH *et al.*, 2001).

Desde el punto de vista del autor del cuestionario utilizado, *burnout* queda definido como el agotamiento de los recursos energéticos del individuo, es decir, una combinación de fatiga física, agotamiento emocional y cansancio cognitivo. Esta combinación de elementos que conllevan el estado de *burnout* en el individuo son aquellos que aparecen en el SMBQ (KUSHNIR & MELAMED, 1992; MELAMED *et al.*, 1992) para medir dicho estado de fatiga mental.

En el cuestionario utilizado se distinguen tres componentes, formados por 4 elementos cada uno, que nos ayudan a conocer el estado de *burnout* del individuo: agotamiento emocional, fatiga física y cansancio cognitivo. La escala utilizada en este análisis es la siguiente: 1 = casi siempre, 2 = muy frecuentemente, 3 = frecuentemente, 4 = a veces, 5 = raramente, 6 = puntualmente, 7 = casi nunca.

Cada componente está formado por 4 ítems que describen sentimientos que se experimentan con cierta frecuencia en el ámbito laboral. Algunos ejemplos de estos ítems pueden ser: «me siento cansado», «siento que mis baterías emocionales están descargadas», «tengo dificultades para concentrarme», entre otros. Cada uno de estos componentes nos dan una idea del nivel de *burnout* experimentado por el individuo, siendo unos valores más bajos en cada uno de ellos indicadores claros de un mayor nivel de *burnout* y, por lo tanto, un nivel cada vez menor de recursos energéticos en el individuo.

Para este estudio, se ha llevado a cabo un análisis de estos componentes de forma conjunta y de forma individual.

A continuación, pasamos al estudio de cada uno de los componentes que constituyen el concepto de *burnout*:

### 5.3.2.2. Componentes del *burnout*.

#### 5.3.2.2.1. Agotamiento emocional.

Presentando un Alfa de Cronbach de 0,892, este componente está formado por los siguientes 4 ítems: «estoy harto», «siento que mis baterías emocionales están descargadas», «me siento quemado en mi trabajo», «me siento emocionalmente fatigado».

#### 5.3.2.2.2. Fatiga física.

Este componente, con Alfa de Cronbach de 0,826, está formado por los siguientes 4 ítems: «me siento cansado», «me siento físicamente fatigado», «me siento físicamente agotado», «cuando me levanto por la mañana para ir a trabajar, me siento sin energía».

#### 5.3.2.2.3. Cansancio cognitivo.

Este componente, que presentaba un Alfa de Cronbach de 0,910, está formado por los siguientes 4 ítems: «estoy demasiado cansado como para pensar con claridad», «tengo dificultades para concentrarme», «mi proceso de pensamiento es lento», «tengo dificultades para pensar en cosas complejas».

Se observan unas correlaciones notablemente significativas entre cada uno de los componentes, lo que nos ofrece la posibilidad de crear un nuevo componente, fruto de la conjunción de los anteriores, llamado «*burnout* total» (presentado a continuación), que nos facilita el análisis.

## CORRELACIONES

		Agotamiento emocional	Fatiga física	Cansancio cognitivo
<b>Agotamiento emocional</b>	Correlación de Pearson	1	,701 (*)	,675 (*)
	Sig. (bilateral)		,000	,000
	N	100	100	100
<b>Fatiga física</b>	Correlación de Pearson	,701 (*)	1	,554 (*)
	Sig. (bilateral)	,000		,000
	N	100	100	100
<b>Cansancio cognitivo</b>	Correlación de Pearson	,675 (*)	,554 (*)	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	
	N	100	100	100

(\*) La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

#### 5.3.2.2.4. *Burnout* total.

Este componente, que presenta un Alfa de Cronbach de 0,843, está entonces formado por 3 ítems: agotamiento emocional, fatiga física y cansancio emocional, ya descritos anteriormente.

En el caso de este cuestionario, valores más elevados en la respuesta indican un menor nivel de *burnout*. Es por esta razón, y con el objetivo de facilitar el posterior análisis, que todos los ítems utilizados han sido recodificados para que siguieran la misma lógica que las escalas utilizadas para medir el equilibrio trabajo-familia.

#### 5.3.3. Cuestionario SF-12.<sup>5</sup>

##### 5.3.3.1. Descripción.

El cuestionario SF-12, formado por 12 ítems, se trata de una simplificación del cuestionario de salud SF-36, adaptación española del SF-36 Health Survey, diseñado originalmente a partir de una extensa batería de preguntas utilizadas en el Estudio de los Resultados Médicos. Ambos cuestionarios son instrumentos que proporcionan un perfil del estado de salud y constituyen unas de las escalas más utilizadas en la evaluación de resultados clínicos, siendo aplicables tanto para la población general como para pacientes con una edad mínima de 14 años.

El Institut Municipal d'Investigació Mèdica (IMIM) ofrece la validación de este instrumento, facilitando los dos componentes finales utilizados en este análisis.

En el caso del SF-36, el cuestionario consta de 36 ítems que quedan agrupados en 8 dimensiones. Siendo el SF-12 una abreviación de este, consta de 12 ítems utilizados para medir el estado de salud que también son agrupados en las mismas 8 dimensiones. Dichas **dimensiones**<sup>6</sup> son: función física, rol físico, dolor corporal, estado de salud general, vitalidad, función social, rol emocional y salud mental.

##### 5.3.3.2. Escalas.

Tanto en el caso del SF-36 como en el del SF-12 estas 8 dimensiones quedan finalmente reducidas en dos componentes: salud mental y salud física. En el siguiente recuadro podemos observar las correlaciones, ofrecidas por el IMIM, entre las 8 dimensiones y los 2 componentes finales que utilizamos en este estudio:

<sup>5</sup> [www.imim.es](http://www.imim.es)

<sup>6</sup> Manual de puntuación de la versión española del cuestionario SF-36, IMIM.

		Standardized Physical Component scale	Standardized Mental Component scale
Función física (0-100)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,845 ,034 6	,217 ,679 6
Role physical (0-100)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,793 ,06 6	,596 ,212 6
Bodily pain (0-100)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,254 ,627 6	,018 ,974 6
General health (0-100)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,915 ,01 6	-,133 ,802 6
Vitality (0-100)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,496 ,317 6	,814 ,048 6
Social functioning (0-100)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	-,043 ,0935 6	,543 ,265 6
Role emotional (0-100)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,337 ,514 6	,737 ,094 6
Mental health (0-100)	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,104 ,844 6	,719 ,108 6

FUENTE: «Manual de puntuación de la versión española del cuestionario SF-36», IMIM.

A partir de este cuadro, podemos observar claramente cómo se agrupan las 8 dimensiones en los 2 componentes finales. El componente salud física queda conformado por las siguientes dimensiones: función física, rol físico, dolor corporal y estado de salud general.

La dimensión de **salud física** queda constituida, como ya hemos mencionado anteriormente, por 6 de los 12 ítems que configuran el cuestionario y la dimensión de **salud mental** por los otros 6 restantes.

En el cálculo de las puntuaciones de este cuestionario, para cada una de las 2 dimensiones que lo componen, los ítems son codificados, agregados y transformados en una escala que tiene un recorrido desde 0 (el peor estado de salud) hasta 100 (el mejor). No se genera ningún índice global del estado de salud del individuo, sino que se obtienen 2 puntuaciones resumen: medida sumario mental y física.



