

CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

Análisis psicosocial de los factores organizacionales,
familiares, actitudinales y de género que lo determinan

Javier Cerrato

Itziar Ugarteburu

Salvatore Zappalà

Elvira Rega

RELACIÓN DE AUTORES y AUTORAS

Javier Cerrato
Profesor Titular de Psicología Social
Universidad del País Vasco/E.H.U.

Itziar Ugarteburu
Profesora Agregada de Psicología Social
Universidad del País Vasco/E.H.U.

Salvatore Zappalà
Profesor de Psicología Social
Università degli Studi di Bologna

Elvira Rega
Consultora de Recursos Humanos
Máster en psicología Industrial y Organizacional
Università degli studi di Bologna

Versión aceptada de:

Conflicto trabajo-familia: análisis psicosocial de los factores organizacionales, familiares, actitudinales y de género que lo determinan, Fecha de edición: 2022, ISBN: 978-84-1319-477-6. (© Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua)

ÍNDICE

Abreviaturas	5
Presentación	6
1. Introducción	7
2. Estructura del estudio	10
3. Acotando el objeto de estudio: evolución histórica de la interfaz trabajo-familia y su estudio científico	11
3.1. Evolución histórica de la relación entre el trabajo y la familia	11
3.2. El puesto de trabajo moderno	11
3.3. La legitimación de la separación entre el trabajo y la familia: Parsons y la teoría de los roles de género	12
3.4. La interfaz trabajo-familia como objeto de estudio científico	12
4. Marcos teóricos en el estudio de la interfaz trabajo-familia	14
4.1. La perspectiva de la psicología social y organizacional	14
4.2. Marcos teóricos y modelos de referencia en la perspectiva psicosocial	15
4.2.1. Teoría de la Segmentación trabajo-familia	16
4.2.2. Teoría del Conflicto trabajo-familia (CTF)	17
4.2.3. La teoría de la Facilitación trabajo-familia (FTF)	17
4.2.4. La teoría de los Efectos cruzados	18
4.2.5. La teoría de los Confines	19
4.2.6. La teoría de la Inundación	19
4.2.7. La teoría de los Recursos trabajo-familia (RTF)	20
5. La perspectiva del conflicto	21
5.1. Conflicto trabajo-familia basado en el tiempo	21
5.2. Conflicto trabajo-familia basado en la tensión	22
6. Variables moduladoras del conflicto trabajo-familia	24
6.1. Factores individuales: edad y personalidad	24
6.1.1. Edad y conflicto trabajo-familia	24
6.1.2. Personalidad y conflicto trabajo-familia	27
6.1.3. Creencias de autoeficacia y conflicto trabajo-familia	29
6.2. Factores psicosociales	29
6.2.1. Actitudes, valores y significados del trabajo	29
6.2.2. Soporte social familiar y laboral como atenuante del conflicto trabajo-familia	30
6.2.2.1. Soporte social en el trabajo, conducta prosocial y soporte en la familia como transferencia de recursos <i>volátiles</i> personales	31
6.2.2.2. Soporte social dual trabajo-familia y recursos emocionales en el trabajo y en la familia	33
6.2.3. Características de la interacción familiar y conflicto trabajo-familia	35
6.2.3.1. Actitudes en la esfera laboral y familiar en familias de doble ingreso	35
6.2.3.2. Efectos cruzados del conflicto trabajo-familia entre los miembros de la pareja	36
6.2.4. Factores organizacionales en el CTF: medidas de trabajo flexible y cultura organizacional	39
6.2.4.1. Influencia del soporte organizacional en la disminución del CTF a través del aumento de la satisfacción parental	40
6.2.4.2. Formas de trabajo flexible para la conciliación: flexibilidad horaria, espacial, temporal y en la gestión (<i>flexitime, flexplace, flexleave, flexstyle</i>)	41
6.2.4.3. Efecto de las formas de trabajo flexible para favorecer la conciliación: disminución del CTF por disminución del estrés y aumento de la motivación	43

6.2.4.4. Teletrabajo y otras formas de flexibilidad laboral: efectividad para compatibilizar trabajo y familia	44
6.2.4.5. Cultura organizacional pro-conciliación y apoyo de mandos y personas supervisoras	46
6.2.4.6. Operacionalización de la percepción de soporte organizacional y CTF	47
6.2.4.7. Proyecto GLOBE: cultura organizacional centrada en el desempeño, la persona o la asertividad y CTF	50
6.2.4.8. Coste y retorno de las medidas de conciliación para las organizaciones	50
6.2.5. Género y conflicto trabajo-familia	51
6.2.5.1. El conflicto trabajo-familia desde la perspectiva de los roles de género	52
6.2.5.2. Género, CTF y sentimiento de culpa: tradicionalismo VS igualitarismo	55
6.2.5.3. Efectos cruzados del CTF en los miembros de la pareja en función del género	57
6.2.5.4. Género, cambios en los cuidados familiares después del nacimiento del 2º hijo o hija y CTF	58
6.2.5.5. Género, soporte organizacional y CTF	60
6.2.5.5.1. Género y soporte organizacional para la utilización y efectividad de las medidas de trabajo flexible	62
6.2.5.5.2. Diferencias por género en el conocimiento y uso de las medidas de trabajo flexible: el “estigma de la flexibilidad”	62
6.2.5.5.3. Diferencias de género en la efectividad de las medias de conciliación	64
6.2.5.6. Consecuencias sobre el desarrollo profesional: diferencias entre hombres y mujeres	64
6.2.5.6.1. Género y efectos del CTF sobre la movilidad laboral	66
6.2.5.6.2. Género y efectos del sobre el abandono del puesto	66
6.2.5.6.3. Género y efectos del CTF sobre el absentismo	66
6.2.6. Consecuencias y efectos del conflicto trabajo-familia en las esferas familiar y laboral.	66
6.2.6.1. Efectos sobre la satisfacción familiar y laboral	67
6.2.6.2. Efectos sobre el Rendimiento laboral	67
6.2.6.3. Conflicto trabajo-familia, desempeño laboral y conducta intrarol y extrarol	68
6.2.6.3.1. Conducta extrarol y conflicto trabajo-familia	69
6.2.6.3.2. Conducta extrarol y facilitación trabajo-familia	70
7. Estudio psicosocial: influencia de las variables familiares, actitudinales, sociodemográficas y laborales-organizacionales en el conflicto trabajo-familia	73
7.1. Objetivos del estudio	73
7.2. Hipótesis	75
7.2.1. Hipótesis general	75
7.2.2. Hipótesis operativas	75
7.3. Metodología y muestra	80
7.3.1. Instrumento de recogida de datos	83
7.4. Resultados	90
7.4.1. Contribución relativa de las variables sociodemográficas, organizacionales-laborales, familiares y actitudinales, y de sus antecedentes CF y CT en el conflicto trabajo-familia	91
7.4.1.1. Conflicto trabajo-familia	93
7.4.1.2. Conflicto en el trabajo	93
7.4.1.3. Conflicto en la familia	93
7.4.1.4. Variables más relevantes para la explicación, prevención e intervención en el CTF	94
7.4.1.5. Influencia específica en el CTF y en sus antecedentes CT y CF	95
7.4.2. Conflicto en el trabajo y conflicto en la familia como antecedentes del conflicto trabajo-familia	99
7.4.3. Efecto de las variables sociodemográficas, organizacionales y familiares y de las actitudes organizacionales en el conflicto trabajo-familia	99
7.4.3.1. Efecto de las variables sociodemográficas sobre el conflicto trabajo-familia	100
7.4.3.1.1. País/Región de procedencia	100

7.4.3.1.2.	Edad	101
7.4.3.1.3.	Género	102
7.4.3.2.	Efecto de las variables organizacionales-laborales sobre el conflicto trabajo-familia	102
7.4.3.2.1.	Sector público-privado	102
7.4.3.2.2.	Puesto de trabajo	103
7.4.3.2.3.	Tipo de contrato: funcionario/a, fijo o eventual	103
7.4.3.2.4.	Tipo de jornada, dedicación laboral y capacidad de ajuste horario	105
7.4.3.2.5.	Cultura organizacional: participativa o jerárquica	106
7.4.3.2.6.	Soporte social en el trabajo	106
7.4.3.3.	Efecto de las variables familiares en el conflicto trabajo-familia	107
7.4.3.3.1.	Número de hijos o hijas, y perfil sociofamiliar	107
7.4.3.3.2.	Tareas domésticas y conflictividad entre los miembros de la pareja	108
7.4.3.3.3.	Implicación en las tareas domésticas y percepción de la implicación de la pareja	109
7.4.3.3.4.	Implicación y satisfacción con la familia	110
7.4.3.3.5.	Soporte social familiar	111
7.4.3.4.	Efecto de las actitudes organizacionales y laborales en el conflicto trabajo-familia	111
7.4.4.	El conflicto trabajo-familia como variable independiente: efectos sobre las actitudes organizacionales y el bienestar psicológico	113
7.4.5.	Efectos del género: interacción con variables sociodemográficas, organizacionales, familiares y actitudinales en el CTF	114
7.4.5.1.	País/Región de procedencia y género	115
7.4.5.2.	Edad y género	115
7.4.5.3.	Variables laborales-organizacionales, cultura organizacional y género	115
7.4.5.4.	Variables familiares y género	117
7.4.5.5.	Implicación en las tareas domésticas y género	119
7.4.5.6.	Actitudes organizacionales y género	121
7.4.5.7.	Síntesis de los efectos del género como variable mediadora en el Conflicto trabajo-familia	121
8.	Discusión de los resultados	123
8.1.	OBJETIVO 1: Cuáles son las variables predictoras del CTF y cuál es su peso relativo?	123
8.2.	OBJETIVO 2: Cuál es el efecto de las variables predictoras sobre el CTF?	124
8.3.	OBJETIVO 3: el CTF como variable predictora	128
8.4.	OBJETIVO 4: efecto del género como variable moduladora del CTF	128
9.	Conclusión y líneas de intervención (Objetivo 5)	131
9.1.	Factores predictores del conflicto trabajo-familia	131
9.1.1.	Sentido en que influyen los factores predictores del CTF	131
9.1.2.	Efecto del Género en el Conflicto trabajo-familia	132
9.2.	Líneas de intervención generales para la prevención del CTF	134
9.3.	Intervención en los contextos organizacional y familiar para la prevención del conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia como antecedentes del CTF: modelo dual de soporte social y de los recursos personales en el trabajo y en la familia	136
9.3.1.	El soporte social en el trabajo (SST): Primera línea de defensa contra el CTF, medidas de conciliación, trabajo flexible y cultura organizacional amigable con la familia	137
9.3.1.2.	Prácticas y políticas organizacionales: medidas de conciliación y trabajo flexible	137
9.3.1.2.1.	Medidas de trabajo flexible en empresas y organizaciones	138
9.3.1.2.2.	Cultura organizacional pro-conciliación, conductas de apoyo de supervisores y supervisoras y apoyo al uso de las medidas de conciliación	139
9.3.1.2.3.	Gestión de las medidas de conciliación en la empresa desde la perspectiva de género	140

9.3.2. El soporte social en la familia (SSF): segunda línea de defensa contra el CTF desde la corresponsabilidad parental y la igualdad de género	141
9.3.2.1. Líneas de intervención generales en el ámbito de la familia	141
10. Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación	144
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	145
Legislación	168
ANEXOS	169
Anexo 1: Cuestionario utilizado	170
Anexo 2: Legislación estatal y europea sobre conciliación	180

Abreviaturas

Con el fin de facilitar la lectura del texto las siguientes expresiones en ocasiones han sido sustituidas en la redacción por sus abreviaturas, las cuales que indicamos a continuación:

CTF: conflicto trabajo-familia

CT: conflicto en el trabajo

CF: conflicto en la familia

FTF: facilitación trabajo-familia

FFT: facilitación familia-trabajo

ITF: interferencia trabajo-familia

IFT: interferencia familia-trabajo

IT: interferencia en el trabajo

IF: interferencia en la familia

RTF: Modelo de los Recursos Trabajo-familia

SST: soporte social en el trabajo

SSF: soporte social en la familia

Presentación

Este libro es el resultado de un proyecto de investigación situado en el campo de la psicología social. Su principal objetivo es profundizar desde un punto de vista teórico y empírico en los factores organizacionales y familiares que constituyen los antecedentes principales del conflicto entre ambos contextos, así como de las posibles medidas de intervención. Junto a estos factores, se ha examinado también la influencia del género como variable moduladora, así como otras variables de sujeto tales como las actitudes laborales en el contexto organizacional o variables de tipo sociodemográfico.

En base a los resultados del análisis bibliográfico y documental realizado, así como de los datos empíricos recogidos, se proponen unas líneas estratégicas y un modelo de intervención en los ejes familiar y organizacional para la prevención del conflicto trabajo-familia. Esta propuesta se ha realizado teniendo en cuenta la perspectiva de género, puesto que cualquier análisis e intervención en el campo del conflicto trabajo-familia y de la conciliación que no se haga desde esta perspectiva será parcial y poco eficiente.

Después de la introducción y de los objetivos del estudio, en los capítulos 3 y 4 se realiza una aproximación histórica a la interfaz trabajo-familia y su estudio científico, así como a los diferentes modelos teóricos desde los que éste se ha abordado. Los capítulos 5 y 6 se centran, desde la aproximación del conflicto, en las diferentes variables individuales y psicosociales de tipo actitudinal, familiar y organizacional que lo modulan, así como en el efecto del género como variable interviniente o mediadora.

En el capítulo 7 se recoge el estudio empírico realizado con una muestra de 815 sujetos aplicando el modelo del conflicto, proponiéndose en base a sus resultados y al análisis teórico realizado previamente, determinadas líneas de intervención psicosocial en los ámbitos familiar y organizacional para la prevención del conflicto trabajo-familia.

1. Introducción

Las tareas domésticas y los cuidados familiares son las principales dificultades con que se encuentran las personas para compatibilizar el trabajo y la familia, sobre todo cuando en la familia hay niños y/o niñas o personas mayores incapacitadas. Generalmente el trabajo no se estructura ni se organiza para adaptarse a las demandas de la vida personal y social fuera del contexto laboral.

La permeabilidad entre los ámbitos familiar y laboral ha provocado que el conflicto trabajo-familia sea uno de los riesgos psicosociales en el trabajo que más atención ha recibido durante los últimos años (Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, y Brinley, 2005; Ugarteburu, Cerrato, Ibarretxe, 2011; Ammons y Kelly, 2015; French, Dumani, Allen y Shockley, 2017; Lapiere; Li; Kwang; Greenhaus; DiRenzo y Shao, 2017; Wayne; Butts; Casper y Allen, 2017; Carvalho; Chambel; Neto y Lopes, 2018; Rothbard, Beetz y Harari, 2021), incluso desde una perspectiva transnacional (Kaufman y Taniguchi, 2020). El conflicto trabajo-familia es considerado como un factor de riesgo, dentro de los factores de tiempo de trabajo y como doble presencia, por los principales métodos de diagnóstico de riesgos psicosociales tales como CopSoq-ISTAS 21 (Moncada; Llorens; Kristensen y Vega, 2006) o FPSICO (Pérez y Nogareda, 2012).

La conciliación y un bajo conflicto entre el trabajo y la familia correlaciona positivamente con la salud física, el bienestar psicológico, la satisfacción con las condiciones de trabajo y el compromiso laboral (Eurofund, 2019). En el ámbito europeo el porcentaje de personas que dicen sentirse agotadas para ejercer sus tareas domésticas después de la jornada laboral ha ido aumentando desde el 24% en 2003 hasta el 32% en 2016, y el de las que encuentran dificultades para ejercer sus responsabilidades familiares del 10% al 17%, lo que evidencia un conflicto creciente entre la vida laboral y la vida familiar. Del mismo modo, el porcentaje de personas que declaran tener problemas de concentración en el trabajo ha aumentado del 10% al 19% en el mismo periodo (Eurofund, 2019). El mayor obstáculo para lograr el equilibrio entre el trabajo y la familia es el volumen y la carga de trabajo: cuantas más horas semanales de trabajo el ajuste entre éste y otros ámbitos de la vida de las personas es menor.

Existen marcadas diferencias de género en el conflicto entre las esferas familiar y laboral, siendo éste uno de los factores más importantes a la hora establecer líneas de intervención para posibilitar la conciliación entre ambas. Las dificultades para compatibilizar el trabajo con la familia pasan por diferentes grados a lo largo de los estadios de la vida de las personas, tal y como evidencia Eurofund (2019) en el ámbito europeo. Entre las mujeres el equilibrio entre el trabajo y la familia es más bajo cuando tienen hijos o hijas menores de 7 años, pero a medida que van creciendo este equilibrio va aumentando debido a que reduce sus horas de trabajo o a que renuncia a él. Por el contrario, entre los hombres el equilibrio entre el trabajo y la familia es siempre más pobre que entre las mujeres en todos los estadios de la vida, sobre todo cuando los hijos o las hijas tienen entre 7 y 12 años, debido a que dedican más horas al trabajo que las mujeres, concretamente una media de 6 horas más semanales. Los hombres tienden a tomar decisiones profesionales y familiares de acuerdo al modelo dominante de trabajo fijo y a dedicación completa en mayor medida que las mujeres, lo que claramente dificulta la conciliación con el ámbito familiar. Por tanto, la tendencia de ambos sexos en el entorno familiar es asimétrica, de modo que las mujeres europeas suelen dedicar una media de 22 horas semanales al cuidado de la familia mientras el hombre dedica una media de 9 horas. Paradójicamente, en esta situación asimétrica entre géneros respecto al trabajo y la familia es el hombre quien manifiesta mayor descontento con sus horarios de trabajo en la fase parental de su vida, cuando los hijos o las hijas tienen doce años o menos.

Según Eurofund, esto no quiere decir necesariamente que el hombre sea reticente a dedicar más tiempo a la familia ajustando sus horarios y tipo de trabajo para ello, a pesar de la persistencia de los roles tradicionales de género (Cerrato y Cifre, 2018), sino que también es imprescindible que las condiciones de trabajo y la normativa laboral potencien y faciliten esta incorporación del hombre al ámbito familiar en corresponsabilidad con la mujer. Se hace necesario incentivar y regular los permisos de paternidad haciéndolos intransferibles entre los miembros de la pareja, tal y como se indica en la reciente directiva europea 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, *relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*, que hace referencia expresamente a un conjunto de disposiciones legales y reglamentarias en relación a las formas de trabajo flexible, permisos de paternidad, parental o de cuidados, para las personas que sean cuidadoras o progenitoras, y cuya transposición a la normativa estatal se ha realizado a través de RDL 6/2019, de 1 de marzo, *de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación*, y a la normativa autonómica del País Vasco mediante el Decreto 164/2019, de 22 de octubre, *sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral*.

La interacción entre los ámbitos laboral y familiar está determinada tanto por factores de género como por factores socioculturales, organizacionales, laborales, familiares y actitudinales, de modo que no se trata de una relación causal lineal en la que es el entorno laboral el que influye de forma unidireccional en la vida familiar de las personas, o viceversa, sino que se trata de una relación circular bidireccional en la que ambos entornos se influyen recíprocamente. Esta es la razón por la que la interacción entre el trabajo y la familia haya sido estudiada por las ciencias sociales en general, y por la psicología social y organizacional en particular, desde diversos puntos de vista y perspectivas en base a diferentes modelos teóricos explicativos.

La problemática de la compatibilidad entre el trabajo y la familia a la que se enfrentan las personas trabajadoras se ha puesto de relieve en toda su magnitud a partir de la emergencia sanitaria derivada de la pandemia mundial de la COVID-19, lo que supuso un cambio radical en la manera de trabajar para evitar el contagio y difusión de la enfermedad, adoptándose medidas preventivas drásticas, como el confinamiento domiciliario. Como consecuencia de ello el trabajo electrónico o teletrabajo desde el domicilio se impuso como forma de trabajo preferente cuando el tipo de puesto lo permitía, trasladando al hogar la problemática de la gestión simultánea del trabajo y la familia de una manera drástica, al coincidir ambos ámbitos en el mismo contexto físico, manifestándose abiertamente ciertos aspectos de esta problemática tales como la dificultad para delimitar los confines de ambos contextos y el estrés que genera su gestión simultánea, así como la reproducción de las desigualdades de género en la conciliación del trabajo y la familia.

Durante la pandemia COVID-19 las estrategias que las parejas de doble ingreso han utilizado para satisfacer los requerimientos del trabajo y del cuidado de los hijos y de las hijas reflejan un aumento de la desigualdad entre hombres y mujeres en relación a la corresponsabilidad en el cuidado de la familia y la conciliación con el trabajo. Tal y como señalan Sockley, Clark, Dood y King (2021), a pesar de que la separación de las esferas del trabajo y el hogar se había desintegrado en gran medida debido al confinamiento y los protocolos de seguridad, y que esto implicaba que era mucho más probable que los hombres estuvieran presentes físicamente en sus hogares, sin embargo, en general, las estrategias utilizadas para gestionar simultáneamente el trabajo y la familia en esta situación han sido sexistas, con mujeres teletrabajando a la vez que se ocupaban del cuidado de sus hijos e hijas, mientras que los hombres no han adaptado de igual manera sus funciones laborales para este fin, colaborando de manera más ocasional con el cuidado de hijas e hijos en general. Este y otros estudios confirman la división desigual por géneros de las responsabilidades familiares y de conciliación con el trabajo durante el COVID-19.

Con el fin de minimizar el impacto de la pandemia y de proteger y dar soporte al tejido productivo y social, en el Estado español se aprobó el RDL 8/2020 de 17 de marzo, *de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-1*, vigente hasta un mes después del fin de la vigencia de la declaración del estado de alarma, pudiendo ser prorrogadas estas medidas por decreto-ley. En este RDL se aprueban un conjunto de medidas urgentes extraordinarias siendo una de las más importantes las que figuran en Capítulo 1, relativas a los sistemas de organización que permitan mantener la actividad laboral por medio del trabajo a distancia no presencial para reducir la transmisión y el contagio, mediante el uso de herramientas informáticas y digitales para el teletrabajo (Artículo 5), y a la conciliación laboral y familiar de las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas dependientes por las circunstancias excepcionales generadas por la prevención de la COVID-19 para acceder a la reducción o adaptación de la jornada laboral (plan MECUIDA, Artículo 6).

Por tanto, la pandemia puso de actualidad una de las medidas clásicas para favorecer la conciliación y disminuir el conflicto entre el trabajo y la familia, aunque haya sido por motivos preventivos y no tanto por un cambio en la visión dominante que las empresas, las personas trabajadoras y toda la sociedad en general tenemos sobre las formas de trabajar basadas en el presencialismo y el control. En este sentido, se ha acelerado un cambio cultural en este sentido sobre el teletrabajo como forma de trabajo alternativo, no sólo como medida preventiva cuando la situación lo requiera, sino también como forma de reducir la brecha entre el trabajo y la vida personal y familiar, lo que viene facilitado tanto por las TICs como por las nuevas formas de trabajar a distancia o en remoto a causa de la deslocalización del trabajo. El trabajo a distancia, en su concepción clásica de trabajo a domicilio, como aquel que se realiza fuera del centro de trabajo habitual y sin el control directo por parte de la empresa y vinculado a sectores y ámbitos geográficos muy concretos, se ha visto superado por la realidad de un nuevo marco de relaciones y un impacto severo de las nuevas tecnologías. En el periodo de emergencia sanitaria generado por la pandemia COVID-19, más que

trabajo a domicilio lo que se impuso fué un trabajo remoto y flexible que permite trabajar en nuevos entornos que no requieren la presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo. Sin embargo, no es lo mismo el teletrabajo (que tiene sus regulaciones específicas) que el trabajo *on-line* (básicamente llevarse el trabajo de “la oficina” a “casa”).

Esta virtualización de las relaciones laborales desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y un tiempo concretos, lo que sin duda trae consigo notables ventajas, entre otras, mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, también conlleva otros problemas vinculados a los riesgos ergonómicos, psicosociales y organizativos en el trabajo (Rubinni, 2012; Salanova, Llorens y Cifré, 2007; Salanova, Líbano, Llorens, y Schaufeli, 2007), por lo que deberán seguirse determinados criterios para su implantación (Perez, Sancho, y Nogareda, 2004), además de tener en cuenta también las diferencias de género sobre todo en relación a la interferencia de la familia en el teletrabajo, con una interferencia mayor en las mujeres que en los hombres, similar a lo que ocurre con el trabajo presencial.

Dado que la extensión y generalización del trabajo a distancia se va imponiendo progresivamente con más fuerza, recientemente se ha aprobado el RDL 28/2020 de 22 de septiembre *de medidas urgentes en materia de trabajo a distancia*, en el que se regula el teletrabajo y se conecta con el derecho de la persona trabajadora a la conciliación, reformando el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores que regulaba el trabajo a distancia, dado que éste antes de su reforma no se podía aplicar a las peculiaridades del teletrabajo ya que requiere no solo de una prestación laboral que se desarrolle preferentemente fuera de los locales de la empresa, sino también de un uso intensivo de las nuevas tecnologías informáticas y de la comunicación. Además, en este RDL también se despliega lo indicado en el anteriormente citado RDL 6/2019, relativo a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y personas cuidadoras, y en el cual se establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluidas las fórmulas de trabajo a distancia.

A pesar de existir una diversidad de aproximaciones al estudio de la interfaz trabajo-familia la perspectiva que más se ha utilizado dentro del campo de la psicología social vinculada a la gestión de recursos humanos desde los años 80 ha sido la del conflicto, dado que el trabajo y la familia han sido entendidos tradicionalmente en la era de la sociedad industrial como esferas separadas e incompatibles entre sí.

Sin embargo, desde el advenimiento de la sociedad posindustrial se están produciendo cambios en esta concepción, dando paso a una nueva visión de la interfaz trabajo-familia (Werbel y Walter, 2002;), vinculados a la transformación del modelo económico, industrial y social de la actual sociedad de la información, la comunicación y la digitalización (Bell, 1973; Jameson, 1985; Touraine, 1988; Castels, 2002; Cerrato y Palmonari, 2007) que han desembocado en lo que se denomina *Industria 4.0* (Industrial Global Union, 2017; Gómez-Cano, Bestraten y Gabilanes, 2018) dando paso a nuevas formas de trabajo e innovaciones en el diseño de los puestos de trabajo (Saunders, 2019) pero también a la aparición de nuevos riesgos emergentes unidos a la digitalización y la deslocalización del trabajo y que inciden también en el conflicto trabajo-familia (Van den Heuvel, Bakhuys, Eekhout y Venema, 2018; Stacey, Ellwood. Bradbrook, Reynolds, Ravetz, Willians y Lye, 2018).

En este sentido, desde los primeros años 2000 los cambios en el tipo de economía y la sociedad, así como la aparición de nuevos valores por los que el trabajo y la familia comienzan a ser considerados como ámbitos no separados, se publican estudios cada vez más frecuentes desde los modelos que plantean la integración trabajo-familia, a la vez que han seguido apareciendo estudios desde la perspectiva del conflicto. En los últimos 10 años aparecen publicados en PsicINFO, base de datos bibliográfica internacional de la *American Psychological Association*, 289 referencias de artículos científicos basados en los modelos de la facilitación, el enriquecimiento o la sinergia entre el trabajo y la familia. No obstante, la investigación desde la perspectiva del conflicto sigue siendo preminente, con 1222 referencias de estudios científicos en el mismo periodo de tiempo.

Los factores estudiados desde la perspectiva del conflicto como causas, efectos o variables mediadores están relacionados tanto con la familia (tipo de familia, número de hijos o hijas, interacción familiar, etc) como con el trabajo y la organización (cultura organizacional, políticas y prácticas) o el puesto de trabajo (horarios, características del puesto, etc), y con variables de tipo individual sociodemográfico (género, edad, lugar de procedencia, etc) o actitudinal (satisfacción laboral, implicación en el trabajo, compromiso organizacional, etc). Estos estudios son tanto de test de hipótesis como de comprobación de

modelos estructurales, y en ellos se trata de estudiar el efecto de determinadas variables estresoras en los contextos laboral y familiar, así como el efecto de variables de sujeto y sociodemográficas sobre el conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo (Mesmer-Magnus y Viswesbaran, 2005; Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux, y Brinley, 2005; Byron, 2005).

2. Estructura del estudio

En este trabajo realizaremos una revisión de la investigación en el campo de la interfaz trabajo-familia, la cual se caracteriza por su fragmentación y el estudio de variables de forma aislada, siendo menos frecuentes los estudios exploratorios en los que se contemplan el efecto simultáneo de los distintos tipos de variables mediadoras de los ámbitos familiar y laboral (Eby et al., 2005). Por otra parte, la gran mayoría de los estudios se han centrado en analizar cómo el conflicto y las tensiones generadas en el trabajo afectan a la familia y a la convivencia familiar, mientras que apenas se ha estudiado la forma en que las variables familiares afectan al comportamiento laboral (Kinman, 2009).

El estudio empírico que se presenta en este trabajo constituye una aportación a este campo de investigación y se sitúa dentro de los modelos de análisis de la interfaz trabajo-familia desde la perspectiva del conflicto. Se trata de un estudio correlacional de campo realizado con una muestra de sujetos procedentes de regiones de dos estados europeos, España (País Vasco) e Italia (Emilia Romagna) y su principal objetivo es analizar la contribución relativa y el efecto simultáneo de factores psicosociales pertenecientes a diferentes niveles de análisis organizacional, familiar, actitudinal, sociodemográfico (edad y lugar de procedencia) y de género sobre el conflicto trabajo-familia mediante modelos de regresión y análisis de varianza.

Aunque el estudio realizado se basa en el *modelo del conflicto trabajo-familia*, para la interpretación de resultados y la propuesta de líneas de intervención se han utilizado también otros modelos como son *la teoría de la segmentación*, *la teoría de los confines*, *la teoría del desbordamiento*, *la teoría de la facilitación trabajo-familia*, y *el modelo de los recursos trabajo-familia*.

Se trata de un estudio teórico-práctico con dos partes claramente diferenciadas, cada una de ellas con sus propios objetivos.

La primera parte es una revisión teórica de la literatura científica sobre el conflicto trabajo-familia que sirve como fundamento para el diseño y el análisis de los resultados del estudio empírico que se describe en la segunda parte. Esta primera parte tiene dos objetivos generales:

- a. Acotar la interfaz trabajo-familia como fenómeno histórico y delimitar los modelos teóricos formulados desde la psicología organizacional para abordar su estudio.
- b. Realizar un análisis de la literatura científica psicosociológica y organizacional sobre los factores que determinan el conflicto entre el trabajo y la familia de tipo individual, como la edad y la personalidad; de tipo psicosocial, como los valores y actitudes hacia el trabajo, el soporte social y las características de la familia y de la organización; y los factores de género. Del mismo modo, también se analiza el efecto del conflicto trabajo-familia sobre las personas y las organizaciones.

En la segunda parte se realiza un estudio empírico con el fin de elaborar un modelo sobre la influencia de los factores que, según la revisión realizada en la primera parte, pueden influir o determinar el conflicto trabajo-familia, y proponer un modelo general de intervención. Los objetivos específicos de esta parte empírica se describen en el apartado 7.1

3. Acotando el objeto de estudio: evolución histórica de la interfaz trabajo-familia y su estudio científico

El trabajo y la familia son dos esferas fundamentales inherentes a la existencia humana: la primera pertenece al terreno de la producción de bienes y servicios, y la segunda al universo de la reproducción y el desarrollo humano. Sin embargo, ambas esferas no siempre van de la mano ni están sincronizadas, aunque debería de ser así ya que consideradas conjuntamente las relaciones humanas y el trabajo estructuran el tiempo y definen ritmos temporales, proporcionan identidad y sentido a la vida, determinan estándares sociales y conforman valores, ideologías políticas y políticas públicas (Kanter, 2006).

3.1. Evolución histórica de la relación entre el trabajo y la familia

Wharton (2006) realiza un brillante análisis de la evolución histórica de la relación entre el trabajo y la familia según el cual en los siglos XVIII y XIX la mayor parte de la población era agrícola y la vida familiar y laboral estaban entrelazados, al igual que los roles del hombre y la mujer. El trabajo para mantenerse a uno mismo y a la familia tenía lugar en el contexto de las obligaciones domésticas y requería el trabajo de todos los miembros de la familia incluyendo mujeres, hombres y niños. Aunque las responsabilidades podrían estar divididas por géneros no había una clara separación entre los hombres y las mujeres en el trabajo, o entre las tareas del hogar y el trabajo. Esto cambió a lo largo del siglo XIX cuando apareció la industrialización con la emergencia de la *domesticidad* y el puesto de trabajo doméstico.

A pesar de que los hombres y las mujeres estaban fuertemente implicados en el trabajo remunerado en las etapas tempranas de la industrialización, fueron gradualmente reemplazados por una fuerza de trabajo compuesta mayoritariamente por hombres adultos, dejando exclusivamente a cargo de la mujer el mantenimiento del hogar y el cuidado de la familia que antes se hacía entre todos (Cowan, 1983). Esto es atribuible a una nueva concepción de la infancia, que implicaba un incremento de las responsabilidades de las madres, y a los cambios en las tecnologías del hogar, todo lo cual incrementó el tiempo requerido para realizar las tareas en el hogar. Estas convenciones sociales del hombre definido como “el trabajador ideal” y de la mujer como “cuidadora” son definidas por Williams (2000) como características esenciales del “sistema doméstico” que estaría comprendido por tres elementos: las *personas empleadoras*, encargadas de buscar personas trabajadoras con inmunidad para el trabajo familiar; *maridos*, cuyo deber era buscar un trabajo ideal; y las *madres*, que debían dedicarse al cuidado de los demás. En adición a una estricta división del trabajo por género, la domesticidad implicaba un conjunto de creencias culturales que definían a la mujer y al hombre como categóricamente diferentes y poseyendo talentos y habilidades diferenciadas para diferentes campos: desde este punto de vista el hombre estaría mejor equipado de forma “natural” para el trabajo remunerado, mientras la esencia “natural” de la mujer recibía su mejor expresión en el hogar y el cuidado de los hijos y de las hijas. La domesticidad implicaba significados de género no sólo para las características de las personas sino también para las instituciones y para el entendimiento de la expresión humana (Wharton, 2006).

3.2. El puesto de trabajo moderno

La domesticidad no fue la única característica de la industrialización que contribuyó a la “doctrina de los mundos separados”, la separación entre el trabajo y la familia. La organización del trabajo también cambió radicalmente debido a la producción en masa y el crecimiento de las grandes firmas altamente jerarquizadas y burocratizadas (Perrow, 2003). El trabajo y la fuerza de trabajo cada vez se veían más como algo impersonal sometido a la competencia del mercado, la tecnología y el capitalismo. Las estructuras organizacionales se diseñaban cada vez más aplicando técnicas científicas con las que se trataba de regular el puesto de trabajo tanto a nivel técnico como a nivel de las relaciones sociales y la gestión de las personas trabajadoras (Mayo, 1936; Taylor, 1911). Como consecuencia de ello, el empresariado y los mandos de las organizaciones industriales extendieron un control sobre las personas trabajadoras y la organización del trabajo que resultó en una separación entre el trabajo y la familia, construyéndose una visión del trabajo como algo separado y distinto de la vida exterior de las personas e intentando minimizar el efecto de las influencias externas sobre el trabajo (Wharton, 2006).

3.3. La legitimación de la separación entre el trabajo y la familia: Parsons y la teoría de los roles de género

Como un conjunto de creencias culturales, la domesticidad concebía el trabajo remunerado como algo separado y distinto de la vida familiar. Estas ideas constituyeron una importante referencia para el mundo académico en las décadas alrededor de la 1ª Guerra Mundial transformándose de una concepción del mundo a una perspectiva teórica funcionalista. Ello no sólo contribuyó a una incapacidad de la sociología para comprender y estudiar las conexiones trabajo-familia, sino que también reforzó una aproximación particular de entender el trabajo. Talcott Parsons con su modelo del *estructural funcionalismo* (Parsons, 1965) fue el más influyente científico social en la era de la 2ª Guerra Mundial y observaba la domesticidad como un traje a medida para la economía industrial derivando de ello unos principios generales de la organización social: las normas sociales esperaban que el hombre fuera el encargado del trabajo remunerado y el *breadwinner* (sostén de la familia), y la mujer la encargada del cuidado de los niños y el mantenimiento de la casa, lo que prefiguraba su concepción de los “roles sexuales” del hombre y la mujer (Wharton, 2006).

De acuerdo con Parsons, el rol sexual del hombre estaba orientado hacia la acción *instrumental* mientras que el de la mujer tenía una orientación *expresiva*, lo que serviría para entrelazar la solidaridad familiar y la sociedad industrial como un todo. Esta concepción de Parsons del trabajo como algo impersonal y racional era consistente con otras concepciones sociológicas del capitalismo industrial como las de Marx o Weber que, aunque eran diferentes, implicaban una separación del trabajo y la familia. Esta distinción contribuyó a inscribir las concepciones domésticas del trabajo y la familia como mundos separados dentro de la sociología, delimitando la capacidad de los científicos sociales para estudiar las interconexiones trabajo-familia.

En el último tercio del siglo XX estas ideas comenzaron a ponerse en cuestión debido a que el mundo estaba cambiando, pasando de una economía industrial a otra de servicios; cada vez más mujeres e inmigrantes pasan a componer la fuerza de trabajo, las familias también comenzaron a cambiar, y las ciencias sociales se feminizan y aparecen corrientes feministas. Todo ello generó críticas a los paradigmas preexistentes, aparecen nuevas formas de entender la vida social y aparece un interés creciente por la relación entre el trabajo y la familia en las ciencias sociales (Wharton, 2006).

3.4. La interfaz trabajo-familia como objeto de estudio científico

Según Pitt-Catshoupes et. al (2006) la interacción entre el trabajo y la familia comenzó a adquirir gran importancia en los años ochenta en el debate político, cuando las grandes corporaciones tuvieron que resolver el problema de los cambios en la composición de la fuerza de trabajo y los recursos humanos, sustituyendo al tradicional “departamento de personal”, lo que indica el cambio de énfasis que se produjo. En USA y Alemania comienza a estudiarse la incidencia positiva en la productividad del trabajo flexible, *flexitime*, y las grandes empresas comienzan a perder el control absoluto sobre la estructura de la jornada laboral de sus trabajadores y trabajadoras. Estos signos de cambio se mantienen aún hoy en día: la industria del cuidado infantil, las actividades extraescolares, facilidades horarias a los padres y madres para conciliar trabajo y familia, etc, de modo que la nueva expresión es “conciliación trabajo-familia” más que “el mito de los mundos separados”.

Existe una multiplicidad de perspectivas y aproximaciones al estudio de la interacción entre el trabajo y la familia: algunas se centran en una perspectiva *micro* a nivel de la persona, otras desde una visión *macro* propias de la política o la economía, otras desde la posición intermedia de los mandos empresariales y la forma en que las empresas gestionan esto, siendo todas estas perspectivas necesarias para abordar la dinámica de la interacción entre el trabajo y la familia y proponer soluciones a nivel práctico.

El campo de estudio del objeto trabajo-familia se focaliza en las conexiones entre las experiencias de trabajo y los aspectos familiares, conexiones conceptualizadas como “relación”, “interacción” o “interface”. En general todos los estudios se focalizan en dos problemas distintos: 1) en las diferentes formas en que el trabajo afecta a la familia, 2) la forma en que las responsabilidades familiares afectan al trabajo. La ecuación trabajo-familia puede también verse invertida y considerarse las formas en que la familia afecta al puesto de trabajo, o bien cómo las circunstancias en que las obligaciones familiares apartan a las personas trabajadoras de las prioridades de trabajo.

Esta área de estudio ha ido poniendo de manifiesto paulatinamente durante los últimos 30 años los lazos de unión entre el trabajo y la familia, instituciones que tradicionalmente habían sido tratadas y analizadas como áreas de estudio separadas.

Sin embargo, la preocupación por la relación trabajo-familia no es necesariamente una preocupación nueva pues las personas siempre han tenido que coordinar sus responsabilidades familiares con sus objetivos económicos y laborales, algo que además ha sido recogido tradicionalmente por el mundo académico y los discursos políticos sobre la experiencia del trabajo y la familia. La relación entre el trabajo y la familia se ha visto envuelta tradicionalmente en debates políticos, académicos y culturales siendo un tema con profundas raíces en las ciencias sociales. Por ejemplo, Engels (1845) discute las relaciones entre los compromisos económicos y la familia, prestando particular atención a la forma en que el nuevo orden industrial dañaba a la vida familiar y las comunidades en Europa. La industrialización también condujo en Estados Unidos a prestar atención a la relación entre el trabajo y la familia durante los años de la transición desde una sociedad agraria a una economía industrializada, de modo que algunas empresas empezaron a implementar programas de apoyo a la familia incluyendo guarderías y hospitales que formaban parte del estado de bienestar industrial. Del mismo modo, los cambios demográficos que se produjeron en USA durante los primeros años del siglo XX dieron lugar a una preocupación académica sobre cómo las familias podrían integrarse (o desintegrarse) en una economía expansiva (Brandes, 1956; en Pitt-Catsoupes, Kossek y Sewwt, 2006).

En los años 40 en USA una de las características del New Deal fue redirigir las responsabilidades del puesto de trabajo y el compromiso del gobierno hacia las familias trabajadoras, de manera que los factores del curso de la vida a corto plazo podían incluirse dentro de las cláusulas de los contratos laborales. Muchos de los trabajos académicos de la época reflejaban esta preocupación, algunos de ellos de corte conservador tal como el modelo de Talcot Parsons (1942) acerca de la “funcionalidad de la división sexual del trabajo”, ofreciendo este marco teórico legitimación científica a la tradicional división de los roles de la clase media *husband breadwinner* (marido sostén de la familia) y *woman house-wife* (mujer ama de casa). Como consecuencia de esto, en los años cincuenta y sesenta escritoras e intelectuales femeninas comienzan a realizar críticas a tales modelos configurando el antecedente del trabajo académico sobre trabajo-familia, y considerándose que la adaptación social de la división por géneros del cuidado familiar y el trabajo contribuía a perpetuar la discriminación hacia las mujeres (Friedman, 1963).

Sin embargo, la gran cantidad de transformaciones sociales ocurridas a finales del siglo XX han aumentado enormemente el nivel y volumen de los temas de estudio alrededor de la temática trabajo-familia. Ha habido cambios en la estructura de las familias y en la fuerza de trabajo, así como en la composición demográfica de la sociedad. Los cambios tecnológicos y organizacionales han afectado a la forma en que los trabajos son ejecutados y el aumento de la presencia de las mujeres en posiciones de liderazgo político y universitario han llevado a una posición central la preocupación por la interfaz trabajo-familia a nivel de investigación, gestión y práctica política. Por otra parte, en la investigación sobre trabajo-familia actualmente el término “familia” puede referirse a toda una tipología de familias existentes y no sólo a las tradicionales familias heterosexuales con la división por género madre-padre. También podemos encontrar términos como “balance” o “conflicto” significando ello respectivamente la relación de equilibrio o la ruptura del equilibrio entre ambas esferas. Los roles laborales y familiares no tienen porqué estar necesariamente en competencia sino que pueden ser complementarios y estar equilibrados, más que ser esferas fracturadas en la vida de las personas de modo que podríamos hablar también de “armonización”, “integración” o “facilitación” trabajo-familia (Pitt-Catsoupes et. al, 2006).

El tópico del trabajo y la familia es tanto *micro* como *macro* en sus niveles de análisis: tiene implicaciones tanto para la vida privada de las personas como en la gestión y dirección de las empresas o la agenda de la gestión pública, y por ello su estudio implica a todas las ciencias sociales y disciplinas profesionales. Sin embargo, esto es algo muy reciente ya que hasta hace bien poco cada ámbito se ocupa de gestionarse a sí mismo, separadamente, con profesionales especializados en el ámbito del trabajo y otros en el ámbito de la familia y las relaciones sociales. No obstante, ha habido un reconocimiento gradual de que las fronteras entre ambos ámbitos son permeables y que lo que ocurra en uno de los ámbitos afectará también al otro. Es difícil entender lo que ocurre en el hogar o los problemas de los niños y las niñas sin conocer la situación laboral de sus padres y madres, así como las dificultades para que estos no abandonen su puesto de trabajo, sin tener en cuenta que sus relaciones fuera del hogar afectan a su capacidad para trabajar.

Este fenómeno es conocido, tal y como señala Kanter (2006) como el “mito de los mundos separados”, mito que en la actualidad sufre muchísimos ataques y que ya nadie acepta. Este mito comienza en la época industrial y corresponde a la diferenciación de los roles hombre-mujer. En los años 70 llegó el momento de reconsiderar este mito al producirse puntos de inflexión social y económicos que pusieron en evidencia los patrones institucionales, las ideologías de fondo y las convenciones sociales sobre este tema. Los cambios sociales que tuvieron lugar llevaron al replanteamiento y reconsideración de las conexiones entre el trabajo y la familia, tales como la exigencia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y el aumento de la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo (remunerado), todo lo cual puso el tema de la familia en la palestra.

La generación del *babyboom* que comienza a formar parte de la fuerza de trabajo en los 70 impulsó un nuevo conjunto de valores distintos a los de la dicotomía “*organization man/feminine mystique*” de sus padres (Kanter, 2006). También el trabajo mismo comenzó a cambiar, pasando de la era industrial a la posindustrial era de la información con un nuevo tipo de empresa que desdibuja cualquier tipo de frontera y desemboca en la era de Internet, y un nuevo tipo de trabajo denominado *knowledge work* (trabajo cognitivo), trabajo poco observable, móvil y que requiere mucha energía mental.

4. Marcos teóricos en el estudio de la interfaz trabajo-familia

Ninguna perspectiva teórica considerada de forma aislada es útil por sí sola para responder a toda la diversidad de cuestiones y dimensiones relacionadas con las causas, la naturaleza y las consecuencias de la interfaz trabajo-familia. En gran medida las respuestas a estas cuestiones dependen del marco teórico con que sean abordadas. Lo más adecuado sería yuxtaponer diferentes orientaciones y disciplinas, utilizando las fortalezas y limitaciones de cada una de ellas, tales como la psicología organizacional, la psicología clínica, la sociología, la antropología o la economía. Sin embargo, estas orientaciones se suelen focalizar en distintos aspectos y dar distintas respuestas a la problemática de la interfaz trabajo-familia en relación tanto al contexto laboral como al de la familia.

Por ejemplo, las aproximaciones centradas en la gestión y los estudios organizacionales generalmente se centran en las consecuencias asociadas a la eficiencia empresarial (Kossek y Firede, 2006); las perspectivas centradas en la infancia y en las familias están interesadas sobre todo en la calidad de las relaciones familiares y el efecto del desarrollo evolutivo de las situaciones trabajo-familia (Zvonkovic, Notter y Petters, 2006). Sin embargo, también existen aproximaciones que se centran en las consecuencias tanto organizacionales como en las situaciones trabajo-familia, de acuerdo a una “agenda dual” (Bailyn, Bookman, Harrington y Kochan, 2006).

De todas las disciplinas científicas es la psicología industrial/organizacional la que por su objeto de estudio se puede solapar, en algunos aspectos, con varias de las demás como la sociología, la psicología evolutiva, la antropología, la economía y el trabajo social (Thompson, Beauvois y Allen, 2006).

4.1. La perspectiva de la psicología social y organizacional

La psicología organizacional estudia las actitudes humanas y la conducta en el puesto de trabajo. Por tanto, sus objetivos son comprender y medir la conducta humana de trabajo, tanto para mejorar el bienestar y la satisfacción de las personas trabajadoras, como para optimizar su desempeño laboral y aumentar la calidad de sus puestos de trabajo y la eficiencia organizacional. Aunque la psicología organizacional se focaliza en las interrelaciones entre la persona, el grupo y la organización, también ha incorporado como objeto de estudio la relación entre el trabajo y la familia (Thomson, Beauvois y Allen, 2006), habiéndose producido un incremento gradual de la producción científica en este terreno. La psicología organizacional es una rama de la psicología social o forma parte de ella, pudiéndose hablar con total legitimidad de una *psicología social de la organización* (Munduate Jaca, 2003).

Dentro del estudio de la interfaz trabajo-familia la psicología organizacional se ha focalizado sobre todo en el estudio del contexto laboral (Major y Cleveland, 2005), en las personas trabajadoras bastante más que en su familia, su grupo de trabajo o la comunidad en la que vive; y en sus actitudes y su conducta laboral tal y como afectan al funcionamiento organizacional. También se ha focalizado los aspectos sociales/organizacionales del trabajo y en el efecto de los procesos y las estructuras organizacionales sobre comportamiento laboral de la persona y los grupos de trabajo. Es decir, se ha focalizado en la forma en que

el comportamiento laboral de la persona y el funcionamiento de la organización afectan a la interfaz trabajo-familia, soslayado el análisis de cómo a su vez la experiencia en la familia afecta al comportamiento laboral.

Aunque la mayor parte de la investigación sobre trabajo-familia se ha venido focalizando en cómo las variables laborales afectan a la familia desde un punto de vista del conflicto entre ambas esferas, la psicología organizacional también comienza a poner énfasis a la hora de abordar la interfaz trabajo-familia no sólo en formar o motivar a las personas trabajadoras y mejorar su calidad de su vida laboral, a la vez que integran sus vidas familiar y laboral, y en mejorar el funcionamiento de las organizaciones para que tal integración sea posible, sino también en estudiar cómo las variables familiares afectan al desempeño en el trabajo y la satisfacción laboral. También se ha comenzado a abordar la investigación de la interfaz trabajo-familia en los nuevos tipos de familia distintos a la familia tradicional como las familias monoparentales, o las familias con progenitores del mismo sexo, así como los efectos de las características de la interacción en las familias disfuncionales.

De esta forma la psicología organizacional ha diversificado su objeto de estudio, tradicionalmente centrado en la gestión de las personas en las organizaciones, adquiriendo un carácter más psicosocial en el estudio de la relación trabajo-familia, lo que ha generado la formulación de nuevos modelos distintos al del *conflicto*, dada la insuficiencia de éste para incorporar el efecto de los cambios sociológicos y económicos que han alterado la tradicional “incompatibilidad” y separación entre el trabajo y la familia, comenzando a hablarse también de *sinergia, facilitación, enriquecimiento* o *integración* trabajo-familia.

Sin embargo, como ya hemos comentado, la perspectiva del conflicto es la más habitual. Desde la década de los ochenta y hasta la actualidad los estudios sobre este tema han crecido exponencialmente, pasando de aparecer en la base internacional de publicaciones científicas y académicas de la *American Psychological Association* (PsyCINFO) 20 registros de artículos científicos sobre este tema en la década de los 80, aumentando a 108 en la década de los 90, ascendiendo hasta 520 entre los años 2001 y 2010, y alcanzando los 1130 registros entre los años 2011 y 2020.

La investigación en este campo se caracteriza por la fragmentación y la falta de modelos teóricos conceptuales. La mayoría de los trabajos se centran en el estudio de cómo distintas variables relativas a las características de la familia y de la pareja, los factores sociodemográficos, las actitudes hacia el trabajo, las características del puesto de trabajo, el estrés, la salud mental, el *coping* o las diferencias psicológicas individuales están relacionadas con el conflicto trabajo-familia, estudiadas unas veces como variables predictoras y otras como variables criterio. De este modo, nos encontramos con un panorama en el que, a la vez que existe bastante evidencia sobre el efecto de estas variables de forma aislada, apenas se han realizado estudios exploratorios en los que se compruebe el efecto de variables mediadoras con el fin de articular modelos globales más comprensivos sobre las relaciones psicológicas y conductuales que conectan el trabajo y la familia, estudios que nos permitan comprender de forma efectiva cómo los roles familiar y laboral se influyen mutuamente (Eby et al., 2005).

4.2. Marcos teóricos y modelos de referencia en la perspectiva psicosocial

En la literatura científica psicosocial existen múltiples investigaciones que han estudiado la interfaz entre el trabajo y la familia (Pitt-Catsoupes et al., 2006; Kopelman, Greenhaus y Connolly, 1983; Carlson y Kacmar, 2000). Las aproximaciones conceptuales más utilizadas con el fin de comprender las interrelaciones entre los roles laboral y familiar han sido dos y ambas se han formulado desde la incompatibilidad entre ambas esferas (Michel y Hargis, 2008): la que se basa en los mecanismos de *segmentación* entre la esfera familiar y la laboral (Ashfort, Kreiner y Fugate, 2000) por una parte, y la que se basa en el estudio de los mecanismos que generan el *conflicto* entre ambas esferas (Greenhaus y Beutell, 1985; Ford, Heinen y Langkamer, 2007), por otra. Ambas aproximaciones conceptualizan de forma diferente la interacción entre estas dos esferas de la vida (Edwards y Rothard, 2000).

Sin embargo, la tendencia actual es la de no utilizar un único modelo para estudiar la interfaz trabajo familia sino la de utilizar una perspectiva holística combinando diferentes modelos cada uno de los cuales aborda aspectos complementarios, lo que nos ofrece una imagen de conjunto. A estas dos aproximaciones clásicas hay que añadir otras aparecidas posteriormente: una que aborda las relaciones entre la familia y el trabajo en términos antagónicos a los anteriores, más bien como una *sinergia recíproca* en la que las consecuencias provenientes de uno de los ámbitos no entra en conflicto con el otro sino que es beneficioso para éste (Beutell, 2005); y otras que explican el conflicto trabajo-familia en base a los *efectos cruzados*

que uno de los dos contextos ejerce sobre el otro a través de los miembros de la pareja (Westman y Etzioni, 2002); o en base a la gestión de los *límites* de dichos roles y la transición de uno a otro (*Teoría de los confines* de Ashfort, 2001), en base al desbordamiento recíproco entre el trabajo y la familia (Teoría de la inundación o *spillover* de Edwards y Rothard, 2000); o desde el punto de vista de los recursos personales disponibles en cada contexto (Modelo de los *Recursos Trabajo-familia* de Ten Brummelhuis y Bakker, 2012). Del mismo modo, comienzan a vincularse los modelos de la interfaz trabajo-familia con la teoría de los sistemas de pensamiento (Matías, Matias, Ferreira, Vieira, Cadima, Leal, y Mena Matos, 2017), y con otras variables fundamentales como género, soporte social y políticas y prácticas organizacionales amigables con la familia en el lugar de trabajo (Pluut, Illies, Curseu y Lin, 2018; Kuo, Volling y Gonzalez, 2017; Matias et al., 2017; Lin, Illies, Pluut y Pan, 2017).

Recientemente, Rothbard, Beetz, y Harari (2021) han planteado que es necesario clarificar el concepto de “balance” o “equilibrio trabajo-familia” introduciendo para ello el término “agotamiento (*depletion*) trabajo-familia”, lo que darían lugar a cuatro configuraciones de enriquecimiento y agotamiento que sustentan diferentes niveles de equilibrio entre el trabajo y la familia: a) bajo enriquecimiento y alto agotamiento (sin equilibrio), b) bajo enriquecimiento y bajo agotamiento (balance mínimo), (c) alto agotamiento y alto enriquecimiento (equilibrio), y (d) bajo agotamiento y alto enriquecimiento (equilibrio productivo (*flourishing*)). También examinan como los factores cognitivos y conductuales, así como otras diferencias individuales y factores organizacionales, se relacionan con el enriquecimiento, el agotamiento y el equilibrio entre la vida laboral y personal, proponiendo nuevas líneas de investigación en esta dirección.

4.2.1. Teoría de la Segmentación trabajo-familia

Por *segmentación* se entiende el grado en que los requerimientos presentes en uno de los dominios, el trabajo o la familia, se mantienen al margen del otro (Kreiner, 2006) y tiene efectos directos sobre ese mismo dominio. Este *modelo de la segmentación*, en contraste con el del *conflicto*, especifica las conexiones directas dentro de cada esfera en la medida en que se asume que los factores presentes en una de ellas afecta sólo a ésta y no a la otra. Por tanto, los requerimientos provenientes de una de las esferas de la vida no interferirían ni afectarían a la otra en la medida en que ambos contextos son considerados como separados (Lambert, 1991).

Las investigaciones realizadas sobre la base de este modelo parecen evidenciar que los antecedentes del dominio laboral afectan fundamentalmente a la propia satisfacción laboral debido a la segmentación y, en menor medida a la satisfacción familiar; al contrario, los antecedentes del dominio familiar afectan sobre todo a la satisfacción familiar y en menor medida a la satisfacción laboral gracias a la segmentación de ambos ámbitos. En este sentido, variables familiares como el tiempo requerido para las tareas domésticas y el cuidado de la familia, la existencia de hijos o hijas, el soporte familiar, la conflictividad entre los miembros de la pareja, la implicación en las tareas domésticas o la satisfacción con la familia serían factores que afectaría únicamente al conflicto en la esfera familiar; y *vice-versa* las variables del contexto organizacional y laboral como el puesto de trabajo, el tipo de organización, la cultura organizacional, las prácticas organizacionales, el horario o las actitudes laborales afectarían únicamente al conflicto en el trabajo.

Este modelo ha sido testado recientemente por Michel y Hargis (2008) evidenciándose que la relación entre los factores antecedentes en cada uno de los ámbitos familiar y laboral y el conflicto en cada uno de ellos (modelo de la segmentación) es mucho más significativa que la relación cruzada entre los factores antecedentes familiares y el conflicto en el trabajo y los factores antecedentes laborales y el conflicto en la familia (modelo del conflicto). Este resultado tiene implicaciones claras para la práctica de la política organizacional relativa a la gestión de las relaciones entre el trabajo y la familia, ya que las intervenciones para compatibilizar adecuadamente el trabajo y la familia deberían de estar orientadas según este modelo específicamente dentro de cada ámbito y no de forma cruzada: las intervenciones en el ámbito laboral deberían ir encaminadas a mejorar la satisfacción laboral, y las intervenciones en el terreno de la familia deberían de estar centradas en aumentar la satisfacción familiar. Es decir, los esfuerzos en el ámbito del trabajo deben de tener como objetivo mejorar el propio trabajo (por ejemplo con horarios adecuados o una carga de trabajo adecuada), y no la satisfacción familiar (por ejemplo ofertando servicios de atención a los hijos o a las hijas dentro de la propia empresa), y dentro del ámbito familiar mejorar la calidad de la vida familiar con intervenciones específicas dentro de este ámbito.

En este sentido Michel y Hargis (2008) siguiendo el modelo de la segmentación proponen lo que Kossek y Lautsch (2008, p. 8) denominan *flexistyle*: “la forma en que podemos gestionar nuestras acciones, emociones y pensamientos para crear un patrón combinado de vida laboral y personal que mejore nuestra satisfacción en el trabajo” a través de estructuras de integración y segmentación del trabajo y de la familia, y hacen referencia a tres *flexistyles* recogidos en la literatura sobre el equilibrio entre el trabajo y la familia: *el integrador, el separador y el volleyer* (alternancia).

4.2.2. Teoría del Conflicto trabajo-familia (CTF)

El *modelo del conflicto* especifica las conexiones **indirectas** entre el trabajo y la familia sugiriendo que los factores presentes en uno de los dominios pueden influir indirectamente sobre el otro, de manera que el aumento del esfuerzo requerido en uno de ellos puede afectar negativamente al esfuerzo realizado en el otro (Zedeck y Mosier, 1990). El conflicto trabajo familia (CTF) es definido como “una forma de conflicto inter-rol en el que las presiones de los roles en los dominios laboral y familiar son, de alguna manera, mutuamente incompatibles” (Greenhaus y Beutel, 1985; p. 77). El incremento del rendimiento en uno de estos dominios implicaría el decremento del esfuerzo realizado en el otro. Es decir, el conflicto trabajo-familia se genera por el grado en que los antecedentes de la esfera laboral afectan a la satisfacción familiar y, recíprocamente, los antecedentes de la esfera familiar afectan negativamente a la satisfacción laboral.

Las presiones del rol en cada uno de estos dominios genera consecuencias negativas en el otro de forma bidireccional, de manera que el grado de participación en la familia generará dificultades para la participación en el trabajo, dando lugar al Conflicto Familia-Trabajo (CFT), y que el grado de participación en el trabajo puede dificultar el desempeño del rol familiar produciendo un incremento del Conflicto Trabajo-Familia (CTF) (Ford, Heinen y Langkamer, 2007). Esta aproximación se basa en la *Teoría de la Escasez* de Goode (1960), según la cual las consecuencias negativas de múltiples roles, debido a la alta demanda en determinada dimensión vital, puede limitar la capacidad de una persona para satisfacer las demandas en otra dimensión, y ha sido utilizada de manera intensiva en la mayoría de los estudios sobre las conexiones entre el trabajo y la familia.

Las perspectivas del conflicto y la de la segmentación no parecen ser suficiente por sí mismas para explicar el conflicto en el trabajo (CT), el conflicto en la familia (CF), el CTF y el CFT, dado que, tal y como señalan diversos investigadores (Michel y Hargis, 2008; Carlson y Kacmar, 2000), existe una interfaz que encadena entre sí el trabajo y la familia, de modo que el conflicto generado en cada uno de estos ámbitos estará determinado por variables propias de cada uno y a su vez provenientes del otro en una perpetua relación circular.

4.2.3. La teoría de la Facilitación trabajo-familia (FTF)

La focalización en este modelo de conflicto entre el trabajo y la familia ha hecho que se prestara poca atención a otro modelo antagónico: la facilitación trabajo-familia (FTF), la conexión positiva entre el trabajo y la familia (Boyar y Mosley, 2007; Frone, 2003; Parasuraman y Greenhaus, 2002; Nicklin y McNail, 2013). La facilitación trabajo-familia es definida como “el grado en que la participación en el trabajo o en el hogar resulta beneficiada por la experiencia, habilidades o éxito en el otro ámbito” (Frone, 2003, p. 145), lo que puede beneficiar tanto a la familia como a la organización. Este modelo ha sido utilizado de forma intercambiable recientemente por diversos autores bajo las denominaciones de *enriquecimiento trabajo-familia* o *enhacement* (Greenhaus y Powell, 2006; Weer, Greenhaus y Linnehan, 2009), *sinergia* entre el trabajo y la familia (Beutell, 2005), *balance positivo* (Greenhaus y Powell, 2006) o *facilitación* trabajo-familia (Hill, 2005).

La utilización de este modelo está justificada por los cambios sociales que caracterizan los valores de las nuevas generaciones, a partir de la generación X (población nacida en los años 60) (O’Bannon, 2001; Westerman y Yamamura, 2006), generación que parece considerar que tanto el trabajo como la familia son igualmente importantes en su vida, y trata de buscar la manera más adecuada de conciliar ambas facetas (Beutell y Witting-Berman, 2008). La perspectiva de la sinergia se basa en el reconocimiento de que actualmente cada vez son más frecuentes los casos en los que no sólo trabajo y familia no entran en conflicto, sino que la actividad en una de estas dimensiones genera consecuencias positivas para la otra

dando lugar a una sinergia, de modo que antes de tomar una decisión en uno de estos ámbitos las personas toman en consideración las consecuencias que tendrá en el otro (Demerouti, Bakker y Tetric, 2014).

Desde esta perspectiva se entiende que las personas pueden verse beneficiadas de su participación en múltiples roles, más que perjudicadas por el conflicto entre ellos debido a su incompatibilidad (Rothbard et al., 2021). Algunos de los factores que pueden facilitar una sinergia entre el trabajo y la familia en los *millennials* (generación Y, nacidos entre 1983 y 2000), *generación X* (entre 1965 y 1983) y la generación *boomer* (1945 a 1965), son el soporte organizacional respecto a la vida familiar de las personas trabajadoras, así como las oportunidades de aprendizaje y desarrollo personal en el trabajo (Beutell y Witting-Berman, 2008).

El *conflicto trabajo-familia* y la *facilitación trabajo-familia* no son distintos grados de un mismo fenómeno, sino que son fenómenos diferentes e incluso pueden darse simultáneamente (Voydanoff, 2004a). Debido a que en el mundo occidental es la generación *millennial*, y en menor medida la generación X, la parte más representativa de la población con hijos o hijas menores de 10 años, la perspectiva de la *facilitación* podría revelarse como la más adecuada para estudiar la interacción entre el trabajo y la familia, unas veces en conflicto, pero otras facilitándose mutuamente. Por ejemplo, ésta es la perspectiva que han adoptado Demerouti, Bakker y Voydanoff (2010) en su estudio sobre cómo la vida familiar puede tanto interferir como facilitar el rendimiento laboral. Estos autores afirman que hace ya tiempo se ha demostrado que el trabajo y la familia no son ámbitos o roles separados, sino que son interdependientes y sus límites son mutuamente permeables (Kanter, 1977; Peck, 1977). Existe bastante evidencia de que el funcionamiento en el trabajo puede tener un impacto negativo sobre el funcionamiento en casa (Byron, 2005). Sin embargo, este efecto puede también ser positivo por ejemplo cuando el funcionamiento en el hogar es facilitado por recursos adquiridos en el entorno de trabajo (Demerouti, Geurts y Kompier, 2004; Nicklin y Mcnail, 2013); del mismo modo el funcionamiento en el hogar también puede influenciar el funcionamiento en el trabajo de una manera positiva o negativa (Byron, 2005; Eby et al., 2005; Volman, Bakker y Xanthopoulou, 2013).

Dentro de este juego de influencias recíprocas los investigadores se han focalizado sobre todo en el estudio de la influencia negativa del trabajo en la vida familiar, por lo que nuestro conocimiento de los efectos (positivos o negativos) de la familia sobre el trabajo es muy limitado. A pesar de que las personas encargadas de la supervisión en las organizaciones suelen afirmar que el rendimiento de las personas trabajadoras se ve mermado a causa del cansancio que genera en ellos sus requerimientos familiares, lo cierto es que no existe evidencia empírica suficiente como para considerar que esto sea siempre cierto.

Los principales factores tanto objetivos como perceptuales que han sido estudiados como antecedentes del conflicto trabajo-familia (CTF) y de la *facilitación* trabajo-familia (FTF) pertenecen al entorno laboral tales como por ejemplo las características del liderazgo o la autoridad (Grzywacz y Butler, 2005), el soporte social (Hill, 2005), las horas de trabajo (Hill, 2005); al entorno familiar, por ejemplo el número de hijos o hijas (Grzywacz y Marks, 2000); o son de tipo individual tales como el sexo-género o los factores sociodemográficos (Byron, 2005; Grzywacz y Marks, 2000; Hill, 2005). El sentido en que estas variables antecedentes parecen funcionar en el CTF y en la FTF confirman que las variables del entorno familiar pueden generar tanto una interferencia de la familia en el trabajo como una *facilitación*, mientras las variables del entorno laboral son las que determinan tanto la interferencia del trabajo en la familia como su *facilitación* (Grzywacz y Butler, 2005).

Boyar y Mosley (2007) señalan que la ITF (interferencia trabajo-familia) genera niveles bajos de satisfacción laboral, mientras que las personas trabajadoras con un alto nivel de FTF aumentan dicho nivel, y que un elevado grado de FFT (*facilitación* familia-trabajo) genera un aumento de la satisfacción familiar. De este modo, las intervenciones organizacionales orientadas a la disminución del grado de ITF y un aumento de la FTF generarían un aumento de la satisfacción laboral y familiar y, por tanto, del bienestar psicológico de la persona de su desempeño laboral. Sea por factores generados dentro de cada una de estas esferas o por los generados en la otra, cuando el conflicto en el trabajo o en la familia está presente en la vida de las personas ello puede implicar efectos negativos sobre la salud física y psicológica asociados a la depresión y el estrés, y generar un empobrecimiento gradual en su calidad de vida.

4.2.4. La teoría de los Efectos cruzados

Otra perspectiva de análisis de la interacción entre el trabajo y la familia es el *Modelo de los efectos cruzados* (*crossover theory*, Westman, 2002). Tanto las perspectivas del *conflicto* como la de la

segmentación o la de la *sinergia* entienden la interfaz trabajo-familia en términos individuales, es decir, se focalizan en cómo las experiencias de la persona en el trabajo o en la familia son transferidas e interfieren o se integran con las experiencias de éste mismo individuo en el otro ámbito (Eby et al., 2005; Byron, 2005). Sin embargo, la *Teoría de los efectos cruzados* asume que las demandas y las experiencias, así como la tensión que se pueden generar en uno de estos ámbitos, son transmitidas entre personas con una relación cercana (Westman, 2002), de manera que el estrés experimentado por una persona en su puesto de trabajo puede conducir a que su pareja también experimente estrés en el hogar a causa de ello. Mientras el modelo del conflicto trabajo-familia supone que la transmisión del estrés o tensión del trabajo hacia el ámbito familiar se produce a nivel individual, la teoría de los efectos cruzados asume que esta transmisión es diádica e interpersonal.

4.2.5. La teoría de los Confines

Desde La *Teoría de los confines* (Ashfort, 2001) se contempla la relación entre el trabajo y la familia en función de la construcción subjetiva de los roles en cada contexto, la gestión de los límites de dichos roles y la transición de uno a otro, de lo que se derivará que la persona integre en mayor o menor medida dichas esferas o las segmentos manteniéndolas separadas (Campion, Caza y Moss, 2019; Matthews, R.A., Barnes-Farrell y Bulger, 2010).

Cuanto más estén difuminadas y menos rígidas sean las fronteras entre el trabajo y la familia, la persona gestionará con mayor o menor dificultad las *microtransiciones* entre roles familiar y laboral (Ashforth et al., 2000; Greenhaus y Powell, 2006; Winkel y Clayton, 2009). Las estrategias de gestión de roles y sus resultados pueden ser diferentes cuando los múltiples roles están en el mismo dominio (por ejemplo, trabajo/trabajo o familia/familia) *versus* dominios diferentes (por ejemplo, trabajo/familia). La transición entre roles y entre dominios a veces puede ser muy complicada, lo que da lugar a un aumento del cansancio y al agotamiento (Mattheus, Barnes-Farrell y Bulger, 2010).

4.2.6. La teoría de la Inundación

La *Teoría de la inundación* o *spillover* (Edwards y Rothard, 2000) plantea los procesos de “desbordamiento” (*spillover*) entre el trabajo y la familia, por los cuales las experiencias en el trabajo o los efectos de los acontecimientos en el trabajo afectan a los sentimientos, actitudes y conductas que luego se trasladan o “desbordan” afectando a la familia, dando lugar a consecuencias similares en ambos dominios (Carlson, Kakmar, Wayne y Grzywacz, 2006; Hanson, Hammer y Colton, 2006; Edwards y Rothard; 2000). La mayor parte de la investigación sobre este modelo se ha focalizado fundamentalmente en el desbordamiento afectivo y actitudinal (Illies, Wilson y Wagner, 2009), permaneciendo inexplorado el efecto de desbordamiento conductual y los mecanismos psicológicos por los que ocurre, a excepción de algunos estudios como el de Lin, Illies, Pluut y Pan (2017) en el que se estudia cómo las conductas de apoyo social de las personas en el entorno laboral hacia sus compañeros y compañeras se trasladan hacia la pareja en el entorno familiar disminuyendo el CTF. En el caso del desbordamiento conductual de una esfera a otra éste se puede producir de dos maneras (Edwards y Rothard, 2000; en Lin et al., 2017):

- De una forma indirecta, a través de hábitos o *scripts* que la persona utiliza en el trabajo o en la familia y que pueden desbordarse e influenciar las conductas que despliega en la otra área. Es decir, las tendencias conductuales podrían cambiar a causa de las conductas laborales y estos cambios podrían afectar a su vez a cómo la persona interacciona con la familia, y viceversa. Este proceso se establece de forma relativamente estable y a largo plazo y pueden ser entendidos como “recursos estructurales” o “habilidades personales” que son desarrolladas a lo largo del tiempo, lo que conecta este modelo *Spillover* con el modelo de los recursos trabajo-familia (*Work-Home Resources Model* de Ten Brummelhuis y Bakker, 2012) que se describirá más abajo.
- Alternativamente, la transferencia de conductas del entorno laboral al familiar se puede producir de manera directa y a corto plazo, y de manera menos estable y más circunstancial, sin el desarrollo de hábitos o *scripts*, de forma que cierta conducta en el trabajo determinaría una conducta similar en el entorno familiar el mismo día pero de forma superficial (sin tener por que volver a repetirse otro día). La investigación ha demostrado que el desbordamiento conductual diario del comportamiento superficial en un día determinado en el trabajo predice positivamente el comportamiento manifiesto en el hogar, y que las experiencias de conflictos interpersonales en el trabajo están asociadas a los

conflictos interpersonales en el hogar (Sanz-Vergel, Rodríguez Muñoz, Bakker y Demerouti, 2012; Sanz-Vergel, Rodríguez Muñoz y Nielsen, 2015; en Lin et al., 2017).

4.2.7. La teoría de los Recursos trabajo-familia (RTF)

La *Teoría de los Recursos Trabajo-familia*, *Work-home resources model* (W-HR) (Ten Brummelhuis y Bakker, 2012), es de reciente aparición aunque ya tiene una cierta evidencia empírica. Se enmarca dentro de la tendencia actual a considerar el CTF no como un fenómeno estable sino como un fenómeno fluctuante en el día a día como resultado de la fluctuación diaria de los roles y de la conducta de las personas (Hunter, Hunter, Clark, y Carlson 2017; Shockley and Allen, 2015). Dentro de esta tendencia este modelo ha sido utilizado simultáneamente con otros modelos como la *Teoría de los Confines* (Asforth, 2001) y la *Teoría de la Inundación o spillover* (Eduards y Rothard, 2000) (Delanoeije, Verbrugeen y Germeys, 2019; Pluut, Illies, Curseu y Liu, 2017; Matías, Ferreira, Vieira, Cadmia, Leal y Mena Matos, 2017).

Esta situación fluctuante del CTF requiere por parte de las personas el uso de recursos volátiles y cambiantes de un día para otro, como son los recursos emocionales y la disponibilidad del soporte social en el trabajo y en el hogar (Lin et al. 2017; Delanoeije et al., 2019). Gran parte de los recursos que permiten a las personas resistir al estrés son de tipo social (Hobfoll, Freedy, Lane y Geller, 1990) por lo que Pluut et al. (2018) plantean integrar el Modelo de los recursos trabajo-familia con el modelo *Buffering* de soporte social (Cohen y MacKay, 1984; Cohen y Wills, 1985) para estudiar cómo el apoyo social puede prevenir el CTF generado por la sobrecarga de trabajo. Según indican Illies, Aw y Pluut (2015; en Pluut et al, 2018) una aproximación metodológica basada en el análisis del día a día es más adecuada para la aplicación el modelo W-HR puesto que, desde un punto de vista conceptual, el CTF es un proceso intrínsecamente dinámico que fluctúa de un día a otro al igual que fluctúa la extenuación emocional en el trabajo.

De esta manera, este modelo ha sido integrado en un Modelo Dual *Recursos trabajo-familia y Soporte social* (Pluut et al., 2018), entendiéndose el soporte social trabajo-familia como un recurso volátil que puede ser fluctuante en el día a día, sobre la base del modelo de apoyo social que entiende éste como un efecto modulador o amortiguador del estrés, el *Buffering model* (Cohen y Wills, 1985). Este modelo dual es de gran interés y está enfocado a la prevención del CTF mediante los procesos de soporte social. En este modelo se diferencia la fase de agotamiento de recursos que sucede en el trabajo debido al efecto de la sobrecarga laboral sobre la extenuación emocional, de la fase de desbordamiento del trabajo a la familia de este agotamiento de recursos, proceso que genera el CTF.

Descomponiendo el CTF en un proceso con dos fases se puede adoptar una visión dual del soporte social basado en el trabajo (dirección y compañeros o compañeras) y el hogar (pareja y familiares cercanos), funcionando ambos sistemas de soporte como amortiguadores en la fase de agotamiento de recursos en el trabajo, en primer lugar, y de desbordamiento de este agotamiento en la familia, en segundo lugar.

Por tanto, el soporte social tendría que ser considerado como un recurso volátil y fluctuante (Ten Brummelhuis y Bakker, 2012) más que como recurso estable, por lo que es necesario estudiarlo con diseños metodológicamente adecuados a esta naturaleza inestable, con el fin de determinar si esta conceptualización del soporte social es más útil para amortiguar y reducir el CTF. Además, la carga de trabajo que una persona puede recibir en el día a día puede variar de una jornada de trabajo a otra, por lo que puede ser más adecuado conceptualizar el apoyo social como un recurso volátil temporal que se modula en función de la existencia en un momento determinado de mayor o menor sobrecarga de trabajo (Pluut et al., 2018).

Sin embargo, el efecto modulador del soporte social que se deriva del modelo *Buffering* es más complicado de demostrar puesto que requiere una metodología específica para determinar quién provee el soporte social, cuándo y cómo se provee, y ante qué fuente específica de estrés generada por la sobrecarga de trabajo, y la ausencia de una metodología más refinada y sofisticada para medir esta forma de soporte social sesga los resultados a favor del Modelo tradicional, el *Main-effect model* (Cohen y Wills, 1985), de los efectos directos.

En consonancia con esta manera de entender el soporte social como un recurso volátil, el Modelo de los recursos trabajo-familia (en adelante RTF) parece el modelo más adecuado para examinar el proceso diario de CTF también como algo volátil y cambiante, proceso en el que las demandas del trabajo perjudican el rol en la familia debido al agotamiento de recursos y energía de las personas, asumiendo que

esta experiencia de conflicto puede ser variable día a día y por tanto afectar también de forma variable a los recursos de las personas para gestionar simultáneamente los roles familiar y laboral. Es decir, los recursos personales de que dispondría una persona para hacer frente a la sobrecarga de trabajo pueden agotarse, son recursos volátiles, conduciendo a la persona a la extenuación emocional, y este agotamiento de recursos posteriormente se trasladaría a la familia generando el CTF (Halbesleben & Bowler, 2007). Por ello, lo más adecuado sería estudiar el CTF con la medición diaria de la secuencia en la que la sobrecarga de trabajo influye en la extenuación emocional al final del día en el trabajo y que conduce a la experiencia del CTF al llegar al hogar, y los momentos en que la persona dispone de soporte social en el trabajo y en el hogar para atenuar el efecto de dicha sobrecarga de trabajo sobre el agotamiento de recursos y la extenuación emocional.

Del mismo modo, el modelo RTF ha sido articulado desde este punto de vista con el Modelo del desbordamiento (Edwards y Rothard, 2000) por Lin et al. (2017), entendiéndose que la transferencia o el desbordamiento de recursos personales, del trabajo a la familia, puede ser observado como algo fluctuante y cambiante de un día para otro. Estos recursos personales, tales como buen humor, atención o tiempo, pueden verse potenciados o limitados en el trabajo o en la familia y transferirse de un ámbito al otro de manera fluctuante.

5. La perspectiva del conflicto

Centrándonos en la *Teoría del Conflicto trabajo-familia*, en la literatura científica se han señalado tres formas de conflicto entre los roles laboral y familiar conocidas como *Role Pressure Incompatibility Factors* (Carlson, 1999), así como diversos factores asociados a ellos:

- La primera de estas tres formas de conflicto es aquella basada en el *tiempo*, que se produce cuando el tiempo requerido por la familia y el trabajo genera una incompatibilidad recíproca. El tiempo es un recurso limitado, no puede expandirse para ejecutar diferentes roles y, por tanto, el tiempo dedicado a los requerimientos provenientes de una esfera vital representa el tiempo que no puede ser dedicado a otras esferas.
- La segunda es el conflicto basado en la *tensión (strain)* y se produce cuando la tensión proveniente de un rol vital afecta al desempeño de otro.
- La tercera es el conflicto basado en el *comportamiento* y se presenta cuando el comportamiento requerido para el desempeño de un rol no es compatible con el comportamiento necesario para el desempeño de otro.

Estas tres formas de conflicto han sido estudiadas en función de las dos categorías de conflicto trabajo-familia posibles: la interferencia del trabajo en la vida familiar (ITF), y la interferencia de las variables familiares sobre los requerimientos del trabajo (IFT) (Greenhaus y Beutel, 1985), y las perspectivas más utilizadas han sido las del conflicto basado en la tensión y basado en el tiempo.

5.1. Conflicto trabajo-familia basado en el tiempo

Los ámbitos familiar y laboral están interconectados entre sí en parte a través de la asignación diferencial de los mismos recursos, siendo el *tiempo* el más evidente. Tanto el trabajo como la familia nos demandan simultáneamente el máximo de nuestro tiempo disponible, de modo que esto genera una incompatibilidad por la que las horas dedicadas al trabajo reducen la cantidad de tiempo necesaria para satisfacer las exigencias familiares y viceversa, lo que impide un equilibrio trabajo-familia satisfactorio (Coser, 1974).

Varios estudios han evidenciado que trabajar de forma prolongada durante mucho tiempo está asociado tanto a un conflicto mayor entre trabajo y familia (Mayor et al, 2002; Voydanoff, 2005) como a una reducción de la satisfacción laboral y personal (Kossek y Ozeki, 1998). Desde hace tiempo también sabemos que el trabajo a turnos o los horarios no regulares generan un aumento del conflicto trabajo-familia (Staines y Pleck, 1986) debido a que ello dificulta dedicar con regularidad el tiempo que requiere el cuidado de los hijos, de las hijas y de la familia, además de provocar fatiga, insomnio y una disminución del rendimiento. Las características del horario laboral pueden influenciar la calidad de la vida familiar y laboral, y tanto es así que han de ser incluidas entre los factores de riesgo psicosociales relacionados con el contenido del trabajo (Hacker, 1991).

Todo ello representa un impedimento para el equilibrio laboral y familiar, así como para una gestión adecuada de la interacción entre ambos ámbitos, sobre todo si los dos miembros de la pareja trabajan a dedicación exclusiva, restando ello tiempo para las actividades domésticas y las responsabilidades familiares (Ford, Heinen y Langkamer, 2007).

5.2. Conflicto trabajo-familia basado en la tensión

En la literatura psicosociológica han sido descritas distintas emociones que se desencadenan como consecuencia del conflicto entre el trabajo y la familia (McDermid, Seery y Weiss, 2002), estando ligadas a los estados afectivos y al distress. En relación a los estados afectivos, Willians y Alliger (1994) señalan que los estados de *displacer* pasan de un rol a otro, por ejemplo, del trabajo a la familia, y que el hecho de desempeñar diferentes roles tiende a generar dichos estados negativos. En lo referente al distress, Parasuraman, Purohit, Godshalk y Beutell (1996) descubrieron que tanto la ITF (interferencia del trabajo en la familia) y como la IFT (interferencia de la familia en el trabajo) predicen experiencias de estrés en la vida personal. En adición a esto, el conflicto trabajo-familia está asociado a un alto nivel de ansiedad, depresión, síntomas psicósomáticos y hostilidad (Mauno y Kinnunen, 1999; Vinokur, Pierce y Buck, 1999).

El modelo de CTF de Frone, Russell y Cooper (1992) ha dominado la literatura científica situando el CTF como un antecedente de la tensión y el estrés, y no al revés. Sin embargo, también existen estudios que evidencian una relación recíproca bidireccional entre CTF y tensión (Demerouti, Bakker y Bulters, 2004; en Matias et al., 2017). Sin embargo, la mayoría de estos estudios son transversales, por lo que no está clara la dirección de la relación. Los meta-análisis indican evidencias de ambas hipótesis, revelando relaciones recíprocas entre CTF y tensión (Nohe, Meier, Sonntag y Michel, 2015; en Matías et al., 2017).

El conflicto trabajo-familia basado en la tensión está generado por antecedentes que inducen al estrés dando lugar a una incompatibilidad entre los roles familiar y laboral (Greenhaus y Beutell, 1985). Los principales antecedentes del estrés profesional que generan conflicto trabajo-familia incluyen el conflicto con el rol laboral, la ambigüedad de rol y la sobrecarga de rol (Kahn y Byosiere, 1992). La ausencia de tensión generada por el trabajo facilita el equilibrio trabajo-familia, mejora la calidad de la relación con los hijos o las hijas y con la pareja, y aumenta el bienestar personal (Lee, MacDermid, Williams, Buck y O'Sullivan, 2002).

