



Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo

Influence of work conditions on work-family fit

¹ Licenciada en Psicología.

² Prof. Dra. Departamento de Psicología.
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales.
Universidad Pontificia Comillas de Madrid.

Aguirre Zubiaurre Z. ¹

Martínez Díaz M. P. ²

RESUMEN

El objetivo de este estudio es analizar qué papel juegan determinadas variables laborales, tales como la satisfacción laboral, la flexibilidad horaria, el número de horas trabajadas a la semana, la autonomía, el absentismo, el rendimiento, las intenciones de abandonar la organización y el apoyo por parte de los supervisores, en la relación familia-trabajo. No obstante, también se ha estudiado una variable de tipo personal: la satisfacción vital.

Para llevar a cabo el presente trabajo de investigación se ha utilizado una muestra conformada por 67 participantes (34 varones y 33 mujeres) que cumplen con los siguientes requisitos: vivir en pareja, ser padre/madre y tener un trabajo remunerado.

Las conclusiones de este estudio ponen de manifiesto la importante influencia que cuatro variables laborales: la satisfacción laboral, el número de horas trabajadas semanalmente, el apoyo por parte de los supervisores y las intenciones de abandonar la organización, ejercen sobre el ajuste familia-trabajo.

Palabras clave: *ajuste familia-trabajo, variables laborales, parejas de doble carrera.*

Aguirre Zubiaurre Z, Martínez Díaz M P
Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo
MAPFRE MEDICINA, 2006; 17: 14-24

ABSTRACT

This study examined the effects of several work characteristics, such as job satisfaction, flexibility of work hours, hours worked per week, flexibility of the work itself, absenteeism, job performance, turnover and supportive supervision, on work-family relation. However, a personal characteristic has been studied: life satisfaction.

The data came from 67 individuals (34 men and 33 women) who are working parents and live together.

Results suggest the important effects on work-family fit of four work characteristics: job satisfaction, hours worked per week, supportive supervision and turnover.

Key words: *work-family fit, work characteristics, dual earner couples.*

Aguirre Zubiaurre Z, Martínez Díaz M P
Influence of work conditions on work-family fit
MAPFRE MEDICINA, 2006; 17: 14-24

Correspondencia:

M. P. Martínez Díaz
Departamento de Psicología
Universidad Pontificia Comillas
Universidad Comillas, 3
28049 Madrid
E-mail: mapi@chs.upco.es

Fecha de recepción: 18 de marzo de 2005

*Investigación financiada por la
FUNDACIÓN MAPFRE MEDICINA*



INTRODUCCIÓN

Numerosos cambios sociodemográficos, tales como la incorporación de la mujer al mercado laboral, el incremento de las parejas en las que los dos trabajan, el aumento de la esperanza de vida..., han propiciado que en la actualidad, muchas personas vivan una situación de conflicto al querer compaginar las demandas de sus trabajos con el deseo de pasar más tiempo con sus familias. De ahí la importancia de la relación trabajo-familia tanto para el individuo y su familia, como para la organización en la que trabaja y la necesidad de estudiar de forma conjunta las variables que inciden en dicha relación.

La entrada masiva de las **mujeres en el ámbito laboral** se considera uno de los cambios sociodemográficos más relevantes de la era postindustrial (1) (2). La situación laboral de la mujer ha cambiado mucho en los últimos años. En 1996, el sexo femenino constituía el 38,67% del total de la población activa, porcentaje que pasó a ser de un 51,45% en el 2004 (3). En el año 2000 la *tasa de actividad* femenina en España era de 39,92% y en el tercer trimestre de 2004 de 44,66%. Este incremento es explicado por dos causas fundamentalmente: el aumento de la población femenina en edad de trabajar y el deseo de trabajar por parte de más mujeres (4). Además, en 1996 las mujeres constituían el 35,05% de la *población ocupada*, frente a un 39,29% en el tercer trimestre del pasado año (3).

Actualmente la mujer se mantiene en el empleo a lo largo de toda su vida, ya que no abandona el mercado laboral al casarse o tener hijos y se incorpora a su puesto de trabajo tras la baja de maternidad, sin esperar a que crezcan sus hijos como sucedía años atrás. Esta situación explica el incremento del número de parejas en las que los dos trabajan, denominadas parejas de doble carrera o doble empleo.

El nacimiento del primer hijo es un momento crucial para cualquier pareja. La transición a la paternidad y maternidad desencadena multitud de cambios. En las parejas de doble carrera, el nacimiento del primer hijo conlleva el desempeño de tres roles diferentes (laboral, conyugal y parental) de forma simultánea. Numerosos estudios reflejan que las parejas de doble empleo sienten un importante desbordamiento entre los ámbitos laboral y familiar (1).

Durante mucho tiempo se ha considerado que la relación entre el entorno laboral y el fa-

miliar es conflictiva. La **hipótesis de conflicto** plantea que desempeñar simultáneamente diversos roles, cuyas demandas son incompatibles entre sí, genera tensiones al tratar de dar respuesta a las exigencias de tiempo, energía y recursos personales que conlleva cada uno de estos roles (5).

