



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Trabajo Fin de Grado

**Estrés laboral, apoyo social,
inteligencia emocional y su
papel en el conflicto trabajo-
familia: Diferencias por
género**

Alumno: Lorena Garrido Alcalde

Tutor: Prof. D. Manuel Pulido Martos
Dpto: Psicología

Junio, 2014

Índice:

Resumen.....	3
Abstract.....	3
Introducción.....	4
Método.....	12
Resultados.....	14
Discusión.....	16
Referencias.....	18
Tablas.....	21
Tabla 1 Modelos teóricos de IE.....	21
Tabla 2 Estadísticos descriptivos.....	22
Tabla 3 Correlaciones entre variables para hombres.....	23
Tabla 4 Correlaciones entre variables para mujeres.....	24
Tabla 5 Análisis de regresión diferenciado por género (hombres) tomando como variable criterio la interacción negativa del trabajo sobre la familia.....	25
Tabla 6 Análisis de regresión diferenciado por género (mujeres) tomando como variable criterio la interacción negativa del trabajo sobre la familia.....	26
Figuras.....	27
Figura 1 Modelo integrador del conflicto trabajo-familia de Frone y cols. (1997).....	27
Figura 2 Modelo propuesto sobre el estrés de rol, CTF y agotamiento emocional de Boles y cols. (1997).....	28
Figura 3 Modelo con coeficientes de regresión sobre el estrés de rol, CTF y agotamiento emocional de Boles y cols. (1997).....	29
Figura 4 Correlaciones entre el apoyo social general y CTF en el modelo de Kossek y cols. (2011).....	30
Anexos.....	31
Anexo 1 Aprobación por parte del Comité de Ética de la Universidad de Jaén.....	31
Anexo 2 Batería de instrumentos utilizados para obtener datos de la muestra.....	32
Anexo 3 Visto bueno del tutor.....	36
Anexo 4 Autorización para la publicación de Trabajos Fin de Grado en TAUJA.....	38

Resumen: La investigación científica ha puesto de manifiesto la importancia del apoyo social y la inteligencia emocional en el conflicto que genera el trabajo sobre la familia, así como la influencia de los estresores sobre estos conflictos. Este trabajo pretende analizar las diferencias por género del papel que estas variables juegan sobre el conflicto trabajo-familia (CTF) sobre una muestra de 240 trabajadores. El estrés laboral, el apoyo social y la inteligencia emocional se manifestaron como parte de la explicación del CTF en hombres mientras que en mujeres se encontró que solo el apoyo social formaba parte de la explicación del CTF.

Palabras clave: Estrés laboral, apoyo social, inteligencia emocional, conflicto trabajo-familia, género.

Abstract: Scientific research has shown the importance of social support and emotional intelligence generated by jobs on families, as well the influence of stressors on this kind of conflicts. This paper analyzes gender differences on work-family conflict (WFC) on a sample of 240 workers. Occupational stress, social support and emotional intelligence were part of the explanation of WFC in men while in women it was found that only social support was relevant in this explanation.

Key words: Occupational stress, social support, emotional intelligence, work-family conflict, gender.

Introducción

La estructura tradicional de una mujer encargada del hogar y un hombre trabajador ha cambiado como resultado de muchas transformaciones en el estilo de vida, en los valores sociales e incluso en el concepto de feminidad. Estos cambios han dado lugar a retos y nuevos tipos de estresores tanto para hombres como para mujeres (Luk y Shaffer, 2005).

Uno de los constructos que se ha usado para explicar el conflicto que se deriva de la relación entre el hogar y el desarrollo de la carrera es el “conflicto trabajo-familia” (CTF). El CTF se puede definir como la ocurrencia simultanea de dos (o más) conjuntos de presiones, y con el cumplimiento de uno se hace más difícil el cumplimiento del otro (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, y Rosenthal, 1964).

Según Huffman (2004), se ha distinguido una doble afectación en las relaciones trabajo-familia en función de la direccionalidad: conflicto “familia-trabajo” o “trabajo-familia”. El conflicto “familia-trabajo” se refiere al conflicto originado en la familia, mientras que el CTF hace referencia al originado en el ámbito del trabajo. La idea de familia y trabajo como mundos totalmente separados e independientes cambió con la introducción del concepto “permeabilidad asimétrica” (Pleck, 1977) que hace referencia a cómo las demandas que se originan en un ámbito pueden afectar al otro, pero no siempre con la misma intensidad.

Frone, Russell y Cooper (1992) desarrollaron un modelo explicativo para esta bidireccionalidad “trabajo-familia” en el que tanto el trabajo puede interferir con la familia como la familia con el trabajo y esta interacción estaría determinada por el origen del conflicto. Este modelo pone de manifiesto que no hay diferencias según el género en el CTF. Posteriormente, se hace una revisión del modelo (Frone, Yardley y Markel, 1997) (Figura 1). Cada uno de los cuadrados que se encuentran en la figura representa un dominio conceptual distinto. En esta figura se representan tanto el CTF como el conflicto familia-trabajo, así como la clara bidireccionalidad existente entre ambos tipos de conflicto.

FIGURA 1

Son diferentes los modelos explicativos que abordan la interacción entre el trabajo y la familia.

Teorías basadas en los roles sociales (Carrasco y García-Mina, 2005). Dentro de este grupo, una de las teorías más utilizadas en el campo del conflicto familia-trabajo es la “teoría del conflicto de rol” (Allen y Robin, 1966) que plantea que tener éxito en uno de los ámbitos (familia o trabajo) requiere sacrificios en el otro ya que los recursos con los que cuenta la persona son limitados, esto quiere decir que el éxito en los dos ámbitos es muy difícil de conseguir.

Dentro de este grupo de teorías, a su vez, nos encontramos dos orientaciones distintas; la de los “recursos limitados” que se centra en que las personas tienen una capacidad limitada para afrontar las exigencias de los distintos roles que ocupan; y, por otro lado, la de la “acumulación de roles” más centrado en el bienestar y los beneficios que aporta a la salud la compaginación de roles, que, a su vez, tiene como consecuencia un enriquecimiento personal. Según las teorías basadas en los roles sociales, los problemas relacionados con el desempeño de estos principalmente tienen que ver con el conflicto de rol y, específicamente, con la sobrecarga de rol. El conflicto de rol se produce cuando a una persona se le formulan demandas diferentes e incompatibles entre sí. La sobrecarga de rol es un conflicto de rol que se produce cuando un individuo percibe que no puede satisfacer todas las demandas relacionadas con sus múltiples roles y no cuenta con los recursos necesarios o bien estos son insuficientes. La sobrecarga de rol no debe ser confundida con otros conflictos basados en el tiempo, como cuando ocurren demandas de forma simultánea de dos o más roles (Barnett, 2008).

Entre las posibles causas del conflicto de rol se encuentran (Greenhouse y Beutell, 1985):

Conflicto basado en el tiempo: tiene relación con el tiempo que se dedica a un ámbito ya que ese tiempo no se puede dedicar a otro.

Conflicto basado en la tensión: la tensión que se produce en uno de los ámbitos influye directamente en el otro.

Conflicto basado en la conducta: las conductas que se requieren para un rol son incompatibles con las que se requieren para otro rol.

Por otro lado, siguiendo la propuesta de Peiró (1993) los predictores del CTF pueden clasificarse atendiendo a los siguientes criterios:

Características personales.

Relevancia y aspiraciones de carrera. Se refiere la importancia que se da al rol laboral y al nivel de compromiso con el mismo. A mayor importancia del rol laboral, más probabilidades de que se produzcan conflictos entre el rol laboral y familiar (Kopelman,

Greenhouse y Connelly, 1983). Hay otro factor que también tiene influencia sobre los niveles de conflicto que es el compromiso con la carrera profesional. Holahan y Gilbert (1979) (citados en Peiró, 1993) especifican que en las familias con hijos pequeños en las que ambos trabajan, a mayor compromiso del hombre con la carrera profesional más niveles de conflicto de rol para la mujer, sin embargo cuando el compromiso con la carrera es igual para hombres y mujeres los niveles de conflicto de rol disminuyen.

Laborales.

Abarca todo lo que tiene que ver con el trabajo y marca la diferencia entre aspectos temporales (cuánto tiempo se le dedica al rol laboral), cambios de puesto y/o residencia por motivos laborales y nuevas formas de trabajo. En este ámbito, una mayor dedicación al rol laboral, lleva a una menor dedicación al ámbito doméstico y a la experimentación de ansiedad. Esto ocurre por igual en hombres y en mujeres (Peiró, 1993). Los conflictos que se producen por un exceso en el número de horas de trabajo acaban influyendo en la vida familiar llevando trabajo hasta la casa, la realización de viajes por motivos de trabajo o, simplemente, permanecer en el trabajo durante más tiempo del estipulado (Peiró, 1993).