Siguiendo con los antecedentes de la tensión en el entorno laboral, Bakker, Dollard y Demerouti (2008) evidencian una correlación positiva entre el conflicto trabajo-familia tanto con el aumento de requerimientos y presiones en el trabajo como con el aumento de las tareas domésticas y las demandas emocionales en el ámbito de la familia. El conflicto trabajo-familia basado en la tensión también está asociado con una disminución de la intensidad de los contactos sociales (*social undermining*) y con un aumento de la demanda emocional de la pareja, lo que a su vez genera agotamiento en la persona.

En un estudio de Lies, Schwind, Wagner, Johnson, De Rue e Ilgen (2007) se muestra como el estado emotivo derivado de la percepción subjetiva de la carga de trabajo, independientemente de las horas trabajadas, tiende a persistir en la esfera familiar: la carga de trabajo influye en las emociones de la persona trabajadora en su puesto de trabajo, lo que a su vez afecta a las emociones en el ámbito familiar. Concretamente, las emociones negativas generadas en el lugar de trabajo median la relación entre carga de trabajo y emociones negativas en el ámbito familiar. También se ha detectado el efecto contrario: la tensión generada por los conflictos familiares induce al estrés en el ámbito familiar, bajo la forma de conflictos maritales o parentales, y éste estado emocional negativo puede ser trasladado al ámbito laboral (Byron, 2005) dando lugar al conflicto familia-trabajo (CFT).

Estos resultados pueden ser integrados en el "Modelo de estrés laboral" de Cooper (1998), modelo que sintetiza el proceso *estresógeno* tomando en consideración las fuentes de estrés laboral y las características individuales de la persona trabajadora, así como las fuentes de estrés provenientes de la interacción trabajo-familia, su incidencia a nivel individual y organizacional y las consiguientes enfermedades psicósomáticas y problemas organizacionales derivados del estrés.

También es importante señalar que en la literatura científica se distingue entre carga de trabajo *cuantitativa*, relacionada con la cantidad de trabajo, y *cualitativa*, relacionada con la calidad del trabajo, estando ambas relacionadas con el estrés. A nivel cualitativo es necesario recalcar que un trabajo muy simple, con un bajo grado de dificultad y de utilización de capacidades cognitivas, puede conducir también a la insatisfacción laboral (Fried, Melamed y Ben-David, 2002). Por otra parte, las personas que tienen un

trabajo con un bajo grado de complejidad tienden a tener un menor número de competencias o a inhibir las que tienen (por ejemplo la capacidad de planificación y gestión), así como menores recursos psicológicos (autoestima, autoeficacia) los cuales, por otra parte, podrían ser utilizados para conciliar adecuadamente los requerimientos laborales y familiares, generando ello una disminución de la satisfacción en relación al equilibrio trabajo-familia (Valcour, 2007). La tensión generada en el ámbito laboral se incluye, al igual que el tiempo de trabajo y los horarios, entre los factores de riesgo psicosocial en relación al contenido del trabajo (Hacker, 1991) y, además, es considerado como un importante antecedente a nivel organizacional del *burnout* (Maslach y Leiter, 1997).

En lo referente los antecedentes de la tensión trabajo-familia en la esfera familiar el factor generador de tensión más importante proviene de las exigencias y requerimientos de los hijos y de las hijas, factor que está negativamente correlacionado con la satisfacción respecto al equilibrio entre el trabajo y la familia (Valcour, 2007). El cuidado de las hijas y de los hijos requiere una gran cantidad de tiempo de dedicación, energía y recursos psicológicos, todo lo que aumenta la dificultad de conciliar estos requerimientos con aquellos pertenecientes al ámbito laboral. Ya desde hace bastante tiempo (Greenhaus y Beutell, 1985) se ha constatado que las parejas de doble ingreso y con hijos o hijas tienden a sufrir mayor cantidad de conflictos familiares y de estrés que sus homologas sin hijos ni hijas.

Respecto a la influencia recíproca entre ambas esferas en la generación del conflicto trabajo-familia, la investigación existente ha evidenciado que gran cantidad de variables relativas a la satisfacción familiar son explicadas por determinadas variables laborales, del mismo modo que un considerable número de variables relativas a la satisfacción laboral dependen de determinadas variables familiares. En un estudio dirigido por Ford, Heinen y Langkamer (2007) se analiza la relación entre el conflicto trabajo-familia basado en la tensión, la satisfacción laboral, los estresores, la implicación laboral y el soporte social existente en las esferas familiar y laboral. Los resultados obtenidos muestran que el estrés que se origina en cualquiera de las dos esferas aumenta el conflicto trabajo-familia, pero el estrés proveniente de la esfera laboral lo hace en mayor medida en los conflictos en el ámbito familiar que a la inversa, además de disminuir en mayor medida la satisfacción con el equilibrio trabajo-familia y de interferir negativamente en la relación con la pareja y los hijos o las hijas que lo que puede incidir el estrés familiar en las relaciones con los compañeros de trabajo. Es decir, el estrés laboral incide más negativamente en el ámbito familiar que el estrés familiar en el ámbito laboral. En cuanto a la implicación laboral, tanto el soporte laboral como las horas trabajadas correlacionan positivamente con la ITF.

Por otra parte, Carr, Boyar y Gregory (2008) han evidenciado que existe una correlación negativa entre la ITF y la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la permanencia en el puesto de trabajo. También han comprobado como la centralidad trabajo-familia, que es definida como *juicio sobre el valor que el trabajo y la familia tienen en la vida de las personas*, modera la relación de la ITF con la satisfacción laboral y el mantenimiento del puesto siendo tal relación más débil cuando las personas trabajadoras dan más valor a la vida laboral que a la vida familiar.

Muchos estudios han mostrado una relación negativa entre la satisfacción laboral y la interferencia del trabajo en la familia (Carlson y Kacmar, 2000), así como una relación negativa entre la satisfacción laboral y la satisfacción familiar con las tres dimensiones de la ITF: tensión, tiempo y conducta (Lapierre, Spector, Allen, Poelmans, Cooper et al., 2008). La explicación que se ha dado a ello es que las experiencias de la ITF en relación a las dimensiones de tiempo y tensión pueden hacer disminuir la satisfacción con el trabajo por cuanto las personas trabajadoras consideran que es la organización la culpable de la poca energía y tiempo que les queda para su vida familiar. Del mismo modo, tales formas de la ITF están negativamente relacionadas con la satisfacción familiar por cuanto la reducción del tiempo y de la energía debida a los requerimientos laborales socava la cualidad de sus experiencias familiares.

Tales resultados se confirman también en relación a las dimensiones de *tiempo* y de *tensión* en la interferencia de la familia en el trabajo y su correlación negativa con la satisfacción laboral, puesto que la vida familiar puede restar el tiempo y la energía suficiente para garantizar una satisfacción laboral adecuada. Además, una persona con altos niveles de IFT basado en el *tiempo* y la *tensión* presenta mayores dificultades para dar una buena impresión ante los mandos, lo que es incompatible con el desarrollo de la carrera profesional y una mayor autonomía en el puesto (Lapierre, Hackett y Taggar, 2006). Del mismo modo, tales formas de IFT están negativamente correlacionadas con la satisfacción familiar por cuanto las personas trabajadoras podrían culpar a su rol familiar de no poseer el tiempo y la energía para cumplir con sus obligaciones laborales.

También se ha encontrado una relación negativa entre la satisfacción familiar y la ITF, y entre la satisfacción laboral y el IFT basadas en el comportamiento, en el sentido de que la primera pueda causar potencialmente problemas relacionados con la conducta en la esfera familiar y la segunda en la laboral. En concordancia con este último resultado, Boyar y Mosley (2007) han mostrado cómo la interferencia basada en la conducta del trabajo en la familia (ITF) predice negativamente la satisfacción laboral y, viceversa, que la interferencia basada en la conducta de la familia sobre el trabajo (IFT) tiene un impacto negativo sobre la satisfacción familiar. Estos autores también han sometido a estudio dos constructos antagónicos del CTF y del CFT basados en la conducta elaborados por Wayne, Grzywacz, Carlson, y Kacmar (2004): la facilitación del trabajo sobre la familia (FTF), presente cuando una persona realiza conductas laborales que influyen positivamente la vida familiar; y la facilitación de la familia sobre la vida laboral (FFT), en referencia a la realización de conductas en el ámbito de la familia que influyen positivamente la actividad laboral, habiendo encontrado que las personas que tienen experiencias en ambos sentidos son más hábiles en maximizar sus múltiples roles y requerimientos en ambas esferas de la vida, existiendo una relación positiva entre FTF, satisfacción laboral y FTF y satisfacción familiar.

6. Variables moduladoras del conflicto trabajo-familia

El fenómeno de la relación trabajo-familia es muy complejo y depende de múltiples variables de diferente naturaleza como la personalidad, los factores sociodemográficos, el género, las características de la familia, la existencia de hijas o hijos y su edad, el tipo de organización y las políticas y prácticas organizacionales, la implicación y la satisfacción laboral, o las características del puesto de trabajo, (Eby et al., 2005; Byron, 2005). En el contexto de la interconexión entre los ámbitos laboral y familiar, la gran mayoría de los estudios realizados se han centrado en analizar cómo el conflicto y las tensiones generadas en el trabajo afectan a la familia y a la convivencia familiar, habiéndose estudiado en menor medida la forma en que las variables familiares (nº de hijos o hijas, perfil socio-familiar, número de miembros, etc), las características de la interacción familiar o las tensiones generadas en la familia afectan al comportamiento laboral (Kinman, 2009).

Del mismo modo, el papel de las variables organizacionales en el conflicto trabajo-familia tales como el tipo de organización, su tamaño, su pertenencia al área pública o privada, o la cultura organizacional (Peeters, Watzel, Demerouti, y de Regt, 2009), así como el de las variables profesionales como el puesto de trabajo, han sido muy poco estudiadas, aunque existen ciertos trabajos en los que se han relacionado estas variables con el género y las actitudes hacia el trabajo (Lambert, 1991). La organización del trabajo comprende gran cantidad de actividades individuales que pueden influenciar no sólo el desempeño laboral, sino también aspectos muy importantes de las esferas social y familiar de las personas. Las actividades y las experiencias vividas en el trabajo tienen, por tanto, importantes implicaciones para el bienestar psicológico de las personas, sus emociones y su comportamiento en general, tanto fuera como dentro del contexto laboral, y afectan tanto a su desempeño laboral como a su vida social y familiar.

Existe evidencia de que tanto la percepción que las personas trabajadoras tienen del conflicto trabajo-familia, como las emociones vividas en el contexto laboral, son predictores de su comportamiento en la esfera familiar (Illies, Schwind, Wagner, Johnson, DeRue e Ilgen, 2007). La percepción del CTF influye el grado en que las personas se implican con sus parejas y con sus hijos e hijas, hasta tal punto de que cuando se percibe un elevado CTF disminuye su interacción con la familia. Esto sugiere que las personas se “retiran” de sus familias los días en que experimentan elevados niveles de CTF. Del mismo modo, las experiencias negativas en el lugar de trabajo tienen un impacto también negativo sobre la vida familiar y, al contrario, las experiencias positivas en el trabajo influyen también otras esferas de la vida incluida la familiar, es decir, en el primer caso hablamos de *conflicto* y en el segundo de *facilitación* entre el trabajo y la familia. A continuación, se describirán los principales factores individuales (edad y personalidad), psicosociales (soporte social, variables familiares y variables organizacionales) y de género que modulan el conflicto trabajo-familia, desde la perspectiva de la psicología laboral y organizacional.

6.1. Factores individuales: edad y personalidad

6.1.1. Edad y conflicto trabajo-familia

Los cambios sociales afectan a la importancia relativa que las personas dan a sus ámbitos familiar y laboral de manera que ésta ha ido cambiando sucesivamente a lo largo del tiempo. El modelo generacional (Mannheim, 1952) tiene en cuenta la importancia de los factores sociales en el desarrollo humano, siendo

un concepto relacionado con la estratificación social vinculada a la clase social como variable explicativa, de manera que los diferentes acontecimientos y vicisitudes sociales de cada momento histórico afectaran a los individuos de los distintos cohortes generacionales de diferente manera (Scott, 2000).

A este respecto los valores que caracterizan a las generaciones más recientes, como la *generación Y*, los denominados *millennials* (nacidos entre inicios de los años 80 e inicios del año 2000) y la *generación X* (población nacida entre 1965 y 1983), y que las diferencian de la *generación Boomer* (nacidos entre 1946 y 1964) y de la generación de personas mayores, o *generación silenciosa* (nacidos entre 1925 y 1945) (O'Bannon, 2001; Westerman y Yamamura, 2006), van en la línea de considerar que tanto el trabajo como la familia son igualmente importantes en su vida, favoreciendo la búsqueda de conciliación entre ambas esferas (Beutell y Witting-Berman, 2008).

La *generación X*, nacida en el seno de la sociedad posindustrial a partir de 1960, no considera el trabajo como la fuente esencial de su identidad ni como la única dimensión de su vida que estructura las relaciones sociales, como ocurría en la *generación silenciosa* que vivió en plena sociedad industrial, perdiendo parte de su valor identitario en favor de otras esferas de la vida como la familia y la vida personal, en relación a las cuales el trabajo es visto, en parte, como un medio instrumental para buscar la realización personal en estos ámbitos del no-trabajo (ocio, familia, vida personal, etc) (Cerrato, Villarreal, Ugarteburu, et al., 2003).

Del mismo modo, para la *generación Y*, los denominados *millennials*, el modelo de la sinergia o facilitación trabajo-familia parece ser aún más válido. En esta generación se ha acentuado aún más esta tendencia a no considerar como algo separado estas dos esferas de la vida, superando incluso la dicotomía trabajo/familia, considerando como unidas y no yuxtapuestas las diferentes esferas vitales laboral y personal (trabajo, familia, ocio, relaciones sociales, etc), sobre la base de los valores de autonomía personal, el control sobre la propia vida y la autorrealización personal, todo ello en un contexto de digitalización del trabajo y de las relaciones sociales (Friedman, 2015).

Por ello se considera que la investigación sobre la interfaz trabajo/familia en las generaciones más recientes debería de incorporar, junto al del conflicto, un modelo de *sinergia entre el trabajo y la familia o facilitación trabajo-familia* (Beutell, 2005; Hill, 2005; Greenhaus y Powell, 2006), descrito en el apartado 4.2.3.

En un estudio realizado por Beutell y Witting-Berman (2008) con dos muestras de 3552 y 3504 sujetos en los años 1997 y 2003 respectivamente, a los que se les aplicó un cuestionario similar, se evidencia que en los *boomers* el nivel de interferencia del trabajo en la familia es significativamente mayor que en la *generación X* y en éstos mayor que entre la *generación silenciosa*. Del mismo modo, los *boomers* manifiestan un nivel de interferencia significativamente mayor de la familia en el trabajo que la *generación X* y estos más que los de la *generación silenciosa*. La interferencia de la familia en el trabajo se incrementó significativamente en *boomers* y *generación X* en 2003 respecto a 1997, mientras que se mantiene en el mismo nivel entre los sujetos de la anterior generación.

Sin embargo, según este estudio la sinergia entre el trabajo y la familia es similar en la *generación X* y en la de edad avanzada y mayor que entre los *boomers*. Ello podría ser debido a que los *boomers* han debido de gestionar mayores cargas familiares que los de edad avanzada (nacidos entre 1925 y 1945), como por ejemplo el cuidado no sólo de hijos e hijas sino también de los padres y madres en edad anciana, mientras las personas mayores (*generación silenciosa*) ya han superado esta etapa además de ser más probable que se haya dado la emancipación de las hijas o de los hijos con la consiguiente reducción de la presión familiar. A pesar de ello, la sinergia trabajo-familia aumentó significativamente en los tres grupos de edad entre 1997 y 2003, disminuyendo a su vez la interferencia del trabajo en la familia. Ello podría deberse en parte al resultado de los programas corporativos de las empresas que ofrecen soporte a las familias de las personas trabajadoras, tales como la flexibilización del horario de trabajo, así como a la evolución de los valores sociales.

Por otra parte, el soporte organizacional de los mandos respecto a la esfera familiar de las personas trabajadoras, y las oportunidades de desarrollo profesional en el trabajo, parecen ser los mejores predictores de la sinergia trabajo-familia en los tres grupos de edad, excepto para los sujetos de edad avanzada en la muestra de 2003 (posiblemente debido en parte a una disminución en las responsabilidades familiares). Esta tendencia confirmaría el hecho de que la *generación X* y los *boomers* valoran más que las personas de mayor edad el equilibrio trabajo-familia, las oportunidades de desarrollo en el trabajo y las relaciones de

trabajo positivas. Por otra parte, la salud mental está significativamente asociada a la sinergia entre los sujetos de la *generación X*.

El grupo de mayor edad (nacido entre 1925 y 1945) es el que manifiesta el mayor nivel tanto de satisfacción laboral como familiar y con la vida en general, mientras los *boomers* están más satisfechos a nivel laboral y con la vida en general que la *generación X*. Ello tiene su lógica ya que los *boomers*, en la fecha en que se realizó el estudio, están ocupando los puestos a los que aspiran las personas de la *generación X* y, en la mayoría de los casos, sus mandos pertenecen al grupo de los *boomers* (O'bannon, 2001). Sin embargo, la *generación X* está más satisfecha con la familia que los *boomers*, lo que confirmaría una mayor implicación de los primeros con la familia y, por tanto, con la búsqueda de la sinergia entre el trabajo y la familia.

Estos resultados tienen gran importancia para la práctica de la gestión de los recursos humanos y, de hecho, muchas personas supervisoras consideran que existen ciertas diferencias en aquello que las personas trabajadoras de diferentes generaciones esperan o desean en su trabajo (Márquez, 2005). Los *boomers* parecen valorar los trabajos que deban ser desempeñados de acuerdo a un horario semanal regular y claramente especificado mientras que la *generación X* prefiere trabajos que se puedan realizar a través de un horario flexible y que se pueda concentrar (Rodríguez, Green y Ree 2003) además de esperar de sus mandos que el trabajo se pueda acomodar a sus necesidades familiares. Por otra parte, los *boomers* tienden a *anclar* el trabajo en sus vidas y opinan que la *generación X* se implica menos en el trabajo debido a su orientación a trabajar *para vivir* (*work-life orientatrion*). Los programas de conciliación trabajo-familia así como el soporte organizacional para la integración del trabajo en la vida de las personas suele ser percibida de diferente manera por estas generaciones: mientras los *boomers* los consideran deseables la *generación X* los consideran indispensables. Por ello hay que integrar esta diversidad generacional en la gestión de las organizaciones y es de esperar que la tendencia hacia la flexibilidad horaria sea cada vez mayor a media que la generación X (y la siguiente, la *generación Y*) vaya asumiendo los puestos de mando y liderazgo debido a su orientación hacia la familia.

- Estabilidad temporal del CTF y del CFT

Como es lógico, el efecto de la edad sobre el conflicto trabajo-familia interacciona con la estabilidad temporal del CTF y del CFT, lo que a su vez puede depender de determinadas variables como el número de hijos o hijas, o que ambos miembros de la pareja se encuentren trabajando. Rantanen, Kinnunen, Feldt y Pulkkinen (2008) realizan dos estudios longitudinales para estudiar la estabilidad temporal de la relación del CTF y CFT con el agotamiento laboral, el ajuste marital, el estrés parental y el distrés psicológico: un estudio longitudinal con un intervalo de un año entre la recogida de datos inicial y la final, con una muestra de 365 sujetos, y otro con un intervalo de seis años a una muestra de 153 sujetos. En ambas muestras los sujetos eran de ambos sexos, todos trabajando y todos con familia e hijos o hijas. Los resultados finales del estudio muestran que la experiencia del CTF y del CFT puede mantenerse por un período hasta de 6 años, aunque estos resultados podrían estar sesgados por la falta de precisión de las medidas utilizadas y también por factores de personalidad, y podrían también estar asociados al hecho de que el CFT fue menos intenso que el CTF entre los sujetos de la muestra.

Otro resultado interesante es que la estabilidad del CFT fue mayor durante el primer año del estudio que a lo largo de los seis años durante los que se prolongó, lo cual podría ser debido a los efectos no observados que se van acumulando a lo largo de los seis años, ya que las estructuras de las familias cambian al crecer los niños o las niñas, aumentar el número de hijas o hijos, o producirse cambios en la estructura marital con lo que el conflicto trabajo-familia también cambiará. Sin embargo, la diferencia entre la estabilidad del CTF en el primer año y durante el total de los seis años no fue muy relevante.

Por otra parte, en el estudio de Rantanen et al. (2008) se evidencia que la relación entre CTF y estrés psicológico en el trabajo y en la vida en general no parece mantenerse de forma sostenida a lo largo de los años. En cambio, el efecto adverso del agotamiento laboral sobre el bienestar psicológico tiene un mayor alcance y mantenimiento a lo largo del tiempo. En general, los resultados muestran que tanto al final del primer año como durante los seis en total que duro el estudio ni el CTF ni el CFT mostraron asociaciones recíprocas estables a largo plazo ni como antecedentes ni como consecuentes con el agotamiento laboral, un bajo ajuste marital, el estrés parental o el distrés psicológico. Esta falta de relación puede ser debida a que se utilizó en el estudio un modelo integrativo del conflicto trabajo-familia que había sido testado inicialmente con una metodología transversal (Frone, Yardley y Markel., 1997), no longitudinal, y que

había sido confirmado por estudios a corto plazo y de no más de un año de duración (Demerouti, Bakker y Buttler, 2004). Otra razón podría radicar en que se utilizó un modelo de conflicto trabajo-familia basado en el tiempo, mientras que sólo existe evidencia de la relación a largo plazo de la existencia de una relación entre el conflicto trabajo-familia basado en la tensión y el estrés (Kelloway, Gottlieb y Barham 1999).

En el estudio de Rantanen et al. (2008) también se evidenció que aspectos específicos del entorno laboral, como el agotamiento laboral, y del contexto familiar, como el ajuste marital y el estrés parental, afectan de forma estable y duradera al bienestar general (distrés psicológico). El agotamiento laboral es un antecedente del distrés psicológico tanto al cabo de un año como de seis. De igual modo se evidenció que un bajo ajuste marital es un precedente del distrés psicológico y que éste es un antecedente del estrés parental, aunque sólo durante el primer año. Esto demuestra que existe una relación entre aspectos específicos del contexto familiar y laboral y el bienestar, más que una relación general entre éste y las áreas familiar y laboral. La estabilidad durante el primer año en la correlación entre el bienestar psicológico y un adecuado ajuste en el trabajo y en las relaciones maritales que se evidencian en el estudio, indican que estos factores juegan un papel fundamental en el mantenimiento de un funcionamiento psicológico satisfactorio en la vida cotidiana.

Algunos estudios han subrayado el papel del género en el mantenimiento temporal de ambos tipos de conflicto (trabajo-familia y familia-trabajo) y en las relaciones entre el conflicto trabajo-familia y el bienestar psicológico (Eby et al., 2005; Burke, 1988). Sin embargo, los resultados son divergentes y parecen deberse a diferencias metodológicas. Demerouti et al. (2004), utilizando Análisis de Ecuaciones Estructurales (EQS), no encuentran diferencias de género entre presión laboral, CTF y agotamiento laboral a lo largo del tiempo. Por el contrario, Kinnunen y Mauno (1998) utilizando Análisis de Regresión separados para hombres y mujeres sí encuentran diferencias de género en relación a la estabilidad del CTF: en las mujeres el CTF era un antecedente de la insatisfacción laboral, distrés parental y sintomatología de estrés psicológico; mientras que en los hombres el CTF era una consecuencia de la insatisfacción marital, distrés parental y síntomas de estrés psicológico y físico.

6.1.2. Personalidad y conflicto trabajo-familia

La percepción tanto del CTF como de la ITF se basa en la evaluación que la persona realiza tanto de los recursos de que dispone como del nivel de demanda de la situación, y en tal evaluación influyen diversos antecedentes tanto objetivos como perceptuales, así como variables de personalidad. Los estudios que tratan de analizar la influencia de la personalidad en el CTF a través de diversos modelos como el de la *afectividad negativa* y *the big five personality factors* (Bruck y Alen, 2003), o los patrones de conducta *tipo A* (Carlson, 1999) no son abundantes (Frone, 2003; Parasuraman y Greenhaus, 2002) y apenas existen estudios en los que se trate de analizar su influencia sobre la facilitación trabajo-familia (Boyar y Mosley, 2007).

Respecto a las variables de personalidad, los estudios sobre su efecto en ambas direcciones del CTF (interferencia del trabajo en la familia y de la familia en el trabajo) no han generado resultados consistentes (Boyar y Mosley, 2007):

- Siguiendo el modelo *big five* Kinnunen, Vermulst, Gerris y Mäkikangas (2003) encuentran interacciones significativas entre la inestabilidad emocional y la interferencia del trabajo en la familia, el agotamiento laboral y la depresión, por una parte, y entre la afabilidad (*agreeableness*), la interferencia de la familia en el trabajo y la satisfacción marital, por otra.
- Bruck y Allen (2003) encuentran que la *afectividad negativa* está asociada tanto a la interferencia del trabajo en la familia como a la interferencia de la familia en el trabajo pero, sin embargo, el patrón de conducta tipo A no está relacionado con ninguno de los dos tipos de conflicto. Por último, en relación al modelo *big five* sólo encuentran una asociación significativa entre la responsabilidad (*conscientiousness*) y la interferencia de la familia en el trabajo.
- Stoeva, Chiu y Greenhaus (2002) encuentran a su vez que la *afectividad negativa* no afecta de forma directa a la ITF y a la IFT, sino que está mediada por el estrés laboral y familiar respectivamente.

Respecto a los estudios de la influencia de las variables de personalidad sobre la FTF, éstos no han sido muy abundantes habiéndose comenzado a investigar a mediados de los años 2000 (Boyar y Mosley, 2007). Estos estudios parecen evidenciar que hay una asociación entre la extraversión y la facilitación del trabajo hacia la familia (FTF) y la facilitación de la familia hacia el trabajo (FFT), al igual que la afabilidad y el bajo neuroticismo respecto a la FTF y que la responsabilidad (*conscientiousness*) y la apertura a la

experiencia respecto a la FFT (Grzywacz y Butler, 2005; Wayne, Grzywacz, Carlson y Kacmar, 2004). Parece ser que el neuroticismo está asociado en mayor medida al conflicto que a la facilitación debido a que genera en la persona un empleo del tiempo poco eficiente, una preocupación excesiva por las demandas de rol y una percepción exagerada de la experiencia de estrés (Wayne, Musisca y Fleeson, 2004). De hecho, parece existir una asociación positiva del neuroticismo con la ITF y la IFT en hombres y en mujeres, y siendo esta asociación negativa con respecto a la FTF pero sólo en el caso de las mujeres (Grzywacz y Marks, 2000).

Sin embargo, de estos estudios no han surgido patrones identificables de la interacción entre variables de personalidad y la facilitación recíproca entre el trabajo y la familia, a excepción de la correlación negativa entre neuroticismo y FTF en las mujeres, así como positiva entre el neuroticismo y el CTF tanto en hombres como en mujeres. Por esta razón Boyar y Mosley (2007) plantean la utilización de un modelo que permita una medida más amplia y comprensiva de la relación entre personalidad y facilitación entre el trabajo y la familia, concretamente el modelo CSE (*Core Self Evaluation*), el cual parece haber demostrado cierta relación con las actitudes y conductas laborales.

El modelo CSE es un modelo explicativo de las conductas y actitudes de las personas trabajadoras, introducido por Judge, Locke y Durham (1997). Se fundamenta en la premisa de que un único pero amplio rasgo de la personalidad podría contribuir a explicar las percepciones globales de las personas trabajadoras respecto a sus actitudes y conductas. Se han realizado numerosos estudios para relacionarlo con el trabajo y la satisfacción con la vida (Judge, Bono, Erez y Locke, 2005) y con el rendimiento (Judge y Bono, 2001). Se define como “la evaluación que las personas hacen de su valía, competencia y capacidades” (Judge et al., 2005; p. 257). Está compuesto por cuatro dimensiones de personalidad: autoestima, neuroticismo, *locus of control* y autoeficacia y aunque inicialmente se consideró un constructo de segundo orden, actualmente se le considera un constructo latente de orden superior con cuatro indicadores (Judge, Bono y Locke, 2000). Las CSE que realizan las persona influyen las percepciones de sus actitudes, creencias, decisiones y conductas en sus entornos familiares y laborales. Las persona con CSE positivas están más predispuestas a percibir los aspectos de su entorno laboral y familiar de una manera más positiva y a considerar los hechos vitales de manera más optimista, buscando situaciones y maneras de ejecutar de manera óptima sus roles, tratando de minimizar a la vez las situaciones negativas (Judge et al, 2005).

Por tanto, las CSE son predictoras de aspectos positivos, como la satisfacción con el trabajo, y negativos, como la tensión o el estrés (Judge et al., 2002). La tensión es una importante consecuencia del conflicto entre el trabajo y la familia, que genera también ansiedad y fatiga. Por tanto, aquellas personas con un alto CSE probablemente sean capaces de gestionar más adecuadamente las exigencias provenientes de los terrenos laboral y familiar, así como de experimentar menor tensión cuando existe conflicto entre ambas esferas (Boyar y Mosley, 2007). De este modo la CSE debería predecir positivamente tanto la FTF como la FFT y, a través de ellas, la satisfacción familiar y laboral, y negativamente el ITF y la IFT.

Boyar y Mosley (2007) testan esta hipótesis y demuestran que la CSE predice tanto la ITF como la IFT pero no la facilitación del trabajo hacia la familia y de la familia hacia el trabajo (p. 276). Ello podría ser explicado por el hecho de que las personas con elevado CSE tratan de minimizar el impacto de las situaciones negativas sobre su autopercepción no siendo relevante en este sentido el impacto de las situaciones positivas debidas a la facilitación, pues ésta no les afecta negativamente.

Esta falta de relación aparente ha sido interpretada expandiendo la teoría *control-demanda del estrés* para comprender las conexiones entre el trabajo y la familia (Voydanoff, 2004a; Karasek, 1979). A este respecto podríamos pensar que las CSE, referidas a la percepción individual de las capacidades y las habilidades de la persona para ejecutar sus roles, que son variables proximales, no predicen la facilitación trabajo-familia, que puede ser atribuida por la persona a variables ambientales tales como las demandas de la situación y los recursos existentes, variables de tipo *distal*.

Siguiendo esta línea Butler, Grzywacz, Bass y Linney (2005) encuentran que el nivel de las habilidades y el grado de control sobre el trabajo están asociados a la facilitación trabajo-familia, mientras el conflicto trabajo-familia es algo que trasciende una situación concreta y, por tanto, puede ser atribuido en mayor medida a dimensiones de personalidad que ha factores situacionales. Por tanto, podríamos concluir que el conflicto trabajo-familia y la facilitación trabajo-familia tienen diferentes antecedentes y la CSE podría predecir mejor el conflicto que la facilitación.

6.1.3. Creencias de autoeficacia y conflicto trabajo-familia

Precisamente en torno a una de las dimensiones de la CSE, la *autoeficacia*, y basado en la teoría sociocognitiva (Bandura, 1997) se ha formulado una perspectiva de estudio del conflicto trabajo-familia, al ser un concepto de gran utilidad para comprender cómo las personas perciben y gestionan los conflictos entre diferentes roles de su vida. En sí misma la autoeficacia describe las creencias personales que hacen referencia a las propias capacidades de afrontamiento de las situaciones problemáticas, habiéndose planteado la hipótesis de que tales creencias pueden facilitar la elección de los comportamientos, las estrategias cognitivas y la persistencia de las propias acciones a la hora de resolver las situaciones problemáticas, incidiendo ello en los estados emotivos de la persona.

En uno de los pocos estudios que han analizado la relación entre autoeficacia y conflicto trabajo-familia (Erdwins, Buffardi, Casper y O'Brien, 2001) se ha encontrado una relación negativa entre ellos: las personas con un nivel elevado de autoeficacia, tanto en relación al cumplimiento de los roles en la esfera laboral como en la familiar, manifiestan un menor grado de conflicto trabajo-familia. En este sentido, Cinamon (2002) ha desarrollado la escala de *Autoeficacia para la gestión del conflicto trabajo-familia* (SE-WFC) en un intento de medir las creencias individuales sobre las propias capacidades personales para gestionar las interferencias del trabajo en la familia y de la familia en el trabajo, y de esta manera poder obtener una mejor comprensión del papel que la autoeficacia juega en la gestión del conflicto trabajo-familia y sus consecuencias negativas.

6.2. Factores psicosociales

6.2.1. Actitudes, valores y significados del trabajo

La investigación que ha tratado de estudiar los antecedentes del CTF se ha focalizado tanto en aspectos del entorno situacional como en variables disposicionales y sociodemográficas (Eby et al., 2005). Estas investigaciones demuestran que existen características tanto del entorno como de la persona que regulan tal conflicto, pero dentro de éstas últimas se ha prestado poca atención a la influencia que los valores personales respecto al trabajo y a la familia juegan en las actitudes y conductas en ambos ámbitos y, por tanto, en el conflicto trabajo-familia (Carr, Boyar y Gregory, 2008).

Los valores son constructos estables y resistentes al cambio (Rokeach, 1973) que contribuyen a orientar tanto las actitudes como la conducta, así como a determinar qué es y qué no es importante para la persona. Existen ciertas investigaciones que han tratado de relacionar los valores vitales centrales de las personas trabajadoras en relación al trabajo y la familia y su impacto en el conflicto trabajo-familia (Carlson y Kacmar, 2000), habiéndose prestado muy poca atención a la influencia de la centralidad del trabajo y de la familia sobre el comportamiento y las actitudes organizacionales ni, por ende, sobre el conflicto trabajo-familia, debido a que resulta bastante complicado estudiar de forma aislada los juicios de valor individuales sobre la centralidad del trabajo y de la familia sin poner ambas en relación.

Siguiendo esta línea de investigación, Carr et al. (2008) tratan de profundizar en el papel de la *centralidad trabajo-familia* como variable moderadora de las relaciones de la interferencia del trabajo en la familia con las actitudes laborales (concretamente la satisfacción laboral y el compromiso organizacional), y el abandono del trabajo, línea iniciada anteriormente por Carlson y Kacmar (2000). Estos estudios se centran sobre todo en la dimensión de interferencia del trabajo en la familia del CTF porque los estudios al respecto (Kinnunen y Mauno, 1998; Frone, Russel y Cooper, 1992) evidencian que es mucho más predictiva de las consecuencias de tal conflicto (por ejemplo, sobre la salud física y mental y sobre la satisfacción laboral) que la dimensión de interferencia de la familia en el trabajo.

En adición a esto, la ITF ha sido vinculada empíricamente a distintas actitudes laborales tales como satisfacción laboral, estrés laboral, compromiso organizacional e intenciones de abandono (Boyar et al., 2003; Carlson y Kacmar, 2000; Frone et al., 1992): altos niveles de ITF implican de forma consistente un nivel bajo de satisfacción laboral y de compromiso organizacional, dos constructos actitudinales de suma importancia. Del mismo modo, la ITF parece estar más relacionada que la IFT con problemas de salud física y mental, comportamientos laborales negativos como el absentismo, la impuntualidad, el abandono prematuro del trabajo, el cambio de puesto y el rendimiento (Carr et al., 2008). Concretamente, en relación al abandono del puesto cuando existe CTF, éste parece estar generado en mayor medida por un nivel alto

de ITF que por un nivel alto de IFT, dado que ello permitiría a la persona hacer disminuir el CTF manteniendo intactas sus obligaciones familiares (Frone, 2003).

En relación a la centralidad del trabajo y la familia, Carr et al., (2008) plantean que ésta actúa como una variable moduladora de los efectos de la ITF sobre las actitudes y las conductas organizacionales y laborales anteriormente mencionadas, siguiendo la línea de investigación centrada en el estudio del efecto de las disposiciones individuales sobre el conflicto trabajo-familia (Grzywacz y Butler, 2005; Carlson y Kacmar, 2000). La centralidad del trabajo y la familia en la vida de las personas constituye un juicio de valor que les proporciona una forma de orientar sus decisiones y sus comportamientos de forma duradera. Son estables y no dependen de las situaciones (Rokeach, 1973). Los valores también reflejan las actitudes y creencias sobre las cosas y sobre cómo debemos de comportarnos, sobre lo que está *bien* y lo que está *mal* (Meligno y Ravin, 1998), afectando por tanto a nuestra imagen (Braithwaite y Scott, 1991) y a nuestra identidad (Posner y Munson, 1979).

Carr et al. (2008) definen la centralidad trabajo-familia como “las creencias de las personas respecto al grado de importancia que el trabajo y la familia juegan en sus vidas”, de acuerdo con Paullau, Alliger y Stone-Romero (1994; p. 225). Esta centralidad está relacionada por tanto con los valores vitales de la persona que orientan sus actitudes, conductas y acciones (Rokeach, 1973). Carlson y Kacmar (2000) encuentran que cuando el trabajo es un área importante para los valores de la persona, entonces los antecedentes familiares tienen un impacto significativo en la interferencia de la familia en el trabajo dentro del conflicto trabajo-familia; y a la inversa, cuando la familia es valorada positivamente por la persona, entonces el trabajo es un antecedente importante en la interferencia del trabajo en la familia.

De este modo parece ser que las personas cuya centralidad trabajo-familia valora más el trabajo que la familia y los que valoran más la familia que el trabajo responderán de diferente manera al conflicto trabajo-familia y éste incidirá también de diferente manera en sus actitudes y comportamientos organizacionales: las personas que valoran más su rol familiar que su rol laboral tenderán, en caso de conflicto entre el trabajo y la familia, a atribuir éste a la interferencia del trabajo en la familia (ITF) más que al ámbito de la familia, mientras que las personas que valoran más el rol laboral que el rol familiar tenderán a atribuir las causas de la ITF a la propia familia, de modo que el conflicto trabajo-familia no afectará en gran medida a sus actitudes (satisfacción laboral y compromiso organizacional) y conductas en la organización (absentismo, rendimiento, abandono temprano, etc).

En su propia investigación Carr et al. (2008) confirman que la centralidad trabajo-familia regula el efecto de la ITF sobre la satisfacción laboral (cuando el ámbito familiar es más importante que el laboral la interferencia del trabajo en la familia hace disminuir la satisfacción laboral, aunque no ocurre lo contrario cuando la persona valora más el rol laboral) y el abandono (cuando la persona valora más el trabajo que la familia la interferencia del trabajo en la familia no aumenta la probabilidad de que abandone la empresa, pero cuando valora más la familia esta probabilidad aumenta el 200%), aunque no sobre el compromiso organizacional, y que las personas tienden a atribuir el origen de la ITF al ámbito que menos valoran en relación al otro: las que valoran más el trabajo culpan a la familia, y las que valoran más a la familia culpan al trabajo.

Por tanto, la centralidad relativa trabajo-familia determina las actitudes y conductas de la persona en una dirección o en otra en los ámbitos laboral y familiar cuando existe una interferencia del trabajo en la familia. Este resultado es de suma importancia para mejorar la satisfacción laboral de las personas trabajadoras y de disminuir el riesgo de que abandonen la organización aminorando el conflicto trabajo-familia, ya que si conocemos la orientación de la persona trabajadora en la centralidad relativa trabajo-familia podemos gestionar mejor el efecto que la carga y el tipo de trabajo puede ejercer sobre su satisfacción laboral y su interés por proseguir en la empresa de forma compatible con el ámbito familiar (Carr et al., 2008).

6.2.2. Soporte social familiar y laboral como atenuante del conflicto trabajo-familia

Johnson et al. (1991) ampliaron el *Modelo demanda-control* de Karasek (1979) con la dimensión de *soporte social*, considerando que los niveles de interacción social de la persona trabajadora son un factor favorable fundamental para la gestión del estrés, actuando como un “antídoto” en relación a sus efectos nocivos sobre la salud.

En lo referente a la esfera familiar, el soporte en este ámbito se refiere a cualquier ayuda recibida en tal contexto, como por ejemplo el cuidado de hijos e hijas. Concretamente lo podemos definir como “la función instrumental de ayuda, implicación emocional, información y valoración de los otros en el ámbito de la familia” (Michel y Hargis, 2008; p. 511). Se ha demostrado que un menor soporte familiar provoca un aumento de las experiencias de conflicto entre trabajo y familia, sobre todo cuando en la familia hay niños o niñas de corta edad (Carlson y Perrewé, 1999; House, 1981). El soporte social proveniente de la esfera familiar, por tanto, reduce la intensidad del conflicto entre el trabajo y la familia aminorando tanto la ambigüedad del rol familiar cuando se trabaja fuera de casa, como las exigencias de tiempo y esfuerzo por parte de la familia.

En el apartado 6.2.5., relativo a la influencia del género en el conflicto trabajo-familia, profundizaremos aún más en el apoyo o soporte social como atenuante de este conflicto ya que, como veremos, su efecto interacciona con el género.

Respecto al soporte social en el trabajo, este es definido en términos similares al soporte social en la familia como “la función instrumental de ayuda, implicación emocional, información y valoración de los otros en el ámbito laboral” (Michel y Hargis, 2008; p. 511). El soporte social en el ámbito laboral es un recurso de las personas trabajadoras que ha sido descrito como un moderador potencial de la relación entre estrés y tensión en diversos modelos sobre el estrés en el trabajo (Kahn y Byosiére, 1992), demostrando una correlación negativa con diversas fuentes generadoras de tensión en las personas trabajadoras a jornada completa (Baltes y Haydens-Gahir, 2003; McManus, Korabik, Rosin y Kelloway, 2002).

6.2.2.1. Soporte social en el trabajo, conducta prosocial y soporte en la familia como transferencia de recursos volátiles personales

El soporte social que la persona trabajadora puede encontrar en el ámbito laboral para compatibilizar su trabajo con los requerimientos de la familia puede provenir tanto de la propia organización, mediante políticas y prácticas de apoyo a la conciliación, como de los propios compañeros. Existe evidencia de que las conductas prosociales en el trabajo tales como las *conductas altruistas* (Organ, 1988), los *comportamientos de ciudadanía organizacional* (Williams y Anderson, 1991) y el *comportamiento organizacional prosocial* (Brief y Motowidlo, 1986), ejercen una influencia sobre el CTF atenuando su intensidad para la persona e, incluso, para la pareja a través de un efecto cruzado positivo (Carlson, Thompson, Hackney y Crawford, 2021). La investigación realizada a este respecto demuestra que las conductas de ayuda en el trabajo son beneficiosas tanto para el desempeño individual de quien recibe la ayuda en el seno de la organización, como para la persona que ofrece esa ayuda o apoyo (Lin et al., 2017), e incluso puede tener un efecto cruzado positivo para la pareja, sobre todo en el caso de las mujeres.

Sin embargo, las conductas prosociales de apoyo en el entorno laboral pueden ser un arma de doble filo, dado que también pueden tener consecuencias negativas para quien proporciona ese apoyo, tales como mayor fatiga, menor progreso en el trabajo y menor avance en la carrera profesional, así como una disminución del soporte social que esa persona ofrece a su pareja en el seno de la familia cuando vuelve del trabajo generando ello un aumento del CTF. La conducta de ayuda en el trabajo puede tener un impacto potencial en las personas trabajadoras y en la vida de sus familias tanto positivo como negativo, dependiendo de si da lugar a un agotamiento de recursos emocionales (*resource depletion*) o un fortalecimiento de dichos recursos (*resource generation*), lo que explicaría cómo las conductas de soporte en el trabajo se desbordan y se transmiten a la familia (spillover) incentivando, o aminorando, las conductas de soporte en el ámbito familiar (Lin et al., 2018). En una jornada de trabajo la persona puede tener experiencias laborales que fortalezcan sus recursos personales y, posteriormente, estos recursos pueden facilitar que las personas cumplan con sus responsabilidades familiares, dando lugar a un *enriquecimiento trabajo-familia*. Al contrario, los estresores y demandas excesivas en el trabajo pueden dar lugar a un agotamiento de recursos personales, lo que dificultaría el cumplimiento del rol y las tareas familiares debido a que le cansancio limitaría los recursos de tiempo, energía y afecto, dificultando la vida familiar y generando un aumento del CTF.

Lin et al (2017) realizan un estudio sobre el efecto que las conductas prosociales en el trabajo tienen sobre las conductas de las personas trabajadoras en el contexto familiar a la vuelta del trabajo, con especial énfasis en su efecto sobre el soporte social que ofrecen a sus parejas y sobre el desempeño de sus roles familiares. Para ello utilizan el *Modelo de los recursos trabajo-familia (W-HR Model*, Ten Brummelhuis y Bakker, 2012) en combinación con el *Modelo del desbordamiento (Spillover Model*, Edwards y Rothard,

2000), y se focalizan en el estudio del efecto de las conductas prosociales en el trabajo sobre la provisión de *soporte emocional* como una consecuencia conductual en el terreno familiar. Los resultados de este estudio indican que cuando una persona que ofrece apoyo y ayuda a otras personas en el trabajo ello puede dar lugar a un aumento del soporte emocional que dicha persona aporta a su pareja en el hogar, aunque esto sólo es así cuando la persona tiene una motivación prosocial alta (Lin et. al, 2017, p.53). No obstante, esta relación puede fluctuar en el tiempo, ya que el tiempo disponible y la capacidad de apoyo emocional son recursos volátiles que pueden variar de un día a otro, por ejemplo, en función de la cantidad de apoyo emocional que la persona haya proporcionado a sus colegas en el trabajo en términos de tiempo e intensidad. Ayudar a los demás en el trabajo puede favorecer el soporte a la pareja en el ámbito familiar en personas con alta motivación prosocial, pero puede hacer que disminuya cuando este apoyo en el ámbito laboral tiene costes emocionales y de tiempo que se restarían a la familia. Estos cambios en estos recursos volátiles, es decir, tiempo y capacidad de apoyo emocional, explicarían la transferencia (*spillover*) mayor o menor de las conductas de apoyo en el trabajo a las conductas de soporte en el hogar, siendo una alta motivación prosocial en el sujeto una condición para ello.

El *Modelo de los Recursos Trabajo-Familia* (RTF) conceptualiza el soporte social en el trabajo como un recurso laboral que puede conducir a la persona que ofrece dicho soporte al fortalecimiento de sus recursos personales y a un proceso de enriquecimiento, tal y como han demostrado ciertos estudios. Las personas pueden incrementar sus recursos personales ofreciendo ayuda a sus compañeros, en particular ofreciendo apoyo afectivo o emocional, lo que puede incrementar su buen humor y mejorar su estado de ánimo de manera sostenida en el tiempo (Carlson, Charlin y Miller, 1988; Cialdini y Kenrik, 1976; Glomb, Bhave, Minner y Wall, 2011; Koopman, Lanaj y Scott, 2016; en Lin et al., 2017), siendo posible además que estos recursos afectivos generados en el ámbito laboral puedan ser trasladados al ámbito familiar.

Según el modelo RTF, existen factores condicionantes que influyen en los recursos personales disponibles, entre ellos estarían las características personales que influyen en que una persona pueda ganar o perder recursos con más o menos facilidad a partir de sus experiencias en el entorno laboral (Lin et al, 2017). En este sentido, la *motivación prosocial* sería una característica de personalidad por la cual una persona al ofrecer soporte y ayuda a sus colegas en el trabajo experimentaría estados de ánimo positivos (Bolino, Harvey y Bachrach, 2012). Del mismo modo, desde el *Self-concordance model* (Sheldon y Elliot, 1999) también se ha postulado el efecto motivador de los comportamientos de *ciudadanía organizacional*, ya que cuando una persona puede manifestar sus verdaderos valores y motivaciones sociales esto aumenta su bienestar. Bolino, Hsiung, Harvey y Lepine (2015) indican que este efecto podría explicar la conducta de ciudadanía organizacional en las personas con motivación prosocial.

Estos comportamientos de ciudadanía organizacional que benefician a otras personas generarían un aumento de estados de ánimo positivos en las personas con una alta motivación prosocial. Esto concuerda con el hecho de que las personas experimentan mayor bienestar cuando ayudan espontáneamente a otras personas porque ello aumenta su propio bienestar, más que cuando lo hacen por presiones o por obligación (Winstein y Ryan, 2016). Además, cuando las personas que reciben el apoyo o soporte perciben que es de forma desinteresada lo agradecen más y es más efectivo, valorando positivamente a la persona que ofrece dicho apoyo (Wenstein, DeHaan y Ryan, 2010). Por todo ello, las personas con alta motivación prosocial al ofrecer su ayuda a los demás en el entorno laboral aumentan sus recursos personales emocionales, recursos que luego pueden trasladar al hogar y a la familia (Lin et al., 2017).

El fortalecimiento de los recursos personales o el agotamiento de los mismos que genera la conducta prosocial en el trabajo ofreciendo apoyo a otras personas, puede influenciar positiva o negativamente a la hora de que una persona ofrezca soporte personal en el ámbito familiar. Los cambios en los recursos personales volátiles, tales como el tiempo disponible o el apoyo emocional, explican la transferencia positiva o negativa del contexto laboral al familiar: cuando la conducta prosocial en el contexto laboral ha dado lugar a una pérdida de recursos de tiempo o afecto dejando exhausta emocionalmente a la persona, esto provoca una disminución del soporte social que se ofrece en el ámbito familiar, al disponer de menos tiempo para la familia y haber agotado los recursos emocionales; y viceversa, también es posible que la conducta prosocial genere un aumento de los recursos emocionales y se fortalezcan de esta manera las conductas de apoyo en la familia (Lin et al., 2017).

El soporte social es fundamental para el buen funcionamiento de las relaciones de pareja (Cutrona, 1996; en Lin et al, 2017) reduciendo además en nivel de CTF de ambos miembros de la pareja (Michel, Mitchelson, Pichier y Cullen, 2010). El soporte emocional (el cuidado y la preocupación ofrecido por alguien hacia otra persona) es el principal predictor de la percepción que un miembro de la pareja tiene de

recibir soporte por parte del otro (Cutrona, 1996). Además, recibir soporte emocional de los miembros de la familia contribuye al bienestar de la familia más allá del efecto instrumental que dicho soporte tenga (ayuda en el cuidado de las hijas y los hijos u otras responsabilidades familiares) (Erickson, 1993; Lapierre y Allen, 2006), incluso puede ser beneficioso para la vida laboral (Wayne, Randel y Stevens, 2006)

6.2.2.2. Soporte social dual trabajo-familia y recursos emocionales en el trabajo y en la familia

Pluut, Illies, Curseu y Liu (2018) integran el modelo *buffering* de soporte social como elemento amortiguador del estrés en situaciones concretas, con el *Modelo de los Recursos Trabajo-familia*, (Ten Brummelhuis y Bakker, 2012) (modelo RTF) desde una perspectiva dual, planteando que el soporte social en el trabajo actúa como moderador en el contexto de trabajo en una primera fase, y el soporte social en el hogar como moderador en una segunda fase del proceso *sobrecarga de trabajo* → *agotamiento emocional* → *CTF*.

El soporte social es un proceso psicosocial que puede actuar como factor de intervención tanto en el ámbito laboral como en el familiar para amortiguar el CTF. El soporte social en la familia es una variable significativa a la hora de prevenir el CTF, pero el soporte social en el trabajo parece no serlo tanto. Estos resultados son corroborados por investigaciones recientes en las que se pone de manifiesto que el soporte social en la familia reduce el agotamiento emocional generado por la sobrecarga de trabajo y por tanto previene el traslado de dicho agotamiento al entorno familiar, mientras que el soporte social en el trabajo por parte de los mandos y de la dirección, aunque también parece amortiguar el efecto de la sobrecarga de trabajo sobre los recursos emocionales, sólo contribuye a la disminución del CTF cuando también existe soporte social en la familiar (Pluut et al., 2018).

El soporte social es un recurso que puede ser utilizado para evitar el efecto de las situaciones *concretas* de sobrecarga en la vida diaria. La fluctuación de los niveles de soporte social de que dispone una persona en el trabajo o en el hogar puede determinar el proceso por el que el estrés influye más o menos en el CTF. Un sistema dual de soporte social en el trabajo y en la familia puede prevenir el efecto de la sobrecarga laboral sobre la extenuación emocional que se encuentra detrás del CTF.

Tal y como señalan Pluut et al. (2018), el soporte social en el trabajo y en el hogar actúan como amortiguadores en este proceso de conflicto trabajo-familia; más concretamente, el soporte social de los mandos y de las personas supervisoras, más que el de los propios compañeros, debilitaría el efecto de la carga de trabajo excesiva sobre la extenuación emocional, mientras que el soporte social en el hogar proporcionado por la pareja es una condición que debilitaría el efecto de la extenuación emocional (efecto a su vez de la sobrecarga de trabajo) sobre el trabajo-familia como efecto indirecto de la sobrecarga de trabajo.

La experiencia de la sobrecarga de trabajo durante el día y de CTF al llegar al hogar está vinculada a un proceso de agotamiento de energía emocional entendida como recursos personales para desempeñar adecuadamente los roles laboral y familiar. Para hacer frente este proceso es necesario mejorar el bienestar de la persona trabajadora previniendo la extenuación emocional en el trabajo mediante el soporte social proveniente de los mandos y de las personas supervisoras, o bien favoreciendo su recuperación al final del día para reponer los recursos perdidos en el trabajo, mediante el soporte social proporcionado por la pareja.

Desde el modelo de los recursos trabajo-familia (Brummelhuis y Bakker, 2012) se considera que el soporte social tiene un efecto amortiguador del CTF, y que actúa como un elemento modulador del mismo de manera variable y puntual en función de su disponibilidad en un contexto laboral o familiar concreto y del desgaste de recursos personales de la persona. Gran parte de los recursos que permiten a las personas resistir al estrés son de tipo social (Hobfoll, Freedy, Lane y Geller, 1990) por lo que Pluut et al (2018) plantean integrar el modelo RTF con el modelo *Buffering* de soporte social. Su finalidad es entender cómo el apoyo social puede prevenir el CTF generado por la sobrecarga en el contexto laboral formulándose un modelo dual *Recursos Trabajo-familia/Soporte social*.

En este modelo dual se utiliza el *buffering model* de apoyo social (Cohen y MacKay, 1984; Cohen y Wills, 1985), frente al *Modelo de los efectos directos*, el *Main-effect model* (Schaefer, Coyne y Lazarus, 1981) aplicado al CTF. El Modelo de los efectos directos supone que el apoyo social total que recibe una persona independientemente de las situaciones estresantes en las que se encuentre, reduce la tensión en el trabajo y el traslado de ésta a la familia en general. Sin embargo, no permite suponer que contribuye a la

disminución del efecto de la sobrecarga de trabajo sobre la extenuación emocional de una manera lineal y en una jornada laboral determinada, es decir, no permite suponer que el soporte social afecta la relación entre carga de trabajo y CTF y predecir que un aumento en el soporte social general que reciba la persona trabajadora se traduzca siempre en una disminución del CTF. A pesar de ser el modelo de soporte social más estudiado y que ha recibido más apoyo empírico, seguramente por la sencillez metodológica para estudiarlo a través de diseños transversales, no es un modelo que permita estudiar los mecanismos psicológicos por los que el apoyo social contribuye a reducir el CTF.

El modelo *Buffering* (“amortiguación” o “modulación”), sugiere que la carga de trabajo puede aumentar sin tener que aumentar necesariamente el CTF debido a un aumento del agotamiento emocional, en la medida en que la persona trabajadora reciba un soporte social modulado de forma que sea el más adecuado para el tipo de agente estresor, lo que ha sido demostrado por recientes estudios (Pluut et al., 2018). El modelo *Buffering* supone que el apoyo social actúa como una respuesta específica de *coping* o afrontamiento ante un tipo de estresor específico, en este caso la sobrecarga de trabajo que genera agotamiento emocional y que luego es trasladado al hogar.

Por tanto, al conceptualizar el soporte social como un proceso cambiante y volátil la metodología de estudio desde el modelo *Buffer* implica recoger datos sobre los diferentes momentos del día en que la persona dispone de soporte social, separando los dos esferas del CTF: el soporte social disponible en el lugar de trabajo para prevenir la sobrecarga de trabajo y/o que ésta genere un agotamiento de recursos en la persona; y el soporte social disponible en el hogar por parte de la pareja y que puede amortiguar que el agotamiento de recursos generado en el trabajo se traslade al hogar dificultando el desempeño del rol laboral generando CTF. Es decir, el estudio de cómo el soporte social en el trabajo y en el hogar *modulan* el proceso diario de CTF debería de ser implementado mediante esta metodología.

Por ello para estudiar los factores laborales y familiares que intervienen en el CTF es necesario refinar los instrumentos y niveles de medida en orden a realizar un análisis del soporte social que realmente capte el efecto que se teoriza desde el *Buffering model* sobre la disminución del CTF. En los estudios tradicionales de tipo transversal el estudio de las diferencias entre el apoyo social que reciben las personas requiere una interpretación del mismo como una invariante temporal, lo que contradice los recientes hallazgos en las fluctuaciones cotidianas en las conductas de ciudadanía organizacional y comportamiento de ayuda en el trabajo, lo que sugiere que una persona no dispondría de soporte social de manera consistente y estable por parte de mandos y compañeros o compañeras en las organizaciones (Pluut et al., 2018).

Tanto el soporte social en el trabajo como el soporte social en la familia reducen la extenuación emocional asociada a altos niveles de sobrecarga de trabajo, pero el soporte social en la familia además reduce el CTF asociado al agotamiento emocional producido por esta sobrecarga. Por tanto, el efecto indirecto de la sobrecarga de trabajo en el CTF a través de la extenuación emocional está condicionado por el soporte social en el trabajo y en el hogar. En otras palabras, las personas experimentarán menos CTF después de una jornada de trabajo intensa si reciben más soporte social en el trabajo y en casa que en los días que reciben menos soporte social en ambos contextos (Pluut et al., 2018). Cuando los recursos personales se agotan no están disponibles para el terreno familiar (Edwards y Rothard, 2000) experimentándose de esa manera un aumento del CTF. Según el Modelo de los recursos trabajo-familia (Ten Brummelhuis y Bakker, 2012), si las exigencias laborales son altas se incrementa al final del día la experiencia de CTF. El proceso por el que la sobrecarga de trabajo como estresor produce un aumento del CTF es el agotamiento de los recursos personales debido a la extenuación emocional caracterizada por una “pedida de energía y el sentimiento de que los recursos emocionales se han agotado” (Cordes y Dougherty, 1993; p. 623).

La extenuación emocional varía de un día para otro debido a la variación de la carga de trabajo lo que provoca que la persona se implique menos con su familia cuando la extenuación es mayor. Se ha demostrado que el agotamiento de los recursos emocionales perjudica el funcionamiento de la familia más que el agotamiento de otros recursos (por ejemplo los recursos “cognitivos”) (Illies, Huth, Ryan y Dimotakis, 2015). También se ha demostrado que la extenuación emocional no sólo es negativa para la persona sino que tiene también consecuencia interpersonales (Cordes y Dougherty, 1993) deteriorando la relación con los familiares, lo que aún puede ser más pronunciado en parejas de doble ingreso cuando ambos miembros de la pareja han recibido sobrecarga en el trabajo y se sienten extenuadas al llegar al hogar, de modo que el efecto de desbordamiento del estrés del trabajo a la familia es mayor (Repetti, Wang y Saxbe, 2009).

El soporte social en el trabajo y en el hogar son condiciones bajo las que es más o menos probable que la sobrecarga laboral produzca extenuación emocional aumentando el CTF. El soporte social implica comportamientos de ayuda tales como mostrarse preocupado, dar consejo, ayudar o proporcionar retroalimentación relevante a otra persona (House, 1981). Se ha propuesto que puede proteger a las personas de los efectos estresantes de las demandas del trabajo que generan tensión laboral y CTF. Cohen y Wills (1985) plantean que el mecanismo por el que el soporte social puede amortiguar el estrés sobre la salud psicofísica puede ser de dos tipos: 1° el soporte social puede influenciar el proceso de evaluación del estímulo estresante como tal, y 2° cuando es valorado como estresante el soporte social puede facilitar una reevaluación para generar una respuesta adaptativa. La evidencia empírica es mixta (Viswesvaran et al., 1999).

El soporte social actúa sólo como un amortiguador si responde a la ocurrencia de un estresor o fuente de tensión concreto (Cohen y McKay, 1984). Es decir, para que el soporte social sea eficaz este debe de proporcionarse en un momento adecuado (Jacobson, 1986) y ser proporcionado por fuentes cercanas y apropiadas para inhibir la fuente de tensión por personas que son capaces de ayudar y dar apoyo en una situación determinada en el momento adecuado (Larocco, House y French, 1980). Por tanto, es preciso determinar cuándo, cómo y qué fuente de soporte social es la más adecuada para reducir el CTF en una situación determinada.

Como ya ha sido mencionado, el efecto amortiguador del soporte social en la familia parece ser superior al del soporte social en el trabajo (Pluut et al., 2018), ya que éste es eficaz para amortiguar el efecto de la sobrecarga de trabajo sobre la pérdida de recursos emocionales (extenuación) en el contexto laboral, pero el soporte social en la familia, además de amortiguar también dicha extenuación impide que la sobrecarga de trabajo obstaculice el ejercicio del rol familiar de la persona trabajadora cuando vuelve a casa. Además, el efecto del soporte social en la familia por parte de la pareja es independiente del soporte social recibido en el trabajo por parte de los mandos, lo que atenúa el efecto de la extenuación emocional en el CTF, exista o no soporte en el trabajo.

Algunas investigaciones demuestran que el soporte de la pareja es un pivote fundamental para ayudar a la persona trabajadora a balancear adecuadamente su sistema dual de roles trabajo-familia. Las consecuencias negativas del CTF afectan tanto a la persona como a su familia y al propio trabajo (Peeters, ten Brummelhuis, y van Steenbergen, 2013), por lo que no sólo las personas trabajadoras y sus familias se beneficiarían de un soporte familiar adecuado sino también las propias organizaciones. Las percepciones que las personas tienen del soporte por parte de su pareja en el seno de la familia no son estables a lo largo de los días, sino que varían, especialmente en las parejas de doble ingreso, en las que las presiones en el trabajo que recibe la pareja puede limitar el tiempo y la energía para dar soporte a su pareja, y ello de forma recíproca (Story y Repetti, 2006). En las parejas de doble ingreso, en las que ambos miembros de la pareja están sometidos diariamente a las demandas del trabajo y la familia, el soporte social en la familia es mucho más necesario pero, al mismo tiempo, mucho más difícil de obtener. Las personas trabajadoras necesitan soporte social en su familia después de una sobrecarga excesiva de trabajo, y la provisión de dicho soporte social es decisiva para la prevención del CTF cuando los miembros de la pareja están extenuados emocionalmente (Pluut et al., 2018).

6.2.3. Características de la interacción familiar y conflicto trabajo-familia

6.2.3.1. Actitudes en la esfera laboral y familiar en familias de doble ingreso

Si tomamos en consideración las parejas de doble ingreso, el estrés proveniente de la esfera laboral puede tener un impacto negativo mayor sobre la satisfacción familiar a causa de la mayor cantidad de tiempo que se necesita para realizar las obligaciones domésticas, debido a que ninguno de los dos miembros de la pareja puede ayudar al otro en esta labor de la misma manera que si no trabajase.

Se ha demostrado cómo el incremento de estrés y de frustración generado por el conflicto trabajo-familia tiende a perjudicar la interacción con la pareja (Westman, 2005). En estos casos la frecuencia del CTF es mayor cuando ambos cónyuges dan más prioridad a su propia carrera profesional que a la de su compañero, o bien cuando ambos dan menor importancia a su propia carrera. A nivel más específico se ha comprobado que, por género, en los hombres son factores predictores de tal conflicto una baja autonomía del puesto, poca flexibilidad en el horario de trabajo, la ambigüedad y la sobrecarga de rol; mientras en el caso de las mujeres lo son una alta implicación laboral, la complejidad de la tarea, la sobrecarga y el

conflicto del rol laboral (Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Robinowitz y Beutell, 1989). Los resultados de otros estudios son a la vez similares y contradictorios con éstos, evidenciando que una alta implicación familiar está asociada a un mayor conflicto trabajo-familia pero sólo en el caso de las mujeres, mientras que en el caso de los hombres con una elevada implicación familiar este conflicto no es elevado cuando dan gran importancia a la carrera profesional de sus parejas femeninas, y que para ambos géneros el conflicto trabajo-familia está altamente correlacionado con una alta implicación laboral y una escasa flexibilidad del horario de trabajo (Hammer, Allen y Grigsby, 1997).

Del mismo modo, el conflicto trabajo-familia aumenta cuanto mayor es la conflictividad y los desacuerdos con la pareja a causa de las tareas del hogar y la gestión del tiempo libre (Grzywacz y Marks, 2000), siendo el conflicto más elevado cuanto mayores sean las demandas percibidas por una persona en su entorno familiar (Peeters, Montgomery, Bakker y Schaufeli, 2005) así como cuanto menor sea el soporte social y las posibilidades de control en el entorno familiar (Demerouti, Geurts y Kompier, 2004).

En el grado de estrés y el bienestar de los miembros de parejas de doble ingreso, tener o no tener hijos o hijas, así como su momento evolutivo, son dos importantes predictores. Lewis y Cooper (1987) compararon parejas con y sin hijas o hijos y, entre las primeras, aquellas que tenían hijos o hijas en edad preescolar con aquellas otras cuyos hijos o hijas estaban ya en la escuela, habiéndose evidenciado el papel en el aumento de la presión del rol parental de la falta de ayuda de la pareja en el cuidado de los hijos y de las hijas, de la falta de acuerdos entre los dos miembros de la pareja para la crianza, así como de la edad y del número de hijos e hijas. Entre las variables laborales se han evidenciado las dificultades en la gestión del horario de trabajo y las situaciones en que la mujer debe implicarse más en el trabajo que el hombre, y ello independientemente del estatus parental.

Del mismo modo, diversas investigaciones han subrayado que, en las parejas de doble ingreso con hijos o hijas, el estrés debido a las presiones del trabajo puede influir en el bienestar psicológico, ya que ello produce un incremento en los conflictos entre los progenitores y los hijos o las hijas, y una disminución de la tolerancia de los progenitores (Crouter et al., 1999; Galambos et al., 1995).

En relación a tales consideraciones, un estudio desarrollado por McLoyd, Toyokawa y Kaplan (2008) ha evidenciado la importancia de las rutinas familiares para el bienestar psicológico de hijos e hijas. Las rutinas familiares contribuyen a generar un sentido de cohesión, estabilidad y orden entre los miembros de la familia, así como a amortiguar los efectos de los eventos estresantes y negativos de la vida (Fiese, 1992). De este modo, las rutinas facilitan la adaptación de los hijos y de las hijas y median la relación entre las exigencias del trabajo de padres y madres y tal adaptación (Fiese et al, 2002). Este estudio ha evidenciado que en las familias monoparentales compuestas por madres trabajadoras solteras unas exigencias laborales excesivas disminuyen en mayor medida las rutinas familiares, incrementando el conflicto trabajo-familia. Además, junto a estos elevados niveles de conflicto aparecen también síntomas depresivos en las madres y predicen un incremento de la externalización del problema en los hijos o en las hijas, estando tal relación mediada por un decremento de las rutinas familiares.

6.2.3.2. Efectos cruzados del conflicto trabajo-familia entre los miembros de la pareja

Desde la aproximación *ecológica* se han realizado investigaciones en las que se ha tratado de relacionar cómo las emociones y los comportamientos de las personas influyen directa e indirectamente el conjunto de sus relaciones interpersonales en los contextos familiar y laboral, por ejemplo, con la propia pareja (Russell, Regan, Linda y Janet, 2006; Hammer, Colton, Caubet y Brockwood, 2002).

Este tema es relevante sobre todo para las parejas de doble ingreso con hijos o hijas pequeñas, ya que deben gestionar sus propias esferas vitales teniendo en cuenta los requerimientos de sus hijos o hijas (Frone, 2003). Un efecto que se suele generar en tales parejas es la *transmisión* del estrés o tensión (*strain*), un proceso que se produce cuando un estresor o una experiencia psicológicamente estresante de una persona implica o influye en el nivel de estrés de otra que se encuentra en el mismo ambiente social, como consecuencia de una relación empática (Westman y Etzioni, 2005). Por tanto, las reacciones a las experiencias estresantes de una persona pueden interferir en la relación que mantiene con su *partner* (Westman, Vinokur, Hamilton y Roziner; 2004; Matthews et al, 2006).

Tal efecto cruzado dentro de la pareja se ha visto confirmado recientemente por un estudio de Cinamon, Weisel y Tzuk (2007), evidenciándose que el conflicto en la pareja debido a la interferencia del

efecto de los requerimientos laborales de uno de los miembros en la esfera familiar está *positivamente correlacionado con el conflicto debido a la interferencia familiar en la esfera laboral del otro miembro*. Tales resultados indican, por tanto, que si uno de los miembros de la pareja sufre altos requerimientos de tiempo y carga de trabajo (generando interferencia del trabajo en la familia) el otro miembro se encontrará en la situación de tener que invertir más tiempo y energía en la familia, lo que aumentará en éste la probabilidad de conflicto en la esfera laboral (debido a la interferencia de la familia en el trabajo).

Dollard, Baker y Demerouti (2008) analizan este fenómeno desde la *Teoría de los Efectos Cruzados (Crossover Theory)*, según la cual la transmisión de tensión de la esfera laboral a la familiar no sólo es un problema individual sino también interpersonal, ya que la tensión generada en el trabajo puede ser transmitida al *partner* en el hogar (Westman, 2002). A su vez estos efectos cruzados pueden ser el resultado de un proceso indirecto de “menoscabo” o “deterioro social” (*social undermining*), proceso que consiste en conductas que implican rechazo, crítica y actitud negativa hacia la otra persona (Vinokur y Van Ryn, 1993). Este constructo es similar a otro conocido como *Interacciones Maritales Hostiles* (Matthews, Conger y Wickrama, 1996), que pretende expresar la hostilidad hacia la pareja (enfados, críticas y gritos) o conflictos maritales, aunque a nivel conceptual existen ciertas diferencias: el *menoscabo social* es un estilo de comunicación, es verbal, su principal objetivo es molestar al otro y su efecto es gradual y acumulativo (Duffy, Ganster y Pagon, 2002), mientras el “conflicto marital” es un constructo más amplio que gira en torno a aspectos conflictivos concretos e implica la utilización de determinados estilos de resolución de conflictos (orientados a la solución, al control o a la evitación) y con consecuencias específicas (satisfacción, estrés, etc) (Kluwer, 1998).

La hipótesis de que los efectos cruzados están mediados por las interacciones sociales negativas parece sostenerse sobre los resultados de dos líneas de investigación distintas. En primer lugar, el estrés conduce a la manifestación de conductas agresivas (Berkowitz, 1989). En segundo lugar, la investigación sobre los procesos familiares muestra que las parejas estresadas muestran un elevado nivel de interacciones negativas y conflictos (Westman y Vinokur, 1998). De este modo, el aumento de estrés asociado al conflicto trabajo-familia y su correlativa frustración conduciría a una persona a iniciar o exacerbar su secuencia de interacción negativa con la pareja (Westman, 2005). De esta manera, la interferencia del trabajo en la familia (ITF) basada en la tensión está positivamente relacionada con el *menoscabo social* y, consecuentemente, con un alto grado de demandas al *partner* en el ámbito de la familia.

Existe cierta evidencia empírica sobre esta hipótesis: Matthews et al. (1996) demuestra que el CTF tanto de hombres como de mujeres está indirectamente relacionado (a través del estrés psicológico) con interacciones hostiles con la pareja; Burke, Weir y DuWors (1980) encontraron que las esposas cuyos maridos (responsables penitenciarios) tienen mayores demandas del puesto (mayor responsabilidad) manifestaban mayores explosiones de ira hacia ellos así como una disminución de la satisfacción marital; Jackson y Maslach (1982) encuentran que los agentes de policía con elevados niveles de estrés tienen mayores probabilidades de enfadarse y de implicarse menos con su familia, al mismo tiempo que sus esposas manifiestan un incremento del estrés. Por tanto, parece ser que la ITF favorece el *menoscabo social* y reduce la implicación en la vida familiar, con el consiguiente aumento de la tensión y las cargas familiares para la pareja, generándose un efecto cruzado.

Como ya ha sido mencionado, independientemente del efecto cruzado en la transmisión del estrés basado en el menoscabo social, otra forma en que la ITF afecta de forma cruzada a la pareja es a través de una sobrecarga en la esfera familiar para ella, incluyendo un aumento de las tareas del hogar y de las demandas emocionales por parte de los hijos y de las hijas, al no estar disponible el otro miembro de la pareja a causa de las demandas de su entorno laboral.

A la inversa, Bakker, Dollard y Demerouti (2008) muestran, desde esta perspectiva de los efectos cruzados y en relación a parejas de doble ingreso con hijos o hijas, el efecto negativo de las demandas de la esfera familiar sobre la laboral, independientemente del género, en línea con la *perspectiva de los recursos personales* de Hobfoll (2002), según la cual un elevado grado de demanda en el ámbito familiar requiere dedicar más recursos emocionales y de tiempo a la familia y quitárselos al trabajo. Consecuentemente, las características de la familia están muy relacionadas con la interferencia de la familia en el trabajo (IFT) (Frone, 2003) como, por ejemplo, demuestran Frone, Yardley y Markel (1997) en relación al aumento de IFT en padres y madres con un elevado nivel de estrés parental por exceso de responsabilidades familiares y comportamiento inadecuado de los hijos y de las hijas.

El estudio de Bakker, Dollard y Demerouti (2008) también evidencia en este tipo de familias, y de nuevo para ambos géneros, la existencia de una relación entre la IFT y el agotamiento. De acuerdo con el *modelo de recuperación del esfuerzo* (Meijman y Mulder, 1998) una deficiente recuperación durante el tiempo de no-trabajo del esfuerzo generado por la carga de trabajo puede generar tensión y ansiedad de forma prolongada. Durante el periodo de descanso, que en el caso de una persona trabajadora con familia se llevará a cabo generalmente en el contexto de ésta, han de existir oportunidades de que el nivel de activación del sistema psicobiológico de la persona descienda a un nivel óptimo después del incremento producido por la carga de trabajo en el entorno laboral. Si las oportunidades de recuperación después de una elevada carga de trabajo son insuficientes, como suele ocurrir muchas veces cuando en el contexto familiar existen muchas demandas y además genera IFT, el sistema psicobiológico de la persona permanecerá activado sin que haya tenido oportunidad de disminuir. Como consecuencia de ello la persona, en un estado aun no óptimo, deberá incluso hacer esfuerzos adicionales para satisfacer las demandas familiares, lo que resultará en un incremento de la intensidad de las reacciones producidas por la sobrecarga de trabajo que, de nuevo, requerirá una exigencia de recuperación que no se podrá cumplir, culminando este ciclo en el agotamiento (Demerouti, Bakker y Bulters, 2004).

Por otra parte, también se ha demostrado que la IFT puede tener un efecto positivo, ya que la acción y colaboración de ambos miembros de la pareja para una gestión adecuada del ámbito familiar puede ser beneficioso en el contexto laboral (Demerouti, Bakker y Tetrick, 2014), lo que requiere la utilización de modelos como los de la facilitación trabajo-familia o sinergia trabajo-familia, frente a la perspectiva del conflicto. Del mismo modo, desde el marco de la facilitación trabajo-familia, se ha evidenciado como la posibilidad de recuperación psicofísica en el contexto de la familia a través de la implicación de la persona en actividades en el hogar y la gestión de la familia puede ser beneficioso para el desempeño en el trabajo (Volman, Bakker y Xanthopoulou, 2013).

Por tanto, el CTF se encuentra en un cruce de caminos que afecta no sólo a los padres y madres de manera individual sino también a la relación entre ellos a través de un efecto cruzado. Aunque la mayoría de los estudios sobre este modelo son transversales también existen algunos estudios longitudinales que lo han corroborado, tales como los de Hammer, Neal, Newson, Brookwood y Colton (2005); Kinnunen, Feldt, Mauno y Rantanen (2010) o Matías et al. (2017), habiéndose estudiado no sólo la transmisión cruzada de emociones negativas y su efecto sobre el CTF, sino también el efecto de la transmisión cruzada de las experiencias positivas entre los miembros de la pareja.

Matias et al. (2017) consideran que existen dos maneras en que las experiencias se pueden transmitir emocionalmente: el desbordamiento o *spillover* y el efecto cruzado o *crossover*, mencionadas ya en el apartado 4. El primero se refiere a la transmisión entre contextos áreas vitales como el trabajo o la familia, y la transmisión de tensión o de emociones positivas de un área de la vida a otra. El efecto cruzado implica la transmisión de experiencias y estados emocionales entre personas dentro del mismo sistema social en un contexto o área vital determinada y con una estrecha vinculación entre ellos (Westman, 2002), de modo que cada uno de los miembros de dicho sistema puede influenciar las actitudes y conductas de los otros miembros, los cuales pueden ser considerados como microsistemas de acuerdo a la *teoría de la ecología de sistemas* (Bronfenbrenner y Morris, 1998).

La pareja es un importante contexto para entender la interrelación entre las actitudes y las conductas en el trabajo y en la familia como, por ejemplo, el efecto que la percepción de políticas amigables con la familia en la organización por parte de un miembro de la pareja puede tener en las actitudes y conductas hacia la familia del otro miembro, afectando su bienestar y su interacción con el trabajo y la familia (Matias y Fontaine, 2012). Estos mecanismos están comprendidos en sistemas de pensamiento, siguiendo la *teoría de las familias de sistemas* (Kerr y Bowen, 1988; en Matias et al, 2017), desde la que se postula la interdependencia entre personas, estructuras y procesos (Kerr y Bowen, 1988).

Este efecto cruzado es particularmente saliente en parejas de doble ingreso, en las que recíprocamente se comparten experiencias cruzadas de trabajo y familia (Vieira, Matias, Ferreira, López y Matos, 2016; Vieira, Matías, López y Matos, 2016), habiéndose prestado menos atención a efecto cruzado de experiencias positivas (Matias et al., 2017). Como se ha mencionado, al igual que las demandas laborales estresantes de una persona pueden tener un impacto negativo sobre el bienestar de su pareja, también sus experiencias laborales positivas pueden tener un efecto cruzado y generar un efecto positivo sobre su bienestar (Westman, 2001), sobre todo en la pareja femenina (Carlson et al., 2021).

De este modo, según Matías et al. (2017) parece razonable asumir que la percepción de un soporte favorable a la familia en el lugar de trabajo por parte de uno de los miembros de la pareja podría tener un impacto positivo en la satisfacción del otro miembro de la pareja respecto al funcionamiento de la familia, y disminuir su percepción de CTF. Además, si un miembro de la pareja dispone de soporte organizacional es probable que disponga de más tiempo y de flexibilidad para gestionar su familia desempeñando de manera satisfactoria su rol parental, de modo que el otro miembro de la pareja puede indirectamente beneficiarse de dicho soporte a la familia como resultado de un contagio emocional, debido a la posibilidad de una relación parental comprometida en la que padres y madres pueden equilibrar conjuntamente de forma coordinada su gestión de la familia (Matías et al., 2017).

En esta línea hay evidencias de que los entornos de trabajo reforzantes socialmente aumentan los niveles de energía de las personas trabajadoras y que luego ello es transmitido a sus parejas, incrementando a su vez en éstas sus recursos disponibles para el desempeño de su rol familiar (Demerouti, 2012). También existen evidencias de que la satisfacción de la mujer generada por el soporte a la familia que encuentra en el lugar de trabajo es un predictor de la satisfacción familiar en sus parejas masculinas (Demerouti, 2012; Dunn y O'Brien, 2013; en Matías et al. 2017).

6.2.4. Factores organizacionales en el CTF: medidas de trabajo flexible y cultura organizacional

El soporte social en el lugar del trabajo es un factor preventivo del conflicto entre el trabajo y la familia (Allen, 2001; Hill, 2005; Fisenbaum, 2014; Matías et. al, 2017). La intensidad del conflicto trabajo-familia puede variar en función de la predisposición de la empresa u organización para ofertar a sus empleados y empleadas facilidades para gestionar adecuadamente sus responsabilidades familiares y laborales (Carlson y Perrewé, 1999) y, en general, para fomentar la integración y el bienestar de su personal. En el ámbito organizacional se habla de *bienestar* cuando la organización promueve y mantiene mediante procesos y prácticas organizacionales adecuadas, el más alto grado de bienestar físico, psicológico y social de las personas trabajadoras.

En este contexto nos encontramos una vez más con la variable género como un factor decisivo. En general, la cultura organizacional de las empresas tiende a tener una “marca de género”, por cuanto reflejan unos valores y una concepción tradicionalmente masculina partiendo de la premisa de que ni la familia ni ninguna persona significativa deben de interferir en el trabajo, no reconociendo la necesidad y la importancia para las personas trabajadoras de conciliar sus responsabilidades dentro y fuera del trabajo (Acker, 1990).

En un estudio de Lyness y Kropf (2005) se subraya la importancia del contexto organizacional en relación a las variables personales y laborales que influyen en el conflicto trabajo-familia. En las organizaciones en que existe un elevado número de mujeres que desempeñan puestos de gestión se manifiestan en mayor medida valores y prácticas en sintonía con su necesidad de conciliar trabajo y familia, ofreciendo mayores facilidades para acogerse a programas de conciliación que las organizaciones con menos mujeres en los puestos de mando (Galinsky y Bond, 1998). Por otra parte, algunos investigadores (Den Dulk, 2002) sugieren que las organizaciones de gran tamaño son más propensas a ofrecer un soporte mayor para conciliar trabajo y familia respecto a aquellas más pequeñas, por cuanto son más visibles y controlables. En diversas investigaciones, de hecho, se ha constatado que el tamaño de la organización correlaciona positivamente con el número de programas de conciliación ofertados (Brannen y Lewis, 2000; Den Dulk, 2002). En definitiva, existe una correlación positiva entre el número de mujeres desempeñando puestos de mando y el tamaño de la organización con una percepción de soporte organizacional favorable a la conciliación (Lyness y Kropf, 2005).

Allen (2001) ha examinado las percepciones de las personas trabajadoras respecto al grado en que sus organizaciones promueven programas a favor de la conciliación con la familia, llegando a la conclusión de que existe una correlación entre el soporte organizacional percibido y el número de programas de flexibilización laboral contabilizados. Esto quiere decir que las personas trabajadoras con una elevada percepción de soporte organizacional manifestarán un grado menor de conflicto trabajo-familia, no solo por una mayor utilización de las políticas y programas organizacionales, sino también como resultado directo de dicha percepción de soporte.

La ausencia de un marco organizacional también puede ser perjudicial para la interfaz trabajo-familia, tal y como evidencia algún estudio según el cual que las personas trabajadoras autoempleadas, no

organizacionales, parecen manifestar un mayor grado de conflicto trabajo-familia que las que lo hacen por cuenta ajena (trabajadores/as organizacionales) pues, aunque manifiestan una satisfacción laboral mayor, sin embargo su satisfacción familiar es menor, lo que parece ser debido a su mayor implicación familiar debido a que disponen de un control mayor sobre su horario laboral y tiempo de trabajo, lo que a su vez conduce a un mayor nivel de exigencia parental (Parasuraman y Simmers, 2001).

6.2.4.1. Influencia del soporte organizacional en la disminución del CTF a través del aumento de la satisfacción parental

Algunos estudios han puesto de relieve que el mecanismo por el que el soporte organizacional y las facilidades para la conciliación en la empresa contribuyen a disminuir la intensidad del CTF es debido a que facilita un aumento la satisfacción parental (Matias et al., 2017). El soporte organizacional es muy importante para el equilibrio trabajo-familia ya que gracias a él, en parte, los padres y las madres son capaces de cumplir de manera satisfactoria su rol parental al mismo tiempo que su rol laboral.