## 6. RESULTADOS

Las hipótesis a validar han sido evaluadas a partir del análisis de correlaciones y análisis ANOVA, con el objetivo de estudiar las relaciones existentes entre las diferentes variables incluidas. Todo el proceso de análisis de los datos obtenidos para la evaluación del modelo se ha llevado a cabo con el programa de tratamiento estadístico de datos SPSS.

La primera fase del análisis, se centra en el estudio de las hipótesis principales del modelo. La evaluación de dichas hipótesis, basadas en el estudio de la relación entre el conflicto trabajo-familia (trabajo-familia y familia-trabajo) y la salud mental y física, se ha realizado a través del estudio de las correlaciones entre dichas variables. Recordemos que el modelo a evaluar es un modelo de relación y que, por lo tanto, su objetivo es demostrar o negar la existencia de relación entre variables independientes (conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo) y dependientes (salud mental y física), teniendo en cuenta el efecto moderador del género del individuo.

En una segunda fase del análisis, se presta atención a las hipótesis secundarias o de segundo orden, que se basan en el estudio de la relación entre las variables independientes (conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo) y las variables de control seleccionadas. En este caso, se quiere demostrar la existencia de diferencias significativas en el grado del conflicto trabajo-familia y del conflicto familia-trabajo para los grupos de las variables de control. Con este objetivo se ha planteado un análisis ANOVA y, en los casos que se ha creído necesario, un análisis *post-hoc* de la diferencia menos significativa (DMS en SPSS).

### 6.1. Conflicto trabajo-familia y salud mental.

En el caso del estudio de la relación entre conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo y salud mental debemos distinguir entre los resultados obtenidos a través de la medida de *burnout* o fatiga mental y la medida del componente de salud mental del cuestionario SF-12. El hecho de disponer de dos instrumentos para la evaluación del estado de salud mental, efectivamente, enriquece el análisis llevado a cabo.

Utilizando las escalas construidas a través del **cuestionario SMBQ** se ha podido demostrar la existencia de relación entre conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo y salud mental.

### CORRELACIONES

		<i>Burnout total</i>
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Correlación de Pearson	,537 (*)
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100
		.../...

.../...		
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Correlación de Pearson	,297 (*)
	Sig. (bilateral)	,003
	N	100

(\*) La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede observar en la tabla anterior, las correlaciones obtenidas son significativas en el caso de la variable *burnout* total, indicando que tanto la variable de conflicto trabajo-familia como la de conflicto familia-trabajo están relacionadas con la dimensión de salud mental del individuo. En términos relativos, las correlaciones son mayores en el caso del conflicto trabajo-familia y *burnout* que en el caso del conflicto familia-trabajo. Como indica el signo de las correlaciones obtenidas, la relación establecida entre estas variables es positiva, ya que unos niveles más altos de conflicto trabajo-familia y de conflicto familia-trabajo provocarán niveles mayores de *burnout* o fatiga mental.

Como ya se ha indicado anteriormente, se ha contado con un segundo instrumento para la evaluación del estado de salud mental del individuo. A partir del análisis del **componente de salud mental del cuestionario SF-12**, se confirma parcialmente la hipótesis inicial planteada, es decir, solo permite afirmar la existencia de relación entre la variable que representa el conflicto trabajo-familia y la salud mental. En el caso del conflicto familia-trabajo y la salud mental no se dispone de unas correlaciones suficientemente significativas como para demostrar la existencia de una relación entre ambas variables.

## CORRELACIONES

		<b>Salud mental</b>
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Correlación de Pearson	-,468 (*)
	Sig. (bilateral)	,000
	N	100
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Correlación de Pearson	-,168
	Sig. (bilateral)	,095
	N	100

(\*) La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En este caso, la relación que se establece entre el conflicto trabajo-familia y salud mental es de signo negativo. A diferencia del instrumento de *burnout*, el componente de salud mental del SF-12 indica el estado de salud mental; así mayores niveles en este indicador significan un mejor estado de salud mental. Por lo tanto, según las correlaciones obtenidas, un mayor grado de conflicto familia-trabajo se traduce en un empobrecimiento del estado de salud mental del individuo.

### 6.2. Conflicto familia-trabajo y la salud física.

Al contrario de lo que se planteaba en la hipótesis establecida, no se confirma que exista algún tipo de relación entre el grado de conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo y la

salud física de los trabajadores. Las correlaciones obtenidas en este caso no son suficientemente significativas como para poder demostrar la existencia de una relación entre estas variables.

### CORRELACIONES

		<b>Salud física</b>
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Correlación de Pearson	-,126
	Sig. (bilateral)	,213
	N	100
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Correlación de Pearson	-,182
	Sig. (bilateral)	,069
	N	100

### 6.3. El género como variable moderadora.

Teniendo en cuenta la medida de salud mental que ofrece el concepto de *burnout* o fatiga mental, sí se encuentran diferencias debidas al género, ya que si tenemos en cuenta la existencia de una variable moderadora en el análisis, vemos que efectivamente existen diferencias entre hombres (N = 43) y mujeres (N = 57) en los niveles de *burnout*.

En la siguiente tabla, pueden observarse las correlaciones entre ambos tipos de conflicto y *burnout* en el caso de las mujeres. Vemos que para las mujeres, tanto el grado de conflicto trabajo-familia como el grado de conflicto familia-trabajo están significativamente correlacionados con el *burnout*, siendo dichas correlaciones mayores en el caso del conflicto trabajo-familia.

### CORRELACIONES

		<b>Burnout total</b>
<b>Grado de conflicto trabajo-familia-</b>	Correlación de Pearson	,546 (*)
	Sig. (bilateral)	,000
	N	57
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Correlación de Pearson	,432 (*)
	Sig. (bilateral)	,001
	N	57

(\*) La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Sin embargo, el resultado obtenido no es exactamente el mismo si el análisis se realiza para los hombres. En este caso, tan solo el grado de conflicto trabajo-familia está relacionado con el nivel de *burnout* o fatiga mental.

## CORRELACIONES

		<b>Burnout total</b>
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Correlación de Pearson	,549 (*)
	Sig. (bilateral)	,000
	N	43
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Correlación de Pearson	,167
	Sig. (bilateral)	,285
	N	43

(\*) La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Atendiendo a la medida de salud mental ofrecida por el componente del SF-12, no se obtienen indicios de la existencia de diferencias debidas al género. A través de este indicador, se confirman los resultados comentados anteriormente: la salud mental está exclusivamente relacionada con el conflicto trabajo-familia tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres.

Atendiendo a los siguientes resultados, se puede destacar una mayor correlación en el caso de los hombres (-,510) que en el de las mujeres (-,444), como única diferencia entre ambos.

## CORRELACIONES

		<b>Salud mental</b>
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Correlación de Pearson	-,444 (*)
	Sig. (bilateral)	,001
	N	57
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Correlación de Pearson	-,114
	Sig. (bilateral)	,399
	N	57

(\*) La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## CORRELACIONES

		<b>Salud mental</b>
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Correlación de Pearson	-,510 (*)
	Sig. (bilateral)	,000
	N	43
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Correlación de Pearson	-,201
	Sig. (bilateral)	,196
	N	43

(\*) La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En el caso de la salud física, como ocurre en los resultados ya comentados, no se confirma la existencia de diferencias entre hombres y mujeres.

## 6.4. El conflicto trabajo-familia y las variables de control.

Para la evaluación de las hipótesis secundarias de este estudio se ha realizado el análisis a través del método ANOVA (análisis de la varianza). Esta técnica estadística de contraste de hipótesis permite conocer la influencia de dos o más factores de clasificación (variables independientes) sobre una variable de respuesta continua.