Recientemente diversos autores han propuesto que esta relación no tiene que ser necesariamente de tipo conflictiva, incluso plantean que puede tener efectos positivos (**hipótesis de facilitación**), de tal forma que el trabajo puede beneficiar a la familia y la familia al trabajo (6). De esta idea parte la **teoría del ajuste familia-trabajo**, modelo teórico en el que se fundamenta este estudio.

Esta teoría plantea que el ajuste entre los ámbitos laboral y familiar está compuesto por la combinación de cuatro dimensiones: el *conflicto trabajo-familia*, el *conflicto familia-trabajo*, la *facilitación trabajo-familia* y la *facilitación familia-trabajo* (6). Las experiencias laborales positivas pueden enriquecer la vida familiar, facilitando el ajuste familia-trabajo. La ausencia de estos recursos y la presencia de estrés dentro del entorno laboral produciría el conflicto entre estos dos ámbitos con perjudiciales efectos en la familia (7).

El análisis de la relación trabajo-familia requiere la utilización de marcos teóricos que recojan, dada la multitud de variables intervinientes, la complejidad de dicha relación. Por esta razón, la *Teoría Ecológica de Sistemas* elaborada por Bronfenbrenner (8), es el marco teórico en el que se fundamenta este estudio. Basándonos en este modelo teórico podemos agrupar dichas variables en cuatro áreas fundamentales: variables laborales, variables familiares, variables personales y variables sociales. A continuación se presentan algunas de las variables implicadas en la relación trabajo-familia más estudiadas en la literatura.

VARIABLES LABORALES

Atendiendo a las *actitudes hacia el trabajo* cabe resaltar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

De la Poza (9) define la **satisfacción laboral** como un concepto integrador que engloba diferentes facetas específicas de satisfacción como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, el salario y los incentivos, el sistema de supervisión, las oportunidades de promoción, las condicio-



nes ambientales de trabajo, etcétera. La mayoría de los estudios concluyen que a medida que aumenta el conflicto trabajo-familia, disminuye la satisfacción laboral, aunque algunos reflejan la existencia de diferencias de género, ya que se da una relación significativa entre estas dos variables en el caso de las mujeres, pero no en el de los varones (10).

El **compromiso organizacional** hace referencia a la buena disposición por parte del empleado hacia el trabajo, a la buena voluntad y a la lealtad hacia la organización (11). Se ha estudiado esta variable en asociación con el conflicto trabajo-familia con equívocos resultados (10). Algunas investigaciones encuentran que a medida que crece el nivel de conflicto trabajo-familia, disminuye el compromiso con la organización, mientras que otras no encuentran relación entre estas variables.

La **implicación con el trabajo** es una variable cuya definición se ha confundido con la de compromiso con el trabajo. Se considera que una persona está implicada con el trabajo cuando el trabajo remunerado es una parte central en su vida y las circunstancias de su trabajo le afectan personalmente (12). Las investigaciones en líneas generales sugieren que altos niveles de implicación en el trabajo promueven el conflicto trabajo-familia (13).

Respecto a las *características del puesto de trabajo* destacan la flexibilidad temporal, la flexibilidad espacial, el tiempo de trabajo o número de horas trabajadas, el tipo de jornada laboral y la autonomía o flexibilidad en el trabajo.

La **flexibilidad temporal** se define como la capacidad para reorganizar las horas de trabajo dentro de unas guías proporcionadas por la organización en la que se trabaja (14). Distintos autores analizan la influencia de la flexibilidad temporal a la hora de conciliar la vida laboral y familiar. Por ejemplo, Barrah et al. (15) no encuentran que la flexibilidad temporal esté negativamente relacionada con el conflicto trabajo-familia.

Al decir que se tienen distintos grados de control sobre el lugar en el que hay que trabajar, se está haciendo referencia a la **flexibilidad espacial**. Esta variable permite tener más opciones para escoger el lugar en el que vivir y facilita el cuidado de niños preescolares, adolescentes y personas mayores (14).

La conjunción de la flexibilidad temporal y espacial está asociada con menores niveles de conflicto trabajo-familia, ya que los padres pue-

den ajustar sus horarios de trabajo al horario de sus hijos, se incrementa su capacidad para afrontar de forma efectiva situaciones inesperadas relacionadas con sus hijos, enfermedades por ejemplo, y pueden trabajar más horas sin afectar al equilibrio establecido entre el trabajo y la familia.

Hill et al. (14) concluyen que el **tiempo de trabajo o número de horas trabajadas** correlaciona positivamente con el conflicto familia-trabajo (15) (14) (16).

Respecto al **tipo de jornada laboral**, Higgins, Duxbury y Johnson (17) analizan si la jornada parcial ayuda a las mujeres a conciliar la vida laboral y familiar y si existen diferentes factores motivacionales entre las mujeres profesionales y aquellas que ocupan empleos medios. Aunque trabajar media jornada favorece el manejo del tiempo a ambos grupos, la magnitud del efecto es mucho mayor para las que desempeñan puestos medios. Asimismo, concluyen que la percepción global del conflicto trabajo-familia está en función del contexto laboral específico. Las profesionales viven la reducción de jornada como una forma de estigmatización dentro de la organización, mientras que las mujeres que ocupan puestos medios la aceptan dentro de su cultura corporativa.