No se conoce muy bien el mecanismo mediador del efecto de las políticas organizacionales sobre el CTF. Ganster (1995) propone que el efecto de las medias organizacionales de soporte a la conciliación mejora la percepción que la persona trabajadora tiene del control sobre su trabajo y su familia lo que reduce el CTF. Matias et al. (2017) proponen que para las personas que tienen hijas o hijos la satisfacción parental es un aspecto fundamental para su bienestar y el equilibrio de su vida, de modo que si las personas perciben que su empresa apoya su rol parental podrán ejercerlo y disfrutar de él y esto disminuirá el CTF.

La satisfacción parental puede ser considerada un mecanismo mediador tanto desde una perspectiva de los recursos personales (*Modelo de los recursos trabajo-familia*; Ten Brummelhuis y Bakker, 2012) como emocionales por ejemplo mediante el trasvase o *spillover* de afectos positivos (*Modelo del desbordamiento*; Edwards y Rothard, 2000):

- Desde la perspectiva del *Modelo de los recursos trabajo-familia* los recursos en el trabajo, tales como el soporte organizacional para facilitar la compatibilidad de la vida personal y familiar, pueden incrementar a su vez los recursos personales y familiares de la persona trabajadora mejorando el desempeño de su rol familiar. Los recursos obtenidos en un contexto pueden ser utilizados en el otro y aumentar la satisfacción en éste; el soporte ofrecido por los mandos y la organización puede generar un aumento de la satisfacción laboral e incrementar a la vez la eficiencia y el funcionamiento de la persona en el contexto familiar (Tang, Siu y Cheung, 2014), por ejemplo mejorando el desempeño del rol parental y, por consiguiente la satisfacción con la familia, sobre todo entre las mujeres (Dunn y O'Brien, 2013; Matias et al, 2017). Por el contrario, una cultura organizacional no amigable con la familia reduce la satisfacción laboral (Desrochers, Sargent y Hosateflet, 2012). Una organización que ofrece soporte a la persona trabajadora en relación a sus roles familiares puede ser conceptualizada como un recurso que tiene un impacto positivo en los roles parentales disminuyendo el CTF (Ten Brummelhuis y Bakker, 2012), mejorando la satisfacción de las personas empleadas con el trabajo, la familia y la vida en general (Thompson y Prottas, 2006).
- Otra explicación del mecanismo mediador de la satisfacción parental estaría relacionado con el trasvase hacia la familia de afectividad positiva generada en el trabajo, sobre la base del *Modelo del desbordamiento*. Desde la perspectiva de la expansión de roles la participación en diferentes roles puede tener múltiples beneficios para las personas (Greewnhaus y Powell, 2006) y efectos aditivos en su bienestar: los efectos positivos del desempeño de un rol pueden amortiguar los efectos del distrés originado por otro rol. En este sentido, la satisfacción parental puede actuar como amortiguador o modulador del CTF, pudiendo ser la consecuencia de la experiencia de un desempeño positivo del rol laboral que genera una transferencia de afecto positivo o buen humor del trabajo a la familia. Además, cuando una persona empleada percibe que su ambiente de trabajo ofrece soporte a la conciliación familiar, esto aumenta su actitud positiva hacia el lugar de trabajo y traslada estas actitudes al terreno familia (Lawson, Davis, McHale, Hammer y Buxton, 2014). Cuando la persona se siente bien en su lugar de trabajo esto genera un estado de ánimo positivo que puede trasladarse (*positive mood spillover*) a otros terrenos de la vida, contribuyendo a una mejor salud física y mental y aumentando la satisfacción con la familia (Grywacz y Marks, 2000). En línea con la noción de traslado o *spillover* del estado de ánimo y de las emociones, y tal y como recogen Matias et al. (2017), parecer ser que las experiencias positivas de las madres en el trabajo reducen su mal humor (generan estado de ánimo positivo) después del trabajo, según describen sus propios hijos o hijas (Lawson et al., 2014). Del mismo modo, el meta-análisis de Ford, Heinen y Langkamer (2007) evidencia que la percepción de

soporte organizacional está relacionada con la disminución de CTF, aumenta la satisfacción familiar en general y mejora la relación con la pareja y el cuidado de las hijas y de los hijos.

En resumen, desde los modelos *de los recursos trabajo-familia* y *el positive mood spillover* se argumenta que los recursos de que se dispone en el trabajo gracias al apoyo de la organización incrementan los recursos familiares y personales, mejorando el buen humor y facilitando de esta manera el desempeño del rol familiar y la satisfacción parental (Greenhaus y Powell, 2006; ten Brummelhuis y Bakker, 2012; en Matias et al., 2017).

De acuerdo con los resultados que ofrece esta línea de investigación, Matias et al. (2017) proponen tres tipos medidas que las organizaciones podrían adoptar para reducir el CTF en las personas trabajadoras, a nivel de comunicación e implementación de medias de trabajo flexible y prácticas de gestión:

- Desde el plano de la *comunicación*, en un intento por reducir el CTF en las personas trabajadoras, las organizaciones podrían informar a aquellas con hijas o hijos en edad preescolar sobre las implicaciones y beneficios que acogerse a medidas de conciliación trabajo-familia supondrían tanto para el desempeño de su rol laboral como para el bienestar de su familia.
- En segundo lugar, las organizaciones deberían *implementar* dichas políticas y medidas organizacionales de conciliación y atender a las necesidades parentales de las personas trabajadoras, para incrementar la satisfacción parental y reducir la experiencia de CTF.
- En relación a los mandos y demás personas responsables de la gestión de la empresa, éstas deberían de ser capaces de captar las necesidades familiares de las personas trabajadoras que están a su cargo, y ofrecerles un soporte organizacional adecuado en sus lugares de trabajo, lo que revertiría positivamente en la organización a medio y largo plazo al reducir los niveles de CTF y mejorar su satisfacción laboral. Las prácticas de soporte organizacional para cubrir necesidades de conciliación trabajo-familia deberían provenir del contexto inmediato del trabajador, es decir de sus mandos directos. El apoyo a la familia en los lugares de trabajo debería de ser considerado como algo multinivel ya que implica a toda la organización: la cultura, los valores y las políticas organizacionales deben de estar alineados con las prácticas y conductas de soporte a la familia provenientes de los mandos inmediatos o de los y las colegas de trabajo, para mejorar el equilibrio entre el trabajo y la familia e incrementar la satisfacción laboral.

Por último, el efecto cruzado entre los miembros de la pareja en relación a la satisfacción en los ámbitos laboral y familiar indica que es necesario tener en cuenta a las parejas de las personas trabajadoras cuando se establecen políticas de apoyo a la familia en las organizaciones (Matias et al., 2017). Las posibilidades de conciliación del otro miembro de la pareja pueden ser un factor de reducción o aumento del CTF en función de sus posibilidades de conciliación. Las organizaciones laborales a la hora de facilitar el uso de medidas de trabajo flexible para la conciliación deberían tener esto en cuenta, ajustando el tipo de medias de conciliación más adecuadas para cada persona trabajadora a las posibilidades de su pareja para conciliar y la forma en que lo hace, lo que además incentiva el compromiso organizacional (Wayne, Casper, Mathews y Allen, 2013).

6.2.4.2. Formas de trabajo flexible para la conciliación: flexibilidad horaria, espacial, temporal y en la gestión (*flextime, flexplace, flexleave, flexstyle*)

Un factor que actuaría como variable moderadora de la relación del horario y la carga de trabajo con la conciliación entre trabajo y familia sería el control del trabajo. Este se refiere a la capacidad o grado de autonomía que tiene una persona para tomar decisiones respecto a sus propias acciones en el lugar de trabajo (Ganster y Fusiler, 1989). El control del trabajo es considerado un importante recurso tanto para la conciliación como para la satisfacción trabajo-familia por cuanto mejora la capacidad de gestionar simultáneamente los requerimientos de los roles laboral y familiar (Kossek, Lautsch y Eaton, 2006). Tener un mayor control sobre el horario de trabajo, la carga de trabajo, su planificación o sobre la posibilidad de interrumpirlo para responder a las exigencias familiares aumenta la capacidad de atender adecuadamente tanto a los requerimientos familiares como a los profesionales (Thomas y Ganster, 1995). Los resultados de distintas investigaciones confirman el hecho de que la autonomía en el trabajo está asociada a un menor grado de conflicto trabajo-familia (Adams y Jex, 1999; Kossek, Lautsch y Eaton, 2006).

Un estudio dirigido por Valcour (2007) ha analizado la incidencia del horario laboral y del control del mismo en la satisfacción laboral en relación a la conciliación trabajo-familia, demostrando que cuando la persona trabajadora tiene un bajo control de su horario de trabajo ello está asociado a una disminución

de la conciliación. Por otra parte, la experiencia subjetiva del control del tiempo de trabajo está asociada a la sensación de bienestar y a un rendimiento mayor en diversas áreas de la vida (Ryan y Deci, 2001); por el contrario, la sensación de tener un bajo control genera sentimientos de impotencia, angustia e insatisfacción (Valcour, 2007). Es necesario recordar que tanto la carga de trabajo como el grado de autonomía y control sobre el propio trabajo son los componentes del “Modelo demanda-control” de Karasek (1979), según el cual los requerimientos y los estresores laborales interactúan con los recursos de la persona trabajadora dando lugar a un determinado grado de estrés o tensión. Por tanto, las personas que trabajan en ambientes caracterizados por una combinación de exigencia elevada y bajo control están particularmente expuestas a riesgo de estrés (Fox, Dwyer y Ganster, 1993).

Los planes de conciliación en las empresas implican la adopción de formas flexibles de trabajo, tales como empleo a tiempo parcial, teletrabajo, o semana comprimida. Estas formas flexibles de trabajo no sólo derivan de la necesidad de conciliación personal entre el trabajo y la familia, sino que son una consecuencia de la creciente diversificación en la estructura temporal del trabajo y de los lugares en los que se realiza.

La utilización de medidas de flexibilidad laboral puede reducir el CTF debido a que permite que la ejecución del rol laboral no interfiera la ejecución del rol familiar y viceversa. Al mismo tiempo puede incrementar el enriquecimiento trabajo-familia, dado que los recursos, habilidades y conocimientos adquiridos en un contexto pueden trasladarse (*spillover* o desbordamiento) al otro y hacer que aumente en ambos la ejecución de los roles correspondientes (Greenhaus y Powell, 2006) disminuyendo el CTF.

A pesar de que la gestión y la organización espaciotemporal estándar del trabajo ha sido tradicionalmente la norma en las organizaciones (jornada de 8 horas en un lugar físico de trabajo), cada vez más personas empleadas tienen que adaptarse a formas flexibles de empleo debido al incremento de nuevas formas de contratación, la diversidad de los procedimientos, la estructura temporal del trabajo y la diversidad de los contextos culturales en los que se lleva a cabo como resultado de la globalización y flexibilización de la economía. La proliferación de formas flexibles y variadas de trabajar a las que deben adaptarse los miembros de las organizaciones es un fenómeno global que afecta al empleo (Jacobs, Gerson y Gornick, 2004; en Kossek y Michel, 2011).

Las formas de trabajo flexible reflejan la necesidad de adaptación de las prácticas de la gestión del trabajo de las personas a la naturaleza cambiante del trabajo (Cerrato et al., 2003). Esta naturaleza fluida del trabajo además afecta a una fuerza de trabajo que cada vez es más heterogénea en cuanto a la disponibilidad de su tiempo de trabajo, en un contexto económico globalizado basado en las nuevas tecnologías de la información y que tiende a un sistema de trabajo permanente 24/7 (24 horas los 7 días de la semana).

Los sistemas de trabajo flexible son una forma de soporte organizacional que las empresas ofrecen a sus empleados y empleadas para facilitar la conciliación del trabajo con la familia, con la consiguiente reducción del conflicto entre ambas esferas. Estas formas de trabajo flexible permiten a la persona trabajadora la posibilidad de ejercer un cierto grado de control sobre sus horarios de trabajo, habiéndose demostrado una relación entre dichos sistemas y un elevado equilibrio entre trabajo, familia y vida privada (Hill et al, 2001; Tausing y Fecnick, 2001; Goleen, 2001; Goldenhar, 2003).

La flexibilidad laboral se define formalmente como *opciones de trabajo alternativo que permiten la ejecución de actividades laborales al margen de los tradicionales límites territoriales y/o temporales en que se ejerce* (Rau, 2003). Las dos formas más habituales de trabajo flexible en las organizaciones están ligadas al tiempo y al lugar de trabajo (*SHRM Foundation*, 2001). La flexibilidad temporal se refiere a la flexibilidad en el calendario de trabajo y al horario, mientras que la flexibilidad espacial implica la flexibilidad en relación al lugar en el que el trabajo es desempeñado, sobre todo refiriéndose al trabajo desempeñado en el propio domicilio como, por ejemplo, el teletrabajo.

No obstante, las formas de trabajo flexible pueden clasificarse no sólo en función de criterios de flexibilidad temporal (*flexitime*) o del lugar de trabajo (*flexplace*), sino también en relación a los periodos de trabajo o *flexleave* (permisos, licencias, vacaciones, periodos sabáticos etc) o a la carga de trabajo (trabajo a tiempo parcial, reducción de jornada laboral, reducción de la carga de trabajo, etc), tal y como señalan Kossek y Michel (2011). Para que estas formas de trabajo flexible sean efectivas es necesario, además de que estén disponibles, y que exista en el seno de la organización una cultura que facilite la gestión de la conciliación y la utilización de estas medidas, lo que Kossek y Lautsch (2008) denominan *flexstyle* (Cuadro 1).

Cuadro 1.- Tipos de medidas de flexibilidad laboral para la conciliación trabajo-familia

<p>EN EL TIEMPO DE TRABAJO: (FLEXTIME) flexibilidad sobre <i>cuando</i> se realiza de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Horario de trabajo flexible. •Semana laboral comprimida (4 días 10 horas/día) •Trabajo a turnos fijos o rotatorios o fines de semana •Trabajo temporal o de temporada
<p>EN EL LUGAR DE TRABAJO: (FLEXPLACE) Flexibilidad en <i>dónde</i> se realiza el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Teletrabajo •Teletrabajo informal sin horarios normalizados (unido al uso del móvil y de ordenador portátil en las formas emergentes de trabajo y la deslocalización física de las empresas)
<p>EN LOS PERIODOS DE TRABAJO: (FLEXLEAVE) Flexibilidad para gestionar paréntesis laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Licencias •Permisos •Distribución de vacaciones •Periodos sabáticos •Calendario laboral anual reducido
<p>EN LA CARGA Y LAS HORAS DE TRABAJO Flexibilidad en la <i>jornada</i> o la cantidad de trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compartir el trabajo con otra persona para reducir la carga •Trabajo a tiempo parcial o reducción de la carga de trabajo

Fuente: Kossek y Michel (2011).

Sin embargo, existe la posibilidad de que la persona trabajadora sea reticente a acogerse a medidas organizacionales de flexibilidad laboral para aminorar el conflicto trabajo-familia, sobre todo cuando percibe que tales medidas podrían depender no tanto de una política organizacional formal cuanto de la actitud favorable de los mandos de la organización, tal y como han evidenciado Lyness y Kropf (2005). Por tanto, los sistemas de trabajo flexible, para que sean eficaces, deben de inscribirse en el contexto de una cultura organizacional favorable al soporte de las personas trabajadoras y que incluya, entre otras cuestiones, facilidades para la conciliación entre el trabajo y la familia.

A este respecto, y siguiendo el *modelo de la segmentación*, algunos autores argumenan que las intervenciones para compatibilizar adecuadamente el trabajo y la familia quizá deberían de estar orientadas específicamente dentro de cada ámbito y no de forma cruzada (Michel y Hargis, 2008): las intervenciones en el ámbito laboral deberían ir encaminadas a mejorar la satisfacción laboral, y las intervenciones en el terreno de la familia deberían de estar centradas en aumentar la satisfacción familiar. Es decir, los esfuerzos en el ámbito del trabajo deben de tener como objetivo mejorar el propio trabajo (por ejemplo, con horarios adecuados o una carga de trabajo adecuada), y no la satisfacción familiar (por ejemplo ofertando servicios de atención a los hijos o las hijas dentro de la propia empresa), y las intervenciones dentro del ámbito familiar deberían de estar orientadas a mejorar la calidad de la vida familiar, por ejemplo mediante el apoyo social y la corresponsabilidad parental.

Sin embargo, Michel y Hargis (2008) proponen el ya mencionado anteriormente *flexstyle*, definido como “la forma en que podemos gestionar nuestras acciones, emociones y pensamientos para crear un patrón combinado de vida laboral y personal que mejore nuestra satisfacción en el trabajo, a través de estructuras de integración y segmentación del trabajo y de la familia” (Kossek y Lautsch, 2008, p. 8), y hacen referencia a tres *flexstyles* recogidos en la literatura sobre el equilibrio entre el trabajo y la familia: *los integradores, los segmentadores y los volleyers* (que alternan ambos estilos).

6.2.4.3. Efecto de las formas de trabajo flexible para favorecer la conciliación: disminución del CTF por disminución del estrés y aumento de la motivación

El mayor obstáculo para lograr el equilibrio entre el trabajo y la familia es el volumen y la carga de trabajo: cuantas más horas de trabajo semanales el ajuste entre éste y otros ámbitos de la vida de las personas es menor. En el ámbito europeo, la disminución en el tiempo y la carga de trabajo favorece la conciliación entre el trabajo y la familia, y ésta a su vez está relacionada con una disminución de sintomatología física, y con la salud, con el bienestar psicológico, con la satisfacción sobre las condiciones de trabajo y con el compromiso organizacional de las personas (Eurofund, 2019).

Las implicaciones de las formas de trabajo flexible para el bienestar de las personas trabajadoras son variadas y pueden mejorar la percepción de control sobre su propio trabajo disminuyendo el estrés y el CTF

(Kossek y Michel, 2011), ya que permiten compatibilizar su vida laboral y familiar reforzando la autonomía. Aunque desde el *modelo control-demanda* de la carga de trabajo (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990; Deci y Ryan, 1995) se considera que la autonomía y el apoyo social en el diseño de la ejecución de las tareas disminuye el estrés y aumenta el bienestar laboral, la autonomía sobre *dónde* y *cuándo* se realiza el trabajo, es decir, el lugar en el que se realiza y su organización temporal, también aumenta la sensación de control sobre el propio trabajo (Kelly y Moen, 2007; Kossek, Lautsch y Eato, 2006). Esto indica claramente que las formas de trabajo flexible permiten disminuir el estrés generado por la falta de control sobre la conciliación entre las esferas laboral y familiar.

En la misma línea, las medidas de trabajo flexible pueden aumentar la motivación de las personas trabajadoras al facilitar la percepción de disponer de los recursos personales de tiempo y esfuerzo necesarios para alcanzar sus expectativas de logro en el trabajo (Vroom, 1965). Las facilidades ofertadas por empresas y organizaciones para el uso de formas de flexibilidad laboral favorecen la percepción de que es factible ejecutar los roles familiares y laborales simultáneamente de forma satisfactoria, aumentando la motivación en ambos ámbitos y la implicación de la persona trabajadora en conductas laborales extra-rol de ciudadanía organizacional que van más allá de la mera ejecución del rol laboral (Lambert, 2000; en Kossek y Michel, 2011).

Uno de los efectos más inmediatos de la posibilidad de acogerse a medidas de conciliación en las empresas es aumentar su atractivo para empleados y empleadas potenciales, ya que tanto los hombres como las mujeres valoran el equilibrio trabajo-familia, de manera que las empresas que ofertan facilidades para conciliar son percibidas como más deseables entre los jóvenes de ambos géneros (Vandelto et al., 2013; Wayne y Casper, 2012; en Sprung et al., 2015) siendo, por lo tanto, una eficaz herramienta de reclutamiento.

6.2.4.4. Teletrabajo y otras formas de flexibilidad laboral: efectividad para compatibilizar trabajo y familia

A pesar de que las personas trabajadoras se puedan acoger a medidas organizacionales de flexibilidad que permitan la conciliación, el conflicto trabajo-familia puede seguir siendo importante, tal y como han encontrado Allard, Haas y Hwang (2007) entre personal que desempeña puestos de mando en empresas suecas: estas personal se habían acogido a medidas de *flexitime*, posibilidad de trabajar con un horario individualizado acoplado a las necesidades del trabajador, y *flexleave*, una práctica que permitiría adaptar la carga y los horarios de trabajo a las necesidades personales de cada persona trabajadora, sobre todo en el caso de que surjan emergencias familiares (Galinsky et al., 2004).

Estos resultados han sido interpretados mediante la *Teoría de los confines* (Clark, 2000), utilizada para comprender el modo en que se manifiesta el conflicto trabajo-familia. Según tal teoría, las personas trabajadoras pueden asumir la postura de *integrar* el trabajo con la familia (sin distinguir como más importante ninguna de ellas) o de *segmentar* ambas esferas definiendo claramente los confines entre ambas. Integrar ambas esferas de la vida implica la presencia de dos características en los confines de ambas: *flexibilidad* y *permeabilidad*, que permiten un fácil pasaje de un confín al otro, según cuál de los dos requiera mayor atención en un momento determinado. En consecuencia, a la luz de tal teoría, la modalidad de trabajo como *flexitime* o *flexleave* debería de permitir integrar mejor tales esferas, pero ello implica necesariamente que tal flexibilidad exista también en el ámbito familiar.

Por tanto, según Allard, Haas y Hwang (2007) a la hora de explicar el conflicto trabajo-familia es necesario tener en cuenta la falta de flexibilidad y el elevado grado de tradicionalismo existente no sólo en la esfera laboral sino también en la familiar: la satisfacción con la posibilidad de acogerse a medidas de horario flexible sólo disminuiría el conflicto trabajo-familia *en la medida en que en el ámbito familiar exista un norma de igualitarismo de género basada en la igualdad entre ambos miembros de la pareja en relación al cuidado de la familia*, frente a un tradicionalismo familiar que prima el papel de la mujer respecto al del hombre en el cuidado de los hijos y las hijas y en el trabajo doméstico, no legitimando la flexibilidad de este rol en la mujer para ser compartido en igualdad con el hombre.

En relación a las ventajas del trabajo a dedicación parcial frente a la dedicación exclusiva, el trabajo a dedicación parcial garantiza una menor interferencia del trabajo en la vida familiar y menores dificultades para gestionar el tiempo que se dedica a la familia, generando ello un aumento de satisfacción y una disminución del conflicto trabajo-familia (Higgins, Duxbury y Jonson, 2000; Kosek, Lautsch y Eaton, 2006). No obstante, en el trabajo a dedicación parcial las posibilidades de desarrollo profesional son

menores y, además, existe el riesgo de estigmatización de la persona trabajadora con este tipo de empleo por parte de los propios compañeros con las subsiguientes actitudes de rechazo, consideradas como una causa potencial de fuente de estrés en el ambiente laboral. Por ello, la organización tiene que estar dotada de una estructura y una cultura de soporte a su personal que integre este tipo de medidas de conciliación como algo natural, legítimo y necesarias para la sociedad.

Aunque se han realizado muchos estudios sobre la relación entre flexibilidad laboral y CTF, existe cierta divergencia en los resultados debido a las diferentes metodologías y variables operacionalizadas. Por ejemplo, aunque un estudio de Hill, Yang, Hawkins y Ferris (2004) evidencia una disminución del CTF debido a la flexibilidad, sin embargo, Anderson, Coffey y Byerly (2002) no encontraron relación alguna. Mesmer-Magnus y Viswesvaran (2005) toman en consideración tanto la flexibilidad horaria como espacial, mientras Byron (2005) sólo la horaria, sugiriendo que la flexibilidad ligada al tiempo es más eficaz en la prevención del CTF que la espacial, existiendo diversas explicaciones teóricas sobre ello.

Algunas modalidades de teletrabajo pueden ser también muy rígidas en términos de programación temporal, por ejemplo, cuando una persona que teletrabaja debe estar sentada delante de su ordenador desde las 7 de la mañana hasta las 15 horas tiene poca flexibilidad más que una persona trabajadora sentada en una oficina durante el mismo horario. Además, desde el punto de vista de la Teoría de los confines (Ashfort, 2000), el teletrabajo no permite unos límites precisos entre trabajo y familia tornando ello más difícil el cumplimiento adecuado de los roles familiar y laboral (Ashfort, Kreiner y Fugate; 2000; Lapierre y Allen, 2006), además de no existir la posibilidad de disfrutar de soporte social organizacional basado en la interacción directa con compañeros o compañeras y directivos, todo lo que a la postre podría hacer aumentar el estrés y el conflicto trabajo-familia. En concordancia con esta tesis, Shochley y Allen (2007) han confirmado que la flexibilidad laboral temporal tiene efectos más positivos sobre la esfera familiar que la espacial.

Por tanto, parece ser que algunas medidas de flexibilidad laboral son más adecuadas que otras para evitar el CTF y aumentar el enriquecimiento entre el trabajo y la familia. La reducción de jornada o el trabajo a tiempo parcial es más eficaz que el teletrabajo, ya que éste permite trasladar el lugar del trabajo al hogar pero no disminuye la carga de trabajo pudiendo incluso aumentarla si no se separan bien los límites entre las tareas laborales y las familiares. En este sentido, algunos estudios evidencian que el teletrabajo no disminuye la interferencia del trabajo en la familia, aumentando por tanto el CTF, aunque si disminuye la interferencia de la familia en el trabajo siempre y cuando la persona trabajadora utilice una estrategia para que las tareas familiares no interfieran en el desempeño del trabajo (Kossek y Michel, 2011). Por ello es necesario formar a las personas trabajadoras para gestionar adecuadamente los límites entre el trabajo y la familia.

Desde la teoría de los confines se supone que las personas construyen límites físicos, mentales y emocionales entre sus roles tales como el laboral y el familiar (Ashforth, 2001), de manera que algunas personas prefieren segmentar y separar claramente ambos roles mientras que otras los integran o no les importa que se mezclen (Nippert-Eng, 1996). De este modo, las medidas de trabajo flexible pueden influir en la percepción de las personas sobre su propia capacidad para controlar los límites temporales y espaciales entre el trabajo y el hogar, y entre la flexibilidad y permeabilidad de los roles familiar y laboral. Ello puede facilitar una estrategia de gestión que permita el ajuste de los roles familiar y laboral de acuerdo a los valores personales sobre la integración o segmentación de estos roles y el esfuerzo que se invierte en cada uno de ellos (Kossek, Lautsch y Eaton, 2005; Kossek y Lautsch, 2008, 2009; en Kossek y Michel, 2011).

El teletrabajo es la forma de trabajo flexible más adecuada para integrar las esferas familiar y laboral ya que evita la frontera física entre el trabajo y la familia, pero también puede generar más conflicto entre ambas esferas que otras formas de flexibilidad como el trabajo a tiempo parcial, el cual facilita una mayor segmentación y separación de los límites entre ambas. Para que el teletrabajo sea realmente efectivo en la disminución del CTF requiere una clarificación y un aprendizaje de las tareas y procedimientos que permitiera separar adecuadamente los límites tanto entre el trabajo y la familia como en relación a diversas parcelas de la vida de la persona (Llavina, Amat, Navarro, Piqueras et al., 2020).

En muchas ocasiones las responsabilidades de los roles familiar y laboral provocan que el uno arrastre al otro y se entremezclen generando un aumento la carga psicológica total de trabajo, impidiendo un desempeño adecuado de ambos roles, de modo que el tiempo que se puede ganar al eliminar el desplazamiento hasta el lugar de trabajo fuera del hogar puede dar lugar, sin embargo, a un aumento de la carga de trabajo, del estrés y del CTF (Kossek y Michel, 2011). La interferencia de la familia en el

teletrabajo es más habitual en las mujeres que en los hombres, al igual que ocurre cuando no se teletrabaja y el trabajo se realiza en el lugar físico en el que se encuentra la empresa, debido a su mayor implicación en las tareas domésticas respecto a los hombres debido a la persistencia de los roles tradicionales de género (Cerrato y Cifre, 2018; Legaz, López y Moriones, 2010).

En adición a esto, aunque el teletrabajo ofrece mayor flexibilidad en la gestión de los tiempos de trabajo y la conciliación familiar y laboral, también implica otros problemas vinculados a los riesgos ergonómicos, psicosociales y organizativos como son (Rubinni, 2012; Álvarez, 2020; Salanova, Llorens y Cifre, 2007; Salanova, Líbano, Llorens, y Schaufeli, 2007):

- Ausencia de un lugar de trabajo adaptado desde un punto de vista ergonómico.
- Tecnoestrés, adicción al trabajo y sobrecarga laboral.
- Transtornos emocionales y físicos.
- Aislamiento, pérdida de motivación y de espíritu de equipo.
- Falta de liderazgo, comunicación, y apoyo laboral
- Ausencia de una cultura organizacional participativa basada en la confianza.
- Intrusión de los límites con la familia cuando no se organiza de manera adecuada el tiempo y el lugar de trabajo en el hogar, por lo que deberán seguirse determinados criterios para su implantación (Perez et al, 2004).

El teletrabajo es una forma de trabajo que permiten la conciliación trabajo-familia, al posibilitar el ejercicio de las responsabilidades familiares al mismo tiempo que se trabaja desde el hogar, pero también puede entrar en conflicto con la familia si no está bien organizado ni diferenciado de las tareas familiares. Al igual que ocurre con el trabajo presencial, el tiempo de trabajo y la doble presencia como factores de riesgo psicosocial también se dan en el teletrabajo y, del mismo modo, también ha de estar sometido a una evaluación de riesgos psicosociales y ergonómicos que permita el diseño de un plan de prevención adaptado a esta forma de trabajo.

La implantación del teletrabajo debe de realizarse de manera rigurosa y sistemática, y ha de estar precedida de un estudio de viabilidad y de un proyecto piloto, e implica los siguientes aspectos (Perez et al, 2004):

- Análisis previo del puesto y de sus tareas y estructuración del tiempo de trabajo
- Evaluación integral de riesgos laborales, incluyendo los riesgos psicosociales y ergonómicos específicos, y establecimiento de un plan de prevención.
- Adaptación de un lugar de trabajo adecuado (equipo informático, iluminación, mobiliario, etc).
- Definición del perfil ideal de la persona teletrabajadora y criterios de reclutamiento
- Formas de liderazgo de mandos y gestores.
- Delimitar horarios y hábitos estrictos
- Aprendizaje de pautas para delimitar dentro del mismo lugar (el hogar) los límites entre el teletrabajo y las responsabilidades y el tiempo dedicado a la familia para aminorar el conflicto trabajo-familia, incluyendo una perspectiva de género dada la mayor intrusión de la familia en el teletrabajo en el caso de las mujeres que en el de los hombres.

El teletrabajo está regulado en el Estado español por el RDL 28/2020 de *22 de septiembre de medidas urgentes en materia de trabajo a distancia*, y en el mismo se conecta esta regulación con el derecho de las personas trabajadoras a la conciliación desplegando lo indicado en el RDL 6/2019 relativo a la *conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*, en el que se establece un auténtico derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar a través del uso de las formas flexibles de trabajo, incluyendo el teletrabajo.

6.2.4.5. Cultura organizacional pro-conciliación y apoyo de mandos y personas supervisoras

Parecer ser que más que la posibilidad de acogerse a medidas de conciliación lo que realmente aminorar el CFT es una cultura organizacional basada en valores que reconozcan la importancia de la familia para la vida de su personal. Aunque la mayoría de los estudios sobre el efecto de las políticas organizacionales son transversales, también existen estudios longitudinales al respecto como el de Matias et al. (2017). En general, existe un reconocimiento creciente de que las medidas de conciliación tales como horario flexible o dedicación parcial serían insuficientes por si mismas para reducir el CTF (Allen, 2001;

Friedman, 1990, Friedman y Galinsky, 1992). Aparte de las medidas de conciliación parece ser necesaria también una cultura organizacional que realmente reconozca las necesidades familiares de las personas trabajadoras y su situación personal promoviendo la flexibilidad, la tolerancia y un soporte adecuado para conciliar el trabajo con las obligaciones y necesidades respecto a la familia, lo que disminuirá el CTF.

La filosofía que sustenta este tipo de cultura organizacional es aquella en la que se entiende que el éxito en el trabajo no tiene por qué tener la máxima prioridad en la vida de la persona trabajadora, de modo que la presencia física en el trabajo y las jornadas laborales prolongadas puede que no sean los indicadores más adecuados del compromiso organizacional de las personas trabajadoras ni de su valor para la organización (Lapierre, Spector, Allen, Poelmans et al., 2008; Perlow, 1995). Esta filosofía podría, en teoría, reducir la incompatibilidad entre el trabajo y las demandas de la familia, de modo que las personas trabajadoras pudieran dedicar más tiempo y esfuerzo al cuidado de sus familias (utilizando medidas de conciliación) sin miedo a las repercusiones negativas que ello podría suponer para su carrera profesional (Allen, 2001; Friedman y Galinsky, 1992).

El estudio de estas dimensiones culturales en una organización nos puede indicar si la filosofía y los valores presentes en ella son coherentes con la integración de la familia y el trabajo en la vida de las personas, lo que disminuiría el grado de conflicto entre el trabajo y la familia. Existen escalas tales como, por ejemplo, el cuestionario de Conductas Normativas Organizacionales de Alonso y Sánchez (1997), en el que se operacionaliza la cultura organizacional entendiendo ésta como un conjunto de comportamientos y prácticas específicas que se dan en el seno de las organizacionales y expresan significados culturales, siguiendo la conceptualización de Trice y Beyer (1993), y que puede combinarse con otras medidas como por ejemplo el tipo de liderazgo organizacional (Amador León, 2001).

El soporte social y organizacional en el trabajo juega un rol muy importante en el equilibrio de los múltiples roles que desempeñamos las personas y, por tanto, reduce el CTF. Las conocidas como *family-friendly measures* (ej. *flexitime*) tratan de mitigar el efecto negativo del CTF en la implicación organizacional del personal y en su rendimiento (Matias et al., 2017), pero no es suficiente con que la empresa ofrezca medidas de conciliación si los cuadros de mando no valoran tales medidas (Allen et al., 2014), algo que está claramente vinculado con la cultura organizacional. Una cultura organizacional amigable con la familia, un ambiente en que la dirección y los compañeros o compañeras conocen, apoyan y dan soporte a las situaciones personales y familiares de los empleados y empleadas es fundamental para reducir el CTF (Allen, 2001; Fiksenbaum, 2014). El soporte emocional, operativo y social de las personas supervisoras reduce el CTF al igual que percibir un ambiente organizacional amigable con la familia. Kossek, Pichler, Bodner y Hammer (2011) en un meta-análisis sobre los efectos del apoyo organizacional y de la persona supervisora encuentran que es esencial para las personas trabajadoras percibir que su organización se preocupa de reducir su CTF además de facilitarles medidas para conciliar los roles familiar y laboral.

Cuando las personas trabajadoras perciben que sus mandos y su organización valoran el soporte a la familia utilizan más y de mejor agrado las medidas de conciliación y trabajo flexible, mientras cuando no es así pueden temer la crítica y el impacto negativo en sus carreras al usar dichas medidas (Allen, 2001; Thompson, 1999). Ello también mejora la satisfacción laboral y las actitudes hacia la organización (Glaveli, Karassavioudou y Zafiroopoulos, 2013; Hammer et al., 2005; Wayne et al., 2013). Las personas supervisoras juegan un papel clave en la comunicación entre diferentes niveles y áreas de la organización, y por ello su actuación respecto a las medidas de conciliación disponibles es fundamental para que las personas trabajadoras se acojan a ellas y sean efectivas.

La manera de percibir y valorar las medidas de conciliación será más positiva si en la organización existe una cultura de conciliación, así como del apoyo explícito de mandos y personas supervisoras, lo que va a favorecer que acogerse a estas medidas sea considerado algo útil por las personas trabajadoras.

6.2.4.6. Operacionalización de la percepción de soporte organizacional y CTF

Con el fin de operacionalizar la percepción de soporte organizacional ofrecido por la empresa para la conciliación y el uso de medidas de trabajo flexible Allen (2001) ha elaborado una escala denominada *Family support organizational perception* (FSOP). Esta escala ha sido utilizada en un estudio realizado por Lapierre et al. (2008) con el fin de demostrar la importancia del soporte organizacional en el contexto de trabajo sobre ambas direcciones del conflicto trabajo-familia (CTF y CFT).

La hipótesis general es que la percepción por parte las personas trabajadoras de tales valores en su organización influye más en sus actitudes y conductas que los aspectos objetivos del ambiente organizacional relacionados con las medidas de conciliación tales como jornada flexible, jornadas semanales comprimidas, teletrabajo, etc, reduciendo de esta manera el CTF. Ello reforzaría la idea de que cuando se percibe un entorno laboral que apoya a la familia se reduce el temor de las personas trabajadoras a dedicar tiempo y esfuerzo a la familia utilizando las facilidades de la organización sin miedo a que ello afecte a su carrera profesional. Por ello la escala FSOP podría ser un indicador del ambiente organizacional como reductor del CTF.

Lapierre et al. (2008) aplican esta escala para comprobar el efecto de la percepción de soporte a la familia ofrecido por la organización tanto sobre el CTF como sobre el bienestar subjetivo, la satisfacción con el trabajo y la satisfacción con la familia. Tratan de comprobar si esta escala está relacionada con las seis dimensiones del conflicto trabajo-familia (Carlson, Kacmar, Wayne, J. H., y Grzywacz, 2006) (basado en la tensión, el tiempo y la conducta, en ambas direcciones: interferencia del trabajo en la familia y de la familia en el trabajo) o sólo con algunas de ellas, pues la investigación existente parece evidenciar una influencia clara del ambiente y la cultura organizacional sobre la interferencia del trabajo en la familia (ITF) pero no sobre la interferencia de la familia sobre el trabajo (IFT) (Frone, 2003).

Los resultados indican que la escala de percepción de soporte organizacional en el trabajo está negativamente correlacionada con las tres dimensiones de la interferencia del trabajo en la familia (ITF) y de la interferencia de la familia en el trabajo (IFT):

- En relación al *tiempo*, por cuanto que trabajar en un ambiente que ofrece soporte a la familia de la persona trabajadora previene situaciones en que los requerimientos laborales interfieren con la vida familiar.
- En relación a la *tensión*, por cuanto facilita la idea de que el trabajo no tiene porqué ser la actividad prioritaria de una persona.
- En relación al *comportamiento*, por cuanto reduce la probabilidad de una incompatibilidad entre los comportamientos en ambas esferas.

Los resultados también evidencian, en cuanto a la relación entre la percepción de soporte a la familia ofrecido por la organización y la *interferencia del trabajo en la familia basada en el tiempo y la tensión* se refiere, que la interferencia basada en el tiempo debida a las demandas laborales absorbe en menor medida a los empleados y las empleadas el tiempo necesario para desarrollar adecuadamente sus actividades familiares. La percepción de soporte a la familia ofrecido por la organización correlaciona negativamente con el conflicto basado en el tiempo en la medida en que trabajar en un ambiente organizacional que proporciona soporte a las necesidades familiares de las personas trabajadoras no interfiere en las mismas, sino que permite a estas atender sus necesidades familiares cuando surjan, como consecuencia de lo cual aumentará el bienestar y la satisfacción de las personas trabajadoras.

En cuanto a la interferencia basada en la tensión, los estresores laborales pueden generar un estado de tensión tal que puede afectar el estado de ánimo y la energía de una persona trabajadora cuando esta vuela a su hogar. Los ambientes laborales que proporcionan soporte a la familia incorporan la premisa de que el trabajo no es la principal prioridad de las personas trabajadoras en su vida (Allen, 2001). Esto, junto con la evidencia de que el ambiente organizacional puede influenciar las actitudes y comportamientos de las personas trabajadoras (Ostroff, Kinicki y Tamkins, 2003), implicaría que cuando la persona trabajadora percibe valores de este tipo no se sienta presionada a invertir todo su tiempo en su rol laboral, lo que disminuiría su grado de preocupación sobre los asuntos laborales y, por tanto, también disminuirá la tensión que la actividad laboral le puede generar e interferir en su vida familiar.

En cuanto a las relaciones entre la percepción de soporte a la familia ofrecido por la organización y la IFT basada en el tiempo y la tensión, los resultados de este estudio evidencian que la percepción de soporte a la familia ofrecido por la organización correlaciona negativamente con la IFT basada en el tiempo y la tensión, ya que cuando en las organizaciones existe una mayor tolerancia al tiempo que las personas trabajadoras dedican a sus familias, dando además menos importancia a la presencia física en el lugar de trabajo (Perlow, 1995), ello hace disminuir el grado de incompatibilidad entre ambos ámbitos. Greenhaus y Beutell (1985) argumentaron que para experimentar conflicto trabajo-familia es necesario que existan presiones simultáneas procedentes de los ámbitos familiar y laboral. De este modo, la flexibilidad de las

organizaciones que dan soporte a la familia facilita una disminución de la presión que puede generar tener que atender físicamente a la familia, lo que podría minimizar el grado en que las actividades familiares interfieren en el terreno laboral.

Al mismo tiempo, en un ambiente organizacional que ofrece soporte a la familia existe una tolerancia percibida a hablar o comentar problemas relacionados con la familia y con la tensión en el trabajo, proporcionando un soporte social que podría aminorar el impacto de los estresores sobre la persona trabajadora (Allen, 2001; Bliese y Britt, 2001). Desde este punto de vista, experimentar las tensiones familiares en este tipo de organizaciones no sólo aminora las mismas sino que también disminuye el miedo a ser estigmatizado por hacer referencia a problemas que no tienen que ver con el trabajo, disminuyendo ambos aspectos la IFT basada en la tensión.

Por último, este estudio de Lapierre et al. (2008) también evidencia que existe una asociación negativa entre el conflicto trabajo-familia basado en la conducta y las percepciones de soporte a la familia ofrecido por la organización, aunque por razones muy distintas a las del basado en el tiempo y la tensión. La ITF basada en la conducta implica que los comportamientos apropiados en el contexto de trabajo generan problemas si son desplegados en el contexto familiar, mientras la IFT implica lo contrario. Es decir, cuando los roles en la esfera familiar y laboral difieren marcadamente en sus expectativas conductuales y normativas es cuando este tipo de conflicto puede activarse.

En algunos ambientes laborales se espera que las personas trabajadoras sean competitivas y agresivas, pero estas expectativas conductuales individualistas y egoístas son incompatibles con las expectativas conductuales en la esfera familiar en donde lo que se espera es ser tolerante y solidario (Greenhaus y Beutell, 1985). En un ambiente laboral tolerante con la familia las normas de comportamiento esperado deberían ser similares a las de la familia, es decir, basadas en la tolerancia y el soporte mutuo, lo que estaría asociado negativamente tanto a una ITF como a una IFT basadas en la conducta. Por tanto la percepción del soporte familiar por parte de la organización es consistente con el hecho de que las normas de comportamiento son similares en tales organizaciones y en la mayor parte de las familias, es decir, basadas en la colaboración y la tolerancia y no en la competitividad y el éxito individual.

Estos resultados apoyan la idea de Greenhaus y Beutel (1985) según la cual es necesario distinguir entre formas y direcciones del CTF. Sin embargo es necesario puntualizar la asociación entre cada una de estas formas de conflicto con determinadas variables organizacionales, laborales o familiares. En este sentido Lapierre et al (2008) evidencian que las percepciones de soporte a la familia ofrecido por la organización están más asociadas con la ITF basada en el tiempo y la tensión que con la IFT de ambos tipos, de modo que las políticas y prácticas organizacionales que ofrecen soporte a la familia, aunque tiene efectos para las dos direcciones del CTF, parecer ser que aminora en mayor medida la interferencia del trabajo en la familia que la interferencia de la familia en el trabajo.

Por tanto, el apoyo de la organización en este sentido juega un papel limitado en la disminución del conflicto trabajo-familia cuando este está generado sobre todo por requerimientos excesivos en el ámbito familiar que hacen aumentar la IFT en términos de tensión y tiempo, pudiendo jugar un papel mucho más efectivo para aminorar la ITF (Lapierre et al., 2008). Ello constituye un argumento a favor de la Teoría de la Segmentación frente a la Teoría del Conflicto a la hora de explicar la interfaz trabajo-familia (Kreiner, 2006). Este resultado es consistente con ciertos estudios meta-analíticos que demuestran cómo la flexibilidad del horario de trabajo está mucho más relacionada con la ITF que con la IFT (Byron, 2005).

En relación a la satisfacción con el trabajo y con la familia, cuando ambas direcciones del CTF basado en la conducta existen el estudio de Lapierre et al. (2008) evidencia que ello está relacionado con una reducción de la satisfacción con el trabajo y con la familia. Por otra parte, el conflicto basado en la tensión y en el tiempo hace disminuir la satisfacción con el trabajo en el caso del ITF y de la familia en el caso de la IFT, siendo este efecto mucho mayor cuando el conflicto se basa en el tiempo. Sin embargo, y ello es muy interesante, la interferencia de la familia en el trabajo (IFT) basada en el tiempo correlaciona positivamente con la satisfacción familiar, lo que parece indicar que cuanto más satisfecho está una persona con su familia tratará de estar menos tiempo en el trabajo, es decir, es la satisfacción familiar la que afecta a la IFT y no al revés.

6.2.4.7. Proyecto GLOBE: cultura organizacional centrada en el desempeño, la persona o la asertividad y CTF

Para estudiar la relación entre cultura organizacional y las consecuencias del CTF para la carrera profesional de la persona trabajadora, se desarrolló en Estados Unidos el proyecto GLOBE (House et al., 2004) en el que se analizó, mediante datos recogidos en 68 empresas, cómo influyen la orientación de la organización hacia el desempeño, hacia la persona o hacia la asertividad en el conflicto trabajo-familia.

- La *orientación hacia el desempeño* se refiere al modo y los procedimientos por los que la organización trata de incentivar el desempeño de los miembros de la organización en relación a la mejora continua y la optimización de sus resultados en el puesto de trabajo (Javidan, 2004). En base a esto, tal orientación implica una actitud positiva en relación a las consecuencias subjetivas de la carrera profesional por cuanto la consecución de un éxito en el trabajo no resulta algo ligado necesariamente sólo al salario o la mejora profesional, aminorando por tanto el conflicto familia-trabajo.
- La *orientación hacia la persona* se refiere al grado en que las personas son recompensadas por su comportamientos correctos, altruistas, amigables y generosos dentro de la organización (House et. Al., 2004), existiendo una relación negativa entre este tipo de soporte y el conflicto del trabajo con la familia.
- La *asertividad* es el grado en que las personas presentes en una organización son asertivas, se enfrentan entre sí o son agresivas en las relaciones sociales dentro de la organización. Tal orientación parece crear en la mujer en mayor medida que en el hombre una barrera para el desarrollo de la carrera profesional y, por tanto, un aumento del conflicto del trabajo con la familia (House et al., 2004).

6.2.4.8. Coste y retorno de las medidas de conciliación para las organizaciones

La implantación de políticas y prácticas organizacionales para favorecer la conciliación de las personas trabajadoras y prevenir el CTF puede ser entendida como una inversión en programas de intervención para mejorar el nivel de desempeño, con un retorno a nivel de disminución de costes por absentismo, baja laboral, presentismo, abandono de la organización u otras consecuencias derivadas del CTF. Desde una perspectiva social amplia, estos programas de intervención deben estar apoyados por políticas públicas basadas en normativas y regulaciones jurídicas laborales que promuevan la conciliación de la vida laboral y familiar (Dowd, Bray, Barbosa et al., 2017) .

El CTF genera en empresas y organizaciones costes derivados no sólo de la disminución del desempeño laboral de las personas trabajadoras, debido a un deterioro de su salud psíquica y física y a una disminución de su bienestar y satisfacción laboral, sino que también implican costes organizacionales tales como los mencionados anteriormente (baja por enfermedad, absentismo o salida de la organización) (Dowd, Bray, Barbosa et al, 2017). Muchos estudios han demostrado esta asociación entre los efectos del deterioro de la salud física y psicológica generados por el CTF, la reducción del desempeño laboral (Allen, Herst, Bruck y Sutton, 2000; van Steenbergen y Ellemers, 2009) y el incremento del abandono del puesto (Nohe y Sonntag, 2014; Moen, Kelly, Lee et al., 2017; en Dowd, Bray, Barbosa et al., 2017).

Un ejemplo de este tipo de estudios es al análisis planteado en USA por el Instituto Nacional de Salud y los Centros para el Control de la Enfermedad (*National Institutes of Health and the Centers for Disease Control*) en 2005, a través de la WFHN (*Work, Family & Health Network*), “Red de Trabajo, Familia y Salud”, la cual ha creado un modelo causal biopsicosocial que relaciona las intervenciones diseñadas para reducir el CTF y mejorar la salud de las personas trabajadoras y el bienestar de las familias, al mismo tiempo que se reducen los costes organizacionales en personal tales como los gastos derivados de los problemas de salud física y psicológica que provocan, a su vez, una disminución de la productividad y un aumento del absentismo, de las bajas por enfermedad y del abandono de la empresa (Dowd, Bray, Barbosa et al., 2017). Este modelo conceptual trata de reducir los efectos organizacionales del CTF actuando en dos áreas:

- Mejorando la salud psíquica y física de las personas trabajadoras, lo cual redundará en una disminución del estrés causado por el CTF, y
- Diseñando cambios administrativos en las políticas y procedimientos de gestión de personal derivados de un plan de intervención para la reducción del CTF.

A partir de este modelo conceptual se propone un procedimiento, el programa START (*Support Transform Achieve Results Today*), para evaluar el coste y el retorno de una intervención preventiva sobre el CTF, focalizándose más en los resultados del desempeño que en el cumplimiento de un horario rígido, y desarrollar prácticas de conciliación que solucionen las necesidades de las personas trabajadoras a la hora de gestionar simultáneamente su trabajo y sus responsabilidades familiares.

La intervención que se propone en el programa START ha sido diseñada con la finalidad de aumentar el control de la persona trabajadora sobre su propio trabajo para hacerlo compatible con las necesidades de su familia, reforzar a los mandos y directivos para que desplieguen conductas de apoyo y de soporte en relación a las necesidades personales y familiares de las personas empleadas, y reorientar el *focus* organizacional sobre los resultados más que sobre el tiempo total utilizado en el trabajo (Kossek, Hammer, Kelly y Moen, 2014; Kelly, Kossek y Hammer, 2008; en Dowd, Bray, Barbosa et al, 2017). Esta intervención implica la realización de sesiones de entrenamiento participativo de empleados, empleadas y mandos, y sesiones adicionales sólo para los mandos, con el fin de eliminar los efectos negativos del CTF en la salud y bienestar de las personas trabajadoras y favorecer una mejora de su desempeño laboral (Hargrove, Becker y Hargrove, 2015). Los costes de la intervención comprenden:

- Costes laborales sobre la base del coste por hora del trabajo perdido por acudir a las sesiones de formación
- Costes no laborales: consultores, alquiler de locales, empleo de TICs y materiales necesarios para el programa de formación.

El retorno de la intervención se mide por el efecto de la disminución del nivel de CTF y la mejora en la conciliación laboral y familiar del personal a que las sesiones de entrenamiento habrían dado lugar, con la consiguiente reducción de los costes organizacionales por absentismo, presentismo, baja médica y uso del servicio médico (para una descripción en detalle del diseño, métodos y medias de esta intervención ver Bray, Kelly, Hammer et al. 2013; en Dowd, Bray, Barbosa et al., 2017).

6.2.5. Género y conflicto trabajo-familia

Cualquier intento de análisis y aproximación al CTF tiene que tener en cuenta la variable género, dadas las diferencias en términos sociolaborales y socioculturales en que éste afecta a hombres y mujeres. A pesar de que en Europa el porcentaje de mujeres entre 20 y 64 años en trabajos remunerados ha aumentado del 58% en 2001 al 66.5% en 2017, frente al 78% de los hombres, sigue existiendo una brecha de género del 11.5% (Eurofund, 2019). Esta brecha existe a pesar de que, según Eurostat (2017) la mayoría de las personas con estudios superiores son mujeres, el 58% del total. En parte los factores socioculturales son culpables de esta situación ya que los roles tradicionales de género persisten aun en mayor o menor medida en Europa, por lo que, en términos generales, las mujeres tienden aun a implicarse más en las responsabilidades domésticas y del hogar, mientras los hombres tienden a mantener su rol de *breadwinners* para la familia, centrándose más en el ámbito laboral que el familiar.

Según Eurofund (2019), la maternidad es el principal factor determinante de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en Europa, no sólo por la brecha sociocultural de género, sino también por la brecha en los salarios entre hombres y mujeres: dado que el salario de las mujeres europeas es de media 16% más bajo que el de los hombres, este es un factor decisivo en la toma de decisiones de las mujeres a la hora de incorporarse al mercado laboral, ya que puede resultar más rentable para ellas y para sus familias reducir sus horas de trabajo en vez de que sean los hombres quienes lo hagan. Muchas mujeres toman decisiones sobre su maternidad y sobre su carrera profesional en función de la posibilidad de compatibilizar el trabajo y la familia, escogiendo ocupaciones y sectores según las posibilidades que ofrezcan de un horario de trabajo flexible. Esto, a su vez, da lugar a una infrarrepresentación femenina en los cuadros de mando en las organizaciones, y a una mayor dificultad para el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres, dado que ello suele implicar una mayor dedicación y tiempo de trabajo.

Del mismo modo, ha habido un incremento del trabajo a tiempo parcial en Europa en las últimas décadas a medida que la incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo ha ido también incrementándose, y aquí también encontramos diferencias de género relacionadas con el conflicto entre el trabajo y la familia. El porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo parcial es más de un tercio del total (32%), siendo muy superior al de los hombres (9%), difiriendo también las razones por las que el hombre y la mujer se acogen

a esta modalidad temporal de trabajo: en el caso de las mujeres la principal razón por las que se trabaja a tiempo parcial es el cuidado de hijos, hijas, adultos incapacitados, u otro tipo de responsabilidades familiares; mientras en el caso de los hombres la principal razón es encontrarse realizando un proceso formativo que le posibilite un empleo a dedicación plena.

En los estudios sobre la interacción entre el trabajo y la familia numerosas investigaciones han tomado en consideración cómo el género afecta al conflicto entre estas dos esferas de la vida. La investigación no es concluyente a este respecto ya que los resultados de algunos de estos estudios en relación a la frecuencia con que este conflicto se da en hombres y mujeres son divergentes, mientras que otros no evidencian diferencias significativas (Eagle, Miles y Icenogle, 1997) o evidencian un grado mayor de conflicto en las mujeres (Behson, 2002; Nielson, Carlson y Lankau, 2001), o en los hombres (Parasurman y Simmers, 2001).

La explicación de esta falta de coincidencia en los resultados parece radicar en las diferentes influencias que las esferas laboral y familiar ejercen sobre hombres y mujeres, además de existir otros factores como las características de la familia, la existencia de hijos o hijas, el puesto de trabajo, el tipo de trabajo o la cultura organizacional. Parece ser que, en general, los problemas familiares afectan a la vida laboral en mayor medida a las mujeres que a los hombres (IFT), mientras que en el caso de los hombres es más frecuente la intrusión de los problemas laborales en el ámbito familiar (ITF) (Loscocco, 1997). Por tanto, aunque no existen diferencias significativas en el grado y frecuencia del conflicto trabajo-familia entre hombres y mujeres, parece ser que tales diferencias si existen en el predominio diferencial en que ambas esferas se interfieren mutuamente: en el caso de las mujeres el conflicto trabajo-familia estaría generado sobre todo por la interferencia de la familia en el trabajo, mientras que en los hombres por la interferencia del trabajo en la familia (Pleck, 1977).

Otros factores que afectan de forma diferencial a hombres y mujeres en la generación del conflicto trabajo-familia hacen referencia a los valores y significados del trabajo (Beutell y Brenner, 1986). Las mujeres, por lo general, dan más importancia que el hombre al ambiente laboral, a las experiencias de aprendizaje y de desarrollo personal que se pueden obtener del trabajo, a la independencia y al valor de su trabajo para la sociedad. Por otro lado, los hombres consideran importantes los valores conectados a las recompensas de la actividad laboral como el prestigio, la seguridad y los desafíos. Como consecuencia de ello, no es de extrañar que las mujeres antepongan el compromiso organizacional a la satisfacción laboral, a pesar de soportar un mayor nivel de estrés que el hombre al no abandonar por su trabajo sus funciones familiares y, además, en condiciones salariales y de carrera profesional peores que las de los hombres. Estos, por otra parte, ven el trabajo en mayor medida que las mujeres como un lugar de satisfacción y logro profesional, manifestando niveles de compromiso organizacional inferiores a los de las mujeres (Cerrato et al., 2003).

6.2.5.1. El conflicto trabajo-familia desde la perspectiva de los roles de género

Los roles tradicionales de género prescriben que el trabajo es más importante para los hombres, mientras las responsabilidades familiares y el mantenimiento del hogar son más importantes para la mujer (Gutek, Searle y Klepa, 1991). Esta tradición, que tiene un origen biosocial y cultural, fue explicitada por Parsons y Bales (1955) en su delineación de los roles instrumentales (hombre) y expresivos (mujer). Desde este punto de vista, el modelo de los *roles de género* supone que la naturaleza de las demandas de rol difieren del hombre a la mujer y, desde este punto de vista, actúan como moderadores del conflicto trabajo-familia (Barnett, Raudenbush, Brennan, Pleck y Marshall, 1995). En este sentido, desde este modelo cabría deducir que,

- a) El hombre, a causa de su mayor implicación en el trabajo, transmitirá a la esfera familiar la tensión creada en el trabajo, por lo que cuanto mayor sea su carga de trabajo o la demanda emocional que éste implica, mayor tensión trasladará a la familia a causa de las preocupaciones de su trabajo. En consecuencia, en los hombres, las tensiones en el trabajo estarán más fuertemente asociadas a la ITF que en las mujeres.
- b) Cuanto mayor sea la experiencia de conflicto trabajo-familia en el hombre mayores serán las responsabilidades de la mujeres en la familia. Por ejemplo, Pittman, Solheim y Blanchard (1996) aportan evidencia para esta idea mostrando que la contribución de la mujer en las tareas del hogar es mayor aquellos días en que los maridos manifestaban mayores niveles de estrés generado en el trabajo. Sin embargo, los hombres no ajustan su contribución a las tareas del hogar cuando sus

esposas trasladan al hogar el estrés generado en su trabajo. Por consiguiente, la relación entre la ITF en los hombres y el nivel de demandas de la familia en sus mujeres es mayor que la relación entre la ITF en las mujeres y el aumento de responsabilidades familiares en los hombres (Bakker, Dollard y Demerouti, 2008).

- c) Desde la teoría de los efectos cruzados, cabría esperar también que el género afectase la relación entre la ITF y las relaciones de *menoscabo social*. En este sentido Bolger, DeLongis, Kessler y Wethington, (1989) realizaron un seguimiento a una muestra de parejas durante 42 días consecutivos y encontraron un patrón diario para los hombres, pero no para las mujeres, entre las tensiones o discusiones en el trabajo y las tensiones o discusiones con las esposas, de modo que los hombres eran más propensos a discutir con sus esposas cuanto experimentaban tensiones en el trabajo que las mujeres respecto a sus maridos, es decir, trasladaban sus problemas del trabajo a la familia en mayor medida que las mujeres. Por tanto cabría esperar una relación mayor entre la ITF y conductas de menoscabo social hacia la pareja entre los hombres que entre las mujeres.
- d) Según el modelo de los roles de género las mujeres tenderían a trasladar al trabajo sus tensiones en la familia y, por tanto, estas tensiones estarán más asociadas a la IFT entre las mujeres que entre los hombres (Loscocco, 1997; Pleck, 1997).

Rantanen, Kinnunen, Feldt y Pulkkinen (2008) demuestran que la relación trabajo-familia está moderada por los roles tradicionales de género, realizando un estudio en el contexto social de los países nórdicos (concretamente en Finlandia) en el que la hipótesis del *rol social* que enfatiza las similitudes de género en las experiencias de la interacción trabajo-familia (en contra de los roles tradicionales de género) fue considerada como plausible (Voydanoff, 2002), ya que tanto los hombres como las mujeres invertían la misma cantidad de tiempo, atención y energía en los roles familiar y laboral, lo que genera efectos similares en la experiencia de hombres y mujeres, puesto que los participantes en el estudio eran mujeres y hombres fineses, todas ellas personas trabajadoras con familia, con una implicación comparable en estos roles. Finlandia es uno de los estados de bienestar nórdicos donde los roles de mujer y hombre son relativamente equiparables en la vida laboral. Por ejemplo, en el momento del estudio, la proporción de mujeres que formaban parte de la fuerza de trabajo era similar a la de los hombres, y en la mayoría de los casos a dedicación completa (*Statistical Office of European Communities*, 2006; en Rantanen et al., 2008). En este estudio se evidencia que no cabría esperar diferencias entre hombres y mujeres en el CTF (en ambas direcciones) y el bienestar psicológico cuando existe igualdad en los roles de género en cuanto a la orientación hacia el trabajo y la familia.

Según Harrington et al. (2013), a pesar de la presencia en la sociedad de los roles de tradicionales de género, actualmente entre los hombres existe la creencia generalizada de que tanto trabajar fuera de casa como cuidar a sus hijos e hijas forma parte de un rol integral de padres acorde con la sociedad actual, aunque a la vez asumen que desarrollar una carrera profesional y además tener presencia en la vida familiar incrementa el conflicto trabajo-familia (Harrington, Fraone, Lee y Levey, 2016; en Kuo et al., 2017).

En las familias de doble ingreso los factores socioculturales pueden tener una profunda influencia en cómo se comparte el cuidado de hijos e hijas entre el hombre y la mujer. Estudios realizados en USA evidencian que los padres pasan actualmente de media tres veces más con sus hijos o hijas ahora en comparación a lo que lo hacían en 1965 (*Pew Research Center*, 2013) y que comparten las creencias sobre la igualdad de responsabilidades respecto a las madres, aunque siguen situándose a sí mismos en un papel secundario como cuidadores respecto a las mujeres (Adema, Clarke y Frey, 2015; en Kuo et al., 2017).

Además, si no existen políticas públicas que regulen los permisos de paternidad la mayoría de los padres (hombres) no pueden disponer de tiempo para ocuparse de sus hijos o hijas después de su nacimiento (Adema et al., 2015). Siguiendo a Kuo, Volling y González (2017), a pesar de que las actitudes hacia los roles de género dentro de las familias están cambiando de manera que actualmente los padres pretenden implicarse más en la vida y en la crianza de sus hijos o hijas, las políticas de las empresas pueden limitar la capacidad de los hombres para implicarse más en casa (Pedulla y Thébaud, 2015).

Aunque los estudios sobre la paternidad han aumentado en los últimos años, el grado en que los padres están avanzando hacia los roles de género igualitarios es desconocido aun (McKelley y Rochlen, 2016), y muchos de ellos presentan limitaciones debidas a que son estudios transversales que, además, no tienen en cuenta la implicación de las madres. Por ejemplo, Kuo et al. (2017) plantean que son necesarios estudios longitudinales sobre la implicación del padre, sobre todo con las hijas o los hijos primogénitos, y que tengan en cuenta también la implicación de la madre, y cómo esta implicación relativa afecta a la implicación del padre en el cuidado del segundo hijo o hija.

En las familias de doble ingreso el CTF o la conciliación están determinados por aspectos contextuales que predicen la implicación del padre, aunque también puedan existir factores actitudinales. Por el contrario, las actitudes personales y las creencias interpersonales, por ejemplo relativas a la igualdad de género, pueden jugar un papel más prominente en la predicción de la implicación del padre en familias de ingreso único, ya que en éstas suele ser más una cuestión de elección personal que de necesidad (Volling y Belsky, 1991).

La evidencia sobre la influencia de las creencias de género como un predictor de la implicación del padre en la familia son contradictorias (Kuo et al, 2017): en unas ocasiones las creencias en la igualdad de género influyen en la implicación del padre en familias de doble ingreso pero no en las de ingreso único (Barnett y Baruch, 1987), pero otros estudios indican que no la predicen en ninguno de los dos tipos de familia (Crouter, Perry-Jenkins, Huston y McHale, 1987). Además aunque las creencias en la igualdad de género están más asociadas a una mayor implicación del padre en el cuidado de los niños (Evertsson, 2014) esto no siempre es así, de modo que las creencias igualitarias entre géneros no siempre dan lugar a una conducta igualitaria real (Lachance-Grzela y Bouchard, 2010). Es más, en algunos estudios se evidencia que aunque los hombres crean en la crianza compartida de hijos e hijas, la mayoría de ellos se implica menos que sus parejas (Harrington, Van Deusen y Fraone, 2013).

El CTF es mayor en familias de doble ingreso (o doble entrada) que en familias de ingreso único (Elloy y Smith, 2003) y el padre además experimenta mayor CTF que la madre. Parece ser que en las familias heterosexuales los factores determinantes de la implicación del padre en la crianza de los hijos y de las hijas depende de la ecología familiar y de las características de la actividad laboral, además de si se trata de una familia de doble ingreso o de ingreso único (Volling y Belsky, 1991; en Kuo, et al, 2017). Por ejemplo, en las parejas de doble ingreso, en las que los dos miembros de la pareja trabajan fuera de casa, existen diferencias en el conflicto trabajo-familia entre hombres y mujeres en función de las características del trabajo de la pareja. En este sentido se ha evidenciado que la satisfacción laboral de las mujeres está influenciada por la seguridad del puesto de trabajo de sus parejas, pero al contrario no ocurre lo mismo (Lambert, 1991). También existe una relación entre el aumento de las horas de trabajo en los hombres y una menor implicación laboral de sus parejas femeninas, probablemente debido al incremento de sus responsabilidades familiares, mientras que en las mujeres se verifica el efecto opuesto: cuando aumentan las horas de trabajo en las mujeres sus parejas masculinas aumentan su implicación laboral, posiblemente debido a que el hombre percibe una responsabilidad menor para con la familia que la mujer (Staines, Pottick y Fudge, 1986), mientras que la mujer valoran el rol familiar más que el hombre (Cinamon y Rich, 2002).

El género también es considerado una variable moderadora entre las horas de trabajo y la satisfacción trabajo-familia: el tiempo de trabajo genera mayores consecuencias negativas sobre la vida familiar en las mujeres que en los hombres (Gutek et al, 1991). Esto puede ser explicado por el hecho de que, a pesar de que la participación de la mujer en la fuerza de trabajo tiende a ser similar a la de los hombres en las sociedades occidentales, éstas tienden a dedicar también mucho más tiempo que los hombres a las tareas domésticas y el cuidado de los hijos y de las hijas (Sarkisian y Gerstel, 2004), lo que genera entre las mujeres una mayor presión temporal (Baltes y Heydens-Gahir, 2003). Del mismo modo, también se ha evidenciado que el mayor impacto negativo de las jornadas laborales prolongadas sobre la satisfacción en el trabajo que manifiestan las mujeres es debido a que continúan percibiéndose como más identificadas con la esfera familiar, y a que consideran este ámbito más importante para su identidad que lo que lo consideran los hombres, siendo por ello muy importante para ellas el responder adecuadamente a los requerimientos familiares (Baltes y Heydens-Gahir, 2003).

En adición a esto, la mujer sigue soportando una mayor carga doméstica que los hombres y tienen una elevada probabilidad de ser las únicas responsables de los requerimientos familiares, como por ejemplo permanecer en casa con un hijo o hija enfermos o ir a recogerles al colegio, requiriendo por tanto la familia su tiempo en mayor medida que a los hombres (Scout y McClellan, 1990; Parasurman y Simmers, 2001), lo que se suele traducir en una mayor tasa de absentismo laboral entre las mujeres con respecto a los hombres (Vistnes, 1997).

Otros estudios han evidenciado que en las parejas de doble ingreso el conflicto trabajo-familia basado en el tiempo está determinado de manera diferencial por el grado de implicación en el trabajo de la pareja: mientras entre los hombres una mayor implicación laboral de sus parejas femeninas se traduce en un mayor CTF basado en el tiempo (han de cubrir la horas que sus parejas no pueden estar con la familia por su trabajo), entre las mujeres el conflicto basado en el tiempo es debido no a la mayor implicación

laboral de sus parejas masculinas sino al excesivo número de horas de trabajo, de la baja autoestima que le puede provocar un trabajo no recompensante, de la elevada complejidad de la tarea y de la sobrecarga del rol laboral (Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Robinowitz y Beutell, 1989).

Como ya ha sido mencionado, el CTF es mayor en familias de doble ingreso (Elloy y Smith, 2003), y parece ser que los padres (hombres) en este tipo de familias se implican más en el cuidado de hijos e hijas que los de entrada única (Kuo et al., 2017). Es probable que los padres de familias de ingreso único den menos importancia a las creencias de igualdad de género, focalizándose más en las creencias de género tradicionales y ocupándose menos de los cuidados familiares que los padres de familias de doble ingreso. En relación a esto, no está claro que la adherencia a los roles de género tradicionales en la familia enfatizando el rol de *breadwinner* sea desagradable para el hombre, dado que culturalmente se sigue justificando en mayor o menor medida su papel en soporte económico de la familia como un elemento definitorio de lo que es “ser padre” (Harrington et al., 2013); del mismo modo, algunos estudios ponen de manifiesto que en la transición a la maternidad las mujeres con creencias tradicionales de género experimentan con desagrado que sus parejas masculinas se involucren en el cuidado de los hijos y de las hijas más de lo “esperado” (Goldberg y Perry-Jenkins, 2004).

Kuo et al. (2017) señalan que la implicación de los progenitores masculinos tanto con un hijo o una hija *primogénitos* como con un *segundo hijo o hija recién nacido o nacida*, parece depender en parte de las creencias de género y del CTF, suponiéndose que los padres (hombres) podrían implicarse más cuando mantienen creencias igualitarias, experimentan menor conflicto trabajo-familia y trabajan menos horas, siendo estas asociaciones más significativas en familias de doble ingreso (Evertsson, 2014; Davis y Greenstein, 2009, Barnett y Baruch, 1987; en Kuo et al. 2017). Los padres de familias de doble entrada con creencias igualitarias están más implicados en el cuidado de los *primogénitos o las primogénitas* durante el primer mes del nacimiento de un *segunda hija o hijo*, pero estas creencias de género no predicen la mayor o menor implicación de los padres de familias de ingreso único, y en ninguno de los dos tipos de familia predice su mayor o menor implicación con *una hija o hijo recién nacidos*, siendo en estos casos la madre la que siempre se implica más, independientemente de las creencias de género (Kuo et al., 2017).

Estos resultados concuerdan con otros que demuestran también cómo las creencias en la igualdad en el reparto de los cuidados de los hijos y de las hijas no siempre tiene su correlato conductual (Harrington et al., 2016, 2011), posiblemente porque los padres (hombres) consideran otros aspectos de la paternidad como proporcionar soporte emocional, dar consejo y orientación, jugar o tener presencia, como algo más importante que estar implicado en las tareas de los cuidados diarios básicos (Kuo et al, 2017).

Por otra parte, existe cierta evidencia de que en las parejas del mismo sexo la división del cuidado de los niños y niñas es más igualitario que en parejas heterosexuales (Chan, Brooks, Raboy y Patterson, 1998; Patterson, Suftin y Fulcher, 2004). Sin embargo, hay que tener en cuenta que las creencias de género pueden no ser estables y cambiar a la vez que se producen cambios en el reparto del cuidado de las hijas y de los hijos después del nacimiento de un hermano o hermana (Katz-Wise, Priess y Hyde, 2010).

Otras investigaciones como la de Schawartzberg y Dytell (1996) han examinado el efecto del estrés laboral y familiar sobre la salud psicológica de parejas trabajadoras con hijos o hijas, tomando en consideración dos dimensiones: la autoestima y la depresión. También aquí se han encontrado diferencias de género en el sentido de que, en el caso de los padres, altos niveles de estrés laboral y familiar predicen una baja autoestima, mientras que para las madres tal resultado es predicho sólo por altos niveles de estrés laboral. Es más, para los padres altos niveles de estrés familiar, debido a la falta de soporte por parte de la madre o por tener un rol familiar insignificante, están asociados con la depresión, mientras que para las madres un nivel alto de depresión estaba asociado a un alto nivel de estrés laboral y familiar así como a un rol laboral insignificante y a la falta de reparto de las tareas domésticas con su pareja. Es decir, las consecuencias psicológicas del conflicto trabajo-familia en parejas de doble ingreso varían en función del género, así como de las dimensiones psicológicas estudiadas (Kuo et al., 2017).

6.2.5.2. Género, CTF y sentimiento de culpa: tradicionalismo VS igualitarismo

Numerosas investigaciones han puesto en evidencia una cierta relación entre los conflictos en la esfera familiar y laboral y el sentimiento de culpa (Gilbert, Holahan y Manning, 1981), pero tal consideración necesita ser analizada con mayor profundidad (Judgem, Illies y Scott, 2006; Korabik, 2015).

En un estudio de Livingston y Judge (2006) se pone de manifiesto la relación entre conflicto trabajo-familia y sentimiento de culpa evidenciando que las experiencias de conflicto entre el trabajo y la familia generan sentimiento de culpa entre quienes creen que tal conflicto viola un estándar social, lo que puede afectar negativamente no sólo al bienestar de la persona sino también a su desempeño laboral: por ejemplo, Guendouzi (2006) sugiere que el conflicto interior y el sentido de culpa moral pueden afectar las tareas cognitivas en las mujeres trabajadoras. La interferencia de la familia con el trabajo puede desencadenar en las personas un sentimiento de culpa por haber violado el estándar del “buen trabajador/buena trabajadora”, mientras que la interferencia del trabajo con la familia puede desencadenar un sentimiento de culpa por no ser un buen “marido/mujer/padre/madre” estándar.

Otros estudios sugieren que el sentimiento de culpa se genera en mayor medida cuando la persona tiene un fuerte sentido del deber a la hora de cumplir las expectativas del rol laboral y familiar (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal, 1964). Siguiendo este argumento, la orientación hacia el rol de género es definido como “el grado de conformidad respecto a las expectativas de género, o el grado de acuerdo con respecto a quien valora de un modo tradicional tales roles”. Ello implica la existencia de una polarización de los roles de género: a nivel tradicional las mujeres serían identificadas con el rol familiar y los hombres con el rol laboral. Por el contrario, los hombres y mujeres con una actitud de género igualitaria tratan de lograr en mayor medida un equilibrio entre roles familiares y laborales, ya que no perciben estos roles como separados al no estar vinculados a concepciones tradicionales, por lo que pueden violar las concepciones morales tradicionales de desempeño de los roles laboral y familiar en función del género, pero a la vez estas personas experimentarán sentimientos de culpa más intensos desde el momento en que su trabajo interfiera en su familia, ya que perciben como *igualmente importantes tanto el rol familiar como el laboral* (Cinamon y Rich, 2002).

Por el contrario, los tradicionalistas perciben el trabajo como la esfera más importante en el caso de los hombres y el cuidado de la familia la esfera más importante en el de las mujeres. Es decir, las mujeres con una orientación de género más tradicionalista tienden a percibir el rol familiar como más importante respecto al laboral, mientras para los hombres suele ser al revés. Desde el momento en que los roles laboral y familiar requieren de una atención simultánea entran en conflicto el uno con el otro (Lobel, 1991) y ello implica un mayor sentimiento de culpa por no tener la capacidad de satisfacer adecuadamente las expectativas de aquél rol considerado como prioritario. Por tanto, las mujeres tradicionalistas tenderán a tener un mayor sentimiento de culpa, respecto a las mujeres “igualitarias”, en aquellas situaciones en que se verifique una interferencia del trabajo con la familia, mientras que los hombres tradicionalistas experimentarán un mayor sentimiento de culpa que los hombres “igualitarios” cuando su familia interfiere en su trabajo. En cambio, aquellos hombres y mujeres con una actitud igualitaria hacia el género perciben los roles familiares y laborales igualmente importantes independientemente del género al que pertenezcan, con lo que el sentimiento de culpa puede generarse, como ya se ha mencionado, cuando cualquiera de los dos tipos de rol interfiera en el otro, de modo que lo que es deseable desde los valores de la igualdad parece ser contraproducente en términos de estrés, a no ser que observemos en este caso la relación trabajo-familia desde la óptica de la facilitación y no desde el conflicto.

Magnusson (2006) ha identificado tres modos diferentes en que las parejas heterosexuales organizan su vida familiar:

- Un modo tradicional, que adjudica las responsabilidades domésticas a la madre y laboral al padre.
- El trabajo es una esfera importante para los dos miembros de la familia pero la mujer permanece en mayor medida responsable de las labores domésticas.
- Los dos se implican igualmente en las esferas laboral y familiar, sin distinciones.

Parece ser que los miembros de parejas que dividen sus responsabilidades domésticas de un modo tradicional tienden a sufrir un menor grado de conflicto entre el trabajo y la familia (Strandh y Nordenmark, 2006). En otro estudio realizado con padres y madres sueltas que desempeñan puestos de mando (Allard, Haas y Hwang (2007) se ha analizado el tradicionalismo presente en las familias mediante tres aspectos diferentes de la igualdad de género: el estatus laboral del padre y de la madre, su grado de responsabilidad en el cuidado de los hijos y de las hijas y las creencias acerca de los roles parentales. Los resultados evidencian que en las familias no tradicionalistas, en que ambos padres trabajan y se implican por igual en el cuidado de sus hijos e hijas ambos sufren también en mayor medida el conflicto trabajo-familia que en las parejas en que no es así.

6.2.5.3. Efectos cruzados del CTF en los miembros de la pareja en función del género

La investigación sobre las diferencias de género respecto a los efectos cruzados en el CTF entre los miembros de la pareja es incongruente y con resultados tanto unidireccionales como bidireccionales (Westman, 2002). Estas inconsistencias podrían ser debidas al efecto modulador de la interacción entre género y cultura (Westman, 2005; en Matias et al, 2017): en culturas caracterizadas por los roles tradicionales de género los efectos cruzados suelen ser unidireccionales en miembros de parejas heterosexuales, mientras en culturas con roles de género no tradicionales el efecto es más simétrico y bidireccional. Sin embargo, estos resultados parecen estar sesgados dado que se han centrado en el efecto cruzado del estrés laboral, el *burnout* y la insatisfacción marital con muestras de habla inglesa y, por tanto, sin una evidencia transcultural.

Aunque parece ser que es el hombre el que suele recibir en la familia un efecto cruzado de la mujer en mayor medida que la mujer del hombre, la investigación que se centra en los efectos cruzados sobre el rol parental da lugar a otro tipo de resultados con efectos bidireccionales que pueden incluso ser positivos (Matias et al., 2017). Por ejemplo, las experiencias laborales de la madre, tales como autonomía en el trabajo, ambiente positivo de trabajo y afectividad positiva en el trabajo, resultan en un incremento positivo de la interacción con los hijos o hijas y un aumento de la satisfacción parental en los padres. Aunque parece ser que este efecto positivo no se transmite de forma simétrica de los padres hacia las madres (Costigan, Cox y Cauce, 2003; Dunn y O'Brien, 2013; en Matias et al. 2017), recientemente Carlson et al. (2021) han evidenciado que el soporte social en el trabajo que los hombres reciben por parte del resto de compañeros y compañeras tiene efectos positivos para la atenuación del CTF en sus parejas femeninas.

También existe alguna evidencia de que el horario de trabajo de las madres afecta a la cantidad de horas que los padres pasan con sus hijos o hijas (aunque no directamente) e influye positivamente en el comportamiento y las habilidades parentales de estos (Barnett y Gareis, 2007). Los padres dedican más horas al cuidado de sus hijos e hijas cuando las madres trabajan más horas y en un entorno laboral no amigable hacia la familia, al igual que las madres, ya que éstas invierten más horas en el cuidado de sus hijos e hijas cuando sus parejas trabajan más (Roeters, van de Lippe y Kluwer, 2010). Sin embargo, el nivel de CTF en las madres incrementa la frustración parental en los padres, reduce su sensación de competencia parental y el vínculo padre-hijo, mientras que los niveles de CTF en los hombres sólo está asociado con los niveles de frustración parental en las madres (Vieria, Matías, López y Matos 2016).

Como quiera que sea, tal y como señalan Matías et al (2017), el padre es más propenso a recibir un efecto cruzado de su pareja que la madre debido a que el rol parental del padre está menos prescrito que el rol maternal y, por tanto, es más susceptible de influencias contextuales (Belsky, Youngblade, Rovine y Volling, 1991). Al contrario que el rol maternal, que es mucho más claro y definido a través del tiempo, las normas culturales hacia el rol paternal han comenzado a cambiar en décadas recientes (Wall, Aboim y Cunha, 2010). Por consiguiente, los padres contemporáneos se enfrentan a una mayor ambigüedad en su rol parental y experimentan fuertes presiones para implicarse más en la crianza y educación de sus hijos o hijas mientras, al mismo tiempo, se mantiene la persistencia de normas sociales respecto a su responsabilidad primaria para el soporte económico de la familia (Wall et al., 2010). El rol parental de la madre ha sido más consistente a lo largo del tiempo a pesar de la incorporación progresiva de la mujer al mercado de trabajo, aunque sin embargo en las sociedades occidentales se sigue manteniendo la expectativa de que serán las mujeres las que tendrán un papel determinante en el equilibrio trabajo-familia. Las expectativas culturales sobre la maternidad y los roles del cuidado familiar siguen estando marcados por los roles tradicionales de género (Matías, Andrade y Fontaine, 2012; Wall et al, 2010). La madre se sigue considerando un cuidador irremplazable del niño; la división del trabajo no remunerado en el hogar recae sobre la madre, mientras se sigue esperando que sea ella la que se esfuerce en conciliar el trabajo y la familia utilizando recursos individuales y familiares o reduciendo su carrera profesional (Wall, 2007; Matias et al., 2012; Matias y Fontaine, 2015).

Por otra parte, los niveles de CTF en los hombres bajan tanto por su percepción del soporte de la organización para la conciliación, como por la percepción que sus parejas femeninas tienen de dicho soporte en su propia organización, a través del aumento en éstas de la satisfacción parental, lo que podría indicar que el hombre es más sensible a los estados emocionales de sus parejas femeninas, [lo que a su vez contradice los resultados de otras investigaciones al respecto (Larson y Almeida, 1999)], o bien que esta mayor satisfacción parental en las madres podría reducir las demandas sobre sus parejas masculinas para una mayor implicación con la familia, disminuyendo ello en los padres el conflicto de roles trabajo-familia (Matias et al., 2017). La posibilidad que en el lugar de trabajo se le ofrece a la madre para la conciliación

hace que ésta esté más satisfecha con su entorno laboral porque ello le permite estar más con su familia y, a su vez, como parece ser que las mujeres se focalizan más en las experiencias positivas que en las negativas, como el estrés y las emociones negativas (Dunn y O’Bruien, 2013; en Matias et al., 2017), esta experiencia positiva es trasladada a su entorno familiar y a su pareja generando un efecto cruzado positivo.

En definitiva, estos resultados contribuyen a la discusión existente sobre la interacción en torno al efecto cruzado y el género en el CTF, ya que aunque cada miembro de la pareja puede influenciar al otro de manera recíproca y cruzada en relación a los ámbitos familiar y laboral, los factores culturales provocan una brecha en los efectos cruzados entre padres y madres, produciéndose en mayor medida un efecto desde la mujer hacia el hombre (Matias et al., 2017), lo que parece estar ligado a expectativas sociales y culturales sobre los roles parentales de los hombres y las mujeres (Wetsman, 2005).