### 6.4.1. Lugar de trabajo.

A través del análisis realizado solo se ha podido confirmar parcialmente la hipótesis planteada para esta variable. Así, se ha demostrado que existen diferencias solo para el caso de conflicto familia-trabajo entre los trabajadores de ambos centros. Según los resultados obtenidos, es mayor el conflicto familia-trabajo para los trabajadores de la universidad pública.

### ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Inter-grupos	5,304	1	5,304	12,539	<b>,001</b>
	Intra-grupos	41,458	98	,423		
	Total	46,762	99			
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Inter-grupos	,133	1	,133	,177	,675
	Intra-grupos	73,902	98	,754		
	Total	74,035	99			

### DESCRIPTIVOS

		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Hospital salud mental	59	1,5805	,59350	,07727	1,4258	1,7352	1,00	3,00
	Universidad pública	41	2,0488	,72504	,11323	1,8199	2,2776	1,00	3,50
	Total	100	1,7725	,68727	,06873	1,6361	1,9089	1,00	3,50
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Hospital salud mental	59	2,8596	,87923	,11447	2,6304	3,0887	1,29	4,43
	Universidad pública	41	2,9338	,85243	,13313	2,6647	3,2029	1,14	4,57
	Total	100	2,8900	,86477	,08648	2,7184	3,0616	1,14	4,57

#### 6.4.2. Convivencia en pareja.

Para este caso, la hipótesis inicial planteada no ha podido ser confirmada. El hecho de convivir en pareja, a través del análisis ANOVA, no ha resultado ser una variable que provoque diferencias significativas en el grado de conflicto trabajo-familia o en el grado de conflicto familia-trabajo.

#### ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Inter-grupos	,071	1	,071	,148	,701
	Intra-grupos	46,691	98	,476		
	Total	46,762	99			
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Inter-grupos	,953	1	,953	1,278	,261
	Intra-grupos	73,082	98	,746		
	Total	74,035	99			

#### 6.4.3. Nivel de formación.

Para el nivel de formación, no se puede concluir que existan diferencias significativas para los diferentes niveles educacionales. Sin embargo, se puede afirmar que existe cierta tendencia (presenta una correlación significativa menor al 10%) únicamente en el caso del grado de conflicto familia-trabajo que, de disponer de un mayor número de casos disponibles para el análisis, podría llegar a materializarse en una diferencia significativa y permitir, de esta forma, confirmar, al menos parcialmente, la hipótesis planteada.

El nivel de formación es una variable formada por 4 categorías: estudios primarios, estudios secundarios, diplomatura/licenciatura y máster/posgrado. A pesar de existir 4 categorías, cabe indicar que, finalmente, para la muestra estudiada este número queda reducido a 3 ya que no existe ningún caso con un nivel de formación de estudios primarios.

#### ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Inter-grupos	1,283	2	,641	,855	,428
	Intra-grupos	72,752	97	,750		
	Total	74,035	99			
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Inter-grupos	2,550	2	1,275	2,797	<b>,066</b>
	Intra-grupos	44,212	97	,456		
	Total	46,762	99			

## DESCRIPTIVOS

		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Estudios secundarios	32	2,7813	,82981	,14669	2,4821	3,0804	1,43	4,29
	Diplomatura/Licenciatura	35	2,8408	,92502	,15636	2,5231	3,1586	1,14	4,43
	Máster/Posgrado	33	3,0476	,83503	,14536	2,7515	3,3437	1,86	4,57
	Total	100	2,8900	,86477	,08648	2,7184	3,0616	1,14	4,57
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Estudios secundarios	32	1,6641	,59436	,10507	1,4498	1,8784	1,00	2,50
	Diplomatura/Licenciatura	35	1,6571	,68890	,11644	1,4205	1,8938	1,00	3,25
	Máster/Posgrado	33	2,0000	,73154	,12735	1,7406	2,2594	1,00	3,50
	Total	100	1,7725	,68727	,06873	1,6361	1,9089	1,00	3,50

El análisis ANOVA nos indica que existe una tendencia, que podría finalmente traducirse en diferencia significativa entre las diferentes categorías en los niveles de conflicto familia-trabajo; pero, en cambio, no nos indica de dónde podrían provenir dichas diferencias. Por esta razón, se realiza la prueba *post-hoc* de DMS (diferencia menos significativa) de SPSS. Esta prueba se utiliza cuando deben compararse tres medias, como es este caso.

## COMPARACIONES MÚLTIPLES (DMS)

Variable dependiente	(I) Nivel de formación	(J) Nivel de formación	Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Límite inferior	Límite superior
<b>Grado de interferencia trabajo-familia</b>	Estudios secundarios	Diplomatura/Licenciatura	-,05957	,21182	,779	-,4800	,3608
		Máster/Posgrado	-,26637	,21486	,218	-,6928	,1601
	Diplomatura/Licenciatura	Estudios secundarios	,05957	,21182	,779	-,3608	,4800
		Máster/Posgrado	-,20680	,21014	,327	-,6239	,2103
	Máster/Posgrado	Estudios secundarios	,26637	,21486	,218	-,1601	,6928
		Diplomatura/Licenciatura	,20680	,21014	,327	-,2103	,6239

.../...

.../...							
<b>Grado de interferencia familia-trabajo</b>	Estudios secundarios	Diplomatura/Licenciatura	,00692	,16512	,967	-,3208	,3346
		Máster/Posgrado	-,33594 (*)	,16750	,048	-,6684	-,0035
	Diplomatura/Licenciatura	Estudios secundarios	-,00692	,16512	,967	-,3346	,3208
		Máster/Posgrado	-,34286 (*)	,16381	,039	-,6680	-,0177
	Master/Postgrado	Estudios secundarios	,33594 (*)	,16750	,048	,0035	,6684
		Diplomatura/Licenciatura	,34286 (*)	,16381	,039	,0177	,6680

(\*) La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

A través de la prueba DMS podemos concluir que el grado de interferencia familia-trabajo es significativamente mayor para los individuos con un nivel educacional más elevado, es decir, es significativamente mayor para los casos de máster/posgrado que en los casos de licenciatura/diplomatura y estudios secundarios.

#### 6.4.4. Existencia de medidas de conciliación.

En el estudio de la influencia de la disponibilidad de medidas de conciliación a disposición del empleado, se confirma la existencia de diferencias significativas en el caso del conflicto familia-trabajo. Los resultados indican que existe un mayor grado de conflicto familia-trabajo en el caso de la existencia de medidas de conciliación.

Así como para el conflicto familia-trabajo existen diferencias significativas, en el caso del conflicto trabajo-familia simplemente podemos afirmar la existencia de una cierta tendencia que podría traducirse en diferencias significativas en el grado de dicho conflicto. Esta tendencia indica que el conflicto trabajo-familia es mayor para los individuos que no disponen de ningún tipo de medida que ayude a conciliar vida profesional y personal.

### ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Inter-grupos	1,936	1	1,936	4,210	<b>,043</b>
	Intra-grupos	44,596	97	,460		
	Total	46,532	98			
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Inter-grupos	2,237	1	2,237	3,069	<b>,083</b>
	Intra-grupos	70,720	97	,729		
	Total	72,957	98			



## DESCRIPTIVOS

		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	No	59	1,6525	,67117	,08738	1,4776	1,8274	1,00	3,50
	Sí	40	1,9375	,68816	,10881	1,7174	2,1576	1,00	3,25
	Total	99	1,7677	,68907	,06925	1,6302	1,9051	1,00	3,50
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	No	59	3,0242	,83432	,10862	2,8068	3,2416	1,14	4,57
	Sí	40	2,7179	,88211	,13947	2,4357	3,0000	1,29	4,57
	Total	99	2,9004	,86282	,08672	2,7283	3,0725	1,14	4,57

## 6.4.5. Antigüedad en la organización.

Se observan diferencias significativas en el conflicto familia-trabajo a causa de la antigüedad en la organización empleadora. No se puede afirmar lo mismo en el caso del conflicto trabajo-familia. De esta forma, solo se da una confirmación parcial de la hipótesis planteada.

La variable antigüedad en la organización es una variable categorizada donde se distinguen 3 categorías: antigüedad menor a 5 años, entre 6 y 14 años y mayor a 15 años.

## ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Inter-grupos	1,654	2	,827	1,108	,334
	Intra-grupos	72,381	97	,746		
	Total	74,035	99			
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Inter-grupos	2,759	2	1,380	3,041	,052
	Intra-grupos	44,003	97	,454		
	Total	46,762	99			

## DESCRIPTIVOS

		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Menos de 5 años	38	2,8759	,87066	,14124	2,5898	3,1621	1,14	4,57
	Entre 6 y 14 años	30	3,0667	,91568	,16718	2,7247	3,4086	1,29	4,57
	Más de 15 años	32	2,7411	,80358	,14205	2,4514	3,0308	1,43	4,14
	Total	100	2,8900	,86477	,08648	2,7184	3,0616	1,14	4,57

.../...

.../...									
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Menos de 5 años	38	1,9013	,73416	,11910	1,6600	2,1426	1,00	3,50
	Entre 6 y 14 años	30	1,8667	,72437	,13225	1,5962	2,1372	1,00	3,25
	Más de 15 años	32	1,5313	,53412	,09442	1,3387	1,7238	1,00	2,50
	Total	100	1,7725	,68727	,06873	1,6361	1,9089	1,00	3,50

Al ser una variable categorizada, se ha realizado la prueba *post-hoc* de DMS para ver en qué categorías es mayor la diferencia.

### COMPARACIONES MÚLTIPLES (DMS)

Variable dependiente			Diferencia de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza para la media al 95%	
	(I) Antigüedad en la organización	(J) Antigüedad en la organización				Límite inferior	Límite superior
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Menos de 5 años	Entre 6 y 14 años	-,19073	,21097	,368	-,6095	,2280
		Más de 15 años	,13487	,20726	,517	-,2765	,5462
	Entre 6 y 14 años	Menos de 5 años	,19073	,21097	,368	-,2280	,6095
		Más de 15 años	,32560	,21953	,141	-,1101	,7613
	Más de 15 años	Menos de 5 años	-,13487	,20726	,517	-,5462	,2765
		Entre 6 y 14 años	-,32560	,21953	,141	-,7613	,1101
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Menos de 5 años	Entre 6 y 14 años	,03465	,16450	,834	-,2918	,3611
		Más de 15 años	,37007 (*)	,16160	,024	,0493	,6908
	Entre 6 y 14 años	Menos de 5 años	-,03465	,16450	,834	-,3611	,2918
		Más de 15 años	,33542	,17116	,053	-,0043	,6751
	Más de 15 años	Menos de 5 años	-,37007 (*)	,16160	,024	-,6908	-,0493
		Entre 6 y 14 años	-,33542	,17116	,053	-,6751	,0043

(\*) La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

El resultado de la prueba DMS y los descriptivos de las variables, indican que el nivel de conflicto familia-trabajo es significativamente mayor en los casos en que la antigüedad en la empresa es menor a 5 años, en comparación con una mayor antigüedad.

#### 6.4.6. Seguridad en la conservación del puesto de trabajo.

Para el caso de la seguridad en la conservación del puesto de trabajo no ha podido demostrarse la hipótesis planteada, como demuestra el cuadro adjunto. Se demuestra que esta variable no es relevante en el estudio que nos ocupa.

## ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Inter-grupos	1,269	1	1,269	1,692	,196
	Intra-grupos	72,754	97	,750		
	Total	74,023	98			
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Inter-grupos	,732	1	,732	1,560	,215
	Intra-grupos	45,495	97	,469		
	Total	46,227	98			

## 6.4.7. Tiempo de desplazamiento al puesto de trabajo.

No existen diferencias significativas ni en los niveles de conflicto trabajo-familia ni en los de conflicto familia-trabajo debidas al tiempo de desplazamiento al puesto de trabajo.

Sin embargo, se ha demostrado la existencia de una tendencia en el caso del conflicto familia-trabajo que, como ya se ha mencionado, podría traducirse en una diferencia significativa al disponer de más casos en el análisis.

## ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Inter-grupos	2,143	2	1,072	1,467	,236
	Intra-grupos	69,393	95	,730		
	Total	71,536	97			
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Inter-grupos	2,279	2	1,139	2,503	<b>,087</b>
	Intra-grupos	43,252	95	,455		
	Total	45,531	97			

Esta variable, como en casos anteriores ya mencionados, quedó dividida en 3 categorías: tiempo de desplazamiento menor a 20 minutos, entre 25 y 30 minutos y mayor a 40 minutos.

## DESCRIPTIVOS

		N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
						Límite inferior	Límite superior		
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Menos de 20 minutos	34	2,7647	,86567	,14846	2,4627	3,0668	1,29	4,43
	Entre 25 y 30 minutos	31	2,8618	,92691	,16648	2,5218	3,2017	1,57	4,57
	Más de 40 minutos	33	3,1126	,76828	,13374	2,8401	3,3850	1,14	4,29
	Total	98	2,9125	,85877	,08675	2,7404	3,0847	1,14	4,57
									.../...

.../...									
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Menos de 20 minutos	34	1,5588	,60945	,10452	1,3462	1,7715	1,00	3,25
	Entre 25 y 30 minutos	31	1,8871	,77685	,13953	1,6021	2,1720	1,00	3,50
	Más de 40 minutos	33	1,8712	,63468	,11048	1,6462	2,0963	1,00	3,25
	Total	98	1,7679	,68512	,06921	1,6305	1,9052	1,00	3,50

Para completar el análisis de los descriptivos, se ha llevado a cabo un análisis *post-hoc* con el objetivo de averiguar la procedencia de la diferencia que indica la tendencia de diferencias significativas en el grado de conflicto familia-trabajo.

### COMPARACIONES MÚLTIPLES (DMS)

Variable dependiente			Diferencias de medias (I-J)	Error típico	Sig.	Intervalo de confianza para la media al 95%	
	(I) Tiempo de desplazamiento	(J) Tiempo de desplazamiento				Límite inferior	Límite superior
<b>Grado de conflicto trabajo-familia</b>	Menos de 20 minutos	Entre 25 y 30 minutos	-,12706	,21130	,549	-,5465	,2924
		Más de 40 minutos	-,37786	,20788	,072	-,7905	,0348
	Entre 25 y 30 minutos	Menos de 20 minutos	,12706	,21130	,549	-,2924	,5465
		Más de 40 minutos	-,25080	,21429	,245	-,6762	,1746
	Más de 40 minutos	Menos de 20 minutos	,37786	,20788	,072	-,0348	,7905
		Entre 25 y 30 minutos	,25080	,21429	,245	-,1746	,6762
<b>Grado de conflicto familia-trabajo</b>	Menos de 20 minutos	Entre 25 y 30 minutos	-, <b>33710</b> (*)	,16573	,045	-,6661	-,0081
		Más de 40 minutos	-,32121	,16304	,052	-,6448	,0024
	Entre 25 y 30 minutos	Menos de 20 minutos	, <b>33710</b> (*)	,16573	,045	,0081	,6661
		Más de 40 minutos	,01588	,16807	,925	-,3177	,3495
	Más de 40 minutos	Menos de 20 minutos	,32121	,16304	,052	-,0024	,6448
		Entre 25 y 30 minutos	-,01588	,16807	,925	-,3495	,3177

(\*) La diferencia entre las medias es significativa al nivel .05.