La **autonomía o flexibilidad en el trabajo** se define como la capacidad para poder trabajar sin continua monitorización (18). Hace referencia al grado de libertad, responsabilidad y capacidad de decisión que tiene una persona a la hora de realizar su trabajo (19) (20).

Entre las *conductas de los empleados* cabe resaltar: el absentismo, el rendimiento y las intenciones de abandonar la organización.

El **absentismo** se define como el incumplimiento por parte del empleado de sus obligaciones laborales, faltando al trabajo de forma imprevista cuando debería acudir al mismo. Las causas de absentismo pueden ser involuntarias (problemas médicos, obligaciones legales o familiares) o voluntarias (21). En líneas generales, los estudios no encuentran relación entre esta variable y el conflicto trabajo-familia (10) (15).

El **rendimiento** hace referencia a los niveles de productividad de cada trabajador, pero va más allá, no se limita únicamente al aspecto cuantitativo, ya que implica el logro de los objetivos marcados (eficacia) con el mínimo coste posible (eficiencia) (21). Diversas investigaciones analizan la relación entre el rendimiento y el conflicto trabajo-familia con equívocos resultados.



La variable **intenciones de abandonar la organización o rotación** se refiere al cambio de una organización a otra por parte de los trabajadores. Según Samaniego (21) el objetivo de dicho cambio suele ser el desarrollo de la propia carrera profesional, a través de procesos de promoción o mediante la adquisición de nuevas experiencias, y la mejora de la retribución recibida. También puede estar asociado a la ausencia de políticas de apoyo a la familia para facilitar el ajuste familia-trabajo en la organización en la que se trabaja.

Por último, dentro del *apoyo organizacional* una de las variables más significativas es el apoyo por parte de los supervisores. Mayores niveles de **apoyo por parte de los supervisores** están asociados con menores niveles de conflicto trabajo-familia (15) (13) (22).

El análisis de los distintos estudios llevados a cabo pone de manifiesto que determinadas variables laborales pueden promover el ajuste familia-trabajo, mientras que su ausencia puede producir el conflicto entre el ámbito laboral y el familiar.

Variables personales

La **satisfacción vital** es la variable que no pertenece al ámbito laboral más relacionada con el conflicto trabajo-familia, ya que se utiliza como un índice de en qué medida es personalmente satisfactorio y promueve el bienestar personal el desempeño de roles múltiples. En general, las investigaciones concluyen que mayores niveles de conflicto trabajo-familia están asociados a menores niveles de satisfacción vital informada (10).

MATERIAL Y MÉTODOS

Sujetos

De un total de 150 sujetos potenciales a los que se les entregó el cuestionario, la muestra final quedó formada por 34 varones y 33 mujeres. Todos los participantes de este estudio cumplen los siguientes requisitos: vivir en pareja, ser padre/madre y tener un trabajo remunerado. Dentro de la muestra podemos establecer dos subgrupos: parejas de doble carrera (86,60%) y parejas tradicionales (13,40%), en las que sólo uno de los cónyuges, el varón, tiene un trabajo remunerado. En la Tabla I se presentan algunas de las características generales de la muestra.

Instrumentos de medida

Variables laborales

Para evaluar la **satisfacción laboral** se ha empleado el *Cuestionario de satisfacción laboral S21/26* compuesto por veintiséis ítems ($\alpha = 0,90$) elaborado por Meliá, Pradilla, Martí, Sancerni, Oliver y Tomás (23). Este instrumento fue creado para la medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales.

La **flexibilidad horaria**, la **autonomía o flexibilidad en el trabajo** y el **apoyo por parte de los supervisores** han sido evaluadas mediante la traducción de los ítems de respuesta dicotómica utilizados por Clark (18). Cuatro ítems evalúan la flexibilidad horaria ($\alpha = 0,84$), tres la autonomía ($\alpha = 0,83$) y otros tres el apoyo por parte de los supervisores ($\alpha = 0,86$).

Para evaluar el **rendimiento** se han utilizado dos ítems, el primero es una traducción del utilizado por Darden, Hampton y Howell (24) ($\alpha = 0,86$) y el segundo es una traducción del usado por Nagy (25).

Para evaluar las **intenciones de abandonar la organización** y el **absentismo**, se han elaborado dos ítems. El ítem creado para medir la primera de estas variables, presenta tres alternativas de respuesta para poder diferenciar aquellos sujetos que desean cambiar de organización porque no existen en su empresa medidas de apoyo a la familia, de aquellos que se plantean buscar trabajo en otra organización por otros motivos. El ítem que mide el absentismo evalúa la frecuencia con la que el sujeto ha faltado a su trabajo en el último año.

Variables personales

La **satisfacción vital** se ha evaluado a través de la adaptación del *General Health Questionnaire (GHQ)* elaborado por Goldberg (1972, 1978) y estudiado por González-Romá, Peiró, Luna, Baeza, Espejo y Muñoz (26). La versión de doce ítems con cuatro alternativas de respuesta tipo Likert es una de las escalas de bienestar psicológico más utilizada ($\alpha = 0,83$).

Relación familia-trabajo.