6.2.5.4. Género, cambios en los cuidados familiares después del nacimiento del 2º hijo o hija y CTF

La incongruencia que parece existir entre las creencias de los hombres sobre el deseo de su implicación activa en el hogar y sus habilidades para ello suele aumentar después del nacimiento del segundo hijo o hija, ya que debido a los patrones culturales el hombre no suele ser socializado para el cuidado de los niños y las niñas, por lo que suele manifestar déficits en sus habilidades de cuidado de sus hijos o hijas (McKelley y Rochlen, 2016). Aunque la implicación creciente del padre es clave para apoyar el ajuste de la madre y evitar o no su doble presencia para ambos hijos o hijas (Stewart, 1990) los padres frecuentemente no se acogen a permisos de paternidad ni acceden a políticas de empleo flexible que les permitan una mayor implicación (Adema, Clarke y Frey, 2015) a pesar de los claros beneficios (US Department of Labor, 2016) que la implicación del padre tiene para el desarrollo emocional de los hijos y de las hijas en la niñez y primera infancia (Yogman, Garner, Hutchinson, Hirsh-Pasek y Golinkoff, 2016)

Kuo, Volling y González (2017) han estudiado los cambios en la implicación de los padres en los cuidados familiares cuando se pasa de tener uno a dos hijos o hijas en parejas heterosexuales. El inicio de la paternidad es generalmente descrito como complicado y agotador por los hombres (Nyström y Ohrling, 2004), aunque la responsabilidad del cuidado de los hijos y de las hijas suele recaer más en las mujeres que en los hombres (Yavorsky, Dush y Schope-Sullivan, 2015). Los resultados corroboran los estudios anteriores según los cuales el padre está más implicado con el primogénito o la primogénita que con el o la recién nacido o nacida (Kuo et al, 2017). Este resultado se interpreta en base a la especialización de los padres en el primogénito o la primogénita como una respuesta a la mayor dedicación de la madre al recién nacido o la recién nacida, lo que le va a permitir establecer el vínculo con él o ella durante los primeros meses de vida, y también en base a la necesidad de cuidados más prácticos que suelen requerir los primogénitos y las primogénitas, alrededor de 2,5 años mayores de media que sus hermanos o hermanas, quienes necesitan en mayor medida cuidados básicos en los cuales estaría centrada la madre en mayor medida, y este hecho debería de tenerse en cuenta para no minusvalorar la participación de los padres en el cuidado de sus hijas e hijos.

Sin embargo, el primogénito o la primogénita no parece recibir más cuidados o menos por parte de los padres en familias de ingreso único en función de si éstos están implicados o no con ellos o con los recién nacidos o las recién nacidas, más que nada porque no están implicados de forma sostenida en el tiempo con ninguno de los dos, dejando las responsabilidades del cuidado de los hijos y de las hijas a las madres por otra parte. Los padres de familias de doble ingreso son más proclives a proveer más cuidados a los recién nacidos o las recién nacidas inmediatamente después del nacimiento y durante el primer año, dado que los primogénitos y primogénitas cuando nacen sus hermanos o hermanas son más autónomos y requieren menos cuidados básicos y supervisión directa. La implicación creciente del padre con el recién nacido o recién nacida puede ayudar a las familias de doble ingreso a ajustarse, dado que de esta manera ambos miembros de la pareja pueden equilibrar mejor el trabajo y las responsabilidades del cuidado de los niños y las niñas durante la transición hacia el segundo hijo o la segunda hija (Kuo et al., 2017).

En este sentido, cuando nace el primer hijo o hija los hombres que se adhieren *al modelo “hegemónico” de masculinidad* suelen sobreenfatizar su función como *breadwinner* a expensas de su participación en el cuidado activo de hijos e hijas (McKelley y Rochlen, 2016), creándose un modelo de relación coparental basada en los roles de género tradicional mujer-cuidadora hombre-*breadwinner*. Este modelo de coparentalidad que aparece con el nacimiento del primer hijo o hija sin embargo ha de volver a ajustarse con el nacimiento del segundo hijo, lo cual también suele generar estrés o tensión. Durante los primeros meses del nacimiento del segundo hijo o hija se incrementa la conflictividad entre los padres

disminuyendo la cooperación entre ellos (Kuo, Volling y González, 2017) aunque, sin embargo, el padre suele adoptar un papel más cooperativo durante el primer año después del nacimiento del 2º hijo o hija (Szabó, Dubas y van Aken, 2012), dado que el o la primogénita es ahora el hijo o la hija mayor, provocando ello que los padres tengan que colaborar para facilitar el ajuste de la madre al nacimiento del hermano o hermana pequeña. Las reacciones de los niños primerizos ante el nuevo hermano pueden oscilar desde los celos hasta la alegría, pero en la mayoría de los casos lo más habitual es la ambivalencia hacia él.

Kuo et al. (2017) señalan que la implicación del padre es considerada desde el *modelo de los sistemas ecológicos del desarrollo* de gran importancia para el ajuste del hijo o hija primeriza durante la transición hasta la aceptación de su nuevo hermano o hermana pequeña, dado que la madre ha de emplear mucho tiempo con el recién nacido y no puede prestar toda la atención que antes ofrecía al primerizo o la primeriza, a quien ahora el padre debe de prestar más atención (Volling, 2005). De este modo el nacimiento del segundo hijo o hija suele dar lugar a cambios en la implicación el padre, incrementando su implicación con el primerizo o la primeriza ya desde el parto y durante el primer año, de manera que la atención y los cuidados sobre éste están más repartidos con la pareja, mientras que el cuidado del bebe recién nacido recae generalmente en exclusiva sobre la madre.

Parece ser que cuando nace el segundo hijo o hija los progenitores se especializan en el cuidado de los primerizos mientras las madres se responsabilizan del hijo o de la hija pequeña (Stewart, 1990). Los roles hegemónicos de género masculino enfatizan el poder y la fuerza por lo que los roles educativos de los padres suelen estar vinculados a la disciplina (McKelley y Rochlen, 2016). Dado que el control parental y la disciplina parecen ser sucesivamente más necesarios durante la niñez y la etapa preescolar (*American Academy por Pediatrics, Committee on Psychosocial Aspects of Child and Family Health*, 1998; en Kuo et al., 2017) es muy posible que los padres se ajusten mejor a este rol y por ello se adapten mejor al cuidado de los primogénitos y las primogenitas que al de los hermanos o las hermanas de menor edad durante los primeros años de crianza.

Sin embargo, no está claro si esta situación también se daría en familias cuyos padres se espera tomen una participación más activa en el cuidado de hijos e hijas incluso de los recién nacidos (Lamb, 2000). Algunas investigaciones muestran que las mujeres que han sido madres por segunda vez valoran su segunda maternidad como más estereotipada en términos de género que cuando nació el primerizo o la primeriza (por ejemplo la madre cocina y cuida al niño o niña pequeña, mientras el padre hace tareas de casa y juega con en el primerizo o la primeriza) (Krieg, 2007) sugiriendo ello que los padres se implican menos en el cuidado del hijo o hija pequeña, aunque a veces no está claro si esta menor implicación en el cuidado del hijo o hija pequeña ha existido siempre o es consecuencia de una especialización del padre acordada con la madre en el cuidado del hijo o hija primeriza cuando nace el hijo o la hija pequeña (Kuo et al., 2017), pudiendo darse que también se implicase en el cuidado del primerizo o de la primeriza antes del nacimiento del segundo, o que se implique por igual en el cuidado de los dos (Kreppner et al., 1982; Stewart, 1990).

Kreppner, Paulsen y Schenetze (1982) han señalado tres maneras distintas en que las parejas organizan el cuidado de sus hijos o hijas después del nacimiento del segundo hijo:

- a) los padres se retiran del cuidado de los hijos y de las hijas y se focalizan más en las tareas del hogar,
- b) los padres se especializan en el cuidado del primogénito o la primogénita y la madre se centra en el recién nacido o la recién nacida;
- c) ambos padres se reparten entre ambos el cuidado de ambos hijos o hijas.

Las variaciones en la adherencia de los hombres a las normas de género masculino son las que parecen influir en una de estas maneras u otra: cuando el hombre rechaza abiertamente la hegemonía masculina puede intentar compartir el cuidado de sus hijos o hijas de una manera equitativa con su pareja (Kuo et al., 2017).

Como ya se ha mencionado, los hombres no suelen ser socializados para el cuidado de los niños, por lo que suelen reportar déficits en sus habilidades de cuidados infantiles básicos (McKelley y Rochlen, 2016), por esta razón los hombres con un mayor déficit en estas habilidades podrían focalizarse más en las tareas del hogar y evitar el cuidado de las hijas e hijos. Además, los hombres que enfatizan el rol de género disciplinario del padre podrían estar más atraídos por implicarse en mayor medida en el primogénito o la primogénita en edad preescolar, ya que está en pleno desarrollo socioemocional y ha de internalizar las normas sociales. Tanto en de familias de doble ingreso como de ingreso único, la baja implicación del

hombre con el segundo hijo o hija inmediatamente después de su nacimiento y durante el primer año de vida, facilita que se mantenga su implicación en el cuidado del primogénito o la primogénita a lo largo del primer año, y la implicación con el segundo hijo o hija no se mantenga de forma sostenida (Kuo et al., 2017), lo que podría confirmar la autopercepción del hombre en un rol de cuidador secundario o “ayudante” (Harrington et al., 2016). Sin embargo, en general, en familias de doble ingreso el hombre incrementa la implicación en el cuidado de ambos hijos o hijas mientras en las de ingreso único la disminuye, en línea con los roles tradicionales de género del padre.

Aunque las expectativas tradicionales de género en relación al trabajo y la familia retratan a los hombres como *breadwinners* y a las madres como cuidadoras (Coltrane, 1996), las normas de género están cambiando creando expectativas de una paternidad más involucrada en el cuidado de hijos e hijas (Duckworth y Buzzanell, 2009). En este sentido, los hombres están recibiendo progresivamente las mismas presiones que las mujeres para “hacerlo todo” (Harrington et al., 2016). A pesar del deseo que pueda darse en el hombre por una crianza compartida con su pareja en igualdad, el nacimiento de un niño a menudo da lugar a presiones en los entornos laboral y familiar para que el hombre enfatice su trabajo en detrimento de su implicación en el hogar (McKelley y Rochlen, 2016). Además, parece ser que la adherencia a las normas tradicionales de género se incrementa cuando nace el segundo hijo o hija (Katz-Wise, Priess y Hyde, 2010) lo que provoca la cristalización de los roles tradicionales de género en las familias, lo que potencialmente impide a los padres una paternidad más sensible y expresiva, por lo que es necesario lograr un cambio cultural en este sentido a través de la educación y la sensibilización social.

Tal y como señalan Kuo et al. (2017), es necesario potenciar la implicación de los hombres en las tareas de cuidado cotidiano de los hijos y de las hijas, ya que una de las funciones de parentales es la de ofrecer al niño un modelo para el aprendizaje de habilidades para la regulación emocional (Sameroff, 2010) atendiendo a los hijos e hijas cuando están en una situación de distress, implicándose en juegos de estimulación psicomotriz y en la lectura de cuentos o libros en el momento de ir a dormir, y no sólo ejerciendo como mentor o consejero. Sin embargo, los padres reconocen que la paternidad implica invertir horas con sus hijos o hijas (Harrington, Van Deusen y Ladge, 2010), lo que provoca que tengan más dificultades para entender las claves de su comportamiento (Bader y Phillips, 2002) y se sientan menos competentes como cuidadores, lo que a su vez hace que disminuya la implicación con el cuidado de sus hijos o hijas (Harrington et al., 2013).

6.2.5.5. Género, soporte organizacional y CTF

Como ya ha sido mencionado en apartados anteriores, el soporte social y organizacional en el trabajo es determinante para un desempeño compatible de los múltiples roles de las personas en el trabajo y la familia y, por tanto, reduce el CTF. Las *family-friendly measures* tratan de mitigar el efecto negativo del CTF en la implicación organizacional del personal y en su rendimiento, pero para que sean efectivas tienen que ir acompañadas de una cultura organizacional de apoyo a la conciliación. Desde este punto de vista, también el apoyo organizacional puede estar determinado por cuestiones de género (Yu, Pichler, Russo y Hammer (2022).

Aunque existan políticas de permiso por paternidad, las expectativas de género en el contexto del trabajo parecen disuadir al hombre de implicarse más con su familia, hasta tal punto que los hombres perciben en mayor medida que las mujeres que la cultura organizacional de su lugar de trabajo ofrece menos soporte a su vida familiar, lo que da como resultado un aumento en la probabilidad de que el hombre invierta más tiempo en su trabajo remunerado que en el cuidado de sus hijos o hijas (Hill, 2005). Por otra parte, aunque parece ser cierto que cuando el hombre dispone de una mayor flexibilidad horaria o de medidas de conciliación en la empresa es más probable que se implique más en la crianza (Radcliffe y Cassell, 2015), esta implicación baja cuando el CTF que experimentan aumenta (Hart y Kelley, 2006).

En el caso de la mujer, si a los requerimientos incompatibles entre trabajo y familia se le añade el hecho de un escaso soporte familiar por parte de su pareja masculina, su exposición a riesgos psicosociales generadores de estrés es mayor (Hacker, 1991). Cuando la mujer percibe un mayor soporte por parte de su pareja menor es el nivel de estrés y depresión generado por la incompatibilidad entre el trabajo y la familia, mientras que si este soporte es bajo su autopercepción de responsabilidad en el ámbito familiar aumenta, asumiendo un nivel de exigencia mayor y generando ello mayores niveles de conflicto y estrés (Rosenbaum y Cohen, 1999). También existen evidencias de que los hombres reciben de sus parejas mayor soporte familiar que el que ellos ofrecen, así como de que las mujeres reciben más soporte social fuera de la familia,

por parte de amigos u otras personas significativas (Van Daalen, Willemsen y Sanders, 2006) y de que, en general, tienen más soporte social que los hombres en relación a sus responsabilidades familiares (Elliott, 2003).

Vandaalen et al. (2006) examinado la relación entre el conflicto trabajo familia basado en el tiempo y en la tensión y cuatro fuentes distintas de soporte social: dos de fuera del contexto laboral (pareja, amigos o amigas) y dos presentes en él (persona supervisora y compañeros o compañeras). Los resultados muestran una diferencia por género: el soporte proveniente de la esfera laboral correlaciona negativamente tanto con el conflicto trabajo-familia como con el conflicto familia-trabajo sobre todo en los hombres, mientras en el caso de las mujeres ambos conflictos son también menores cuando el soporte social proviene de la pareja.

Del mismo modo, las mujeres tienden a manifestar en el ámbito familiar la tensión generada en el trabajo en mayor medida que los hombres, lo cual podría estar relacionado con el hecho de que el trabajo de las mujeres es, en general, peor considerado que el de los hombres. Heilman y Haines (2005) han demostrado que, efectivamente, aunque las competencias laborales de hombres y mujeres sean equivalentes en el ámbito de la empresa casi siempre son peor valoradas las de las mujeres. En consecuencia, la mujer necesita trabajar más para ser valorada del mismo modo que sus compañeros masculinos lo que, lógicamente, generará mayores niveles de tensión por el conflicto trabajo-familia. En adición a esto, en este estudio también se constata que las mujeres no utilizan generalmente el soporte de su colegas o mandos al igual que los hombres, es más, el conflicto trabajo-familia basado en el tiempo aumenta cuando utilizan dicho soporte social puesto que se sienten en la obligación de ofrecer también un soporte recíproco, lo que les obligaría a acabar el trabajo apresuradamente para después atender a la familia. Por el contrario, en el hombre el soporte social en el trabajo reduce el conflicto trabajo-familia mediante su impacto positivo de manera directa o aminorando el efecto del estrés.

Carlson y Perrewé (1995) indican que, en general, el soporte social en el trabajo reduce el conflicto trabajo-familia disminuyendo la ambigüedad del rol laboral (por su incompatibilidad con el familiar) y aminorando las presiones temporales por la colaboración entre compañeros. Por otra parte, Thomas y Ganster (1995) han demostrado que el soporte social y el apoyo ofrecido por los mandos reduce de forma tanto directa como indirecta el conflicto trabajo-familia, mejorando la percepción de control que la persona trabajadora tiene de sus esferas familiar y laboral.

Matias et al. (2017) han demostrado que las políticas amigables con la familia en el lugar de trabajo pueden tener un efecto diferencial en función del género a través del aumento de la satisfacción parental, además de un efecto cruzado positivo de la madre hacia el padre. El soporte organizacional mejora la satisfacción parental tanto en los padres como en las madres, y tiene un efecto directo en la disminución del CTF en los padres, aunque no en las madres. En el caso de las madres es el aumento de la satisfacción parental el que tiene una relación directa con la disminución del CTF, es decir, en las mujeres las políticas favorables a la familia en el lugar de trabajo sólo generan una disminución en el CTF si ello produce un aumento de la satisfacción parental como madres, mientras que en los hombres la satisfacción parental no tiene un efecto directo en su CTF, sino que es el efecto de las políticas amigables en el lugar de trabajo el que provoca una disminución directa del CTF.

Además, parece ser que las políticas organizacionales amigables con la familia tienen un efecto cruzado positivo de la mujer hacia el hombre en la disminución del CTF, ya que al facilitar un aumento de la satisfacción parental en la mujer, generando un aumento de su satisfacción parental y disminuyendo su CTF, lo que a su vez influye positivamente en sus parejas masculinas haciendo que también en ellas disminuya el CTF. Este efecto cruzado se produce casi siempre desde la mujer hacia el hombre y no a la inversa, de manera que la percepción positiva de apoyo de la organización a la familia reduce el CTF cuando se traduce en la mejora de la satisfacción del rol parental en las madres, ya que reduce su CTF y hace reducir también el de sus parejas masculinas. Estos resultados sugieren que, además de mejorar el bienestar parental, las percepciones de apoyo a la familia en el lugar de trabajo generan un efecto cruzado ya que puede ayudar a reducir el nivel de CTF tanto para las personas que perciben directamente este soporte como para sus parejas

Estos resultados confirman los de otros estudios según los cuales el soporte en el lugar de trabajo mejora la satisfacción parental al permitir una mayor implicación en el entorno familiar, y que el traslado de experiencias positivas del trabajo a la familia tiene efectos mayores en la satisfacción de las mujeres que en la de los hombres (Tang et. al., 2014; McNall, Nicklin y Masuda, 2010; en Matias et al., 2017). Además, a pesar de los cambios recientes en los roles de género, las expectativas sobre la mujer siguen siendo que

su trabajo no invada o afecte a su vida familiar, por lo que hace uso de más recursos para conciliar las demandas del trabajo y de la familia. La conciliación que las mujeres hacen de sus roles familiares y laborales es determinante tanto en sus niveles de CTF y enriquecimiento trabajo-familia como en los de sus parejas masculinas (Matias y Fontaine, 2012). Sin embargo, la percepción que los padres puedan tener del apoyo de la organización para conciliar el trabajo y la familia no afecta para nada los niveles de CTF de las madres ni directa ni indirectamente, lo que confirma que para ellas el equilibrio entre trabajo y familia continúa siendo un desafío mayor que para los hombres (Bianchi y Milkie, 2010). En consonancia con esto, las mujeres con hijos o hijas están dispuestas a hacer más uso que los hombres del horario flexible y otras medidas de apoyo organizacional para facilitar la conciliación en el lugar de trabajo, confirmando el carácter pervasivo del rol de la mujer como cuidadora (Davis, Lawson, Almeida, Kelly et al., 2015), lo que la hace más proclive a acogerse a programas de intervención y soporte a la conciliación (en Matias et al., 2017).

6.2.5.5.1. Género y soporte organizacional para la utilización y efectividad de las medidas de trabajo flexible

A pesar de la importancia del papel del apoyo de los mandos en la gestión de la conciliación, la influencia de la relación entre la persona supervisora y la persona trabajadora no ha sido investigada en profundidad (Sprung, Toumbeva y Matthews, 2015). Las investigaciones realizadas parecen indicar que el género de la persona supervisora podría ser un factor contextual que influye en el hecho de que las medidas de conciliación no siempre tengan resultados positivos.

A este respecto, los resultados de algunos estudios indican en términos generales que las supervisoras ofrecen más apoyo para la gestión de la conciliación al personal a su cargo que los supervisores (Hopkins, 2002; Parker y Allen, 2002). No obstante, si tenemos en cuenta el género de las personas empleadas, los resultados son contradictorios ya que en algunos casos se evidencia que las supervisoras tienden a ofrecer un apoyo genérico e incondicional para la conciliación en mayor medida a las mujeres que a los hombres, a quienes les ofrecen en mayor medida apoyo solo de tipo formal (Gerstein, Moore, Duffy y Daina, 1993; Foley, Linnehan, Greenhaus y Weer, 2006), y que las mujeres tienden a buscar apoyo para la conciliación en sus superiores en mayor medida cuando éstas son mujeres que cuando son hombres. Sin embargo, y de forma contradictoria con lo anterior, las mujeres tienden a percibir mayor soporte para la conciliación por parte de sus mandos cuando estos son hombres que cuando son mujeres (Hopkins, 2002), aunque esto parece depender de variables contextuales como, por ejemplo, que la proporción de mujeres trabajadoras en la organización sea bastante inferior a la de hombres (Ryan, King, Adis, Gulick, Peddie, y Hargraves 2012).

Otro factor que parece influir en el apoyo al uso de medidas de trabajo flexible para la conciliación, aparte de la similitud o diferencia en el género de mandos y personal a su cargo, son las responsabilidades familiares de los mandos ya que cuanto mayores sean éstas, más apoyo para la conciliación tienden a ofrecer, independientemente de que sean hombres o mujeres (Ly y Bagger, 2011).

Por tanto, la actitud y apoyo de los mandos de la organización parecen ser claves en cómo el género influye en la utilización de medidas de conciliación por parte de las personas trabajadoras y en que den el resultado esperado (Sprung et al., 2015). La influencia del género en el estímulo del uso de medidas de conciliación parece depender de factores que afectan a las relaciones interpersonales tales como, la atracción interpersonal y el sesgo de similitud, factores que la psicología social lleva estudiando mucho tiempo. Sin embargo, para llegar a conclusiones precisas es necesaria mucha más investigación sobre la relación entre conciliación y género en las empresas y organizaciones (Sprung et al., 2015).

6.2.5.5.2. Diferencias por género en el conocimiento y uso de las medidas de trabajo flexible: el “estigma de la flexibilidad”

La simple disponibilidad de medidas de conciliación no necesariamente resulta en su utilización, y cuando se utilizan, la mujer lo hace en mayor medida. La falta de conocimiento sobre la existencia de medidas de conciliación es una de las razones por las que éstas no se utilizan. En Estados Unidos, según indican Sprung et al. (2015), sólo el 66.2% de las personas trabajadoras es consciente de que existen estas medidas en sus empresas, existiendo aquí también diferencias de género dado que por cada 6 mujeres que las conocen sólo hay 3 hombres.

Del mismo modo, esta diferencia en el conocimiento de las medidas de flexibilidad laboral entre hombres y mujeres puede ser la razón de que, en Estados Unidos, las mujeres sean más proclives a utilizar dichas medidas que los hombres con unos porcentajes del 25% y del 16% respectivamente (Sprung et al., 2015). Sin embargo, existe otra razón adicional como es el hecho de que el hombre sea menos consciente de la importancia de conciliar que la mujer, debido a que no se plantea esta necesidad de una manera tan realista y trascendental como la mujer, siendo por tanto menos favorable a acogerse a medidas de flexibilidad laboral reproduciendo de esta manera los patrones tradicionales de género (Vandello et al., 2013; Butler, Gasser y Smart, 2004, en Sprung et al. 2015).

En las organizaciones en las que hay un gran número de mujeres trabajadoras suele ser más habitual la oferta de facilidades para conciliar, aunque esto también parece depender de otras variables como el tamaño de la empresa y el género de los mandos (Sprung et al., 2015). Parece ser que los hombres tienen una mayor accesibilidad a los horarios flexibles de una manera informal en las empresas pequeñas, mientras las mujeres acceden más a la flexibilidad horaria en las grandes empresas pero acogiéndose a medidas formales, lo que podría deberse a que los hombres tienen mayor acceso que las mujeres a las relaciones informales con los mandos. Por lo tanto, la actitud de las personas supervisoras para potenciar la igualdad de oportunidades en el uso de facilidades de conciliación puede depender de si éstas se ofrecen de manera formal o informal (Glauber, 2011; Golden 2009; en Sprung et al., 2015).

En este sentido, el determinante más importante para que el personal de una empresa considere como viables las medidas de conciliación es que se perciban como accesibles y útiles. Por ejemplo, la proporción de medidas de conciliación utilizadas en las empresas de USA es baja en relación con su disponibilidad, independientemente del género (Galinsky, Bond y Sakai 2008; Galinsky, Sakay y Wigton, 2011). A este respecto aunque es cierto que el conocimiento de estas medidas es una condición para su utilización formal, la existencia de normas no escritas informalmente establecidas en la cultura de la organización pueden jugar un papel a este respecto, siendo las normas implícitas de género una de las que más pueden influenciar la percepción de la accesibilidad a las medidas de conciliación.

Los estereotipos tradicionales de género pueden frenar la utilización de las medidas de conciliación, en el caso del hombre por intentar mantener su estatus de masculinidad y en el de la mujer por miedo a parecer menos competente en el trabajo. Estos estereotipos todavía están ampliamente enraizados culturalmente generando lo que se denomina “**estigma de la flexibilidad**” (Williams, Correll, Glass y Berdahl, 2013; Goldin y Katz, 2011), y no hay indicios de que vaya a cambiar rápidamente en las nuevas generaciones (Goldberg, Kelly, Matthews, Kang et al., 2012; Poelmans, 2012; Lucas-Thompson y Goldberg, 2015).

Aunque la igualdad de género es un objetivo social ampliamente compartido, los estereotipos de género continúan ejerciendo una gran influencia sobre la conducta humana. Los roles tradicionales de género (hombre-trabajo/mujer-ama de casa) aún siguen estando vigentes en la actualidad de modo que se espera que los hombres sean dominantes, independientes y centrados en sus carreras profesionales; y que las mujeres sean más cariñosas, dependientes y modestas que los hombres, lo que puede dar lugar a que cuando estos estereotipos no se cumplan ello tenga consecuencias sociales y profesionales para hombres y mujeres. Además, tanto los hombres como las mujeres en muchas ocasiones no se atreven a romper dichos estereotipos lo que contribuye a que se perpetúen, dificultando la utilización de las medidas de conciliación ya que ello puede llevar asociados determinados estigmas tanto para las mujeres como para los hombres. Estos estigmas pueden ser de diferente tipo (Moss-Racusin, Phelan y Rudman 2010; Rudman y Phelan, 2008; Rudman y Fairchild, 2004; Williams, Correll, Glass y Berdahl, 2013; en Sprung et al., 2015):

- Los hombres se enfrentan a un estigma basado en el *incumplimiento* del estereotipo de género masculino.
- Las mujeres se enfrentan al estigma del *cumplimiento* del estereotipo de género femenino.

Este denominado “estigma de la flexibilidad” (Bornstein, 2013) puede provocar que las medidas de conciliación existentes en una organización se consideren como no viables por las personas trabajadoras y no se haga uso de ellas por las consecuencias que ello podría generar a los hombres y mujeres en el trabajo.

Este estigma de la flexibilidad en las *mujeres* se suele dar sobre todo en trabajadoras de bajos ingresos, y se produce cuando al hacer uso de las medidas de conciliación se la comienza a percibir como contraproducente y poco comprometida con la organización al considerarse que está cumpliendo con el

“estereotipo de género femenino”, dando más importancia a la familia que al trabajo, lo que podría perjudicar a su carrera profesional. Para colmo, este estigma es doble ya que se extiende también fuera del ámbito laboral, puesto que las mujeres que se acogen a medidas de conciliación no sólo pueden ser consideradas “malas” trabajadoras dentro del contexto laboral, sino que también pueden ser consideradas en el contexto social como “malas madres” porque trabajan y no se centran exclusivamente en el cuidado de su familia (sobre todo cuando trabajan en profesiones masculinizadas).

El estigma de la flexibilidad en el *hombre* provoca que éste sea percibido socialmente como quebrantando su estereotipo de género y actuando de acuerdo al estereotipo de género femenino, percibiéndose de manera “feminizada” la utilización de medidas de conciliación por parte del hombre al actuar como una mujer desde el punto de vista de los patrones de género tradicionales. Además, el hombre puede no sólo ser estigmatizado de esta manera por otros hombres sino también por las mujeres, condicionándose la utilización de las medidas de conciliación por parte de los hombres a los roles tradicionales de género tanto por los hombres como por las mujeres (Berdahl y Moon, 2013; Rudman y Mescher, 2013; en Sprung et al., 2015).

6.2.5.5.3. Diferencias de género en la efectividad de las medias de conciliación

Algunos estudios han demostrado que las mujeres con hijos o hijas que trabajan en organizaciones que facilitan una flexibilidad del horario laboral manifiestan un mayor compromiso organizacional y una mayor satisfacción laboral (Lambert, 1991). Si bien las medidas de conciliación están diseñadas para facilitar a las personas el equilibrio trabajo-familia permitiendo el ejercicio de sus responsabilidades familiares y aumentando la satisfacción laboral y el desempeño, en muchas ocasiones pueden ser contraproducentes ya que pueden limitar la carrera profesional, además de mermar los ingresos, existiendo diferencias de género a este respecto y pudiendo ello depender del apoyo ofrecido por los mandos de la organización.

Las medidas de conciliación pueden tener efectos positivos tanto para las personas trabajadoras como para la organización como un todo, ya que potencian las actitudes positivas hacia el trabajo, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, el aumento del desempeño laboral y una disminución del CTF (Sprung et al., 2015).

Sin embargo existen diferencias de género entre hombres y mujeres a la hora de valorar las medidas de conciliación: en el caso de las mujeres, aunque están a favor de estas medidas y las utilizan más que los hombres, pueden generar un aumento de sus cargas familiares al compatibilizarlas con el trabajo, lo que hace disminuir su efecto positivo en la satisfacción laboral; mientras que, en el caso de los hombres, al implicarse en general menos en la familia que en el trabajo, el disponer de más tiempo para la familia reduciendo horas de trabajo puede aumentar su satisfacción laboral (Butts, Casper y Yang, 2013; Hammer, Neal, Newsom, Brockwood y Colton 2005; en Sprung et al., 2015), de modo que el hombre juzga las medidas de conciliación en base a que ello le reporta una manera de no disminuir su desempeño laboral al mismo tiempo que dedica tiempo a la familia, mientras que la mujer las juzga meramente porque ello reduce el CTF en términos de tiempo y tensión para atender mejor a la familia.

6.2.5.6. Consecuencias sobre el desarrollo profesional: diferencias entre hombres y mujeres

En diversos estudios se ha evidenciado que el matrimonio y tener hijos o hijas representan obligaciones que pueden limitar el desarrollo de la carrera profesional sobre todo entre las mujeres, mientras que para los hombres esto representa generalmente un beneficio a este respecto (Hull y Nelson, 2000; Kirchmeyer, 2002; Scheneer y Reitman, 2002). Algunos estudios indican que en la mayor parte de los casos las mujeres trabajadoras con éxito profesional son, respecto a los hombres, mujeres sin hijos ni hijas, solteras o casadas con otro profesional (Lyness y Thompson, 1997).

Tener un cónyuge o pareja no ocupado está asociado a altas tasas de ascenso profesional y elevado salario en los profesionales tanto hombres como mujeres. En las parejas de doble ingreso se ha constatado una implicación menor en el desarrollo de la carrera profesional y un número inferior de horas de trabajo que en parejas en las que sólo es uno el que trabaja (Eby y Rusell, 2000; Kirchmeyer, 2002).

Nikandrou, Panayotopoulou y Apospori (2008) han analizado la influencia de algunas variables individuales (la autoestima, la gestión de la propia carrera profesional y el grado de implicación en diferentes roles vitales) y organizacionales sobre el CTF y sus consecuencias en la carrera profesional de las mujeres, habiéndose constatado que un alto nivel de autoestima implica un menor grado de CTF y una mayor satisfacción con la propia carrera profesional. La gestión de la propia carrera profesional, definida como la utilización de estrategias que incrementan la posibilidad de éxito personal y profesional y de conseguir determinados objetivos profesionales, asume un rol positivo en relación a los éxitos profesionales tanto objetivos (Apospori, Nikandrou y Panayotopoulou., 2006) como subjetivos (Allen, Eby, Poteet, Lentz y Lima 2004). Los autores sometieron a examen dos diferentes modalidades de estrategia de gestión de la propia carrera profesional: una orientada más a nivel individual, incluyendo la búsqueda de oportunidades de desarrollo y el aumento de la implicación laboral; otra más orientada a nivel relacional como la auto-presentación o las redes sociales. Se ha evidenciado que en la mujer existe una correlación mayor que en el hombre entre la estrategia de tipo individual y el CTF: la implicación en distintos roles pertenecientes al trabajo y a otras esferas de la vida como son la familia o el trabajo, los amigos o el voluntariado, puede dar lugar a un aumento de tal conflicto si no es posible conciliar las exigencias de tales roles.

En adición a esto, cuanto mayor es la implicación de la mujer con la pareja, mayor es el CTF, lo cual, a su vez, tiene un efecto *boomerang* que hace decrecer la implicación con la pareja. Tal relación se perfila en modo similar en la esfera familiar en relación a la implicación con los hijos o las hijas: cuando ésta es elevada esto incentiva el CTF lo que, a su vez, hace disminuir dicha implicación materno-filial.

Existen tres explicaciones distintas de los efectos que la familia tiene sobre el desarrollo de carrera (Kirchmeyer, 2006): elección personal, rendimiento laboral y política de empresa.

- La elección personal se refiere a cómo las decisiones sobre la vida profesional afectan al éxito posterior. Los roles familiares limitan, sobre todo en las mujeres, el acceso a las oportunidades de desarrollo profesional imponiendo restricciones a nivel geográfico y orientando a la persona hacia un tipo de trabajo que facilite la conciliación trabajo-familia (Hull y Nelson, 2000; McBrier, 2003).
- El rendimiento ha sido estudiado en relación al hecho de que los roles y las responsabilidades familiares inciden de manera diferente sobre la capacidad de hombres y mujeres para desempeñar su propio trabajo. Por ejemplo, las mujeres suelen ser todavía las responsables de la mayor parte de los trabajos domésticos y del cuidado de los hijos y de las hijas, independientemente de su estatus laboral y de su aportación a la economía familiar (Crittenden, 2001). A este respecto, es un hecho demostrado que los requerimientos familiares reducen los recursos de tiempo, de energía y desempeño disponibles para el trabajo (Becker y Moen, 1999). Con menores recursos para ser invertidos en el trabajo debido a la carga familiar, el rendimiento de las mujeres no puede ser tan elevado como el de los hombres, lo cual frena sus posibilidades de promoción profesional.
- Al mismo tiempo, sin embargo, esta influencia diferencial de la familia sobre el desarrollo profesional entre hombres y mujeres puede ser atribuida también a las decisiones que toma la persona empleadora relativas al desarrollo profesional de sus empleados y empleadas (Crittenden, 2001; Hully Nelson, 2000). En este caso las consecuencias sobre la carrera profesional son debidas a las decisiones de otros y no de las del propio trabajador o trabajadora. Entre estas últimas, por ejemplo, están el matrimonio o tener hijos o hijas, lo cual suele correlacionar con la estabilidad y la responsabilidad profesional del hombre, pero con una implicación débil de las mujeres en su propia carrera profesional (Landau, Shamir y Arthur, 1992). La presencia de un hijo o hija y que la pareja trabaje incide sobre las elecciones de la mujer a la hora de valorar como algo prioritario el equilibrio entre el trabajo y la familia. Tener hijos o hijas está frecuentemente asociado con una carrera de éxito en el caso de los hombres y a la falta de éxito en el caso de las mujeres (Kirchmeyer, 2002; Mason y Goulden, 2002), sobre todo en los cinco primeros años de trabajo, en los cuales se presentan elevadas exigencias ligadas al sueldo y la promoción (Mason y Goulden, 2002). Además, en general existe una menor voluntad de movilidad, aunque ello depende frecuentemente del número y edad de los hijos y las hijas (Eby y Russell, 2000).

Como consecuencia de todo ello, el conflicto trabajo-familia sobre el desarrollo de la carrera profesional son más negativas para las mujeres que para los hombres reduciendo sus posibilidades de movilidad laboral y aumentando la probabilidad de abandono del puesto y el nivel de absentismo.

6.2.5.6.1. Género y efectos del CTF sobre la *movilidad laboral*

Diversos estudios han explorado la influencia de las variables familiares en relación a las oportunidades de movilidad laboral resultando que aquellas van en detrimento de éstas. En esta misma línea Eby, Allen y Douthitt (1999) han examinado la relación entre género, tipo de ingresos (doble o individual) familiares y oportunidades de movilidad laboral. De los resultados se desprende que las mujeres casadas miembros de parejas de doble ingreso tienen menos oportunidades de movilidad y frecuentes resistencias familiares en contra de ello, respecto a los hombres casados miembros de una pareja en la que sólo ellos ingresan dinero.

6.2.5.6.2. Género y efectos del sobre el *abandono del puesto*

Distintas investigaciones han mostrado que la intención de abandonar el puesto está influenciada por el nivel de satisfacción laboral (Scott, Connaughton, Diaz-Saenz y Macguire et al., 1999; Boyar y Mosley, 2007). En este sentido, también se ha evidenciado una relación entre la interferencia del trabajo en la familia y el abandono del puesto (Carr, Boyar y Gregory, 2008; Aboobaker y Edward, 2019), pudiendo influir en esta decisión el hecho de percibir un menor sentido de equilibrio entre la vida familiar y laboral (Bretz, 1994).

También se ha comprobado que existe un efecto de género, ya que es más probable que las mujeres casadas con hijos o hijas abandonen su trabajo respecto a las solteras y a las casadas sin hijos ni hijas (Kirchmeyer, 1998). Del mismo modo la distancia de la mujer respecto al rol tradicional de madre como responsable en exclusiva sobre los hijos o las hijas, así como la opinión del padre al respecto y el nivel de salario de éste, son variables que influyen sobre el retorno de la mujer al trabajo después de haberlo abandonado por la maternidad (Werbel, 1998). Por otra parte, aquellos miembros de la pareja que tienen la mayor responsabilidad sobre los hijos o las hijas sin tener apoyos familiares no perciben grandes posibilidades respecto al retorno al trabajo, mientras que aquellos que tienen un mayor soporte de la familia, bien porque tiene familiares que viven cerca o porque el cónyuge les apoya, consideran que volver al puesto de trabajo supone un mayor sacrificio personal, aunque tienen más probabilidades de volver a pesar de ello (Mellor, Mathieu, Farrell y Rogelberg, 2001).

6.2.5.6.3. Género y efectos del CTF sobre el *absentismo*

Entre las mujeres existe una mayor probabilidad de absentismo, dado que asumen en mayor medida la responsabilidad de criar a los hijos o las hijas (Martocchio y Judge, 1994). En un estudio bastante de Erikson, Nichols y Ritter (2000) han constatado la relación entre el *burn-out*, que conduce al absentismo, y las responsabilidades familiares, sobre todo el cuidado de los hijos y las hijas, entendiéndose el *burn-out* en su acepción más psicosocial, acepción que tiene en cuenta tanto los factores organizacionales (falta de formación, falta de recursos materiales para el desempeño del puesto, falta de soporte social laboral) como individuales (déficit de capacidades personales para afrontar una situación problemática o falta de motivación) (Maslach y Leiter, 1997). Entre las consecuencias del *burn-out* se consideran el absentismo, la intención de abandonar el trabajo, el decremento en el desempeño y en la satisfacción laboral, así como efectos en relación a la salud tales como el estrés, la depresión, la disminución de la autoestima y la ansiedad.

6.2.6. Consecuencias y efectos del conflicto trabajo-familia en las esferas familiar y laboral

La investigación ha demostrado de manera consistente que el conflicto entre el trabajo y la familia está asociado con consecuencias negativas tanto para las personas y las familias como para las empresas y la sociedad (Allen, Herst, Bruck y Sutton, 2000; Byron 2005, Eby et al 2005; Matías et al. 2017). La experiencia de este conflicto conduce a la insatisfacción vital, marital y con la familia, así como al deterioro de la salud física, el burnout y la depresión (Peiró, 1992; Allen et al., 2000; Amstad, Meier, Fasel, Effereing y Semmer, 2011; Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton y Baltes, 2009). Además, aumenta la probabilidad de insatisfacción con el trabajo, disminuye la productividad y el compromiso organizacional y aumenta el absentismo (Allen et al., 2000; Michel et al., 2009). En el ámbito laboral el conflicto trabajo-familia también

afecta de manera negativa tanto al desarrollo profesional como a la movilidad laboral y la implicación laboral y, después del nacimiento de una hija o hijo, aumenta la probabilidad de abandono del trabajo, de absentismo y de que el rendimiento laboral disminuya.

6.2.6.1. Efectos sobre la satisfacción familiar y laboral

En cuanto a la relación entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral y familiar, tanto la interferencia del trabajo en la familia (ITF) como la interferencia de la familia en el trabajo (IFT) pueden afectar a éstas negativamente. Los estresores en el lugar de trabajo influyen negativamente en el estado de ánimo de la persona trabajadora y en sus actitudes (Beehr y Glazer, 2005), de modo que es razonable pensar que la ITF basada en el tiempo y la tensión disminuirá la satisfacción laboral, por el hecho de que las personas podrían culpar de ello a sus organizaciones laborales y, de este modo, estar menos satisfechas con su trabajo por absorber todo el tiempo y la energía que necesitan para participar en su vida familiar, lo que aumentará la probabilidad de abandono del puesto trabajo (Greenhaus, Parasuraman y Collins, 2001). Del mismo modo, ambas formas de ITF afectan negativamente a la satisfacción con la familia debido a la reducción del tiempo y de la energía que la persona trabajadora puede dedicar a la misma, con el resultado de que sus demandas laborales erosionan sus experiencias familiares (Aryee, Fields y Luk, 1999).

Estos mismos argumentos son válidos para explicar el efecto negativo de la IFT basada en el tiempo y la tensión ya que la familia podría afectar negativamente a la satisfacción laboral a causa de que el tiempo y la energía empleado en la familia pueden reducir el tiempo y la energía necesarios para ejecutar adecuadamente el rol laboral, disminuyendo la satisfacción de las experiencias laborales. Además, ello puede implicar una mayor dificultad para generar una buena impresión en las personas supervisoras limitando las posibilidades de desarrollo profesional y de una mayor autonomía y responsabilidad en el trabajo (Lapierre, Hackett y Taggar, 2006). Del mismo modo, ambas formas de IFT podrían afectar negativamente a la satisfacción familiar si las personas trabajadoras culpan a su rol familiar por arrebatarles el tiempo y la energía necesarios para sus compromisos laborales. Por otra parte, la ITF y de la IFT basados en la tensión y en el tiempo pueden afectar a la satisfacción familiar o laboral de forma independiente, pues tanto un rol en la esfera laboral como un rol en la esfera familiar pueden interferir en la otra esfera en base al tiempo que requiere aunque no genere tensión, o generar mucha tensión a las personas aunque no emplee mucho tiempo en su ejecución.

En el caso del conflicto trabajo-familia basado en la conducta, éste no refleja el agotamiento de los recursos requeridos para ejecutar uno de los roles debido a su utilización en el otro, sino la incompatibilidad de las conductas ejecutadas en cada uno de ellos (Edwards y Rothbard, 2000). De este modo, aunque parece claro que las personas empleadas pueden culpar de su baja satisfacción con el trabajo o la familia al tiempo que les quita o la tensión que les produce el otro ámbito, no está claro si podrían culpar a sus familias por la IFT basada en la conducta o a su trabajo por la ITF basado en la conducta. De este modo no cabría esperar que la interferencia del trabajo o de la familia basada en la conducta afectase a la satisfacción laboral o familiar.

6.2.6.2. Efectos sobre el Rendimiento laboral

Diversas investigaciones realizadas en el campo de la psicología de la salud ocupacional han puesto de manifiesto que los estresores familiares pueden interferir con el trabajo y disminuir el rendimiento (Charles, Dinwiddie y Massey, 2004; Netemeyer, Maxham y Pullig, 2005), y que una recuperación insuficiente incide negativamente tanto sobre dicho rendimiento como sobre el bienestar de la persona (Sparks, Cooper, Fried y Shirom, 1997). Además, los altos niveles de agotamiento que requieren recuperación están asociados a bajos niveles de desempeño en el rol laboral (Demerouti y Bakker, 2006), y que el aumento de la concentración sobre la tarea conduce a un mejor rendimiento (Lieberman, Niro, Tharion, Nindl et al., 2006; Van der Linden, Keijsers, Eling y Van Schaijk, 2005).

En un estudio realizado por Demerouti, Taris y Arnold (2007) se examinan los mecanismos a través de los cuales el nivel de prestación laboral está influenciado por las experiencias de las personas trabajadoras en el ámbito familiar, concretamente cómo la necesidad de recuperación y la tensión basada en la interferencia familia-trabajo influyen las capacidades cognitivas y la prestación del propio rol laboral. Sobre la base de sus resultados los autores avanzan la hipótesis de que una alta necesidad de recuperación inducida por el trabajo hace que las personas tiendan a dedicar más tiempo extralaboral al

descanso como estrategia de autorregulación para recuperar la energía perdida. Como consecuencia de ello, tratarán de invertir un tiempo limitado en las tareas familiares y tal comportamiento podría causar situaciones emocionalmente cargadas de tensión a partir del momento en que los otros miembros de la familia reclamen una mayor participación en la vida familiar. Por tanto, según esta hipótesis, cuanto mayor es la necesidad de recuperación, mayor será la tensión que se generará en el tiempo extralaboral en el ámbito familiar y, en consecuencia, mayor será también la posibilidad de que esta tensión incida en el trabajo además de impedir una recuperación plena. Además, si el sistema fisiológico y psicológico que han de ser activados en la jornada laboral son reactivados antes de que la recuperación sea suficiente, la persona trabajadora debe de soportar un esfuerzo compensatorio adicional para cumplir con éxito sus obligaciones laborales (Geurts y Sonnentag, 2006).

El estrés derivado de la interferencia de la familia en el trabajo (IFT) disminuye la concentración en el trabajo. Se ha comprobado que las personas trabajadoras en estado de fatiga (tanto natural como inducido experimentalmente), prefieren implicarse en tareas laborales que requieren bajo esfuerzo y, si esto no es posible, tratan de generar estrategias de ajuste para prevenir una sobrecarga mental (Welford, 1978). También se ha comprobado que en personas fatigadas o que duermen poco la atención se reduce y no consiguen concentrarse en las tareas que normalmente realizan sin ningún problema cuando han descansado lo suficiente (Ohslund, Dalton, Reams, Rose y Oswald, 1991). Igualmente, cuando una persona está preocupada o absorta en pensamientos derivados de situaciones o conflictos familiares, la atención se limita y la concentración disminuye (Van der Linden et al., 2005).

A la luz de toda esta evidencia científica, desde un punto de vista práctico las organizaciones deberían de tener en consideración la vinculación existente entre la falta de recuperación, la interferencia familia-trabajo y nivel de prestación laboral, prestando particular atención a los efectos negativos que las dificultades encontradas en el ámbito familiar pueden producir sobre la esfera laboral. Las organizaciones no deberían de permanecer indiferentes a las “señales de atención” que lanza su personal a este respecto y deberían de facilitar y estimular su recuperación así como una mayor participación en su vida familiar disminuyendo las exigencias laborales.

Esto es importante también desde un punto de vista ético, ya que toda persona trabajadora debería de tener el derecho a disfrutar de una vida privada satisfactoria fuera del trabajo. Es más, tales políticas son beneficiosas también para la propia organización, por cuanto se traducen en una mejor prestación laboral y un mayor beneficio. En el estudio de Demerouti, Taris y Arnold (2007) se muestra cómo la necesidad de concentración en el trabajo es la variable que media entre la interferencia familia-trabajo y la necesidad de recuperación, por un lado, y una prestación laboral adecuada por el otro.

6.2.6.3. Conflicto trabajo-familia, desempeño laboral y conducta *intrarol* y *extrarol*

La consideración del comportamiento *extrarol* como un factor que afecta al comportamiento laboral ha permitido estudiar el efecto del conflicto trabajo-familia sobre el desempeño o rendimiento laboral desde una nueva perspectiva. Demerouti, Bakker y Voydanoff (2010) tratan de testar los posibles efectos positivos y negativos de la vida familiar en el desempeño *intrarol* y *extrarol* en el contexto organizacional a través de la experiencia de la interacción trabajo-hogar, lo que se encuadraría dentro de la perspectiva de la facilitación trabajo-familia más que dentro de la perspectiva del conflicto. Parten de la consideración de que la vida familiar incluye no sólo demandas a las personas sino que también puede proporcionar recursos personales para mejorar su desempeño laboral (Kabanoff, 1980):

- Las *demandas* pueden ser de tipo logístico-estructural o referirse a requerimientos psicológicos asociados con los requerimientos del rol familiar, expectativas y normas a las cuales las personas deben responder o adaptarse ejerciendo un esfuerzo físico o psicológico.
- Los *recursos* igualmente pueden ser de tipo logístico-estructural o de tipo psicológico y algunos de ellos pueden ser utilizados en el contexto de trabajo para facilitar el desempeño laboral, reducir las demandas o generar recursos adicionales (Bakker y Demerouti, 2007).
- El desempeño laboral *intrarol* se refiere al desempeño laboral de la persona trabajadora directamente relacionado con las conductas y expectativas que debe cumplir formalmente en función de su puesto de trabajo, y que contribuyen directamente a alcanzar los objetivos de la organización (Motowidlo y van Scotter, 1994).
- El rendimiento laboral *extrarol* comprende aquellas conductas de una persona trabajadora que, de alguna manera, contribuyen al funcionamiento efectivo de una organización sin que necesariamente

estén contempladas formalmente en su puesto de trabajo ni aumenten su productividad individual (MacKenzie, Podsakoff y Fetter, 1991).

Demerouti et al. (2010) definen la interfaz trabajo-familia como aquel proceso por el que el funcionamiento y las conductas en uno de estos dominios se ve influenciado por las demandas y recursos cuantitativos y cualitativos del otro (Demerouti, Geurts y Kompier, 2004). En relación al efecto de la vida familiar sobre el desempeño laboral, este proceso se genera por los mecanismos que conectan las características familiares con las características del trabajo y la propia persona trabajadora (Voydanoff, 2002). Este proceso puede ser negativo (interferencia familia-trabajo o IFT) cuando el desempeño laboral se ve mermado por la intrusión de las demandas del hogar. A la inversa, también es posible un efecto positivo cuando el desempeño laboral se ve potenciado por los recursos adquiridos en el entorno familiar (facilitación familia-trabajo o FFT). Las características del trabajo son consideradas el antecedente más importante de la interferencia, o facilitación, proveniente del entorno laboral, mientras las características familiares son consideradas el mayor antecedente de la interferencia o facilitación proveniente del entorno familiar (Carlson y Kackmar, 2000; Voydanoff, 2005).

Las demandas en el trabajo y en la familia están relacionadas con la interferencia de un campo en el otro, ya que las demandas en uno de ellos implica esfuerzo y ello genera una saturación de los recursos individuales necesarios para el funcionamiento en el otro. Por el contrario, los recursos adquiridos en uno de los campos están más relacionados con la facilitación que un campo produce sobre el otro ya que éstos proporcionan a la persona medios que le ayudan al funcionamiento en éste (Voydanoff, 2004b; Bakker y Geurts, 2004; Demerouti, Geurts y Kompier, 2004).

Las demandas que la persona experimenta en el hogar pueden afectar negativamente a su comportamiento organizacional generalmente de dos maneras distintas: pueden generar absentismo y/o una disminución del rendimiento laboral (Gryzwacz et al, 2005; Netemeyer, Maxham y Pullig, 2005). Existen dos modelos o explicaciones sobre ello (descritos de forma más exhaustiva en los apartados 4.2.2. y 4.2.7.):

- 1) Una de ellas es la del *conflicto de roles* (Greenhaus y Beutell, 1985) según la cual la tensión generada por la ejecución de un rol impide a la persona cumplir con las expectativas relativas a otro rol.
- 2) La otra explicación es la del *agotamiento* y hace referencia al hecho de que las personas tienen una cantidad limitada de recursos psicológicos y fisiológicos (de todo tipo: tiempo, atención, energía, etc) que deben dosificar adecuadamente para acomodarse a las demandas del entorno, recortando los recursos disponibles en un contexto determinado para poder cumplir con las exigencias de otro (Rothbard, 2001).

6.2.6.3.1. Conducta *extrarol* y conflicto trabajo-familia

A partir de estos dos modelos Demerouti, Bakker y Voydanoff (2010) lanzan la hipótesis, basada en la teoría de la autorregulación (Carver y Scheier, 1981), de que la ITF influye negativamente tanto el desempeño laboral relacionado con las conductas *intrarol* como el relacionado con las conductas *extrarol*, ya que cuando una persona experimenta que la situación en su hogar influye negativamente su trabajo (ITF) intentará controlar y autorregular esas emociones negativas en orden a resolver la discrepancia entre el *self* real y el ideal. Esa autorregulación que trata de controlar las emociones negativas implica un gasto de energía de reserva debido al sobre esfuerzo que supone, lo que conduce al agotamiento de energía disponible. Esta autorregulación, por tanto, perjudica el desempeño de tareas en el trabajo y puede hacer que la persona se encuentre menos disponible para comprometerse tanto con determinadas tareas (conducta *intrarol*) como en relaciones interpersonales con otros compañeros y compañeras (conducta *extrarol*) (Baumeister, Bratslavsky, Muraven y Tice, 1998).

Esta hipótesis se sustenta en numerosos hallazgos al respecto como el de Frone, Yardley y Markel (1997) quienes muestran como la IFT media los efectos del estrés familiar, el tiempo que se pasa con la familia y el efecto de las sobrecargas familiares sobre el desempeño laboral (comportamiento *intrarol*).

Otros estudios han evidenciado la relación entre las demandas del entorno familiar, tales como el cuidado de los hijos y las hijas (Gryzwack y Marks, 2000), la sobrecarga parental (Aryee, Srinivas y Tan, 2005), la tensión emocional o el estrés con la familia o la pareja (Gryzwack y Marks, 2000) y las elevadas demandas familiares (Demerouti, Geurts y Kompier, 2004; Voydanoff, 2005) con la IFT. También se ha

evidenciado que la IFT tiene un impacto negativo tanto en conductas *intrarol* (rendimiento laboral) (Witt y Carlson, 2006) como en conductas *extrarol* tales como las relaciones con los clientes (Netemeyer et al., 2005).

6.2.6.3.2. Conducta *extrarol* y facilitación trabajo-familia

Algunas investigaciones han puesto de relieve que un gran número de compromisos de rol proporciona más beneficios que perjuicios a las personas (Marks, 1977; Sieber, 1974). Esta aproximación, denominada *perspectiva del enriquecimiento* (descrita en el apartado 4.2.3.), supone que la participación en diferentes roles genera una expansión más que un agotamiento de los recursos (por ejemplo, energía, autoconfianza, etc) conduciendo a la gratificación más que a la tensión (Rothbard, 2001). En este sentido, existen muchas vías por las que la situación familiar puede influenciar positivamente el comportamiento en el trabajo (Demerouti, Bakker y Voydanoff, 2010):

- La primera es una vía directa, de tipo instrumental, por la que la familia proporciona a las personas recursos como autoestima, soporte social, crecimiento personal y flexibilidad, que pueden contribuir positivamente al desempeño de otros roles en otros contextos vitales, tales como el trabajo (Carlson, Kacmar, Wayne y Gryzwacz, 2006; Greenhaus y Powell, 2006). Estos recursos pueden facilitar el rendimiento en el trabajo proporcionando medios a través de conductas *extrarol* (por ejemplo el soporte social a los compañeros) o desarrollando las capacidades individuales (crecimiento personal). En este sentido se ha demostrado que el soporte social de la familia o de las amistades está relacionado positivamente con la calidad del rendimiento laboral (Orthner y Pittman, 1986) y el trabajo creativo (Madjar, Holdham y Pratt, 2002).
- Otro camino alternativo sería de tipo afectivo, el denominado como *afecto positivo* (Madjar et al., 2002; Rothbard, 2001) y se traduciría en que cuando una persona experimenta que su vida familiar influye positivamente su trabajo esto conduce, a nivel cognitivo, una evaluación favorable que genera emociones positivas. A su vez, las emociones positivas conducirán a un mayor compromiso con el rol laboral. Tal y como señalan Greenhaus y Powell (2006) los recursos que proporciona determinado rol pueden conducir a un aumento del rendimiento en el desempeño de otro a través de la afectividad positiva generada por el primero. Se ha evidenciado que ciertos recursos provenientes de la familia, como el soporte social, influyen positivamente la FFT. Por ejemplo, Carlson et al. (2006) encuentran una correlación positiva entre recursos familiares (saliencia familiar y cohesión familia) y FFT; Voydanoff (2005) encuentra una correlación positiva entre soporte de la pareja y los parientes, realización de las tareas domésticas, recompensas parentales y FFT. Sin embargo, como quiera que sea, Demerouti, Geurts Kompier (2004) encuentran una relación no significativa entre recursos en el hogar y FFT.
- De acuerdo con Fredrickson (2001), las emociones positivas tienen la capacidad de ampliar momentáneamente el repertorio de pensamientos y acciones y, por tanto, de desarrollar los recursos personales (físicos, psicológicos, intelectuales y sociales) de la persona, ampliando el rango de pensamientos y acciones. Existe evidencia empírica de que las emociones positivas producen una amplia y flexible organización cognitiva, así como la habilidad de integrar diferente tipo de información (Fredrickson y Branigan, 2005; Isen, 1990, 2000). De este modo, la FFT, a través de la experiencia de las emociones positivas y de la acumulación asociada de recursos generados en el hogar, podría ser beneficiosa para el rendimiento o desempeño *intrarol* en el trabajo. Es más, las emociones positivas pueden favorecer que las personas focalicen su atención en el exterior de modo que, por ejemplo, se muestren más proclives a relacionarse con los demás e iniciar conversaciones. Por lo tanto, es de esperar que la FFT esté relacionada con el desempeño tanto *extrarol* como *intrarol*, ya que la influencia de los recursos adquiridos en el hogar puede ser tanto instrumental como afectiva.

Demerouti, Bakker y Voydanoff (2010) plantean la hipótesis según la cual, a pesar de que la situación en el hogar puede tener efectos tanto favorables como desfavorables sobre el rendimiento en el trabajo, los efectos favorables son probablemente mayores. Existen ciertos indicios que sostienen esta hipótesis. Por ejemplo, en un estudio representativo en Estados Unidos (Keene y Reynolds, 2005) con personas trabajadoras casadas cuyas parejas también trabajan, la mayoría no evidencian ninguna consecuencia negativa de las demandas familiares sobre el trabajo. Únicamente un 15% señalaron una interferencia que hacía disminuir el rendimiento, siendo la mayoría de ellas mujeres. En segundo lugar, aunque la situación en el hogar pueda tener un impacto negativo en el rendimiento (por ejemplo dormir

poco por enfermedad de un hijo o una hija), a largo plazo la situación de la familia puede proporcionar recursos que pueden ser utilizados directamente en el trabajo, tales como la satisfacción y la autoestima que proporciona una vida familiar plena. En tercer lugar, incluso cuando la familia puede dañar potencialmente el comportamiento organizacional, las personas pueden mantener su rendimiento *intrarol* intacto. Demeroutti, Verbekke y Bakker (2001) muestran cómo el personal exhausto o despersonalizado trata de mantener su desempeño *intrarol* al mismo nivel que el personal sin esos síntomas, y trata de compensar sus recursos limitados trabajando con más intensidad y dirigiendo sus recursos hacia las tareas más importantes. Por tanto, los recursos y la facilitación de la familia podrían influir más que las demandas y obligaciones familiares en el comportamiento *intra* y *extrarol*.

La investigación sobre conflicto trabajo-familia reconoce que las personas experimentan sus vivencias en el trabajo y en la familia en interacción con otros miembros de la familia y compañeros o compañeras aunque, sin embargo, estos no suelen ser utilizados como fuentes de recogida de datos. Demeroutti et al. (2010) incorporan esta metodología al recoger datos sobre las demandas y recursos que se proporcionan mutuamente los miembros de la pareja en el contexto familiar, así como las percepciones que los compañeros y compañeras tienen de la FFT, de la IFT, y del desempeño *intra* y *extrarol*. En su caso utilizaron una muestra de parejas heterosexuales de doble ingreso tomando como fuentes de recursos y demandas en el hogar tanto a ambos miembros de la pareja en relación a la FFT y la IFT, teniendo en cuenta que, según la *teoría de los efectos cruzados*, existen ciertas evidencias de que las demandas y recursos experimentados por uno de los miembros la pareja tiene un impacto sobre la IFT y la FFT en el otro (Bakker, Westman y van Emmerik, 2009; Westman y Etzioni, 2005), y que estos efectos no siempre son negativos sino que, por ejemplo, el soporte social de los compañeros y de las compañeras de trabajo puede ejercer un efecto positivo de forma cruzada sobre sus parejas (Carlson et al., 2006).

La persona focal en este estudio fue el hombre, por dos razones: la primera es práctica y se refiere a que, en el momento en que se realizó el estudio, la mayoría de las mujeres trabajadoras holandesas (los sujetos del estudio eran de esta nacionalidad) lo hacía a dedicación parcial (el 75% en 2005, según el *Central Bureau for Statistics*; Demeroutti et al., 2010), de modo que sólo en el 13% de las parejas holandesas trabajan ambos miembros a dedicación exclusiva (Verbakel, Luijckx y De Graaf, 2008). Por esta razón las mujeres podrían haber tenido dificultades en encontrar compañeros de trabajo que proporcionaran información fiable sobre su rendimiento e IFT/FFT debido a la falta de coincidencia en los días de trabajo.

En segundo lugar, estudios experimentales han demostrado que entre los hombres el porcentaje de los que experimentan conflicto trabajo-familia es menor que entre las mujeres (Butler y Skattebo, 2004), lo que se ha interpretado como algo debido a que los estereotipos tradicionales de género han determinado que las formas de medida del rendimiento laboral sean incompatibles con los roles tradicionales de género. Por todo ello puede ser mucho más sencillo encontrar efectos de la situación en el hogar sobre el rendimiento laboral entre los hombres que entre las mujeres. La razón para incorporar a los compañeros como fuentes de recogida de datos es distinta y de tipo metodológico, pues siempre se ha considerado una limitación el utilizar sólo autoinformes como fuente de recogida de datos (Pransky, Finkelstein, Berndt, Kyle et al., 2006). Para evitar el “artefacto” Demeroutti, Bakker y Voydanof (2010) estudiaron la percepción de los compañeros y compañeras de la persona trabajadora sobre su rendimiento laboral, la FFT y la IFT.

Los resultados de esta investigación evidenciaron que la vida familiar interfiere con la vida laboral debido a las demandas familiares, aunque la influencia positiva o facilitación es mayor que la influencia negativa, ya que la facilitación afecta tanto al rendimiento *intrarol* como al rendimiento *extrarol*, afectando las demandas familiares sólo al comportamiento *intrarol*. Este fue el primer estudio en el que se escribió el efecto positivo de la familia sobre el desempeño o rendimiento laboral. No confirman el papel mediador de la IFT generando un detrimento del desempeño laboral *extrarol* debido a las demandas familiares, tanto cuando la fuente de información eran las propias personas trabajadoras como cuando eran los compañeros o las compañeras. Al mismo tiempo, se demuestra en el estudio que los recursos que la persona adquiere en el contexto familiar (autonomía, soporte social, posibilidades de desarrollo personal, etc) tienen una influencia directa favorable sobre el desempeño *intrarol*, de manera que los recursos generados en la familia son instrumentales en este sentido, afectando positivamente al trabajo.

También se comprueba cómo los recursos que las mujeres adquieren en el hogar tienen un efecto cruzado al facilitar que la vida familiar de los hombres tenga un efecto positivo sobre su trabajo mejorando el desempeño, lo que es percibido así mayoritariamente por los compañeros y compañeras de trabajo, lo que, a su vez, mejora de nuevo el rendimiento. Ello constituye un efecto indirecto de la FFT sobre la relación

entre recursos en la familia y rendimiento. Por tanto, según este estudio cuantos más recursos genere la vida familiar en una persona trabajadora es más probable que los compañeros y compañeras de dicha persona trabajadora perciban que su vida familiar influya positivamente en su rendimiento extrarol. Respecto a la influencia simultanea positiva y negativa de la esfera familiar sobre el rendimiento laboral intrarol, Demerouti, Bakker y Voydanoff (2010) interpretan que ello es posible sólo si contemplamos la relaciones entre el trabajo y la familia en períodos determinados de tiempo, más que en momentos puntuales en los que se alternan de forma periódica momentos de facilitación con momentos de interferencia negativa de la familia sobre el trabajo (p. 144).

7. Estudio psicosocial: influencia de las variables familiares, actitudinales, sociodemográficas y laborales-organizacionales en el conflicto trabajo-familia

Centrándonos en la perspectiva del conflicto, los estudios realizados desde este punto de vista han considerado las relaciones entre el trabajo y la familia desde un punto de vista causal y explicativo de diferentes modos, tanto como causas, efectos, o como variables mediadoras. Dada la interrelación circular entre estos dos ámbitos, tanto el ámbito del trabajo como el de la familia han sido considerados en unos estudios como causa de los problemas en (o de la incompatibilidad con) el otro ámbito, en otros como el ámbito en que dicha incompatibilidad ha generado el efecto negativo, y en otros estudios se han considerado como variables mediadoras del conflicto trabajo-familia (Eby et al., 2005).

La mayor parte de estos estudios se han centrado los factores predictores o causas del CTF y sus efectos, siendo mucho menor la cantidad de los que se centran en el estudio de los factores mediadores. La mayoría son estudios de confirmación de hipótesis, siendo mucho menor el número de los estudios exploratorios y de test de modelos teóricos, por lo que la investigación está muy atomizada y se ha centrado en la relación de variables aisladas con el CTF más que en el contraste de modelos amplios, dada la dificultad que ello conlleva debido a la complejidad y la inestabilidad de las relaciones entre el trabajo y la familia. Hasta mediados de los años 2000 la mayoría de estos estudios se han centrado fundamentalmente en demostrar los efectos desfavorables bidireccionales del CTF sobre el trabajo y la familia, o bien los efectos de la interferencia familia sobre el trabajo, siendo mucho menores los que tratan de estudiar los efectos negativos de la interferencia del trabajo sobre la familia.

7.1. Objetivos del estudio

Los objetivos de la parte empírica de esta investigación están orientados a determinar el efecto sobre el CTF de las variables predictoras descritas en los anteriores apartados, y a elaborar un modelo que recoja la contribución relativa de cada una de estas variables a este conflicto, poniendo especial énfasis en el efecto del género. A la inversa, otro objetivo es analizar el efecto y las consecuencias del CTF sobre las actitudes de las personas en el ámbito laboral y su bienestar psicológico. El último objetivo es la propuesta de un modelo de intervención para la prevención del CTF sobre la base tanto de la revisión de la literatura científica realizada como sobre los resultados obtenidos en este estudio.

De manera sistemática, los objetivos perseguidos son estos cinco:

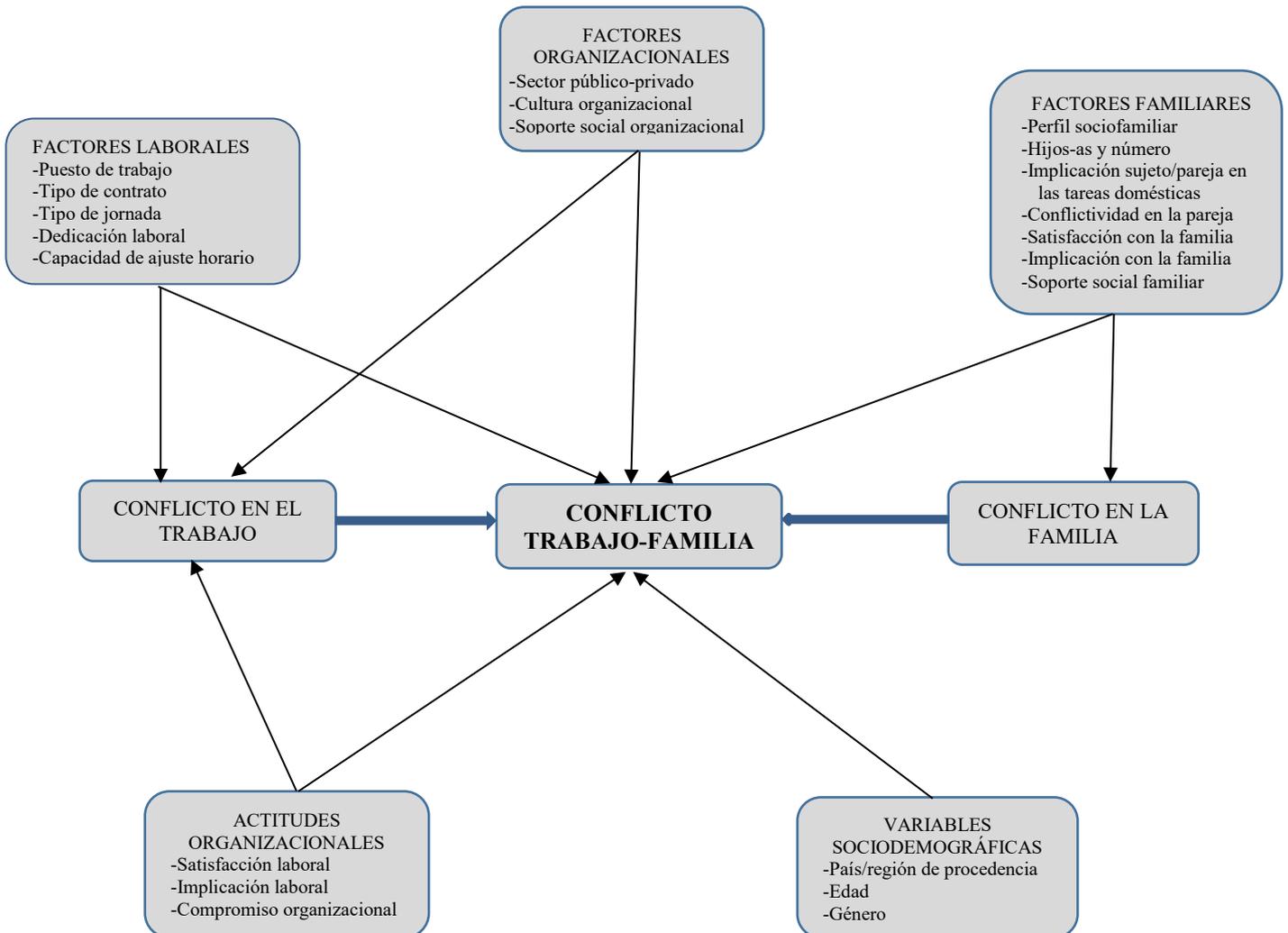
1. Elaborar un modelo en el que se especifique el peso relativo de las variables de tipo laboral, organizacional, familiar, actitudinal y sociodemográfico en el conflicto trabajo-familia y sobre sus antecedentes: el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia
2. Comprobar el efecto de estas variables predictoras de tipo laboral, organizacional, familiar, actitudinal y sociodemográfico sobre el conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia.
3. Tomando el CTF como variable predictora, analizar su efecto sobre el bienestar psicológico de la persona y sus actitudes en el contexto laboral: satisfacción laboral, implicación laboral y compromiso organizacional.
4. Estudiar el efecto del género como variable mediadora del CTF, dada su relevancia como variable determinante dentro de la estructura de la dinámica familiar y el papel diferencial que los roles tradicionales de género siguen otorgando al hombre y a la mujer en el trabajo y en la familia, desde un punto de vista cultural e ideológico.
5. Proponer en base a los resultados obtenidos unas líneas de intervención generales de prevención del CTF, así como un modelo de intervención en los ámbitos familiar y organizacional.

Hemos seleccionado aquellos factores más vinculados a una perspectiva psicosocial, indicados en el Cuadro 2, obviando aquellos más individuales como, por ejemplo, la personalidad (Eby et al., 2005). En la Figura 1 se indica el modelo conceptual estudiado.

Cuadro 2. Factores predictores del conflicto trabajo-familia (perspectiva psicosocial)

FACTORES DEL TRABAJO		FACTORES FAMILIARES	ACTITUDES ORGANIZACIONALES	FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS
ORGANIZACIONALES	LABORALES			
<ul style="list-style-type: none"> • Sector público-privado • Cultura organizacional • Soporte social organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> • Puesto de trabajo • Tipo de contrato • Tipo de jornada • Dedicación laboral • Capacidad de ajuste horario 	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil sociofamiliar • Numero de hijos o hijas • Implicación del sujeto y de la pareja en las tareas domésticas • Conflictividad entre los miembros de la pareja • Satisfacción familiar • Implicación familiar • Soporte social familiar • Conflicto en la familia (antecedente del CTF) 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción laboral • Implicación laboral • Compromiso organizacional • Conflicto en el trabajo (antecedente del CTF) 	<ul style="list-style-type: none"> • País/región de procedencia • Género • Edad

Figura 1. Modelo conceptual sobre la influencia de los factores laborales, organizacionales, familiares, actitudinales y sociodemográficos sobre el conflicto trabajo-familia



En este modelo confluyen simultáneamente las teorías del conflicto (Greenhaus y Beutel, 1985) y de la segmentación (Kreiner, 2006) trabajo-familia, de modo que en él se asume que:

- El conflicto trabajo-familia está determinado directamente por los factores organizacionales, laborales, familiares, actitudinales y sociodemográficos tomados en consideración,
- Estos factores también pueden determinar de manera separada el conflicto en el trabajo (concretamente los factores organizacionales, laborales y actitudinales organizacionales), por una parte, y el conflicto en la familia (concretamente los factores familiares) por otra, constituyendo ambos conflictos de manera segmentada e independiente los antecedentes inmediatos del conflicto trabajo-familia.

De todas formas, aunque el enfoque de este estudio esté centrado en cómo estos factores o variables influyen en el CTF, no podemos asumir que exista una relación causal unidireccional, de manera que los factores laborales-organizacionales, las actitudes y los factores sociodemográficos y familiares no serían la causa directa del CTF, sino que en este estudio se asume una relación causal bidireccional y multideterminada, de manera que también el CTF podría influir a su vez en algunas de estas variables, sobre todo en las variables familiares, las actitudes organizacionales y el bienestar psicológico de la persona.

7.2. Hipótesis

7.2.1. Hipótesis general

La hipótesis general que constituye el punto de partida de este estudio es que el conflicto trabajo-familia puede estar basado en el tiempo, en la tensión o en el agotamiento.

- Estará basado en el *tiempo* cuando el tiempo empleado en una de las áreas implica restarle tiempo de dedicación a la otra;
- estará basado en la *tensión* cuando la tensión, la fatiga y el agotamiento generado en el área familiar o laboral dificulte la participación en la otra área;
- estará basado en la *conducta* cuando las conductas realizadas en el área laboral o familiar sean incompatibles con las realizadas en la otra área.

De esta hipótesis general se deduce que la persona trabajadora está sometida a presiones incompatibles que se derivan del ejercicio simultáneo de sus roles familiares y laborales.

El enunciado de esta hipótesis general es el siguiente: *En los contextos familiar y de trabajo existen factores específicos que interactúan con otros factores de tipo actitudinal en el entorno de trabajo, tales como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la implicación laboral; y con factores de tipo sociodemográfico e identitario tales como el género, la edad y el País/Región de procedencia. Estos factores tienen un diferente peso relativo en el conflicto trabajo-familia, contribuyendo en mayor o menor medida a éste.*

7.2.2. Hipótesis operativas

En este apartado se enuncian las hipótesis operativas que han orientado el estudio empírico de este trabajo, y cuyos resultados se exponen en el apartado 7.3. Estas hipótesis se sustentan en la revisión y análisis teórico sobre el conflicto trabajo-familia que se describe en los anteriores apartados del 1 al 6.

7.2.2.1. *Conflicto en el trabajo y conflicto en la familia como antecedentes del conflicto trabajo-familia*

El conflicto trabajo-familia puede derivarse de presiones y factores originados tanto en el lugar de trabajo como en el ámbito familiar, de modo que se pueden formular estas dos primeras hipótesis operativas:

7.2.2.1.1. *El CT (conflicto en el trabajo) constituye un antecedente del CTF, de modo que cuanto mayor sea el CT mayor será el CTF.*

7.2.2.1.2. *El CF (conflicto en la familia) constituye un antecedente del CTF*, de modo que cuanto mayor sea el CF mayor será el CTF.

7.2.2.2. **Hipótesis relativas a los Factores sociodemográficos: País/Región de procedencia, género y edad**

7.2.2.2.1. *El nivel de CTF puede variar en función la zona geográfica y el contexto sociocultural de procedencia*, es decir, existe una relación entre el apoyo que a nivel social, empresarial e institucional se da a las familias y la facilidad para la conciliación en diferentes países y regiones geográficas y el CTF.

Para comprobar esta hipótesis hemos comparado el nivel de CTF en personas de dos regiones europeas diferentes, aunque pertenecientes a países con parámetros culturales similares, sociedades de tradición católica y del sur de Europa, aunque con diferencias sociopolíticas evidentes: País Vasco (España) y Emilia Romagna (Italia).

Estas dos regiones pertenecen a Estados en los que existen ciertas diferencias en los indicadores sobre el apoyo que se da a nivel de políticas públicas y desde las empresas a la familia y las facilidades para conciliar. Según los indicadores existentes en la época en que se realizó la recogida de datos (2014-2015), y en términos generales, a nivel de la flexibilidad laboral de las empresas, recursos públicos que se dedican a la familia, la utilización del permiso de maternidad y las facilidades para la utilización del servicio de guardería, en España el apoyo a la familia y las facilidades para conciliar son menores que en Italia:

- Según Eurostat, en España la flexibilidad del horario laboral es menor que en Italia, ya que el 88.2% de las empresas definen totalmente el horario de la persona trabajadora, nivel similar al de los países del Este. Este porcentaje desciende hasta el 64.7% en Italia, nivel similar al de Francia, Alemania e Inglaterra siendo la media de la Unión Europea del 71.2% (IPF, 2015).
- En España el permiso de maternidad por término medio es menor que en Italia, en España es 16 semanas frente a 21.5 Italia (27.7 semanas de media en la UE) (IPF, 2015).
- Según Eurostat, en España sólo el 14.5% de población con hijos o hijas utiliza el servicio de guardería frente al 34% en Italia (media de 31% en UE), siendo la principal causa de su no utilización su elevado coste (IPF, 2015).
- Aunque en relación a la cantidad de recursos públicos que se dedican a las familias los datos son contradictorios, según el informe de la OECD (2014) el gasto público que España dedicó en 2013 a la protección y apoyo a la familia fue alrededor del 1.6% del PIB, mientras que Italia dedicó una cantidad mayor, alrededor del 2,2%, siendo la media de los países de la OECD del 2,45%. Aunque España dedica más servicios para el apoyo de la familia, Italia destina más ayudas económicas y una mayor desgravación fiscal. Sin embargo, según Eurostat (IPF, 2015) estos datos varían algo pues en 2011 la cantidad de recursos públicos dedicados a la familia fue del 1.4% del PIB tanto por Italia como por España, siendo la media de los países europeos del 2.2%.

A estos datos podemos añadir también diferencias de género, ya que, según los datos estadísticos de la época en que se realizó el estudio, tanto en España como en Italia las mujeres dedican más horas semanalmente al cuidado de sus hijos e hijas, pero en España esta diferencia es más del doble que en Italia: las mujeres españolas dedican una media de 28 horas por semana al cuidado de sus hijos e hijas y los hombres 15 horas, mientras las mujeres italianas dedican unas 20 horas y los hombres 15 (OECD, 2014).

De este modo, hemos sometido a análisis la hipótesis de que el CTF pudiera ser mayor entre los sujetos del País Vasco que entre los de Emilia Romagna, y que ello podría estar relacionado del menor apoyo existente desde las empresas y a nivel de recursos públicos y políticas sociales, a las familias y a las facilidades para la conciliación entre el trabajo y la familia.

También podrían existir diferencias en el CTF en relación al género entre ambas regiones europeas, ya que la diferencia entre las horas que las mujeres dedican al cuidado de sus hijos e hijas es superior respecto a los hombres en España que en Italia.

7.2.2.2.2. *Existen diferencias generacionales en el CTF entre los sujetos de la generación boomer (1946-1964), la generación X (1964-1980) y la generación Y o millenials (1981-2000) (cohortes generacionales señalados por Scott, 2000).*

En el caso de la generación *Boomer*, aunque ésta tiene que hacerse cargo no sólo de sus hijos e hijas cuando aún no se hayan independizado, y de sus padres en muchos casos, el CTF será menor. Por otra parte, en el caso de la *generación X*, y sobre todo en el de la *generación Y*, las hijas e hijos son de menor edad o aún no se han independizado, por lo que la interferencia de la familia con el trabajo será mayor, a pesar de que el aumento del valor otorgado a la familia entre los miembros de las generaciones X e Y, unido al avance de la igualdad de género en las esferas familiar y laboral, podría generar una atenuación del CTF debido a que los valores de integración y sinergia de los ámbitos familiar y laboral han aumentado su importancia en la sociedad.

7.2.2.2.3. *El principal antecedente del CTF en la mujer será el CF y en el hombre el CT. Debido a la mayor importancia que tradicionalmente le ha sido atribuida a la mujer en el ámbito familiar y al hombre en el ámbito laboral, en función de los roles tradicionales de género, en la mujer será mayor el CF que el CT y en el hombre será mayor el CT que el CF.*

7.2.2.2.4. *El género actúa como variable mediadora en el CTF. La mayor importancia atribuida por la mujer tradicionalmente al ámbito familiar que al laboral y por hombre al ámbito laboral respecto al familiar, en función de los roles tradicionales de género, da lugar a que la influencia de los factores sociodemográficos, laborales, familiares y actitudinales afecten al CTF, al CT y al CF de manera diferencial a hombres y mujeres, actuando por tanto el género como una variable mediadora.*

7.2.2.3.- Variables laborales-organizativas: características del sector, el puesto y la organización que favorecen el control y la autonomía del trabajo, una gestión de los horarios adecuada y facilidades para la conciliación, así como una disminución del conflicto en el trabajo.

En el entorno del trabajo las características de las organizaciones laborales y de la forma en que se definen, se gestionan y se organizan los puestos de trabajo, así como las prácticas y políticas organizativas, pueden facilitar o dificultar la conciliación trabajo-familia, lo que a su vez influirá en el nivel de conflicto trabajo-familia en una trabajadora o trabajador.

La implementación de políticas y prácticas organizativas adecuadas puede depender del sector público/privado al que pertenezca la empresa. Estas políticas y prácticas organizativas pueden favorecer la conciliación, por ejemplo con la flexibilidad en el horario, la jornada continua o la posibilidad de reducción de jornada. Igualmente, una cultura organizativa integrativa y participativa, que ofrezca además soporte social y apoyo al trabajador, facilitará la conciliación y la gestión adecuada del conflicto trabajo-familia. Del mismo modo, un puesto de trabajo enriquecedor y que permita la autonomía en la toma de decisiones puede generar menor tensión en la persona y contribuir a aminorar el CTF.