Trabajos por turnos, nocturnos o durante los fines de semana. Reducen el tiempo dedicado a la familia y suelen interferir en su actividad normal. Este tipo de CTF derivado de las características temporales del trabajo se ha intentado subsanar mediante la adaptación del horario laboral, haciéndolo más flexible.

Cambio de residencia por motivos de trabajo. Es otro de los motivos laborales que suelen dar lugar a conflicto. Las estrategias de afrontamiento que suelen tener las personas afectadas (no solo el trabajador, sino también los miembros de la familia) están recogidas en el modelo integrador de Brett (1980) (citado en Carrasco y García-Mina, 2005), junto con el estrés producido por estas situaciones y las consecuencias para la salud y el bienestar personal y de los miembros de la familia. Este modelo sugiere que cambios en la residencia producirán sentimientos de pérdida de aspectos valiosos de la vida, de incertidumbre y de pérdida de control. Las fuentes de estrés más comunes derivadas de este tipo de cambios son el propio trabajo (para el trabajador), para las mujeres los roles no familiares y para los hijos los aspectos sociales.

Teletrabajo. Otro aspecto del trabajo influyente es el trabajo desde casa, que puede alterar de una forma importante las relaciones familiares ya que durante el tiempo de trabajo, el trabajador permanece en casa.

Familiares. Dentro de este grupo se considera el tipo de trabajo que realizan los miembros de la pareja, sobre todo si desempeñan puestos que llevan asociados alta implicación o control y, más aún, cuando en la familia hay hijos pequeños (Greenhaus y Kopelman, 1981; citados en Peiró, 1993). La presencia de hijos pequeños es uno de los factores que más se ha analizado porque podría dar lugar a una acumulación de roles que puede llevar a una fuente de estrés (Holahan y Gilbert, 1979; citados en Peiró, 1993).

El tipo de relación que se establece entre los dos miembros de la pareja.

Es otro antecedente familiar que influye en el nivel de CTF. Handy (1978) (citado en Peiró, 1993) distingue cuatro patrones de relación:

Primer patrón. Marido dedicado al trabajo y esposa dedicada al trabajo del hogar.

Segundo patrón. Ambos cónyuges trabajan fuera de casa y pretenden desarrollar sus carreras profesionales.

Tercer patrón. Parejas que tratan de lograr el éxito en sus respectivas profesiones y que además intentan combinarlo con el desarrollo de su relación.

Cuarto patrón. El marido trata de combinar el éxito profesional con su vida familiar y la mujer se dedica al trabajo del hogar y a cumplir las funciones de apoyo emocional del esposo.

El presente trabajo pretende analizar las causas del CTF relacionadas con factores del ámbito laboral. Un modelo que se ocupa de las relaciones entre el estrés de rol y el CTF es el que se presenta en la Figura 2. Presenta un modelo sobre las relaciones entre estrés de rol, conflicto trabajo familia y agotamiento emocional de Boles, Johnston y Hair (2007). En cuanto a la relación entre el conflicto de rol, ambigüedad de rol y CTF, el modelo predice que los niveles de CTF serán más elevados cuanto más elevados son los niveles de ambigüedad de rol y conflicto de rol. Por su parte, el conflicto y la ambigüedad de rol se relacionan negativamente con la satisfacción en el trabajo. De igual forma, el CTF está negativamente relacionado con la satisfacción en el trabajo. El agotamiento emocional se relaciona negativamente con la satisfacción en el trabajo y positivamente con el conflicto de rol y la ambigüedad de rol. La relación que el CTF mantiene con el agotamiento emocional es de signo positivo. Otra variable contemplada en el modelo es la intención de abandono que se relaciona de forma positiva con el agotamiento emocional y de forma negativa con la satisfacción laboral. En la Figura 3 aparecen los coeficientes de regresión para las diferentes relaciones entre variables recogidas en el modelo.

FIGURA 2

FIGURA 3

Estrés laboral y CTF

Modelos como el de Boles y cols. (2007) contemplan un tipo específico de estrés (el estrés de rol) y sus conexiones con el CTF, pero también son variados los estudios que se han ocupado de la analizar la relación entre estrés laboral y CTF. Son tres las formas de interacción planteadas (Mestre Navas, Guil Bozal y Guillén Gestoso, 2000): a) las experiencias desagradables del trabajo se llevan al terreno no laboral; b) las experiencias desagradables del trabajo se compensan en la familia y en el tiempo de ocio; y c) se produce una mezcla de influencias entre las experiencias derivadas del trabajo y las de fuera del mismo. Estudios de tipo longitudinal respaldan la primera opción (Klitzman, House, Israel y Mero, 1990; citados en Mestre Navas y cols., 2000) por lo que esta propuesta ha recibido mucha atención y será la que guiará el presente trabajo.

El estrés laboral, según el modelo de Karasek (1979) (citado en Mestre Navas y cols., 2000) es “una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador” (p. 274).

Examinando las condiciones estresantes en el trabajo Westman (2001) (citado en Wallace, 2005) sugiere que estas tienen implicaciones más allá del bienestar del trabajador, afectando a la vida familiar del trabajador y contribuyendo al CTF. Excesivas presiones en el ámbito laboral afectan al bienestar general del individuo y además a su capacidad para equilibrar el ámbito laboral y familiar (Brockman, 1992; Hagan y Kay, 1995; citados en Wallace, 1999, 2001). Independientemente de la fuente de la que provenga el estresor (interna o externa), la satisfacción laboral disminuye, se desarrollan actitudes negativas hacia los demás y hacia uno mismo, el rendimiento laboral disminuye y como consecuencia la cantidad y calidad del trabajo decaen (Mestre Navas y cols., 2000).

No obstante, se han encontrado algunos datos contradictorios acerca de la relación entre el estrés laboral y el CTF. Por ejemplo, en el trabajo de Pal y Saksvik (2008) comparando dos muestras de enfermeros, se encontró que en los enfermeros noruegos el CTF se relaciona negativamente con el estrés, aunque, en los enfermeros indios no era así.

Atendiendo a las diferencias de género, se ha controlado su posible efecto en muchos estudios y en otros casos se ha estudiado de una manera exhaustiva. El trabajo de

Vermeulen y Mustard (2000), por ejemplo, concluye que la exposición a las presiones del trabajo era mayor en hombres que en mujeres, por lo que su contribución al bienestar era diferente en función del género. Los trabajos de Amick y cols. (1998), Hall (1992), Niedhammer, Goldberg, Leclerc, Bugel y David (1998) o Roxburgh (1996) (citados en Vermeulen y Mustard, 2000) han intentado profundizar en la relación entre la presión en el trabajo y el estrés psicológico, a partir del análisis del género, encontrando resultados inconsistentes.

Apoyo social y CTF

Cobb (1976) define el apoyo social como la información que lleva al sujeto a creer que es cuidado y amado, estimado, valorado y que pertenece a una red de comunicación y obligaciones mutuas. Se considera una forma de afrontamiento donde una persona ayuda a otra y mejora su bienestar (Karasek, 1979; citado en Wallace, 2005). Además reduce o alivia los efectos de los estresores en el bienestar de los trabajadores (House, Kahn, McLeod y Williams, 1985; citados en Wallace, 2005) y contribuye a la mejora de la satisfacción laboral y el rendimiento (LaRocco, House y French, 1980; citados en Carrasco y García-Mina, 2005).

El apoyo social se ha considerado una variable relacionada con el CTF de carácter predictor (Frone y cols., 1997) en cuanto que la falta de apoyo social constituye un estresor para la persona. La influencia del apoyo social sobre el CTF se ha intentado explicar desde cuatro perspectivas. La primera, el apoyo social como antecedente del CTF; la segunda, el apoyo social como antecedente directo del estrés; la tercera, el apoyo social como mediador entre el CTF y el estrés; y la cuarta, el apoyo social como moderador entre el CTF y el estrés.

En aquellos individuos que sienten que tienen una red de apoyo social fuerte es menos probable la percepción de las demandas de su entorno como estresores (Cohen y Wills, 1985; citados en Barnett, 2008). La investigación sugiere que tener niveles altos de apoyo social tiene una relación negativa con el CTF. Además, la percepción del apoyo social proveniente de la propia organización puede reducir las interferencias que causa el trabajo en la familia.

No obstante, hay autores que plantean dos tipos de apoyo social con relación al CTF (Kossek, Pichler, Bodner y Hammer, 2011): un apoyo social general y otro específico para el CTF. En este trabajo nos vamos a centrar en el general, que según Kossek y cols. (2011) integra expresiones de interés por parte del supervisor o ayuda

tangible dirigidos a mantener o aumentar el bienestar del subordinado. De otro lado, el apoyo específico para el CTF se centra en la efectividad personal en el trabajo y el apoyo que el supervisor proporcione al empleado para facilitar el manejo de las relaciones entre el trabajo y la familia. Además de estos tipos, Kossek y cols. (2011) hablan también de apoyo organizacional y apoyo organizacional para el CTF, basados en la teoría del apoyo organizacional que se refiere a que las personas personalizan las organizaciones atribuyéndoles características humanas como el apoyo hacia los demás. Según el modelo planteado por Kossek y cols. (2011), la relación entre el apoyo social y el CTF se produce siempre a través de lo que los autores llaman el apoyo social específico para el CTF (Figura 4).