La **relación entre los ámbitos familiar y laboral** ha sido evaluada mediante la *Escala de ajuste*


TABLA I. Características sociodemográficas de la muestra

Variables		% Varones	% Mujeres	% Total
Edad Nº hijos	Media	44,53	43,18	43,87
	1	44,10	30,30	37,30
	2	29,40	51,50	40,30
	3	20,60	15,20	17,90
	Más de 3 hijos	5,80	3,00	4,50
Nivel de estudios propios	Sin estudios	3,00	0,00	1,50
	Estudios primarios	18,20	3,00	10,60
	Estudios secundarios	3,00	18,20	10,60
	Formación Profesional	6,10	9,10	7,60
	Diplomados/Técnicos	27,30	15,20	21,20
	Estudios Superiores	42,40	54,50	48,50
Nivel de estudios de la pareja	Sin estudios	3,10	0,00	1,50
	Estudios primarios	9,40	6,10	7,70
	Estudios secundarios	15,60	9,10	12,30
	Formación Profesional	12,50	12,10	12,30
	Diplomados/Técnicos	21,90	24,20	23,10
	Estudios Superiores	37,50	48,50	43,10
Ingresos propios	Hasta 600€	2,90	3,00	3,00
	Entre 600 y 1200€	11,80	12,10	11,90
	Entre 1200 y 1800€	17,60	39,40	28,40
	Entre 1800 y 2400€	38,20	27,30	32,80
	Más de 2400€	29,40	18,20	23,90
Tipo contrato	Fijo	91,20	93,90	92,50
	Temporal	8,80	6,10	7,50
Nº hs/semana trabajadas	Menos de 30 horas	2,90	15,60	9,00
	Entre 30 y 40 horas	5,90	21,90	13,50
	40 horas o más	91,20	62,50	77,50
Turno de trabajo	Mañana	5,90	30,30	17,90
	Mañana y tarde	88,20	69,70	79,10
	Rotativo	5,90	0,00	3,00
Tipo de trabajo	Profesionales y similares	38,20	36,40	37,3
	Altos directivos de empresas públicas o privadas	2,90	0,00	1,50
	Propietarios o gerentes en hostelería, comercio y agricultura	2,90	0,00	1,50
	Cuadros medios	11,80	9,10	10,40
	Personal administrativo y similar	17,60	36,40	26,90
	Capataces y personal encargado en actividades de servicios personales	0,00	6,10	3,00
	Comerciantes, vendedores y similares	5,90	3,00	4,50
	Resto del personal de servicios	2,90	0,00	1,50
	Trabajadores u obreros cualificados y semi-cualificados	11,80	6,10	9,00
	Otros	5,90	3,00	4,50

familia-trabajo de catorce ítems elaborada por Grzywacz y Bass (6). Dicha escala está compuesta por cuatro subescalas: *conflicto trabajo-familia* (cuatro ítems; $\alpha = 0,82$), *facilitación trabajo-familia* (tres ítems; $\alpha = 0,73$), *conflicto familia-trabajo* (cuatro ítems; $\alpha = 0,80$) y *facilitación familia-trabajo* (tres ítems; $\alpha = 0,70$).

RESULTADOS

HIPÓTESIS 1: Mayores niveles de **conflicto trabajo-familia** se relacionarán con;

- **Variables laborales:** menor satisfacción laboral, menor flexibilidad horaria, mayor número de horas trabajadas a la semana, menor autonomía,


TABLA II. Correlación de Pearson entre las variables laborales y personales y las subescalas de Ajuste Familia-Trabajo

VARIABLES		CTF	FTF	CFT	FFT
Laborales:					
Satisfacción laboral	Mujeres	-.51**	.26	-.09	.04
	Varones	-.16	.27	-.06	.26
	Total	-.32**	.26*	-.07	.16
Flexibilidad horaria	Mujeres	.19	.13	-.07	.13
	Varones	-.07	.13	-.00	.12
	Total	.07	.11	-.04	.13
Nº horas trabajadas/semana	Mujeres	.42*	.34	.15	.00
	Varones	.33	-.14	.13	-.00
	Total	.37**	.12	.12	.01
Autonomía	Mujeres	-.16	.16	-.17	.12
	Varones	-.04	.23	-.15	-.04
	Total	-.08	.19	-.16	.03
Absentismo	Mujeres	-.27	-.27	-.08	-.09
	Varones	.06	.05	.10	.04
	Total	-.09	-.07	.05	-.02
Rendimiento	Mujeres	-.19	.12	.05	.17
	Varones	.09	.20	-.04	-.18
	Total	-.03	.15	-.01	-.01
Intenciones de abandonar la organización	Mujeres	.12	.09	.04	.27
	Varones	-.09	-.21	-.11	.24
	Total	.00	-.12	-.08	.25*
Apoyo por parte de los supervisores	Mujeres	-.16	.34	-.15	-.37*
	Varones	-.13	.40*	.17	-.05
	Total	-.16	.38**	.07	-.18
Personales:					
Satisfacción vital	Mujeres	-.27	.21	-.18	.15
	Varones	-.20	.22	-.15	.17
	Total	-.23	.21	-.16	.16

 * $p \leq 0.05$ ** $p \leq 0.01$

CTF: Conflicto Trabajo-Familia; FTF: Facilitación Trabajo-Familia; CFT: Conflicto Familia-Trabajo; FFT: Facilitación Familia-Trabajo.

mayor absentismo, menor rendimiento, mayores intenciones de abandonar la organización y menor apoyo por parte de los supervisores. Dos de estas hipótesis han sido confirmadas (Ver Tabla II):

- Mayores niveles de conflicto trabajo-familia se relacionan con menor satisfacción laboral: Esta hipótesis ha sido *confirmada*, ya que existe relación estadísticamente significativa entre estas variables y dicha relación es negativa. Mayores niveles de conflicto trabajo-familia están asociados con menor satisfacción laboral en el caso de las mujeres, pero no en el de los varones.