7.2.2.3.1. *Los trabajadores y trabajadoras de entidades del sector público experimentarán un menor grado de CTF debido a las facilidades ofertadas para la conciliación aplicándose la normativa vigente a este respecto, frente al sector privado en el cual la aplicación de esta normativa legal podría no siempre ser posible o simplemente no se aplica.*

7.2.2.3.2. *Aquellos puestos de trabajo de carácter poco cualificado y que no facilitan una autonomía en la gestión de la carga de trabajo darán lugar a un mayor nivel de CTF.*

7.2.2.3.3. *Los niveles más bajos de CTF se localizan en contratos de tipo indefinido o funcionario, debido a que la estabilidad en el puesto puede favorecer una conciliación trabajo-familia estable y ordenada.*

- 7.2.2.3.4. *El tipo de jornada laboral influye en el nivel de CTF*, de modo que los trabajadores y trabajadoras con jornada continua, y por tanto con mayores facilidades para conciliar el trabajo y la familia, experimentarán un menor CTF que aquellos con jornada partida debido a sus mayores dificultades para la conciliación.
- 7.2.2.3.5. *El tipo de dedicación laboral influye en el nivel de CTF*, de modo que los trabajadores y trabajadoras en régimen de dedicación completa experimentaran un nivel más alto de CTF que aquellas con régimen de dedicación parcial, debido a que ello no les permite gestionar de manera óptima la conciliación entre el trabajo y la familia.
- 7.2.2.3.6. *La autonomía en la gestión del horario laboral disminuye el nivel de CTF*, de modo que aquellos trabajadores y trabajadoras que no tienen capacidad para gestionar su propio horario laboral experimentaran un mayor CTF que aquellas con capacidad para adaptar sus horarios a sus necesidades familiares, debido a que ello no les permitiría conciliar adecuadamente el trabajo y la familia.
- 7.2.2.3.7. *La cultura organizacional integrativa en la empresa hace disminuir el nivel de CTF* debido a que en este tipo de organizaciones será más probable que existan políticas y prácticas organizacionales que faciliten la conciliación entre el trabajo y la familia, frente a aquellas con una cultura organizacional tradicional, en las que será menos probable que se facilite dicha integración.
- 7.2.2.3.8. *El soporte social organizacional disminuye el nivel de CTF*, de modo que entre los trabajadores y trabajadoras de las empresas en las que existe un alto soporte social organizacional, tanto emocional como instrumental, desde la dirección y/o entre compañeros, el nivel de CTF será menor.

7.2.2.4. Variables familiares

En familias de doble ingreso con hijos o hijas, con una implicación diferencial en las tareas domésticas entre los miembros de la pareja y con una elevada conflictividad entre éstos, y en las que la persona se implica poco y experimenta una baja satisfacción, unido a un bajo soporte social familiar en términos emocionales e instrumentales, el CTF será mayor, con diferencias notables entre géneros.

- 7.2.2.4.1. *Tener o no hijos o hijas influye en el nivel de CTF*, de modo que las personas con familias de doble ingreso con hijos o hijas experimentaran un mayor CTF con respecto a aquellos con familias sin hijos ni hijas, debido a un aumento del estrés y las exigencias de la familia, lo que hace aumentar el conflicto con el trabajo por la escasez de tiempo y energía que la familia le resta.
- 7.2.2.4.2. *El número de hijos o de hijas influye en el nivel de CTF*, de modo que las personas con familias de doble ingreso con hijos o hijas experimentarán un mayor CTF cuanto mayor sea el número de hijos o hijas debido al consiguiente aumento de tiempo y esfuerzo requerido por las necesidades de la familia.
- 7.2.2.4.3. *El perfil sociofamiliar influye en el nivel de CTF*, de modo que el CTF será mayor en personas con hijos o hijas a su cargo en familias monoparentales que en personas de familias con hijos o hijas a su cargo que convivan en pareja y que en personas que ni conviven en pareja ni tienen hijos ni hijas.
- 7.2.2.4.4. *La conflictividad entre los miembros de la pareja en relación a la realización de las tareas domésticas da lugar a un aumento de conflicto en la familia que se trasladaría al trabajo, aumentando el nivel de CTF.*
- 7.2.2.4.5. *La implicación en las tareas domésticas hace aumentar el nivel de CTF*, de modo que cuando la implicación de la persona en las tareas domésticas sea mayor su grado de CTF será también mayor, ya que ello entra en conflicto con el trabajo, debido a que al tiempo y

esfuerzo requerido para ello restará tiempo y energía para cumplir con las exigencias requeridas por el trabajo.

7.2.2.4.6. *La implicación de la pareja en las tareas domésticas disminuye el nivel de CTF*, ya que ello producirá una disminución del tiempo y del esfuerzo requeridos para las tareas domésticas gracias a la colaboración de la pareja, permitiendo que se mantenga la dedicación y el esfuerzo necesarios para el trabajo.

7.2.2.4.7. *La satisfacción y la implicación con la familia disminuye el nivel de CTF*, de modo que a mayor satisfacción e implicación con la familia menor CTF ya que ello estará relacionado con una ausencia de incompatibilidad entre el trabajo y la familia o una disminución de la prioridad otorgada al trabajo a favor de la familia.

7.2.2.4.8. *El soporte social familiar disminuye el nivel de CTF*, de modo que a mayor soporte social en el entorno de la familia (pareja, padres o madres, hermanos o hermanas, etc) menor será la incompatibilidad entre el trabajo y la familia, debido a que la persona contará con apoyo social emocional o instrumental suficiente por parte de otros familiares para atender los requerimientos de su propia familia, sin restar tiempo ni energía al trabajo.

7.2.2.5. Actitudes organizacionales-laborales: las actitudes laborales (actitudes hacia el trabajo y la organización) están relacionadas con el CTF en sentido positivo o negativo dependiendo de la centralidad que la persona otorgue al trabajo o a la familia. Cuando las actitudes laborales son más positivas el CT puede influir en mayor o menor medida en el CTF según de qué actitud se trate: satisfacción laboral, implicación con el trabajo (tareas), implicación laboral (contexto de trabajo) y compromiso organizacional:

7.2.2.5.1. *La satisfacción laboral disminuye el nivel de CTF*, de modo que a mayor satisfacción laboral menor CT y menor CTF, dado que ello estaría relacionado con un menor nivel de estrés en el trabajo que potencialmente podría ser transferido a la familia.

7.2.2.5.2. *La implicación laboral aumenta el nivel de CTF*, de modo que a mayor implicación laboral menor será el CT y mayor el CTF, ya que ello restará a la persona tiempo y/o energía para dedicar a la familia.

7.2.2.5.3. *El compromiso organizacional disminuye el nivel de CTF*, de modo que a mayor compromiso organizacional menor CT y mayor CTF, ya que ello puede restar a la persona tiempo y energía en el ámbito familiar.

7.2.2.6. El CTF como variable independiente: efectos sobre las actitudes organizacionales-laborales y el bienestar psicológico

En las anteriores hipótesis hemos considerado el CTF, el CT y el CF como variables dependientes o efectos de un conjunto de variables sociodemográficas, organizacionales, laborales, familiares y actitudinales. En este apartado cambiaremos de perspectiva y serán consideradas como variables independientes o causas que influyen en las actitudes organizacionales (satisfacción laboral, implicación laboral, implicación en el trabajo y compromiso organizacional) y el bienestar psicológico.

De esta manera, asumimos una perspectiva causal circular entre CTF, CT y CF y las variables actitudinales, puesto que éstas han sido consideradas en el subapartado anterior como variable independiente o causa. Por tanto, la relación causal entre los tres tipos de conflicto y las actitudes organizacionales sería recíproca y no unidireccional, influyéndose mutuamente.

Esa relación causal circular no se puede postular con tanta claridad con las variables sociodemográficas, algunas variables familiares (perfil sociofamiliar, existencia de hijos o hijas, etc) y algunas laborales-organizacionales (puesto, tipo de contrato, horarios, tipo de jornada, dedicación, cultura organizacional) por su carácter más objetivo y porque su relación con el CTF, CT y CF es más compleja e implicaría el análisis de otras variables de tipo económico y sociológico no contemplados

en este estudio, por lo que asumimos que el efecto de las variables familiares estaría recogido en el CF y el de las variables organizacionales-laborales en el CT, como antecedentes del CTF.

Por consiguiente, se formulan las siguientes hipótesis:

7.2.2.6.1. *El CTF influye negativamente en las actitudes organizacionales y el bienestar psicológico, de manera que cuanto mayor es el CTF menor es la satisfacción laboral, la implicación laboral, el compromiso organizacional y el bienestar psicológico.*

7.2.2.6.2. *El CF influye negativamente en las actitudes organizacionales y el bienestar psicológico, de manera que cuanto mayor es el CF menor es la satisfacción laboral, la implicación laboral, el compromiso organizacional y el bienestar psicológico.*

7.2.2.6.3. *El CT influye negativamente en las actitudes organizacionales y el bienestar psicológico, de manera que cuanto mayor es el CT menor es la satisfacción laboral, la implicación laboral, el compromiso organizacional y el bienestar psicológico.*

7.3. Metodología y muestra

Se realizó un estudio correlacional de campo mediante la aplicación de un cuestionario autoadministrado aplicado por investigadores e investigadoras profesionales a una muestra estratégica de conveniencia compuesta por trabajadores y trabajadoras pertenecientes a los sectores público y privado de la enseñanza, administración y manufacturas. El cuestionario se describe en el apartado 7.3.1. y en él se operacionalizaron en formato cerrado de respuesta todas las variables del modelo conceptual sobre la influencia de los factores laborales, organizacionales, familiares, actitudinales y sociodemográficos sobre el conflicto trabajo-familia indicado en la Figura 1.

La muestra total está compuesta por 815 sujetos, de los cuales el 63.6% son hombres y 36.4% mujeres, con una edad media de 40 años en el momento en que tuvo lugar la recogida de datos, de los cuales el 26% tiene entre 20 y 34 años (mayoritariamente *millennials* o *generación Y*), el 50% entre 35 y 45 (*generación X*) y el 24% entre 46 y 65 (mayoritariamente *boomers*) (Tablas 1 y 2). Los datos fueron recogidos a lo largo de los años 2014 y 2015.

Tabla 1. Distribución de la muestra por Género

GÉNERO	%
Hombres	63.1
Mujeres	36.9

Tabla 2. Distribución de la muestra por Edad

EDAD	%
20-34	26.0
35-40	50.0
46-65	24.0

La muestra posee un carácter europeo, siendo el 51.7% sujetos del País Vasco (norte de España) y el 48.3% restante de Emilia Romagna (norte de Italia), fundamentalmente de la zona de Bolonia (Tabla 3).

Tabla 3. Distribución de la muestra por país de procedencia.

PAÍS/REGIÓN DE PROCEDENCIA	%
País Vasco (E)	51.7
Emilia Romagna (I)	48.2

Respecto a las variables laborales, el 22.6% trabaja en el sector público y el 77.4% en el privado (Tabla 4). Respecto al tipo de contrato, el 17.5% es personal funcionario, el 73.2% tiene contrato indefinido, el 4.2% contrato eventual y el 5.1% contrato de empleo temporal (ETT) (Tabla 5).

En relación al puesto de trabajo el 25.9% son personal administrativo, el 17.8% personal técnico, el 15.9% personal no cualificado, el 13.8% profesionales liberales, el 5.4% autónomos, el 4.6% profesorado universitario, el 4.2% profesorado no universitario, el 4.1% mandos intermedios y el 2.8% personal directivo o mando superior (Tabla 6). A excepción de los puestos por cuenta propia (autónomos y profesionales liberales), esta clasificación de puestos de trabajo está basada en la Clasificación Nacional de Ocupaciones CON-11 del Instituto Nacional de Estadística (INE, 2011), que a su vez se encuadra dentro de la Clasificación Uniforme de las Ocupaciones (CIUO-08) de la OIT (2008).

Tabla 4. Distribución de la muestra por Sector de la Organización

SECTOR	%
Público	22,6
Privado	77,4

Tabla 5. Distribución de la muestra por Tipo de Contrato

TIPO DE CONTRATO	%
Funcionario/a	17.5
Indefinido	73.2
Eventual	4.2
ETT	5.1

Tabla 6. Distribución de la muestra por puesto de trabajo

PUESTO	%
Personal directivo/Mando superior	2.8
Mando Intermedio	4.1
Personal técnico	17.8
Personal administrativo	25.9
Personal no cualificado	15.9
Profesorado no universitario	4.2
Profesorado universitario	4.6
Personal autónomo	5.4
Profesional liberal	13.8

En cuanto a la distribución del tipo de contrato por edad, casi la mitad de los funcionarios y funcionarias, el 49.4%, tiene entre 35 y 45 años, y el 33.8% entre 46 y 70 años, siendo el porcentaje menos numeroso el de los sujetos más jóvenes, entre 20 y 34 años (16.8%). Los sujetos de edad mediana entre 35 y 45 siguen siendo el porcentaje más numeroso entre los trabajadores y trabajadoras con contrato indefinido, casi el 60%, seguidos de los sujetos más jóvenes entre 20 y 34 años (26.7%) y de los de mayor edad entre 46 y 65 (13.4%).

Sin embargo, los sujetos más jóvenes son el porcentaje mayor entre los que tienen contrato temporal o de ETT, con unos porcentajes respectivos de 73.3% y 64.1%, siendo menor el porcentaje de los que tienen entre 35 y 45 años (20.0% y 30.8% respectivamente) y aun menor el de los sujetos entre 45 y 75 (6.7% y 5.1%) (Tabla 7).

Tabla 7. Distribución del tipo de contrato por edad

	20-34 años	35-45 años	46-70 años
Funcionario/a	16.8%	49.4%	33.8%
Indefinido	26.7%	59.9%	13.4%
Eventual	73.3%	20.0%	6.7%
ETT	64.1%	30.8%	5.1%

En cuanto a la distribución del género por tipo de contrato ésta es bastante similar con leves diferencias: tanto el 56.0% de hombres como de mujeres son funcionarios y funcionarias; el 32.9% de las mujeres y el 37.7% de los hombres tienen contrato indefinido; el 5.3% de las mujeres y el 2.2% de los hombres tienen contrato eventual; y el 5.7% de las mujeres y el 4.1% de los hombres tienen contrato de ETT. La única diferencia resaltable es que el porcentaje de mujeres con contrato indefinido es aproximadamente un 4% menor que el de hombres, y que el porcentaje de mujeres con contrato eventual es un 3% superior (Tabla 8).

Tabla 8.- Distribución del género por tipo de contrato

	Funcionario/a	Indefinido	Eventual	ETT
Mujer	56.0%	32.9%	5.3%	5.7%
Hombre	56.0%	37.7%	2.2%	4.1%

En cuanto a las variables familiares el 78.6% de los sujetos están casados, son pareja de hecho o viven en pareja; el 17.2% son personas solteras, y el 4.2% son personas separadas viudas (Tabla 9). El 69% tiene hijos o hijas y el 31% no y, entre quienes tienen hijos o hijas, el 25.3% tiene 1, el 37.7% tiene 2, el 5.9% tiene tres y el 0.5% tiene cuatro (Tablas 10 y 11).

Tabla 9.- Distribución de la muestra por estatus sociofamiliar

PERFIL SOCIOFAMILIAR	%
Casado/a-pareja de hecho o vive en pareja	78.6
Soltero/a	17.2
Separado/a o viudo/a	4.2

Tabla 10.- Distribución de la muestra en función de la existencia de hijos o hijas

HIJOS o HIJAS	%
Si	69.0
No	31.0

Tabla 11. Distribución de la muestra en función del número de hijos o hijas

NÚMERO DE HIJOS O HIJAS	%
1	25.3
2	37.7
3	5.9
4	0.5

7.3.1 Instrumento de recogida de datos

Para la recogida de datos se diseñó un cuestionario en el que se operacionalizaron en formato cerrado de respuesta mediante diferentes escalas el conflicto trabajo-familia, el bienestar psicológico y un conjunto de variables psicosociales del entorno de trabajo (de tipo organizacional y laboral), del entorno familiar y de tipo sociodemográfico, todas ellas indicadas en el Cuadro 1 y descritas en los siguientes apartados. Respecto a la fiabilidad de las escalas multi-ítem utilizadas, en la Tabla 12 se indican los coeficientes Alpha de cada una de ellas. Como podemos observar, la fiabilidad de todas las escalas es alta o media-alta, oscilando entre .892 y .620.

Tabla 12. Coeficientes Alpha de las escalas utilizadas en el estudio.

<i>ESCALA</i>	<i>Alpha</i>
Conflicto en el trabajo	.786
Conflicto en la familia	.813
Conflicto trabajo-familia	.830
Satisfacción laboral	.896
Satisfacción familiar	.892
Implicación laboral	.644
Compromiso organizacional	.849
Bienestar psicológico	.862
Cultura organizacional	.867
Soporte social en la familia	.791
Soporte social en el trabajo	.796
Implicación en las tareas domésticas	.720
Percepción de la implicación de la pareja en las tareas domésticas	.620

7.3.1.1. Operacionalización del conflicto trabajo-familia

Para estudiar el conflicto inter-rol trabajo-familia se utilizaró una traducción al castellano de la Escala de Conflicto Familia-Trabajo de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983) (pregunta 1 del cuestionario, Anexo 1). En realidad, estos autores lo que pretendían era estudiar diferentes formas de conflicto de roles en el trabajo y en la familia y el conflicto inter-rol entre ambas esferas. Para ello se basaron en la definición del concepto de “conflicto de rol” de Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal (1964, p. 19) quienes lo definen como la “ocurrencia simultánea de dos o más presiones de tal modo que el

cumplimiento de una de ellas hace más difícil el cumplimiento de las demás”, y lo aplican a los ámbitos de la familia, y el trabajo. También utilizan el concepto de “conflicto inter-rol de los mismos autores quienes lo definen como “las presiones de rol asociadas a la pertenencia a una organización que son incompatibles con la pertenencia a otros grupos” (1964, p.20), aplicándolo a la incompatibilidad inter-rol entre las esferas familiar y laboral.

Para estudiar el conflicto de rol en el trabajo y en la familia y el conflicto inter-roles trabajo-familia Kopelman, Greenhaus y Connolly diseñaron tres escalas con la que medir cada una de estas variables. Previamente elaboraron la definición de constructo de cada una de ellas con el fin de operacionalizarlas y estudiar su validez de constructo. Siguiendo a Kahn et al. (1964), estos autores identificaron diferentes formas de conflicto de roles dentro del terreno de la familia y del trabajo:

- Conflicto inter-emisores: presiones de rol incompatibles provenientes de diferentes emisores de rol (mandos en el trabajo, otros familiares en la familia).
- Conflicto intra-emisor: presiones de rol incompatibles provenientes del mismo emisor de rol (un mando en el trabajo o un familiar en la familia).
- Conflicto persona-rol: incompatibilidad entre los requerimientos de rol en el trabajo o en la familia y los valores, intereses o capacidades de la persona.

Estas tres formas de conflicto de roles se darían dentro de los ámbitos laboral y familiar de forma independiente. En el caso del conflicto inter-rol las presiones provendrían de la participación de la persona en múltiples roles que pueden ser incompatibles de dos formas diferentes:

- Por no tener recursos temporales suficientes para desempeñar todos ellos.
- Porque el desempeño de uno de los roles genera tensión y estrés e impide un correcto desempeño del otro.

Es necesario distinguir entre conflicto de roles “objetivo” y conflicto de roles psicológico o experimentado como tal y que está basado en la percepción de las presiones del entorno (Kahn et al., 1964). La escala de conflicto inter-rol trabajo-familia de Kopelman, Greenhaus y Connolly se basa en una definición del conflicto de rol como percibido por la persona sobre la base de su experiencia de presiones de rol incompatibles. De este modo, definen los tres tipos de conflicto de rol en relación a la familia y el trabajo:

- Conflicto en el trabajo: grado en que una persona experimenta o percibe presiones de rol incompatible dentro de la esfera laboral. La incompatibilidad puede provenir de diferentes emisores de rol, del mismo emisor o de una falta de ajuste entre la persona y los requerimientos del rol.
- Conflicto en la familia: grado en que una persona experimenta o percibe presiones de rol incompatibles dentro del terreno familiar. La incompatibilidad puede provenir de diferentes emisores de rol, del mismo emisor o de una falta de ajuste entre la persona y los requerimientos del rol.
- Conflicto interrol: grado en que la presión experimentada por un rol en una esfera determinada es incompatible con la presión proveniente de otro rol en otra esfera.

Cada una de éstas subescalas consta de 8 ítems y la forma de respuesta es mediante una escala Likert de 5 puntos con los polos “Totalmente de acuerdo” (5) y “Totalmente en desacuerdo” (1), y están indicadas a continuación en el Cuadro 3:

Cuadro 3. Escalas de conflicto en el trabajo, el conflicto en la familia y el conflicto trabajo familia de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983)

ESCALA DE CONFLICTO EN EL TRABAJO	ESCALA DE CONFLICTO EN LA FAMILIA	ESCALA DE CONFLICTO INTERROL TRABAJO-FAMILIA
En el trabajo tengo que hacer cosas que deberían hacerse de otra manera.	Mi familia no disfruta haciendo algunas cosas que a mí me gustaría hacer.	Mi horario de trabajo a menudo choca con mi vida familiar.
En el trabajo no puedo ser yo mismo/a, mostrarme como yo soy.	Mi pareja o cónyuge y yo no coincidimos acerca de quiénes deberían ser nuestros amigos.	Después del trabajo llego a casa demasiado cansado para hacer lo que me gustaría hacer.
En mi puesto, trabajo bajo directrices y políticas incompatibles.	Debido a mi situación familiar, dispongo de muy poco tiempo para ocuparme de mis intereses personales.	En mi trabajo estoy tan ocupado que me olvido de mis intereses personales.
Mi trabajo ofrece escasas oportunidades para adquirir nuevos conocimientos y/o habilidades.	Mis responsabilidades familiares me obligan a hacer cosas que preferiría no hacer.	Mi familia detesta que a menudo me preocupe por el trabajo cuando estoy en casa.
Me gustaría tener más poder e influencia sobre otras personas en el trabajo.	Mi pareja o cónyuge y yo tenemos ideas distintas acerca del tiempo que pasamos con nuestros parientes.	Debido a la exigencias del trabajo, a veces estoy irritable en casa.
En mi trabajo he de realizar tareas sin disponer de los recursos necesarios para llevarlas a cabo adecuadamente.	Mi pareja o cónyuge y yo preferimos hacer cosas distintas a la hora de divertirnos.	Las demandas de mi trabajo hacen difícil que esté relajado/a durante el tiempo que paso en casa.
En mi trabajo no puedo comportarme sin tener en cuenta las personas con las que estoy tratando.	Mi pareja o cónyuge y yo no pensamos igual acerca de cómo pasar un rato a solas.	Mi trabajo me roba parte del tiempo que me gustaría dedicar a mi familia.
En el trabajo recibo encargos incompatibles de dos o más personas.	Mi pareja o cónyuge y yo tenemos diferentes objetivos para nosotros mismos como pareja	Mi trabajo hace difícil ser para mi pareja o para mis hijos e hijas lo que me gustaría ser.

Fuente: Kopelman, Greenhaus y Connolly, 1983.

Traducción de Martínez Pérez y Osca, 2001.

7.3.1.2. Fiabilidad y validez de las escalas

Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983) estudiaron la validez de constructo de estas tres escalas mediante análisis factoriales y su correlación con constructos similares tales como la satisfacción con la familia, la satisfacción con el trabajo y la satisfacción con la vida, además de demostrar la fiabilidad de las escalas calculando sus coeficientes Alpha.

Si las escalas tienen validez de constructo (es decir, si miden lo que pretendemos que midan) cabría suponer una correlación positiva tanto entre el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia, como entre estos dos conflictos y el conflicto inter-rol trabajo-familia, así como una correlación negativa entre las escalas que miden los tres tipos de conflicto con las escalas que miden la satisfacción laboral, la satisfacción familiar y la satisfacción con la vida en general. En términos generales diversos estudios han mostrado que la Escala de Conflicto Trabajo-familia de Kopelman, Greenhaus y Connolly tiene una fiabilidad que oscila entre los coeficientes Alpha .78 y .90; y una validez de constructo contrastada, correlacionando positivamente con la implicación en el trabajo, el conflicto de rol laboral, la presión temporal en el trabajo y el conflicto en la familia, y correlaciona negativamente con el soporte social en el trabajo y en la familia, la satisfacción con la familia, la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida (Fields, 2002).

La versión de esta escala utilizada en nuestro estudio es una traducción al castellano de Martínez Pérez y Osca (2001), quienes realizan un estudio psicométrico similar para calcular la fiabilidad y validez de la versión española de esta escala de conflicto trabajo-familia (conflicto en el trabajo, conflicto en la familia y conflicto inter-rol trabajo-familia).

Martínez Pérez y Osca (2001) obtienen resultados satisfactorios en su estudio de validación al reproducir la estructura trifactorial de la escala, obtener índices de fiabilidad elevados, y una elevada correlación entre las escalas de conflicto en el trabajo y en la familia y de cada una de ellas con el conflicto interrol trabajo-familia, así como entre conflicto interrol y bienestar psicológico. Sin embargo, obtienen una baja correlación con la satisfacción y la implicación laboral.

Hay que decir que la baja correlación entre conflicto inter-rol y satisfacción laboral (cuando la hipótesis lógica es que hubiera una correlación negativa) también fue detectada por Kopelman et al. en su estudio original (1983) y fue interpretada como debida a las estrategias de *coping* que utilizan las personas para buscar satisfacción en su vida (p.212), pudiendo generar estas estrategias un efecto de satisfacción superior al efecto estresante del conflicto trabajo-familia (Beutell y Greenhaus, 1982; Hall, 1972).

En nuestro estudio hemos analizado la validez de constructo calculando las correlaciones de las escalas de conflicto en el trabajo, conflicto en la familia y conflicto trabajo-familia entre sí, y con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la implicación laboral y el soporte social en la esfera del trabajo; y con la escala de satisfacción familiar, la implicación familiar (escala de clasificación de un solo ítem) y el soporte social en el ámbito familiar. Los resultados obtenidos son similares a los de Martínez Osca y Pérez (Tabla 13) ya que:

- la escala de conflicto trabajo-familia correlaciona de forma significativa y elevada tanto con las escalas de conflicto en el trabajo ($r_{xy}=.325$) como con la escala de conflicto en la familia ($r_{xy}=.363$),
- Su correlación con la satisfacción laboral y la implicación laboral (contexto organizacional) es baja aunque significativa ($r_{xy}=.095$ y $r_{xy}=.149$ respectivamente), mientras sus correlaciones con la implicación en el trabajo (tareas) ($r_{xy}=.042$) y el compromiso organizacional ($r_{xy}=.061$) son bajas y, además, no estadísticamente significativas.
- El bienestar psicológico correlaciona significativamente de forma negativa, aunque débilmente, con el conflicto en la familia y conflicto interrol trabajo-familia cuando estos conflictos aumentan, aunque no correlaciona con el conflicto en el trabajo.

La validez de constructo por tanto se demuestra por la correlación entre las tres escalas de conflicto, a pesar de que no correlacionan (negativamente) con la satisfacción, la implicación y el compromiso organizacional, ni claramente con el bienestar psicológico, probablemente debido al efecto de las estrategias de control de estrés que hace que el conflicto trabajo-familia sea compensado por un aumento de la importancia que se otorga al ámbito laboral, no afectando a la satisfacción, la implicación ni el compromiso en el trabajo.

Tabla 13. Coeficientes de correlación entre las escalas utilizadas en el estudio.

	Conflicto en el trabajo	Conflicto en la familia	Conflicto trab.-familia	Satisfacción laboral	Satisfacción familiar	Implicación laboral	Compromiso organiz.	Bienestar psicológico	Implicación con la familia	Soporte social el trabajo	Soporte social familiar
Conflicto en el trabajo	1										
Conflicto en la familia	.363**	1									
Conflicto trab.-familia	.325**	.337**	1								
Satisfacción laboral	-.457*	-.052	.095*	1							
Satisfacción familiar	.030	-.274**	.179**	.290**	1						
Implicación laboral	-.278**	-.055	.042	.264**	-.161**	1					
Compromiso organizac.	-.268**	.025	.061	.498**	.087*	.374**	1				
Bienestar psicológico	-.047	-.114*	-.079*	.034	.028	-.224**	-.132**	1			
Implicación con la familia	.026	-.192**	.082*	.110**	.537**	-.058	.016	-.011	1		
Soporte social en el trabajo	-.090*	-.048	-.071	.054	-.023	-.025	-.032	-.040	-.062	1	
Soporte social en la familia	.003	-.010	.031	-.019	.043	.043	-.065	-.009	.081*	.303**	1
Cultura organizacional	-.400**	-.006	-.087	.556**	.087*	-.068	.627**	-.123**	-.068	.141**	-.051

* $p \leq .005$
** $p \leq .001$

La validez de las escalas de conflicto en el trabajo y de conflicto en la familia también se corrobora por sus correlaciones con el resto de las escalas (Tabla 13):

- En la esfera del trabajo, la escala de conflicto en el trabajo correlaciona de forma elevada y negativa con la satisfacción laboral ($r_{xy}=-.457$) la implicación laboral ($r_{xy}=-.278$) y el compromiso organizacional ($r_{xy}=-.268$). La escala de soporte social en el trabajo también correlaciona negativamente de forma significativa con el conflicto en el trabajo, aunque no de forma elevada, ($r_{xy}=-.090$).

- Por tanto, cuanto mayor es el conflicto en el trabajo menores son la satisfacción, la implicación y el compromiso en el trabajo.
- Del mismo modo, en la esfera familiar, entre la escala de conflicto en la familia y la satisfacción familiar hay una correlación negativa aceptable (-.274), de modo que a mayor conflicto menor satisfacción. Igualmente, entre la implicación familiar y el conflicto en la familia se da una correlación negativa (-.192), y entre implicación familiar y satisfacción familiar una correlación positiva y elevada (.537).
- Las escalas de conflicto en el trabajo y en la familia también correlacionan de forma elevada y significativa entre sí ($r_{xy}=.363$).

Estas correlaciones evidencian la validez de constructo de las escalas de conflicto en el trabajo y de conflicto en la familia.

7.3.1.3. Medida del Bienestar Psicológico Autopercebido

Con el fin estudiar el efecto del conflicto trabajo familia sobre el bienestar psicológico, se incluyó en el cuestionario una medida del bienestar psicológico autopercebido, concretamente la adaptación al castellano del General Health Questionnaire (GHQ) de Goldberg (1978) realizada por Rodríguez, Hontangas, Bravo, Grau y Ramos (1993) (pregunta 20 del cuestionario, Anexo 1). La fiabilidad de esta escala es satisfactoria siendo su coeficiente Alpha= .862 (Tabla 12).

7.3.1.4. Factores del contexto de trabajo: variables organizacionales y laborales

7.3.1.4.1. Operacionalización de las variables organizacionales

- *Sector público-privado*

Se controló el sector público-privado a través de la selección de la muestra en diferentes entidades y empresas públicas y privadas del País Vasco (E) y de Emilia Romagna (I).

- *Cultura organizacional*

Para el estudio de la cultura organizacional y su relación con el conflicto trabajo-familia se utilizó el Cuestionario de Conductas Normativas Organizacionales de Alonso y Sánchez (1997) (pregunta 4 del cuestionario, Anexo 1). Mediante este instrumento se operacionaliza la cultura organizacional entendiendo ésta como un conjunto de comportamientos y prácticas específicas que se dan en el seno de las organizacionales y expresan significados culturales, siguiendo la conceptualización de Trice y Beyer (1993). La fiabilidad de esta escala es satisfactoria, con un coeficiente Alpha=.867 (Tabla 12), mostrando la cultura organizacional integrativa una validez convergente elevada con la satisfacción laboral ($r_{xy}=.556$), el compromiso organizacional ($r_{xy}=.627$), la implicación laboral ($r_{xy}=.414$) y moderada con el soporte social en el trabajo ($r_{xy}=.141$) (Tabla 13).

Esta escala ya se ha utilizado en otros estudios como, por ejemplo, el de Amador Leon (2001) para estudiar la relación entre cultura y liderazgo, y mediante ella podemos conocer las prácticas culturales en una organización agrupadas en siete factores o dimensiones: *integración, calidad del trabajo, colaboración, consideración, innovación y cambio, orientación a la autoridad y competición*.

El estudio de estas dimensiones culturales en una organización nos puede indicar si la filosofía y los valores presentes en ella son coherentes con la integración de la familia y el trabajo en la vida de las personas, lo que disminuiría el grado de conflicto entre el trabajo y la familia.

Cuando los valores culturales de la organización son de **integración** de las personas, colaboración y consideración entre ellas, se da pie a la innovación y la posibilidad de cambios, además de no existir una excesiva orientación a la autoridad y a la jerarquía, lo que generará un clima positivo para la disminución del conflicto trabajo-familia, existan o no políticas efectivas de conciliación.

Por el contrario, cuando los valores que refleja la cultura organizacional son **tradicionales**, con una estructura de mando jerarquizada en la que no se facilita la integración y participación de las personas, esto

puede favorecer la existencia de políticas y prácticas organizacionales que desincentiven e inhiban la integración de la familia en la vida de las personas, al ser incompatibles con, o dificultar, la integración de su vida laboral y familiar.

- *Soporte social en el trabajo*

El soporte social en el trabajo se operacionalizó mediante una escala de elaboración propia de cuatro ítems (pregunta 17 del cuestionario) en la que el sujeto debe indicar si cuenta con algún compañero o alguna compañera de trabajo o mando que le apoye en términos de información necesaria, apoyo emocional, realización de tareas y resolución de problemas en el desempeño cotidiano de su trabajo. La fiabilidad de esta escala fue satisfactoria, obteniendo un coeficiente Alpha=.80 (Tabla 12). En cuanto a su validez convergente y divergente, ésta es moderada, correlacionando positivamente de forma estadísticamente significativa con la cultura organizacional ($r_{xy}=.141$) y negativamente con el conflicto en el trabajo ($r_{xy}=.090$) (Tabla 13).

7.3.1.4.2. Operacionalización de las variables laborales

- Se operacionalizaron las siguientes variables laborales en formato cerrado de respuesta en la última parte del cuestionario (ver anexo 1):

- ✓ la denominación del puesto de trabajo (pregunta abierta con categorización posterior de respuesta),
- ✓ tipo de contrato,
- ✓ trabajo a turnos,
- ✓ tipo de jornada
- ✓ reducción de jornada ppor paternidad o maternidad.

7.3.1.4.3. Operacionalización de las actitudes hacia el trabajo

La satisfacción laboral, la implicación con el trabajo y el compromiso organizacional se operacionalizaron mediante las siguientes escalas:

- Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (1979) (pregunta 2 del cuestionario, Anexo 1): Es una escala de 15 ítems con los que se midió la satisfacción en el trabajo, con dos subescalas que miden la satisfacción extrínseca y la satisfacción intrínseca del trabajo (pregunta 2 del cuestionario). En la literatura científica el coeficiente Alpha varía entre .80 y .91 para la escala global, oscilando entre .84 y .88 para la escala de satisfacción intrínseca, siendo de .76 para la escala de satisfacción extrínseca (ver Fields, 2002). La fiabilidad de la escala global en nuestro estudio es alta también, con un coeficiente Alpha de .89 (Tabla 12). En cuanto a su validez predictiva, ésta es positiva diferenciando de forma estadísticamente significativa a las personas trabajadoras satisfechas y las insatisfechas, y con índices de validez convergente con constructos similares, y divergente con constructos opuestos también significativos (Fields, 2002). En nuestro estudio, muestra validez divergente con el conflicto trabajo-familia, como ya se ha mencionado, con una correlación negativa estadísticamente significativa $r_{xy}= -.46$; y validez convergente con el compromiso organizacional ($r_{xy}=.498$), la implicación en el trabajo ($r_{xy}=.264$) y, como también se ha mencionado, con la cultura organizacional integrativa ($r_{xy}=.556$), siendo todas ellas correlaciones positivas estadísticamente significativas (Tabla 13).
- Escala de Implicación Laboral de Lorence y Mortimer (1985) (pregunta 3 del cuestionario, Anexo 1). Existen dos versiones de esta escala: la primera del año 1973 compuesta por tres ítems, inicialmente desarrollados para medir la moral en el trabajo (Panchen, 1965). La segunda de 1977 compuesta por tres ítems similares a los de la escala de 1973 a los que se añadieron dos más pertenecientes al *Job involvement index* de Lodahl y Kejner (1965). En nuestro estudio se utilizó una mezcla de ambas versiones compuesta por los tres ítems de la de 1973 y los dos añadidos en 1977. La validez convergente con constructos similares es elevada según indican los autores (Lorence y Mortimer, 1985; p. 626), correlacionando además con el nivel de ingresos, el nivel educativo y la autonomía en el trabajo. (Robinson, Shaver y Wrightman; 1991). En nuestro estudio la consistencia interna de esta escala es satisfactoria, con un coeficiente Alpha de .64 (Tabla 12). Así

mismo manifiesta validez convergente estadísticamente significativa con el compromiso organizacional ($r_{xy}=.374$) y, como ya se ha mencionado, con la satisfacción laboral ($r_{xy}=.264$); y validez divergente con el conflicto en el trabajo, existiendo con éste una correlación negativa estadísticamente significativa ($r_{xy}=-.278$).

- Escala de compromiso organizacional de O'Reilly y Chatman (1986) (pregunta 5 del cuestionario, Anexo 1). Es una escala de 12 ítems que describen tres dimensiones del compromiso organizacional:
 - Internalización: definida como el grado en que la persona trabajadora adopta la misión de la organización como propia.
 - Identificación: definida como la creencia que tiene la persona trabajadora de que los valores de la organización son similares a los suyos.
 - Sumisión: la necesidad de seguir perteneciendo a la organización por el coste que tendría para la persona trabajadora abandonarla.

La literatura científica otorga a esa escala una fiabilidad alta, con un coeficiente Alpha entre .86 y .91, habiendo obtenido en nuestro estudio un Alpha=.85 (Tabla 12), siendo por tanto una fiabilidad satisfactoria y coincidente con la obtenida en la mayoría de los estudios.

En cuanto a su validez convergente y divergente, como ya se ha comentado en nuestro estudio el compromiso organizacional correlaciona significativamente y de forma positiva con la satisfacción laboral, la implicación laboral y la implicación en el trabajo; y negativamente con el conflicto en el trabajo ($r_{xy}=-.274$). En general los tres factores de la escala muestran una elevada correlación con otras escalas que miden constructos relacionados, estando por tanto contrastada su validez (Fields, 2002).

7.3.1.4.4. Operacionalización de las variables familiares de interacción familiar y del perfil sociofamiliar

Junto con la escala de conflicto en la familia de Kopelman, Greenhaus y Connolly antes descrita, se completó el estudio de las actitudes y las relaciones en la esfera familiar con una Escala de Satisfacción con la familia, una Escala de implicación con la familia, una Escala de soporte social en la familia, una Escala de Implicación en las Tareas Domésticas (del propio sujeto y de la implicación percibida de la pareja) y, por último, una Escala de Conflictividad con la pareja asociada a la realización de dichas tareas, así como preguntas sobre el perfil y tipo de familia.

- *Escala de satisfacción familiar* (pregunta 6 del cuestionario, Anexo 1): escala de elaboración propia de tres ítems en la que el sujeto debía indicar su grado de satisfacción en relación a su pareja e hijos o hijas y con la familia en general. El índice de fiabilidad fue satisfactorio con un coeficiente Alpha=.89.
- *Escala de implicación con la familia* (pregunta 12 del cuestionario, Anexo I): escala de clasificación de un solo ítem en la que el sujeto debe de indicar en una escala de 5 puntos su grado de implicación con la familia. Su correlación con la satisfacción familiar es estadísticamente significativa y muy elevada ($r_{xy}=.537$).
- *Escala de implicación del sujeto en las tareas domésticas* (pregunta 15 del cuestionario, Anexo I): se trata de una escala de diez ítems, de elaboración propia, que mide la autopercepción del sujeto en relación a su implicación en la realización de diferentes tareas domésticas en el hogar, gestión de la familia y cuidados y educación de los hijos y las hijas. Los sujetos debían responder a cada ítem utilizando una escala con formato dicotómico de respuesta si/no. La puntuación final refleja la cantidad total de tareas realizadas y, por tanto, proporciona un índice del grado de implicación con las tareas domésticas y el cuidado de la familia. Ejemplos de estos ítems son “*Se encarga de llevar habitualmente sus hijos o hijas al colegio?*” O “*Habitualmente se encarga usted de realizar la limpieza del hogar?*”. La fiabilidad de esta escala es satisfactoria, obteniendo un coeficiente Alpha=.720 (Tabla 12).
- *Escala de percepción de la implicación de la pareja en las tareas domésticas* (pregunta 15 del cuestionario, Anexo I); es una escala de elaboración propia similar a la anterior, pero en este caso

se mide la percepción del sujeto de la implicación de su pareja en las tareas del hogar y el cuidado y gestión de la familia y los hijos o hijas. Los sujetos debían responder a cada ítem utilizando una escala con formato dicotómico de respuesta si/no. La puntuación final refleja la cantidad total de tareas realizadas en las que el sujeto percibe que se implica su pareja y, por tanto, proporciona un índice de la percepción del grado de implicación con las tareas domésticas y el cuidado de la familia de la pareja. Un ejemplo de ítem sería “*Su pareja se encarga de llevar habitualmente a sus hijos o hijas al colegio*” La fiabilidad de esta escala es aceptable, obteniendo un coeficiente Alpha=.620 (Tabla 12).

- *Escala de conflictividad entre los miembros de la pareja debida a las tareas domésticas* (pregunta 16 del cuestionario, Anexo I): Escala de clasificación de un solo ítem, de elaboración propia, en la que el sujeto debía de indicar el grado de frecuencia de las discusiones sobre quién debe realizar, cómo y cuándo las tareas domésticas en una escala de 5 puntos.
- *Escala de soporte social en la familia* (pregunta 18 del cuestionario, Anexo I): Escala de elaboración propia de cuatro ítems en la que el sujeto debe indicar si cuenta con alguna persona de su familia (exceptuando la pareja) que le apoye en términos de información necesaria, apoyo emocional, realización de tareas y resolución de problemas para la gestión cotidiana de la familia. La fiabilidad de esta escala es satisfactoria, obteniendo un coeficiente Alpha=.80 (Tabla 12). En cuando a su validez convergente ésta es moderada, correlacionando positivamente de forma estadísticamente significativa con la implicación en la familia ($r_{xy}=.081$).
- También se incluyeron preguntas sobre el perfil y estructura de la familia relativas al tipo de familia (monoparental, familia rota o convencional) y el número y edad de los hijos e hijas (preguntas 9 y 11 del cuestionario, Anexo 1).

7.3.1.4.5. Operacionalización del género y las variables sociodemográficas -

- El género se operacionalizó al final del cuestionario en formato cerrado de respuesta dicotómica.
- La edad se operacionalizó al final del cuestionario en formato abierto con categorización posterior de respuesta.
- El país/región de procedencia País Vasco (España)/Emilia Romagna (Italia) se controló mediante la selección de la muestra.

7.4. Resultados

En este apartado se expondrán los resultados del estudio empírico realizado y contrastaremos las hipótesis formuladas en base a los objetivos planteados en los anteriores apartados, además de testar el modelo propuesto. Se tratará de analizar si las variables estudiadas explican el CTF y cuál es la contribución relativa de cada una de ellas a dicha explicación, así como si existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos definidos por dichas variables.

La exposición de los resultados está organizada en 4 apartados:

- En el primer apartado se contrasta la hipótesis general del estudio, enunciada en el apartado 7.2.1.: *El conflicto trabajo-familia puede estar basado en el tiempo, en la tensión o en el agotamiento*. Para ello se analiza la contribución al CTF de sus antecedentes, el CT y el CF, y de las variables sociodemográficas, organizacionales-laborales, familiares y actitudinales descritas en el marco teórico del estudio. Por tanto, se analiza si estos antecedentes y estas variables explican o no el CTF y en qué medida lo hace cada una de ellas. Como éstas variables están medidas en diferentes escalas, de tipo nominal y cuantitativo, y el análisis de regresión lineal ordinario requiere variables cuantitativas, se utilizó para ello la técnica del *análisis de regresión para datos categóricos*, o *escalamiento óptimo*, denominada *CATREG* (Pérez, 2001), a través de la cual se cuantifican los datos categóricos mediante la asignación de valores numéricos a las categorías, obteniéndose una ecuación de regresión óptima para las variables transformadas. Este procedimiento cuantifica las variables categóricas de manera que las cuantificaciones reflejan las características de las variables originales, tratando a las variables categóricas cuantificadas como variables numéricas, estimando coeficientes que reflejan cómo los cambios en los predictores afectan a la respuesta, en este caso el CTF.

- En el segundo y tercer apartados se analiza, por una parte, la relación causal entre el CT y el CTF respectivamente con el CTF, es decir, en qué medida el CT y el CF pueden ser considerados causas o antecedentes del CTF (segundo apartado) y, por otra parte, se analizará si existen diferencias estadísticamente significativas en el CTF (y en el CT y el CF) en función de las variables sociodemográficas, organizacionales-laborales, familiares y actitudinales estudiadas, es decir, si éstas pueden ser consideradas como variables independientes o causas del CTF y de sus antecedentes, el CT y el CF.

Para ello utilizamos la técnica estadística del *análisis de la varianza (ANOVA)*, mediante la que se comparan varios grupos en función de una variable cuantitativa. Se aplica para contrastar la igualdad de medias de dos o más poblaciones independientes y con distribución normal. Es una técnica que nos permite conocer mediante pruebas de significatividad estadística si entre los grupos definidos por determinada variable independiente (por ejemplo las mujeres y los hombres, grupos definidos por la variable sexo-género) existen diferencias en la puntuación media en una o varias variables dependientes, en este caso el CTF, el CT y el CF, y si entre las puntuaciones medias de los individuos que configuran cada uno de esos grupos existe mucha variabilidad o diferencia (alta varianza) o existe similitud (baja varianza) en relación dichas variables dependientes, indicándonos ello si esta variable independiente puede ser considerada causa o no de las diferencias entre los grupos poblacionales (Amón, 2000). Dentro de este apartado se dedica un amplio subapartado al género (operacionalizado como “sexo”) como variable mediadora, analizándose si el efecto de las variables independientes analizadas sobre el CTF depende o está mediatizado por el género.

- En el cuarto y último apartado consideramos al CTF como variable independiente o causa, no como variable dependiente o efecto de otras variables, y se analizarán sus efectos sobre las actitudes organizacionales y sobre el bienestar psicológico de las personas.

Todos los análisis estadísticos realizados se llevaron a cabo mediante el paquete estadístico IBM-SPSS V. 22.

7.4.1. Contribución relativa de las variables sociodemográficas, organizacionales-laborales, familiares y actitudinales, y de sus antecedentes CT y CF, en el conflicto trabajo-familia

En este apartado nos centraremos en el análisis del peso específico de cada una de las variables organizacionales-laborales, familiares, actitudinales y sociodemográficas en la modulación del conflicto trabajo-familia. Es decir, vamos a analizar qué variables independientes modulan o no el conflicto trabajo-familia y cuáles son sus contribuciones relativas, y si éstas son estadísticamente significativas. En este análisis también hemos incluido como variables independientes los antecedentes del conflicto trabajo-familia: el conflicto en el trabajo (CT) y el conflicto en la familia (CF).

A su vez, siguiendo el modelo conceptual propuesto en este estudio (Figura 1), también se ha analizado la influencia que estas variables ejercen sobre los antecedentes del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia, ya que estos pueden incidir de forma independiente tal y como indica el modelo de la segmentación. Mediante este análisis trataremos de dar apoyo y de concretar la hipótesis general que constituye el punto de partida del estudio, *el conflicto trabajo-familia puede estar basado en el tiempo, en la tensión o en el agotamiento*, señalada en el apartado metodológico.

Como ya hemos mencionado, para ello utilizaremos la técnica estadística del *análisis de regresión mediante escalamiento óptimo (CATREG)* o *regresión categórica*, puesto que las variables estudiadas están medidas con diferentes escalas y este tipo de análisis de regresión nos permite incluir simultáneamente variables nominales y cuantitativas mediante el método del escalamiento óptimo. Este método nos permitirá comprobar si variables con diferentes niveles de medida como el género, el sector público/privado, la capacidad de ajuste del horario laboral, el número de hijos o hijas, la satisfacción laboral, etc, contribuyen al conflicto trabajo-familia y en qué medida lo hacen (peso beta de cada variable- β). En este análisis se incluirán todas las variables estudiadas.

Se realizaron tres análisis de regresión categórica distintos, tomando como variables dependientes respectivamente el conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia, cuyos resultados se describen en la Tabla 14 y las Figuras 2, 3 y 4. El sentido de las contribuciones relativas de las variables significativas incluidas en estos análisis de regresión nos lo indicaran los análisis de varianza descritos en el apartado 7.4.2.

Tabla 14. Análisis de regresión para datos categóricos (CATREG)

Variables dependientes: Conflicto en el trabajo, conflicto en la familia, conflicto trabajo-familia.

Variables independientes: actitudes organizacionales, variables familiares, sociodemográficas y organizacionales-laborales.

	CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA R ² =.260 (F=8.321; Sig.= .000)	CONFLICTO EN EL TRABAJO R ² =.371 (F=13.639; Sig.= .000)	CONFLICTO EN LA FAMILIA R ² =.365 (F=13.320; Sig.= .000)
ACTITUDES ORGANIZACIONALES			
Conflicto en el trabajo	.26*	-	.33*
Satisfacción laboral	n.s.	-.31*	n.s.
Compromiso organizacional	n.s.	n.s.	n.s.
Implicación laboral	.10*	.12*	n.s.
VARIABLES FAMILIARES			
Conflicto en la familia	.26*	.32*	
Perfil sociofamiliar	.04+	n.s.	.06*
Hijos o hijas	.13*	n.s.	.11*
Número de hijos o hijas	n.s.	n.s.	.16*
Soporte social en la familia	n.s.	n.s.	-.05+
Satisfacción familiar	.14*	.12*	-.25*
Implicación del sujeto con la familia	n.s.	n.s.	-.14*
Implicación en las tareas domésticas	-.07+	-.12*	.10*
Implicación de la pareja en las tareas domésticas	.10*	-.10*	n.s.
Conflicto con la pareja por tareas domésticas	.11*	n.s.	.20*
VARIABLES LABORALES-ORGANIZACIONALES			
Sector público/privado	.06+	n.s.	.16*
Contrato	n.s.	.06*	.06*
Dedicación completa/parcial	.10*	.04*	.04+
Jornada	.10*	n.s.	n.s.
Puesto	.11*	.15*	.07*
Capacidad de ajuste horario	.10*	n.s.	n.s.
Cultura organizacional	-.10+	-.19*	.10*
Soporte social en el trabajo	n.s.	n.s.	n.s.
VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS			
Género	.05+	.05+	n.s.
Edad	.06+	.05+	n.s.
País	n.s.	.11*	.11*

*Diferencias estadísticamente significativas (p≤.05)

†Diferencias tendencialmente significativas (p≤.10)

7.4.1.1. Conflicto trabajo-familia

Respecto al conflicto trabajo-familia como variable dependiente, el coeficiente de determinación ajustado del análisis de regresión realizado fue $R^2=.260$ ($F=8.321$; $Sig.=.000$), de modo que las variables consideradas en el análisis explican un 26.0% de la varianza de dicho conflicto (Tabla 14, Figura 2).

Las variables con las contribuciones significativas más altas son los antecedentes del CTF, el CT y el CF, con unos pesos β respectivos de .26 en ambos casos, es decir, su contribución es similar. La satisfacción con la familia y tener hijos o hijas o no se encuentran a continuación con unos pesos β significativos de .15 y .13 respectivamente. Con una contribución significativa en torno a .10 se encuentran a continuación la implicación laboral, el puesto de trabajo, la capacidad de ajuste del horario laboral, la dedicación laboral, el tipo de jornada, el grado de implicación percibido de la pareja en las tareas domésticas y el nivel de conflicto con la pareja por las tareas domésticas. Estos pesos beta son de signo positivo, de manera que cuando las puntuaciones en estas variables aumentan o son positivas el CTF también aumenta.

Por último, las variables con una contribución significativa más baja, y unos pesos β inferiores a .10, son el sector público/privado, el género, la edad y el perfil sociofamiliar. Las contribuciones del resto de las variables no son estadísticamente significativas.

7.4.1.2. Conflicto en el trabajo

Respecto al conflicto en el trabajo como variable dependiente, el coeficiente de determinación ajustado es $R^2=.371$ ($F=13.639$; $Sig.=.000$), es decir, las variables incluidas en el análisis explican conjuntamente 37% de la varianza del CT (Tabla 14, Figura 3).

El CF y la satisfacción laboral son las variables con la mayor contribución al CT, con unos pesos beta significativos de .32 y -.31 respectivamente. Como vemos, la contribución del CF tiene signo positivo y la de la satisfacción laboral signo negativo, lo que quiere decir que cuando el CF aumenta y la satisfacción laboral disminuye el CT aumenta.

Otras variables con contribuciones importantes, aunque inferiores a éstas, son la cultura organizacional (-.19), el puesto (.15), la satisfacción familiar (.12), la implicación en las tareas domésticas (.12), la implicación laboral (.12), el país/región de procedencia (.11) y la implicación percibida de la pareja en las tareas domésticas (.10). El signo del peso beta de la cultura organizacional es negativo lo que quiere decir que cuando la cultura organizacional es menos integrativa el CT es mayor.

El signo de la contribución de la implicación laboral también es positivo, de modo que cuando la implicación aumenta el CT también aumenta, lo que, en principio, es contrario a las hipótesis planteadas. El signo de las contribuciones de la satisfacción familiar, la implicación en las tareas domésticas y la implicación percibida de la pareja es positivo, de manera que cuando éstas aumentan el CT también aumenta.

Con contribuciones también significativas pero muy bajas se encuentran el tipo de contrato (.06), el género (.05), la edad (.05) y la dedicación laboral (.04). Las contribuciones del resto de variables no son estadísticamente significativas.

7.4.1.3. Conflicto en la familia

Respecto al conflicto en la familia como variable independiente, el coeficiente de determinación ajustado del análisis de regresión realizado fue $R^2=.365$ ($F=13.320$; $Sig.=.000$), de modo que las variables consideradas en el análisis explican el 36,5 % de la varianza del conflicto en la familia (Tabla 14, Figura 4).

El CT y la satisfacción familiar son las variables con la mayor contribución significativa al CF siendo sus pesos β .33 y -.25 respectivamente. El signo de la contribución del CT es positivo y el de la satisfacción familiar negativo, lo que indica que cuanto mayor sea el CT y menor sea la satisfacción familiar mayor es el CF.

Otras variables familiares con una contribución significativa importante son el conflicto con la pareja por las tareas domésticas y la implicación del sujeto con la familia, con unos pesos β respectivos de .20 y -.14. El signo de las contribuciones de cada variable nos indica que cuando el conflicto con la pareja por las tareas domésticas es mayor y cuando la implicación con la familia es menor el CF es mayor.

El sector público/privado es también una variable con un peso β por encima de .10 (.16), así como el país de pertenencia (.11), tener hijos o hijas (.11), el número de hijos o hijas (.11) y la cultura organizacional (.10).

Otras variables con una contribución menor de .10 son la implicación del sujeto en las tareas domésticas (.09), el puesto (.07), el contrato (.06), el perfil sociofamiliar (.06) y el soporte familiar (-.05). El signo de la contribución del sujeto a las tareas domésticas es positivo lo que quiere decir que cuando ésta es mayor el CF también lo es. Las contribuciones del resto de las variables no son estadísticamente significativas.

La satisfacción laboral y la implicación laboral no aportan contribuciones estadísticamente significativas al CF.

7.4.1.4. Variables más relevantes para la explicación, prevención e intervención en el CTF

El diseño de acciones preventivas del CTF, y de acciones de intervención una vez que éste se produce, ha de tener en cuenta las variables cuya contribución que se produzca es más significativa .

Según los análisis de regresión categórica anteriormente descritos, teniendo en cuenta sólo las variables con una contribución estadísticamente significativa igual o superior a .10, el CTF está determinado sobre todo por sus antecedentes, el CT y el CF, contribuyendo cada uno en proporciones similares. Estas variables deberían de ser las que, en principio, en base a esta contribución dieran lugar a las diferencias estadísticamente significativas más relevantes en los análisis de varianza que se expondrán en el apartado 7.4.2.

En cuanto al resto de variables consideradas:

- En el *contexto familiar* las variables más relevantes en la explicación del CTF, además de tener hijos o hijas, son: la satisfacción con la familia, el nivel de conflicto con la pareja por la realización de las tareas domésticas y la implicación (percibida) de la pareja en las tareas domésticas; cuando mayores sean estas variables mayor es el CTF ya que todos los pesos β son positivos.
- Dentro del *contexto organizacional-laboral* cabe destacar el puesto, la dedicación (completa/reducida), la jornada (intensiva, partida o a turnos) y la capacidad de ajuste del horario laboral. Los análisis de varianza que se describirán en el siguiente apartado nos indicarán cómo se concretan estas diferencias, es decir, que puestos de trabajo, que tipo de dedicación y qué tipo de jornada están relacionados con un mayor o menor CTF, así como el efecto de la capacidad de ajuste.
- Entre las *actitudes organizacionales* influye de forma relevante y estadísticamente significativa la implicación laboral. Su coeficiente β es positivo lo que quiere decir que cuanto mayor es la implicación en el trabajo mayor es el CTF.
- Ninguna de las variables *sociodemográficas* como género, edad o país tiene una contribución relevante o estadísticamente significativa.

Como ya se ha mencionado, el CT y el CF, antecedentes del CTF, son las variables que más contribuyen a éste. Por tanto, para diseñar y adoptar medidas preventivas del CTF y de intervención una vez que éste ya se ha producido, además de actuar sobre las variables familiares, organizacionales-laborales y actitudinales arriba mencionadas que intervienen directamente en el CTF, también será necesario actuar a su vez sobre las variables y factores que influyen en el CT y el CF, y que determinan el CTF como antecedentes del mismo.

Respecto al CF, el factor que más contribuye al mismo es el CT, es decir, éste es su antecedente inmediato. Del mismo modo también el CF es el factor que más contribuye al CT, es decir, el antecedente inmediato del CT es el CF. Por tanto, CF y CT son a la vez antecedentes tanto del CTF como el uno del otro, influyéndose recíprocamente en una relación circular.

Otros factores que afectan de forma relevante y significativa al CF con una contribución próxima o mayor a .10 son:

- Dentro del *contexto familiar* en primer lugar la satisfacción familiar y la implicación con la familia, con contribuciones negativas, lo que quiere decir que cuanto más elevadas sean la satisfacción y la implicación familiar menor es el CF; a continuación están el conflicto con la pareja por las tareas domésticas, la implicación del sujeto en las tareas domésticas, tener hijos o hijas y su número, variables con contribuciones positivas lo que indica que cuando aumentan el CF también aumenta.
- En el *contexto organizacional-laboral* el sector público/privado y la cultura organizacional son las principales variables que contribuyen al CF. Los análisis de varianza descritos en el apartado 7.4.2. nos indicaran la dirección de las diferencias, es decir, que tipo de sector y cómo influye una cultura organizacional más o menos integrativa y participativa.
- Entre las variables *sociodemográficas* únicamente el país o región de pertenencia (País Vasco/Emilia Romagna) contribuye de manera relevante y significativa, pero ni el género ni la edad lo hacen.
- Dentro de las *actitudes organizacionales* ni la satisfacción, ni la implicación ni el compromiso organizacionales contribuyen de forma estadísticamente significativa al CF.

Las variables que afectan directamente al CT, aparte del CF, con unas contribuciones significativas iguales o mayores a .10 son:

- Dentro del *contexto familiar* la satisfacción familiar, la implicación en las tareas domésticas y la percepción de implicación de la pareja, estas últimas con una contribución negativa. Esto significa que cuando la satisfacción familiar aumenta el CT también aumenta, y que cuando la implicación en las tareas domésticas y la percepción de implicación de la pareja aumentan el CT disminuye.
- En el contexto *organizacional-laboral* el puesto y la cultura organizacional integrativa, esta última con una contribución negativa. Los análisis de varianza descritos en el siguiente apartado nos indicaran la dirección de estas diferencias.
- Entre las *actitudes organizacionales* la satisfacción laboral y la implicación laboral, la primera con una contribución negativa y la otra positiva, lo que indica que cuando satisfacción laboral aumenta disminuye en el CT, pero cuando la implicación laboral aumenta el CT aumenta también.
- Entre las variables *sociodemográficas* solamente el país/región de pertenencia (País Vasco/Emilia Romagna) tiene una contribución relevante y significativa. Las contribuciones del género y la edad son muy bajas, .5 en ambos casos, aunque significativas estadísticamente.

7.4.1.5. Influencia específica en el CTF y en sus antecedentes CT y CF

Las únicas variables con una contribución mínimamente destacable y estadísticamente significativa que influyen directamente en el CTF, sin hacerlo también en el CT y el CF son las variables organizacionales-laborales relacionadas con el tiempo de trabajo: el tipo de jornada (continua, partida o a turnos), la dedicación (parcial o completa) y la capacidad de control sobre el horario laboral. Los análisis de varianza que serán descritos en el siguiente apartado nos indicarán cómo el CTF es menor cuando la jornada es intensiva, la dedicación es parcial y además existe capacidad de ajuste del horario laboral.

Interviniendo directamente sobre estas variables y sobre el CT y el CF, sería posible diseñar estrategias de prevención y medidas de intervención sobre el CTF.

Por último, existen variables que afectan tanto al CTF como al CF y/o al CT:

- La implicación de la pareja en las tareas domésticas y el puesto afectan conjuntamente al CTF y a CT.
- Tener hijos o hijas y tener conflictos con la pareja por las tareas domésticas afecta conjuntamente al CF y al CTF.
- La satisfacción familiar, el puesto y la cultura organizacional son las únicas variables que afectan al CF, el CT y el CTF simultáneamente.

FIGURA 2. Análisis de regresión para datos categóricos (CATREG)

Variable dependiente: Conflicto trabajo-familia

Variables independientes: Actitudes organizacionales, variables familiares, sociodemográficas y organizacionales-laborales

FIGURA 3. Análisis de regresión para datos categóricos (CATREG)

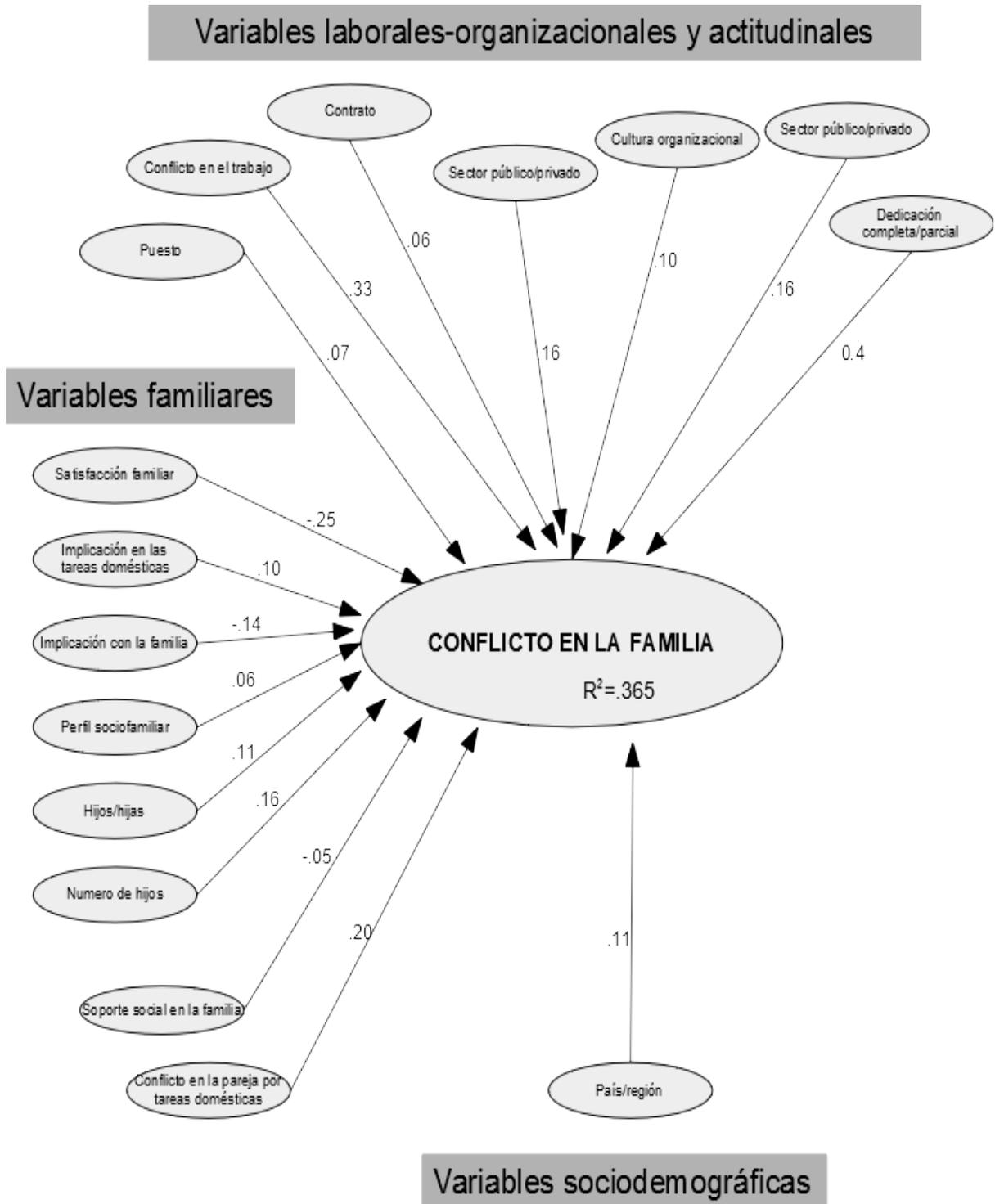
Variable dependiente: Conflicto en el trabajo

Variables independientes: actitudes organizacionales, variables sociodemográficas, familiares y organizacionales-laborales

FIGURA 4. Análisis de regresión para datos categóricos (CATREG)

Variable dependiente: Conflicto en la familia

Variabes independientes: actitudes organizacionales, variables familiares, sociodemográficas y organizacionales-laborales



7.4.2. Conflicto en el trabajo y conflicto en la familia como antecedentes del conflicto trabajo-familia

Tal y como se ha explicado en el punto 4.2.1 del marco teórico, desde el modelo de la segmentación se entiende que el conflicto trabajo-familia es debido a factores que actúan dentro de los dominios familiar y laboral sin afectar de forma cruzada al otro, de manera que el conflicto en el trabajo estaría generado por factores laborales y estos no afectarían al conflicto en la familia, que estaría a su vez determinado sobre todo por factores de tipo familiar.

Analizando en nuestro caso en qué medida el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia son antecedentes del conflicto trabajo-familia y pueden afectar sólo al trabajo o sólo a la familia, o por el contrario, afectan también al otro ámbito de forma cruzada comprobamos que:

- Cuando el conflicto en el trabajo es alto el conflicto trabajo-familia es más alto que cuando es bajo (2.2 frente a 1.7) y también el conflicto en la familia (2.5 frente a 2.0), siendo tales diferencias estadísticamente significativas (Tabla 15).
- Cuando el conflicto en la familia es alto el conflicto trabajo-familia es más alto que cuando es bajo, (2.2 frente a 1.8 respectivamente) y también es más alto el conflicto en el trabajo (3.0 frente a 2.6 respectivamente), siendo tales diferencias estadísticamente significativas (Tabla 16).

Tabla 15. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia y del conflicto en la familia en función del conflicto en el trabajo

	Bajo conflicto en el trabajo	Alto conflicto en el trabajo	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Conflicto trabajo-familia	1.7	2.2	55.604	.000*
Conflicto en la familia	2.0	2.5	50.158	.000*

*Diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 16. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia y del conflicto en el trabajo en función del conflicto en la familia

	Bajo conflicto en la familia	Alto conflicto en la familia	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Conflicto trabajo-familia	1.8	2.2	56.888	.000*
Conflicto en el trabajo	2.6	3.0	42.565	.000*

*Diferencias estadísticamente significativas.

Por tanto, se cumplen las hipótesis 7.2.2.1.1. *El CT (conflicto en el trabajo) constituye un antecedente del CTF*, de modo que cuanto mayor será el CT mayor será el CTF, y 7.2.2.1.2. *El CF (conflicto en la familia) constituye un antecedente del CTF*, de modo que cuanto mayor sea el CF mayor será el CTF, ya que cuanto más elevados son el CT y el CF mayor es el CTF, siendo ambos por tanto claros antecedentes del mismo. Además estos resultados también demuestran que el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia no sólo son antecedentes del conflicto trabajo-familia como tal, sino que también tienen efectos cruzados que pueden afectar al otro ámbito: los factores laborales pueden generar o aumentar el conflicto en la familia, del mismo modo que los factores familiares pueden aumentar o generar un conflicto en el trabajo.

En el siguiente apartado analizaremos el efecto de las variables estudiadas tanto sobre el CTF como tal como sobre el CF y el CT.

7.4.3. Efecto de las variables sociodemográficas, organizacionales y familiares y de las actitudes organizacionales en el conflicto trabajo-familia

Considerando a la muestra en su totalidad el grado de conflicto trabajo-familia por término medio es medio-bajo, con una media de 2.0 (Tabla 17) en una escala de 1 a 5. El grado de conflicto en el trabajo

y en la familia en la muestra total es medio, con unas medias respectivas de 2.7 y 2.3, siendo por tanto el conflicto en el trabajo 0.4 puntos más elevado.

Tabla 17. Puntuaciones medias en las escalas de conflicto en el trabajo, el conflicto en la familia y el conflicto trabajo-familia

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	PUNTUACIÓN MEDIA
Conflicto Trabajo-familia	2.0
Conflicto en el Trabajo	2.7
Conflicto en la Familia	2.3

Aunque el nivel medio de conflicto trabajo-familia no sea elevado considerando a la muestra como un todo, en los siguientes apartados analizaremos la muestra de forma segmentada en función de determinadas variables sociodemográficas (género, edad, etc), laborales-organizacionales (tipo de contrato, puesto de trabajo, horarios, cultura organizacional, soporte social en el trabajo, etc), familiares (perfil sociofamiliar, hijos o hijas, conflictividad marital, soporte social familiar, etc) y actitudinales (satisfacción laboral, compromiso organizacional, etc) para comprobar si este nivel medio aumenta o disminuye en mayor o menor medida en función de estos factores.

En el siguiente apartado, expondremos los resultados de los análisis de varianza del conflicto trabajo-familia realizados en tres bloques sucesivos para describir el efecto de estos factores sobre el conflicto trabajo-familia. A continuación, en el apartado 7.4.4. se describirá el efecto del CTF como variable independiente sobre las actitudes organizacionales y el bienestar psicológico, y en el apartado 7.4.5 el efecto del género sobre el CTF.

7.4.3.1. Efecto de las variables sociodemográficas sobre el conflicto trabajo-familia

7.4.3.1.1. País/Región de procedencia

La diferencia en el CTF es muy pequeña entre ambas regiones ya que en los sujetos del País Vasco la puntuación media es 2.1 y en Emilia Romagna 1.9. Por tanto la influencia del país de procedencia en el CTF, aunque estadísticamente significativa, es muy pequeña, es más, su contribución relativa no es estadísticamente significativa, tal y como ya se ha indicado en el análisis de regresión expuesto en el anterior apartado.

La diferencia en el nivel medio de CF es estadísticamente significativa siendo superior en el País Vasco (2.4) que en Emilia Romagna (2.1). El nivel de conflicto en el trabajo es muy similar en ambas regiones, 2.8 en el País Vasco y 2.7 en Emilia Romagna, no existiendo diferencias estadísticamente significativas.

Por tanto, es el mayor nivel de conflicto en el ámbito de la familia, y no en el ámbito del trabajo, el antecedente del mayor nivel de conflicto trabajo-familia en el País respecto al de Emilia Romagna (Tabla 18).

Tabla 18. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del País de Procedencia.

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	País Vasco	Emilia Romagna	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	2.1	1.9	7.209	.007*
Conflicto en el trabajo	2.8	2.7	2.824	.093
Conflicto en la familia	2.4	2.1	16.463	.000*

*Diferencias estadísticamente significativas

En consecuencia, la hipótesis 7.2.2.2.1. *El nivel de CTF puede variar en función la zona geográfica y el contexto sociocultural de procedencia* no se puede confirmar plenamente en nuestro estudio ya que, aunque el nivel de CTF puede variar en países o regiones donde el apoyo a nivel social, empresarial o institucional que se da a las familias y la facilidad para la conciliación podrían ser mayor o menor, y que el mayor nivel de CTF en el País Vasco que en Emilia Romagna pudiera en parte estar relacionado con este hecho, esa diferencia no es lo suficientemente relevante como para poder considerar válida esta hipótesis.

7.4.3.1.2. Edad

En cuanto a la edad no existen diferencias estadísticamente significativas en el conflicto trabajo-familia ni en el conflicto en la familia entre los tres segmentos generacionales analizados. Sin embargo, sí existen tales diferencias en el conflicto en el trabajo, siendo el sector de edad de la generación mayoritariamente *millennial*, con una edad entre 20 y 34 años, los que mayor nivel de conflicto manifiestan (2.8), 0.6 décimas más que los sujetos de la generación *X*, entre 34 y 45 años (2.2), y casi un punto más que los *boomers*, situados en el tramo 46-65 años (1.9) (Tabla 19).

Tabla 19. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función de la Edad

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	20-34	35-45	46-73	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	2.8	2.4	2.0	1.350	.260
Conflicto en el trabajo	2.8	2.2	1.9	4.498	.011*
Conflicto en la familia	2.7	2.1	1.9	.405	.667

*Diferencias estadísticamente significativas

Esta diferencia podría explicarse por el hecho de que las condiciones laborales de las personas más jóvenes son más precarias, puesto que el 73% de los sujetos de la muestra con contrato eventual y el 64% contrato de ETT pertenecen a esta franja de edad, mientras que la mayoría de las personas trabajadoras fijas o funcionarias se encuentran en las franjas 35-45 años y 46-65, y la mayoría de los indefinidos en la franja 35-45 (Tabla 20).

Tabla 20. Distribución del tipo de contrato por edad

CONTRATO	20-34 años	35-45 años	46-70 años
Funcionario/a	16.8%	49.4%	33.8%
Indefinido	26.7%	59.9%	13.4%
Eventual	73.3%	20.0%	6.7%
ETT	64.1%	30.8%	5.1%

Por consiguiente, la hipótesis 7.2.2.2.2. *Existen diferencias generacionales en el CTF...* no se cumple, dado que ni los sujetos de la generación *boomer* ni los de la *generación X* se diferencian significativamente en el CTF de los *millennials*. Sólo existen diferencias significativas en el CT siendo este superior entre los *millennials*, es decir, en los más jóvenes frente a la generación *X* y los *boomers*, lo que podría atribuirse a la precariedad laboral de los puestos que ocupan, en su mayoría eventuales y de ETT, pero que no se traduce después en un mayor CTF.

7.4.3.1.3. Género

En cuanto a la variable género se refiere, no existe diferencia alguna en el grado medio de conflicto trabajo-familia entre mujeres y hombres, siendo bajo en ambos casos (2.0), y siendo también muy similar el nivel de conflicto en la familia. La única diferencia estadísticamente significativa se da en relación al conflicto en el trabajo, aunque la diferencia es muy pequeña: 2.7 para las mujeres y 2.8 para los hombres, es decir, una décima más (Tabla 21).

Tabla 21. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del Género.

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Mujer	Hombre	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	2.0	2.0	.098	.755
Conflicto en el trabajo	2.7	2.8	4.375	.037*
Conflicto en la familia	2.2	2.3	.009	.923

*Diferencias estadísticamente significativas

Por tanto, la hipótesis 7.2.2.3. *El principal antecedente del CTF en la mujer será el CF y en el hombre el CT* no se demuestra, dado que no existen diferencias significativas en el CTF en el trabajo entre hombres y mujeres, aunque el CT sea mayor entre los hombres que entre las mujeres.

7.4.3.2. Efecto de las variables organizacionales-laborales sobre el conflicto trabajo-familia

En este apartado describiremos los resultados sobre el efecto en el conflicto trabajo-familia de variables laborales-organizacionales como el sector público-privado en el que trabaja el sujeto, el puesto de trabajo, el tipo de contrato, la dedicación laboral, la capacidad de ajuste de horario, el soporte social en el trabajo y la cultura organizacional (tradicional o integradora). Aunque la cultura organizacional es una variable que tiene que ver con valores y es el reflejo de las actitudes de las personas de la organización, la consideramos dentro de este apartado por ser un constructo más organizacional que individual relacionado con las políticas y prácticas de la organización respecto a la forma de gestionar el trabajo de las personas, y, por tanto, puede afectar al conflicto trabajo-familia.

7.4.3.2.1. Sector público-privado

En función del sector público/privado existen diferencias significativas en el conflicto trabajo-familia y tendencialmente significativas en el conflicto en la familia. Los sujetos que trabajan en el sector público manifiestan un conflicto medio trabajo-familia inferior al de los que trabajan en el sector privado (1.8 frente a 2.1 respectivamente), demostrándose de esta manera la hipótesis 7.2.2.3.1. *Los trabajadores y trabajadoras de entidades del sector público experimentarán un menor grado de CTF*. No obstante, en el sector privado el conflicto medio en la familia es inferior al existente en el sector público (2.0 frente a 2.6) (Tabla 22). No existen diferencias significativas en el conflicto en el trabajo entre los sujetos de ambos sectores.

Tabla 22. Análisis de varianza de conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del Sector/Tipo de Organización

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Público	Privado	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	1.8	2.1	3.291	.070 [†]
Conflicto en el trabajo	2.8	2.7	.199	.656
Conflicto en la familia	2.6	2.0	26.300	.000*

*Diferencias estadísticamente significativas

[†]Diferencias tendencialmente significativas

Por tanto, al ser el conflicto en la familia menor en el sector privado que en el sector público, y al no haber diferencias significativas en el conflicto en el trabajo entre los sujetos de ambos sectores, el hecho de que el conflicto trabajo-familia sea mayor entre los sujetos del sector privado cabría ser explicado por una posible mayor dificultad para acogerse a medidas de conciliación en el sector privado con respecto al sector público.

7.4.3.2.2. Puesto de trabajo

En función del puesto de trabajo sólo existen diferencias estadísticamente significativas en el conflicto en el trabajo, pero no en el conflicto trabajo-familia ni en el conflicto en la familia. El conflicto en el trabajo es superior entre personal administrativo y entre autónomos, con un conflicto medio de 3.0 y 3.5 respectivamente, mientras que en mandos superiores e intermedios, personal técnico, trabajadores y trabajadoras no cualificados, profesorado y profesionales liberales oscila entre 2.5 y 2.8 (Tabla 23).

Tabla 23. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del puesto

PUESTO	Conflicto trabajo-familia	Conflicto en el trabajo	Conflicto en la familia
Personal directivo/Mando superior	2.0	2.7	2.2
Mando Intermedio	2.0	2.8	2.8
Personal técnico	1.9	2.6	2.3
Personal administrativo	1.9	3.0	2.3
Personal no cualificado	1.9	2.5	2.2
Profesorado no universitario	1.9	2.6	2.2
Profesorado universitario	2.0	2.4	2.0
Personal autónomo	1.8	3.5	2.5
Profesional liberal	1.9	2.7	2.4
<i>F</i>	.208	3.027	1.288
<i>Sig.</i>	.989	.000*	.247

*Diferencias estadísticamente significativas

Por tanto, no se cumple la hipótesis 7.2.2.3.2. *Aquellos puestos de trabajo de carácter poco cualificado y que no facilitan una autonomía en la gestión de la carga de trabajo darán lugar a un mayor nivel de CTF*, dado que no hay diferencias en el nivel de conflicto trabajo-familia entre puestos de trabajo con mayor o menor nivel de cualificación y autonomía en la carga de trabajo. No obstante, el conflicto en el trabajo es mayor en puestos de cualificación media (administrativos y empleados) y en autónomos que en puestos de mayor cualificación (mandos, personal técnico, profesorado y profesionales liberales) o en los menos cualificados, pero ello no da lugar a diferencias en el conflicto trabajo-familia.

7.4.3.2.3. Tipo de contrato: funcionario/a, indefinido o eventual

En cuanto al efecto del tipo de contrato existen diferencias estadísticamente significativas en los tres tipos de conflicto, siendo los trabajadores y trabajadoras temporales de ETT los que manifiestan el nivel más bajo en los tres, con una media de 1.7 en el CTF, 2.4 en el CT y 1.7 en el CF. Las puntuaciones medias de personas funcionarias, trabajadoras indefinidas y eventuales son superiores a los de los trabajadores y trabajadoras temporales, y similares entre sí, en los tres tipos de conflicto (Tabla 24).

Tabla 24. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del Tipo de Contrato

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Funcionario/a	indefinido	Eventual	Temporal (ETT)	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	1.9	2.1	1.9	1.7	3.783	.010*
Conflicto en el trabajo	2.8	2.9	2.7	2.4	3.205	.023*
Conflicto en la familia	2.3	2.3	2.3	1.7	3.743	.010*

*Diferencias estadísticamente significativas

Por tanto, la hipótesis 7.2.2.3.3. *Los niveles más bajos de CTF se localizan en contratos de tipo indefinido o funcionario* no se demuestra, sino que se demuestra lo contrario ya que son las personas trabajadoras temporales las que manifiestan el menor nivel de CTF frente a las funcionarias, indefinidas y eventuales.

En el caso del conflicto trabajo-familia y el conflicto en la familia el hecho de que las personas con trabajo temporal tengan las puntuaciones más bajas podría ser explicado, respecto a las personas funcionarias o con trabajo indefinido, por el hecho de que el porcentaje de las que viven en pareja o están casadas y de las que tiene hijos o hijas es inferior: sólo el 50% de los personas trabajadoras temporales vive en pareja o está casada, frente al 80% de las funcionarias y el 82% de las fijas (Tabla 25). En adición a esto, sólo el 28.2% de las personas con trabajo temporal tienen hijos o hijas frente al 75% de las personas funcionarias y el 73% de las indefinidas (Tabla 26).

No obstante, el perfil sociofamiliar y la existencia de hijos o hijas no explican el dato de que las personas trabajadoras temporales puntúen más bajo en conflicto trabajo-familia y en conflicto en la familia que las personas con contrato eventual, ya que el porcentaje de éstas que tienen hijos o hijas es aun inferior que el de las temporales, 12.5% frente a 28.2%, siendo similar el porcentaje de los eventuales que están casados o viven en pareja, en torno al 50% en ambos casos. Algo similar ocurre con la edad (Tabla 7) ya que, aunque la mayoría de las personas trabajadoras temporales de ETT son más jóvenes que las personas funcionarias y fijas, el 64.1% se sitúa entre los 20 y 34 años mientras que sólo un 16.8% y un 26.7% respectivamente de personas funcionarias o fijas se sitúan en esta edad, el porcentaje de sujetos eventuales que se sitúan en este tramo de edad es aún mayor, el 73.3%.

Tabla 25. Distribución del tipo del tipo de contrato por estatus sociofamiliar

CONTRATO	Soltero/a	Casado/a-o con pareja	Separado/a	Viudo/a
Funcionario/a	14.4%	81.9%	2.9%	1.9%
Indefinido	16.0%	81.7%	1.9%	0.4%
Eventual	45.2%	51.6%	3.2%	0.0%
ETT	38.9%	50.0%	8.3%	2.8%

Tabla 26.- Distribución del tipo de contrato por la existencia de hijos o hijas

CONTRATO	Con hijos o hijas	Sin hijos ni hijas
Funcionario/a	75.0 %	25.0%
Indefinido	73.0%	27.0%
Eventual	12.5%	87.5%
ETT	5.1%	71.8%

En consecuencia, el menor conflicto trabajo-familia y el menor conflicto en la familia en las personas trabajadoras temporales puede explicarse por variables sociodemográficas (son más jóvenes) o socio-familiares (menor proporción de sujetos casados o viviendo en pareja y menor proporción de los que tienen hijos o hijas) en relación a personas funcionarias y fijas, pero no en relación a las personas eventuales. Una posible explicación de ello podría encontrarse en el supuesto de que la persona trabajadora temporal (de ETT) realizase este tipo de trabajo en combinación con otro tipo de actividad no laboral como puede ser estudiar o dedicarse al cuidado de la familia, mientras la persona trabajadora eventual suele hacerlo a dedicación exclusiva y trabajar a tiempo pleno. Estas condiciones laborales de eventualidad, aumentaría la probabilidad de una incompatibilidad con la familia, lo que terminaría provocando unos mayores niveles de CTF y CF que en las personas con trabajos temporales. Esta supuesta menor dependencia del trabajo por parte de las personas con trabajos temporales podría explicar también su menor nivel de CT en relación a las personas con trabajos eventuales (2.4 frente a 2.7).