FIGURA 4

En cuanto al género y el apoyo social, son pocos los estudios que examinan las posibles diferencias. Independientemente del tipo de apoyo social recibido las diferencias debidas al género no resultan significativas. Fuhrer, Stansfeld, Chemali y Shipley (1999) (citados en Vermeulen y Mustard, 2000) llegaron a la conclusión de que el efecto del apoyo social en el trabajo estresante era similar en hombres y en mujeres. Sin embargo otros estudios (Cohen y Wills, 1985; Greenglass, 2002; Matuszek, Nelson y Quick, 1995; citados en Bellman, Forster, Still y Cooper, 2003) concluyeron que las mujeres (explicado por la satisfacción que obtienen de hablar sobre sus sentimientos con las personas con las que se relacionan) son más propensas que los hombres a percibir efectos positivos del apoyo social y por lo tanto a mostrar efectos moderadores sobre el estrés laboral.

Inteligencia emocional y CTF

Los modelos teóricos sobre inteligencia emocional (IE) se han dividido en dos grupos (Petrides, 2011):

Modelos de habilidad que consideran que hay habilidades que nos permiten utilizar de una forma más adecuada la información que nos proporcionan las emociones.

Modelos mixtos o de rasgos que abarcan habilidades, rasgos de personalidad e indicadores de ajuste.

Los modelos más conocidos de IE aparecen recogidos en la Tabla 1.

TABLA 1

Mayer y Salovey fueron los primeros autores en conceptualizar la IE en 1990 definiéndola como: “La capacidad para supervisar los sentimientos y las emociones de uno/a mismo/a y de los demás, de discriminar entre ellos y de usar esta información para la orientación de la acción y el pensamiento propios” (citado en López-Zafra, Pulido-Martos y Augusto-Landa, 2013). En esta primera aproximación distinguieron dentro de la IE tres dimensiones: la evaluación y expresión de emociones, la regulación emocional y la utilización de emociones.

Años más tarde, concretamente en 1997, revisan el modelo y definen la IE como: “la habilidad para percibir, valorar y expresar emociones con exactitud, la habilidad para ceder y/o generar sentimientos que faciliten el pensamiento; la habilidad para comprender emociones y el conocimiento emocional y la habilidad para regular las emociones promoviendo un crecimiento emocional e intelectual” (citado en López-Zafra y cols., 2013).

Con esta nueva conceptualización plantean las siguientes dimensiones de la IE:

Percepción y expresión emocional. Esta habilidad consiste principalmente en la capacidad para identificar y percibir las propias emociones, sensaciones fisiológicas y cognitivas.

Facilitación emocional. La habilidad para crear, usar y sentir emociones necesarias para usar los sentimientos.

Comprensión emocional. Habilidad para categorizar emociones, reconocer relaciones entre el lenguaje y estas e interpretar el significado de las emociones en las relaciones.

Regulación emocional. La habilidad para estar abierto a los sentimientos, atraerlos o distanciarlos dependiendo de lo que se considere según la información que dan, vigilar las emociones y reflexionar sobre estas y regular las emociones propias y las de los demás.

Estas habilidades están estrechamente relacionadas, de modo que se necesita de unas para que otras tengan cierto nivel. Pero no necesariamente entre todas se da el mismo tipo de relación.

En cuanto al papel que la IE puede ejercer sobre los niveles de CTF, hay estudios que plantean la IE actuaría como moderadora de la relación entre estrés laboral y CTF (Gao, Shi, Niu y Wang, 2013). La IE se ha investigado en contextos laborales principalmente por su relación positiva con resultados del trabajo como la satisfacción laboral y el compromiso con el trabajo. De especial importancia es su efecto moderador sobre los efectos negativos que se producen en el contexto laboral. Dasgupta y Mukherjee

(2011) (citados en Gao y cols., 2013) mostraron que la IE modera la relación entre el conflicto de rol y el estrés laboral, además de reducir también el estrés causado por el CTF.

En otros trabajos también se muestra una relación negativa entre IE y CTF, como por ejemplo el de Joseph y Newman (2010) (citado en Cheun y Tang, 2012) que concluyen que la regulación emocional puede ayudar a los empleados a mantener estados afectivos de signo positivo, lo que contribuiría a la mejora del rendimiento en el trabajo y el funcionamiento familiar. Biggart, Corr, O'Brien y Cooper (2010) (citados en Cheun y Tang, 2012) encontraron que la regulación de las emociones propias se relaciona con unos niveles de CTF bajos. Cheun y Tang (2012) muestran que la IE estaba relacionada con el CTF, de forma negativa, solo en la dimensión regulación emocional.

Teniendo en cuenta lo recogido en los apartados anteriores en este estudio se plantea como objetivo comprobar el papel del estrés laboral, los niveles de apoyo social y la IE percibida en los niveles de CTF, atendiendo a las diferencias entre hombres y mujeres.

Método

Muestra

La muestra está compuesta por 240 sujetos, 132 hombres y 108 mujeres. El 55% son hombres. La edad media era 44.5 años siendo el rango de 23 a 77 años (DT = 9.696). Un 90% de la muestra estaba casada y el 10% restante vivía en pareja. Esta muestra es incidental o de conveniencia ya que se ha seleccionado de una muestra mayor (390 participantes) de otro estudio con fines diferentes. Se escogieron estos candidatos teniendo en cuenta que su estado civil fuera soltero o viviendo en pareja.

Procedimiento

La muestra se seleccionó a través de un grupo de colaboradores de la Universidad de Jaén que se encontraban realizando Prácticas de Empresa en el área de recursos humanos. Se ofreció a los empleados de las distintas empresas colaborar en el estudio y firmaron un documento en el que eran informados de los objetivos del proyecto y se comprometían a participar de forma voluntaria. El procedimiento fue aprobado por el Comité de Ética de la Universidad de Jaén (Anexo I).

Los colaboradores llevaron un dossier que constaba de la batería de pruebas y una breve recogida de datos sociodemográfica. Estos fueron completados fuera del horario de trabajo y devueltos al colaborador.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados en la batería tal y como se entregaron a los participantes se encuentran adjuntos en el Anexo II. Se pasa a detallarlos a continuación:

Cuestionario de datos sociodemográficos. En él, se recogieron datos básicos para la organización de la información: sexo, edad, estado civil, nivel de estudios, profesión, cargo que ocupaban en ese momento, situación laboral (contratado, fijo u otras situaciones), experiencia en la profesión, tipo de organización (pública o privada), antigüedad en la organización, antigüedad en el cargo y horas trabajadas por semana. Muchos de estos datos no han sido utilizados en este estudio debido a que, como ya se ha mencionado antes, la muestra pertenece a un estudio con fines diferentes.

Cuestionario de estrés de Karasek y Theorell (JCQ) (Karasek y Theorell, 1990; adaptación al castellano por Escribà-Agüir, Más Pons y Flores Reus (2001). En este cuestionario se miden tres factores. Demandas psicológicas: cantidad de trabajo, exigencias intelectuales y presión del tiempo de trabajo. Control sobre el trabajo: posibilidad de tomar decisiones, creatividad y aplicación y desarrollo de las propias habilidades. Apoyo en el trabajo: apoyo recibido por los compañeros y superiores. Consta de 22 ítems repartidos en 6 que miden la dimensión demandas psicológicas, 7 para la dimensión control sobre el trabajo y 9 para la dimensión apoyo en el trabajo. El formato de respuesta es una escala tipo Likert con 4 anclajes que van desde el 1 (totalmente en desacuerdo) hasta el 4 (totalmente de acuerdo). La consistencia interna de este cuestionario es adecuada ($\alpha = .74 -.88$) (Escribà-Agüir y cols., 2001). Un ítem ejemplo es “Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación”.

Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) de Salovey, Mayor, Goldman, Turvey y Palfay (1995), adaptado al castellano por Fernández-Berrocal, Extremera y Ramos (2004). Esta escala mide el constructo denominado inteligencia emocional percibida a través de tres dimensiones. Atención emocional: referida a cuánto tienden las personas a observar y pensar sobre sus sentimientos y estados de ánimo. Claridad emocional: referida a la comprensión de los estados emocionales propios. Reparación emocional: referida a las creencias de las personas sobre su habilidad para regular sus emociones. Consta de 24 ítems (ocho ítems por dimensión). El formato de respuesta es una escala

tipo Likert con 5 anclajes que van desde el 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo). La consistencia interna de esta escala es adecuada (atención $\alpha = .86$, claridad $\alpha = .87$ y reparación $\alpha = .82$) (Fernández-Berrocal y cols., 2004). Un ejemplo de ítem de la dimensión de atención emocional es el siguiente: “Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo”.