- Mayores niveles de conflicto trabajo-familia se relacionan con mayor número de horas trabajadas a la semana: Estas variables se relacionan entre sí de forma estadísticamente signi-

ficativa y, además, la relación entre ellas es positiva. Por tanto, podemos concluir que esta hipótesis ha sido *confirmada*.

- **Variables personales:** menor satisfacción vital. Esta hipótesis *no ha sido confirmada*, ya que no existe relación estadísticamente significativa entre estas dos variables (Ver Tabla II).

HIPÓTESIS 2: Mayores niveles de **facilitación trabajo-familia** se relacionarán con;

- **Variables laborales:** mayor satisfacción laboral, mayor flexibilidad horaria, menor número de horas trabajadas a la semana, mayor autonomía, menor absentismo, mayor rendimiento, menores intenciones de abandonar la organización y mayor apoyo por parte de los supervisores. Dos de estas hipótesis han sido confirmadas (Ver Tabla II):



– Mayores niveles de facilitación trabajo-familia se relacionan con mayor satisfacción laboral: Estas variables se relacionan entre sí de forma estadísticamente significativa y, además, la relación entre ellas es positiva. Por tanto, podemos concluir que esta hipótesis ha sido *confirmada*.

– Mayores niveles de facilitación trabajo-familia se relacionan con mayor apoyo por parte de los supervisores: Esta hipótesis ha sido *confirmada*, ya que existe relación estadísticamente significativa entre estas variables y dicha relación es positiva, a más de una variable, más de la otra.

- **Variables personales:** mayor satisfacción vital. Esta hipótesis *no ha sido confirmada*, ya que no existe relación estadísticamente significativa entre estas dos variables (Ver Tabla II).

HIPÓTESIS 3: Mayores niveles de **conflicto familia-trabajo** se relacionarán con;

- **Variables laborales:** menor satisfacción laboral, menor flexibilidad temporal, mayor número de horas trabajadas a la semana, menor autonomía, mayor absentismo, menor rendimiento, mayores intenciones de abandonar la organización y menor apoyo por parte de los supervisores. Estas hipótesis *no han sido confirmadas*.

- **Variables personales:** menor satisfacción vital. Esta hipótesis *no ha sido confirmada*, ya que no existe relación estadísticamente significativa entre estas dos variables (Ver Tabla II).

HIPÓTESIS 4: Mayores niveles de **facilitación familia-trabajo** se relacionarán con;

- **Variables laborales:** mayor satisfacción laboral, mayor flexibilidad horaria, menor número de horas trabajadas a la semana, mayor autonomía, menor absentismo, mayor rendimiento, menores intenciones de abandonar la organización y mayor apoyo por parte de los supervisores.

Los resultados muestran que *existe relación* estadísticamente significativa entre la facilitación familia-trabajo y las intenciones de abandonar la organización, pero dicha relación es positiva, es decir, mayores niveles de facilitación familia-trabajo están relacionados con mayores intenciones de abandonar la organización (Ver Tabla II).

- **Variables personales:** mayor satisfacción vital. Esta hipótesis *no ha sido confirmada*, ya que no existe relación estadísticamente significativa entre estas dos variables (Ver Tabla II).

HIPÓTESIS 5: Las mujeres experimentan mayores niveles de conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo que los varones.

Esta hipótesis no ha sido confirmada (Ver Tabla III), ya que no existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo en función del sexo.

DISCUSIÓN

Los cambios sociodemográficos acontecidos durante los últimos años han puesto de manifiesto la necesidad de estudiar la relación existente entre el trabajo y la familia y aquellas variables, de tipo laboral, familiar, personal y social, que dificultan o facilitan el ajuste entre estos dos ámbitos. A continuación se exponen las conclusiones extraídas de este estudio respecto a cada una de las dimensiones que componen el ajuste familia-trabajo.

Se ha encontrado que el **conflicto trabajo-familia** se relaciona con algunas de las **variables laborales** estudiadas. Centrándonos en las actitudes hacia el trabajo, los resultados muestran que el conflicto trabajo-familia se relaciona con la *satisfacción laboral* tal como ha sido informado por distintos autores (27) (28) (29), ya que a medida que aumenta el conflicto trabajo-familia, disminuye la satisfacción laboral. Aquellos individuos que experimentan que su trabajo les dificulta pasar más tiempo y de mejor calidad con su familia, tienden a percibir su trabajo de forma negativa, ya que las condiciones de éste les imposibilitan hacer aquello que desean, por lo que disminuye su grado de satisfacción con las distintas facetas relacionadas con el trabajo.