La prueba *post-hoc* indica un grado de conflicto familia-trabajo significativamente mayor en los casos de un tiempo de desplazamiento de una duración entre 25 y 30 minutos, en comparación con tiempos de desplazamiento menor a 20 minutos.

## 7. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos, a través de las dos herramientas disponibles, confirman, a pesar de las diferencias entre ambos instrumentos, la existencia de una relación entre el conflicto trabajo-familia, teniendo en cuenta su carácter bidireccional, y la salud mental de los trabajadores. En el caso del *burnout*, se puede confirmar totalmente la hipótesis planteada, estableciéndose una relación positiva,

tanto para el conflicto trabajo-familia como para el conflicto familia-trabajo. No se puede afirmar lo mismo si se atiende al componente de salud mental del cuestionario SF-12, donde solo se confirma parcialmente la hipótesis planteada, ya que los resultados solo permiten afirmar la existencia de la relación en el caso de conflicto trabajo-familia.

Aunque existen diferencias en los resultados según el instrumento utilizado, se puede afirmar que tanto el conflicto trabajo-familia como el conflicto familia-trabajo tienen impacto en la salud mental del individuo, implicando un empobrecimiento de la misma.

La otra hipótesis a validar, la referida a la relación del conflicto y la salud física, no ha podido ser confirmada a partir de los resultados obtenidos. De esta forma, contrariamente a lo esperado, el grado de conflicto trabajo-familia y de conflicto familia-trabajo no mantiene relación con el empobrecimiento de la salud física de los trabajadores.

Teniendo en cuenta el género como variable moderadora y el instrumento de medida del *burnout* o fatiga mental, sí han podido demostrarse diferencias de género en la relación del conflicto y la salud del individuo. En el caso de la mujer, tanto el conflicto trabajo-familia como el conflicto familia-trabajo están relacionados con la salud mental. Para el hombre, es el conflicto trabajo-familia el que está relacionado con el estado de salud mental. Este hecho puede explicarse a través de los datos de igualdad en el reparto de las tareas domésticas. A pesar de la introducción de la mujer en el mercado laboral, los hombres continúan sin asumir la corresponsabilidad en el cuidado y atención del hogar y la familia (ARTAZCOZ, 2001).

Teniendo en cuenta la medida ofrecida por el componente de salud mental del SF-12, no se observan diferencias de género. Se sigue observando la relación de la salud medida a través de este instrumento y el conflicto trabajo-familia, siendo este más acusado en el caso del hombre.

Estas diferencias por razón de género no se dan en el caso de la salud física que, como ya se ha mencionado anteriormente, ha resultado no estar relacionada con el conflicto trabajo-familia ni con el conflicto familia-trabajo.

El conflicto familia-trabajo ha resultado ser significativamente mayor en el caso de los trabajadores del centro universitario público. El conflicto familia-trabajo está relacionado con un mayor apoyo familiar y social disponible para afrontar las exigencias y responsabilidades familiares (FRONE, YARDLEY & MARKEL, 1997). En este hecho se podría encontrar una posible explicación a las diferencias significativas existentes entre los dos centros de trabajo utilizados para el estudio.

A pesar de lo que afirmaban otros estudios, el hecho de convivir en pareja es una variable escasamente relevante en el estudio del grado de conflicto trabajo-familia, al no observarse diferencias significativas en ninguno de los dos tipos de conflicto (trabajo-familia ni familia-trabajo).

En cuanto al nivel educacional, ha resultado que los trabajadores con un nivel de máster/posgrado sufren unos niveles de conflicto familia-trabajo significativamente más elevados, en

comparación con los trabajadores de niveles más bajos (estudios secundarios o licenciatura/diplomatura). Un mayor nivel educacional puede traducirse en un puesto de trabajo que requiera una mayor implicación, dedicación y una mayor responsabilidad por parte del trabajador. Si a este hecho le añadimos un escaso apoyo familiar y social para afrontar las responsabilidades y exigencias familiares, factores identificados como posibles medidas para minimizar este tipo de conflicto, podemos pensar en la existencia de una fuente importante de conflicto familia-trabajo para el individuo.

El conflicto familia-trabajo es mayor en aquellos casos en que se disponen de medidas que promueven la conciliación de la vida familiar y laboral. Según algunos estudios, el conflicto familia-trabajo está relacionado con el apoyo familiar y social y no tanto con el apoyo prestado por la organización empleadora (EAGLE, ICENOGLÉ, MAES & MILES, 1998). Así, se podría creer que la disponibilidad de este tipo de medidas puede aliviar el conflicto trabajo-familia, pero no contribuir de la misma forma en la disminución del grado de conflicto familia-trabajo.

Así también lo demuestra la existencia de cierta tendencia en el efecto de estas medidas en el conflicto trabajo-familia para la muestra estudiada, que indica que los niveles de este tipo de conflicto son menores en los casos en los que los trabajadores afirman disponer de medidas de conciliación. Basándonos en estos resultados, podemos concluir que la existencia de medidas de conciliación pueden ayudar a resolver elevados niveles de conflicto trabajo-familia, pero no contribuir de la misma forma en el grado del conflicto familia-trabajo.

La antigüedad en la organización ha resultado tener efecto en el grado de conflicto familia-trabajo cuando esta es menor a 5 años. Esta menor antigüedad podría estar ligada, principalmente, a dos factores: un menor conocimiento de la organización y de las tareas a realizar y una mayor juventud del individuo. Efectivamente, un menor conocimiento de la organización podría requerir una mayor implicación y dedicación al trabajo. Además, si a esto le añadimos la juventud del individuo, que podría implicar hijos de corta edad que requieran cuidados y atención, podría identificarse una fuente potencial de conflicto familia-trabajo.

La seguridad en el puesto de trabajo en un horizonte temporal de 5 años ha resultado ser una variable poco relevante en el estudio del conflicto trabajo-familia y familia-trabajo, al no provocar diferencias significativas en los niveles de ambos tipos de conflicto. De esta forma, aquellos trabajadores con un mayor sentimiento de inseguridad en la conservación de su puesto de trabajo no sufren un mayor grado de conflicto trabajo-familia ni mayor grado de conflicto familia-trabajo.

Sorprendentemente, los resultados obtenidos no demuestran que los niveles de conflicto familia-trabajo sean más elevados en los casos de un tiempo de desplazamiento mayor, como podía ser de esperar. Así, el conflicto familia-trabajo ha resultado ser mayor para los participantes que tardan entre 25 y 30 minutos en desplazarse a su puesto de trabajo. Podría ser lógico pensar que el conflicto es mayor en los casos en los que el tiempo de desplazamiento es mayor. Sin embargo, también podría ser lógico pensar que en estos casos exista, a la vez, una mayor aceptación de dicha situación,

no haciendo surgir una situación conflictiva. De esta forma, serán los trabajadores englobados en la siguiente categoría (es decir, tiempo de desplazamiento comprendido entre 25 y 30 minutos) los que sufran un mayor grado de conflicto familia-trabajo en comparación con los trabajadores que no dedican más de 20 minutos al trayecto de desplazamiento al puesto de trabajo.