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) de Geurts (2001) adaptación al castellano de Moreno Jiménez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz y Geurts (2009). Este instrumento se subdivide en cuatro escalas: interacción negativa trabajo-familia (8 ítems), interacción negativa familia-trabajo (4 ítems), interacción positiva trabajo-familia (5 ítems) e interacción positiva familia-trabajo (5 ítems). Son un total de 22 ítems con formato de respuesta tipo Likert con cuatro anclajes de respuesta de 0 a 3 (0 = nunca; 3 = siempre). La consistencia interna es adecuada ($\alpha = .77 - .89$; Moreno y cols., 2009). Un ejemplo de ítem del SWING es el siguiente: “No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo”.

Análisis de datos

Empleando el software IBM SPSS Statistics 20, se calcularon estadísticos descriptivos para todas las variables, se calcularon los coeficientes de correlación de Pearson y se realizaron análisis de regresión lineal múltiple.

Resultados

Análisis descriptivos

Los estadísticos descriptivos de las variables estudiadas se presentan en la Tabla 2.

TABLA 2

Análisis correlacionales

En la Tabla 3 se muestran las correlaciones de las variables estudiadas para la muestra de hombres.

TABLA 3

Más allá de las interrelaciones entre las dimensiones de la IE percibida, la reparación emocional muestra relaciones positivas y significativas con el control sobre el trabajo y las demandas del trabajo.

La variable control sobre el trabajo, además de la relación positiva esperada con las demandas, se relaciona de forma positiva con el apoyo en el trabajo.

En cuanto a las demandas del trabajo se relaciona de forma significativa y positiva con la variable apoyo en el trabajo y de forma negativa con la interacción negativa del trabajo sobre la familia.

En la Tabla 4 se muestran las correlaciones para las variables estudiadas en la muestra de mujeres.

TABLA 4

Más allá de las intercorrelaciones entre las dimensiones del mismo constructo, se observaron relaciones positivas y significativas entre la reparación emocional y el control y las demandas en el trabajo. También entre la claridad emocional y las demandas en el trabajo.

El control sobre el trabajo se relaciona de forma positiva con el apoyo en el trabajo y las demandas del trabajo se relacionan de forma positiva y significativa con la variable interacción negativa del trabajo sobre la familia.

Por último, la variable apoyo en el trabajo correlaciona de forma negativa y significativa con la interacción negativa trabajo-familia.

Regresiones lineales múltiples

Para los análisis de regresión se tomó como variable criterio la interacción negativa del trabajo hacia la familia y se introdujeron por bloques las dimensiones del estrés laboral, el apoyo social y las dimensiones de la IE percibida, sucesivamente. En la Tabla 5 se muestran los resultados del análisis de regresión lineal múltiple para el grupo de hombres.

TABLA 5

El primer modelo resultó significativo ($F_{2,129}=16.390$; $p < .0001$) y explicaba un 19% de la varianza de la interacción negativa trabajo-familia. El segundo modelo, en el que se incluye la variable apoyo social, también es significativo ($F_{3,128}=18.004$; $p < .0001$) y explica un 9% de la varianza del CTF adicional. Por último, el tercer modelo fue significativo también ($F_{6,125}=10.813$; $p < .0001$) y explica un 3% adicional de la varianza. Como se aprecia en la Tabla 5, en el modelo final hay una relación positiva y significativa entre demandas de trabajo y CTF ($\beta = .47$) y entre claridad emocional y CTF ($\beta = .05$), mientras que existe una relación negativa y significativa entre apoyo en el trabajo y CTF ($\beta = -.32$).

En la Tabla 6 se muestran los resultados del análisis de regresión lineal múltiple para el grupo de las mujeres.

TABLA 6

Solo el segundo modelo (que incluye control sobre el trabajo, demandas del trabajo y apoyo en el trabajo) resultó significativo ($F_{3,104}=3.649$; $p < .05$) explicando un 7% de la varianza del CTF. Las variables que contribuyen a explicar los niveles de CTF son las demandas del trabajo ($\beta = .22$) y el apoyo en el trabajo ($\beta = -.23$).

Discusión

Los objetivos del presente estudio eran analizar hasta qué punto el CTF se relaciona con el estrés laboral, con el apoyo social y con los niveles de IE percibida, diferenciando entre hombres y mujeres.

Los resultados muestran que hay una correlación negativa en mujeres entre el apoyo en el trabajo y los niveles de CTF mientras que en hombres no se encuentra esta relación.

En los hombres, el poder predictivo del modelo planteado explica un 31% de la varianza de los niveles de CTF mientras que en el caso de las mujeres el modelo explica un 7% de la varianza.

En los hombres se encuentra que las variables relacionados con el CTF son las demandas del trabajo de forma negativa y el apoyo en el trabajo y la claridad emocional ambas de forma positiva. En las mujeres las variables relacionadas con los niveles de CTF son las demandas del trabajo, de forma negativa, y el apoyo social, de forma positiva.

Estos resultados dan a entender que los niveles de CTF en hombres y en mujeres quedan explicados por variables distintas. Mientras que en las mujeres parece ser que la variable más importante es el apoyo social, en los hombres también se explica por los niveles de estrés laboral (el nivel de demandas) y la IE percibida, concretamente la claridad emocional. Esto coincide con el estereotipo clásico de mujer que se apoya principalmente en sus redes sociales para afrontar los distintos conflictos que se le presentan (en este caso trabajo-familia) (Cohen y Wills, 1985; Greenglass, 2002; Matuszek y cols., 1995; citados en Bellman y cols., 2003), mientras que en los hombres este apoyo es relevante pero no es el principal ya que también se utilizaría su habilidad en el uso de la información emocional. Las mujeres parecen obtener más satisfacción con el apoyo social (o por lo menos percibirlo como más satisfactorio), lo que podría llevarlas a cultivar sus relaciones sociales, conseguir más apoyo social y por tanto a obtener de una forma más extensa los beneficios que esto conlleva en todos los ámbitos.

Otra posibilidad puede ser que las mujeres encuentren más facilidad para obtener este apoyo social, ya sea por su necesidad de obtenerlo o por el valor que le otorgan, que puede hacer que se esfuercen más en buscarlo. De hecho, en las mujeres, en el análisis del liderazgo, se muestra la preferencia de las mujeres por estilos más basados en la cooperación y el trato con los iguales (Cuadrado, 2003).

En cuanto al estrés laboral, podemos apreciar que solo en los hombres contribuye a la explicación de los niveles de CTF. Esto podría significar que los hombres dan más importancia a los estresores del trabajo y que estos los acaban llevando al ámbito familiar. También se podría explicar por el rol clásico femenino anteriormente mencionado que hace que las mujeres valoren más el ámbito familiar y consideren que no deben llevar los problemas externos hacia el mismo. Siguiendo con este rol clásico, la concepción del hombre como “motor de la familia” hace que acaben llevando el trabajo a casa y con él, los problemas que en el trabajo se originan.

Como limitaciones de este estudio podemos nombrar que los datos se recogieron mediante autoinformes con la posible influencia de la deseabilidad social en el sesgo de las respuestas. Además, es una muestra de conveniencia por lo que los resultados tendrían que confirmasen en otras muestras.

En cuanto a futuros estudios, sería recomendable evitar autoinformes, seleccionando otro tipo de recursos para recoger datos como por ejemplo algunos instrumentos de ejecución en la medida de la IE como el MSCEIT (Extremera y Fernández-Berrocal, 2009; citado en López-Zafra y cols., 2013). Un estudio longitudinal

además aportaría datos sobre el posible efecto del cambio social en las mujeres en cuanto al CTF y las variables que influyen. Algunas líneas de investigación interesantes podrían ser diferenciando por familias, con un modelo de rol clásico (hombres que trabajan y mujeres que no lo hacen) y familias en las que ambos miembros trabajan para poder apreciar bien la influencia del rol en hombres y mujeres.