Respecto a las características del puesto de trabajo, los resultados obtenidos ponen de manifiesto que mayores niveles de conflicto trabajo-familia se relacionan con mayor *número de horas trabajadas a la semana* (15) (14) (16). Cuando se tiene una jornada laboral muy extensa es difícil implicarse en la realización de las tareas domésticas y de crianza de los hijos, por falta de tiempo o por incompatibilidad de horarios, y es muy probable que el trabajador se encuentre cansado cuando está en casa, aspectos que conllevan la disminución de la calidad del tiempo que se pasa con la familia. Todo ello puede generar numerosas dificultades en las dinámicas familiares, tanto si se atiende a la relación de pareja como a la relación entre padres e hijos.

Las demás hipótesis planteadas sobre la relación existente entre el conflicto trabajo-familia



TABLA III. t de Student para las diferencias en los niveles de conflicto trabajo-familia entre varones y mujeres

	X	t	g.l.	p
CTF				
Varones	12.18	.734	64	.466
Mujeres	11.61			
CFT				
Varones	8.32	-.480	61.24	.633
Mujeres	8.63			

y las variables laborales estudiadas no han sido confirmadas por los análisis realizados.

La *flexibilidad horaria* no está relacionada con el conflicto trabajo-familia, es decir, no se confirma la hipótesis que relaciona mayores niveles de conflicto trabajo-familia con menor flexibilidad horaria. Si se centra la atención en las características sociodemográficas de los sujetos participantes en este estudio, se observa que aproximadamente la mitad de ellos tienen sueldos que superan los 1800€, por ello es probable que muchos cuenten con ayuda doméstica remunerada que les ayude a paliar las dificultades encontradas a la hora de compaginar sus horarios laborales con los de sus hijos, razón que puede explicar que no se encuentre relación entre el conflicto trabajo-familia y la flexibilidad horaria en esta muestra.

Tampoco se confirma que a medida que aumenta el conflicto trabajo-familia, disminuya la *autonomía* o flexibilidad en el trabajo y aumenten los niveles de *absentismo*. Los resultados obtenidos pueden estar sugiriendo que la ausencia de relación entre estas dos variables puede estar afectada por el uso de una medida de absentismo autoinformada, ya que los sujetos pueden estar proporcionando datos sobre el absentismo distorsionados para dar una buena imagen.

Diversas investigaciones analizan la relación entre el conflicto trabajo-familia y el *rendimiento* con resultados equívocos. Los resultados de este estudio no encuentran relación entre dichas variables. Esto puede deberse a la existencia de otros factores que ejerzan una mayor influencia en la variable rendimiento, por ejemplo, los incentivos asociados a los mayores niveles de productividad.

Varios autores plantean que mayores niveles de conflicto trabajo-familia se relacionan con mayores intenciones de abandonar la organización, no obstante, los análisis realizados en el presente

estudio no reflejan que exista una relación significativa entre ambas variables. Es importante analizar cuáles son los motivos que están detrás del deseo de cambiar de organización. El hecho de que la mayoría de los participantes de este estudio sean profesionales, cuyos ingresos mensuales superan los 1800€, puede fundamentar que no deseen cambiar de organización, o lo que es lo mismo, respecto a la variable intenciones de abandonar la organización, la muestra utilizada en esta investigación es muy homogénea.

En contraposición a lo planteado por distintos autores no se encuentra relación significativa entre el conflicto trabajo-familia y el *apoyo por parte de los supervisores*. Este resultado puede estar relacionado con el contenido de los ítems que componen la escala utilizada para medir esta variable. Estos ítems evalúan la actitud de comprensión y escucha que tienen los supervisores hacia las demandas familiares del trabajador. Sin embargo, tener un superior que comprenda que el trabajador tiene obligaciones familiares, no tiene porqué ayudarlo necesariamente a conciliar trabajo y familia, a no ser que dicha actitud se traduzca en medidas concretas que favorezcan el ajuste familia-trabajo.

En relación a las **variables personales**, las investigaciones concluyen que mayores niveles de conflicto trabajo-familia están asociados a menores niveles de *satisfacción vital* informada (10). A pesar de que la satisfacción vital es la variable que no pertenece al ámbito laboral, más relacionada con el conflicto trabajo-familia, los resultados no muestran que exista relación entre dicha variable y la satisfacción vital. Gran parte de la muestra está formada por profesionales para los que quizá sentirse realizado profesionalmente es tan importante como su satisfacción con la vida familiar, aspecto que puede ser útil para interpretar la ausencia de relación entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción vital.



Tal y como se comentó en el análisis teórico, durante mucho tiempo se ha creído que la relación entre trabajo y familia era conflictiva. Recientemente ha surgido un nuevo modelo teórico para explicar la relación existente entre estos dos ámbitos: la teoría del ajuste familia-trabajo. Dado que dicha teoría es muy actual, no han sido muchas las investigaciones que hasta la fecha han tratado de analizar la posible relación existente entre las variables laborales o personales y dimensiones como la facilitación trabajo-familia y la facilitación familia-trabajo.

Si nos centramos en la **facilitación trabajo-familia**, se constata que dicha dimensión está relacionada con **variables laborales** como la *satisfacción laboral* y el *apoyo por parte de los supervisores*. Mayores niveles de facilitación trabajo-familia se relacionan con mayor satisfacción laboral y mayor apoyo por parte de los supervisores, por tanto, son variables que favorecen el ajuste familia-trabajo. Cabe mencionar que esta última hipótesis se confirma en el caso de los varones, pero no en el de las mujeres. Es posible que, en el caso de las mujeres, una actitud de comprensión y escucha hacia sus obligaciones familiares por parte de su supervisor, les resulte insuficiente para conciliar su vida laboral y familiar, si esta actitud no se traduce en prácticas concretas que faciliten el ajuste entre dichos ámbitos.