7.4.3.2.4. Tipo de jornada, dedicación laboral y capacidad de ajuste horario

En cuanto al tipo de jornada se refiere existen diferencias estadísticamente significativas sólo en el conflicto trabajo-familia, siendo éste más elevado cuando la jornada es partida (2.0) y aún más cuando se trabaja a turnos (2.3) que cuando la jornada es continua (1.8) (Tabla 27). Esto demuestra la hipótesis 7.2.2.3.4. *El tipo de jornada laboral influye en el nivel de CTF*, ya que los trabajadores y trabajadoras con jornada continua experimentan un menor CTF debido a que ello facilita la conciliación trabajo-familia.

Tabla 27. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del Tipo de Jornada.

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Jornada continua	Jornada partida	Turnos	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	1.8	2.0	2.3	4.638	.010*
Conflicto en el trabajo	2.7	2.7	3.0	1.713	.181
Conflicto en la familia	2.2	2.2	2.4	.731	.482

*Diferencias estadísticamente significativas

La dedicación laboral genera diferencias tendencialmente significativas en el conflicto en el trabajo, siendo superior cuando la jornada es completa que cuando es reducida o parcial (2.8 frente a 2.6), pero no en el conflicto trabajo-familia ni en el conflicto en la familia (Tabla 28). A pesar de que en el análisis de regresión descrito en el apartado anterior la contribución relativa de la dedicación laboral en el CTF es significativa, ésta es muy baja y, en consonancia con ello, no genera diferencias significativas estadísticamente a nivel de análisis de varianza. Por tanto, se rechaza parcialmente la hipótesis 7.2.2.3.5. *El tipo de dedicación laboral influye en el nivel de CTF*, ya que la dedicación parcial o la reducción de jornada no dan lugar a un menor conflicto trabajo-familia respecto a la jornada completa, aunque si están relacionadas con un menor conflicto en el trabajo.

Tabla 28. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función de la Dedicación Laboral

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Completa	Parcial	Reducción por paternidad/maternidad	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	2.0	1.9	2.1	1.422	.242
Conflicto en el trabajo	2.8	2.7	2.6	1.605	.202+
Conflicto en la familia	2.1	2.6	2.4	1.116	.328

+Diferencias tendencialmente significativas

Sin embargo, se demuestra la hipótesis 7.2.2.3.6. *La autonomía en la gestión del horario laboral disminuye el nivel de CTF*, ya que sí existen diferencias en función de la capacidad de ajuste del horario laboral sobre todo en el conflicto trabajo-familia y, de manera menos intensa, en el conflicto en la familia,

siendo ambos conflictos superiores cuando dicho ajuste no es posible (2.1 frente a 1.8 y 2.2 frente a 2.1 respectivamente), aunque ello no genera un aumento en el conflicto en el trabajo (Tabla 29). Por tanto, la imposibilidad de ajustar el horario laboral a las necesidades de la familia da lugar a un mayor conflicto trabajo-familia, siendo su antecedente el conflicto en la familia más que el conflicto en el trabajo.

Tabla 29. Análisis de varianza de conflicto trabajo- familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función de la Capacidad de Ajuste del Horario Laboral

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Si	No	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	1.8	2.1	4.512	.034*
Conflicto en el trabajo	2.5	2.8	.401	.527
Conflicto en la familia	2.1	2.2	3.793	.010*

*Diferencias estadísticamente significativas

7.4.3.2.5. Cultura organizacional: participativa o jerárquica

El tipo de cultura organizacional genera diferencias estadísticamente significativas tanto en el conflicto trabajo-familia como en el conflicto en el trabajo: cuando la cultura organizacional es integrativa y participativa el conflicto trabajo-familia es menor que cuando es jerárquica (2.1 frente a 1.9) y el conflicto en el trabajo también (3.1 frente a 2.4), aunque no genera diferencias significativas en el conflicto en la familia (Tabla 30).

Tabla 30. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del tipo de Cultura Organizacional

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Cultura organizacional no integrativa (jerárquica)	Cultura organizacional integrativa	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	2.1	1.9	8.087	.005*
Conflicto en el trabajo	3.1	2.4	113.283	.000*
Conflicto en la familia	2.3	2.2	.783	.391

*Diferencias estadísticamente significativas

Estos resultados corroboran la hipótesis 7.2.2.3.7. *La cultura organizacional integrativa en la empresa hace disminuir el nivel de CTF* ya que, cuando la cultura organizacional es integrativa y participativa más que tradicional jerarquizada y tiene en cuenta a las personas como parte esencial del funcionamiento de la organización, ello permite reducir el CT y, por ende, el CTF al posibilitar integrar en la gestión de la organización las necesidades personales (familiares) de los trabajadores y trabajadoras, por ejemplo implementando políticas o prácticas para la conciliación o, simplemente, facilitando soporte social por parte de la dirección y de los propios compañeros y compañeras para reducir la tensión generada por la necesidad de conciliar el trabajo con la familia.

7.4.3.2.6. Soporte social en el trabajo

Respecto al efecto del soporte social dentro de la organización en el CTF hay que señalar en primer lugar que el soporte social en el trabajo es medio-alto por término medio, con una puntuación media de 2.5.

El soporte social en el trabajo genera diferencias estadísticamente significativas aunque no muy elevadas, siendo el conflicto trabajo-familia mayor cuando el soporte es bajo que cuando es alto (2.0 frente a 1.9) así como en el conflicto en el trabajo (2.9 frente a 2.7) y el conflicto en la familia (2.4 frente a 2.2), siendo todos ellos menores cuando el soporte en el trabajo está por encima de la media (soporte social alto) (Tabla 31).

Tabla 31. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del soporte social en el trabajo

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Bajo soporte social en el trabajo	Alto soporte social en el trabajo	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	2.0	1.9	7.234	.007*
Conflicto en el trabajo	2.9	2.7	6.557	.011*
Conflicto en la familia	2.4	2.2	4.838	.028*

*Diferencias estadísticamente significativas.

Por tanto, se demuestra la hipótesis 7.2.2.3.8. *El soporte social organizacional disminuye el nivel de CTF* ya que un nivel alto de apoyo social en el trabajo reduce el conflicto tanto en el propio ámbito laboral como en la familia y, simultáneamente, entre el trabajo y la familia. Esto posiblemente pueda ser atribuido a la reducción del estrés y la tensión que facilitaría el apoyo de los compañeros y/o los mandos en el desempeño del trabajo (ayudando a resolver las dificultades que aparecen, proporcionando apoyo emocional o facilitando información para desempeñar las tareas), lo que a su vez reduciría posibilidad de que la persona traslade esta tensión a la familia, aminorando por tanto el conflicto trabajo-familia.

7.4.3.3. Efecto de las variables familiares en el conflicto trabajo-familia

El conflicto trabajo-familia puede ser de mayor o menor intensidad en función de una serie de variables familiares tales como la existencia y el número de hijos o hijas, el perfil sociofamiliar, la conflictividad entre los miembros de la pareja o la implicación del sujeto en las tareas domésticas.

7.4.3.3.1. Número de hijos o hijas y perfil sociofamiliar

La existencia de hijos o hijas es un factor en torno a los que existen diferencias estadísticamente significativas en el conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia.

Los sujetos con hijos o hijas manifiestan un grado de conflicto trabajo-familia, de conflicto en el trabajo y de conflicto en la familia superior al de los sujetos sin hijos ni hijas. Estas diferencias son especialmente elevadas en el conflicto trabajo-familia (2.1 los sujetos con hijos o hijas frente a 1.7 los que no tienen hijos ni hijas) y en el conflicto en la familia (2.4 los sujetos con hijos o hijas frente a 2.0 los que no los tienen) siendo más bajas en el conflicto en el trabajo (2.8 frente a 2.6 respectivamente) (Tabla 32).

Tabla 32. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función de la existencia de hijos o hijas

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Con hijos o hijas	Sin hijos ni hijas	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	2.1	1.7	22.805	.000*
Conflicto en el trabajo	2.8	2.6	6.070	.014*
Conflicto en la familia	2.4	2.0	23.258	.000*

Por tanto, se cumple la hipótesis 7.2.2.4.1. *Tener o no hijos o hijas influye en el nivel de CTF* ya que las personas con hijos o hijas manifiestan un mayor conflicto trabajo-familia que las personas sin hijos ni hijas, debido a un aumento del conflicto en la familia por la mayor cantidad de tiempo y energía que deben dedicar a éste.

Sin embargo, el número de hijos o hijas, por sí mismo, no genera diferencias estadísticamente significativas en el conflicto trabajo-familia, pero sí lo hace en el conflicto en la familia y, de forma tendencial, en el conflicto en el trabajo. Los sujetos con 3 hijos o hijas manifiestan un nivel de conflicto en la familia bastante superior al de los sujetos con 1 o 2, quienes manifiestan niveles de conflicto similares, siendo sus medias respectivas 3.0, 2.4 y 2.2 (Tabla 33). Sin embargo, el CT es mayor de forma

tendencialmente significativa cuanto menor es el número de hijos o hijas, con unas medias de 3.0, 2.8 y 2.4 respectivamente.

Tabla 33. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del Número de hijos o hijas

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	1 hijo o hija	2 hijos o hijas	3 hijos o hijas	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	2.1	2.0	2.5	1.555	.199
Conflicto en el trabajo	3.0	2.8	2.4	2.144	.093+
Conflicto en la familia	2.4	2.2	3.0	3.449	.016*

*Diferencias estadísticamente significativas

+Diferencias tendencialmente significativas

Por tanto, se rechaza la hipótesis 7.2.2.4.2. *El número de hijos o de hijas influye en el nivel de CTF* puesto que ello no influye en el conflicto trabajo-familia (pero tener hijos o hijas sí), aunque sin embargo cuando mayor es el número de hijos o hijas mayor es el conflicto en la familia, pero ello no da lugar a un mayor conflicto trabajo-familia.

El perfil sociofamiliar da lugar a diferencias estadísticamente significativas en la dirección de las hipótesis planteadas, siendo menor el CTF entre personas solteras o sin pareja que entre las personas casadas, con pareja de hecho o que viven en pareja, y entre estas menor que entre las personas viudas y separadas, siendo las respectivas puntuaciones medias 1.8, 2.0 y 2.1 (Tabla 34), por lo que la hipótesis 7.2.2.4.3. *El perfil sociofamiliar influye en el nivel de CTF* se cumple. Sin embargo, no existen diferencias en función del perfil sociofamiliar en los antecedentes del CTF, el CF y el CT.

Tabla 34. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del Estatus Sociofamiliar

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Conflicto trabajo-familia	Conflicto en el trabajo	Conflicto en la familia
Soltero/a	1.8	2.7	2.1
Casado/a, pareja de hecho o vive en pareja	2.0	2.7	2.3
Separado/a o viudo/a	2.1	2.7	2.4
F.	4.177	1.179	1.403
Sig.	.016*	.311	.247

*Diferencias estadísticamente significativas

7.4.3.3.2. Tareas domésticas y conflictividad entre los miembros de la pareja

En los análisis realizados sobre la implicación en las tareas domésticas, tanto del propio sujeto como de la percepción de la implicación de su pareja, sólo se han tenido en cuenta los sujetos con hijos o hijas, dado que casi la mitad de ítems de la escala utilizada para estudiar esta variable se refieren al cuidado de los hijos y las hijas tales como llevarles y recogerles del colegio, asearles y darles de comer, ayudarles en las tareas del colegio y jugar con ellos o con ellas (pregunta 15 del cuestionario). Por tanto, el número de sujetos de la muestra contemplados en este análisis se ha reducido de 815 a 515.

El nivel de conflictividad entre los miembros de la pareja (en relación a la realización de las tareas domésticas) genera diferencias estadísticamente significativas tanto en el conflicto trabajo-familia (1.9 cuando la conflictividad es baja frente a 2.1 cuando es alta), como en el conflicto en el trabajo (2.7 frente a 2.9 respectivamente) y, sobre todo, en el conflicto en la familia (2.1 frente a 2.6) (Tabla 35). Por tanto, cuando más alta es la conflictividad más intensos son también los tres tipos de conflicto.

Tabla 35. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del Grado de Conflictividad entre los miembros de la pareja (sujetos con hijos o hijas).

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Baja conflictividad	Alta conflictividad	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	1.9	2.1	12.132	.001*
Conflicto en el trabajo	2.7	2.9	11.666	.001*
Conflicto en la familia	2.1	2.6	52.205	.000*

*Diferencias estadísticamente significativas

Por tanto, se confirma la hipótesis 7.2.2.4.4. *La conflictividad entre los miembros de la pareja en relación a la realización de las tareas domésticas da lugar a un aumento de conflicto en la familia que se trasladaría al trabajo, aumentando el nivel de CTF*, ya que a mayor conflictividad entre los miembros de la pareja a causa de las tareas domésticas mayor nivel de conflicto trabajo-familia y de sus antecedentes, el conflicto en el trabajo y, sobre todo, el conflicto en la familia.

7.4.3.3.3. Implicación en las tareas domésticas y percepción de la implicación de la pareja

La puntuación media de la implicación del sujeto en las tareas domésticas es de 2.3, y la de la percepción de la implicación de la pareja de 1.7 (Tabla 36), oscilando ambas escalas entre 0 (ninguna implicación) y 10 (implicación total).

Tabla 36. Puntuación media de la implicación en las tareas domésticas del sujeto y de la percepción de implicación de la pareja (sujetos con hijos o hijas)

ESCALAS IMPLICACIÓN DEL SUJETO EN TAREAS DOMÉSTICAS E IMPLICACIÓN PERCIBIDA DE LA PAREJA	Puntuación media
Implicación del sujeto en las tareas domésticas	2.3
Grado percibido de implicación de la pareja en las tareas domésticas	1.7

Respecto al efecto de la implicación del sujeto en las tareas domésticas, tanto el CTF como el CT son más bajos de forma estadísticamente significativa cuando la implicación en las tareas domésticas es más alta, con unas puntuaciones medias de 2.1 y 3.0 respectivamente cuando es baja, y de 1.9 y 2.6 cuando es alta (Tabla 37), siendo siempre más alto en ambos casos el CT. A la inversa, el CF es más alto de forma estadísticamente significativa cuando la implicación en las tareas domésticas es más alta también, con una puntuación media de 2.7 cuando es alta y de 2.3 cuando es baja.

Tabla 37. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función de la implicación del sujeto en las tareas domésticas (sujetos con hijos o hijas)

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Baja implicación	Alta implicación	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	2.1	1.9	3.393	.067*
Conflicto en el trabajo	3.0	2.6	6.440	.012*
Conflicto en la familia	2.3	2.7	10.539	.001*

*Diferencias estadísticamente significativas

Respecto al efecto de la percepción de la implicación de la pareja en las tareas domésticas, éste es inverso al de la implicación del sujeto: cuanto más se implica la pareja más altos son el CTF y el CT soen el sujeto, con unas medias respectivas de 2.0 y 2.7 para el CTF cuando la implicación de la pareja es baja y cuando es alta respectivamente, y de 2.8 y 3.2 respectivamente para el CT (Tabla 38), no existiendo diferencias significativas en el conflicto en la familia.

Tabla 38. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función de la implicación percibida de la pareja en las tareas domésticas (sujetos con hijos o hijas)

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Baja implicación pareja	Alta implicación pareja	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	2.0	2.7	19.898	.000*
Conflicto en el trabajo	2.8	3.2	5.519	.020*
Conflicto en la familia	2.4	2.4	.000	.991

*Diferencias estadísticamente significativas

Es decir, la implicación en las tareas domésticas está relacionada con un menor conflicto CTF y CT, pero con un aumento del CF. Inversamente, la implicación de la pareja en las tareas domésticas está relacionada con un mayor CTF y CT, no afectando al CF.

Por tanto, la hipótesis 7.2.2.4.5. *La implicación en las tareas domésticas hace aumentar el nivel de CTF*, no se confirma sino que se demuestra lo contrario: cuando el sujeto se implica más aumenta su CF pero disminuye tanto su CTF como su CT, es decir, cuando la implicación en las tareas domésticas es alta el CT disminuye aunque aumenta el CF, pero ello no implica un aumento del CTF sino una disminución del mismo.

Tampoco se demuestra la hipótesis 7.2.2.4.6. *La implicación de la pareja en las tareas domésticas disminuye el nivel de CTF*, sino que se demuestra lo contrario ya que cuando la implicación de la pareja es menor el CTF y el CT en el sujeto también son menores, no existiendo diferencias en el CF.

7.4.3.3.4. Implicación y satisfacción con la familia

La implicación con la familia está relacionada con una disminución del CF, ya que cuando la implicación es alta éste disminuye casi en medio punto respecto a cuando es baja (2.1 frente a 2.4), siendo esta diferencia estadísticamente significativa. Sin embargo, no da lugar a diferencias significativas en el CTF ni en el CT (Tabla 39).

Tabla 39.- Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función de la implicación con la familia

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Baja implicación con la familia	Alta implicación con la familia	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	2.2	2.3	7.879	.345
Conflicto en el trabajo	2.3	2.4	18.920	.456
Conflicto en la familia	2.4	2.1	4.3210	.043*

*Diferencias estadísticamente significativas

Del mismo modo, la satisfacción con la familia también está relacionada con una disminución del CF, ya que cuando la satisfacción es alta el CF disminuye en más de medio punto respecto a cuando es baja (2.1 frente a 2.7), siendo significativa esta diferencia. Al igual que ocurre con la implicación con la familia, la satisfacción mayor o menor tampoco da lugar a diferencias significativas en el CTF ni en el CT (Tabla 40).

Tabla 40.- Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función de la satisfacción con la familia

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Baja satisfacción con la familia	Alta satisfacción con la familia	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	2.3	2.4	3.569	.203
Conflicto en el trabajo	2.8	2.7	1.425	.345
Conflicto en la familia	2.7	2.1	13.567	.032*

*Diferencias estadísticamente significativas

Por tanto, la hipótesis 7.2.2.4.7. *La satisfacción y la implicación con la familia disminuye el nivel de CTF* no se cumple, puesto que ni la implicación familiar ni la satisfacción con la familia están relacionados con una disminución del CTF sino solamente el CF.

7.4.3.3.5. Soporte social familiar

El nivel medio alto o bajo de soporte social en la familia no genera diferencia estadísticamente significativa alguna en el CTF, el CT ni el CF (Tabla 41). Por tanto, no se cumple la hipótesis 7.2.2.4.8. *El soporte social familiar disminuye el nivel de CTF*. Parece ser que el papel del soporte social en el ámbito de la familia es insignificante a la hora de explicar el conflicto en la familia y entre la familia y el trabajo, mientras que, como hemos visto anteriormente, un nivel alto de soporte en el trabajo reduce el conflicto tanto en el propio ámbito laboral como en la familia y, simultáneamente, entre el trabajo y la familia.

Sin embargo, un soporte social alto en la familia no reduciría el conflicto en el trabajo ni entre el trabajo y la familia, aunque este resultado podría ser debido a que hemos operacionalizado esta variable de manera genérica, puesto que no se ha medido la percepción de conductas de apoyo concretas y específicas por parte de otras personas en el entorno familiar (modelo *buffering* de soporte social), sino solamente conductas de apoyo general.

Tabla 41. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del soporte social en la familia

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Bajo soporte en la familia	Alto soporte en la familia	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	2.0	2.0	1.094	.296
Conflicto en el trabajo	2.8	2.7	2.715	.100
Conflicto en la familia	2.3	2.3	.948	.331

No obstante, en el apartado 7.4.5., relativo a los efectos del género, nuestros resultados muestran que el soporte social en la familia interacciona con el género en el CTF, dando lugar a diferencias significativas entre hombres y mujeres.

7.4.3.4. Efecto de las actitudes organizacionales y laborales en el conflicto trabajo-familia

Las actitudes de las personas respecto a su trabajo y la organización en la que lo desempeñan, tales como la satisfacción laboral, la implicación laboral y el compromiso organizacional, pueden influir en la mayor o menor intensidad del conflicto trabajo-familia.

Sin embargo, nuestros resultados muestran que la satisfacción laboral no genera diferencias estadísticamente significativas directamente en el conflicto trabajo-familia, pero si lo hace en el conflicto en el trabajo y en el conflicto en la familia como antecedentes del mismo: los trabajadores y trabajadoras

con un alto nivel de satisfacción laboral tienen un nivel bastante menor de conflicto en el trabajo que los que tienen una baja satisfacción (2.4 frente a 3.1) y un conflicto en la familia levemente mayor (2.2 frente a 2.3) (Tabla 42).

Tabla 42. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del nivel de satisfacción laboral

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Baja satisfacción laboral	Alta satisfacción laboral	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	2.0	1.9	2.610	.107
Conflicto en el trabajo	3.1	2.4	175.920	.000*
Conflicto en la familia	2.3	2.2	3.897	.049*

*Diferencias estadísticamente significativas

Por tanto, la hipótesis 7.2.2.5.1. *La satisfacción laboral disminuye el nivel de CTF*, de modo que a mayor satisfacción laboral menor conflicto en el trabajo y menor conflicto trabajo-familia, se cumple parcialmente pues está relacionada con un aumento del conflicto en el trabajo cuando la satisfacción laboral es baja, pero ello no da lugar a un mayor conflicto trabajo-familia de manera estadísticamente significativa.

La implicación laboral sí genera diferencias estadísticamente significativas en el conflicto trabajo-familia: los sujetos con una alta implicación laboral tienen un mayor nivel de conflicto trabajo-familia que los que sujetos con una baja implicación (2.1 frente a 1.9) (Tabla 43). Sin embargo, cuando la implicación laboral es baja el conflicto en el trabajo es mayor (2.9 frente a 2.6), no existiendo diferencias estadísticamente significativas en el conflicto en la familia.

Estos resultados confirman la contribución relativa estadísticamente significativa de la implicación laboral en el conflicto trabajo-familia y el conflicto en la familia.

Por tanto, se demuestra plenamente la hipótesis 7.2.2.5.2. *La implicación laboral aumenta el nivel de CTF*, ya que los sujetos con mayor implicación laboral tienen un mayor conflicto trabajo-familia (debido a que su mayor implicación les restará tiempo y energía para la familia) a pesar de que ello no está relacionado con un mayor CF, y de que disminuye el CT de manera significativa (lo cual, sin embargo, es contradictorio con el peso β positivo de la contribución de la implicación laboral en el CT en los análisis de regresión descritos en el apartado 7.4.1.).

Tabla 43. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del nivel de la implicación en el trabajo

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Baja implicación laboral	Alto implicación laboral	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	1.9	2.1	7.939	.005*
Conflicto en el trabajo	2.9	2.6	19.264	.000*
Conflicto en la familia	2.3	2.2	1.933	.165

*Diferencias estadísticamente significativas

El compromiso organizacional genera diferencias estadísticamente significativas muy pequeñas en el conflicto trabajo-familia (1.9 cuando es alto frente a 2.0 cuando es bajo) (lo que coincide con la falta de significatividad de su contribución relativa en el análisis de regresión descrito en el apartado 7.4.1.), siendo mayor las diferencias que implica en el conflicto en el trabajo, de modo que los trabajadores y trabajadoras con un bajo compromiso tienen un nivel de conflicto mayor (3.0) que aquellas con un compromiso menor (2.5) no generando diferencias en el conflicto en la familia (Tabla 44).

Por consiguiente, se demuestra plenamente la hipótesis 7.2.2.5.3. *El compromiso organizacional disminuye el nivel de CTF* en relación a la disminución del conflicto en el trabajo cuando aumenta el compromiso organizacional, pero no con tanta evidencia en relación a su efecto en el aumento en el conflicto trabajo-familia.

Tabla 44. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del nivel de compromiso organizacional

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	Compromiso organizacional bajo	Compromiso organizacional alto	F	Sig.
Conflicto trabajo-familia	1.9	2.0	5.418	.020*
Conflicto en el trabajo	3.0	2.5	55.089	.000*
Conflicto en la familia	2.2	2.2	.007	.935

*Diferencias estadísticamente significativas

Todo parece indicar que el efecto de las actitudes hacia el trabajo varía de un tipo de actitud a otro. La satisfacción laboral y el compromiso organizacional no parecen influir en el CTF, aunque la satisfacción laboral hace disminuir el CT y aumentar el CF, y el compromiso organizacional disminuya el CT. No obstante, ni una baja satisfacción laboral, ni un bajo compromiso organizacional generan un mayor conflicto trabajo-familia. La implicación laboral afecta al CTF demostrando la hipótesis formulada a este respecto puesto que aumenta el CTF, aunque disminuye el CT y no afecta al CF.

7.4.4. El conflicto trabajo-familia como variable independiente: efectos sobre las actitudes organizacionales y el bienestar psicológico

Tomando el CTF como variable independiente, éste genera diferencias estadísticamente significativas en la implicación laboral y el compromiso organizacional, siendo estos mayores cuando dicho conflicto es también mayor, no existiendo diferencias a este respecto en la satisfacción laboral ni el bienestar psicológico (Tabla 45). Por tanto, la hipótesis 7.2.2.6.1. *El CTF influye negativamente en las actitudes organizacionales y el bienestar psicológico* no se cumple, sino que se confirma lo contrario: un CTF alto está relacionado con una mayor implicación laboral y un mayor compromiso organizacional, no afectando a la satisfacción laboral ni al bienestar psicológico, al menos tal y como lo hemos operacionalizado en este estudio.

Tabla 45. Análisis de varianza de las actitudes organizacionales y del bienestar psicológico en función del nivel de conflicto trabajo-familia.

ACTITUDES ORGANIZACIONALES	Conflicto trabajo-familia bajo	Conflicto trabajo-familia alto	F	Sig.
Satisfacción laboral	3.1	3.1	.054	.817
Implicación laboral	2.2	2.4	17.598	.000*
Compromiso organizacional	2.8	3.0	3.412	.065*
Bienestar psicológico	2.3	2.4	0.71	.790

*Diferencias estadísticamente significativas

+Diferencias tendencialmente significativas

Analizando el efecto del CF sobre las actitudes organizacionales, un alto CF está relacionado de forma estadísticamente significativa con una mayor satisfacción laboral y un mayor compromiso organizacional, pero no da lugar a ningún efecto en la implicación laboral ni en el bienestar psicológico (Tabla 46). La hipótesis 7.2.2.6.2. *El CF influye negativamente en las actitudes organizacionales y el bienestar psicológico* no se cumple, sino que, más bien se cumple lo contrario: un alto CF está relacionado con un aumento y no una disminución de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, no teniendo efecto sobre la implicación laboral ni el bienestar psicológico.

Tabla 46. Análisis de varianza de las actitudes organizacionales y el bienestar psicológico en función del nivel de conflicto en la familia

ACTITUDES ORGANIZACIONALES	Conflicto en la familia bajo	Conflicto en la familia alto	F	Sig.
Satisfacción laboral	3.0	3.2	7.583	.006*
Implicación laboral	2.3	2.3	.524	.469
Compromiso organizacional	2.7	3.0	9.861	.002*
Bienestar psicológico	2.2	2.3	0.68	.820

*Diferencias estadísticamente significativas

Sin embargo, las diferencias estadísticamente significativas que genera el CT en las actitudes organizacionales van en la dirección opuesta, ya que un alto conflicto en este ámbito genera una menor satisfacción laboral, una menor implicación laboral y un menor compromiso organizacional (Tabla 47), no afectando de manera relevante al bienestar psicológico. Por tanto, la hipótesis 7.2.2.6.3. *El CT influye negativamente en las actitudes organizacionales y el bienestar psicológico* se cumple parcialmente, ya que se confirma el efecto negativo del CT sobre las actitudes organizacionales pero no sobre el bienestar psicológico.

Tabla 47. Análisis de varianza de las actitudes organizacionales y el bienestar psicológico en función del nivel de conflicto en el trabajo

ACTITUDES ORGANIZACIONALES	Conflicto en el trabajo bajo	Conflicto en el trabajo alto	F	Sig.
Satisfacción laboral	3.5	2.7	112.861	.000*
Implicación laboral	2.4	2.1	30.566	.000*
Compromiso organizacional	3.1	2.6	52.110	.000*
Bienestar psicológico	2.5	2.4	0.96	.950

*Diferencias estadísticamente significativas.

En resumen, el CTF está relacionado con un alto nivel de compromiso e implicación laborales, el CF con un nivel alto de compromiso y satisfacción laborales, y el CT con un bajo nivel en la satisfacción, el compromiso y la implicación laborales. Es decir, el conflicto en el contexto de trabajo se inscribe en una disminución en la intensidad de actitudes laborales positivas, mientras el conflicto en la familia y entre las esferas familiar y laboral está relacionado con un aumento en dicha intensidad. Ninguno de los tres tipos de conflicto afecta de manera significativa al bienestar psicológico.

7.4.5. Efectos del género: interacción con variables sociodemográficas, organizacionales, familiares y actitudinales en el CTF

Como ya ha sido mencionado anteriormente, el género por sí mismo no da lugar a diferencias en el conflicto trabajo familia. En este apartado analizaremos el efecto de la interacción del género con las variables laborales-organizacionales (tipo de contrato, jornada laboral, flexibilidad horaria, sector de la empresa y cultura organizacional), el país de procedencia, las características de la familia, la implicación en las tareas domésticas, y las actitudes organizacionales (satisfacción laboral, implicación laboral y compromiso organizacional).

Como veremos, sólo las variables familiares relacionadas con la implicación en las tareas domésticas, la cultura organizacional y el soporte social en la familia, interaccionan de forma clara con el género en el CTF.

7.4.5.1. País/Región de procedencia y género

En cuanto al País/región de procedencia la interacción con el género no da lugar a diferencias estadísticamente significativas en el CTF, ni en el CT ni el CF, siendo muy similares las medias entre hombres y mujeres del País Vasco y de Emilia Romagna, por lo que se rechaza la hipótesis 7.2.2.2.1 (Tabla 48).

Tabla 48. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia en función de la región/país de procedencia por género

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	País Vasco (E)		Emilia Romagna (I)		F	P
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre		
Conflicto trabajo-familia	2.0	2.0	1.9	1.9	.091	.764
Conflicto en el trabajo	2.7	2.9	2.7	2.7	2.829	.093
Conflicto en la familia	2.4	2.3	2.1	2.1	2.126	.764

7.4.5.2. Edad y género

Como ocurre con la edad de forma aislada tampoco la interacción entre ésta y el género da lugar a diferencias estadísticamente significativas en el conflicto trabajo-familia, aunque si lo hace en el conflicto en la familia, ya que en los tramos de edad de 20-34 años y 46-65 los hombres manifiestan un grado levemente mayor de conflicto en la familia que las mujeres, siendo similar en el tramo de 35-45 años (Tabla 49). Por otra parte, la interacción entre la edad y el género no genera diferencias estadísticamente significativas en el conflicto en el trabajo.

Tabla 49. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función de la Edad y el Género.

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	20-34		35-45		46-73		F	Sig.
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre		
Conflicto trabajo-familia	1.9	1.9	1.9	1.9	2.0	2.1	.511	.600
Conflicto en el trabajo	2.7	2.7	2.7	2.9	2.7	2.8	.475	.612
Conflicto en la familia	2.0	2.2	2.2	2.2	2.3	2.5	3.356	.035*

*Diferencias estadísticamente significativas

7.4.5.3. Variables laborales-organizacionales, cultura organizacional y género

La interacción del género con variables laborales como el puesto (Tabla 50) y la dedicación laboral completa o parcial (Tabla 51) no generan diferencias estadísticamente significativas en el CTF, ni tampoco la interacción entre el género y la capacidad de ajuste del horario laboral (Tabla 52).

El sector público/privado al que pertenece la organización tampoco afecta al CTF de forma diferencial a hombres y mujeres, y únicamente existen diferencias estadísticamente significativas en el CF dentro del sector público, siendo superior en los hombres que en las mujeres (2.8 frente a 2.5), no existiendo diferencias en el sector privado (Tabla 53).

La interacción entre género y cultura organizacional sí genera diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en el CTF, puesto que cuando ésta no es integrativa/participativa el conflicto trabajo-familia entre las mujeres es mayor que cuando si lo es (2.2 frente a 1.8). Sin embargo, el conflicto trabajo-familia entre los hombres no varía dependiendo de si la cultura organizacional es o no integrativa (2.0 en ambos casos), y además es inferior al de las mujeres cuando la cultura no es integrativa/participativa (2.0 frente a 2.2) (Tabla 54).

Por tanto, una cultura organizacional integrativa/participativa hace disminuir el CTF en las mujeres, no existiendo relación aparente entre cultura organizacional y CTF en los hombres.

Tabla 50. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia en función del puesto por género

PUESTO	CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA		CONFLICTO EN EL TRABAJO		CONFLICTO EN LA FAMILIA	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Personal directivo/Mando superior	2.1	2.0	3.0	3.4	2.5	2.4
Mando Intermedio	2.0	2.4	3.1	3.1	2.7	2.6
Personal técnico	2.0	1.9	2.8	2.9	2.5	2.3
Personal administrativo	2.0	1.9	3.0	3.0	2.3	2.1
Personal no cualificado	1.8	2.0	3.0	3.1	2.5	2.2
Profesorado no universitario	2.0	1.9	2.8	3.5	2.6	2.1
Profesorado universitario	2.1	2.1	2.9	3.2	2.5	2.5
Personal autónomo	2.0	2.2	4.0	3.6	2.5	2.3
Profesional liberal	1.8	1.8	2.6	3.0	2.2	2.2
<i>F</i>	.596		.922		.529	
<i>Sig.</i>	.781		.497		.835	

Tabla 51. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función de la dedicación laboral por género

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	DEDICACIÓN COMPLETA		DEDICACIÓN PARCIAL		<i>F</i>	<i>Sig.</i>
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre		
Conflicto trabajo-familia	2.0	2.0	1.9	1.9	.001	.975
Conflicto en el trabajo	2.7	2.9	2.7	2.6	2.146	.143
Conflicto en la familia	2.2	2.2	2.3	2.3	.068	.794

Tabla 52. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función de la capacidad de ajuste del horario laboral por género.

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	CON CAPACIDAD DE AJUSTE		SIN CAPACIDAD DE AJUSTE		<i>F</i>	<i>Sig.</i>
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre		
Conflicto trabajo-familia	1.8	1.8	2.1	2.1	.736	.391
Conflicto en el trabajo	2.6	2.8	2.7	3.0	.303	.582
Conflicto en la familia	2.2	2.4	2.1	2.4	.072	.789

*Diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 53.- Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del sector público/privado por género.

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	PÚBLICO		PRIVADO		F	Sig.
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre		
Conflicto trabajo-familia	1.9	1.9	2.0	2.0	.329	.567
Conflicto en el trabajo	2.8	2.8	2.7	2.8	.917	.338
Conflicto en la familia	2.5	2.8	2.2	2.1	3.775	.050*

*Diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 54.- Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función de la cultura organizacional integrativa por género

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	CULTURA ORGANIZACIONAL NO INTEGRATIVA		CULTURA ORGANIZACIONAL INTEGRATIVA		F	Sig.
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre		
Conflicto trabajo-familia	2.2	2.0	1.8	2.0	6.907	.009*
Conflicto en el trabajo	3.0	3.2	2.5	2.5	1.096	.295
Conflicto en la familia	2.3	2.3	2.2	2.2	.001	.970

*Diferencias estadísticamente significativas.

Sin embargo, el soporte social en el trabajo alto o bajo no influye de forma diferencial en hombres y mujeres en el CTF, el CT ni el CF (Tabla 55).

Tabla 55.- Análisis de Varianza del Conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia por soporte social en el trabajo

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	SOPORTE SOCIAL EN EL TRABAJO				F	Sig.
	MUJER		HOMBRE			
	Bajo	Alto	Bajo	Alto		
Conflicto trabajo-familia	1.9	2.1	2.0	1.8	19.032	.143
Conflicto en el trabajo	2.7	2.7	2.8	2.8	.344	.201
Conflicto en la familia	2.3	2.3	2.4	2.1	.850	.526

Estos resultados ponen en evidencia que una cultura organizacional que potencie la integración de las personas en la organización mediante prácticas organizacionales apropiadas tiene efectos diferenciales en función del género, de modo que cuando es así el conflicto trabajo-familia disminuye entre las mujeres pero no varía entre los hombres. La eficacia de prácticas y políticas que faciliten la conciliación trabajo-familia, y la existencia de un clima organizacional adecuado para evitar la incompatibilidad entre el trabajo y las necesidades de atención a la familia disminuirán la intensidad del conflicto entre ambas esferas, sobre todo en el caso de la mujer.

7.4.5.4. Variables familiares y género

En cuanto a la interacción entre las variables familiares y el género, sólo el soporte social familiar interacciona con el género (aunque de manera tendencial) en el conflicto trabajo-familia, mientras el número de hijos o hijas interacciona sólo en relación al conflicto en el trabajo.

Tener o no hijos o hijas no interacciona con el género en el CTF, no existiendo diferencias en el entre hombres y mujeres en esta variable (Tabla 56).

Tabla 56. Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función de si existen o no hijos o hijas por género

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	CON HIJOS O HIJAS		SIN HIJOS NI HIJAS		F	Sig.
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre		
Conflicto trabajo-familia	2.1	1.8	2.2	1.8	.486	.486
Conflicto en el trabajo	2.7	2.7	2.9	2.6	1.865	.172
Conflicto en la familia	2.4	2.0	2.3	2.1	1.002	.317

En cuanto al número de hijos o hijas, el CT es mayor entre los hombres que entre las mujeres cuando se tienen 2 hijos o hijas (3.2 frente a 2.7 respectivamente), pero es similar con 1 hijo o hija que con 3 (Tabla 57).

Tabla 57.- Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia en función del número de hijos o hijas por género.

Nº DE HIJOS O HIJAS	Conflicto trabajo-familia		Conflicto en el trabajo		Conflicto en la familia	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
0	1.8	1.8	2.6	2.6	2.0	2.0
1	2.1	1.9	2.7	2.7	2.2	2.2
2	2.1	2.1	2.7	3.2	2.4	2.3
3	1.9	2.2	2.8	2.7	2.6	2.7
4	3.0	-	3.6	-	4.1	-
F	1.591		3.317		.609	
Sig.	.190		.020*		.609	

*Diferencias estadísticamente significativas

Cuando el soporte social familiar es bajo el nivel de conflicto trabajo-familia en las mujeres aumenta de forma tendencialmente significativa respecto a cuando es alto (2.1 frente a 1.9). Sin embargo, el soporte social familiar no interacciona con el género en el conflicto en el trabajo ni en el conflicto en la familia (Tabla 58). Por otra parte, el perfil sociofamiliar no interacciona con el género en ninguna de las tres modalidades de conflicto, al igual que tampoco lo hace la implicación ni la satisfacción con la familia.

Tabla 58.- Análisis de Varianza del Conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia por soporte social en la familia

ESCALA CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA	SOPORTE SOCIAL EN LA FAMILIA				F	Sig.
	Mujer		Hombre			
	Baja	Alta	Baja	Alta		
Conflicto trabajo-familia	2.1	1.9	1.9	1.9	44.864	.094 ⁺
Conflicto en el trabajo	2.7	2.7	3.0	2.8	.867	.117
Conflicto en la familia	2.4	2.3	2.1	2.3	1.201	.471

⁺Diferencias tendencialmente significativas

7.4.5.5. Implicación en las tareas domésticas y género

En cuanto al efecto en el conflicto trabajo-familia de la implicación del sujeto en las tareas domésticas y la percepción de implicación de la pareja, este análisis es indesligable del género dado que la mujer tradicionalmente ha sido la que ha llevado la carga del cuidado de la familia y las tareas del hogar, por lo que previamente analizaremos la existencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto a las distintas tareas domésticas.

Como ya se ha señalado anteriormente, en este análisis relativo a las tareas domésticas sólo se tienen en cuenta los sujetos con hijos o hijas (n=515), dado que casi la mitad de ítems de la escala utilizada para estudiar esta variable se refieren al cuidado de los hijos y de las hijas. Analizando las diferencias entre géneros la media de implicación en las tareas domésticas entre las mujeres es muy superior a la de los hombres, 3.4 frente a 1.7, mientras la percepción media de implicación de sus parejas es superior en los hombres que en las mujeres, 2.8 frente a 1.8 (Tabla 59). Todas estas diferencias son estadísticamente significativas. Por tanto, las mujeres se implican por término medio mucho más que los hombres en las tareas domésticas y, a la vez, perciben a sus parejas masculinas mucho menos implicados mientras que, a la inversa, los hombres se implican mucho menos y perciben a las mujeres mucho más implicadas en el hogar.

Tabla 59. Análisis de varianza de la implicación en las tareas domésticas del sujeto y de la percepción de implicación de la pareja en función del género

ESCALA IMPLICACIÓN EN TAREAS DOMÉSTICAS (SUJETOS CON HIJOS O HIJAS)	Mujer	Hombre	F	Sig.
Implicación del sujeto en las tareas domésticas	3.4	1.7	88.314	.000*
Grado percibido de implicación de la pareja en las tareas domésticas	1.8	2.8	27.778	.000*

*Diferencias estadísticamente significativas

El análisis por tareas pone de manifiesto que existen diferencias estadísticamente significativas en todos los ítems de la escala de implicación del sujeto en las tareas domésticas en función del género. El promedio de mujeres implicadas en hacer la compra, limpiar la casa, alimentar y asear a los hijos o las hijas, llevarlos y recogerlos del colegio y ayudarles en las tareas del colegio es muy superior al de los hombres que realizan estas tareas, oscilando respectivamente entre .60 y .40 en el caso de las mujeres, y .20 y .07 entre los hombres, en una escala en la que el 0 representa una implicación nula y 1 una implicación total (Tabla 60). Esta diferencia se atenúa en el caso de la gestión del ocio de la familia (vacaciones, fines de semana, etc.), con unos promedios de .20 para las mujeres y .10 para los hombres, y es muy pequeña en cuanto al juego con los hijos o las hijas (.10 frente a .03).

Por otra parte, el promedio de los hombres es sólo superior al de las mujeres sobre todo en lo que podríamos denominar como tareas tradicionalmente masculinas, tales como las reparaciones domésticas, .70 frente a .10 respectivamente, y en menor medida, en la gestión de la familia (economía familiar, gestión de facturas, reuniones de vecinos, etc), .50 frente a .30 (Tabla 60).

Estos resultados de la escala de implicación del sujeto en las tareas domésticas se corroboran cuando se trata de la percepción de hombres y mujeres sobre la implicación de sus respectivas parejas, existiendo también a este respecto diferencias estadísticamente significativas. El promedio de hombres que perciben que sus parejas se encargan de hacer la compra, limpiar la casa, gestionar el ocio de la familia, llevar y recoger a los hijos o las hijas del colegio, asearlos y limpiarlos es bastante superior al de las mujeres que perciben lo mismo en sus parejas, aunque las diferencias no son tan elevadas como en el caso de los ítems correspondientes a la implicación del propio sujeto, exceptuando el juego con los hijos o las hijas en donde el promedio de hombres que perciben esto en sus parejas es .10 puntos superior al de las mujeres (aunque tanto la implicación de hombres y mujeres como la percepción de la implicación de sus parejas es muy baja) (Tabla 61).

Del mismo modo, el promedio de mujeres que perciben que sus parejas se implican en las reparaciones domésticas es mucho más alto que el respectivo a los hombres, .70 (similar al de hombres que dicen implicarse en estas tareas) frente a .04. Lo mismo ocurre con la gestión de la familia, siendo el

promedio de mujeres que perciben que sus parejas se implican en estas tareas superior al de los hombres que perciben lo mismo respecto a las suyas, .30 frente a .14 respectivamente (Tabla 61).

Tabla 60. Análisis de varianza del Promedio de Implicación de los sujetos en las Tareas Domésticas por Género (sujetos con hijos o hijas)

ESCALA DE IMPLICACIÓN DEL SUJETO EN LAS TAREAS DOMÉSTICAS	Promedio Mujeres	Promedio hombres	F	P
Hacer la compra	.40	.10	52.092	.000*
Limpiar la casa	.60	.10	261.516	.000*
Reparaciones domésticas	.10	.70	349.795	.000*
Gestión de la familia	.30	.50	6.130	.014*
Gestión ocio familiar	.20	.10	9.771	.002*
Llevar hijos/hijas al colegio	.50	.20	37.313	.000*
Recoger a los hijos/hijas del colegio	.60	.10	74.805	.000*
Alimentar y asear a los hijos/hijas	.60	.04	180.394	.000*
Ayudar a los hijos/hijas tareas colegio	.50	.07	116.697	.000*
Jugar con los hijos/hijas	.10	.03	7.364	.007*

*Diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 61. Análisis de varianza del promedio de Percepción de Implicación de la Pareja en las Tareas Domésticas por Género (sujetos con hijos o hijas)

ESCALA DE PEREPCIÓN DE IMPLIACIÓN DE LA PAREJA EN LAS TAREAS DOMÉSTCIAS	Promedio Mujeres	Promedio Hombres	F	P
Pareja hace la compra	.08	.22	27.568	.000*
Pareja limpia la casa	.05	.5	278.743	.000*
Pareja hace reparaciones domésticas	.70	.04	389.063	.000*
Pareja gestiona familia	.30	.14	18.581	.000*
Pareja gestiona ocio familia	.08	.15	8.082	.005*
Pareja lleva hijos/hijas colegio	.18	.40	21.560	.000*
Pareja recoge hijos/hijas del colegio	.15	.50	61.966	.000*
Pareja alimenta y asear hijos/hijas	.05	.40	92.012	.000*
Pareja ayuda tareas colegio hijos/hijas	.12	.30	19.732	.000*
Pareja juega con hijos/hijas	.05	.06	.000	.999

*Diferencias estadísticamente significativas

Sin embargo, la mayor implicación de la mujer en las tareas domésticas no da lugar a diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres en el conflicto trabajo-familia, aunque sí en el conflicto en la familia: cuando la implicación es alta el conflicto en la familia es menor en las mujeres que en los hombres (2.8 frente a 3.1) y cuando es baja es menor en lo hombres que en las mujeres (2.1 frente a 2.6). También da lugar a diferencias tendencialmente significativas en el conflicto en el trabajo: cuando la implicación en las tareas domésticas es alta el conflicto en el trabajo en las mujeres es menor que cuando es baja (2.7 frente a 2.9), mientras que en los hombres ocurre lo contrario: cuando la implicación es alta el conflicto en el trabajo aumenta respecto a cuando es baja (3.9 frente a 3.2 respectivamente) (Tabla 62).

Tabla 62.- Análisis de varianza del conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia por implicación del sujeto en las tareas domésticas, percepción de la implicación de la pareja y conflictividad entre los miembros de la pareja.

Implicación sujeto en tareas domésticas		Conflicto en el trabajo	Conflicto en la familia	Conflicto trabajo-familia
Alta	Mujeres	2.7	2.8	2.2
	Hombres	3.9	3.1	2.0
Baja	Mujeres	2.9	2.6	2.4
	Hombres	3.2	2.1	2.3
	F	2.516	3.552	1.204
	Sig.	.083+	.030**	.302
Implicación pareja en las tareas domésticas				
Alta	Mujeres	2.9	2.9	2.7
	Hombres	3.8	2.6	2.4
Baja	Mujeres	2.6	2.5	2.0
	Hombres	3.3	2.6	1.8
	F	2.330	.690	8.458
	Sig.	.100	.503	.000*
Conflicto en la pareja				
Alto	Mujeres	2.9	3.0	2.3
	Hombres	3.8	2.6	2.1
Bajo	Mujeres	2.7	2.4	2.3
	Hombres	3.4	2.6	2.2
	F	3.273	7.442	.533
	Sig.	.040*	.001*	.588

*Diferencias estadísticamente significativas

+Diferencias tendencialmente significativas

Por tanto, la implicación en las tareas domésticas está relacionada con una disminución del conflicto en la familia en las mujeres respecto a los hombres, y con un aumento del conflicto en el trabajo en los hombres.

En relación a la percepción de la implicación de la pareja en las tareas domésticas, ésta sólo da lugar a diferencias estadísticamente significativas en el conflicto trabajo-familia pero de manera independiente del género: cuando la implicación de la pareja aumenta el conflicto trabajo-familia siempre es menor que cuando disminuye, tanto en mujeres como en hombres (2.7 y 2.0 respectivamente cuando es alta, 2.4 y 1.8 cuando es baja), aunque tanto cuando aumenta como cuando disminuye, el conflicto trabajo-familia siempre es mayor entre las mujeres que entre los hombres (Tabla 62).

En relación al efecto de la conflictividad por las tareas domésticas entre los miembros de la pareja, cuando es alta el conflicto en el trabajo es más alto en los hombres que en las mujeres (3.8 frente a 2.9 respectivamente) y el conflicto en la familia más alto en las mujeres que en los hombres (3.0 frente a 2.6). El conflicto trabajo-familia también es más alto entre las mujeres cuando la conflictividad es alta (2.3 frente a 2.1), pero no es una diferencia estadísticamente significativa (Tabla 62).

7.4.5.6. Actitudes organizacionales y género

La única interacción significativa entre el género y las actitudes organizacionales es la que existe en torno a la implicación laboral en relación al conflicto en la familia: cuando la implicación laboral es baja el conflicto en la familia es similar entre hombres y mujeres, pero cuando es alta dicho conflicto disminuye entre las mujeres y aumenta entre los hombres (2.1 y 2.4 respectivamente) (Tabla 65).

Por último, la interacción del género con la satisfacción laboral y con el compromiso organizacional no genera diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las tres modalidades de conflicto.

7.4.5.7. Síntesis de los efectos del género como variable mediadora en el Conflicto trabajo-familia

En resumen, la hipótesis 7.2.2.2.4. *El género actúa como variable mediadora en el CTF* se cumple parcialmente, evidenciándose las siguientes diferencias:

- En cuanto a las variables sociodemográficas, la edad no interacciona con el género en el CTF pero sí en el CF: éste es menor en las mujeres más jóvenes y de mayor edad que en los hombres en esos mismos tramos de edad, siendo similar en el tramo de edad intermedia.
- En cuanto a las variables organizacionales-laborales, la cultura organizacional interacciona con el género, siendo el CTF menor entre las mujeres cuando es una cultura integradora y participativa. Sin embargo, entre los hombres el tipo de cultura organizacional no influye para nada en sus niveles de CTF.
- En cuanto a las variables familiares:
 - El número de hijos o hijas interacciona con el género en relación al CT, siendo mayor en los hombres con 2 hijos o hijas y similar entre hombres y mujeres con 1 o 3 hijos o hijas.
 - También interacciona con la conflictividad entre los miembros de la pareja en relación al CF y al CT, ya que cuando es alta el CF aumenta en la mujer y el CT en el hombre.
 - El soporte social en la familia también interacciona con el género, ya que cuando este aumenta el CTF disminuye tendencialmente en las mujeres pero no en los hombres.
- La interacción entre el género y la implicación en las tareas domésticas no genera diferencias estadísticamente significativas en el CFT, aunque sí en el CF y el CT: cuando la implicación es alta el CF es menor en las mujeres que en los hombres y cuando es baja es mayor, mientras que el CT aumenta en los hombres y disminuye en las mujeres cuando la implicación es alta.
- Por último, en cuanto a las actitudes organizacionales, cuando la implicación laboral es alta el CF disminuye en las mujeres, pero aumenta en los hombres.

Estos resultados sobre el efecto del género en el CTF reflejan el efecto de los roles tradicionales de género en la interfaz trabajo-familia que, aún hoy en día, persisten en nuestra sociedad.

8. Discusión de los resultados

El principal objetivo de esta parte empírica del estudio es conocer cómo influyen los factores o variables de tipo laboral, organizacional, familiar, actitudinal y sociodemográfico en el conflicto trabajo-familia, y establecer un modelo sobre la contribución relativa de cada una de ellas a dicho conflicto, utilizando la técnica de análisis de regresión para datos categóricos. Las hipótesis formuladas sobre el efecto de estas variables se han testado mediante la técnica del análisis de varianza. Los análisis de regresión nos indican qué variables contribuyen al CTF y en qué medida lo hacen en relación al resto de variables, estableciéndose un modelo predictivo basado en las correlaciones entre ellas; el análisis de varianza nos indica el sentido de las diferencias existentes en el CTF en función de dichas variables, y si son o no significativas.

A continuación realizaremos una síntesis de los resultados obtenidos, en función de los objetivos perseguidos y de las hipótesis planteadas.

8.1. OBJETIVO 1: ¿Cuáles son las variables predictoras del CTF y cuál es su peso relativo?

En relación al objetivo 1, *establecer un modelo en el que se especifique el peso relativo de las variables predictoras de tipo laboral, organizacional, familiar, actitudinal y sociodemográficas sobre el conflicto trabajo-familia*, los modelos de regresión ponen de manifiesto que el CT y el CF son los factores que contribuyen en mayor medida al CTF, siendo éste mayor de manera estadísticamente significativa cuanto mayores son ambos, lo que es confirmado por los análisis de varianza realizados. Por tanto, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia pueden considerarse los principales factores antecedentes del conflicto trabajo-familia, tal y como indica el *modelo de la segmentación*.

Sin embargo, los modelos de regresión también indican que existen otros factores y variables que contribuyen de manera significativa, actuando bien de forma directa sobre el conflicto trabajo-familia, tal y como se propugna desde el *modelo del conflicto*, bien de forma indirecta actuando sobre el conflicto en el trabajo y/o el conflicto en la familia como antecedentes de éste, sin actuar de manera significativa directamente sobre él.

– Factores que afectan de forma directa y exclusiva al CTF

Los resultados de los análisis de regresión muestran que los únicos factores que contribuyen *directamente* en el conflicto trabajo-familia, sin hacerlo en sus antecedentes el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia, son los factores *organizacionales-laborales* relacionados con el tiempo de trabajo: jornada laboral, dedicación laboral y flexibilidad horaria. En cuanto al sentido en que estos factores de tiempo de trabajo afectan al CTF los análisis de varianza ponen de manifiesto que:

- El conflicto trabajo-familia es menor cuando la jornada laboral es intensiva que cuando es partida; también es menor cuando la jornada laboral es partida que cuando se trabaja a turnos.
- Es menor cuando la dedicación laboral es parcial en vez de plena.
- Es menor cuando existe capacidad de ajustar los horarios a las necesidades de la familia (flexibilidad horaria).

El tiempo diario dedicado al trabajo (dedicación laboral), la imposibilidad de gestionar los propios horarios y la estructura de éstos (tipo de jornada) no afectan de forma significativa ni al conflicto en el trabajo ni al conflicto en la familia por separado, sino que aumentan la incompatibilidad entre el trabajo y la familia, dando lugar a una intensificación del conflicto entre ambas esferas pero no dentro de cada una de ellas.

– Factores que afectan simultáneamente tanto al CTF como al CT y el CF

Los resultados también muestran que existen otros factores que pueden intensificar el conflicto trabajo-familia actuando tanto directamente sobre este o bien actuando sobre el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia por separado:

- En el contexto familiar el hecho tener hijos o hijas, una satisfacción baja con la familia y los conflictos con la pareja asociados a las tareas domésticas aumentan tanto el conflicto en la familia como el conflicto trabajo-familia, posiblemente debido al deterioro del clima familiar, mientras que la implicación de la pareja en las tareas domésticas está relacionada tanto con el conflicto en el trabajo como el conflicto trabajo-familia dado que, según nuestros resultados, la implicación de la pareja en el hogar aumenta cuando aumenta el conflicto en el trabajo y contribuye también al aumento del CTF. Del mismo modo, el perfil sociofamiliar influye en el CTF y el CF, ya que como se verá en el siguiente apartado, los análisis de varianza muestran que en ambos casos éstos son mayores entre personas divorciadas o viudas.
 - A nivel organizacional-laboral, el tipo de puesto está relacionado con una intensificación tanto del conflicto trabajo-familia, como del conflicto en el trabajo y, en menor medida, el conflicto en la familia. El sector de actividad público o privado afecta al CTF y el CF (los análisis de varianza muestran que es mayor en el sector privado), y la cultura organizacional afecta tanto al CTF, como al CT (los análisis de varianza muestran que son mayores cuando la cultura es no integrativa).
 - A nivel actitudinal, la implicación laboral es la única variable que está relacionada con una intensificación tanto del CT como del CTF, puesto que ambos aumentan cuando aumenta la implicación laboral.
- **Factores que afectan al CT y el CF sin afectar directamente al CTF**
- Respecto a los factores o variables que afectan al CTF incrementando el CF se encuentra el conflicto en el trabajo, variables del contexto familiar como la existencia de hijos o hijas y su número, la implicación de la persona en las tareas domésticas, los conflictos con la pareja asociados a éstas, y una baja implicación y satisfacción con la familia, y variables organizacionales tales como que el sector privado frente al público, y un bajo nivel de cultura organizacional integrativa. Ninguna variable actitudinal (implicación, satisfacción y compromiso organizacional) en el entorno organizacional afecta al CF.
 - Respecto a los factores y variables que afectan indirectamente al CTF incrementando el CT, éste aumenta cuando aumenta el CF; a nivel de variables actitudinales cuando disminuye la satisfacción laboral y aumenta la implicación laboral; cuando las variables del contexto familiar como la satisfacción con la familia y la implicación tanto del sujeto como de la pareja en las tareas domésticas son menores; a nivel de variables organizacionales-laborales influye el puesto de trabajo, aumentando entre los puestos de cualificación media como administrativos y empleados, y en autónomos, y disminuyendo tanto en puestos de alta cualificación tales como mandos, personal técnico, profesorado y profesionales liberales, como en puestos no cualificados; también influye de manera significativa la cultura organizacional, aumentando el CT cuando ésta no es de carácter integrativo.

8.2. OBJETIVO 2: ¿Cuál es el efecto de las variables predictoras sobre el CTF?

En relación al objetivo 2, comprobar cuál es el efecto de aquellas variables de tipo organizacional-laboral, familiar, actitudinal y sociodemográfico con una contribución significativa en el conflicto trabajo-familia, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia, en líneas generales hay una correspondencia entre los resultados de los modelos generados por los análisis de regresión con las variables que contribuyen significativamente el CTF (objetivo 1), y los resultados de los análisis de varianza mediante los que se han contrastado las hipótesis del estudio sobre cuál el efecto de éstas en el CTF.

– En lo que respecta a las variables sociodemográficas:

- El efecto del país/región de procedencia es muy poco relevante para el CTF ya que, aunque existe alguna diferencia estadísticamente significativa entre las regiones consideradas, País Vasco y Emilia Romagna, ésta es muy pequeña y su contribución no es significativa. Tampoco existen diferencias en el CT, aunque sí existe una pequeña diferencia significativa en el CF siendo éste superior en el País Vasco. Sin embargo, ello no parece suficiente para demostrar la hipótesis de un efecto sociocultural en el CTF, al menos entre dos regiones del sur de Europa que, aunque

pertenecen a diferentes Estados europeos, presentan ciertas similitudes culturales y forman parte del área socioeconómica de la Unión Europea.

- La edad tampoco parece ser un factor relevante en el CTF, siendo la única diferencia significativa la existente en el CT en torno a los sujetos más jóvenes, entre 20 y 34 años (fundamentalmente *millennials*), manifestando un mayor conflicto en el trabajo que los sujetos de mediana edad, entre 35-45 (generación X) y los sujetos de mayor edad, entre 46 y 65 (fundamentalmente *boomers*). Ello podría atribuirse a la precariedad laboral de los puestos que ocupan los más jóvenes, en su mayoría eventuales y de ETT, pero no se traduce después en un mayor CTF. Por tanto, las diferencias generacionales no afectan, aparentemente, al CTF, no cumpliéndose la hipótesis formulada, y ello no es atribuible a la existencia o no de hijos o hijas pues esta variable no interacciona significativamente con la edad en el CTF.
- Tampoco existen diferencias relevantes en función del género en el CTF, en el CT ni en el CF, no diferenciándose significativamente hombres y mujeres a este respecto. Sin embargo, como se mencionará más adelante, el CTF puede variar significativamente por género cuando interacciona con ciertos factores.

Estos resultados están en concordancia con algunos meta-análisis realizados según los cuales las variables sociodemográficas consideradas de forma aislada tendrían un efecto muy débil en el CTF (Byron, 2005).

- **En cuanto a los factores organizacionales-laborales**, los resultados de los análisis de varianza ponen de relieve la dirección del efecto de aquellas variables de este tipo que tienen una contribución significativa en el conflicto entre los ámbitos laboral y familiar:

- Los sujetos que trabajan en el sector privado manifiestan niveles más elevados de CTF y de CT que los del sector público, cumpliéndose la hipótesis planteada a este respecto.
- A nivel de tipo de puesto, la hipótesis no se corrobora ya que no hay diferencias en el CTF ni en el CF, aunque si existen en el CT, siendo este mayor en los puestos de cualificación intermedia y los autónomos que en los de mayor y menor cualificación. En lo que respecta a los autónomos, estos resultados son contradictorios con los de algunos estudios según los cuales las personas trabajadoras no organizacionales parecen manifestar un mayor grado de conflicto trabajo-familia que las que lo hacen por cuenta ajena (trabajadores y trabajadoras organizacionales), pero a causa de una menor satisfacción familiar y no de un mayor conflicto en trabajo, lo que es interpretado en base a una posible mayor implicación familiar debido a que disponen de un control mayor sobre su horario laboral y tiempo de trabajo, lo que a su vez conduce a un mayor nivel de exigencia parental (Parasuraman y Simmers, 2001).
- En relación al tipo de contrato los resultados demuestran la hipótesis contraria a la formulada: son los puestos con menor estabilidad los que menor CTF generan manifestando los trabajadores y trabajadoras de ETT niveles inferiores a los eventuales, indefinidos y funcionariado, siendo también menor sus niveles de CT y CF. Esto se podría interpretar en términos de perfil sociodemográfico y familiar: son sujetos más jóvenes y sin hijos ni hijas, que posiblemente combinen el trabajo con otra actividad o estén en las etapas iniciales de su vida laboral, por lo que las características de su entorno familiar y el papel complementario que el trabajo puede jugar en su vida explicaría su menor nivel de CTF respecto a los trabajadores y trabajadoras con mayor estabilidad laboral para quienes el trabajo sería, en principio, un elemento mucho más determinante en su vida. Por lo tanto, según nuestros resultados el tipo de contrato no es una variable relevante en la dirección opuesta a la hipótesis planteada.
- En cuanto a los factores de organización temporal del trabajo, se demuestran las hipótesis relativas a la jornada laboral y la flexibilidad horaria: los sujetos que trabajan a jornada continua y aquellos que pueden ajustar su horario laboral a las necesidades de la familia, manifiestan de manera estadísticamente significativa niveles más bajos de CTF que los que trabajan a jornada partida o a turnos o no pueden ajustar su horario para favorecer la conciliación. Sin embargo, la dedicación laboral, plena o parcial, no da lugar a diferencias estadísticamente significativas en el CTF ni en el CF, aunque si en el CT: éste es menor cuando la dedicación es parcial que cuando es plena y,

por lo tanto, influye en el CTF indirectamente a través de su efecto en el CT como antecedente. De ahí que los análisis de regresión realizados indiquen que es una variable que contribuye significativamente al CTF, aunque no lo haga de forma directa.

- La cultura organizacional es un factor que influye claramente en el CTF, cumpliéndose la hipótesis prevista: una cultura organizacional integrativa y participativa hace disminuir el CTF de manera estadísticamente significativa frente a una cultura tradicional y jerarquizada, dando lugar ésta última a niveles más alto tanto de CTF como de CT.
- El soporte social en el trabajo parece ejercer una influencia decisiva en el CTF ya que cuando éste es alto disminuyen no sólo el CTF sino también el CT y el CF, no en gran medida pero sí de forma significativa, demostrándose la hipótesis planteada. Sin embargo, aunque los análisis de varianza hayan arrojado estos resultados, en el modelo de regresión el soporte social no aparece como una variable con una contribución relativa significativa, por lo que su efecto no queda claro. Ello podría deberse a que las diferencias que genera la mayor o menor presencia del soporte social en el CTF no son muy elevadas, como ya se ha señalado, lo que, a su vez, podría deberse a problemas metodológicos relacionados con la especificidad de la medida, ya que la escala mediante la que se operacionalizó el soporte social en el trabajo (pregunta 17 del cuestionario, Anexo 1) incluía ítems sobre el apoyo en el desempeño del trabajo y el apoyo emocional en general en el contexto laboral, no existiendo ninguna medida específica del apoyo social respecto a posibles problemas de conciliación familiar generados en el ámbito laboral, siendo sólo una medida general del soporte global que puede recibir la persona trabajadora.

Como ya hemos señalado en el apartado 6.2.2., esta forma de medir el soporte social se basa en el “Modelo de los efectos directos” (*Main-Effect Model*) de Cohen y Mackay (1984), desde el que se considera que el apoyo social reduce la tensión en el trabajo y el trasvase de ésta a la familia en general, pero no permite suponer que contribuye a la disminución del efecto de la sobrecarga de trabajo sobre la extenuación emocional de una manera lineal y en una jornada laboral determinada, es decir, no permite suponer que el soporte social atenúe la relación entre carga de trabajo y CTF y predecir que un aumento en el soporte social general que recibe la persona trabajadora se traduzca siempre en una disminución del CTF. Sin embargo, el modelo del *Buffering* (“amortiguación” o “modulación”), sugiere que, aunque la carga de trabajo aumente, ello no tiene por qué dar lugar necesariamente a un aumento del CTF por un incremento del agotamiento emocional, en la medida en que la persona trabajadora reciba determinado tipo de soporte social modulado de manera tal que sea el más adecuado para el tipo de agente estresor que este actuando, lo que ha sido demostrado por recientes estudios (Pluut et al, 2018).

El modelo del *Buffering* supone que el apoyo social actúa como una respuesta específica de *coping* ante un tipo de estresor específico, en este caso la sobrecarga de trabajo que genera agotamiento emocional y luego es trasladada al hogar y por tanto, si la medida del soporte social que hemos utilizado en este estudio se hubiera basado en este modelo (lo cual hubiera requerido la utilización de una medida más específica del tipo de soporte que recibe la persona trabajadora), posiblemente se hubiera encontrado una contribución significativa más evidente del soporte social en el trabajo en la disminución del CTF.

Aunque los resultados de este estudio no demuestran de manera clara la relación entre el soporte social en el trabajo y la disminución del CTF, en parte por esta falta de especificidad de la medida del soporte social (y en parte porque no se ha medido tampoco específicamente el soporte de la pareja, sino que se ha medido el soporte social familiar general; ver punto 6.2.2. y pregunta 17 del cuestionario, Anexo 1), si apuntan a los resultados de recientes investigaciones que plantean el soporte social en el contexto laboral como un factor preventivo del CTF (Pluut et al., 2018).

– **En lo que respecta a las variables familiares:**

- El CTF es mayor de forma estadísticamente significativa cuando se tienen hijos o hijas que cuando no, cumpliéndose la hipótesis formulada, mientras el número de hijos o hijas influye en el CT y el CF incrementándose ambos a medida que el número de hijos o hijas aumenta, pero no influye en el CTF directamente. También se cumple la hipótesis en relación al perfil sociofamiliar puesto que son las personas divorciadas y viudas las que mayor nivel de CTF manifiestan, seguidas de las

personas casadas o que viven en pareja, mientras en las personas solteras, sin pareja, o que viven con sus padres, es muy bajo.

- También se cumplen las hipótesis respecto a la influencia de la conflictividad entre los miembros de la pareja a causa del trabajo doméstico, ya que cuando ésta es alta el CTF aumenta significativamente, al igual que el CF y, en menor medida el CT, lo que coincide con los resultados de otros estudios en los que se evidencia un aumento del conflicto trabajo-familia en función de la conflictividad y los desacuerdos con la pareja a causa de las tareas del hogar y la gestión del tiempo libre (Grzywacz y Marks, 2000).
- Paradójicamente respecto al efecto de la implicación del sujeto en las tareas domésticas, en nuestro estudio se cumple la hipótesis opuesta a la formulada: cuanto mayor es la implicación del sujeto en estas tareas menor es el CTF y el CT de forma estadísticamente significativa, aumentando sin embargo el CF. Del mismo modo tampoco se cumple la hipótesis prevista respecto al efecto de la percepción de la implicación de la pareja en las tareas domésticas, ya que cuando la implicación de la pareja es menor, el CTF y el CT en el sujeto también son menores de forma estadísticamente significativa.
- Por último, ni la satisfacción, ni la implicación con la familia ni el soporte social en el ámbito familiar dan lugar a diferencias estadísticamente significativas en el CTF, ni en el CT ni el CF en los análisis de varianza realizados, y por tanto no se demuestran las hipótesis relativas al efecto de estos factores familiares. Sin embargo, el hecho de que los análisis de regresión indiquen que la implicación en la familia y el soporte social familiar contribuyen de forma estadísticamente significativa a la disminución del CTF, indica que podrían ser variables a tener en cuenta de cara a la prevención y atenuación del CTF, al igual que el soporte social en el trabajo tal y como se ha señalado anteriormente, y tal y como indican los resultados de otros estudios según los cuales cuanto menor sea el soporte social y las posibilidades de control en el entorno familiar mayor será el CTF (Demerouti et al., 2004).

La aparente falta de relación entre soporte social familiar y atenuación del CTF que los análisis de varianza indican en nuestro estudio podría deberse, al igual que en el caso del soporte social en el trabajo, a que lo hemos operacionalizado (ver ver punto 6.2.2 y pregunta 18 del cuestionario, Anexo 1) en base al “Modelo de los Efectos Directos” (Cohen y Mackay, 1984), desde el que se entiende que el apoyo social reduce la tensión de una manera global pero no nos permite conocer el efecto de formas de apoyo concreto sobre conductas determinadas que generan estrés, es decir, hemos medido el soporte social familiar de una forma genérica, más que en relación a conductas de soporte concretas relacionadas con responsabilidades familiares específicas, en vez de utilizar un modelo de soporte más específico tal como el modelo *buffering* de soporte social.

- Por otra parte, los análisis de regresión realizados indican que dentro de estas variables familiares la satisfacción familiar contribuye de forma estadísticamente significativa a un aumento del CT y del CTF, y a una disminución del CF. Por tanto, el efecto de la satisfacción familiar en la disminución del CF podría generar una disminución del CTF como antecedente de este, pero se vería anulado por su efecto en el aumento en el otro antecedente, el CT.
- **Respecto a las hipótesis relativas a las actitudes organizacionales** sólo se demuestra el resultado esperado en el caso de la implicación laboral: cuando ésta es alta aumenta el CTF y disminuye el CT significativamente, no afectando al CF. Sin embargo, cuando la satisfacción laboral aumenta disminuye el CT de forma significativa pero aumenta el CF, no influyendo en el CTF; del mismo modo, la influencia del compromiso organizacional en el CTF es insignificante, a pesar de que disminuye el CT significativamente, pero no tiene ningún efecto sobre el CF.

Por lo tanto, según estos resultados la implicación en el trabajo genera un aumento de incompatibilidad entre el trabajo y la familia, a pesar de que favorece una disminución del CT y no afecta al CF. Estos resultados son coincidentes con los del estudio de Ford et al. (2007), tal y como se indica en el punto 5.2, según los cuales cuanto mayor es el soporte social en el trabajo, el número de horas trabajadas y la implicación laboral, mayor es la interferencia del trabajo en la familia (ITF). Por otro lado, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional hacen disminuir el CT, pero ello no da lugar a una disminución del CTF. Estos resultados indicarían que las actitudes organizacionales de los sujetos de la muestra estudiada están determinadas por una mayor centralidad del trabajo respecto a

la familia (ver apartado 6.2.1. sobre la relación entre actitudes y significados del trabajo y CTF) por lo que para ellos el foco de la incompatibilidad entre el trabajo y la familia estaría más bien situado en la familia que en el contexto laboral (Carr et al., 2008).

8.3. OBJETIVO 3: el CTF como variable predictora

En el objetivo 3 se considera el CTF como variable predictora, y se plantea el análisis de su efecto sobre el bienestar psicológico del sujeto y sus actitudes en el contexto laboral: satisfacción laboral, implicación laboral y compromiso organizacional.

Los resultados esperados van en la dirección opuesta a las hipótesis planteadas ya que cuando el CTF es alto el compromiso e implicación laborales no disminuyen sino que aumentan de forma significativa; igualmente un alto CF está vinculado a un aumento significativo del compromiso y la satisfacción laboral y no a una disminución. El CT sí produce un efecto que confirma la hipótesis correspondiente, puesto que da lugar a una disminución de la satisfacción, el compromiso y la implicación laborales.

Por lo tanto, el conflicto entre las esferas laboral y familiar está vinculado a una positividad de las actitudes laborales, al igual que el conflicto en la familia, mientras que el conflicto en el trabajo da lugar a una disminución de dicha positividad de estas actitudes.

8.4. OBJETIVO 4: efecto del género como variable moduladora del CTF

Respecto al objetivo 4, el efecto del género como variable mediadora del CTF, dada su relevancia como variable determinante dentro de la estructura de la dinámica familiar, y el papel diferencial del hombre y la mujer en el trabajo y en la familia desde el punto de vista de los roles tradicionales de género, los resultados ponen de manifiesto que no es una variable relevante por sí misma a la hora de explicar el CTF (si lo es en interacción con otras variables tal y como se explica más abajo), no existiendo a este respecto diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, lo que concuerda con lo recogido en el punto 6.2.5. (Eagle, Miles Icenogle, 1997; Hammer et al., 1997; Behson, 2002; Nielson et al., 2001; Parasuraman y Simmers, 2001; Byron, 2005).

La interacción del género con otras variables sociodemográficas consideradas en el estudio, país/región de procedencia y edad, tampoco dan lugar a diferencias estadísticamente significativas en el CTF. En relación al país/región de procedencia no es de extrañar que no exista esta interacción dado que los países y las regiones a los que pertenecen los sujetos de la muestra, País Vasco y Emilia-Romagna, no se diferencian notablemente en términos sociológicos perteneciendo ambas al área socioeconómica y cultural del sur de Europa. Respecto a la edad aunque no existan diferencias en función del género en el CTF ni en el CT si existen en el CF, siendo los hombres del segmento más joven (*millennials*) y de mayor edad (*boomers*) los que manifiestan un grado levemente mayor que las mujeres, no existiendo diferencias entre ambos géneros entre las personas de mediana edad (generación X).

Ahora bien, la interacción entre el género y otras variables sí da lugar a diferencias estadísticamente significativas, lo que nos da a entender que el género interviene en el CTF, pero no de forma simple sino en función de los contextos laboral-organizacional y familiar en que se encuentran hombres y mujeres.

En relación a las variables laborales-organizacionales, la cultura organizacional interacciona con el género, siendo menor el CTF en las mujeres que en los hombres cuando la cultura organizacional es integrativa y participativa, favoreciendo ello que el trabajo no sea incompatible con la familia. Esto está en consonancia con los resultados de otros estudios que han puesto de manifiesto que las mujeres con hijos o hijas que trabajan en organizaciones que facilitan una flexibilidad del horario laboral manifiestan un mayor compromiso organizacional y una mayor satisfacción laboral (Lambert, 1991). En los hombres la existencia de una cultura organizacional integrativa no afecta significativamente a su nivel de CTF.

Otras variables organizacionales como la dedicación laboral (plena o reducida) y el tipo de jornada (intensiva o partida) no interaccionan de manera significativa con el género en el CTF. Tampoco el soporte social en el trabajo da lugar a diferencias en el CTF en función del género, lo que parece ser consistente con la mayoría de la investigación existente al respecto, aunque en algunos casos sí se ha demostrado que

disminuye el CTF en las mujeres en mayor medida que en el hombre, por lo que los resultados no son aún concluyentes (ver apartado 6.2.5.5.).

Respecto al contexto familiar, tener o no hijos o hijas no influye de forma diferencial en el CTF en función del género, siendo más bajo tanto en hombres y mujeres cuando no existen. El número de hijos o hijas si interactúa con el género dado que con 2 hijos o hijas el CTF es más alto en los hombres que en las mujeres pero similar con 1 hijo o hija que con 3.

El soporte social familiar también interactúa con el género ya que cuando se dispone de la ayuda de algún familiar el CTF es menor de manera tendencialmente significativa en las mujeres pero no en los hombres.

Una de las variables familiares que en principio podría suponerse que interactúa con el género en el CTF es la implicación del sujeto en las tareas domésticas y la percepción de la implicación de la pareja en las mismas. En efecto, los resultados demuestran que la implicación de las mujeres en las tareas domésticas es significativamente mayor que la de los hombres doblando la de éstos, destacando los hombres sólo en las tareas tradicionalmente consideradas como masculinas. Sin embargo, esta mayor implicación de las mujeres no afecta significativamente al CTF pues ésta es similar a la de los hombres independientemente de su implicación, es decir, las mujeres se implican más que los hombres en las tareas domésticas pero ello no genera un aumento en su nivel de CTF. Más bien ocurre al contrario, aunque no haya efectos en el CTF: cuando la implicación es alta el CF aumenta en los hombres y disminuye en las mujeres, y viceversa, cuando es baja aumenta en las mujeres y disminuye en los hombres. Hay que decir que estos resultados no concuerdan con los de otros estudios en los que se ha evidenciado que una alta implicación familiar está asociada a un mayor conflicto trabajo-familia pero sólo en el caso de las mujeres (Hammer et al., 1997).

Nuestros resultados evidencian que el hecho de no poder implicarse en las tareas domésticas genera en la mujer un aumento del CF, mientras que cuando sí se puede implicar este conflicto disminuye a pesar de que ello suponga un aumento de la carga de trabajo doméstico, no suponiendo ello un incremento en el CTF. No obstante en relación al CT ocurre el efecto contrario: cuando la implicación es alta el CT es inferior en las mujeres respecto a cuando es baja, mientras en los hombres una mayor implicación da lugar a un aumento en el CT.

En definitiva, la implicación en las tareas domésticas no afecta de forma diferencial a hombres y mujeres en el CTF, pero sí al CF y el CT: una alta implicación favorece que el CF sea menor en mujeres que en hombres, y provoca un aumento del CT en los hombres. Ello confirmaría en parte la hipótesis de la teoría de los roles tradicionales de género (Parsons y Bales, 1956) dado que parece confirmarse que las mujeres, al dar más relevancia al ámbito doméstico que los hombres, su mayor implicación en las tareas domésticas no genera un mayor conflicto en la familia pero sí en el trabajo; y dada la mayor importancia otorgada tradicionalmente por los hombres al ámbito laboral que al familiar ello provocaría que una implicación alta en las tareas domésticas genere un aumento del CF en el hombre y, a la vez, un bajo CT. Por tanto, cuando la implicación del hombre en las tareas domésticas es alta ello no afecta negativamente su ámbito laboral, pero sí en el caso de las mujeres. Esto se confirma también por el hecho de que la conflictividad entre los miembros de la pareja debido a las tareas domésticas da lugar a un aumento significativo del CF en las mujeres, pero no en los hombres, lo que estaría en consonancia con la mayor importancia que desde un punto de vista cultural otorga la mujer al ámbito doméstico que el hombre.

Estos resultados parecen reproducir los esquemas tradicionales de género, dado que cuando la mujer se implica más en el ámbito que culturalmente se le ha “adjudicado”, el familiar, su nivel de conflicto en la familia disminuye, pero aumenta en el trabajo. Por el contrario, en el hombre ocurre al revés, posiblemente por el papel de “ayudante” que tradicionalmente se le ha asignado en el ámbito familiar, lo que hace que en su caso aumente su conflicto en la familia al implicarse más en un ámbito que tradicionalmente “no es el suyo” en términos culturales (Pazos, 2018), a la vez su conflicto en el trabajo disminuye, posiblemente porque ésta es una condición que posibilita que se implique más en el hogar con “permiso” de la esfera que se le ha adjudicado tradicionalmente al hombre: el trabajo.

El hecho de que la mayor implicación de la mujer en las tareas domésticas no da lugar a una mayor intensidad del CTF respecto a los hombres, a no ser que tengamos en cuenta variables culturales que reproducen los esquemas de género, podrían ser explicados por la ausencia de percepción de injusticia en la desigual distribución de las responsabilidades en el trabajo doméstico entre hombres y mujeres, puesto que en muchos casos las mujeres no perciben como injusta esta diferencia ni les genera insatisfacción.

De acuerdo con la revisión de Yago y Martínez (2009), la investigación ha contrastado repetidamente que la percepción de una distribución desigual de las tareas domésticas entre hombres y mujeres no necesariamente es percibido como algo incorrecto. La percepción de justicia en la división del trabajo doméstico y la ideología de género que la sustenta es lo que explica el que la desigualdad de género permanezca en la esfera familiar y mediatice las relaciones entre la percepción de injusticia y la percepción de la calidad de la relación entre mujeres y hombres en el seno de la familia. Por esta razón, cuando la mujer es más independiente de sus parejas masculinas en términos sociales y emocionales también son más proclives a considerar como algo desagradable e injusto la desigualdad en la distribución de las tareas domésticas.

La percepción de injusticia es un factor mediador entre la desigual distribución de las tareas domésticas y la cualidad percibida de la relación con la pareja; la relación puede ser percibida como satisfactoria aunque el reparto de las responsabilidades en el hogar no sea igual cuando esto no sea percibido como injusto. Esta percepción está mediada por la ideología de género, por lo que la distribución desigual de las tareas domésticas no genera estrés en las mujeres con una ideología más tradicional pero si lo hará en aquellas con una ideología de género igualitaria.

En esta línea de estudio Ogolsky, Dennison y Monk (2014) evidencian que las discrepancias a nivel cognitivo entre hombres y mujeres en relación a la igualdad en el reparto de las tareas domésticas, afecta a la cualidad de la relación en la esfera de la pareja en mayor medida a las mujeres que a los hombres. Es más, cuando esta desigualdad se manifiesta a nivel conductual ello no parece afectar a la calidad de la relación tal y como es percibida por las mujeres, pero si cuando esta desigualdad es percibida a nivel cognitivo. Es decir, cuando la desigualdad es “real” las mujeres tienden a no percibir injusticia pero cuando es cognitiva sí. Para las mujeres la desigualdad real parece no afectar tanto a la cualidad de la relación como la desigualdad percibida a un nivel cognitivo. Nuestros resultados indican que la conflictividad en la pareja, más que la mayor implicación de la mujer en las tareas domésticas, es lo que provoca en ellas un aumento del CTF, pero no en los hombres, lo que está concordancia con el papel de la mujer en la familia otorgado por los roles tradicionales de género (Cerrato y Cifre, 2018).

En relación a las actitudes organizacionales, estas tampoco afectan significativamente al CTF en función del género, solamente la implicación laboral y en relación al CF, confirmando que cuando la implicación es alta ello hace disminuir el CF en las mujeres pero aumentan en los hombres, lo que vuelve a corroborar una diferencia basada en los roles tradicionales ya que una alta implicación de las mujeres en el trabajo se da junto a un menor conflicto en la familia, mientras que en los hombres una elevada implicación laboral viene acompañado de un mayor conflicto en la familia.

Para terminar, recalcar que estos resultados nos muestran cómo en el ámbito laboral una cultura organizacional integrativa podría contribuir a prevenir el CTF en las mujeres, así como la posibilidad de que su trabajo en la esfera laboral les permita dedicar el tiempo y la energía que desean dedicar a la esfera familiar. Ello daría lugar a una disminución en el CF y una mayor implicación en el ámbito laboral. En el caso de los hombres, los resultados indican que aun es necesaria una mayor concienciación social para su incorporación efectiva al ámbito familiar de forma similar a la mujer, con el fin de alcanzar la corresponsabilidad en los cuidados familiares y buscar un equilibrio entre ambas esferas.

9. Conclusión y líneas de intervención (Objetivo 5)

Como conclusión, y en relación al objetivo 5 de este estudio, *proponer en base a los resultados obtenidos unas de líneas de intervención generales de prevención del CTF, así como un modelo de intervención en los ámbitos familiar y organizacional*, se proponen a continuación un conjunto de acciones o líneas de intervención generales encaminadas a la prevención del conflicto trabajo-familia desde diferentes planos y perspectivas, teniendo en cuenta el sentido en el que influyen los factores que determinan el conflicto trabajo-familia y su interacción con la variable género (Cuadro 4), y un modelo dual de intervención basado en el soporte social y los recursos personales en el trabajo y en la familia (Figura 5), en función de los resultados de este estudio.

9.1. Factores predictores del conflicto trabajo-familia

Los modelos de regresión realizados en este estudio indican que los antecedentes del conflicto trabajo-familia, es decir, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia, junto con los factores de tiempo de trabajo tales como tipo jornada laboral (continua o partida), y flexibilidad horaria, son los predictores directos del conflicto entre las esferas laboral y familiar en las personas trabajadoras, en términos de un conflicto de roles basado en el tiempo y la tensión.

Otros factores afectan simultáneamente tanto al conflicto trabajo-familia como a sus antecedentes, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia. Estos factores pertenecen tanto al contexto de la familia como al contexto organizacional-laboral del trabajo y a las actitudes organizacionales.

- En **el contexto familiar** estos factores son: tener hijos o hijas, la satisfacción con la familia, la conflictividad entre los miembros de la pareja debida a la realización de las tareas domésticas, y la implicación de la pareja en las tareas domésticas.
- En **el contexto de trabajo** estos factores son: la cultura organizacional, el tipo de puesto y el sector público/privado.
- En cuanto a las **actitudes organizacionales**, es la implicación laboral la única que afecta al CTF, no siendo así en el caso del compromiso organizacional ni la satisfacción laboral.

Por tanto, las líneas de intervención y prevención del CTF deberán de dirigirse en primer lugar hacia estos factores que inciden de forma directa en el mismo y en sus antecedentes.

Otros factores afectan al conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia sin afectar directamente al conflicto trabajo-familia. Dado que éstos antecedentes son predictores directos del CTF, será por tanto necesario para prevenir éste dirigir también sobre los factores indiquen en un aumento del conflicto en la esfera laboral y en la esfera familiar determinadas acciones para la prevención del conflicto trabajo-familia.

9.1.1. Sentido en que influyen los factores predictores del CTF

Los análisis de varianza realizados en el estudio completan los resultados que nos ofrecen los modelos de regresión, ya que nos especifican cuál es el sentido de las diferencias específicas en las variables con una contribución significativa y en función de las que el CTF puede variar de una persona a otra.

- En primer lugar, cuando el **CT** y el **CF** aumentan el CTF también aumenta, dado que son sus principales antecedentes y los factores que más lo determinan.
- En cuanto a los **factores organizacionales**:
 - **El tiempo de trabajo** se confirma como el conjunto de variables más relevantes: cuando la jornada laboral es continua y los horarios son flexibles permitiendo su adaptación a las necesidades familiares de la persona trabajadora, disminuye tanto el CTF como sus antecedentes el CT y el CF.

- **La cultura organizacional y el soporte social en el trabajo:** cuando la cultura organizacional es integrativa y participativa, y cuando el soporte social de compañeros y compañeras y dirección es alto, el CTF disminuye, no en gran medida pero sí de forma significativa, así como sus antecedentes el CT y el CF.
 - A nivel de **puesto de trabajo** los análisis de varianza confirman que los puestos de cualificación media (empleado, técnico, administrativo, etc) son los que están más relacionados con un aumento del conflicto en el trabajo, pero no parece haber diferencias significativas en el conflicto trabajo-familia ni en el conflicto en la familia. Aunque en los modelos de regresión el puesto parece contribuir de forma significativa en los tres conflictos, lo cierto es que ésta contribución es muy baja en el conflicto trabajo-familia y el conflicto en la familia.
 - Por último, el **sector productivo** es una variable significativa estadísticamente, siendo mayor el conflicto trabajo-familia y el conflicto en el trabajo en personas que trabajan en el sector privado respecto a las que trabajan en el sector público.
- En cuanto a los **factores familiares:**
- tener hijos o hijas, así como tener más de uno o una,
 - ser una persona divorciada, separada, o viuda y
 - la conflictividad entre los miembros de la pareja por las tareas domésticas
- Todos estos factores familiares hacen aumentar tanto el conflicto trabajo-familia como sus antecedentes, el conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia.
- Por último, entre las **actitudes organizacionales** solamente la implicación en el trabajo da lugar a un aumento del conflicto trabajo-familia, aunque por otra parte hace disminuir el conflicto en el trabajo y no afecta al conflicto en la familia.

9.1.2. Efecto del Género en el Conflicto trabajo-familia

El género considerado de forma aislada no da lugar a diferencias estadísticamente significativas en el CTF, es decir, entre hombres y mujeres no habría diferencias en su nivel de conflicto entre las esferas laboral y familiar considerando solamente la variable género. Tales diferencias sólo aparecen cuando tenemos en cuenta el efecto de otras variables que interactúan con el género en el contexto del trabajo y en el de la familia.

- **En el contexto de trabajo** la cultura organizacional da lugar a diferencias en el conflicto trabajo familia entre hombres y mujeres: cuando la cultura organizacional es integrativa el conflicto trabajo-familia disminuye en las mujeres pero no afecta para nada a los hombres.
- **En el contexto familiar** los factores que interactúan con el género en el CTF son:
 - El hecho de tener hijos o hijas no afecta de forma diferencial al CTF entre hombres y mujeres, pero su número sí: con dos hijos o hijas en mayor entre los hombres pero con 1 o 3 es similar.
 - La existencia de soporte social en la familia, alguna persona que apoye o asesore en la gestión y cuidado de la familia, hace disminuir tendencialmente el conflicto trabajo-familia en las mujeres pero no en los hombres.
 - La implicación en las tareas domésticas no interactúa con el género en el CTF pero sí en el CT y en el CF: cuando la implicación es mayor el CF disminuye en las mujeres y aumenta entre los hombres, y el CT aumenta entre las mujeres y disminuye entre los hombres.

Cuadro 4. Factores que influyen el conflicto trabajo-familia y su interacción con la variable género

TIPO DE FACTOR	VARIABLE	INTERACCIÓN CON EL GÉNERO
ANTECEDENTES DEL CTF	Conflicto en el trabajo alto	No
	Conflicto en la familia alto	No
FACTORES ORGANIZACIONALES-LABORALES	Jornada laboral partida o a turnos	No
	Horario laboral no flexible	No
	Dedicación plena	No
	Cultura organizacional tradicional y no participativa	Si Aumenta el CTF en la mujer
	Sector privado	No
	Bajo soporte social en el trabajo	No
	Puestos de cualificación media (influye en el CT)	No
FACTORES FAMILIARES	Tener 1 hijo o hija o más de 1	No
	Familia monoparental por divorcio o viudez	No
	Conflictividad alta en la pareja por las tareas domésticas	No
	Implicación alta en las tareas domésticas	Si Aumenta el CT en la mujer Aumenta el CF en el hombre
	Bajo soporte social familiar	Si Aumenta el CTF en la mujer
FACTORES ACTITUDINALES LABORALES	Alta implicación laboral	No
FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS	GÉNERO: media el efecto de variables organizacionales (horario no flexible y cultura organizacional tradicional y no participativa)	-

9.2. Líneas de intervención generales para la prevención del CTF

De los resultados obtenidos descritos en el apartado 9.1 podríamos derivar unas líneas de intervención generales para la prevención del CTF orientadas a disminuir el nivel del conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia, puesto que cuando se produce un aumento en ambos tipos de conflicto el CTF también lo hará al ser antecedentes directos del mismo.

Estas líneas generales deberían concretarse en medidas y políticas de intervención específicas tanto a nivel comunitario como en los contextos familiar y laboral, orientadas al control y disminución de la tensión que las personas pueden experimentar en el desempeño de sus roles familiar y laboral, para evitar que entren en conflicto o que el conflicto en uno de ellos se traslade al otro, como las que se indican a continuación y se sintetizan en el Cuadro 5:

- Regular el tiempo de trabajo y adaptarlo a las necesidades de la persona trabajadora en el ámbito del cuidado y atención a la familia, mediante medidas de trabajo flexible como reducción de jornada laboral, dedicación parcial o flexibilidad horaria, permisos y licencias, etc, medidas que deben ofertarse tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Es necesario promover el uso de estas medidas de trabajo flexible también entre los hombres para una corresponsabilidad familiar compartida entre ambos géneros, reduciendo el esfuerzo en solitario de las mujeres para el equilibrio trabajo-familia.
- Potenciar en la persona trabajadora la implicación en el trabajo sin que ello vaya en detrimento de las necesidades de atención y tiempo a la familia, ofertándose programas de formación en sensibilización y adquisición de competencias para la conciliación a la vez que se adoptan medidas de trabajo flexible.
- Facilitar que las personas trabajadoras puedan prestar una mayor atención a su rol familiar, aumentando su nivel de satisfacción con la familia y una disminución de la conflictividad entre los miembros de la pareja por la realización de las tareas domésticas. Ello podría mejorar la implicación de las personas en sus responsabilidades familiares de forma equitativa, sin que ello produzca un aumento del conflicto en el ámbito laboral para ninguno de los miembros de la pareja. Esto es especialmente necesario en las familias con hijos o hijas (o con personas dependientes), en las que el nivel de conflicto trabajo-familia es mayor en ambos miembros de la pareja respecto a las familias sin hijos ni hijas.
- Desarrollar una cultura organizacional integradora y participativa en la empresa, sensible a las necesidades de atención a la familia de las personas trabajadoras. Los resultados del estudio indican que este tipo de cultura, y debido a la primacía de los roles tradicionales de género, parece que hace disminuir el CTF sobre todo en las mujeres. Sin embargo, el desarrollo de este tipo de cultura organizacional es indispensable para que tanto hombres y mujeres puedan conciliar el trabajo y la familia en una clave de igualdad, facilitando la información y el acceso a las medidas de conciliación.
- Tener en cuenta el sector productivo y el tipo de puesto que desempeña la persona trabajadora a la hora de diseñar las medidas de conciliación y trabajo flexible. Los resultados de éste estudio parecen indicar que las personas que trabajan en el sector privado y las que ocupan puestos de cualificación media podrían tener un nivel más alto de CTF, lo que nos indica a su vez que aspectos como la estructura organizacional, el diseño de puestos o la organización del trabajo, son factores que pueden dar lugar a una mayor o menor incompatibilidad entre el trabajo y la familia.
- Impulsar la formación y la sensibilización tanto entre el personal directivo y mandos de la empresa, como en el conjunto de las personas trabajadoras, en materia de igualdad y corresponsabilidad hombre-mujer en la búsqueda de la conciliación entre el trabajo y la familia, así como en el uso de medidas de conciliación y trabajo flexible. La implantación de una cultura organizacional integrativa amigable con la familia que realmente favorezca la conciliación requiere tanto de la planificación formal de prácticas y políticas organizacionales, como de una actitud positiva hacia el equilibrio entre la vida familiar y laboral que contrarreste el efecto de la desigualdad género en el CTF.
- Potenciar y posibilitar la satisfacción familiar de las personas que trabajan facilitando la compatibilidad de las esferas familiar y laboral y la transición cotidiana de una a otra. Posibilitar un soporte social mutuo entre los miembros de la pareja tanto para coordinarse en las tareas familiares de manera igualitaria, como para amortiguar el estrés proveniente de la esfera laboral, o bien buscar

apoyo en otros familiares o en profesionales especializados. Aumentar la implicación efectiva del hombre en las tareas domésticas y los cuidados familiares en corresponsabilidad plena con la mujer. El aumento de soporte social en la familia es un factor preventivo del CTF, sobre todo en las mujeres.

- Existe cierta evidencia de que los efectos cruzados importados del trabajo al hogar entre los miembros de la pareja pueden generar una facilitación trabajo-familia (Westman, 2002; Matias et al., 2017; Carlson et al., 2021): al igual que las demandas laborales estresantes de una persona pueden tener un impacto negativo sobre el bienestar de su pareja y dar lugar a un aumento del CTF, también sus experiencias laborales positivas pueden tener un efecto cruzado y generar un efecto positivo sobre el bienestar de la pareja, dando lugar a una sinergia o facilitación trabajo-familia. Por tanto, el apoyo organizacional a la conciliación puede contribuir a facilitar el soporte social entre los miembros de la pareja para compatibilizar con éxito las esferas laboral y familiar.

Cuadro 5. Líneas de intervención para la prevención del CTF

TIPO DE FACTOR	LÍNEA DE INTERVENCIÓN
ANTECEDENTES DEL CTF (<i>Conflicto en el trabajo y Conflicto en la familia</i>)	Favorecer simultáneamente un bajo conflicto en el trabajo y un bajo conflicto en la familia: medidas y estrategias específicas en los contextos familiar y de trabajo, para evitar que ambos entren en conflicto o que el conflicto en uno de los contextos se traslade al otro.
VARIABLES ACTITUDINALES	Potenciar en la persona trabajadora la implicación en el trabajo a la vez que se favorece la conciliación: ofertar programas de formación en sensibilización y adquisición de competencias para la conciliación, así como medidas de trabajo flexible.
VARIABLES ORGANIZACIONALES-LABORALES	Medidas de trabajo flexible: <i>flextime</i> (Jornada laboral intensiva, horarios flexibles), <i>flexplace</i> (teletrabajo), <i>flexleave</i> (permisos y licencias), o reducción de jornada.
	Cultura organizacional integrativa y participativa, amigable con la familia: implicación del personal directivo, mandos y compañeros para dar soporte social y organizacional a la conciliación, así como para fomentar la igualdad de género en la misma.
	Potenciar tanto la implementación de planes de conciliación como la motivación para su utilización por parte de la persona trabajadora, sobre todo en el sector laboral privado, y mantener la utilización que de estas medidas ya se hace en el sector público.
VARIABLES FAMILIARES	Facilitar medidas de conciliación y trabajo flexible especialmente en familias con hijos o hijas o personas dependientes, y en familias monoparentales.
	Incentivar la igualdad de género en las tareas domésticas para disminuir la conflictividad en la pareja y fomentar la corresponsabilidad entre hombre y mujer en la conciliación entre el trabajo y la familia. El aumento de apoyo social en la familia hace disminuir sobre todo el CTF en las mujeres, en parte porque la asunción del rol tradicional de género femenino hace que su implicación, y por tanto su estrés y nivel de conflicto con el trabajo, sean mayores.
	Favorecer el soporte social dentro de la familia entre los miembros de la pareja, mediante la corresponsabilidad y la coordinación de las tareas familiares entre ambos, o mediante la ayuda de otro familiar o profesionales especializados que apoyen o asesoren en la gestión y cuidado de la familia.

9.3. Intervención en los contextos organizacional y familiar para la prevención del conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia como antecedentes del CTF: *modelo dual de soporte social y de los recursos personales en el trabajo y en la familia*

En este apartado se tratará de realizar una trasposición de los resultados obtenidos en la parte empírica de este estudio al modelo *Modelo dual de soporte social y de los recursos personales en el trabajo y en la familia* (Pluut, Illies, Curşeu y Liu, 2018), para la prevención del Conflicto Trabajo-Familia mediante la intervención en los ámbitos organizacional y familiar.

Los resultados de este estudio indican que tanto las variables laborales-organizacionales y actitudinales en el contexto de trabajo como las variables del contexto familiar son los factores determinantes más importantes en el CTF y, por ende, ha de ser sobre todo en estos contextos en los que se habrían implantar medidas de prevención del mismo. El conflicto en el trabajo y el conflicto en la familia son dos de los principales factores antecedentes del CTF y, por tanto, las intervenciones orientadas a disminuir el conflicto en el contexto del trabajo y el conflicto en la esfera familiar son decisivas para atenuar el conflicto entre ambas.

La literatura científica más reciente en el área de la psicología laboral y organizacional indica que es recomendable diseñar intervenciones orientadas a favorecer el soporte social tanto en el trabajo como en la esfera familiar, intervenciones orientadas a una gestión efectiva de los roles laboral y familiar que eviten el CTF en las personas trabajadoras. Estas intervenciones se pueden apoyar en determinados modelos conceptuales como el modelo de Pluut et al (2018), descrito en el apartado 6.2.2.2., que vincula una perspectiva dual del soporte social trabajo-familia con el Modelo de los Recursos personales Trabajo-Familia (*W-HR Model*) de Ten Brummelhuis y Bakker (2012), dando lugar al **Modelo de los Recursos Personales Trabajo-familia/Soporte Social**, entendiendo que tales recursos personales son volátiles y que fluctúan (se “gastan” y se reponen en mayor o menor medida) a lo largo del día en función del contexto.

Este es un modelo de doble fase que entiende el soporte social desde una perspectiva *buffering* o de “amortiguación” del estrés. En el que se plantea una perspectiva dual del soporte en el trabajo y en la familia, en la que, por una parte, el soporte social en el trabajo actuaría como factor moderador atenuando el efecto del estrés laboral en una primera fase del proceso *sobrecarga de trabajo*→*agotamiento emocional*→*CTF* en el contexto de trabajo, y por otra actuaría el soporte social en la familia como factor moderador en una segunda fase, reponiendo los recursos personales perdidos debidos al esfuerzo en el trabajo y, de este modo, reduciendo la tensión que se traslada al hogar.

Este efecto dual de amortiguación del estrés, en el trabajo primero y en la familia después, ocurre en diferentes momentos a lo largo del día y a través de diferentes fuentes de soporte social por lo que es necesario detectar cuáles son estas fuentes para prevenir el CTF. Es decir, el CTF se produce en dos fases encadenadas, en el trabajo y en el hogar, y por ello es necesario distinguir entre el soporte en el trabajo (mandos y compañeros) y en casa (sobre todo la pareja) a la hora de entender como este soporte social atenúa el CTF. El soporte en casa y en el trabajo ejercen distintas funciones y amortiguan de una manera dual el proceso *sobrecarga de trabajo-agotamiento emocional-CTF* (Cohen y Wills, 1985), puesto que los requerimientos de *coping* o gestión del estrés suelen diferir en función del estresor (el trabajo y el hogar) y requerir formas específicas de soporte social que serán más o menos efectivas en función del contexto (Byron, 2005; Ford, Heinen y Langkamer, 2007).

Desde este punto de vista las líneas de intervención deberían de enfocarse de forma diferencial en el trabajo y en la familia:

- En el **contexto de trabajo** mediante la gestión de las prácticas y políticas organizacionales orientadas a la implantación de medidas de conciliación y al desarrollo de una cultura organizacional amigable con la familia, para dar apoyo a la persona trabajadora en el reto de balancear adecuadamente sus entornos familiar y personal con el trabajo.
- En el **contexto de la familia** favoreciendo la coordinación de los roles parentales entre los miembros de la pareja para la gestión de la familia y el desarrollo de un soporte emocional y funcional mutuo.

El efecto del soporte familiar en la reducción del CTF es mayor que el efecto del soporte social en el trabajo, puesto que el aumento del CTF debido a la extenuación emocional producida por la sobrecarga laboral se ve amortiguado significativamente cuando el soporte social en la familia es alto,

independientemente del nivel de soporte social ofrecido por directivos y mandos en el trabajo, de modo que los días en que el soporte social en la familia es bajo, la sobrecarga de trabajo genera un aumento del CTF incluso si el soporte social de los supervisores o supervisoras es alto. El soporte social en el trabajo es útil para compensar la pérdida de recursos emocionales debidos a la sobrecarga de trabajo, sobre todo cuando proviene de las personas supervisoras y mandos directos, lo que permite “ahorrar” recursos personales necesarios para la familia, pero no reduce en sí mismo el CTF (Pluut et al., 2018), aunque por otra parte es cierto que el soporte social en el trabajo contribuye a un aumento de la satisfacción parental (Matías et al, 2017), tal y como se describe en el apartado 6.2.4.1.

Los resultados obtenidos en este estudio sobre los factores psicosociales organizacionales-laborales, actitudinales y familiares que determinan en CTF, así como el efecto mediador del género, junto con otros factores mediadores psicosociales que intervienen en el CTF descritos por la literatura científica (recogidos en el apartado 6.2. de este estudio), pueden ser integrados en el modelo anteriormente mencionado de los Recursos personales trabajo-familia de Ten Brummelhuis y Bakker (2012), desarrollado como un modelo de soporte social de doble vía por Pluut et al. (2018) (Figura 5), y que pasaremos a describir en los siguientes apartados 9.3.1. y 9.3.2.

9.3.1. El soporte social en el trabajo (SST): Primera línea de defensa contra el CTF, medidas de conciliación, trabajo flexible y cultura organizacional amigable con la familia

El SST puede constituir una primera línea de defensa contra el CTF contribuyendo a prevenir que la sobrecarga en el trabajo genere un agotamiento de recursos personales, atenuando su efecto en el agotamiento emocional, bien facilitando una reevaluación de dicha sobrecarga como no estresante, bien disminuyendo la reactividad al estrés percibido, o bien facilitando una respuesta adaptativa para gestionar de manera eficiente dicha sobrecarga.

Existen formas instrumentales e informacionales de soporte social que pueden capacitar a las personas trabajadoras para gestionar con mayor efectividad la sobrecarga de trabajo, u otras formas de soporte de tipo emocional que pueden ayudar a controlar psicológicamente la naturaleza estresante de dicha sobrecarga.

Por otro lado, las interacciones sociales relacionadas con el soporte social también incrementan el efecto positivo del mismo haciendo a los trabajadores y trabajadoras más resilientes (Watson, 2000). El soporte social ofrecido por mandos y compañeras o compañeros de trabajo dota a la persona trabajadora de recursos alternativos para enfrentarse a la sobrecarga laboral, reduciendo la pérdida de recursos personales y el agotamiento emocional, lo que constituye una primera línea de defensa contra el proceso por el que la sobrecarga de trabajo minimiza la pérdida de recursos producida por una elevada carga de trabajo, previniendo una reacción de estrés y disminuyendo el nivel de tensión que se traslada a la familia.

Sin embargo, y como resulta obvio pensar, el soporte social que la organización proporcione a las personas trabajadoras para aminorar el conflicto entre sus ámbitos familiar y laboral no se puede circunscribir únicamente al apoyo emocional o la asesoría para reducir el efecto del estrés laboral en la pérdida de recursos emocionales que se pueden dedicar a la familia, sino que también debe incluir una oferta de medidas de trabajo flexible que permitan compatibilizar el tiempo de trabajo con el tiempo para la atención a la familia, dentro de una cultura organizacional amigable con la familia. Las intervenciones para prevenir el CTF en el entorno laboral han de estar basadas en una cultura organizacional pro-conciliación amigable con la familia, orientada a diseñar y gestionar lugares de trabajo que permitan el apoyo a la familia y que ofrezcan soporte a la trabajadora o el trabajador (Thomas y Ganster, 1995; Behson, 2005; Kossek, 2005; Foley et al., 2006; en Sprung et al., 2015).

Tal y como viene recogido en los apartados 6.2.4.2. y 6.2.5.5., existen un conjunto de directrices y líneas de intervención basadas en el soporte organizacional a la persona trabajadora para facilitar la conciliación entre el trabajo y la familia, teniendo en cuenta también una perspectiva de género.

9.3.1.2. Prácticas y políticas organizacionales: medidas de conciliación y trabajo flexible

La legislación que emana de las entidades públicas sobre la conciliación entre el trabajo y la familia se suele limitar a regular los permisos de paternidad o maternidad que las empresas deben ofrecer a sus

empleados y empleadas con la finalidad de ocuparse de sus hijos o hijas. Por ello la mayoría de las facilidades de conciliación, además de la posibilidad del permiso por paternidad o maternidad, son proporcionadas de manera voluntaria por las organizaciones como una práctica que forma parte de sus planes estratégicos de gestión de recursos humanos (Bloom, Kretschmer y Van Reenen, 2011).

Sin embargo, para que muchas de estas medidas sean posibles es necesario que exista una normativa jurídica que las regule. En el Estado Español la normativa jurídica más reciente es la contemplada en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, *de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación*, que trata de regular la conciliación de la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad en el cuidado de hijos o hijas entre hombres y mujeres. En el Anexo II se describe con más detalle la legislación estatal y europea existente sobre conciliación en la actualidad.

9.3.1.2.1. Medidas de trabajo flexible en empresas y organizaciones

Las medidas de soporte y atención a la conciliación adoptadas por las empresas pueden abarcar desde programas de asistencia en el lugar de trabajo (guardería, etc), ayuda financiera para el pago de guarderías externas, contratación de personas cuidadoras para niños o personas mayores, o medidas de trabajo flexible (Major y Germano, 2006).

Estas medidas tratan de dar apoyo a las personas trabajadoras para que puedan conciliar su vida laboral y familiar y son consideradas una muestra del compromiso de la organización, junto con el diseño de lugares de trabajo amigables con la familia. Ello requiere la aplicación de modelos de gestión y desarrollo de personas como, por ejemplo, el modelo HRD de Hargrove, Becker y Hargrove (2014), de los que se derivan un conjunto interrelacionado de medidas de intervención general para mejorar el bienestar organizacional de las personas, así como su desempeño laboral, por ejemplo mediante un servicio de *coaching* o de orientación psicosocial, o mediante medidas de trabajo flexible para la reducción del conflicto entre las esperas familiar y laboral.

En relación a los sistemas de trabajo flexible, tal y como hemos indicado en los apartados 6.2.4.3. y 6.2.4.4., éstos son una forma de soporte organizacional que las empresas ofrecen a sus empleados y empleadas para facilitar la conciliación del trabajo con la familia, con la consiguiente reducción del conflicto entre ambas esferas, al permitir a la persona trabajadora la posibilidad de ejercer un cierto grado de control sobre el horario o el lugar de trabajo. La flexibilidad laboral se define formalmente como “opciones de trabajo alternativo que permiten la ejecución de actividades laborales al margen de los tradicionales límites territoriales y/o temporales en que se ejerce” (Rau, 2003).

Las dos formas más habituales de trabajo flexible en las organizaciones están ligadas al tiempo y al lugar de trabajo, *flexitime* y *flexplace*, aunque también pueden estar en relación con los periodos de trabajo (*flexleave*) o con la reducción de la carga de trabajo (Kossek y Michel, 2011) (ver Cuadro 1).

- La flexibilidad temporal se refiere a la flexibilidad en el calendario de trabajo y al horario, el denominado *flexitime*, la semana laboral comprimida, el trabajo a turnos o el trabajo de temporada.
- la flexibilidad espacial implica la flexibilidad en relación al lugar en el que el trabajo es desempeñado, *flexplace*, sobre todo refiriéndose al trabajo desempeñado en el propio domicilio como, por ejemplo, el teletrabajo.
- La flexibilidad ligada los periodos de trabajo, *flexleave*, se refiere a los permisos, licencias, vacaciones, periodos sabáticos, o calendario anual reducido.
- Las formas de flexibilidad laboral ligadas a la **carga de trabajo** son, por ejemplo, el trabajo a tiempo parcial o la reducción de jornada laboral.

Lo ideal sería adaptar la forma de flexibilidad laboral al tipo de puesto de trabajo así como a las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, por lo que es necesario que desde la organización se permita la participación de las personas en el tipo de medidas de conciliación que se oferten a la hora de decidir aquellas que se adapten mejor a su situación.

En los apartados 6.2.4.3. y 6.2.4.4. se explican de manera detallada estas medidas de flexibilidad laboral así como sus efectos y eficacia, especialmente el teletrabajo como forma de *flexplace*, la flexibilidad horaria como forma de *flexitime*, o la reducción de jornada. Sin embargo, para que estas formas de trabajo

flexible sean efectivas es necesario, además de que estén disponibles, que exista en el seno de la organización una cultura que facilite la gestión de la conciliación y la utilización de estas medidas, lo que Kossek y Lautsch (2008) denominan *flexstyle*.

9.3.1.2.2. Cultura organizacional pro-conciliación, conductas de apoyo de supervisores y supervisoras y apoyo al uso de las medidas de conciliación

La gestión de la organización basada en un enfoque amigable con la familia es uno de los dos pilares para el apoyo a la conciliación dentro de entorno de trabajo, siendo el otro la existencia de medidas concretas. Para que el apoyo de la organización se materialice es necesario que exista una cultura organizacional coherente con este objetivo.

Aunque la oferta de facilidades de conciliación por parte de las empresas ha aumentado en los últimos años, parece ser que su utilización no ha aumentado. Ello podría ser debido a que las personas trabajadoras parecen considerar como no viables dichas medidas debido al efecto de regulaciones informales en las organizaciones y a las posibles consecuencias negativas que el acogerse a ellas pueda tener para su puesto de trabajo, de manera que la disponibilidad y el uso de dichas medidas podría incrementar los problemas de estrés e insatisfacción que tratan de evitar favoreciendo la conciliación, generando un efecto inverso al deseado. Para que las personas trabajadoras hagan uso de las medidas de conciliación y tengan éxito es indispensable tanto que estas medidas existan en términos formales como el apoyo informal de la persona supervisora, lo que contribuye incluso en mayor medida que la utilización de medidas de conciliación a la disminución del CTF por las siguientes razones (Sprung et al., 2015):

- Aumenta la satisfacción laboral y disminuye el CTF en la persona trabajadora.
- Contribuye a la difusión y el conocimiento de las medidas de conciliación en la empresa, a su utilización por parte de las personas trabajadoras y a su eficacia.

Así mismo, también es indispensable el desarrollo de una cultura organizacional de apoyo a la familia basada en prácticas y políticas de personal que incorporen realmente dicha filosofía a la cultura cotidiana de la empresa (Frye y Breugh, 2004). Ello implicaría tres tipos de intervención (Beehr, Farmer, Glazer, Gudanowsky y Nair, 2003; Watson, 2000):

- Formar a las personas supervisoras para ser tolerantes y comprensivas con los compromisos familiares de las personas trabajadoras.
- Facilitar el uso de medidas de conciliación.
- Adoptar actitudes favorables para que los trabajadores y trabajadoras perciban una sensibilidad en la organización hacia sus necesidades familiares, como por ejemplo escuchar sus problemas y dar consejos, o favorecer igualmente que las personas trabajadoras compartan entre si estos problemas familiares y se ayuden mutuamente, lo que también aumentará su satisfacción laboral y compromiso organizacional.

El *soporte social en el trabajo* que emana de directivos y mandos tiene un mayor efecto para reducir la intensidad del CTF que el apoyo de los demás colegas y personas trabajadoras, sin olvidar que este también puede ser positivo. Por ello los mandos y personas supervisoras de la empresa deberían recibir formación en competencias para incrementar las conductas de soporte a la persona trabajadora. Estas conductas de soporte deberían estar orientadas a mejorar la eficiencia y productividad de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de su carga de trabajo diario para disminuir la experiencia de tensión y de CTF cuando se enfrentan a una sobrecarga laboral, incluyendo además la perspectiva de género.

De acuerdo con el modelo *buffer* de doble fase de soporte social *Recursos trabajo-familia/soporte social*, propuesto por Pluut et al (2018), en el entorno de trabajo (primera fase) existen formas instrumentales e informacionales de soporte social por parte de los mandos que pueden capacitar a las personas trabajadoras para gestionar con mayor afectividad la sobrecarga de trabajo, así como otras formas de soporte de tipo emocional que pueden ayudar a controlar psicológicamente la naturaleza estresante de la sobrecarga y el aumento que esta puede generar en el conflicto entre las esferas laboral y familiar.

Algunas de estas conductas concretas de soporte por parte de los mandos y personas supervisoras podrían ser (Pluut et al., 2018; Kossek y Michel, 2011; Hammer, Kossek, Yragui, Bodner, y Hanson, 2009; Liden y Graen, 1989; Thompson et al., 1999):

- Soporte emocional mediante la escucha y la empatía, realizando sugerencias constructivas y realistas.
- Escuchar a la trabajadora o el trabajador y mostrar interés antes sus dificultades en el desempeño de sus tareas mejorando los procedimientos y canales de comunicación.
- Asistencia diaria en la gestión del tiempo de trabajo.
- Apoyo instrumental mediante la aplicación de medidas concretas de conciliación como reducción de jornada y flexibilidad horaria o autonomía en la definición de los horarios de trabajo.
- Modelado de conducta de conciliación exhibiendo conductas similares, o conductas manifiestas de apoyo a las necesidades de conciliación del personal.
- Aportar ideas creativas para la gestión de las demandas familiares y laborales.
- Contribuir a la creación y mantenimiento de una cultura organizacional de apoyo a la conciliación.
- Permitir e incentivar un clima laboral positivo así como las conductas de apoyo y ciudadanía organizacional entre las personas de la organización, ya que ello no sólo tiene efectos directos sobre la atenuación del estrés y el CTF, sino que refuerza también la ejecución adecuada del rol familiar y las conductas de apoyo a la pareja en la esfera familiar, especialmente en aquellas personas con una alta motivación prosocial (Lin et al, 2018).

Las conductas de apoyo a la familia por parte de los mandos aumentan la implicación laboral de la persona trabajadora y su *engagement* más allá de la existencia de una cultura organizacional amigable con la familia, lo que redundaría en un aumento de su bienestar subjetivo (Matthews et al., 2014). Mandos y persona supervisoras son los representantes que simbolizan las prácticas organizacionales y el liderazgo para las personas a su cargo, por lo que su influencia sobre sus actitudes, su bienestar, su compromiso organizacional y su CTF es directa. Por ello juegan un papel crucial para la utilización y el éxito de las medidas de conciliación (Sprung et al., 2015).

9.3.1.2.3. Gestión de las medidas de conciliación en la empresa desde la perspectiva de género

La gestión de la difusión, uso y efectividad de las medidas de conciliación y trabajo flexible que ofrecen las empresas puede estar condicionada por la desigualdad de género (Sprung et al, 2015).

Tal y como se menciona en el apartado 6.2.5.5.2. sobre los efectos del género en el conocimiento y utilización de las medidas de trabajo flexible, las mujeres conocen y utilizan en mayor medida las medidas de conciliación que ofrecen las empresas. Los estereotipos tradicionales de género pueden frenar la utilización de las medidas de conciliación debido al denominado “**estigma de la flexibilidad**”, en el caso del hombre por intentar mantener su estatus de masculinidad y en el de la mujer por miedo a parecer menos competente en el trabajo, lo que se traduce en que en muchas ocasiones cuando los hombres utilizan las medidas de conciliación se enfrentan a un estigma basado en el *incumplimiento* del estereotipo de género masculino, mientras que las mujeres se enfrentan al estigma del *cumplimiento* del estereotipo de género femenino

A pesar de que las mujeres conocen y también utilizan en mayor medida las medidas de conciliación y trabajo flexible, otro efecto de los estereotipos tradicionales de género es que reducen la efectividad de las medidas de conciliación en las mujeres (ver apartado 6.2.5.5.3.). Aunque están a favor de estas medidas y las utilizan más que los hombres, pueden generar un aumento de sus cargas familiares al compatibilizarlas con el trabajo lo que hace disminuir su efecto positivo en la satisfacción laboral, con lo que la reducción del CTF no sería tan efectiva. Por otra parte, parece existir una cierta influencia del género de los mandos en sus conductas de apoyo para el uso y la efectividad de las medidas de conciliación (ver apartado 6.2.5.5.1.) aunque existen resultados contradictorios a este respecto. El género de las personas supervisoras encargadas de gestionar las medidas de conciliación, así como el género de las personas trabajadoras usuarias de dichas medidas, puede dar lugar a diferencias en su uso, utilización y efectividad.

Tal y como señalan Sprung et al. (2015), la gestión de las medidas de trabajo flexible para la conciliación en la empresa debería de basarse en una perspectiva que tuviera en cuenta cuatro aspectos:

- La desigualdad y diferencias de género que pudieran existir en las prácticas de las personas empleadoras y organizaciones a la hora difundir entre su personal las medidas de conciliación y trabajo flexible disponibles, difundiendo determinadas medidas entre las mujeres y otras distintas entre los hombres.

- Determinar si hombres y mujeres prefieren medidas de conciliación diferentes y por qué razones, y si difieren en su tendencia a buscar apoyos formales o más bien informales para la conciliación, ya que el estigma asociado al uso de medidas de conciliación y trabajo flexible puede influir negativamente en su utilización.
- Determinar si los hombres y las mujeres juzgan la utilización de medidas de conciliación y trabajo flexible de diferente manera, en función de los estereotipos tradicionales de género, dándose más o menos importancia al trabajo o a la familia en función del género, y buscar maneras de amortiguar o cambiar las consecuencias negativas de romper estos estereotipos para ejercer la conciliación en igualdad, eliminando el estigma que pueden sufrir en el seno de la empresa tanto mujeres como hombres por el uso de medidas de conciliación.
- Estudiar la relación entre mandos y personas trabajadoras para profundizar en el efecto del género de los mandos en sus decisiones relativas a la difusión y uso de las medidas de conciliación, así como en la percepción que el empleado o la empleada tiene de ellas. La reproducción de los estereotipos tradicionales de género por parte de los mandos puede bloquear el uso de medidas de conciliación y trabajo flexible o bien, por el contrario, provocar que su uso no sea beneficioso para el personal.

9.3.2. El soporte social en la familia (SSF): segunda línea de defensa contra el CTF desde la corresponsabilidad parental y la igualdad de género

Si no ha existido un soporte social adecuado en el entorno de trabajo y los recursos personales de la persona trabajadora se han agotado como consecuencia de la sobrecarga laboral, una segunda línea de defensa contra el CTF es el soporte social en la familia, el cual puede amortiguar el efecto del estrés laboral y contribuir a manejarlo evitando el deterioro en el desempeño del rol familiar. Tal y como señala el Modelo de los Recursos Personales Trabajo-familia, a las personas con más recursos personales les afecta menos una pérdida de recursos ya que disponen de recursos sustitutivos (Ten Brummelhuis y Bakker, 2012), como puede ser una fuente de soporte social en casa (generalmente la pareja). El soporte social dentro de la familia puede permitir a las personas aliviar su agotamiento emocional y gestionar mejor su rol familiar, es decir, aminorar el CTF, y lo puede hacer de dos maneras diferentes:

- Generando afectividad positiva mediante la propia interacción social que produce el soporte por parte de la familia, lo que propicia un cambio positivo de humor y que la persona se involucre más en el trabajo familiar (Watson, 2000).
- Facilitando una rápida recuperación del agotamiento emocional producida en el trabajo mediante la interacción positiva con los miembros de la familia que ofrecen su apoyo social. Ello contribuye a recuperar los recursos emocionales perdidos después de una exigente jornada de trabajo, lo que facilitará cumplir con las demandas del rol familiar al final del día (Repetti, 1989). Pluut et al. (2018) demuestran que el soporte social en el hogar aminorar la extenuación emocional generada por la sobrecarga de trabajo y contrabalancea la pérdida de recursos causada por éste, minimizando la interferencia en el ámbito familiar de la tensión generada por la sobrecarga laboral. Por tanto, el soporte social en el hogar ofrecido por la pareja (u otro miembro de la familia) aminorar en el individuo el efecto de la extensión emocional en el trabajo sobre el CTF, de manera que este efecto es más débil los días en que esta forma de soporte social es mayor. Esto es algo más complicado en parejas de doble ingreso, dado que su agotamiento emocional les puede impedir darse apoyo social recíproco, sin prestarse atención el uno al otro y no respondiendo adecuadamente a su rol familiar, lo que provoca que en estas parejas el CTF sea más probable (Story y Repetti, 2006).

9.3.2.1. Líneas de intervención generales en el ámbito de la familia

Las conductas de apoyo entre los miembros de la pareja y la gestión compartida de la familia son cruciales para prevenir y atenuar el CTF, en una doble dirección. Por ello en el seno de la familia las parejas deberían:

- Intentar **mejorar el entendimiento mutuo** sobre sus presiones y problemas cotidianos en el trabajo, y estar abiertos a una comunicación recíproca de sus problemas cotidianos en el trabajo, compartiendo un soporte social recíproco.
- **Buscar orientación, formación o apoyo externo** en instituciones o profesionales especializados con el fin de planificar un equilibrio entre sus vidas laboral y personal, realizar una gestión compartida de su familia y ofrecerse mutuamente apoyo emocional y operativo.

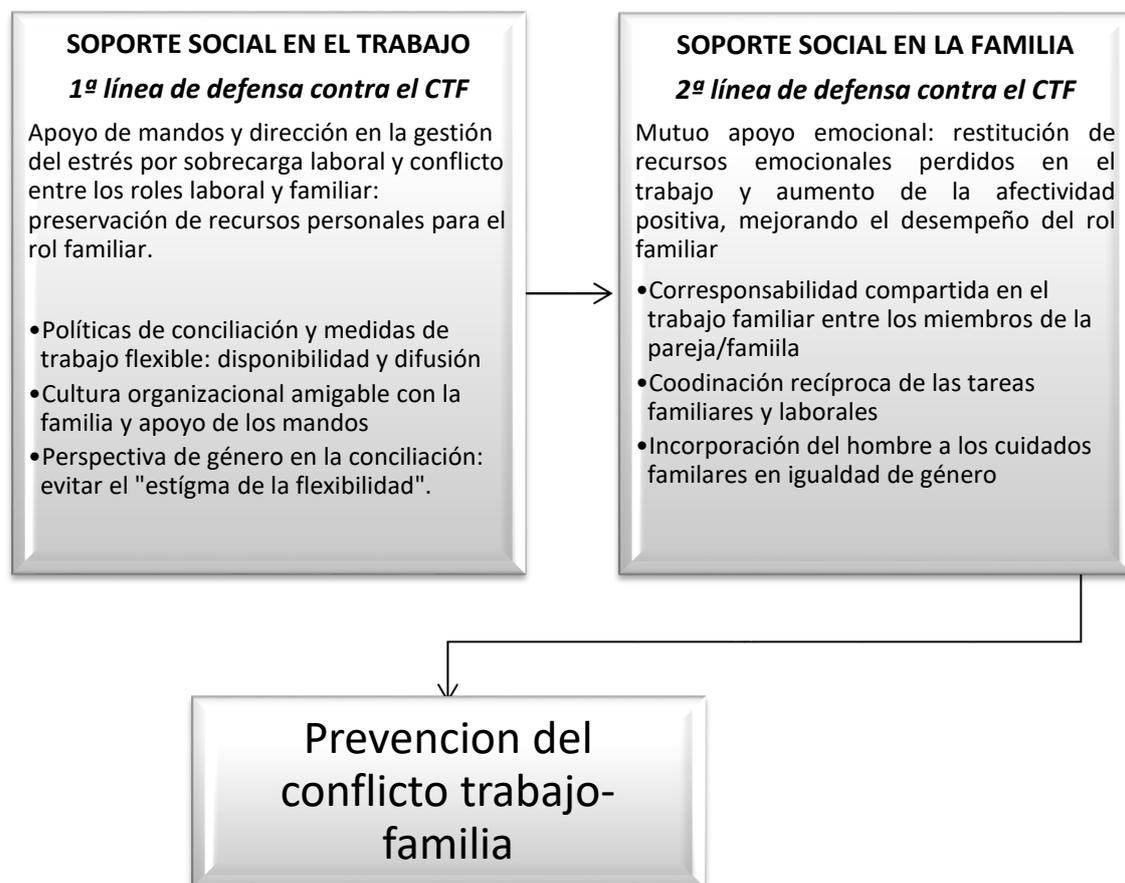
Junto a las anteriores líneas de intervención, en el caso de parejas heterosexuales, es posible **plantear otra serie de líneas desde una perspectiva de género** para potenciar la corresponsabilidad familiar desde los planos comunitario e intrafamiliar (Kuo et al, 2017) como, por ejemplo, las que se indican a continuación:

- **Como medida general de actuación, promover el esfuerzo conjunto de las personas, las familias, los profesionales, las empresas y de toda la comunidad para lograr una crianza compartida en igualdad entre hombres y mujeres como forma de combatir el CTF**, para lo que será necesario un progresivo cambio en los hombres hacia una paternidad más sensible y expresiva. Tal y como se expone en el apartado 6.2.5., las expectativas tradicionales de género en relación al trabajo y la familia retratan a los hombres como *breadwinners* y a las madres como *cuidadoras* (Coltrane, 1996), pero las normas de género están cambiando creando expectativas de una paternidad más involucrada en el cuidado de los hijos y las hijas (Duckworth y Buzzanell, 2009). En este sentido los hombres están recibiendo progresivamente las mismas presiones que las mujeres para “hacerlo todo” (Harrington et al, 2016) aunque, en muchos casos, dichas presiones no se traduzcan en una corresponsabilidad real en la familia.
- **Generar un cambio cultural hacia la igualdad entre géneros a través de la educación y la sensibilización social** para atenuar el CTF. A pesar de los deseos de los hombres por una crianza compartida en igualdad, el nacimiento de un niño o una niña a menudo da lugar a presiones en los entornos laboral y familiar para que el hombre enfatice su trabajo en detrimento de su implicación en el hogar (McKelley y Rochlen, 2016). Además, con mucha frecuencia la adherencia a las normas tradicionales de género se incrementa cuando nace el segundo hijo o hija (Katz-Wise et al., 2010) lo que hace cristalizar los roles de género en las familias y potencialmente impide a los padres una paternidad más sensible y expresiva.
- **Dado que el equilibrio entre la familia y el trabajo comienza a ser un valor en alza entre los hombres, éste debería de ser un criterio de selección en las empresas** (Harrington et al., 2016). Esto ha de ir unido a facilitar prácticas y compromisos de trabajo flexible y políticas de conciliación, para permitir el despliegue de las responsabilidades de los hombres en la crianza de sus hijos e hijas y en sus roles familiares.
- **Facilitar una mayor flexibilidad de los lugares de trabajo, así como medidas de conciliación, particularmente después del nacimiento de un hijo o una hija.** El CTF es un elemento que dificulta la implicación de los padres varones en el cuidado de sus hijos e hijas durante su primer año de vida tanto en familias de doble ingreso (en los que ambos miembros de la pareja trabajan) como de ingreso único (en la que sólo trabaja el hombre). A pesar de que las creencias de género que comienzan a imperar en la sociedad facilitan la implicación del padre varón con el primogénito en familias de doble ingreso, existen estudios que demuestran que el CTF en los hombres dificulta la implicación inicial de los padres varones con los hijos y las hijas recién nacidos durante el primer año de su vida (Kuo et al., 2017). Sin embargo, no es tanto la cantidad de horas de trabajo lo que correlaciona con el CTF en ambos tipos de familia como el estrés entre la familia y el trabajo lo que predice la implicación del padre en el cuidado de los hijos y las hijas.
- **Los profesionales de distintos sectores (pediatras, profesionales de la psicología, profesionales del trabajo social, profesionales de la atención sociocomunitaria y sociofamiliar) deberían incentivar que los padres varones se implicasen en el cuidado de sus segundos hijos o hijas cuanto antes mejor, informando del dato demostrado de que participar en las rutinas diarias con sus hijos e hijas contribuye a fortalecer su relación con él y su autoconfianza como cuidador** (Kuo et al., 2017). Lo más habitual es que los padres varones tanto en familias de doble ingreso como de ingreso único se especialicen en el cuidado del primogénito o de la primogénita después del nacimiento del segundo hijo o hija. Además, existe cierta evidencia de que los padres de familias de doble ingreso incrementan su implicación en el cuidado de los hijos y de las hijas después del segundo nacimiento, y los de ingreso

único lo disminuyen, reforzando estos últimos los roles tradicionales de género de *padre trabajador* y *madre cuidadora*.

- **Para posibilitar la igualdad en el cuidado de los hijos y de las hijas entre los miembros de la pareja, si ésta se plantea tener varios hijos o hijas sería adecuado incrementar el intervalo de tiempo entre su nacimiento.** Ello facilitará una mayor implicación y corresponsabilidad por parte de ambos miembros de la pareja. Si existen desacuerdos sobre la división y la planificación del trabajo familiar sería recomendable el apoyo de profesionales especializados para mediar en estos desacuerdos familiares, y alcanzar a acuerdos sobre el reparto de las contribuciones parentales de cada uno en todas las áreas laboral y familiar (Kuo et al., 2017).

Figura 5.-Modelo dual de soporte social y de los recursos personales en el trabajo y en la familia para la prevención del Conflicto Trabajo-Familia (Basado en el *W-HResources/Social Support Model* de Pluut, Illies, Curşeu y Liu, 2018)



10.-Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación

En el anterior apartado se han propuesto unas recomendaciones generales y un modelo de intervención psicosocial para elaborar líneas y medidas de actuación concretas por parte de los gestores y responsables de entidades sociales, organizaciones empresariales, y administraciones públicas, que brotan de los resultados de la investigación. Como resultado de un proceso de investigación que son, se trata de indicaciones genéricas que necesitan ser actualizadas y especificadas de la manera mas apropiada en función del contexto social y laboral para el que se diseñen, contextos en los que la interfaz trabajo-familia sea una cuestión relevante para las personas y las organizaciones.

Una de las principales limitaciones metodológicas de este estudio es su carácter cuantitativo y transversal, lo que podría ser la causa de que muchas de las hipótesis planteadas no se hayan demostrado, o no se hayan podido matizar adecuadamente, lo que quizá hubiera sido posible mediante la utilización de entrevistas y grupos de discusión complementarios al cuestionario utilizado. Del mismo modo, es necesario el desarrollo de proyectos de investigación longitudinales en los que se teste la eficacia de los programas y medidas de intervención específicas elaborados a partir de las recomendaciones generales que se han propuesto a partir de los resultados del estudio.

Otra limitación de la que podemos extraer una propuesta para futuras líneas de investigación sobre la interfaz trabajo-familia es que este estudio se ha basado en la perspectiva del conflicto, lo que de alguna manera quizá sea otra de las causas por la que algunas de las hipótesis no se han demostrado. Como se ha explicado en la parte teórica del estudio, existen modelos alternativos a la perspectiva del conflicto que podrían explicar porqué estas hipótesis no se cumplen, es el caso de modelos como el de la *sinergia entre trabajo y familia*, *el balance positivo*, la *facilitación trabajo-familia* o el *enriquecimiento trabajo-familia* (Beutell y Wittig-Berman, 2008; Lapierre et al., 2017), que podrían ser más útiles para explicar y comprender la interfaz entre el trabajo y la familia. Por ejemplo, el uso de estos modelos de integración podría detectar mejor las diferencias entre mujeres y hombres en el interfaz trabajo-familia, dado que el modelo del conflicto en sí mismo no parece evidenciar en nuestro estudio las diferencias existentes, a no ser que tengamos en cuenta el efecto mediador del género con otras variables.

El uso de estos nuevos enfoques integradores estaría justificado por los cambios sociales que caracterizan los valores de la nueva generación *millennial* e, incluso, de la generación z, para las que tanto el trabajo como la familia tenderían a ser igualmente importantes en su vida, tratando de encontrar la forma más adecuada de conciliar ambos aspectos, dando menos importancia al presentismo en el trabajo y superando incluso la dicotomía trabajo/familia sobre la base de los valores de autonomía personal, el control sobre la propia vida y la autorrealización personal, todo ello en un contexto de digitalización del trabajo y de las relaciones sociales (Friedman, 2015), como ya ha sido mencionado en el punto 6 de esta obra.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aboobaker, N. y Edward, M. (2019). Collective Influence of Work–Family Conflict and Work–Family Enrichment on Turnover Intention: Exploring the Moderating Effects of Individual Differences August, *Global Business Review*, 8, doi:10.1177/0972150919857015.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Adams, G. A. y Jex, S. M. (1999). Relationships between time management, control, work–family conflict, and strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(1), 72–77. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.1.72>
- Adema, W, y Clarke, Ch. y Frey, V. (2015). *Paid parental leave: Lessons from OECD countries and selected U.S. States*. DOI:10.1787/5jrqqvqqb4vb-en.
- Allard, K., Haas, L., y Hwang, C. P. (2007). Exploring the paradox: Experiences of flexible working arrangements and work–family conflict among managerial fathers in Sweden. *Community, Work & Family*, 10(4), 475–493. <https://doi.org/10.1080/13668800701575135>
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414–435.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S. y Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Allen, T.D., Eby, L.T., Poteet, M.L., Lentz, E. y Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for protégés: a meta-analysis. Cit. in Nikandrou, I., Panayotopoulou, L. & Apospori, E. (2008). The impact of individual and organizational characteristics on work–family conflict and career outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23, No.5, 576–598.
- Allen, T.D.; Cho, E. y Meier, L.L. (2014). Work–Family Boundary Dynamics. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Vol. 1, 99–121 <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091330>
- Alonso, E. y Sánchez, J. (1997). *La evaluación de la cultura: el cuestionario de conductas normativas organizacionales*. Comunicación presentada en el VI Congreso Psicología Social. San Sebastián.
- Alvarez Cuesta, H. (2020). Del recurso al teletrabajo como medida de emergencia al futuro del trabajo a distancia. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (43). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21722>
- American Academy of Pediatrics, Committee on Psychosocial Aspects of Child and Family Health (1998) Guidance for Effective Discipline, *Pediatrics*, 101(parte 1) , 723–728.
- Ammons, S. K., y Kelly, E. L., eds (2015). *Work y Family in the New Economy. Research in the Sociology of Work*, Vol. 26, Bingley: Emerald Group Publishing Limited. doi: 10.1108/S0277-283320150000026006
- Amón, J. (2000). *Estadística para psicólogos* (2 vol.). Madrid: Pirámide.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., y Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., y Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work–family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management*, 28(6), 787–810. <https://doi.org/10.1177/014920630202800605>
- Apospori, E., Nikandrou, I. y Panayotopoulou, L. (2006). Mentoring and women's career advancement in Greece. Cit. in Nikandrou, I., Panayotopoulou, L. y Apospori, E. (2008). The impact of individual and organizational characteristics on work–family conflict and career outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23, No.5, 576–598.
- Aryee, S., Fields, D., y Luk, v. (1999). A cross-cultural test of a model of the work–family interface. *Journal of Management*, 25, 491–511.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., y Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work–family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology*, 90, 132–146.
- Ashforth, B. E. (2001). *Role Transitions in Organizational Life: An Identity-based Perspective*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *The Academy of Management Review*, 25, No.3, 472–492.
- Bakker, A. B., Dollard, M. F., y Demerouti, E. (2008). How job demands affect partners' experience of exhaustion: integrating work–family conflict and crossover theory. *J. Appl. Psychol.* 93, 901–911. doi: 10.1037/0021-9010.93.4.901
- Bakker, A. B., Westman, M., y Van Emmerik, I. J. H. (2009). Advancements in crossover theory. *Journal Of Managerial Psychology*, 24, 206–219.

- Bakker, A. b., y Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., y Geurts, S. A. E. (2004). Towards a dual-process model of work-home interference. *Work and Occupations*, 31, 345-366.
- Bakker, A.B.; Dollard, M.F. y Demerouti, E. (2008). How job demands affect partners' experience of Eshhaustion: Integrating Work-Family Conflict and Crossover Theory. *Journal of Applied Psychology*, 93, 4, 901-911.
- Baltes, B. y Heidens-Gahir, H. (2003). Reduction of work-family conflict through the use of selection, optimization and compensation behaviours, *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1005-18.
- Baltes, B. y Heydens-Gahir, H. (2003). Reduction of work-family conflict through the use of selection, optimization, and compensation behaviors. Cit. in Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512-1523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Barnett, R. C. y Gareis, K. C. (2007). Shift work, parenting behaviors, and children's socioemotional well-being: A within-family study. *Journal of Family Issues*, 28(6), 727-748. <https://doi.org/10.1177/0192513X06298737>
- Barnett, R. C., Biener, L., y Baruch, G. K. (Eds.). (1987). *Gender and stress*. Free Press.
- Barnett, R. C., Raudenbush, S. W., Brennan, R. T., Pleck, J. H., y Marshall, N. L. (1995). Changes in job y marital experience y change in psychological distress: a longitudinal study of dual-earner couples. *J. Pers. Soc. Psychol.* 69, 839-850. doi: 10.1037/0022-3514.69.5.839
- Barnett, R.C. y Baruch, G.K. (1987). Determinants of fathers' participation in family work. *Journal of Marriage and the Family*, 49, 29-40.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M., y Tice, D. M. (1998). Ego depletion: Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1252-1265.
- Baylin, L.; Bookman, A., Harrington, A. y Kochan, T. A. (2006). Work-family interventions and experiments: Workplaces, communities and society. In *The Work and Family Handbook: Multidisciplinary Perspectives and Approaches*. LEA, New Jersey.
- Becker, P. E., y Moen, P. (1999). Scaling back: Dual-earner couples' work-family strategies. *Journal of Marriage and the Family*, 61(4), 995-1007. <https://doi.org/10.2307/354019>
- Beehr, T. A., Farmer, S. J., Glazer, S., Gudanowski, D. M., y Nair, V. N. (2003). The enigma of social support and occupational stress: Source congruence and gender role effects. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(3), 220-231. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.3.220>
- Beehr, T.A. y Glazer, S. (2005). Organizational Role Stress. In: Barling, J., Kelloway, E.K. and Frone, M.R., Eds., *Handbook of Work Stress*, Sage, Thousand Oaks, 7-33. <http://dx.doi.org/10.4135/9781412975995.n2>
- Behson, S.J. (2002). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 324-341.
- Bell, D. (1973). *El advenimiento de una sociedad posindustrial*. Madrid, Alianza Editorial.
- Belsky, J., Youngblade, L., Rovine, M., y Volling, B. (1991). Patterns of marital change and parent-child interaction. *Journal of Marriage and the Family*, 53(2), 487-498. <https://doi.org/10.2307/352914>
- Berdahl, J. L., y Moon, S. H. (2013). Workplace mistreatment of middle class workers based on sex, parenthood, and caregiving. *Journal of Social Issues*, 69, 341-366.
- Berkowitz, L. (1989). The frustration-aggression hypothesis: Examination and reformulation. *Psychological Bulletin*, 106, 59-73.
- Beutell, N. J. (2005). The structure of the relationship between work and family from a national sample, unpublished research.
- Beutell, N. J., y Brenner, O. C. (1986). Sex differences in work values. Cit. in Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980 - 2002). *Journal of Vocational Behavior*.
- Beutell, N. J., y Wittig-Berman, U. (2008). Work-family conflict y work-family synergy for generation X, baby-boomers, and matures. *J. Managerial Psychol.* 23, 507-523. doi: 10.1108/02683940810884513
- Beutell, N.J. y Witting-Bergman, U. (1999). Predictors of Work-Family Conflict and satisfaction with family, job, career, and life, *Psychological Reports*, 85, 893-903.
- Bianchi, S. M. y Milkie, M. A. (2010). Work and family research in the first decade of the 21st century. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 705-725. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00726.x>
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. C., y Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Soc. Forces* 79, 191-228. doi: 10.1093/sf/79.1.191

- Biese, P. D., y Britt, T. W. (2001). Social support, group consensus and stressor-strain relationships: Social context matters. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 425-436.
- Bloom, N., Kretschmer, T., y Van Reenen, J. (2011). Are family-friendly workplace practices a valuable firm resource? *Strategic Management Journal*, 32(4), 343-367. <https://doi.org/10.1002/smj.879>
- Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R., y Wethington, E. (1989). The contagion of stress across multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 175-183.
- Bolino, M. C., Harvey, J. y Bachrach, D. G. (2012). A self-regulation approach to understanding citizenship behavior in organizations. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 119(1), 126-139. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2012.05.006>
- Bolino, M. C., Hsiung, H.-H., Harvey, J., y LePine, J. A. (2015). Well, I'm tired of tryin'! Organizational citizenship behavior and citizenship fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 56-74. <https://doi.org/10.1037/a0037583>
- Borelli, J. L., Nelson, S. K., River, L. M., Birken, S. A., y Moss-Racusin, C. (2017). Gender differences in work-family guilt in parents of young children. *Sex Roles* 76, 356-368. doi: 10.1007/s11199-016-0579-0
- Bornstein, S. (2013). The legal and policy implications of the "flexibility stigma". *Journal of Social Issues*, 69, 389-405.
- Boyar, S. L., Carr, J. C., Mosley, D. C., y Carson, C. M. (2007). The development and validation of scores on perceived work and family demand scales. *Educational and Psychological Measurement*, 67, 100-115.
- Boyar, S. L., y Mosley, D. C., Jr. (2007). The relationship between core self-evaluations of work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71(2), 265-281. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.06.001>
- Braithwaite, V. A., y Scott, W. A. (1991). Values. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, y L. S. Wrightsman (Eds). *Measures of personality and social psychological attitudes*. 1: 661-753. San Diego: Harcourt Brace Jovanovich.
- Brandes, S.D. (1956). *American welfare capitalism, 1889-1940*. Chicago, Chicago University Press.
- Bray, J., Kelly, E. L., Hammer, L. B., Almeida, D. M., Dearing, J. W., King, R. B., y Buxton, O. M. (2013). *An integrative, multilevel, and transdisciplinary research approach to challenges of work, family, and health*. RTI Press. RTI Press Methods Report No. MR-0024-1303 <https://doi.org/10.3768/rtipress.2013.mr.0024.1303>
- Bretz, R. D., Boudreau, J. W., y Judge, T. A. (1994). Job search behavior of employed managers. *Personnel Psychology*, 47(2), 275-301. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1994.tb01725.x>
- Brief, A. P., y Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *The Academy of Management Review*, 11(4), 710-725. <https://doi.org/10.2307/258391>
- Bruck, C.S. y Allen T.D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63 457-472.
- Burke, R. J. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior & Personality*, 3(4), 287-302.
- Burke, R. J., Weir, T., y DuWors, R. E. (1980). Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations*, 33, 253-278.
- Burke, R. J., Weir, T., y DuWors, R. E., Jr. (1979). Type A behavior of administrators and wives' reports of marital satisfaction and well-being. *Journal of Applied Psychology*, 64(1), 57-65. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.64.1.57>
- Butler, A. B., y Skattebo, A. (2004). What is acceptable for women may not be for men: The effect of family conflicts with work on job-performance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 553-564.
- Butler, A., Gasser, M., y Smart, L. (2004). A social-cognitive perspective on using family-friendly benefits. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 57-70.
- Butler, A., Grzywacz, J., Bass, B. y Linney, K. (2005). Extending the Demands-Control Model: A Daily Diary Study of Job Characteristics, Work-Family Conflict and Work-Family Facilitation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 155-169. <http://dx.doi.org/10.1348/096317905X40097>
- Butts, M. M., Casper, W. J., y Yang, T. S. (2013). How important are work-family support policies? A meta-analytic investigation of their effects on employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 98, 1-25.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *J. Vocat. Behav.* 67, 169-198. doi: 10.1016/j.jvb.2004.08.009

- Campion, E.D; Caza, B.B. y Moss, S.M. (2019); *Multiple Jobholding: An Integrative Systematic Review and Future Research Agenda*; Journal of Management, Vol XX, nº X; 1–27 DOI: 10.1177/0149206319882756
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. Cit. in Golden, T. D., Veiga J. F., Simsek, Z. (2006). Telecommuting's Differential Impact on Work Family Conflict: Is There No Place Like Home?. *Journal of Applied Psychology*.
- Carlson, D. S. y Kacmar, K. M. (2000). Work-family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26, 1031-1054.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., y Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. y Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 249-276.
- Carlson, D. S., Thompson, M. J., Hackney, K. J. y Crawford, W. (2021). With a little help from my (her) friends: The role of friend support on the negative effects of job engagement for married couples. *Journal of Vocational Behavior*, Advance online publication. doi: 10.1016/j.jvb.2021.103539
- Carlson, D. S., y 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.
- Carlson, M., Charlin, V., y Miller, N. (1988). Positive mood and helping behavior: A test of six hypotheses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(2), 211–229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.55.2.211>
- Carr, J. C., Boyar, S. L., y Gregory, B. T. (2008). The moderating effect of work-family centrality on work-family conflict, organizational attitudes, and turnover behaviour. *Journal of Management*, 34(2), 244–262. <https://doi.org/10.1177/0149206307309262>
- Carvalho, V. S., Chambel, M. J., Neto, M., y Lopes S. (2018). Does work-family conflict mediate the associations of job characteristics with employees' mental health among men and women? *Front. Psychol.* 9:966. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00966
- Carver, C. S., y Scheir, N. F. (1981). Attention and self regulation: A control-theory approach to human behavior. *New York: Springer-Verlag*.
- Castels, M. (2002). La Sociedad Red: Un marco analítico. In Castels, M.; Giddens, A. y Touraine, A.: Teorías para una nueva sociedad. *Cuadernos de la Fundación Marcelino Botín*, 1, pp. 115-168.
- Cerrato, J. y Cifre, E. (2018). Gender Inequality in Household Chores and Work-Family Conflict. *Front. Psychol.*, 03 August 2018 | <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01330>
- Cerrato, J.; Villarreal, M.; Apodaka, E.; Ugarteburu, I. y Rubio, E. (2003). Nuevas prácticas de trabajo, representaciones sociales del trabajo e identidad social en la sociedad postindustrial. *Revista de psicología social aplicada*, ISSN 1131-6225, Vol. 13, Nº 2, 2003, págs. 79-123
- Chan, R. W., Brooks, R. C., Raboy, B., y Patterson, C. J. (1998). Division of labor among lesbian and heterosexual parents: Associations with children's adjustment. *Journal of Family Psychology*, 12(3), 402–419. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.12.3.402>
- Charles, C. Z., Dinwiddie, G., y Massey, D. S. (2004). The Continuing Consequences of Segregation: Family Stress and College Academic Performance. *Social Science Quarterly*, 85(5), 1353–1373. <https://doi.org/10.1111/j.0038-4941.2004.00280.x>
- Cialdini, R. B., y Kenrick, D. T. (1976). Altruism as Hedonism: A Social Development Perspective on the Relationship of Negative Mood State and Helping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 907-914. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.34.5.907>
- Cinamon, R. G., Weisel, A., y Tzuk, K. (2007). Work-family conflict within the family: Crossover effects, perceived parent-child interaction quality, parental self-efficacy, and life role attributions. *Journal of Career Development*, 34(1), 79–100. <https://doi.org/10.1177/0894845307304066>
- Cinamon, R. G., y Rich, Y. (2002). Profiles of attribution of importance to life roles and their implications for the work-family conflict. *Journal of Counseling Psychology*, 49, 2, 212-220.
- Cohen, S y McKay, G. (1984). Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. In A. Baum, S. E. Taylor, y J. E. Singer (Eds.), *Handbook of psychology and health* (253-267). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cohen, S. y Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310–357. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.98.2.310>
- Coltrane, S. (1996). *Family Man: Fatherhood, Housework, and Gender Equity*. New York
- Cooper, C.L. (Ed.). (1998). *Theories of organizational stress*. New York: Oxford.
- Cordes, C. L., y Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *The Academy of Management Review*, 18(4), 621 656. <https://doi.org/10.2307/258593>
- Coser, A.L. (1974). *Greedy Institutions: Patterns of Undivided Commitment*. New York: Free Press.

- Costigan, C. L., Cox, M. J. y Cauce, A. M. (2003). Work-parenting linkages among dual-earner couples at the transition to parenthood. *Journal of Family Psychology*, 17(3), 397–408. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.17.3.397>
- Cowan, R.S. (1983). *More Work for Mother: The Ironies of Household Technology from the Open Hearth to the Microwave*. New York: Basic. 1983.
- Crittenden, A. (2001). *The price of motherhood : why the most important job in the world is still the least valued*. New York: Metropolitan Books.
- Crouter, A. C., Perry-Jenkins, M., Huston, T. L., y McHale, S. M. (1987). Processes underlying father involvement in dual-earner and single-earner families. *Developmental Psychology*, 23(3), 431–440. <https://doi.org/10.1037/0012-1649.23.3.431>
- Crouter, A.C, Bumpus, M.F., Maguire M.C., McHale, SM. (1999). Linking parents' work pressure and adolescents' wellbeing: Insights into dynamics in dual earner families. *Developmental Psychology*. 35:1453–1461. doi: 10.1037//0012-1649.35.6.1453.
- Cutrona, C. E. (1996). Social support as a determinant of marital quality: The interplay of negative and supportive behaviors. In G. R. Pierce, B. R. Sarason, y I. G. Sarason (Eds.), *Handbook of social support and the family* (pp. 173–194). Plenum Press. https://doi.org/10.1007/978-1-4899-1388-3_8
- Davis, K. D., Lawson, K. M., Almeida, D. M., Kelly, E. L., King, R. B., Hammer, L., Casper, L. M., Okechukwu, C. A., Hanson, G., y McHale, S. M. (2015). Parents' daily time with their children: A workplace intervention. *Pediatrics*, 135(5), 875–882. <https://doi.org/10.1542/peds.2014-2057>
- Davis, S. N., y Greenstein, T. N. (2009). Gender ideology: Components, predictors, and consequences. *Annual Review of Sociology*, 35, 87-105. doi:10.1146/annurev-soc-070308-115920
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, J. L.D., y Bongers. P. M. (2003). The very best of the millennium: Longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8, 282-305.
- Delanoeije, J.; Berbrugeen, M. y Germeys, L. (2019). Boundary role transitions: A day-to-day approach to explain the effects of home-based telework on work-to-home conflict and home-to-work conflict. *Human Relations* 72(12):1843–1868. DOI: 10.1177/0018726718823071
- Demerouti, E. (2012). The spillover and crossover of resources among partners: The role of work–self and family–self facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17 (2), 184–195. <https://doi.org/10.1037/a0026877>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., y Butlers, A. (2004). The loss spiral work pressure, work-home interference and exhaustion: Reciprocal relations in a three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 131-149.
- Demerouti, E., Geurts, S. A. E., y Kompier, M. (2004). Positive and negative work-home interaction: Prevalence and correlates. *Equal Opportunities International*, 23, 6-35.
- Demerouti, E., Taris, T. W y Arnold, B. B. (2007). Need for recovery, home-work interference and performance: Is lack of concentration the link?. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 204-220.
- Demerouti, E., Verbeke, W. J. M. I., y Bakker, A. B. (2005). Exploring the Relationship Between a Multidimensional and Multifaceted Burnout Concept and Self-Rated Performance. *Journal of Management*, 31(2), 186–209. <https://doi.org/10.1177/0149206304271602>
- Demerouti, E., y Bakker, A. B. (2006). Employee well-being and job performance: Where we stand and where we should go. In McIntyre, S. y Houdmont J. (Eds.), *Occupational health psychology: European perspectives on research, educational and practice* (Vol. 1, 83-111). Maia, Portugal: ISMAI Publications.
- Demerouti, E.; Bakker, A.B. y Voydanoff, P. (2010): Does home life interfere with or facilitate job performance? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2, 128-149.
- Demerouti, E.; Bakker, A.B. y Tetrick, L.E. (2014). Regulatory focus and the family-work interface: the role of regulatory fit between cohabiting partners. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 1, 118-130.
- den Dulk, L. (2001). *Work–Family Arrangements in Organisations: A Cross-National Study in the Netherlands, Italy, the United Kingdom and Sweden*. Amsterdam: Rozenberg Publishers.
- Desrochers, S., Sargent, L. D., y Hostetler, A. J. (2012). Boundary-spanning demands, personal mastery, and family satisfaction: Individual and crossover effects among dual-earner parents. *Marriage & Family Review*, 48(5), 443–464. <https://doi.org/10.1080/01494929.2012.677377>
- Dowd, W. N., Bray, J. W., Barbosa, C., Brockwood, K., Kaiser, D. J., Mills, M. J., Hurtado, D. A., y Wipfli, B. (2017). Cost and return on investment of a work–family intervention in the extended care industry: Evidence from the Work, Family & Health Network. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(10), 956–965. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001097>

- Duckworth J. D. y Buzzanell, P. M., (2009). Constructing Work-Life Balance and Fatherhood: Men's Framing of the Meanings of Both Work and Family. *Communication Faculty Publications*. 731.. https://scholarcommons.usf.edu/spe_facpub/731
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., y Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*, 45, 331-351.
- Dunn, M., y O'Brien, K. (2013). Work-Family Enrichment Among Dual-Earner Couples: Can Work Improve Our Family Life? *Journal of Counseling Psychology*, 60, 634-640. doi: 10.1037/a0033538
- Duxbury, L.E. y Higgins, C.A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*. 76, 60-73.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., y Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 168–184. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.1569>
- Eagle, B.W.; Miles, E.W. e Icenogle, M.L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50, 168-184.
- Eby, L. T., Allen, T. D., y Douthitt, S. S. (1999). The role of non performance factors on job-related relocation opportunities: A field study and laboratory experiment. *Journal of Vocational Behavior*, 57 (1), 42-61.
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., y Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980–2002). *J. Vocat. Behav.* 66, 124–197. doi: 10.1016/j.jvb.2003.11.003
- Eby, L. T., y Russell, J. E. A. (2000). Predictors of employee willingness to relocate for the firm. *Journal of Vocational Behavior*, 57(1), 42–61. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1724>
- Edwards, J. R, y Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Acad. Manage. Rev.* 25, 178–199. doi: 10.5465/amr.2000.2791609
- Elloy, D. F., y Smith, C. R. (2003). Patterns of stress, work-family conflict, role conflict, role ambiguity and overload among dual-career and single-career couples: An Australian study. *Cross Cultural Management*, 10(1), 55–66. <https://doi.org/10.1108/13527600310797531>
- Engels, M. (1936 [1845]). *The condition of the working-class in England in 1844*. New Yoek, Allen & Unwin.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L.C., Casper, W. J., y O'Brien, A. S. (2001). The relationship of women's role strain to social support, role satisfaction, and self-efficacy. *Family Relations: Interdisciplinary Journal of Applied Family Studies*, 50: 230–238.
- Erickson, R. J., Nichols, L., y Ritter, C. (2000). Family influences on absenteeism: Testing an expanded process model. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 246–272. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1730>
- Erikson, E. H. (1993). *Childhood and society*. New York: Norton
- Eurobarometer (2015). *Gender equality report. Special Eurobarometer 428/Wave EB82.4 – TNS Opinion & Social, March 2015*. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/eurobarometer_report_2015_en.pdf
- Eurofund (2019). *Living and working in europe 2015-2018*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/annual-report/2019/living-and-working-in-europe-2015-2018>.
- Eurostat (2017). *Estadísticas de educación y formación a nivel regional*. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Archive:Estad%C3%ADsticas_de_educaci%C3%B3n_y_formaci%C3%B3n_a_nivel_regional.
- Evertsson, M. (2014). Gender ideology and the sharing of housework and child care in Sweden. *Journal of Family Issues*, 35(7), 927–949. <https://doi.org/10.1177/0192513X14522239>
- Fernández, J., Quiroga, M. A., Escorial, S., y Privado, J. (2016). The gendered division of household chores. *Psicothema* 28, 130–136.
- Fiese, B. H. (1992). Dimensions of family rituals across two generations: Relation to adolescent identity. *Family Process*, 31(2), 151–162. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.1992.00151.x>
- Fiese, B. H., Tomcho, T. J., Douglas, M., Josephs, K., Poltrock, S., y Baker, T. (2002). A review of 50 years of research on naturally occurring family routines and rituals: Cause for celebration? *Journal of Family Psychology*, 16(4), 381-390. doi:10.1037//0893-3200.16.4.381
- Fiksenbaum, L.M. (2014). Supportive work–family environments: Implications for work–family conflict and well-being. *International Journal of Human Resource Management*, 25, 653– 672. doi:10.1080/09585192.2013.796314

- Foley, S.; Linnehan, F.; Greenhaus, J. H. y Weer, C. H. (2006). The impact of gender similarity, racial similarity, and work culture on family-supportive supervision. *Group & Organization Management*, 31, 420–442.
- Ford, M. T.; Heinen, B. A. y Langkamer, K. L. (2007). Work and Family Satisfaction and Conflict: A Meta-Analysis of Cross-Domain Relations. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1, 57 – 80.
- Fox, M. L.; Dwyer, D. J.; y Ganster, D. C. (1993). Effects of stressful job demands and control on physiological and attitudinal outcomes in a hospital setting. *Academy of Management Journal*, 36(2), 289–318. <https://doi.org/10.2307/256524>
- Frankenhaeuser, M.; Lundberg, U.; Fredrikson, M.; Melin, B.; Tuomisto, M.; Myrsten, A.; Hedman, M.; Bergman-Losman, B. y Wallin, I. (1989). Stress on and off the job as related to sex and occupational status in white-collar workers. *Journal of Organizational Behavior*, 10, 321-346.
- Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *The American Psychologist*, 56, 218-226.
- Fredrickson, B. L., y Branigan, C. A. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition and Emotion*, 19, 313-332.
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., y Shockley, K. M. (2017). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychol. Bull.* 144, 284–314. doi: 10.1037/bul0000120
- Fried, Y.; Melamed, S.; y Ben-David, H.A. (2002). The joint effects of noise, job complexity, and gender on employee sickness absence: An exploratory study across 21 organizations- The CORDIS study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 131-144.
- Friedman, B. (1963). *The feminine mystique*. New York, Norton.
- Friedman, D. E. (1990). Work and family: The new strategic plan. *Human Resource Planning*, 13, 79-89.
- Friedman, D. E., y Galinsky, E. (1992). Work and family issues: A legitimate business concern. In S. Zedeck (Eds.). *Work, families, and organizations*, 168-207. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Friedman, S.D. (2015). Consecuencias de la revolución en el trabajo y en la familia, In AAVV *Reinventar la empresa en la era digital*, Turner, OpenMind BBVA.
- Frone, M. R. (2003). Work-family balance, in *Handbook of Occupational Health Psychology*, eds J. C. Quick y L. E. Tetrick (Washington, DC: American Psychological Association), 143–162. doi: 10.1037/10474-007
- Frone, M. R., Russel, M., y Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., y Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Frye, N. K., y Breugh, J. A. (2004). Family-Friendly Policies, Supervisor Support, Work-Family Conflict, Family-Work Conflict, and Satisfaction: A Test of a Conceptual Model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197–220. <https://doi.org/10.1007/s10869-004-0548-4>
- Galambos, N.L.; Sears, H.A.; Almeida, D.M. y Kolaric, G.C. (1995). Parents' work overload and problem behavior in young adolescents. *Journal of Research on Adolescence*. 5(2), 201-223.
- Galinsky, E. y Bond, T. (1998). *The 1998 business work-life study: A sourcebook*. New York: Families and Work Institute.
- Galinsky, E., Bond, J. T. y Hill, J. E. (2004). *When work works. A status report on workplace*. New York, NY: Families and work institute.
- Galinsky, E., Bond, J. T., y Sakai, K. (2008). *2008 national study of employers*. New York: Families and Work Institute. [Google Scholar](#)
- Galinsky, E., Sakai, K., y Wigton, T. (2011). Workplace flexibility: From research to action. *The Future of Children*, 21, 141–161. [PubMedCrossRefGoogle Scholar](#)
- Ganster, D. C., y Fusilier, M. R. (1989). Control in the workplace. In Cooper, C.L. y Robertson, I. T. (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* (235–280). John Wiley & Sons.
- Gerstein, L., Moore, D., Duffy, K., y Daina, C. (1993). The effects of biological sex and ethnicity on EAP utilization and referrals. *Consulting Psychology Journal*, 45, 23–27.
- Gerstel, N., y Sarkisian, N. (2006). Sociological perspectives on families and work: the import of gender, class and race, in *The Work and Family Handbook: Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches*, eds M. Pitt-Catsouphes, E. E. Kossek, y S. Sweet (Mahwah, NJ: LEA), 237–267.
- Geurts, S. A. E., y Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scand J Work Environ Health*. Dec.; 32(6):482-92. doi: 10.5271/sjweh.1053. PMID: 17173204.
- Gilbert, L. A. , Holahan, C. K. , y Manning, L. Coping with conflict between professional and maternal roles. *Family Relations*, 1981, 30, 71-79.

- Glauber, R. (2011). Limited access: Gender, occupational composition, and flexible work scheduling. *The Sociological Quarterly*, 52, 472–494.
- Glaveli, N., Karassavidou, E., y Zafiroopoulos, K. (2013). Relationships among three facets of family-supportive work environments, work–family conflict and job satisfaction: A research in Greece. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(20), 3757–3771. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.778317>
- Glomb, T. M., Bhave, D. P., Miner, A. G., y Wall, M. (2011). Doing good, feeling good: Examining the role of organizational citizenship behaviors in changing mood. *Personnel Psychology*, 64(1), 191–223. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01206.x>
- Goldberg, A. E., y Perry-Jenkins, M. (2004). Division of Labor and Working-Class Women's Well-Being Across the Transition to Parenthood. *Journal of Family Psychology*, 18(1), 225–236. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.18.1.225>
- Goldberg, W. A., Kelly, E., Matthews, N. L., Kang, H., Li, W., y Sumaroka, M. (2012). The more things change, the more they stay the same: Gender, culture, and college students' views about work and family. *Journal of Social Issues*, 68, 814–837.
- Golden, L. (2009). Flexible daily work schedules in U.S. jobs: Formal introductions needed? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48, 27–54.
- Golden, L. (2001). Which workers get flexible work schedules?, *American Behavioral Scientist*, Vol. 44, 1157 - 1178. <https://doi.org/10.1177/00027640121956700>
- Goldenhar, D. (2003). *The benefits of flexible work arrangements*. New York: Advancing Women Professional and The Jewish Community.
- Goldin y Katz (2011). The Cost of Workplace Flexibility for HighPowered Professionals. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 638, 1, 45-67.
- Gómez-Cano, M.; Bestratén, M. y Gavilanes, C. (2018). Revolución 4.0: El futuro está presente. *Seguridad y Salud en el trabajo*, (94), 6- 17.
- Goñi-Legaz, S., Ollo-López, A., y Bayo-Moriones, A. (2010). The division of household labor in Spanish dual earner couples: Testing three theories. *Sex Roles: A Journal of Research*, 63(7-8), 515–529. <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9840-0>
- Goode, W. J. (1960). A Theory of role strain, *American Sociological Review*. 28, 483-496.
- Gordo, L. y de la Puebla, A. (2019): *Conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad en el cuidado de hijos. Novedades incorporadas por el RDL 6/2019, de 1 de marzo*. <https://elderecho.com/conciliacion-la-vida-familiar-laboral-corresponsabilidad-cuidado-hijos-novedades-incorporadas-rdl-6-2019-1-marzo> (Acc. 7-10-2020)
- Greenhaus, J. H. y Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*. 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., y Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6, 91-100.
- Greenhaus, J. H., y Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Acad. Manage. Rev.* 10, 76–88. doi: 10.2307/258214
- Greenhaus, J. H., y Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment, *Academy of Management Review*. 31, 72-92.
- Greenhaus, J. K., y Powell, G. N. (2006). When work and family are allies. *Academy of Management Review*, 31, 72-92.
- Greenhaus, J.H. y Parasuraman, S. (1999) Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In Powell, Gary N. (Ed), (1999). *Handbook of gender and work*. , (pp. 391-412). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc, xx, 651 pp.
- Greenhaus, J.H.; Parasuraman, S.; Granrose, C.S.; Rabinowitz, s. y Beutell, N.J.(1989). Sources of work-family conflict among two-careers couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In G. N. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (391–412). Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231365.n20>
- Grzywacz, J. G., Rao, P., Woods, C. R., Preisser, J. S., Gesler, W. M., y Arcury, T. A. (2005). Children's health and workers' productivity: An examination of family interference with work in rural America. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 382-392.
- Grzywacz, J. G., y Butler, A. B. (2005). The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 97-109.

- Grzywacz, J. G., y Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126.
- Guendouzi, J. (2006). "The Guilt Thing": Balancing Domestic and Professional Roles. *Journal of Marriage and Family*, 68(4), 901-909. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2006.00303.x>
- Gutek, B., Searle, S., y Klepa, L., (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hacker, W. (1991) Objective work environment: analysis and evaluation of objective work characteristics. Cit. in Cox, T., Griffiths, A., Rial-Gonzalez, E. (2000). Ricerca sullo Stress correlate al lavoro. *Agenzia per la sicurezza e la salute sul lavoro*.
- Halbesleben, J. R. B. y Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 93-106. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.93>
- Hammer, L. B., Allen, B., y Grigsby, T. D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *J. Vocat. Behav.* 50, 185-203. doi: 10.1006/jvbe.1996.1557
- Hammer, L. B., Neal, M. B., Newsom, J. T., Brockwood, K. J., y Colton, C. L. (2005). A Longitudinal Study of the Effects of Dual-Earner Couples' Utilization of Family-Friendly Workplace Supports on Work and Family Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90 (4), 799-810. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.799>
- Hammer, L.B., Colton, C.L., Caubet, S.L. y Brockwood, K.J. (2002). The unbalanced life: Work and family conflict. In J. C. Thomas y M. Hersen (Eds.), *Handbook of mental health in the workplace* (pp. 83-101). London: Sage.
- Hammer, L.B.; Allen, B. y Grigsby, T.D. (1997). Work-family conflict in dual-earner couples: Within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 185-203.
- Hammer, L.B.; Kossek E.E. ; Yragui, N.L.; Bodner, T.E. y Hanson, G.C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor behaviors (FSSB) *Journal of Management*, 35:837-856.
- Hanson, G. C., Hammer, L. B., y Colton, C. L. (2006). Development and validation of a multidimensional scale of perceived work-family positive spillover. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(3), 249-265. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.3.249>
- Hargrove, M. B., Becker, W. S., y Hargrove, D. F. (2015). The HRD eustress model: Generating positive stress with challenging work. *Human Resource Development Review*, 14(3), 279-298. <https://doi.org/10.1177/1534484315598086>
- Harrington, B.; Fraone, J.S.; Lee, J. y Levey, L. (2016). *The new millennial dad: Understanding the paradox of today's fathers*. Boston College: Center for Work & Family, 2016
- Harrington, B.; Van Deusen, F. y Fraone, J.S. (2013). *The new dad: A work (and life) in progress*- Boston College: Center for Work & Family.
- Harrington, B; van Deusen, F. y Ladge, J. (2010). *The New Dad: Exploring Fatherhood within a Career Context*. Boston, Boston College, Center for work and Family.
- Hart, M. S., y Kelley, M. L. (2006). Fathers' and Mothers' Work and Family Issues as Related to Internalizing and Externalizing Behavior of Children Attending Day Care. *Journal of Family Issues*, 27(2), 252-270. <https://doi.org/10.1177/0192513X05280992>
- Heilman, M. E., y Haynes, M. C. (2005). No credit where credit is due: Attributional rationalization of women's success in male/female teams. *Journal of Applied Psychology*, 90, No.5, 905-916.
- Higgins, Ch.; Duxbury, L. y Johnson, K.KL. (2000). Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management*, 17-32, [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-050X\(200021\)39:1<17::AID-HRM3>3.0.CO;2-Y](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-050X(200021)39:1<17::AID-HRM3>3.0.CO;2-Y)
- Hill, E. J. (2005). Work-family facilitation and conflict, working fathers and mothers, work-family stressors and support. *Journal of Family Issues*, 26, 793-819.
- Hill, E. J., Yang, C., Hawkins, A. J., y Ferris, M. (2004). A Cross-Cultural Test of the Work-Family Interface in 48 Countries. *Journal of Marriage and Family*, 66(5), 1300-1316. <https://doi.org/10.1111/j.0022-2445.2004.00094.x>
- Hill, E.J.; Hawkins, E.J.; Ferris, M. y Weitzman, M. (2001). Finding An Extra Day A Week: The Positive Influence of Perceived Job Flexibility on Work and Family Life Balance. *Family Relations* 50 (1):49 - 58. DOI: [10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x](https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2001.00049.x)
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.

- Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., y Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7 (4), 465–478. <https://doi.org/10.1177/0265407590074004>
- Hopkins, K. M. (2002). Interactions of gender and race in workers' help seeking for personal/family problems: Perceptions of supervisor support and intervention. *Journal of Applied Behavioral Science*, 38(2), 156–176. <https://doi.org/10.1177/00286302038002002>
- House, J. H. (1981). Work stress and social support. *Reading, MA: Addison-Wesley*.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P., y Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Huang, Y. H., Hammer, L. B., Neal, M. B., y Parrin, N. A. (2004). The relationship between work-to-family conflict and family-to-work conflict: a longitudinal. *Study J. Fam. Econ. Issues* 25, 79–100. doi: 10.1023/B:JEEI.0000016724.76936.a1
- Huffman, A. H., Matthews, R. A., y Irving, L. H. (2017). Family fairness and cohesion in marital dyads: mediating processes between work-family conflict and couple psychological distress. *J. Occupat. Organ. Psychol.* 90, 95–116. doi: 10.1111/joop.12165
- Hull, K. E. y R. L. Nelson: 2000, 'Assimilation, Choice, or Constraint? Testing Theories of Gender Differences in the Careers of Lawyers', *Social Forces* 79, 229–264.
- Hunter, E.M.; Clark, M.A. y Carlson, D.S. (2017). Violating Work-Family Boundaries: Reactions to Interruptions at Work and Home. *Journal of management*, 45 (3) 1284–1308 <https://doi.org/10.1177/0149206317702221>
- Illies, R., Ryan, A. M., Huth, M., y Dimotakis, N. (2015). Explaining the links between workload, distress, and work–family conflict among school employees: physical, cognitive, and emotional fatigue. *Journal of Educational Psychology*, 107(4), 1136–1149. <https://doi.org/10.1037/edu0000029>
- Illies, R., Wilson, K. Y Wagner, D. (2009). The Spillover of Daily Job Satisfaction onto Employees' Family Lives: The Facilitating Role of Work-Family Integration. *Academy of Management Journal*, 52, 87–102. <http://dx.doi.org/10.5465/AMJ.2009.36461938>
- Illies, R.; Schwind, K. M.; Wagner, D.T.; Johnson, M.; Derue, D. S. y Ilgen, D. R. (2007). When Can Employees Have a Family Life? The Effects of Daily Workload and Affect on Work-Family Conflict and Social Behaviors at Home. *Journal of Applied Psychology*. 92 (5), 1368-1379.
- Illies, R.; Aw, S.S.Y. y Pluut, H. (2015). Intraindividual models of employee well-being: What have we learned and where do we go from here? *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20 (6), 827-838.
- Industrial Global Union (2017). Industry 4.0: Implications for Trade Unions and Sustainable Industrial Policy - *Industrial Global Union's World Conference* on 26 – 27 October 2017, Geneva, Switzerland. Recuperado de <http://www.industrial-union.org/es/la-industrial-establece-estrategias-para-industria-40>.
- IPF (2015). *Informe del IPF sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar en España*. <http://civica.com.es/informes/informe-del-ipf-sobre-conciliacion-de-la-vida-laboral-y-familiar-en-espana/>
- INE (2011): *Clasificación Nacional de Ocupaciones, CNO-11*. Recuperado de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614
- Isen, A. M. (1990). The influence of positive and negative affect on cognitive organization: Some implications for development. In Stein, N.; Levental, B, y Trabasso, T. (Eds.). *Psychological and biological approaches to emotions* (pp. 75-94). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Isen, A. M. (2000). Positive affect and decision making. In M. Lewis y J. M. Haviland-Jones (Eds.), *Handbook of emotions* (2nd ed., pp. 417-435). New York: Guilford Press.
- Jackson, S. E., y Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress Families as victims. *Journal of Occupational Behavior*, 3, 63-77.
- Jacobs, J., Gerson, K., y Gornick, J. (2004). *The time divide: Work, Family and gender inequality* (pp. 127-147). Cambridge: Harvard University Press.
- Jacobson, D.E. (1986). Types and timing of social support. *Journal of Health and Social Behavior*, 27 (3), 250-264.
- Jameson, F. (1983). Postmodernism and Consumer Society. In FOSTER, H: *Postmodern Culture*. Bay Press. Trad. castellana de Jordi Fibla: *Posmodernidad y sociedad de Consumo*, In FOSTER, H, et al: la Posmodernidad. Barcelona, Kairós, 1985.
- Javidan, M. (2004). Performance orientation, in House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P., y Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. 239-281. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Johnson, J. V., Hall, E. M., Stewart, W., Fredlund, P., y Theorell, T. (1991). Combined exposure to adverse work organization factors and cardiovascular disease: Towards a life-course perspective. In L. D. Fechter (Ed.), *Proceedings of the Fourth International Conference on the Combined Effects of Environmental Factors* (pp. 117–122). Baltimore: John Hopkins University School of Hygiene and Public Health.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., y Locke, E. A. (2005). Core Self-Evaluations and Job and Life Satisfaction: The Role of Self-Concordance and Goal Attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257–268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>
- Judge, T. A., Bono, J. E., y Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: The mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., y Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct?, *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 693-710.
- Judge, T. A., Illies, R., y Scott, B. A. (2006). Work-family conflict and emotions: Effects at work and at home. *Personnel Psychology*, 59(4), 779–814. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2006.00054.x>
- Judge, T. A., Locke, E. A., y Durham, C. C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Judge, T. A., y Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Kabanoff, B. (1980). Work and nonwork: A review of models, methods and findings. *Psychological Bulletin*, 88, 60-77.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., y Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational Stress Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York, NY: Wiley.
- Kahn, R. L., y Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette y L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 571–650). Consulting Psychologists
- Kanter, R. M. (1977). Work and family in the United States: A critical review and agenda for research and policy. *New York: Russell Sage Foundation*.
- Kanter, R.M. (2006). Foreword: Beyond the Myth of Separate Worlds, In *The Work and Family Handbook: Multidisciplinary Perspectives and Approaches*. LEA, New Jersey.
- Karambaya, R. y Reilly, A.H. (1992). Dual earners couples: Attitudes and actions in restructurings work for family. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 585-601.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*,; 24: 285-309.
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, Productivity, and the reconstruction of Working Life*. USA: Basic Books.
- Katz-Wise, S. L., Priess, H. A., y Hyde, J. S. (2010). Gender-role attitudes and behavior across the transition to parenthood. *Developmental Psychology*, 46(1), 18–28. <https://doi.org/10.1037/a0017820>
- Kaufman, G. y Taniguchi, H. (2020). Gender equality and work–family conflict from a cross-national perspective. *International Journal of Comparative Sociology* <https://doi.org/10.1177/0020715219893750>
- Keene, J. R., y Reynolds, J. R. (2005). The job costs of family demands. *Journal of Family Issues*, 26, 275-299.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., y Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346.
- Kelly, E. L., Kossek, E. E., Hammer, L. B., Durham, M., Bray, J., Chermack, K., Murphy, L. A., y Kaskubar, D. (2008). Getting there from here: Research on the effects of work–family initiatives on work–family conflict and business outcomes. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 305–349. <https://doi.org/10.1080/19416520802211610>
- Kelly, E. L., y Moen, P. (2007). Rethinking the clockwork of work: Why schedule control may pay off at work and at home. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 487–506. <https://doi.org/10.1177/1523422307305489>
- Kerr, M. E., y Bowen, M. (1988). *Family evaluation: An approach based on Bowen theory*. W W Norton & Co.
- Kinman, G. (2009). Emotional labour and strain in “front-line” service employees: Does mode of delivery matter?, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24, 2, pp.118 - 135
- Kinnunen, U. y Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2): 157-178.

- Kinnunen, U., Vermulst, A., Gerris, J., y Mäkikangas, A. (2003). Work-family conflict and its relations to well-being: The role of personality as a moderating factor. *Personality and Individual Differences*, 35(7), 1669–1683. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00389-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00389-6)
- Kinnunen, U., Feldt, T., Mauno, S., y Rantanen, J. (2010). Interface between work and family: A longitudinal individual and crossover perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 119–137. <https://doi.org/10.1348/096317908X399420>
- Kirchmeyer, C. (1998). Determinants of managerial career success: Evidence and explanation of male/female differences. *Journal of Management*, 24(6), 673–692. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)80079-8](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)80079-8)
- Kirchmeyer, C. (2002). Change and stability in managers' gender roles. *Journal of Applied Psychology*, 87(5), 929–939. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.929>
- Kluwer, E. S. (1998). Marital conflict over the division of labor: when partners become parents. *Unpublished doctoral dissertation, University of Groningen, Groningen, The Netherlands.*
- Koopman, J., Lanaj, K., y Scott, B. A. (2016). Integrating the bright and dark sides of OCB: A daily investigation of the benefits and costs of helping others. *Academy of Management Journal*, 59(2), 414–435. <https://doi.org/10.5465/amj.2014.0262>
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., y Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: a construct validation study. *Organ. Behav. Hum. Perform.* 32, 198–215. doi: 10.1016/0030-5073(83)90147-2
- Korabik, K. (2015). The intersection of gender and work-family guilt, in *Gender and the Work-Family Experience*, ed. M. Mills (Cham: Springer).
- Kossek, E.E.y Friede, A. (2006). The business case: Managerial perspectives on Work and family, In *The Work and Family Handbook: Multidisciplinary Perspectives and Approaches*. LEA, New Jersey.
- Kossek, E. (2005). Workplace policies and practices to support work and families. In Bianchi, S.; Casper, L. y King, R. (Eds.), *Work, family, health & well-being* (97–116). Mahwah: LEA Press.
- Kossek, E. E., Hammer, L. B., Kelly, E. L., y Moen, P. (2014). Designing work, family & health organizational change initiatives. *Organizational Dynamics*, 43(1), 53–63. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2013.10.007>
- Kossek, E. E., Lautsch, B. A., y Eaton, S. C. (2006). Telecommuting, control, and boundary management: Correlates of policy use and practice, job control, and work-family effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 68 (2), 347–367. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.07.002>
- Kossek, E. E., y Michel, J. S. (2011). Flexible work schedules. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1. Building and developing the organization* (535–572). American Psych. Association. <https://doi.org/10.1037/12169-017>
- Kossek, E., y Lautsch, B. (2008). *CEO of me: Creating a life that works in the flexible job age*. Philadelphia, PA: Wharton School Publishing.
- Kossek, E., y Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 139–149. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.2.139>
- Kossek, E.E. y Lautsch, B.A. (2012): Work.family boundary management atyles in organizations: A cross-level model, *Organizational Psychology Review*, 2, 2, 152-171.
- Kossek, E.E.; Pichler, S.; Bodner, T.; Hammer, LB. (2011). Workplace Social Support And Work-Family Conflict: A Meta-Analysis Clarifying The Influence Of General And Work-Family-Specific Supervisor And Organizational Support. *Pers Psychol.* 64 (2), 289-313. doi: 10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x.
- Kreiner, G. E. (2006). Consequences of work-home segmentation or integration: A person-environment fit perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 485-507.
- Kreppner, K., Paulsen, S. y Schuetze, Y. (1982). Infant and family development: From triads to tetrads. *Human Development*, 25(6), 373–391. <https://doi.org/10.1159/000272821>
- Krieg, D. B. (2007). Does motherhood get easier the second-time around? Examining parenting stress and marital quality among mothers having their first or second child. *Parenting: Science and Practice*, 7(2), 149–175. <https://doi.org/10.1080/15295190701306912>
- Kuo, P. X., Volling, B. L., y Gonzalez, R. (2018). Gender role beliefs, work–family conflict, and father involvement after the birth of a second child. *Psychology of Men & Masculinity*, 19(2), 243–256. <https://doi.org/10.1037/men0000101>
- Lachance-Grzela, M., y Bouchard, G. (2010). Why do women do the lion's share of housework? A decade of research. *Sex Roles: A Journal of Research*, 63(11-12), 767–780. <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9797-z>
- Lamb, M. E. (2000). The history of research on father involvement: An overview. *Marriage & Family Review*, 29(2-3), 23–42. https://doi.org/10.1300/J002v29n02_03

- Lambert, S. J. (2000). Added benefits: The link between work-life benefits and organizational citizenship behaviour. *Academy of Management Journal*, 43(5), 801–815. <https://doi.org/10.2307/1556411>
- Lambert, S.J. (1991). The combined effect of and family characteristics on the job satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation of men and women workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 341-363.
- Landau, J. C., Shamir, B., y Arthur, M. B. (1992). Predictors of willingness to relocate for managerial and professional employees. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 667–680. <https://doi.org/10.1002/job.4030130704>
- Lapierre, L. M., Hackett, R. D., y Taggar, S. (2006). A test of the links between family interference with work, job enrichment and leader-member exchange. *Applied Psychology: An International Review*, 55, 489-511.
- Lapierre, L. M., Li, Y., Kwang, H. K., Greenhaus, J. H., Di Renzo, M. S., y Shao, P. (2017). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *J. Organ. Behav.* 39, 385–401. doi: 10.1002/job.2234
- Lapierre, L. M., y Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: Implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(2), 169–181. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.169>
- Lapierre, L.M.; Spector, P.E.; Allen, T.D.; Poelmans, S.; Cooper, G.L.; O’Driscoll, M.P.; Sanchez, J.I.; Brough, P. y Kinnunen, U. (2008): Family-supportive organization perceptions, multiple dimensions of work-family conflict, and employee satisfaction: A test of model across five samples. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 92-106.
- LaRocco, J. M., House, J. S., y French, J. R. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21(3), 202–218. <https://doi.org/10.2307/2136616>
- Larson, R. W. y Almeida, D. M. (1999). Emotional transmission in the daily lives of families: A new paradigm for studying family process. *Journal of Marriage and the Family*, 61(1), 5–20. <https://doi.org/10.2307/353879>
- Lawson, K. M., Davis, K. D., McHale, S. M., Hammer, L. B., y Buxton, O. M. (2014). Daily positive spillover and crossover from mothers’ work to youth health. *Journal of Family Psychology*, 28(6), 897–907. <https://doi.org/10.1037/fam0000028>
- Lee, M. D.; Macdermid, S. M.; Williams, M. L.; Buck, M. L., y Leiba-O’sullivan, S. (2002). Contextual factors in the success of reduced-load work arrangements among managers and professionals. *Human Resource Management*, 41(2), 209 – 223. doi:10.1002/hrm.10032
- León, R.A. (2001). Cultura organizacional y liderazgo: Reflexiones sobre algunos resultados de entidades bancarias. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 17, núm. 2, 2001, pp. 155-172 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, Madrid.
- Lewis, s. y Cooper, C.L. (1987). Stress in two earner couples and stage in the life cycle. *Journal of Occupational Psychology*, 60, 289-303.
- Li, A., y Bagger, J. (2011). Walking in your shoes: Interactive effects of child care responsibility difference and gender similarity on supervisory family support and work-related outcomes. *Group & Organizational Management*, 36, 659–691.
- Liden, R. C., y Graen, G. B. (1980). Generalizability of the vertical dyad linkage model of leadership. *Academy of Management Journal*, 23, 451–465.
- Lieberman, H. R., Niro, P., Tharion, W. J., Nindl, B. C., Castellani, J. W., y Montain, S. J. (2006). Cognition During Sustained Operations: Comparison of a Laboratory Simulation to Field Studies. *Aviation, Space, and Environmental Medicine*, 77(9), 929–935.
- Lin, K. J.; Illies, R.; Pluut, H. y Pan, S-Y. (2017). You are a helpful co-worker, but do you support your spouse? A resourcebased work-family model of helping and support provision. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 138, pp. 45–58. doi: 10.1016/j.obhdp.2016.12.004
- Llavina, X.; Amat, O.; Navarro, N.; Piqueras, C.; Martínez Ruiz, P.; Álvarez, M.; Lloret, P.; González, O.; Arranz, L.I.; Sánchez, D.; Rodríguez, Ch. y Pous Raventós, E. et al., (2020). *Teletrabajo: Vivir y trabajar mejor*, Ed. Profit.
- Lobel, S. A. (1991). Allocation of investment in work and family roles: Alternative theories and implications for research. *The Academy of Management Review*, 16(3), 507–521. <https://doi.org/10.2307/258915>
- Lodahl, T.M. y Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 1. 24-33.
- Loerch, K.J.; Russell, J.E, y Rush, M.C. (1989). The relationships among family domain variables and work-family conflict for men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 288-308.

- Lorence, J., y Mortimer, J. T. (1985). Job involvement through the life course: A panel study of three age groups. *American Sociological Review*, 50(5), 618–638. <https://doi.org/10.2307/2095378>
- Loscocco, K.A. (1997). Work-family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 204-226.
- Lucas-Thompson, R. G., y Goldberg, W. A. (2015). Gender ideology and work-family plans of the next generation, In *Gender and the Work-Family Experience*, ed. M. Mills (Cham: Springer), 3–19.
- Lundberg, U. y Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high-ranking positions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 142-151.
- Lyness, K. S., y Kropf, M. B. (2005). The relationships of national gender equality and organizational support with work-family balance: A study of European managers. *Human Relations*, 58(1), 33–60. <https://doi.org/10.1177/0018726705050934>
- Lyness, K.S. y Thompson, D.E. (1997). Above the glass ceiling? A comparison or matched samples of female and male executives. *Journal of Applied Psychology*, 4, 142-151.
- Macdermid, S.M.; Seery, B.L. y Weiss, H.M. (2002). An emotional examination of the work-family interface. *Emotions in the workplace: Understanding the structure and role of emotions in organizational behaviour*, 402-427, Jossey-Bass.
- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M., y Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 123-150.
- Madjar, N., Oldham, G. R., y Pratt, M. G. (2002). There's no place like home? The contributions of work and nonwork creativity support to employees' creative performance. *Academy of Management journal*, 45, 757-767.
- Magnuson, K., y Berger, L. M. (2009). Family structure states and transitions: Associations with children's well-being during middle childhood. *Journal of Marriage and Family*, 71(3), 575–591. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2009.00620.x>
- Major, D. A., y Cleveland, J. N. (2005). Psychological perspectives on the work-family interface, in M. Bianchi, L. M. Casper, and B. R. (Eds.), *Work, Family, Health, and Well-being*, King (Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Publishers), 169–186.
- Major, D. A., y Germano, L. M. (2006). The changing nature of work and its impact on the work-home interface. In Jones, F.; Burke, R.J. y Westman, M. (Eds.), *Work-life balance: A psychological perspective* (13–38). Psychology Press.
- Major, V. S., Klein, K.J. y Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 427-436.
- Mannheim, K.; 1952: The problems of generations. *Essays of Sociology of Knowledge*, Routledge and Kegan Paul, London.
- Marks, S. R. (1977). Multiples roles and role strain. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Marquez, J. (2005). HR's generation generalizations, *Workforce Management*, 84(10), 14.
- Martínez, M. C., y Paterna, C. (2009). Perspectiva de género aplicada a la conciliación (Gender perspective applied to work-family conciliation), in *Género y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral: Un análisis psicosocial*, ed. M. C. Martínez (Murcia: Editum-Ediciones de la Universidad de Murcia), 17–44.
- Martínez-Pérez, M. D., y Osca, A. (2001). Psychometric study of the Spanish version of the work-family conflict scale by kopelman, greenhaus & connoly, 1983. *Rev. Psicol. Soc.* 16, 43–58. doi: 10.1174/021347401317351198
- Martocchio, J. J., y Judge, T. A. (1994). A policy-capturing approach to individuals' decisions to be absent. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 57(3), 358–386. <https://doi.org/10.1006/obhd.1994.1020>
- Maslach, C., y Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Mason, M. A., y Goulden, M. (2002). Do babies matter? The effect of family formation on the lifelong careers of academic men and women. Cit. in Kirchmeyer, C. (2006). The different effects of family on objective career success across gender: A test of alternative explanations. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 364–381.
- Matias, M. y Fontaine, A. M. (2015). Coping with work and family: How do dual-earners interact? *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(2), 212–222. <https://doi.org/10.1111/sjop.12195>
- Matias, M., Ferreira, T., Vieira, J., Cadima, J., Leal, T., y Mena Matos, P. (2017). Workplace family support, parental satisfaction, and work-family conflict: individual and crossover effects among dual-earner couples. *Appl. Psychol. Int. Rev.* 66, 628–652. doi: 10.1111/apps.12103
- Matias, M.; Andrade, C. y Fontaine, A. M. (2012). The interplay of gender, work and family in Portuguese families. *Work, Organization, Labour and Globalization*, 6 (1), 11-26.

- Matthews G.; Emo A.K.; Funke G.; Zeidner M.; Roberts R.D.; Costa Jr. P.T. y Schulze R. (2006). Emotional intelligence, personality, and task-induced stress. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 12 (2) , pp. 96-107.
- Matthews, R. A., Bulger, C. A. y Barnes-Farrell, J. L. (2010). Work social supports, role stressors, and work-family conflict: The moderating effect of age. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 78–90. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.011>
- Matthews, R. A., Kath, L. M., y Barnes-Farrell, J. L. (2010). A short, valid, predictive measure of work-family conflict: Item selection and scale validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 75–90. <https://doi.org/10.1037/a0017443>
- Matthews, R. A.; Mills, M. J.; Trout, R. C. y English, L. (2014). Family-supportive supervisor, behaviors, work, engagement, and subjective, well-being: A contextually dependent mediated process. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, 168–181.
- Matthews, W. S., Conger, R. D., y Wickrama, K. A. S. (1996). Work-family conflict and marital quality: mediating processes. *Soc. Psychol. Quart.* 59, 62–79. doi: 10.2307/2787119
- Mauno, S. (2010): Effects of work-family culture on employee well-being: exploring moderator effects in a longitudinal sample, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 6, 19, 675-695.
- Mauno, S., y Kinnunen, U. (1999). The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 879–895. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<879::AIDJOB982>3.0.CO;2-2](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<879::AIDJOB982>3.0.CO;2-2)
- Mayo, E. (1936). *The human problems of an industrial civilization*. New York, MacMillan.
- McBrier, D. B. (2003). Gender and career dynamics within a segmented professional labor market: The case of law academia. *Social Forces*, 81 (4), 1201-1266.
- McKelley, R. A. y Rochlen, A. B. (2016). Furthering fathering: What we know and what we need to know. In Y. J. Wong y S. R. Wester (Eds.), *APA handbook of men and masculinities* (pp. 525–549). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14594-024>
- McLoyd, V. C., Toyokawa, T., y Kaplan, R. (2008). Work demands, work-family conflict, and child adjustment in African American families: The mediating role of family routines. *Journal of Family Issues*, 29(10), 1247-1267. <https://doi.org/10.1177/0192513X08320189>
- McManus, K., Korabik, K., Rosin, H. M., y Kelloway, E. K. (2002). Employed mothers and the work-family interface: Does family structure matter? *Human Relations*, 55(11), 1295–1324. <https://doi.org/10.1177/0018726702055011919>
- McNall, L. A., Nicklin, J. M., y Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396. <https://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Meijman, T.F. y Mulder, G. (1998). Psychological Aspects of Workload. In: Drenth, P.J.D. and Thierry., H., Eds., *Handbook of Work and Organizational Psychology*, Hove, Psychology Press. 5-33.
- Meligno, B. M., y Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concept, controversies, and research, *Journal of Management*, 24(3): 351-390.
- Mellor, S., Mathieu, J. E., Barnes-Farrell, J. L., y Rogelberg, S. G. (2001). Employees' nonwork obligations and organizational commitments: A new way to look at the relationships. *Human Resource Management*, 40(2), 171–184. <https://doi.org/10.1002/hrm.1006>
- Mesmer-Magnus, J. y Viswesvaran, Ch. (2005). Convergence Between Measures of Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination. *Journal of Vocational Behavior*, 67 (2), 215–232. DOI: 10.1016/j.jvb.2004.05.004
- Michel J.; Mitchelson, J.; Pichler S. y Cullen, K. (2010). Clarifying relationships amongst work and family social support, stressors, and work-family conflict?. *Journal of Vocational Behaviour* 76, 91–104.
- Michel, J. S. y Hargis, B. (2008). Linking mechanisms of work-family conflict and segmentation. *Journal of Vocational Behavior*. 73, pp. 509-522.
- Michel, J. S., y Hargis, B. (2008). Linking mechanisms of work-family conflict and segmentation. *J. Vocat. Behav.* 73, 509–522. doi: 10.1016/j.jvb.2008.09.005
- Michel, J., Mitchelson, J., Kotrba, L. M., LeBreton, J. M., y Baltes, B. B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 199–218. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.005>
- Mills, M. J., ed. (2015). *Gender and the Work-Family Experience: An Intersection of Two Domains*. Cham: Springer. doi: 10.1007/978-3-319-08891-4
- Moen, P.; Kelly, E.L.; Lee, A.; Oakes, J.M.; Fan, W.; Bray, J.; Almeida, D.; Hammer, L.; Hurtado, D. y Buxton, O. (2017). Can a Flexibility/Support Initiative Reduce Turnover Intentions and Exits? Results from the Work, Family, and Health Network. *Social Problems*, 64(1), 53–85, <https://doi.org/10.1093/socpro/spw033>

- Moncada S, Llorens C, Kristensen TS, Vega S. (2006). El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. Madrid, INSST: *Notas Técnicas de Prevención*, NTP703. (<http://www.insht.es/>).
- Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., y Rudman, L. A. (2010). When men break the gender rules: Status incongruity and backlash against modest men. *Psychology of Men and Masculinity*, 11, 140–151.
- Motowidlo, S. J., y Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79, 475-480.
- Munduate Jaca, L. (2003). *Psicología social de la organización: las personas organizando*. Madrid, Pirámide.
- Netemeyer, R. G., Maxham, J. G., III, y Pulling, C. (2005). Conflicts in the work-family interface: Links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. *Journal of Marketing*, 69, 130-143.
- Nicklin, J.M. y McNail, L.A: (2013). Work-family enrichment, support, and satisfaction: A test of mediation, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1, 67-78.
- Nielson, T.R.; Carlson, D.S. y Lankau, M.J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 364-481.
- Nikandrou, I., Panayotopoulou, L. y Apospori, E. (2008). The impact of individual and organizational characteristics on work-family conflict and career outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23, No.5, 576-598.
- Nippert-Eng, Ch.E. (1996). *Home And Work: Negotiating Boundaries Through Everyday Life*. University of Chicago Press.
- Nohe, C., Meier, L., Sonntag, K., y Alexandra, M. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology*, 100(2). 522-536
- Nohe, C., y Sonntag, K. (2014). Work-family conflict, social support, and turnover intentions: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.007>
- Nunnally, H., y Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Nystrom K., y Ohrling K. (2004). Parenthood experiences during the child's first year: Literature review. *Journal of Advanced Nursing*, 46(3), 319–330
- O'Bannon, G. (2001). Managing our future: the generation X factor. *Public Personnel Management*. 30, 95-109.
- OECD. (2014). *OECD family database*. Paris: OECD. www.oecd.org/social/family/database.htm
- Ogolsky, B. G., Dennison, R. P., y Monk, J. L. (2014). The role of couple discrepancies in cognitive and behavioral egalitarianism in marital quality. *Sex Roles* 70, 329–342. doi: 10.1007/s11199-014-0365-9
- Ohlund, R. K., Dalton, C. I., Reams, G. G., Rose, J. W., y Oswald, R. E. (Eds.). (1991). *U.S. Naval Flight Surgeon's Manual* (3rd ed.). Pensacola, FL: Naval Aerospace Medical Institute.
- Ollier-Malaterre, A., y Foucreault, A. (2017). Cross-national work-life research: cultural and structural impacts for individuals and organizations. *J. Manage.* 43, 111–136. doi: 10.1177/0149206316655873
- OIT (2008): *Clasificación internacional Uniforme de Ocupaciones, 2008 (CIUO-08)*, <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/index.htm>
- O'Reilly, C. A., y Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492–499. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.492>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Orthber, D. K., y Pittman, J. F. (1986). Family contributions to work commitment. *Journal of Marriage and the Family*, 48, 573-581.
- Ostroff, C., Kinicki, A. J., y Tamkins, M. M. (2003). Organizational culture and climate. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, y R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, Vol. 12, pp. 565–593). John Wiley & Sons Inc.
- Ostroff, L. A., Kinicki, A. J., y Tamkins, M. M. (2003). Organizational culture and climate. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, y R. J. Klimoski (Eds.). *Handbook of Psychology. Industrial and organizational psychology*, 12, 565-594. Hoboken, NJ: Jhon Wiley y Sons, Inc.
- Parasuraman, S. y Simmeres, A.C. (2001): Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., y Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48(3), 275–300. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0025>

- Parasuraman, S., y Greenhaus, J. H. (2002). Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review*, 12, 299-312.
- Parker, L. B., y Allen, T. D. (April 2002). *Factors related to supervisor work/family sensitivity and flexibility*. Paper presented at the Society for Industrial and Organizational Psychology Conference, Toronto, Canada.
- Parsons, T. (1942). The age and sex in the social structure of the United States. *Essays in Sociological Theory*, 89-103. New York, The Free Press.
- Parsons, T. (1964). *Essays in sociological theory*. New York, The Free Press.
- Parsons, T., y Bales, R. F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. Glencoe, IL: Free Press.
- Patchen, M. (1965). *Participation, achievement and involvement on the work*. Englewood Cliffs, NY, Prentice-Hall.
- Paulin, M., Lachance-Grzela, M., y McGee, S. (2017). Bringing work home or bringing family to work: personal and relational consequences for working parents. *J. Fam. Econ. Issues* 38, 436–476. doi: 10.1007/s10834-017-9524-9
- Paullay, J. M., Alliger, G. M., y Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79(2): 224-228.
- Pazos, M. (2018). *Contra el patriarcado: economía feminista para una sociedad justa y sostenible*. Ed. Katakarak Liburua, Pamplona. http://mariapazos.com/wp-content/uploads/2018/10/Contra_el_patriarcado.pdf.
- Peiró, J.M. (1992). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid, Eudema
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social problems*, 24, 417-442.
- Pedulla, D. S., y Thébaud, S. (2015). Can we finish the revolution? Gender, work-family ideals, and y constraint. *American Sociological Review*, 80(1), 116–139. <https://doi.org/10.1177/0003122414564008>
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B. y Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout, *International Journal of Stress Management*, 12, 43-61.
- Peeters, M.C.W., Watez, C., Demerouti, E., & de Regt, W. (2009). Work-family culture, work-family interference and well-being at work: Is it possible to distinguish between a positive and a negative process? *The Career Development International*, 14(7), 700–713. <https://doi.org/10.1108/13620430911005726>
- Peeters, M. C. W., ten Brummelhuis, L. L., y van Steenbergen, E. F. (2013). Consequences of combining work and family roles: A closer look at cross-domain versus within-domain relations. In J. G. Grzywacz & E. Demerouti (Eds.), *New frontiers in work and family research* (pp. 93–109). Psychology Press.
- Perez, C. (2001). *Técnicas estadísticas con SPSS*. Pearson Education, Madrid.
- Perez, J. y Nogareda, C. (2012). *Factores psicossociales: Metodología de evaluación*. Madrid, Notas Técnicas de Prevención NTP 926 (<http://www.insht.es>)
- Perez, J; Sancho, T. y Nogareda, C. (2004). *Teletrabajo: criterios para su implantación*. Madrid, Notas Técnicas de Prevención NTP 412 (<http://www.insht.es>)
- Perlow, L. A. (1995). Putting the work back into work/family. *Group & Organization Management*, 20, 227-239.
- Perrow, C. (2002). *Organizing America: Wealth, Power, and the Origins of Corporate Capitalism*. Princeton University Press.
- Pew Research Center (2013). *The New American Father*. Wasington DC.
- Pitt-Catsoupes, M., Kossek, E. E., y Sweet, S. (2006). *The Work and Family Handbook: Multi-Disciplinary Perspectives and Approaches*. Mahwah, NJ: LEA.
- Pitt-Catsoupes, M.; Kossek, E.E. y Sweet, S. (2006). Charting New Territory: Advancing multi-disciplinary perspectives, methods, and approaches in the study of work and family. In Pitt-Catsoupes, M.; Kossek, E.E. y Sweet, S.: *The Work and Family Hondbook: Multidisciplinary Perspectives and Approaches*. LEA, New Jersey.
- Pittman, J. F., Solheim, C. A., y Blandchard, D. (1996). Stress as a driver of the allocation of housework. *Journal of Marriage and the Family*,58, 456-468.
- Pluut, H.; Illies, R.; Curşeu, P.L.y Liu, Y. (2018). Social support at work and at home: Dual-buffering effects in the work-family conflict process. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 146, 1-13. doi:10.1016/j.obhdp.2018.02.001
- Poelmans, S. (2012). The “triple N” model: Changing normative beliefs about parenting and career success. *Journal of Social Issues*, 68, 838–847. [CrossRefGoogle Scholar](https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.2012.01611.x)
- Posner, B. Z., y Munson, J. M. (1979). The importance of values in understanding organizational behavior, *Human Resource Management*, 18(3): 9-14.

- Pransky, G., Finkelstein, S., Berndt, E., Kyle, M., Mackell, J., y Tortorice, D. (2006). Objective and self-report work performance measures: A comparative analysis, *International Journal of Productivity and Performance Management*, 55, 390-399.
- Radcliffe, L. S., y Cassell, C. (2015). Flexible working, work-family conflict, and maternal gatekeeping: The daily experiences of dual-earner couples. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 835-855.
- Rantanen, J.; Kinnunen, U.; Feldt, T. y Pulkkinen, L. (2008). Work-family conflict and psychological well-being: Stability and cross-lagged relations within one- and six-year follow-ups. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 37-51.
- Rau, B. (2003). Flexible work arrangements. In: Kossek, E.E. and Pitt Catsoupes, M. (eds) *Work and Family Encyclopedia*. Chestnut Hill, MA: Sloan Work and Family Research Network
- Repetti, R. L. (1989). Effects of daily workload on subsequent behavior during marital interaction: The roles of social withdrawal and spouse support. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 651-659. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.4.651>
- Robinson, J. P.; Shaver, P. R. y Wrightman, L. S. (Eds.), *Measures of personality and social psychology attitudes*. London: Academic Press Ltd. <http://dx.doi.org/10.1016/B978-0-12-590241-0.50013-7>
- Rodriguez, R. O., Green, M. T. y Ree, M. J. (2003). Leading generation X: do the old rules apply, *The Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(4), 67-75.
- Roeters, A., van der Lippe, T., y Kluwer, E. S. (2010). Work characteristics and parent-child relationship quality: The mediating role of temporal involvement. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1317-1328. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00767.x>
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. N.York: Free Press.
- Rosenbaum, M., y Cohen, E. (1999). Egalitarian marriages, spousal support, resourcefulness, and psychological distress among Israeli working women. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 102-113.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching and depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-84.
- Rothbard, N.P.; Beetz, A.M. y Harari, D. (2021). Balancing the Scales: A Configurational Approach to Work-Life Balance, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 8. (<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-061833>)
- Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo [en línea]. *VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina*. En Memoria Académica. Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/31581>.
- Rudman, L. A., y Mescher, K. (2013). Penalizing men who request a family leave: Is flexibility stigma a femininity stigma? *Journal of Social Issues*, 69, 322-340.
- Rudman, L. A., y Phelan, J. E. (2008). Backlash effect for disconfirming gender stereotypes in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 28, 61-79.
- Russell, M., Regan, D.P., Linda, A., y Janet, B.F. (2006). Work-to relationship conflict: Crossover effects in dual earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, 228-240.
- Ryan, K. M., King, E. B., Adis, C., Gulick, L. M. V., Peddie, C., y Hargraves, R. (2012). Exploring the asymmetrical effects of gender tokenism on supervisor-subordinate relationships. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, E56-E102.
- Ryan, R. M., y Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Salanova, M.; Llorens, S. y Cifré, E. (2007). *Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. Madrid, Notas Técnicas de Prevención, NTP 730 (<http://www.insht.es>).
- Salanova, M.; Llibano, M.; Llorens, S. y Schaufeli, W.B. (2007). *La adicción al trabajo*. Madrid, Notas Técnicas de Prevención, NTP 759 (<http://www.insht.es>).
- Sameroff, A. (2010). Dynamic developmental systems: Chaos and order. In G. W. Evans y T. D. Wachs (Eds.), *Chaos and its influence on children's development: An ecological perspective* (pp. 255-264). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12057-016>
- Sarkisian, N., Gerstel, N. (2004). Explaining the gender gap in help to parents: The importance of employment. *Journal of Marriage and Family*, 66 No.2, 431-452.
- Saunders J. (2019). *The fourth industrial revolution and social innovation in the work place*, EU-OSHA. (<http://osha.europa.eu>)
- Schaefer, C.; Coyne, J.C. y Lazarus, R. (1981). The health-related functions of social support. *Journal of Behavioral Medicine*, 4, 381-405
- Schneer, J. A., y Reitman, F. (2002). Managerial life without a wife: Family structure and managerial career success. Cit. in Kirchmeyer, C. (2006). The different effects of family on objective career success across gender: A test of alternative explanations. *Journal of Vocational Behavior*.

- Schwartzberg, N. y Dytell, R. S. (1996). Dual-earner families: The importance of work stress and family stress for psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(2), 211-223.
- Scott, C. R., Connaughton, S. L., Diaz-Saenz, H. R., Maguire, K., Ramirez, R., Richardson, B., Shaw, S. P., & Morgan, D. (1999). The Impacts of Communication and Multiple Identifications on Intent to Leave: A Multimethodological Exploration. *Management Communication Quarterly*, 12(3), 400-435.
- Scott, J. (2000). Its it a different world to when you were growing up, *The British Journal of Sociology*, 51, 355-376.
- Scott, K. D., McClellan, E. (1990). Gender differences in absenteeism. Cit. in Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92,6, 1512-152.
- Sheldon, K. M., y Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 482–497. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.76.3.482>
- Shockley, K. M., Shen, W., DeNunzio, M. M., Arvan, M. L., y Knudsen, E. A. (2017). Disentangling the relationship between gender and work-family conflict: an integration of theoretical perspectives using meta-analytic methods. *J. Appl. Psychol.* 102, 1601–1635. doi: 10.1037/ap10000246
- Shockley, K.M. y Allen, T.D. (2015). Deciding between work and family: An episodic approach. *Personnel Psychology* (68), 2, 283-318
- Shockley, K.M.; Clark, M.A.; Dood, H. y King; E.B. (2021). Work-Family Strategies During COVID-19: Examining Gender Dynamics Among Dual-Earner Couples With Young Children, *Journal of Applied Psychology*, 106, 1, 15-28, doi.org/10.1037/ap10000857
- Sieber, S. D. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- Society for Human Research Management Foundation (2001). SHRM 2001 *benefits survey*. Cit. in Shockley, K. M., Allen, T. D. (2007). When flexibility helps: Another look at the availability of flexible work arrangements and work-family conflict. *Journal on Vocational Behavior*.
- Sparks K, Cooper C, Fried, y, Shiron, A. (1997). The effects of weekly work on health: A meta-analytic review. *Occup Org Psychol* ; 70: 391.
- Sprung, J. M., Toumbeva, T. H., y Matthews, R. A. (2015). Family-friendly organizational policies, practices, and benefits through the gender lens. In Mills, M.J. (Ed.), *Gender and the work-family experience: An intersection of two domains* (pp. 227–249). Springer International Publishing AG. https://doi.org/10.1007/978-3-319-08891-4_12
- Stacey, N.; Ellwood, P.; Bradbrook, S.; Reynolds, J.; Ravetz, J.; WilliansH., y Lye, D.; (2018). *Foresight on new and emerging Occupational safety and Health risks associated with digitalisation by 2025*. European Risk Observatory, EU-OSHA, (<http://osha.europa.eu>)
- Staines, G. L., Pleck, J. H. (1986). Work schedule flexibility and family life. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 147-153.
- Staines, G.L.; Pottick, K.J. y Fudge, D.A. (1986). Wives' employment and husbands' attitudes toward work and life. *Journal of Applied Psychology*, 71, 118-128.
- Stewart, R. B., Jr. (1990). *The second child: Family transition and adjustment*. Sage Publications, Inc.
- Stoeva, A. Z., Chiu, R. K., y Greenhaus, J. H. (2002). Negative affectivity, roles stress, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 1-16.
- Story, L. B., y Repetti, R. (2006). Daily occupational stressors and marital behaviour. *Journal of Family Psychology*, 20(4), 690–700. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.20.4.690>
- Strandh, M. y Nordenmark, M. (2006). The interference of paid work with household demands in different social policy contexts: perceived work–household conflict in Sweden, the UK, the Netherlands, Hungary, and the Czech Republic. *The British Journal of Sociology*, 57: 597-617. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2006.00127.x>
- Suzan, L. y Julia, B. (2000). Workplace programmes and policies in the UK. In Haas, L.; Hwang, Ph.O; y Russell, G. (eds.). *Organizational change & gender equity: international perspectives on fathers and mothers at the workplace*. Sage Publications, Thousand Oaks, Calif.. ISBN 9780761910442
- Szabó, N., Dubas, J. S., y van Aken, M. A. G. (2012). And baby makes four: The stability of coparenting and the effects of child temperament after the arrival of a second child. *Journal of Family Psychology*, 26(4), 554–564. <https://doi.org/10.1037/a0028805>
- Tang, S.W., Siu, O.L., y Cheung, F. (2014). A study of work–family enrichment among Chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 63(1), 130–150. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00519.x>
- Tausing, M. y Fenwick, R. (2011). *Work and Mental Health in Social Context*. Springer, New York.
- Taylor, F. (1911). *The principles of a scientific management*. New York, Harper & Brothers.
- Ten Brummelhuis, L.L. y Bakker, A.B. (2012). A Resource Perspective on the Work-Home Interface The Work-Home Resources Model. *American Psychologist* 67(7):545-56. DOI: 10.1037/a0027974

- Thomas, L. T. y Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6–15. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.1.6>
- Thompson, C. A., y Proutas, D. J. (2006). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 11(1), 100–118. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.4.100>
- Thompson, C.A.; Beauvais, L.L. y Lines, 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*. Volume 54, Issue 3, June 1999, Pages 392-415. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681>
- Thompson, C.A.; Beauvoais, L.L. y Allen, T.D. (2006). Work and family from an Industrial and Organizational/Psychology perspective. In *The Work and Family Handbook: Multidisciplinary Perspectives and Approaches*. LEA, New Jersey.
- Touraine, A. (1988). *Retour of the actor: A social theory in postindustrial society*. Minneapolis: Univ. of Minnesota Press.
- Trice, H. M. y Beyer, J. M. (1993). *The cultures of work organizations*. Prentice-Hall, Inc.
- U.S. Department of Labor (2016). *Paternity Leave: Why parental leave for fathers is so important for working families*. Washinton DC.
- Ugarteburu, I., Cerrato, J., e Ibarretxe, R. (2011). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (18). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.2798>
- Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512–1523. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1512>
- Van Daalen, G., Sanders, K., y Willemsen, T. M. (2005). Sources of social support as predictors of health, psychological well-being and life satisfaction among Dutch male and female dual-earners. Cit. in Van Daalen, G., Willemsen, T. M., Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 462 – 476.
- Van den Heuvel, S.G.; Bakhuys, M.C.; Eekhout, I. y Venema, A. (2018). *Gestión de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo europeos: datos de la segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergente (ESENER-2)*, Observatorio Europeo de Riesgos, EU-OSHA. (<http://osha.europa.eu>)
- Van der Linden, D., Keijsers, G. P. J., Eling, P., y van Schaijk, R. (2005). Work stress and attentional difficulties: An initial study on burnout and cognitive failures. *Work & Stress*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1080/02678370500065275>
- Van Steenbergen, E. F., y Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 617-642.
- Vandello, J. A., Hettinger, V. E., Bosson, J. K., y Siddiqi, J. (2013). When equal isn't really equal: the masculine dilemma of seeking work flexibility. *J. Soc. Issues* 69, 303–321. doi: 10.1111/josi.12016
- Verbakel, E., Luijkx, R., y de Graaf, P. M. (2008). The association between husbands' and wives' labor market positions in the Netherlands. *Research in Social Stratification and Mobility*, 26, 257-276.
- Vieira, J. M., Matias, M., Ferreira, T., Lopez, F. G., y Matos, P. M. (2016). Parents' work-family experiences and children's problem behaviors: The mediating role of the parent-child relationship. *Journal of Family Psychology*, 30(4), 419–430. <https://doi.org/10.1037/fam0000189>
- Vieira, J. M., Matias, M., Lopez, F. G., y Matos, P. M. (2016). Relationships between work-family dynamics and parenting experiences: a dyadic analysis of dual-earner couples, *Work and Stress*, 30(3) DOI:[10.1080/02678373.2016.1211772](https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1211772)
- Vinokur, A. D., Pierce, P. F., y Buck, C. L. (1999). Work-family conflicts of women in the Air Force: Their influence on mental health and functioning. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 865–878. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199911\)20:6<865::AID-JOB980>3.0.CO;2-L](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<865::AID-JOB980>3.0.CO;2-L)
- Vinokur, A. D., y Van Ryn, M. (1993). Social support and undermining in close relationships: their independent effects on the mental health of unemployed persons. *J. Pers. Soc. Psychol.* 65, 350–359. doi: 10.1037/0022-3514.65.2.350
- Vistnes, J. P. (1997). Gender differences in days lost from work due to illness. Cit. in Valcour, M. (2007). Work-Based Resources as Moderators of the Relationship Between Work Hours and Satisfaction With Work-Family Balance. *Journal of Applied Psychology*.
- Viswesvaran, C., Sanchez, J. I., y Fisher, J. (1999). The role of social support in the process of work stress: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 314-334.

- Volling, B. L. (2005). The transition to siblinghood: a developmental ecological systems perspective and directions for future research. *Journal of Family Psychology*, 19(4), 542–549. <https://doi.org/10.1037/0893-3200.19.4.542>
- Volling, B. L., y Belsky, J. (1991). Multiple determinants of father involvement during infancy in dual-earner and single-earner families. *Journal of Marriage and the Family*, 53(2), 461–474. <https://doi.org/10.2307/352912>
- Volman, F.E.; Bakker, A.B. y Xanthoupoulou, D. (2013). Recovery at home and performance at work: A diary study on self-family facilitation, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2, 218-235.
- Voydanoff, P. (2002). Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues*, 23, 138-164.
- Voydanoff, P. (2004a). The effects of work demands and resources on work –to-family conflict and facilitation. *Journal of Marriage and Family*, 66, 398-412.
- Voydanoff, P. (2004b). Implications of work and community demands and resources for work-to-family conflict and facilitation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 275-285.
- Voydanoff, P. (2005). The differential salience of family and community demands and resources for family-to-work conflict and facilitation. *Journal of Family and Economic Issues*, 26, 395-417.
- Vroom, V.H. (1965). *Motivation in management*. American Foundation for Management Research.
- Wall, K. (2007). Atitudes face à divisão familiar do trabalho em Portugal e na Europa. In *Família e Género em Portugal e na Europa*, 211-257. Lisboa, Imprensa de Ciências Sociais
- Wall, K.; Aboim, S. y Cunha, V. (Coord.). (2010). *A vida familiar no masculino: negociando velhas e novas masculinidades*. Lisboa: Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.
- Wallace, J.E. (1999). Work to non-work conflict among married male and female lawyers. *Journal of organizational Behavior*, 20, 797-816.
- Warr, P., Cook, J., y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52(2), 129–148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Wharton, A.S. (2006) Understanding diversity of work in the 21st Century and its Impact on the Work-Family area if study. In Pitt-Catsouphes, M.; Kossek, E.E. y Sweet, S. (2006). *The Work and Family Handbook: Multidisciplinary Perspectives and Approaches*. LEA, New Jersey.
- Watson, D. (2000). *Mood and temperament*. Guilford Press.
- Wayne JH, Casper WJ, Matthews RA, Allen TD (2013). Family-supportive organization perceptions and organizational commitment: the mediating role of work-family conflict and enrichment and partner attitudes. *J Appl Psychol*. 98(4).606-22. doi: 10.1037/a0032491. Epub 2013 Apr 8. PMID: 23565896.
- Wayne, J. H., Butts, M. M., Casper, W. J., y Allen, T. (2017). In search of balance: a conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Pers. Psychol*. 70, 167–210. doi: 10.1111/peps.12132
- Wayne, J. H., Grzywacz, J. G., Carlson, D. S., y Kacmar, K. M. (2004). Work–family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review*, 17(1), 63-76. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.01.002>
- Wayne, J. H., Randel, A. E., y Stevens, J. (2006). The role of identity and work-family support in work-family enrichment and its work-related consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 445–461. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.07.002>
- Wayne, J.H. y Casper, W.J. (2012). Why does firm reputation in human resource policies influence college students? The mechanisms underlying job pursuit intentions. *Human Resource Management*, 51 (1), 121-142
- Wayne, J.H.; Musisca, N.; Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work–family experience: Relationships of the big five to work–family conflict and facilitation. *Journal of vocational behavior*, 64 (1) 108-130
- Weinstein, N., DeHaan, C. R., y Ryan, R. M. (2010). Attributing autonomous versus introjected motivation to helpers and the recipient experience: Effects on gratitude, attitudes, and well-being . *Motivation and Emotion*, 34(4), 418–431. <https://doi.org/10.1007/s11031-010-9183-8>
- Weinstein, N., Ryan, W. S., DeHaan, C. R., Przybylski, A. K., Legate, N., y Ryan, R. M. (2012). Parental autonomy support and discrepancies between implicit and explicit sexual identities: Dynamics of self-acceptance and defense. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(4), 815–832. <https://doi.org/10.1037/a0026854>
- Welford, A. T. (1978). Mental work-load as a function of demand, capacity, strategy and skill. *Ergonomics*, 21(3), 151–167. <https://doi.org/10.1080/00140137808931710>
- Werbelt, J. (1998). Intent and choice regarding maternal employment following childbirth. *Journal of Vocational Behavior*, 53(3), 372–385. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1636>

- Werbel, J. y Walter; M.H. (2002). Changing views of work and family roles: A symbiotic perspective, *Human Resource Management Review*, Vol. 12, 3, pp. 293-298)
- Westerman, J. W., y Yamamura, J. H. (2006). Generational preferences for work environment fit: effect on employee outcomes, *Career Development International*, 12. 150-161.
- Westman, M. (2001). Stress and Stain Crossover. *Human Relations*, 54 (6):717
DOI: [10.1177/0018726701546002](https://doi.org/10.1177/0018726701546002)
- Westman, M. (2002). Gender asymmetry in crossover research. In D. Nelson, y R. Burke (Eds.), *Gender, work stress and health* (pp. 129–150). Washington DC: American Psychological Association.
- Westman, M. (2005). Cross-Cultural Differences in Crossover Research. In S. A. Y. Poelmans (Ed.), *Work and family: An international research perspective* (pp. 241–260). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Westman, M., Vinokur, A. D., Hamilton, V. L., y Roziner, I. (2004). Crossover of Marital Dissatisfaction During Military Downsizing Among Russian Army Officers and Their Spouses. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 769–779. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.769>
- Westman, M., y Etzion, D. (2005). The crossover of work-family conflict from one spouse to the other. *J. Appl. Soc. Psychol.* 35, 1936–1959. doi: 10.1111/j.1559-1816.2005.tb02203.x
- Westman, M., y Vinokur, A. D. (1998). Unraveling the relationship of distress levels within couples: Common stressors, empathic reactions, or crossover via social interaction? *Human Relations*, 51(2), 137–156. <https://doi.org/10.1023/A:1016910118568>
- Wharton, A. S. (2015). (Un)Changing institutions: work, family and gender in the new economy. *Sociol. Perspect.* 58, 7–19. doi: 10.1177/0731121414564471
- Williams, C.L. (2000). *Gender Differences at Work: Women and Men in Non-traditional Occupations*. University of California Pres,
- Williams, J. C., Blair-Loy, M., y Berdahl, J. L. (2013). Cultural schemas, social class, and the flexibility stigma. *Journal of Social Issues*, 69, 209–234.
- Williams, J.C.; Correll, S.; Glass, J. y Berdahl, J. (eds.) (2013). Special Issue: The Flexibility Stigma. *Journal of Social Issues*, 69, 2, 2013, pp. 209-405.
- Williams, K. J. y Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837–868. <https://doi.org/10.2307/256602>
- Williams, L. J., y Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviour. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. <https://doi.org/10.1177/014920639101700305>
- Winkel, D.E. y Clayton, R. 2010: Transitioning between work and family roles as a function of boundary flexibility and role salience. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 336-343.
- Wood, W., y Eagly, A. H. (2010). “Gender”, in *Handbook of Social Psychology*, Vol. 1, 5th Edn, eds S. T. Fiske, D. T. Gilbert, y G. Lindzey (Hoboken, NJ: John Wiley & Sons), 629–667.
- Yago, C., y Martínez, M. C. (2009). La distribución del trabajo doméstico y la percepción de injusticia en las mujeres, in Martínez M.C., *Género y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral un Análisis Psicosocial*, Murcia: Servicio de Publicaciones Universidad de Murcia, 125–142.
- Yavorsky, Jill E., Dush, K. Claire M. y Schoppe-Sullivan, Sarah J. (2015). The Production of Inequality: The Gender Division of Labor across the Transition to Parenthood. *Journal of Marriage and Family* 77(3):662–79 (<https://doi.org/10.1111/jomf.12189>).
- Yogman, M., Garner, A., Hutchinson, J., Hirsh-Pasek, K. y Golinkoff, R. M. (2016), Committee on Psychosocial Aspects of Child and Family Health, y Council on Communications and Media. (2018). The power of play: A pediatric role in enhancing development in young children. *Pediatrics*, 142(3), 1–17.
- Yu, A., Pichler, S., Russo, M., y Hammer, L. (2022). Family-supportive supervisor behaviors (FSSB) and work-family conflict: The role of stereotype content, supervisor gender, and gender role beliefs *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95, 275–304
- Zedeck, S., y Mosier, K. L. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*. 45, 240-251.
- Zvonkovic, A.M.; Notter, M.L. y Peters, C. (2006). Family studies: Situating every day family life at work, in time, across contexts. In *The Work and Family Handbook: Multidisciplinary Perspectives and Approaches*. LEA, New Jersey.

LEGISLACIÓN

Directiva (UE) 2019/1158 del parlamento europeo y del consejo de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. (Diario oficial de la Unión Europea, 12-7-2019, L 188/pp.79-93).

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación (BOE núm. 57, de 07/03/2019).

Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. (BOE núm. 73, de 18/03/2020).

Decreto 164/2019, de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral (BOPV núm 208, de 31/10/2019).

ANEXOS

ANEXO 1
CUESTIONARIO UTILIZADO

Estimado amigo/amiga,

El Departamento de Psicología Social de la Universidad del País Vasco/E.H.U. está realizando un estudio sobre la forma en que las personas concilian su vida laboral y su vida familiar. Nos dirigimos a usted para que nos ayude a dar un paso necesario en la realización de este estudio como es recoger algunos datos mediante este cuestionario que tiene en sus manos. El cuestionario se contesta de forma sencilla y rápida, y cumple con los requisitos de confidencialidad y anonimato pertinentes en estos casos, no siendo posible la identificación de quien lo ha contestado.

Le rogamos que una vez haya cumplimentado el cuestionario lo entregue en un sobre cerrado (el que acompaña al cuestionario) en la conserjería de su centro antes del 28 febrero.

Gracias por su colaboración

1. Indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones. Para ello utilice la escala que aparece junto a cada afirmación y cuyos extremos son 1=*Muy en desacuerdo* y 5=*Muy de acuerdo*, marcando con una cruz el número que corresponda con su respuesta.

	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo
En el trabajo tengo que hacer cosas que deberían hacerse de otra manera.	1	2 3 4 5
En el trabajo no puedo ser yo mismo/a, mostrarme como yo soy.	1	2 3 4 5
En mi puesto, trabajo bajo directrices y políticas incompatibles.	1	2 3 4 5
Mi trabajo ofrece escasas oportunidades para adquirir nuevos conocimientos y/o habilidades.	1	2 3 4 5
Me gustaría tener más poder e influencia sobre otras personas en el trabajo.	1	2 3 4 5
En mi trabajo he de realizar tareas sin disponer de los recursos necesarios para llevarlas a cabo adecuadamente.	1	2 3 4 5
En mi trabajo no puedo comportarme sin tener en cuenta las personas con las que estoy tratando.	1	2 3 4 5
En el trabajo recibo encargos incompatibles de dos o más personas.	1	2 3 4 5
Mi familia no disfruta haciendo algunas cosas que a mí me gustaría hacer.	1	2 3 4 5
Mi pareja o cónyuge y yo no coincidimos acerca de quiénes deberían ser nuestros amigos.	1	2 3 4 5
Debido a mi situación familiar, dispongo de muy poco tiempo para ocuparme de mis intereses personales.	1	2 3 4 5
Mis responsabilidades familiares me obligan a hacer cosas que preferiría no hacer.	1	2 3 4 5
Mi pareja o cónyuge y yo tenemos ideas distintas acerca del tiempo que pasamos con nuestros parientes.	1	2 3 4 5
Mi pareja o cónyuge y yo preferimos hacer cosas distintas a la hora de divertirnos.	1	2 3 4 5
Mi pareja o cónyuge y yo no pensamos igual acerca de cómo pasar un rato a solas.	1	2 3 4 5
Mi pareja o cónyuge y yo tenemos diferentes objetivos para nosotros mismos como pareja	1	2 3 4 5
Mi horario de trabajo a menudo choca con mi vida familiar.	1	2 3 4 5
Después del trabajo llego a casa demasiado cansado/a para hacer lo que me gustaría hacer.	1	2 3 4 5
En mi trabajo estoy tan ocupado/a que me olvido de mis intereses personales.	1	2 3 4 5
Mi familia detesta que a menudo me preocupe por el trabajo cuando estoy en casa.	1	2 3 4 5
Debido a la exigencias del trabajo, a veces estoy irritable en casa.	1	2 3 4 5
Las demandas de mi trabajo hacen difícil que esté relajado durante el tiempo que paso en casa.	1	2 3 4 5
Mi trabajo me roba parte del tiempo que me gustaría dedicar a mi familia.	1	2 3 4 5
Mi trabajo hace difícil ser para mi pareja o para mis hijos/hijas lo que me gustaría ser.	1	2 3 4 5

2. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos de su trabajo. Para ello utilice la escala que aparece junto a cada uno de ellos en la que 1=*Totalmente insatisfecho* y 5=*Totalmente satisfecho*, marcando con una cruz el número que corresponda con su respuesta.

	Totalmente insatisfecho				Totalmente satisfecho
Las condiciones físicas de trabajo	1	2	3	4	5
La libertad a la hora de escoger mis propios métodos de trabajo	1	2	3	4	5
Los compañeros y compañeras de trabajo	1	2	3	4	5
El reconocimiento por el trabajo bien hecho	1	2	3	4	5
El jefe o jefa inmediata	1	2	3	4	5
La responsabilidad del puesto	1	2	3	4	5
El sueldo	1	2	3	4	5
La oportunidad de utilizar habilidades y capacidades	1	2	3	4	5
Las relaciones entre los trabajadores/as y la dirección	1	2	3	4	5
Las oportunidades de promoción	1	2	3	4	5
La forma de dirigir la empresa	1	2	3	4	5
La atención que se presta a las sugerencias de los trabajadores/as	1	2	3	4	5
La jornada laboral	1	2	3	4	5
La variedad del trabajo	1	2	3	4	5
La seguridad del puesto	1	2	3	4	5

3. En relación a su implicación en el trabajo (indique la respuesta marcando con una cruz la casilla que corresponda):

¿Con qué frecuencia realiza un esfuerzo extra en su trabajo sin que se lo pidan?

Frecuentemente	De vez en cuando	Ráramente	Nunca
----------------	------------------	-----------	-------

¿Con que frecuencia siente en su trabajo que el tiempo se hace interminable?

Frecuentemente	De vez en cuando	Ráramente	Nunca
----------------	------------------	-----------	-------

Algunas personas están completamente implicadas con su trabajo hasta tal punto de estar absorbidas por él día y noche. Para otras personas, sin embargo, su trabajo es simplemente una parcela de su vida al igual que otras. ¿En qué medida esta usted implicado en su trabajo?

Muy poco implicado/a	Poco implicado/a	Bastante implicado/a	Muy implicado/a
----------------------	------------------	----------------------	-----------------

La mayor fuente de satisfacción en su vida proviene de su trabajo.

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
--------------------------	------------------------	------------	----------------

Las cosas más importantes que le ocurren están relacionadas con su trabajo.

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
--------------------------	------------------------	------------	----------------

4. Ahora indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones acerca de su centro de trabajo utilizando para ello la escala que aparece junto a cada una de ellas y en la que 1=*Totalmente en desacuerdo* y 5=*Totalmente de acuerdo*, marcando con una cruz el número que corresponda con su respuesta.

	Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo
Aquí cada uno/a va a lo suyo.	1	2	3	4	5
Es difícil que la gente proponga y discuta sus ideas con los jefes y jefas.	1	2	3	4	5
Se está disponible cuando otros lo necesitan.	1	2	3	4	5

Las tareas se realizan de “cualquier manera”.	1 2 3 4 5
Se intenta que la gente se sienta a gusto en el trabajo diario.	1 2 3 4 5
Se hacen las cosas sin planificarlas.	1 2 3 4 5
Se intentan mejorar los resultados.	1 2 3 4 5
Se proporciona apoyo y ayuda cuando se presenta la ocasión.	1 2 3 4 5
Se comparte la información con los compañeros/as de trabajo.	1 2 3 4 5
Se busca la innovación, introduciendo la tecnología y los procedimientos recién aparecidos.	1 2 3 4 5
Se trabaja en colaboración con los y las demás.	1 2 3 4 5
La gente no duda en consultar sus problemas de trabajo con los encargados/as y jefes/as.	1 2 3 4 5
En asuntos importantes se busca la aceptación de la gente antes de llevarlos a cabo.	1 2 3 4 5
Se actúa con equidad en el reparto del trabajo.	1 2 3 4 5
La gente actúa sin tener en cuenta a los/las demás.	1 2 3 4 5
Se informa puntualmente de los cambios en las normas y criterios de trabajo.	1 2 3 4 5
Se intentan nuevas formas de hacer las cosas.	1 2 3 4 5
En cuanto se presenta la ocasión, se experimentan y ensayan cosas nuevas.	1 2 3 4 5
Se respetan las opiniones de los demás.	1 2 3 4 5
Se llega con facilidad a acuerdos con los jefes y jefas en la realización del trabajo.	1 2 3 4 5
Se pierde el tiempo porque no se sabe lo que se tiene que hacer.	1 2 3 4 5
Se intenta que el trabajo de cada uno/una esté coordinado con el de los demás.	1 2 3 4 5
La gente se resiste a hacer las cosas cada vez mejor.	1 2 3 4 5

5. Por favor, indique ahora su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones acerca de lo que significa para usted la institución en la que trabaja. Para ello utilice la escala que aparece junto a cada afirmación y en la que 1=Totalmente en desacuerdo y 5=Totalmente de acuerdo, marcando con una cruz el número que corresponda con su respuesta.

	Totalmente en desacuerdo	Totalmente de acuerdo
Lo que esta institución representa es importante para mí.	1 2 3 4 5	
A mis amigos/as les hablo de esta institución como una gran organización por la que merece la pena trabajar.	1 2 3 4 5	
Si los valores que existen en esta institución fueran otros podría no sentirme tan unido/a a ella.	1 2 3 4 5	
Mis valores personales han ido aproximándose a los de esta institución desde que pertenezco a ella.	1 2 3 4 5	
La principal razón por la que pertenezco a esta institución es por aquello que defiende, es decir, por sus valores.	1 2 3 4 5	
Lo que más me une a esta institución es la similitud entre mis valores y los de la empresa.	1 2 3 4 5	
Me enorgullezco de poder decir que pertenezco a esta institución.	1 2 3 4 5	
Siento que realmente pertenezco a esta institución y que no sólo soy un mero empleado o empleada.	1 2 3 4 5	
La intensidad de mi trabajo en esta institución está relacionada directamente con las recompensas que obtengo.	1 2 3 4 5	
Para ser considerado/a en esta institución, es necesario manifestar las actitudes correctas.	1 2 3 4 5	
Mi opinión personal sobre esta institución es distinta a aquella que expreso públicamente.	1 2 3 4 5	
A no ser que sea recompensado/a por ello no veo ningún motivo por el que hacer un esfuerzo extra por esta institución.	1 2 3 4 5	

6. Ahora indique su grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones respecto al grado de satisfacción con su familia. Para ello utilice la escala que aparece junto a cada afirmación y en la que 1=*Totalmente insatisfecho* y 5=*Totalmente satisfecho*, marcando con una cruz el número que corresponda con su respuesta.

	Totalmente insatisfecho				Totalmente satisfecho
En qué medida se siente satisfecho/a con la relación con su pareja o cónyuge.	1	2	3	4	5
En qué medida se siente satisfecho/a con la relación con sus hijos/hijas	1	2	3	4	5
En general, ¿está orgulloso/a de su familia?	1	2	3	4	5

7. Indique la importancia que para usted tienen los siguientes aspectos de su vida actualmente. Para ello utilice la escala que aparece junto a cada aspecto y en la que 1=*nada importante* y 5=*muy importante*, marcando el número que corresponda con su respuesta.

	Nada importante				Muy importante
Su ocio o tiempo libre (aficiones, deportes, actividades recreativas, amigos, etc)	1	2	3	4	5
Su trabajo	1	2	3	4	5
La religión	1	2	3	4	5
Sus actividades sociales (sindicatos, asociaciones, ONGs, movimientos sociales, etc)	1	2	3	4	5
Su familia	1	2	3	4	5

8. ¿Qué importancia tiene el trabajo en relación con los demás ámbitos de tu vida? Para contestar utilice la escala abajo indicada en la que 1=*una de las cosas menos importantes de su vida* y 5=*una de las cosas más importantes de mi vida*, marcando con una cruz el número que corresponda con su respuesta.

Es una de las cosas menos importantes de mi vida

Es una de las cosas más importantes de mi vida

1 2 3 4 5

9. ¿podría por favor indicarnos el perfil de su familia? Marque con una cruz la respuesta que corresponda (¡sólo una!)

Soltero/a y vivo sólo/a	<input type="checkbox"/>
Soltero/a y comparto piso	<input type="checkbox"/>
Soltero/a y vivo con mi familia	<input type="checkbox"/>
Vivo con mi pareja	<input type="checkbox"/>
Vivo con mi cónyuge o pareja de hecho	<input type="checkbox"/>
Estoy separado/a o divorciado/a	<input type="checkbox"/>
Viudo/a	<input type="checkbox"/>

10. En una jornada laboral normal, ¿cuánto tiempo dedica a las siguientes actividades? Para contestar indique el número de horas y/o minutos que dedica a cada actividad, y si no realiza alguna de ellas deje la casilla correspondiente en blanco.

	HORAS	MINUTOS
Ir al trabajo		
Desempeñar su puesto de trabajo		
Volver del trabajo		
Llevar a sus hijos o hijas al colegio		
Recoger a sus hijos o hijas del colegio		
Levantar a sus hijos o hijas y darles el desayuno		
Hacer la comida y dar de comer a sus hijos o hijas		
Bañar, dar de cenar y acostar a sus hijos o hijas		
Ayudar a sus hijos o hijas con las tareas del colegio		
Jugar o hacer actividades lúdicas con sus hijos o hijas		
Ocuparse de otros miembros de la familia como su cónyuge o pareja, sus padres, etc.		
Relajarse o hacer alguna actividad lúdica con su pareja o cónyuge		
Hacer la compra (si la hace una vez a la semana indíquelo)		
Ordenar y limpiar la casa (si lo hace una vez a la semana indíquelo)		

11. Si tiene hijos y/o hijas, indique por favor cuántos/as:

Número de hijos/hijas _____

12. Por favor, indique su grado de implicación relativa en los ámbitos familiar y laboral utilizando la escala correspondiente y cuyos extremos son 1=*Nada implicado* y 5=*Totalmente implicado*, marcando con una cruz el número que corresponda con su respuesta.

	Nada Implicado/a	Totalmente implicado/a
Implicación con la familia	1 2 3 4 5	
Implicación con el trabajo	1 2 3 4 5	

13. Por favor, si tiene cónyuge o pareja y trabaja fuera del hogar, ¿podría indicar ahora su grado de implicación relativa en los ámbitos familiar y laboral?

	Nada Implicado/a	Totalmente implicado/a
Implicación con la familia	1 2 3 4 5	
Implicación con el trabajo	1 2 3 4 5	

14. En caso de que viva con su pareja o cónyuge (para responder marque con una cruz la casilla que corresponda).

¿Se coordinan para realizar las tareas del hogar? (marque una cruz en la casilla que corresponda)	SI	NO	A VECES	
¿Cuántas horas dedica usted semanalmente a las tareas del hogar?	menos de 7 horas	entre 7 y 14 horas	entre 14 y 21 horas	más de 21 horas
¿Cuántas horas dedica su pareja o cónyuge semanalmente a las tareas del hogar?	menos de 7 horas	entre 7 y 14 horas	entre 14 y 21 horas	más de 21 horas

15. En caso de que viva con su pareja o cónyuge, ¿quién de los dos realiza habitualmente las siguientes tareas domésticas? Para responder marque con una cruz la casilla correspondiente.

	YO	MI PAREJA O CONYUGE	LOS DOS
Hacer la compra			
Limpiar la casa			
Hacer reparaciones			
Gestionar asuntos familiares (banco, colegio, averías, etc)			
Gestionar el tiempo de ocio (fines de semana, vacaciones, etc)			
Llevar a los hijos y/o las hijas al colegio			
Recoger a los hijos y/o las hijas del colegio			
Alimentación y aseo de los hijos y/o las hijas			
Ayudar a los hijos y/o las hijas en las tareas del colegio			
Jugar o realzar actividades lúdicas con los hijos y/o las hijas			

16. ¿Con qué frecuencia suele tener conflictos con su pareja o cónyuge sobre quién, cómo y cuándo se han de realizar las tareas domésticas? Para responder indíquelo en la escala que aparece más abajo cuyos extremos son 1= *Casi Nunca* y 5= *Muy a menudo*, marcando con una cruz el número que corresponda con su respuesta.

Casi Nunca **Muy a menudo**
1 2 3 4 5

17. Podría indicarnos si en su trabajo dispone de alguna persona, y si se trata de un mando o un compañero/compañera, que (para responder marque con una cruz la casilla que corresponda a cada pregunta):

	SI	¿MANDO O COMPAÑERO/A?	NO
Le proporcione la información que necesita para desempeñar su trabajo			
Le apoye emocionalmente			
Le ayude a realizar su trabajo			
Le ayude a valorar y analizar los problemas que surgen			

18. Podría indicarnos si tiene un familiar o amigo que habitualmente le ayude en las tareas domésticas y/o el cuidado de los hijos y/o las hijas? (marque con una cruz la casilla que corresponda a cada pregunta)

	SI	FAMILIAR (CUAL?) O AMIGO/A	NO
Le proporcione la información sobre cómo hacer las cosas			
Le apoye emocionalmente			
Le ayude a realizar las tareas			
Le ayude a valorar y analizar los problemas que surgen			

19. ¿Cuenta con alguna persona para que le ayude en la realización de las tareas domésticas de forma remunerada?

SI	NO
----	----

20. En relación a su estado de ánimo, en las últimas semanas:

¿Ha sido capaz de concentrarse en lo que está haciendo?

Mucho menos que habitualmente	Menos que habitualmente	Igual que siempre	Más que lo habitual
-------------------------------	-------------------------	-------------------	---------------------

¿Ha perdido confianza en sí mismo?

Mucho menos que habitualmente	Menos que habitualmente	Igual que siempre	Más que lo habitual
-------------------------------	-------------------------	-------------------	---------------------

¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?

Mucho menos que habitualmente	Menos que habitualmente	Igual que siempre	Más que lo habitual
-------------------------------	-------------------------	-------------------	---------------------

¿Há pensado que no vale para nada?

Mucho menos que habitualmente	Menos que habitualmente	Igual que siempre	Más que lo habitual
-------------------------------	-------------------------	-------------------	---------------------

¿Ha sido capaz de enfrentarse adecuadamente a sus problemas?

Mucho menos que habitualmente	Menos que habitualmente	Igual que siempre	Más que lo habitual
-------------------------------	-------------------------	-------------------	---------------------

¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?

Mucho menos que habitualmente	Menos que habitualmente	Igual que siempre	Más que lo habitual
-------------------------------	-------------------------	-------------------	---------------------

¿Se siente razonablemente feliz, considerando todas las circunstancias que rodean su vida?

Mucho menos que habitualmente	Menos que habitualmente	Igual que siempre	Más que lo habitual
-------------------------------	-------------------------	-------------------	---------------------

¿Se ha sentido constantemente en tensión?

Mucho menos que habitualmente	Menos que habitualmente	Igual que siempre	Más que lo habitual
-------------------------------	-------------------------	-------------------	---------------------

¿Ha tenido la sensación de que no podía superar sus dificultades?

Mucho menos que habitualmente	Menos que habitualmente	Igual que siempre	Más que lo habitual
-------------------------------	-------------------------	-------------------	---------------------

¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?

Mucho menos que habitualmente	Menos que habitualmente	Igual que siempre	Más que lo habitual
-------------------------------	-------------------------	-------------------	---------------------

¿Se ha sentido deprimido/a y poco feliz?

Mucho menos que habitualmente	Menos que habitualmente	Igual que siempre	Más que lo habitual
-------------------------------	-------------------------	-------------------	---------------------

¿Ha sentido que está haciendo algo importante en la vida?

Mucho menos que habitualmente	Menos que habitualmente	Igual que siempre	Más que lo habitual
-------------------------------	-------------------------	-------------------	---------------------

Puesto de trabajo _____

Años que lleva trabajando en este centro _____

Tipo de contrato (marque con una cruz el que corresponda):

Funcionario/a	<input type="checkbox"/>
Contratado/a	<input type="checkbox"/>

Dedicación:

Dedicación completa	<input type="checkbox"/>
Dedicación parcial	<input type="checkbox"/>
Reducción de jornada por maternidad/paternidad	<input type="checkbox"/>

¿Dispone de la capacidad de ajustar su horario laboral a sus necesidades personales?

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

Sexo:

Mujer	<input type="checkbox"/>
Hombre	<input type="checkbox"/>

Edad: _____ años

Para terminar, nos gustaría que diera su opinión acerca de este cuestionario de forma abierta:

ANEXO II

Legislación estatal y europea sobre conciliación

La regulación de la conciliación, entendida como participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, se recoge en el ordenamiento jurídico del Estado español por primera vez con la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, *para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras* (BOE 6/11/1999), en la que se realiza la transposición de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria, concretamente las Directivas del Consejo 92/85/CEE, de 19 de octubre, y 96/34/CE, del Consejo, de 3 de junio. La primera de estas directivas europeas contempla la maternidad desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. La segunda, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental, para conciliar la vida profesional y familiar y promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Esta ley introdujo cambios en el ámbito laboral para que las personas trabajadoras puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En ella se introdujeron modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Igualmente se amplió el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores o las trabajadoras que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, en línea con los cambios demográficos y el envejecimiento de la población. También se introdujeron modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores relativas a la extinción del contrato de trabajo, declarando nulo el despido motivado, entre otros, por el embarazo, la solicitud o disfrute de los permisos por maternidad, paternidad o cuidado de familiares, y en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, aunque no encaminadas a la conciliación sino a la protección de la maternidad ante situación de riesgo para el embarazo en el puesto de trabajo.

La normativa más reciente sobre conciliación entre los ámbitos familiar y laboral es la contemplada en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, *de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación*, que trata de regular la conciliación de la vida familiar y laboral y corresponsabilidad en el cuidado de hijos o hijas entre hombres y mujeres. Para ello este RD procede a la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dado que los resultados que se han obtenido en estos años con esta ley han sido menores de los esperados para potenciar la igualdad en la conciliación. Estas modificaciones establecen que los Planes de igualdad, hasta el momento solo obligatorios en empresas de más de 250 trabajadoras y/o trabajadores, son exigibles ahora a todas las empresas que cuenten con una plantilla de 50 o más trabajadores y/o trabajadoras si bien se contempla un periodo transitorio de adaptación. También se introducen cambios en los derechos de conciliación, modificando al art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, de modo que reconoce ahora el derecho de la persona trabajadora a solicitar las adaptaciones en la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo, así como en relación a la forma de su prestación, con la finalidad de conciliar su vida laboral y familiar. No se trata, como ocurría hasta su modificación, de un derecho condicionado a lo que establezca el convenio colectivo o al acuerdo con la empresa, sino de un derecho de la persona trabajadora de adaptar la jornada laboral.

Otra novedad del RDL 6/2019 afecta al permiso por lactancia, que se reconoce ahora como derecho de ambos progenitores, ampliable además hasta 12 meses en caso de que ambos ejerzan el derecho a la reducción de su jornada para atender la lactancia del menor. La apuesta por la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en este RDL se materializa con el reconocimiento a ambos progenitores del derecho personal e intransferible a disfrutar de 16 semanas de suspensión del contrato por el nacimiento y la adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción de hijos o hijas contemplando un proceso transitorio de ampliación del permiso por nacimiento y cuidado para el progenitor no gestante, que alcanzará el 1 de enero de 2021 la completa equiparación con el permiso de la madre biológica (Art. 3). Estas novedades se reconocen también a los empleados públicos y a las personas trabajadoras autónomas, mediante las necesarias modificaciones de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (RDLeg. 5/2015) y de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (Ley 20/2007) (Gordo y De la Puebla, 2019).

En esta misma línea, y dentro del ámbito autonómico, la Comunidad Autónoma del País Vasco acordó el Decreto 164/2019, de 22 de octubre, *sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral* (BOPV nº 208) con el objeto de ampliar las ayudas en esta materia en la CAV, adelantar la aplicación progresiva de la normativa estatal e intentar equiparar dicho régimen autonómico al de los empleados públicos vascos. La prestación contributiva por nacimiento y cuidado de la persona menor en el

ámbito de la Seguridad Social no es competencia de la Comunidad Autónoma de Euskadi, por ello, la forma jurídica que se subvenciona en el Capítulo II es la excedencia por cuidado de hijas e hijos en su primer año de vida. El objetivo de esta ayuda es que, tras la llegada del hijo o hija, ambas personas progenitoras puedan equiparar los períodos temporales disfrutados en los subsidios contributivos por nacimiento y cuidado teniendo derecho a un período de igual duración 16 semanas intransferible, remunerado y no coincidente en el tiempo. Se pretende con ello romper el rol femenino del cuidado, involucrar a los padres-hombres en las tareas de cuidado y fortalecer el vínculo del hijo o hija con ambas personas progenitoras. Otras ayudas que también contempla el Decreto tratan de complementar la reducción del salario que viene acompañada de la concesión de reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijas o de hijos, familiares en situación de dependencia o extrema gravedad sanitaria y el otorgamiento de ayudas a empresas dirigidas a sustituir a estas personas a través de la concesión pecuniaria equivalente al 100% de la cotización empresarial por contingencias comunes que se deriven de su contratación. Por último, señalar que la norma también se encarga de regular ayudas para la contratación de personas trabajadoras que encarguen el cuidado de sus hijas o de sus hijos menores y que tendría como base las cuotas ingresadas por la persona empleadora al Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social por la contratación de cuidadores o cuidadoras de los hijos o de las hijas menores, comprendiendo tanto la cuota a cargo de la persona empleadora como a cargo de la persona empleada” (art. 49).

A nivel de legislación europea la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, *relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores*, deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo y hace referencia expresamente a un conjunto de disposiciones legales y reglamentarias en relación a las formas de trabajo flexible, permisos de paternidad, parental o de cuidados para las personas que sean cuidadoras o progenitoras, que los estados miembros habrán de poner en vigor antes de tres años después de su publicación.