Referencias bibliográficas

- Allen, E. I., y Robin, S. S. (1966). Role theory, role conflict, and counseling: A conceptual framework. *Journal of Counseling Psychology*, 13 (1), 29-37.
- Barnett, R. C. (2008). On Multiple Roles: Past, Present and Future. En K. Korabik, D. Lero, y D. Whitehead (Eds.), *Handbook of Work-Family Integration* (pp. 75-93). Londres: Academic Press.
- Bellman, S., Forster, N., Still, L., y Cooper, C. L. (2003). Gender differences in the use of social support as a moderator of occupational stress. *Stress & Health*, 19 (1), 45-58.
- Boles, J. S., Johnston, M. W., y Hair, J. F. Jr. (1997). Role Stress, Work-Family Conflict and Emotional Exhaustion: Inter-Relationships and Effects on Some Work-Related Consequences. *The Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17 (1), 17-28.
- Carrasco, M. J., y García Mina, A. (Eds.) (2005). *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género*. Madrid: Comillas.
- Cheung, F. Y., y Tang, C. S. (2012). The Effect of Emotional Dissonance and Emotional Intelligence on Work-Family Interference. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 44 (1), 50-58.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38 (5), 300-314.
- Cuadrado, I. (2003). ¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Revista de Psicología Social*, 18 (3), 283-307.
- Escribà-Agüir, V., Más Pons, R., y Flores Reus, E. (2001). Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. *Gaceta Sanitaria*, 15 (2), 142-149.

- Fernández-Berrocal, P., Extremera, N., y Ramos, R. (2004). Validity and reliability of the Spanish modified version of the Trait Meta-Mood Scale. *Psychological Reports*, 94, 751-755.
- Frone, M. R., Russel, M. y Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*; 13 (7), 723-729.
- 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 Behaviour*, 50 (2), 145-167.
- Gao, Y., Shi, J., Niu, Q., y Wang, L. (2013). Work-family conflict and job satisfaction: Emotional intelligence as a moderator. *Stress & Health*, 29 (3), 222-228.
- Geurts, S. (2001). *SWING Survey work-home interaction*. Nijmegen: University of Nijmegen.
- Greenhouse, J. H., y Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Huffman, A. H. (2004). *An examination of the perceived direction of work-family conflict*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Texas A&M, Estados Unidos.
- 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*. Nueva York: Wiley.
- Karasek, R., y Theroell, T. (1990). *Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Nueva York: Basic Books.
- Kopelman, R. E., Greenhause, J. H. y Conelly, T. F. (1983). A model of work family and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32 (2), 198-215.
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., y Hammer, L. B. (2011). Workplace social support and work-family conflict: A meta-anasysis clarifying the influence of general and work-family-specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology*, 64, 289-313.
- López-Zafra, E., Pulido-Martos, M., y Augusto-Landa, J. M. (2013). *Inteligencia emocional en el trabajo*. Madrid: Síntesis.
- Luk, D. M., y Shaffer, M. A. (2005). Work and family domain stressors and support: Within- and cross-domain influences on work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 489-508.

- Mestre Navas, J. M., Guil Bozal, R., y Guillén Gestoso, C. (2000). Estrés laboral. En C. Guillén Gestoso y R. Guil Bozal (Coords.), *Psicología del Trabajo para Relaciones Laborales* (pp. 269-291). Madrid: McGraw-Hill.
- Moreno Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A., y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21 (2), 331-337.
- Pal, S. y Saksvik, P. Ø. (2008). Work-Family Conflict and Psychosocial Work Environment Stressors as Predictors of Job Stress in a Cross-Cultural Study. *International Journal of Stress Management*, 15 (1), 22-42.
- Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Salamanca: Eudema.
- Petrides, K. V. (2011). Ability and trait emotional intelligence. En T. Chamorro-Premuzic, A. Furnham, y S. von Stumm (Eds.), *The Blackwell-Wiley Hand-book of Individual Differences* (pp. 656-678). Nueva York: Wiley.
- Pleck, J. H. (1977). The work-family role system. *Social Problems*, 24, 417-427.
- Salovey, P., Mayer, J. D., Goldman, S. L., Turvey, C. y Palfai, T. P. (1995). Emotional attention, clarity, and repair: exploring emotional intelligence using the Trait Meta-Mood Scale. En J. W. Pennebaker (Ed.), *Emotion, disclosure and health* (pp. 125-154). Washington, DC: American Psychological Association.
- Vermeulen, M. y Mustard, C. (2000). Gender differences in job strain, social support at work, and psychological distress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (4), 428-440.
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-Nonwork Conflict Among Married Male and Female Lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 797-816.
- Wallace, J. E. (2001). Explaining Why Lawyers Want to Leave the Practice of Law. En J. Van Hoy (Ed.), *Sociology of Crime, Law and Deviance, Volume 3: Legal Professions: Work, Structure and Organization* (pp. 117-145). Londres: Elsevier Science.
- Wallace, J. E. (2005). Job Stress, Depression and Work-to-Family Conflict: A Test of the Strain and Buffer Hypotheses. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 60 (3), 510-539.

Tabla 1

Modelos teóricos de IE

Modelos de habilidad	Modelos mixtos o de rasgos
Modelo de Mayer y Salovey	Modelo de Goleman
	Modelo de Bar-On
	Modelo de Petrides y Furnhan

Tabla 2

Estadísticos descriptivos

	Muestra total (n=240)			Hombres (n=132)			Mujeres (n=108)		
	Media	Desviación típica	α de Cronbach	Media	Desviación típica	α de Cronbach	Media	Desviación típica	α de Cronbach
Atención emocional	23.48	6.42	.88	22.92	6.22	.87	24.16	6.63	.88
Claridad emocional	27.47	6.21	.86	26.78	6.47	.87	28.33	5.78	.84
Reparación emocional	27.91	6.29	.86	28	6.25	.85	27.80	6.37	.87
Control sobre el trabajo	3.04	0.64	.83	3.10	0.64	.84	2.97	0.64	.82
Demandas del trabajo	2.79	0.62	.75	2.78	0.62	.74	2.80	0.63	.77
Apoyo en el trabajo	3.00	0.64	.90	2.97	0.65	.91	3.04	0.62	.90
Interacción negativa del trabajo en la familia	0.80	0.60	.86	0.82	0.61	.86	0.76	0.60	.87

Tabla 3

Correlaciones entre variables para hombres.

	Atención emocional	Claridad emocional	Reparación emocional	Control sobre el trabajo	Demandas del trabajo	Apoyo en el trabajo	Interacción negativa del trabajo sobre la familia
Atención emocional							
Claridad emocional	.327**						
Reparación emocional	.010	.520**					
Control sobre el trabajo	-.027	.085	.179*				
Demandas del trabajo	.082	.154	.237**	.532**			
Apoyo en el trabajo	.089	.052	.156	.330**	.270**		
Interacción negativa del trabajo sobre la familia	.143	.066	-.067	.276**	.448**	-.156	

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Tabla 5

Análisis de regresión diferenciado por género (hombres) tomando como variable criterio la interacción negativa del trabajo sobre la familia

	β	$R^2_{aj.}$
Bloque 1		.19***
Control sobre el trabajo	.05	
Demandas del trabajo	.42***	
Bloque 2		.28***
Control sobre el trabajo	.14	
Demandas del trabajo	.46***	
Apoyo en el trabajo	-.33***	
Bloque 3		.31*
Control sobre el trabajo	.16	
Demandas del trabajo	.47***	
Apoyo en el trabajo	-.32***	
Atención emocional	.12	
Claridad emocional	.05*	
Reparación emocional	-.18	

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Tabla 6

Análisis de regresión diferenciado por género (mujeres) tomando como variable criterio la interacción negativa del trabajo sobre la familia

	β	$R^2_{aj.}$
Bloque 1		.02
Control sobre el trabajo	-.04	
Demandas del trabajo	.29*	
Bloque 2		.07*
Control sobre el trabajo	.02	
Demandas del trabajo	.22*	
Apoyo en el trabajo	-.23*	
Bloque 3		.08
Control sobre el trabajo	.03	
Demandas del trabajo	.26*	
Apoyo en el trabajo	-.22*	
Atención emocional	.14	
Claridad emocional	-.05	
Reparación emocional	-.17	