Respecto a la *satisfacción vital*, la hipótesis no ha sido confirmada, ya que los resultados no reflejan que exista relación estadísticamente significativa entre estas variables. Estos resultados pueden deberse a las características psicométricas de la subescala del ajuste familia-trabajo que mide la facilitación trabajo-familia, ya que está compuesta por sólo tres ítems y su coeficiente de fiabilidad es inferior a 0,80.

Acerca del **conflicto familia-trabajo** y su relación con las **variables laborales** se concluye que no existe relación entre el conflicto familia-trabajo y ninguna de estas variables. Estos resultados pueden estar reflejando que el trabajo genera más dificultades en la familia que la familia en el trabajo (6).

En cuanto a la relación del conflicto familia-trabajo con la *satisfacción vital*, los resultados muestran que no existe relación estadísticamente significativa entre estas variables. Dado que la muestra está mayoritariamente compuesta por profesionales, cabe resaltar que para muchos de ellos sentirse satisfecho con el desarrollo de su carrera es una de las dimensiones nucleares de la satisfacción vital.

Finalmente, la **facilitación familia-trabajo** está asociada con mayores *intenciones de abandonar la organización*. Además, en el caso de las mujeres se concluye que mayores niveles de facilitación familia-trabajo se relacionan con menor apoyo *por parte de los supervisores*. Estos resultados pueden deberse a las características psicométricas de la subescala del ajuste familia-trabajo utilizada para medir la facilitación familia-trabajo.

Respecto a la relación entre la facilitación familia-trabajo y la *satisfacción vital*, no se puede concluir que exista una relación estadísticamente significativa entre ellas, resultado que puede estar afectado por el tipo de instrumento utilizado para evaluar la facilitación familia-trabajo.

Al comienzo de este trabajo de investigación se planteaba que las mujeres experimentan mayores niveles de conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo que los varones, hipótesis que no ha sido confirmada. La no existencia de diferencias en los niveles de conflicto experimentados por varones y mujeres puede estar reflejando un cambio en el modelo de pareja, es decir, la evolución del modelo tradicional a un modelo de pareja más igualitario en el que ambos desarrollan una carrera profesional y comparten sus responsabilidades familiares.

Estas conclusiones ponen de manifiesto la importante influencia que determinadas variables laborales, tales como la satisfacción laboral, el número de horas trabajadas semanalmente, el apoyo por parte de los supervisores y las intenciones de abandonar la organización ejercen sobre las cuatro dimensiones que componen el ajuste familia-trabajo. Tal y como se ha comentado, las hipótesis planteadas sobre las relaciones existentes entre determinadas conductas laborales (absentismo, rendimiento y rotación) y las cuatro dimensiones del ajuste familia-trabajo no han sido confirmadas. Es necesario prestar más atención a estos comportamientos laborales de cara a futuras investigaciones, ya que las organizaciones implantarían programas para reducir el conflicto trabajo-familia, si existiera una fuerte evidencia de que dicho conflicto puede influir en estos indicadores económicos (10).

Seguidamente se proponen algunas posibles futuras líneas de investigación. Se distinguen tres ámbitos de estudio fundamentales, el primero de ellos se refiere a la identificación de las variables predictoras del ajuste familia-trabajo (el conflicto, la presión, el estrés en el trabajo, la flexibilidad horaria, el apoyo por parte de la



organización, el apoyo familiar y el tipo de personalidad). El segundo, alude a las posibles consecuencias (físicas y psicológicas, laborales y familiares) del ajuste entre estos dos ámbitos. Por último, el tercero se centra en el estudio de las posibles variables moduladoras entre la situación laboral y el ajuste familia-trabajo, tales como el estrés, la satisfacción laboral, la satisfacción vital, el estrés vital, la flexibilidad horaria, el estilo educativo parental, el apoyo familiar, el apoyo por parte de la organización, características de los sujetos, como la edad y el sexo, las características de la organización y las estrategias utilizadas para conciliar la vida familiar y laboral (13).

Seguir investigando sobre las posibles influencias que las variables laborales y familiares ejercen en el ajuste familia-trabajo puede resultar de gran utilidad para la elaboración y puesta en marcha de políticas de intervención, tanto por parte de las organizaciones como de las instituciones, que promuevan la conciliación de la vida laboral con la familiar. Asimismo, profundizar en esta línea de investigación puede contribuir al desarrollo de programas tanto de carácter preventivo como terapéutico (escuelas de padres, grupos de mujeres...) que promuevan dinámicas familiares que conjuguen el desempeño de los roles familiares y laborales con un menor conflicto entre estos dos ámbitos.