## 8. CONCLUSIÓN

Si bien es cierto que este estudio ofrece importantes limitaciones, también es verdad que ofrece una nueva e interesante perspectiva en el campo de investigación del conflicto entre el ámbito laboral y el familiar.

En primer lugar, este estudio demuestra que realmente existen dos tipos de conflicto claramente diferenciados entre sí: conflicto trabajo-familia y familia-trabajo. Así, se intenta superar la escasez de estudios que atienden al carácter bidireccional del conflicto, distinguiendo los dos tipos de conflicto en el análisis. En el presente estudio se ha demostrado que realmente se trata de conceptos claramente diferenciados, relacionados ambos con la salud mental del individuo, que deben ser estudiados de forma separada.

Otro aspecto que añade valor al estudio llevado a cabo es la muestra elegida. La gran mayoría de investigaciones llevadas a cabo hasta el momento en el campo del conflicto trabajo-familia se basan en poblaciones anglosajonas, sobre todo norteamericanas y canadienses, con una serie de características y peculiaridades concretas, que claramente difieren del caso español. En este caso, se ofrece un estudio que nos ayuda a conocer el conflicto trabajo-familia atendiendo a las características y particularidades de la sociedad española.

Como se decía al principio de este apartado, el estudio está sujeto a ciertas limitaciones, como es la escasa representatividad de la muestra. La reducida muestra ( $N = 100$ ), como se ha puesto de relieve en el análisis de los resultados obtenidos, no ha permitido, en algunas ocasiones, llegar a las conclusiones deseadas.

A la limitación del número de participantes, cabe añadir la escasa representatividad de diferentes categorías profesionales y empresas. En este caso, se ha estudiado el conflicto trabajo-familia para una única categoría profesional (administrativos) y en solo dos centros de trabajo diferentes. Sin duda, disponer de diferentes categorías profesionales de diversas organizaciones sería muy positivo para un estudio de estas características.

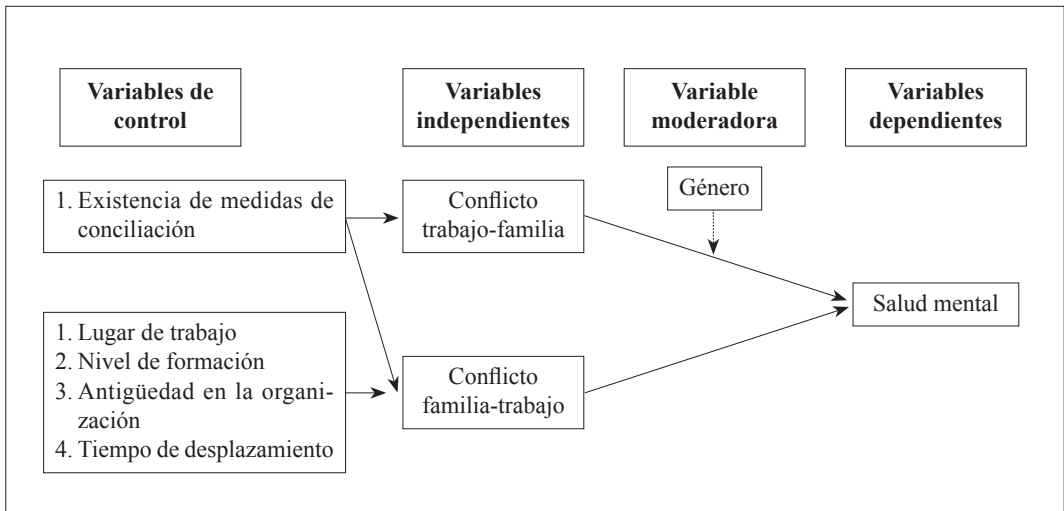
Por último, a estas limitaciones cabe añadir la amenaza de la varianza del método común (*common method variance*, en inglés), ya que los resultados han sido obtenidos a partir de la misma y única fuente (cuestionarios autoadministrados). Este término hace referencia al hecho de que si las medidas provienen de la misma fuente, cualquier error o defecto en la misma contamina ambas medidas. Está presente cuando las correlaciones entre diferentes medidas no son debidas a verdaderas relaciones

sino al hecho de que las mismas personas que responden ofrecen las medidas para ambos constructos. Sin embargo, este riesgo queda parcialmente minimizado por la utilización de instrumentos estandarizados, como es el caso de los instrumentos de *burnout* y el SF-12.

A pesar de esta serie de limitaciones, se ha llevado a cabo un estudio riguroso y serio que, sin duda, puede servir de base a otros estudios más sofisticados que cuenten con mejores y cuantiosos medios.

Los resultados obtenidos han permitido confirmar, total o parcialmente, algunas de las hipótesis planteadas en el modelo conceptual. Sin embargo, algunas otras hipótesis no han podido ser confirmadas. Es por eso que, como conclusión final a este trabajo, es interesante adjuntar el modelo resultante, una vez confirmadas y desechadas algunas de las hipótesis.

En este modelo revisado se incluyen únicamente aquellas variables que han resultado ser relevantes en el estudio llevado a cabo, eliminando aquellas que no tienen ningún tipo de efecto. Así, también se hace constar las relaciones que realmente se han podido demostrar. A continuación, se muestra el modelo revisado:



## Bibliografía

ADAMS, G.A., KING, L.A. & KING, D.W. [1996]: «Relationship between job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction». *Journal of Applied Psychology*, 81, 4, 411-420.