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Figuras

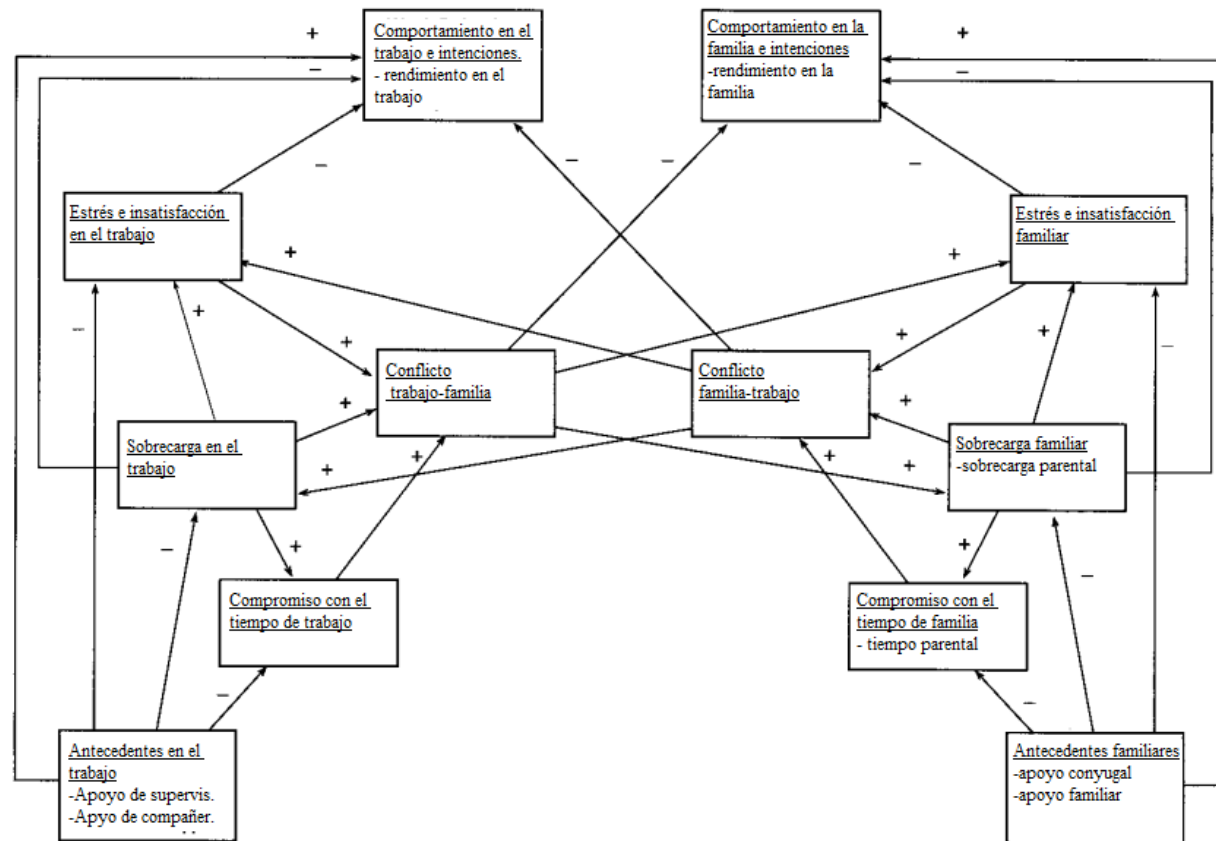


Figura 1

Modelo integrador del conflicto trabajo-familia de Frone y cols. (1997)

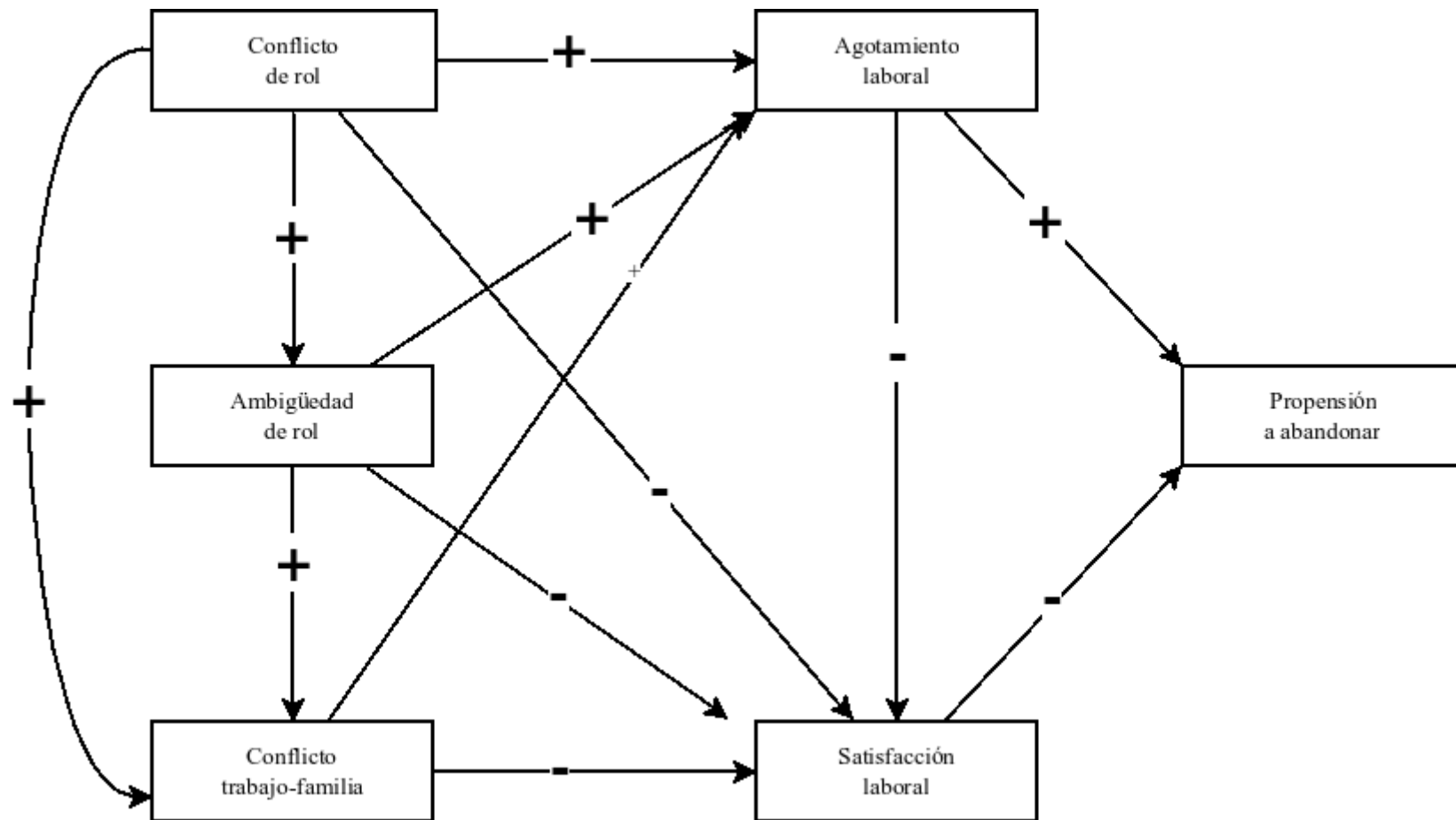


Figura 2

Modelo propuesto sobre el estrés de rol, CTF y agotamiento emocional de Boles y cols. (1997)