BIBLIOGRAFÍA

- CHINCHILLA N, POELMANS S, LEÓN C, TARRÉS J B. *Guía de Buenas Prácticas de la Empresa Flexible. Hacia la Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal*. Madrid: Consejería de Empleo y Mujer (Comunidad de Madrid) y Centro Internacional Trabajo y Familia (IESE Business School); 2004 [cited 2004 Dec 7]. Available from: URL: <http://www.empresaconciliacion.com/>
- GARCÍA DE LEÓN M A. Pensar el género. In García de León MA. *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*. Madrid: Cátedra; 2002. p. 29-89.
- INSTITUTO DE LA MUJER. *Mujeres en cifras*. Madrid: Instituto de la Mujer; 2005 [cited 2005 Jan 11]. Available from: URL: <http://www.mtas.es/mujer/mcifras/principa.htm>
- GARCÍA B. *Mujeres y empleo (1976-1996)*. Madrid: Instituto de la Mujer; 1997.
- MARTÍNEZ M P. El ajuste familia-trabajo desde una perspectiva familiar. In Universidad Pontificia Comillas y Fundación MAPFRE Medicina. *IX Jornada de Orientación y Terapia Familiar: Enfoques actuales en la conciliación familia-trabajo*. Madrid: Fundación MAPFRE Medicina; 2004. p. 43-57.
- GRZYWACZ J G, BASS B L. Work, family, and mental health: testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and Family*. 2003; 65: 248-62.
- GREENHAUS J H, PARASURAMAN S. Research on work, family, and gender: Current status and future directions. In Powell GN, editor. *Handbook of Gender and Work*. Thousand Oaks, CA: Sage; 1999. p. 391-412.
- BRONFENBRENNER U. Developmental ecology through space and time: A future perspective. In Moeen P, Elder GH Jr, editors. *Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development*. Washington, DC, US: American Psychological Association; 1995. p. 619-47.
- DE LA POZA J. (1998). Satisfacción, clima y calidad de vida laboral. In: Rodríguez A, coord. *Introducción a la psicología de trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide; 1998. p. 259-71.
- ALLEN T D, HERAT D, BRUCK C S, SUTTON M. Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*. 2000; 5 (2): 278-308.
- TORO F. Predicción del compromiso del personal a partir del análisis del clima organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 1998; 14 (3): 333-44.
- GRACIA F, PINAZO D, CARRERO V. Implicación, compromiso y centralidad en el trabajo: ¿es o no el mismo concepto? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2001; 17 (1): 109-121.
- EBY L T, CASPER W J, LOCKWOOD A, BORDEAUX C, BRINLEY A. Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior Monograph*. 2005; 66 (1): 124-197.
- HILL E J, HAWKINS A J, FERRIS M, WEITZMAN M. Finding an extra day a week: The positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations*. 2001; 50 (1): 49-58.
- BARRAH J L, SHULTZ K S, BALTES B, STOLZ H E. Men's and women's eldercare-based work-family conflict: antecedents and work-related outcomes. *Fathering*. 2004; 2 (3): 305-330.
- MAJOR V S, KLEIN K J, EHRHART M G. Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology*. 2002; 87 (3): 427-436.
- HIGGINS C, DUXBURY L, JOHNSON K L. Part-time work for women: Does it really help balance work and family? *Human Resource Management*. 2000; 39 (1): 17-32.
- CLARK S C. Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*. 2001; 58: 348-65.
- MUÑOZ A. La importancia del contenido de la tarea para el buen funcionamiento de las empresas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 1993; 9 (24): 7-15.



20. OSCA A, URIEN B. Rediseño de tareas, satisfacción laboral y rendimiento: un estudio en la industria de la automoción. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 2001; 17 (3): 327-340.
21. SAMANIEGO C. Absentismo, rotación y productividad. In: Rodríguez (Coord.). *Introducción a la psicología de trabajo y de las organizaciones*. Madrid: Pirámide; 1998. p. 247-57.
22. GOFF S J, MOUNT M K, JAMESON R L. Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*. 1990; 43: 793-809.
23. MELIÁ J L, PRADILLA J F, MARTÍN, SANCERNI M D, OLIVER A, TOMÁS J M. Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*. 1990; 12 (1/2): 25-39.
24. DARDEN W R, HAMPTON R, HOWELL R D. Career versus organizational commitment: Antecedents and consequences of retail salespeoples' commitment. *Journal of Retailing*. 1989; 65 (1): 80-106.
25. NAGY M S. Using a single-item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2002; 75 (1): 77-86.
26. GONZÁLEZ-ROMÁ V, PEIRÓ J M, LUNA R, BAEZA JA, ESPEJO B, MUÑOZ P. Un estudio de la estructura factorial del Cuestionario de Salud General (GHQ-12): Comparación de dos modelos factoriales. *Psicológica*. 1991; 12: 119-29.
27. BOLES J S, WOOD J A, JOHNSON J. Interrelationships of role conflict, role ambiguity, and work-family conflict with different facets of job satisfaction and the moderating effects on gender. *Journal of Personal Selling and Sales Management*. 2003; 13 (2): 99-113.
28. BRUCK C S, ALLEN T D, SPECTOR P E. The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*. 2002; 60 (3): 336-53.
29. MARTÍNEZ-PÉREZ M D, OSCA A. Estudio psicométrico de la versión española de la escala de «Conflicto Familia-Trabajo» de Kopelman, Greenhaus y Connelly. *Revista de Psicología Social*. 2001; 16 (1): 43-57.