- ARTAZCOZ, L. [2001]: «Salud y conciliación de la vida familiar y laboral, ¿una contradicción para las mujeres?» *Servei de Salut Laboral i Ambiental*. Institut Municipal de Salut Pública, Barcelona.
- ARTAZCOZ, L., BORRELL, C. & BENACH, J. [2001]: «Gender inequalities in health among workers: the relation with family demands». *Journal Epidemiol Community Health*, 55, 639-647.
- BARLING, J. & MACEWEN, K.E. [1992]: «Linking working experiences to facets of marital functioning». *Journal of Organizational Behavior*, 13, 573-583.
- BEDERIAN, A.G., BURKE, B.G. & MOFFET, R.G. [1988]: «Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals». *Journal of Management*. Vol. 14, N.º 3, 475-491.
- BEUTELL, N.J. & GREENHAUS, J.H. [1982]: «Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behaviour», 21, 99-110.
- BRADLEY, H.B. [1969]: «Community-based treatment for young adult offenders». *Crime and Delinquency*, 15, 359-370.
- BURLEY, K.A. [1995]: «Family variables as mediators of the relationship between work-family conflict and marital adjustment among dual-career men and women». *The Journal of Social Psychology*. 135 (4), 483-497.
- BURKE, R.J. [1988]: «Some antecedents and consequences of work-family conflict». *Journal of Social Behavior and Personality*, 14, 3, 475-491.
- CARLSON, D.S., KACMAR, K.M. & WILLIAMS, L.J. [1998]: «The development and validation of a multidimensional measure of work-family conflict». *Academy of Management Proceedings 1998, San Diego*.
- CARLSON, D.S. & PERREWE, P.L. [1999]: «The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict». *Journal of Management*, 25, 513-540.
- CINCHILLA, N., POELMANS, S., LEÓN, C., TARRÉS, J.B. [2004]. *Conciliación trabajo-familia, la política social del futuro*. IESE Insight.  
Disponible en Internet: <http://www.insight.iese.edu/es/doc.asp?id=00402&ar=6>
- COOKE, R.A. & ROUSSEAU, R.D. [1984]: «Stress and strain from family roles and work-role expectations». *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
- DOBY, V.J. & CAPLAN, R.D. [1995]: «Organizational stress as treat to reputation: Effects on anxiety at work and home». *Academy of Management Journal*, 38, 1.105-1.123.
- DUXBURY, L.E & HIGGINS, C.A. [1991]: «Gender differences in work-family conflict». *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-73.
- EAGLE, B.W., ICENOGLU, M.L., MAES, J.D. & MILES, E.W. [1998]: «The importance of employee demographic profiles for understanding experiences of work-family interrole conflicts». *The Journal of Social Psychology*, 138 (6), 690-709.
- FREUDENBERGER, H.J. [1974]: «Staff burnout». *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- FRONE, M.R., BARNES, G.M. & FARRELL, M.P. [1994]: «Relationship of work-family conflict to substance use among employed mothers: the role of negative affect». *Journal of Marriage and the Family*, 56, 1.019-1.030.
- FRONE, M.R., RUSSELL, M. & BARNES, G.M. [1996]: «Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples». *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 57-69.
- FRONE, M.R., RUSSELL, M. & COOPER, M.L. [1992]: «Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?» *Journal of Organizational Behavior*, 3, 723-729.
- [1993]: «Relationship of work-family conflict, gender, and alcohol expectancies to alcohol use/abuse». *Journal of Organizational Behavior*, 14, 545-558.
  - [1997]: «Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents». *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-355.

- FRONE, M.R., YARDLEY, J.K. & MARKEL, K.S. [1997]: «Developing and testing an Integrative Model of work-family interface». *Journal of Vocational Behaviour* 50, 145-167.
- GREENBLATT, E. [2002]: «Work/Life Balance: Wisdom or Whining». *Organizational Dynamics*, Vol. 31, N.º 2, 177-193.
- GREENHAUS, J.H. & BEUTELL, N.J. [1985]: «Sources of conflict between work and family roles». *Academy of Management Review*, Vol. 10, N.º 1, 76-88.
- GREENHAUS, J.H., BEDEIAN, A.G. & MOSSHOLDER, K.W. [1987]: «Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being». *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-215.
- GREENGLASS, E.R. [1985]: «Psychological implications of sex bias in the workplace». *Academic Psychology Bulletin*, 7, 227-40.
- GOFF, S.J., MOUNT, M.K. & JAMISON, R.L. [1990]: «Employer supported child care, work-family, and absenteeism: a field study». *Personnel Psychology*, 43, 793-809.
- HERMAN, J.B. & GYLLSTROM, K.K. [1977]: «Working men and women: Inter- and intra-role conflict». *Psychology of women Quarterly*, 1, 319-333.
- HIGGINS, C.A. & DUXBURY, L.E. [1992]: «Work-family conflict: a comparison of dual-career and traditional career men». *Journal of Organizational Behavior*, 13, 4, 389-411.
- HUGHES, D.L., GALINSKY, E. [1994]: «Work experiences and marital interactions: Elaborating the complexity of work». *Journal of Organizational Behavior*, 15, 423-438.
- ÍNDICE LABORAL MANPOWER: «Empleo femenino en España y la Unión europea: los cambios pendientes». Disponible en Internet: [http://www.manpower.com/mpcom/files?name=sp\\_XXII\\_INDICE\\_MANPOWER.pdf](http://www.manpower.com/mpcom/files?name=sp_XXII_INDICE_MANPOWER.pdf)
- INFORME 2004 DE LA FUNDACIÓN ENCUENTRO: «Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral». Disponible en internet: <http://www.fund-encuentro.org/Informes/Notas%202004%20pdf/04-Conciliacion.pdf>
- IRONSON, G. [1992]: «Work, job stress and health». In S. ZEDECK (Ed.), *Work, families and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- JACKSON, S.E., ZEDECK, S. & SUMMERS, E. [1985]: «Family life disruptions: effects on job-induced structural and emotional interference». *Academy of Management Journal*, Vol. 28, N.º 3, 574-586.
- KAHN, R.L., WOLFE, D.M., QUINN, R., SNOEK, J.D. & ROSENTHAL, R.A. [1964]: *Organizational stress*. New York: Wiley.
- KANTER, R.M. [1997]: *Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- KONRAD, A.M. & MANGEL, R. [2000]: «The impact of work-life programs on firm productivity». *Strategic Management Journal*, Vol. 2, Iss. 2, pág. 1.225.
- KOSSEK, E.E. & NICHOL, V. [1992]: «The effects of on-child care on employee attitudes and performance». *Personnel Psychology*, 45, 485-509.
- KOSSEK, E.E. & OZEKI, C. [1999]: «Bridging the work-family policy and productivity gap: a literature review». *Community, Work and Family*, Vol. 2, N.º 1, 7-32.
- KUSHNIR, T., MELAMED, S. [1992]: «The gulf war and its impact on burnout and well-being of working civilians». *Psychological Medicine*, 22, 987-995.
- LEE, J.K., WALKER, M. & SHOUP, R. [2001]: «Balancing eldercare responsibilities and work: The impact on emotional health». *Journal of Business and Psychology*, 16, 277-289.
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W.B. & LEITER, M.P. [2001]: «Job burnout». *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

- MATSUI, T., OHSAWA, T. & ONGLATCO, M. [1995]: «Work-family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behaviour among Japanese married women». *Journal of Vocational Behavior*, 47, 178-192.
- MELAMED, S., KUSHNIR, T. & SHIROM, A. [1992]: «Burnout and risk factors for cardiovascular diseases». *Behavioral Medicine*, 18, 53-60.
- NETEMEYER, R.G., BOLES, J.S. & MCMURRIAN, R. [1996]: «Development and validation of work-family conflict and family-work conflicts scales». *Journal of Applied Psychology*, 81, 4, 400-410.
- PARASURAMAN, S., RABINOWITZ, S., BEDEIAN, A.G. & MOSSHOLDER, K.W. [1989]: «Work and family variables as mediators of the relationship between wives' employment and husbands' well-being». *Academy of Management Journal*, Vol. 32, N.º 1, 185-201.
- PLECK, J.H. [1977]: «The work-family role system». *Social Problems*, 24, 417-427.
- PLECK, J.H., STAINES, G.L. & LANG, L. [1980]: «Conflicts between work and family life». *Monthly Labour Review*, 103 (3), 29-32.
- SANIK, M.M. [1993]: «The effects of time allocation on parental stress». *Social Indicators Research*, 30, 175-184.
- SCHMIDT, N., COLLIGAN, M.J., FITZGERALD, M. [1980]: «Unexplained physical symptoms in eight organizations: Individual and organizational analyses». *Journal of Occupational Health Psychology*, 53, 305-317.
- SHAMIR, B. [1983]: «Some antecedents of work-nonwork conflict». *Journal of Vocational Behavior Journal*, 23, 98-111.
- THOMAS, L.T. & GANSTER, D.C. [1995]: «Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective». *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- THOMPSON, C.A., BEAUVAIS, L.L. & LYNESS, K.S. [1999]: «When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict». *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- VOYDANOFF, P. [1988]: «Work and family: A review and expanded conceptualization». *Journal of Social Behavior and Personality*, 3,1-22.
- ZEDECK, S. [1987]: «Work, Family and Organizations: An Untapped Research Triangle». *Institute of Industrial Relations, Working Paper Series* (University of California, Berkeley).