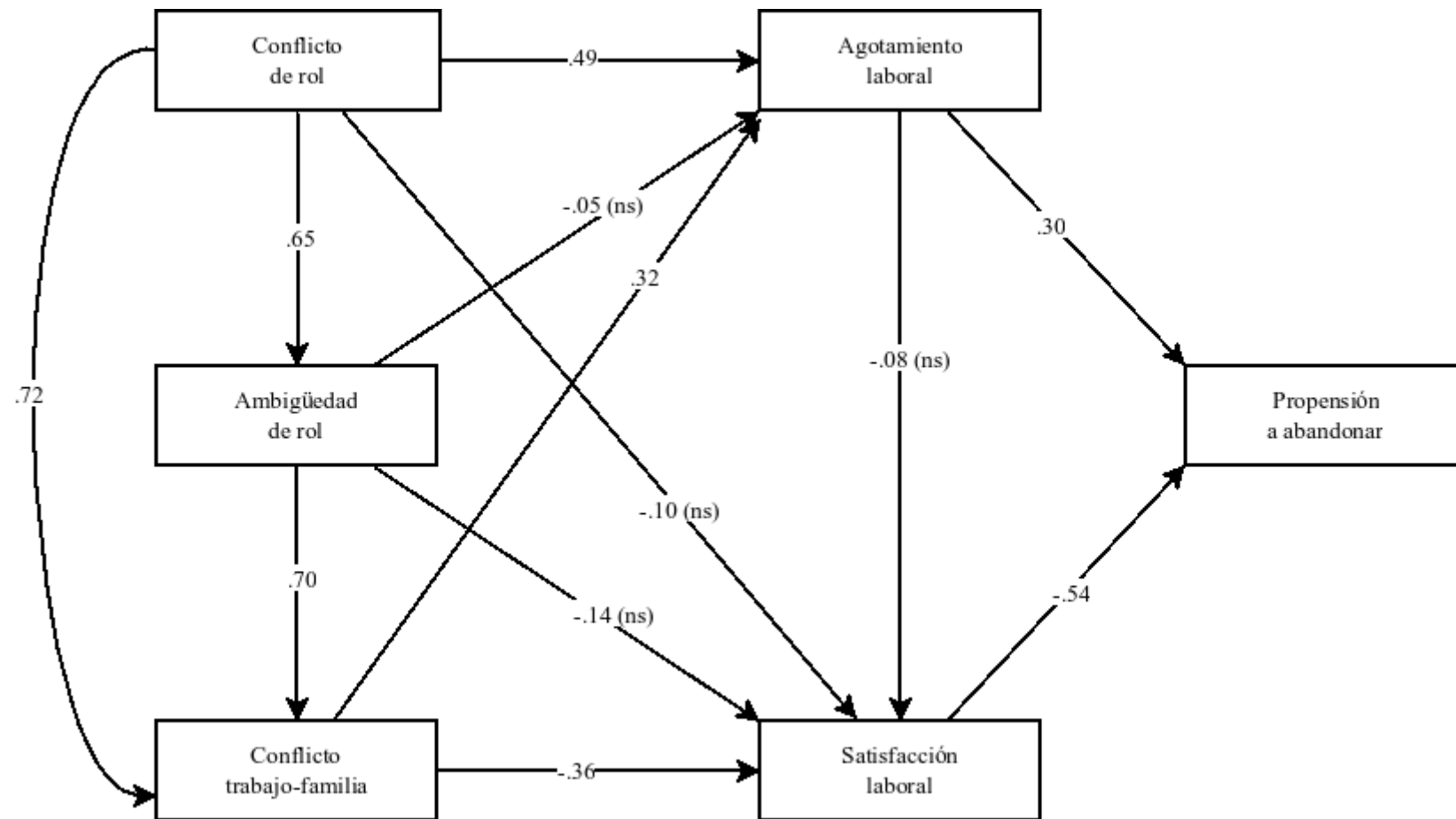


Figura 3

Modelo con coeficientes de regresión sobre el estrés de rol, CTF y agotamiento emocional de Boles y cols. (1997)

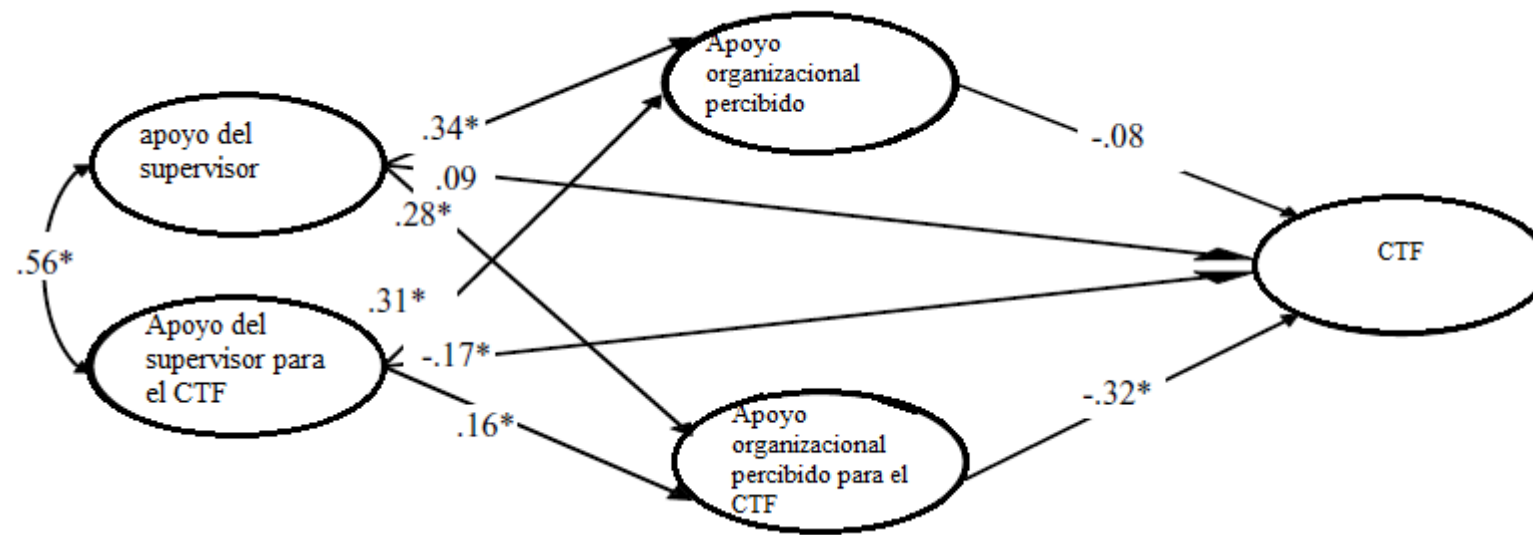


Figura 4

Correlaciones entre el apoyo social general y CTF en el modelo de Kossek y cols. (2011)

Anexos

Anexo 1

Aprobación por parte del Comité de Ética de la Universidad de Jaén



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Vicerrectorado de Investigación,
Desarrollo Tecnológico e Innovación

Comité de Bioética

- Informe -

Tipo de actividad: Investigadora

Título de la actividad: Inteligencia emocional, actividad física y salud ocupacional

Investigador principal: Manuel Pulido Martos

Tipo de documentación examinada: Impreso de Solicitud, proyecto, hoja de información y modelo de consentimiento informado

Tipo de experimentación o actividad sometida a informe: Intervención con seres humanos

Informe que se emite: Favorable

Jaén, 24 de mayo de 2013



María de los Ángeles Peinado Herreros
Vicerrectora de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación

Anexo 2

Batería de instrumentos utilizados para obtener datos de la muestra

Agradecemos su colaboración en la investigación llevada a cabo por el Departamento de Psicología de la Universidad de Jaén. En todo momento sus datos serán tratados de forma anónima.

Siempre que sea posible marque con una "X" o rodee con un círculo la opción escogida. TODAS LAS HOJAS CONTIENEN INFORMACIÓN EN AMBAS CARAS.

Sexo: V M Edad: (Indicar su edad actual) _____

Estado civil:

1. Soltero/a
2. Casado/a
3. Viviendo en pareja
4. Separado/a
5. Divorciado/a
6. Viudo/a

Nivel de estudios completados:

1. Sin estudios
2. Estudios primarios/Graduado Escolar/Bachillerato elemental/FP de Primer Grado
3. Graduado en Educación secundaria/Graduado Escolar (Ley 14/1970, LGE)
4. Bachiller Superior/FP de Segundo Grado/COU
5. Estudios universitarios medios
6. Estudios universitarios superiores
7. Estudios de postgrado

Profesión (especifique sección o unidad con la mayor precisión posible):

Cargo que ocupa:

Situación laboral:

1. Contratado.
2. Fijo.
3. Otros (especificar): _____

Tiempo de experiencia en la profesión (en años): _____

Tipo de organización en la que trabaja:

1. Pública
2. Privada

Tiempo que lleva en la misma organización (Expréselo en años): _____

Tiempo que lleva en el mismo cargo (Expréselo en años): _____

Número de horas que trabaja a la semana: _____

De la vuelta a la hoja

TMMS-24

A continuación encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos. Lea atentamente cada frase e indique por favor el grado de acuerdo o desacuerdo con respecto a las mismas. Señale con una "X" la respuesta que más se aproxime a sus preferencias.

No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

No emplee mucho tiempo en cada respuesta.

1	2	3	4	5
Nada de Acuerdo	Algo de Acuerdo	Bastante de acuerdo	Muy de Acuerdo	Totalmente de acuerdo

1.	Presto mucha atención a los sentimientos.	1	2	3	4	5
2.	Normalmente me preocupo mucho por lo que siento.	1	2	3	4	5
3.	Normalmente dedico tiempo a pensar en mis emociones.	1	2	3	4	5
4.	Pienso que merece la pena prestar atención a mis emociones y estado de ánimo.	1	2	3	4	5
5.	Dejo que mis sentimientos afecten a mis pensamientos.	1	2	3	4	5
6.	Pienso en mi estado de ánimo constantemente.	1	2	3	4	5
7.	A menudo pienso en mis sentimientos.	1	2	3	4	5
8.	Presto mucha atención a cómo me siento.	1	2	3	4	5
9.	Tengo claros mis sentimientos.	1	2	3	4	5
10.	Frecuentemente puedo definir mis sentimientos.	1	2	3	4	5
11.	Casi siempre sé cómo me siento.	1	2	3	4	5
12.	Normalmente conozco mis sentimientos sobre las personas.	1	2	3	4	5
13.	A menudo me doy cuenta de mis sentimientos en diferentes situaciones.	1	2	3	4	5
14.	Siempre puedo decir cómo me siento.	1	2	3	4	5
15.	A veces puedo decir cuáles son mis emociones.	1	2	3	4	5
16.	Puedo llegar a comprender mis sentimientos.	1	2	3	4	5
17.	Aunque a veces me siento triste, suelo tener una visión optimista.	1	2	3	4	5
18.	Aunque me sienta mal, procuro pensar en cosas agradables.	1	2	3	4	5
19.	Cuando estoy triste, pienso en todos los placeres de la vida.	1	2	3	4	5
20.	Intento tener pensamientos positivos aunque me sienta mal.	1	2	3	4	5
21.	Si doy demasiadas vueltas a las cosas, complicándolas, trato de calmarme.	1	2	3	4	5
22.	Me preocupo por tener un buen estado de ánimo.	1	2	3	4	5
23.	Tengo mucha energía cuando me siento feliz.	1	2	3	4	5
24.	Cuando estoy enfadado intento cambiar mi estado de ánimo.	1	2	3	4	5

De la vuelta a la hoja

JCQ

Responda a las siguientes preguntas relacionadas con su trabajo marcando con una "X".

1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1.	En mi trabajo, tengo que aprender cosas nuevas	1	2	3	4
2.	Mi trabajo requiere que sea creativo	1	2	3	4
3.	Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo	1	2	3	4
4.	Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación	1	2	3	4
5.	En mi trabajo, puedo hacer muchas tareas distintas	1	2	3	4
6.	Tengo mucha influencia en lo que ocurre en mi trabajo	1	2	3	4
7.	En mi trabajo, tengo la oportunidad de desarrollar mis habilidades especiales	1	2	3	4
8.	Mi trabajo requiere trabajar muy rápido	1	2	3	4
9.	Mi trabajo requiere trabajar muy duro	1	2	3	4
10.	Mi trabajo requiere largos períodos de intensa concentración en lo que se hace	1	2	3	4
11.	Mis tareas son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminirlas, teniendo que continuarlas más tarde	1	2	3	4
12.	Mi trabajo es muy ajetreado	1	2	3	4
13.	Mi trabajo se enlentece por retraso de otras personas o departamentos	1	2	3	4
14.	Mi supervisor se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo	1	2	3	4
15.	Mi supervisor presta atención a lo que digo	1	2	3	4
16.	Mi supervisor colabora para que el trabajo se haga	1	2	3	4
17.	Mi supervisor consigue que la gente trabaje en equipo	1	2	3	4
18.	Las personas con las que trabajo son competentes en su trabajo	1	2	3	4
19.	Las personas con las que trabajo se interesan por mí	1	2	3	4
20.	Las personas con las que trabajo son agradables	1	2	3	4
21.	A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo	1	2	3	4
22.	Las personas con las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo se haga	1	2	3	4

Continúe en la siguiente página

SWING

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Escriba en la zona subrayada junto a la pregunta el número que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

- _____ Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador
- _____ Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo
- _____ Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales
- _____ Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas
- _____ No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo
- _____ Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies
- _____ Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa
- _____ Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos
- _____ La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo
- _____ Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos
- _____ Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral
- _____ Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar
- _____ Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos
- _____ Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo
- _____ Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
- _____ El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa
- _____ Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo
- _____ Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable
- _____ Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo
- _____ Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
- _____ El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo
- _____ Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3

Informe del tutor del trabajo de fin de grado

Informe del Tutor/a del Trabajo Fin de Grado/Máster

Autor (Apellido1-Apellido2, Nombre)			
Garrido Alcalde, Lorena			
Título del Trabajo			
Estrés laboral, apoyo social, inteligencia emocional y su papel en el conflicto trabajo-familia: Diferencias por género			
Titulación	Grado en Psicología	Especialidad/ Mención	Intervención psicosocial
Centro	Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación	Departamento	Psicología social
Tutor/a del TFG/TFM			Universidad/Institución
Manuel Pulido Martos			Universidad de Jaén
Resumen Castellano (máx. 150 palabras)			
La investigación científica ha puesto de manifiesto la importancia del apoyo social y la inteligencia emocional en el conflicto que genera el trabajo sobre la familia, así como la influencia de los estresores sobre estos conflictos. Este trabajo pretende analizar las diferencias por género del papel que estas variables juegan sobre el conflicto trabajo-familia (CTF) sobre una muestra de 240 trabajadores. El estrés laboral, el apoyo social y la inteligencia emocional se manifestaron como parte de la explicación del CTF en hombres mientras que en mujeres se encontró que solo el apoyo social formaba parte de la explicación del CTF.			
Resumen Inglés (máx. 150 palabras)			
Scientific research has shown the importance of social support and emotional intelligence generated by jobs on families, as well the influence of stressors on this kind of conflicts. This paper analyzes gender differences on work-family conflict (WFC) on a sample of 240 workers. Occupational stress, social support and emotional intelligence were part of the explanation of WFC in men while in women it was found that only social support was relevant in this explanation.			
Nomenclatura Internacional de Unesco para la Ciencia y Tecnología(http://skos.um.es/unesco6/)			
Códigos UNESCO	Descriptor castellano	Descriptor Inglés	
6114	Psicología Social	Social Psychology	
6109	Psicología Industrial	Occupational and Personnel Psychology	

--	--	--

Observaciones y Comentarios:

--

Los/as Tutores/as dan el Visto Bueno para entregar y defender su Trabajo Fin de Grado/Máster

Jaén, a 30 de junio de 2014

Fdo.: Manuel Pulido Maños

SR. PRESIDENTE DEL TRIBUNAL EVALUADOR

Anexo 4

Autorización para la publicación de trabajos de fin de grado en TAUJA



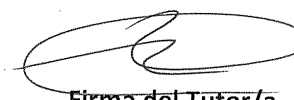
Trabajos Académicos
de la Universidad de Jaén
REPOSITORIO

Autorización para la publicación de Trabajos Fin de
Grado/Máster en TAUJA, Repositorio de Trabajos Académicos
de la Universidad de Jaén

Datos personales			
DNI	Primer Apellido	Segundo Apellido	Nombre
77372025W	Garrido	Alcalde	Lorena
Datos Académicos			
Titulación que ha cursado (Grado o Máster)			
Grado en Psicología			
Centro	Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación		
Título del trabajo			
Estrés laboral, apoyo social, inteligencia emocional y su papel en el conflicto trabajo-familia: Diferencias por género			
Tutor/a del TFG/TFM		Universidad/Institución	
Manuel Pulido Martos		Universidad de Jaén	
Propiedad intelectual compartida (artículo 17.2 del RRAEA - <i>márquese lo que corresponda</i>):		Sí X	No
EL AUTOR MANIFIESTA Que es el autor de la obra y por tanto titular de los derechos de explotación, o en su caso, cuenta con el consentimiento del resto de los autores. Igualmente declara que es autor original del trabajo, en el sentido de que no ha utilizado fuentes sin citarlas debidamente.			
AMBOS AUTORIZAN A la Universidad de Jaén (UJA) para publicar el citado Trabajo Fin de Grado/Máster en TAUJA con fines docentes y de investigación, en el formato que se considere necesario para su libre acceso, permitiendo solamente la visualización del mismo. Esta autorización viene refrendada por la firma del director/a o tutor/a del trabajo. La UJA, en virtud del presente documento, adquiere el derecho de poder difundir el Trabajo Fin de Grado/Máster a través de Internet o de otros medios.			Sí X No

En Jaén, a 30 de Junio de 2014


Firma del autor /a


Firma del Tutor/a

De interés:

La Universidad de Jaén expone que:

- Los derechos de autor quedan protegidos mediante la autorización de cesión no exclusiva de derechos entre la Universidad y el autor, o en su caso, autores, que se reserva/n el derecho de publicar sus trabajos en otras editoriales y soportes. Por su parte, la Universidad garantiza la visibilidad y acceso a la producción científica y docente que genera.
- Los Trabajos Fin de Grado/Máster estarán protegidos por licencias Creative Commons del tipo "Reconocimiento -no comercial - sin obra derivada" de modo que los usuarios estarán obligados a citar y reconocer los créditos de los trabajos de la manera que especifique el autor, no se podrán utilizar para fines comerciales y no se podrán alterar, transformar o generar una obra derivada a partir de los mismos.
- La integridad del contenido del Trabajo queda garantizada por las opciones de seguridad del formato de almacenamiento utilizado que será PDF u otros de similares características que en el futuro pudieran determinarse.
- La autorización tiene, en principio, una vigencia indefinida, si bien se podrá, en cualquier momento, revocar la autorización que ha prestado, siempre y cuando el autor o autores manifiesten dicha voluntad por escrito ante la Universidad de Jaén.

Circunstancias excepcionales

Se contempla como **circunstancia excepcional** la no autorización de acceso abierto a los trabajos depositados en TAUJA, como puede ser, la existencia de convenios de confidencialidad con empresas o la posibilidad de generación de patentes que recaigan sobre el contenido del trabajo, o cualquier otro motivo estimado, se establece el siguiente procedimiento para asegurar la no publicidad de estos trabajos:

- **Informe motivado.** Se adjuntará un Informe motivado del director/a del TFG/TFM, exponiendo la razón por la cual no considera oportuno la difusión en abierto de dicho trabajo.
- **Fecha fin de embargo.** En este informe se indicará la fecha a partir de la cual, vencen los motivos del embargo. A partir de la fecha indicada se podrá visualizar el documento a texto completo.

Motivación de la **NO** aceptación de publicación en abierto del TFG/TFM en TAUJA

Fecha de embargo (en su caso): _____