## ANEXO

### 1. Sexo

Hombre

Mujer

### 2. Edad

3. ¿Vive en pareja?

Sí

No

4. Número de hijos

5. Edad de los hijos

Menos de 5 años

Entre 5 y 11 años

Más de 12 años

6. Nivel de formación

Estudios primarios

Estudios secundarios

Diplomatura/licenciatura

Máster/posgrado

7. ¿Cuántos años hace que trabaja para la entidad actual?

8. ¿Cuántos años hace que ocupa su puesto de trabajo actual?

9. ¿Cuánto tiempo, de media, tarda en desplazarse a su puesto de trabajo?

(en minutos)

10. En su empresa, ¿se ofrece algún tipo de medida para favorecer el equilibrio entre su vida profesional y su vida familiar?

Sí

No

En caso afirmativo, ¿cuáles?

11. ¿Está seguro/a de que conservará su puesto de trabajo en un horizonte temporal de 5 años?

Sí

No

## Parte II

**Indique en cada caso la opción que considere más adecuada.**

1. En los últimos tres meses, la interferencia entre mi vida personal y mi trabajo ha sido:

Mínima

Moderada

Severa

Muy severa

2. Durante los últimos tres meses, he sacrificado mi trabajo a favor de un objetivo compromiso personal:

Raramente

A veces

A menudo

Casi siempre

**Indique en cada caso con qué frecuencia ha experimentado las siguientes situaciones. Indique su respuesta con un número del 1 al 5 en la casilla de la derecha correspondiente a cada afirmación.**

1. Raramente

2. Puntualmente

3. A veces
4. Bastante a menudo
5. Muy a menudo

1. Después del trabajo, llego tan cansado a casa que no puedo dedicarme a las cosas que me gustaría hacer
2. Mi trabajo me quita parte del tiempo que querría dedicar a mi familia
3. Estoy preocupado por mi trabajo mientras estoy en casa
4. Mi trabajo me limita el tiempo que querría pasar con mi familia en casa
5. A causa de las exigencias de mi trabajo, estoy irritable en casa
6. Estoy cansado en el trabajo a causa de las tareas que debo desarrollar en casa
7. Mi vida personal me quita parte del tiempo que querría dedicar a mi trabajo

**Indique su grado de conformidad con las siguientes afirmaciones. Indique su respuesta con un número del 1 al 5 en la casilla de la derecha, correspondiente a cada afirmación.**

1. Totalmente de acuerdo
2. De acuerdo
3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. En desacuerdo
5. Totalmente en desacuerdo

1. Siento que no tengo tiempo para mí mismo/a
2. Me preocupa el pensar que debería dedicar menos tiempo a mi trabajo y más a mi familia
3. La incertidumbre en mi horario de trabajo interfiere en mi vida familiar
4. Debido al grado de exigencia de mis responsabilidades familiares, soy poco efectivo en el trabajo
5. A veces llego tarde o me ausento del trabajo a causa de mis deberes domésticos/familiares

6. La preocupación por temas relacionados con mi familia dificulta mi concentración en el trabajo
7. A menudo trabajo más horas de las establecidas en mi horario laboral

### Parte III

**A continuación, encontrará una lista de sentimientos que podemos experimentar en el trabajo. Indique con qué frecuencia aparece cada uno de estos sentimientos durante su horario laboral.**

1. Casi siempre
  2. Muy frecuentemente
  3. Frecuentemente
  4. A veces
  5. Puntualmente
  6. Raramente
  7. Casi nunca
- 
1. Me siento cansado/a
  2. Me siento físicamente fatigado/a
  3. Me siento físicamente exhausto/a
  4. Cuando me levanto por la mañana para ir a trabajar, me siento sin energía
  5. Estoy harto/a
  6. Siento que mis «baterías» emocionales están «descargadas»
  7. Me siento «quemado/a» en mi trabajo
  8. Me siento emocionalmente fatigado/a
  9. Estoy demasiado cansado/a para pensar con claridad
  10. Tengo dificultades para concentrarme
  11. Mi proceso de pensamiento/razonamiento es lento
  12. Tengo dificultades para pensar en cosas complejas

## Parte IV

**INSTRUCCIONES:** las preguntas que siguen se refieren a lo que usted piensa sobre su salud. Sus respuestas permitirán saber como se encuentra usted y hasta qué punto es capaz de hacer sus actividades habituales. Por favor, conteste cada pregunta marcando una casilla. Si no está seguro/a de cómo responder a una pregunta, por favor, conteste lo que le parezca más cierto.

**CUESTIONARIO «SF-12» SOBRE EL ESTADO DE SALUD**  
Versión estándar

1. En general, usted diría que su salud es:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>Excelente</b>	<b>Muy buena</b>	<b>Buena</b>	<b>Regular</b>	<b>Mala</b>

Las siguientes preguntas se refieren a actividades o cosas que usted podría hacer en un día normal. Su salud actual, ¿le limita para hacer esas actividades o cosas? Si es así, ¿cuánto?

2. **Esfuerzos moderados**, como mover una mesa, pasar la aspiradora, jugar a los bolos o caminar más de 1 hora.

Sí, me limita mucho       Sí, me limita un poco       No, no me limita

3. Subir **varios** pisos por la escalera

Sí, me limita mucho       Sí, me limita un poco       No, no me limita

Durante **las 4 últimas semanas**, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, **a causa de su salud física**?

4. ¿**Hizo menos** de lo que hubiera querido hacer?

<b>1</b>	<b>2</b>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



5. ¿Tuvo que **dejar de hacer algunas tareas** en su trabajo o en sus actividades cotidianas?

1

2

Durante **las 4 últimas semanas**, ¿ha tenido alguno de los siguientes problemas en su trabajo o en sus actividades cotidianas, **a causa de algún problema emocional** (como estar triste, deprimido, o nervioso)?

6. ¿**Hizo menos** de lo que hubiera querido hacer, **por algún problema emocional**?

1

2

7. ¿No hizo su trabajo o sus actividades cotidianas tan **cuidadosamente** como de costumbre, **por algún problema emocional**?

1

2

8. Durante las **4 últimas semanas**, hasta qué punto el **dolor** le ha dificultado su trabajo habitual (incluido el trabajo fuera de casa y las tareas domésticas)?

1

2

3

4

5

Nada

Un poco

Regular

Bastante

Mucho

Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido y cómo le han ido las cosas durante **las 4 últimas semanas**. En cada pregunta responda lo que se parezca más a cómo se ha sentido usted. Durante las **4 últimas semanas** ¿cuánto tiempo...

9. se sintió calmado y tranquilo?

1

2

3

4

5

6

Siempre

Casi siempre

Muchas

Algunas

Solo alguna vez

Nunca

10. tuvo mucha energía?

1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siempre	Casi siempre	Muchas	Algunas	Solo alguna vez	Nunca

11. se sintió desanimado y triste?

1	2	3	4	5	6
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siempre	Casi siempre	Muchas	Algunas	Solo alguna vez	Nunca

12. Durante **las 4 últimas semanas**, ¿con qué frecuencia la salud física o los problemas emocionales le han dificultado sus actividades sociales (como visitar a los amigos o familiares)?

1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca