

**VULNERABILIDAD COGNITIVA AL ESTRÉS LABORAL:  
LA INFLUENCIA DE LOS ESQUEMAS DESADAPTATIVOS TEMPRANOS  
EN LAS RELACIONES ENTRE EL ESTRÉS DE ROL, EL CONFLICTO  
TRABAJO-FAMILIA Y LOS SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS  
EN EL ENTORNO LABORAL**

Doctoranda: GEMA RUIZ DE HUYDOBRO

Directora: Dra. IZASKUN ORUE

Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos.  
Universidad de Deusto

Doctoranda:

Directora:

Bilbao, 30 de Abril de 2014



*A Jokin, con todo mi cariño por haberme apoyado tanto*



## **AGRADECIMIENTOS**

Son muchas las personas a las que, sin lugar a dudas, debo agradecer su ayuda en la realización de esta tesis. Seguramente sin ellos, ésta no hubiera sido posible.

En primer lugar a mi directora, la Dra. Izaskun Orue, por su orientación, paciencia, dedicación, disponibilidad y consejo a lo largo de la elaboración de la misma, y a la Dra. Esther Calvete por ser la que me motivó a embarcarme en este proyecto y a formar parte del apasionante mundo de la investigación.

A Jokin, que tantas veces ha tenido que escuchar mis múltiples divagaciones sobre la relevancia del tema de estudio que abordo, y que con tanto cariño siempre ha respondido.

A mi madre, que siempre ha tenido un momento para animarme a seguir adelante, y a mi padre por su magnífico gusto por el detalle.

A mi amiga Susana, que tanto me ha apoyado en los momentos en los que lo necesitaba.

Quiero asimismo agradecer la ayuda al Departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco, por la confianza que depositó en este proyecto que ha sido subvencionado por una beca predoctoral.

Por último, deseo reconocer la participación desinteresada de todas las personas que con su colaboración en este estudio ha sido posible la recopilación de datos, sin los cuales no hubiera sido posible realizar las conclusiones del mismo.

Sin todos/as ellos/as no hubiera sido posible lograr el aprendizaje que me ha supuesto esta tesis. Por todo ello, muchas gracias.



## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I: EL ESTRÉS .....	5
1.1. EL ESTRÉS: CONCEPTO .....	7
1.2. ESTRESORES, CONSECUENCIAS Y VARIABLES INTERVINIENTES .....	9
1.3. EL ESTRÉS LABORAL .....	12
1.4. MARCO TEÓRICO: EL MODELO DE CONSERVACIÓN DE RECURSOS DE HOBFOLL Y EL MODELO DE TERAPIA DE ESQUEMAS DE YOUNG.....	13
1.4.1. Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll .....	14
1.4.2. Modelo de Terapia de Esquemas de Young .....	18
1.5. CONCLUSIONES .....	22
CAPÍTULO II: ESTRESORES, CONSECUENCIAS Y VARIABLES INTERVINIENTES	25
2.1. CONSECUENCIAS O SÍNTOMAS DEL ESTRÉS .....	27
2.1.1. La Depresión .....	28
2.1.2. La Ansiedad .....	29
2.1.3. El síndrome de Burnout .....	31
2.1.4. Diferencias de género en síntomas del estrés .....	34
2.1.5. Comorbilidad entre síntomas psicológicos de Depresión, Ansiedad y síndrome de Burnout .....	40
2.2. ESTRESORES LABORALES: ESTRESORES DE ROL .....	42
2.2.1. Diferencias de género en estresores laborales .....	46
2.3. ESTRESORES LABORALES: CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA .....	47
2.3.1. Diferencias de género en el conflicto trabajo-familia .....	50
2.4. RELACIÓN ENTRE ESTRESORES DE ROL, CONFLICTO TRABAJO- FAMILIA Y SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS .....	52
2.4.1. Estresores de rol y Depresión .....	52
2.4.2. Estresores de rol y Ansiedad .....	53
2.4.3. Estresores de rol y Síndrome de Burnout .....	53
2.4.3.1. Estresores de rol y Desgaste Emocional .....	53
2.4.3.2. Estresores de rol y Eficacia Profesional .....	54
2.4.3.3. Estresores de rol y Cinismo .....	55
2.4.4. Conflicto trabajo-familia, estresores de rol y síntomas psicológicos .....	57
2.4.5. CONCLUSIONES: Mediación del conflicto trabajo-familia de la relación entre los estresores de rol y los síntomas psicológicos .....	59
2.5. VARIABLES INTERVINIENTES: LOS ESQUEMAS DESADAPTATIVOS TEMPRANOS (EDT) .....	62
2.5.1. Relación entre EDT y síntomas psicológicos.....	71

2.5.1.1 EDT y Depresión.....	71
2.5.1.2. EDT y Ansiedad.....	75
2.5.1.3. EDT y Síndrome de Burnout .....	77
2.5.2. EDT, estresores y síntomas psicológicos: Capacidad moderadora de los EDT..	77
2.5.3. CONCLUSIONES: Moderación de los EDT de la relación entre estresores de rol y síntomas psicológicos .....	80
2.5.4. CONCLUSIONES: Moderación de los EDT de la mediación del conflicto trabajo-familia entre estresores de rol y síntomas psicológicos .....	80
2.6. EDT Y DIFERENCIAS DE GÉNERO .....	82
2.6.1. CONCLUSIONES: Diferencias de género en la moderación de los EDT entre los estresores de rol y los síntomas psicológicos, y entre el conflicto trabajo-familia y los síntomas psicológicos .....	85
<b>CAPÍTULO III: EL PRESENTE ESTUDIO .....</b>	<b>87</b>
3.1 OBJETIVOS .....	89
3.2 HIPÓTESIS .....	98
3.3. MÉTODO .....	99
3.3.1. Participantes .....	99
3.3.2. Instrumentos .....	100
3.3.2.1. Depresión y Ansiedad .....	100
3.3.2.2. Síndrome de Burnout .....	101
3.3.2.3. Estresores de Rol .....	102
3.3.2.4. Conflicto Trabajo-Familia .....	103
3.3.2.5. Esquemas Desadaptativos Tempranos .....	104
3.3.2.6. Variables Control .....	105
3.3.3. Procedimiento .....	107
3.3.4. Estrategia de Análisis de Datos .....	108
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....</b>	<b>110</b>
4.1. Fiabilidad y validez de la adaptación al castellano de la Escala de ambigüedad de rol, sobrecarga de rol y conflicto de rol (Role ambiguity, role overload and role conflict Scale) .....	112
4.2. Fiabilidad y validez de la adaptación al castellano de la Escala abreviada multidimensional del conflicto trabajo-familia (Multidimensional measure of work-family conflict abbreviated version) .....	116
4.3. Descriptivos Generales .....	118
4.4. Asociación de los estresores de rol sobre síntomas psicológicos .....	121
4.5. Asociación de los estresores de rol sobre el conflicto trabajo-familia .....	125
4.6. Asociación del conflicto trabajo-familia sobre los síntomas psicológicos.....	125

4.7. Mediación del conflicto trabajo-familia entre estresores de rol y síntomas psicológicos .....	128
4.8. Asociación de los EDT sobre los síntomas psicológicos.....	133
4.9. Moderación de los EDT en la relación entre estresores de rol y síntomas psicológicos .....	137
4.10. Mediación moderada: moderación de los EDT en la mediación del conflicto trabajo-familia entre los estresores de rol y los síntomas psicológicos.....	161
4.11. Diferencia de medias en las variables de estudio .....	197
4.12. Diferencias de género en la moderación de los EDT en las relación entre los estresores de rol y los síntomas psicológicos .....	199
4.13. Diferencias de género en la moderación de los EDT de la mediación del conflicto trabajo familia entre los estresores de rol y los síntomas psicológicos.....	239
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....</b>	<b>264</b>
5.1. Adaptación al castellano de la Escala de ambigüedad de rol, sobrecarga de rol y conflicto de rol (Role ambiguity, role overload and role conflict Scale) .....	266
5.2. Adaptación al castellano de la Escala abreviada multidimensional del conflicto trabajo-familia (Multidimensional measure of work-family conflict abbreviated versión) .....	267
5.3. La asociación entre los estresores de rol y los síntomas psicológicos de ansiedad, depresión y burnout .....	268
5.4. La asociación entre los estresores de rol y el conflicto trabajo-familia .....	270
5.5. La asociación del conflicto trabajo-familia sobre los síntomas psicológicos de ansiedad, depresión y burnout .....	271
5.6. Mediación de la relación entre los estresores de rol y los síntomas psicológicos a través del conflicto trabajo-familia .....	273
5.7. La asociación entre los EDT y los síntomas psicológicos de ansiedad, depresión y burnout .....	275
5.8. La moderación de los EDT en la relación entre los estresores de rol y los síntomas psicológicos de ansiedad, depresión y burnout .....	281
5.9. La moderación de los EDT en la mediación del conflicto trabajo-familia entre los estresores de rol y los síntomas psicológicos de ansiedad, depresión y burnout..	287
5.10. Diferencias de género en la moderación de los EDT en la relación entre los estresores de rol y los síntomas psicológicos de ansiedad, depresión y burnout...	290
5.11. Diferencias de género en moderación de los EDT en la mediación del conflicto trabajo-familia entre los estresores de rol y los síntomas psicológicos de ansiedad, depresión y burnout .....	297
5.12. Limitaciones y direcciones futuras .....	299
5.13. Implicaciones.....	301
5.14. Conclusiones finales.....	304
<b>6. REFERENCIAS.....</b>	<b>308</b>

7. ANEXOS .....	349
7.1. Adaptación al castellano de la Role ambiguity, role overload and role conflict scale (Escala de ambigüedad de rol, sobrecarga de rol y conflicto de rol) .....	351
7.2. Adaptación al castellano de la Multidimensional measure of work–family conflict (Escala multidimensional del conflicto trabajo-familia) de Carlson y colaboradores (2000), en su versión abreviada .....	352
7.3. Escala de ansiedad y escala de depresión de la versión española del Symptom Assessment-45 Questionnaire (SA-45) .....	353
7.4. Versión española de Maslach Burnout Inventory-General Survey .....	354
7.5. Escalas de los EDT desconfianza, dependencia, fracaso, grandiosidad, insuficiente autocontrol, subyugación, autosacrificio y metas inalcanzables del Cuestionario de Esquemas de Young-Versión Corta 3 (YSQ-S3).....	355

\* \* \* \* \*

## INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es considerado el problema de salud más común en el ámbito laboral. Su alta incidencia (22% de los trabajadores de la UE-27 padecía estrés en 2005 según European Agency for Safety and Health at work /EU-OSHA) promovió el llamamiento desde la Comisión Europea a la necesidad de desarrollar medidas de intervención y prevención que redujesen estas preocupantes cifras. A pesar de ello, un escaso porcentaje de empresas europeas han puesto en marcha el desarrollo e implantación de medidas para combatir el estrés laboral desde entonces. En nuestro país, más del 40% de los trabajadores asalariados y cerca del 50% de los empresarios se encuentran afectados por este fenómeno (Instituto Nacional de Estadística, 2009). La Comisión Europea destaca en el pacto para la salud mental y el bienestar, firmado por los países miembros, la vital importancia de la salud mental y el bienestar de los trabajadores como una de las claves de la productividad e innovación de la Unión Europea. Al mismo tiempo señala la necesidad de tomar medidas de intervención que ayuden a prevenir y trabajar las nocivas consecuencias del estrés laboral en las organizaciones (European Commission, 2008, Section III). Para ello el estudio de los factores relacionados con la ocurrencia de dicho fenómeno resulta de extremada relevancia. La profundización en esta área de investigación y, por tanto, su mejor comprensión hace posible el desarrollo de protocolos de actuación que resulten eficaces en el tratamiento de esta problemática, incluyendo por ejemplo programas de reconciliación de la vida familiar y laboral, así como programas de prevención e intervención de síntomas y síndrome psicológicos, como la ansiedad, depresión y síndrome de burnout.

El capítulo 1 de este estudio introduce al lector acerca del concepto del *estrés* y de los elementos que componen dicho fenómeno (estresores, síntomas y variables intervinientes), junto a su ocurrencia en el entorno laboral (estrés laboral). Asimismo, define el marco teórico desde el que se enfoca el presente estudio: el *Modelo de Conservación de Recursos*

(Hobfoll, 1989), y el *Modelo de Terapia de Esquemas* (Young, Klosko, & Weishaar, 2003), dentro del *paradigma diátesis-estrés* o *vulnerabilidad cognitiva al estrés*.

El capítulo 2 describe en profundidad las variables específicas de esta investigación: los *estresores de rol* y el *conflicto trabajo-familia* (estresores), los *síntomas de ansiedad*, *depresión* y el *síndrome de burnout* (consecuencias del estrés), y los *esquemas desadaptativos tempranos* (variables intervinientes). Igualmente, se describen las relaciones entre ellas en función de las cuales se definen los objetivos de este estudio, y la influencia del género en las mismas.

En el capítulo 3 se explican las características del estudio, detallando las hipótesis que son testadas. De igual manera, se detalla la muestra de 741 trabajadores españoles utilizada, el procedimiento seguido y los instrumentos de evaluación utilizados: adaptación al castellano del Role Ambiguity, Role Overload and Role Conflict Scale (Glazer & Beehr, 2005), la escala de depresión y la escala de ansiedad, de la versión española del Symptom Assessment-45 Questionnaire (SA-45) (Davison et al., 1997; Sandín, Valiente, Chorot, Santed, & Lostao, 2008), la versión española de Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) (Maslach, Jackson, & Leiter, 1997; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro, & Grau, 2000), la adaptación al castellano de la escala multidimensional del conflicto trabajo-familia de Carlson, Kacmar y Williams (2000), en su versión abreviada (Matthews, Kath, & Barnes-Farrell, 2010) y la adaptación española de Cid y Torrubia (2010) del Cuestionario de Esquemas de Young-Versión Corta 3 (YSQ-S3), (Young, 2006).

El capítulo 4 recoge los resultados de los análisis estadísticos realizados. En primer lugar se presenta el análisis factorial y las características psicométricas de los instrumentos para evaluar los estresores de rol y el conflicto trabajo-familia, los cuales han sido adaptados en este estudio a nuestro contexto. En segundo lugar se exponen los descriptivos generales y las correlaciones entre las diversas variables del estudio. Seguidamente se muestran los resultados

de las asociaciones directas entre estresores de rol y síntomas, estresores de rol y conflicto trabajo-familia, conflicto trabajo-familia y síntomas, así como de la mediación del conflicto trabajo-familia entre los estresores de rol y los síntomas. Posteriormente se presentan los resultados de las relaciones directas entre esquemas desadaptativos tempranos (EDT) y los síntomas, y los resultados acerca de cómo las interacciones entre los estresores de rol y los EDT predicen los síntomas (moderación de los EDT). A continuación, se describen los resultados sobre el efecto moderador de los EDT de la mediación del conflicto trabajo-familia entre los estresores de rol y los síntomas. Por último se detallan los resultados acerca de las diferencias de género en cuanto al efecto moderador de los EDT entre estresores de rol y síntomas, así como de su efecto moderador de la mediación del conflicto trabajo-familia entre estresores de rol y los síntomas.

Por último, para concluir, el capítulo 5 aborda la discusión de los resultados encontrados, las limitaciones del estudio y las direcciones futuras, así como las implicaciones que se derivan, aplicables en el ámbito de prevención e intervención en el ámbito psicosocial en las organizaciones.



## CAPÍTULO I

---

### EL ESTRÉS



La investigación sobre el estrés laboral y sus consecuencias psicológicas ha sido un tema abordado por la literatura desde diferentes aproximaciones. Para una mejor comprensión del fenómeno que supone el estrés laboral, resulta necesario comprender el concepto del estrés de una manera general. En este capítulo por tanto se abordarán los elementos que componen el estrés, así como el marco conceptual desde el que se define en el presente estudio.

### **1.1. EL ESTRÉS: CONCEPTO**

El *estrés* no es siempre conceptualizado de manera homogénea en la literatura. Esta variedad se revela en las diversas descripciones realizadas por numerosos investigadores, surgidas en diferentes marcos teóricos a lo largo de los años. Autores como Auerbach y Gramling (1998) establecen que el término estrés, procedente del latín (*strictus*), hace referencia tanto a los estímulos como a las respuestas que producen dichos estímulos. Por otro lado, otros autores como Williams (1994) lo describen únicamente como una consecuencia negativa con componentes de tipo físico, psicológico y emocional, ante circunstancias adversas para el individuo. Lazarus (1986) por su parte, propone que el estrés se experimenta cuando el individuo percibe que las demandas del entorno superan su recursos para manejarla, así como que se produce ante cualquier circunstancia buena o mala que requiera un ajuste comportamental. En la misma línea, y centrándose en las capacidades de afrontamiento, Bonn y Bonn (2000) plantean que el estrés es un sentimiento de duda sobre la capacidad del sujeto de ser capaz de afrontar una situación.

Tal y como señala Cox (1995), la gran variedad de definiciones del estrés proviene de la evolución en el tiempo de dicho concepto, destacando tres principales modelos explicativos.

En un primer momento, desde los Modelos de Estímulo, enfoque también conocido como Modelo de Ingeniería (Engineering Model), el estrés se conceptualizó

como estímulo (*estresor*). El estrés representa por tanto cualquier circunstancia externa a la persona que exige de esta un cambio en su modo de vida habitual (Holmes y Rahe, 1967). Por esta razón, es tratado como una variable independiente que requiere la evaluación de los estímulos que son diagnóstico del estrés. Como consecuencia de este enfoque destaca el desarrollo de escalas de medida para la evaluación de los acontecimientos vitales estresantes (p. ej., Holmes y Rahe, 1967). La principal crítica a este modelo señala la imposibilidad de identificar con objetividad lo que resulta estresante para todo el mundo, debido a la influencia de las diferentes evaluaciones e interpretaciones que pueden realizar los individuos ante estresores similares (Lazarus y Folkman, 1984).

Más adelante, los Modelos de Respuesta, como el Medicofisiológico (Medicophysiological Model), definieron el estrés como una respuesta (*consecuencia o respuesta*). Este modelo se centra por tanto en las respuestas características del estrés (fisiológicas, psicológicas y conductuales) sea cual fuere la naturaleza del estresor. En este caso, el estrés se trata como una variable dependiente, es decir, la respuesta a un agente estresor. La teoría de Selye (1976) sobre el Síndrome General de Adaptación, SGA (*General Adaptation Syndrome, GAS*) representa el mejor ejemplo de esta categoría.

Tanto los modelos de estímulo como de respuesta han sido criticados por ser modelos circulares que consideran a la persona como un vehículo pasivo que traduce los estímulos en respuestas psicológicas y fisiológicas ignorando las interacciones entre ellos (Lazarus & Folkman, 1984). Ambos están basados en un paradigma reduccionista de estímulo-respuesta.

Finalmente, desde los modelos interactivos, enfoque también conocido como Modelo Psicológico, el estrés se describe de una manera más amplia como interacción entre estresor y valoración individual del mismo (*interacción*). Este tercer planteamiento, desde el que se define el presente estudio, define el estrés como la interacción dinámica de la persona con su entorno. El estrés, por tanto, se infiere de la dificultad de las interacciones y

se mide por los procesos emocionales y cognitivos subyacentes. Esta definición subraya la naturaleza subjetiva del estrés, convirtiéndose la propia valoración de los sucesos lo que determina si se va a experimentar estrés y con qué intensidad. En esta línea destacan autores como Lazarus y Folkman (1984) con su definición de las diferentes fases de los procesos de estrés, así como la distinción de conceptos tan relevantes como la evaluación cognitiva y los estilos de afrontamiento.

## **1.2. ESTRESORES, CONSECUENCIAS Y VARIABLES INTERVINIENTES**

Tal y como se ha descrito, existen diversas aproximaciones y variables involucradas y evaluadas en el fenómeno del estrés. Por esta razón, resulta necesario realizar una diferenciación que permita aclarar los términos a los que se hará referencia en el siguiente texto, de manera que no haya lugar a confusiones en la interpretación del mismo. Siguiendo a Jones y Bright (2001), se pueden diferenciar tres tipos de variables involucradas en el fenómeno del estrés: *estresores, consecuencias y variables intervinientes*.

Se entienden como *estresores* las situaciones, eventos o estímulos concretos que alteran el estado físico, psicológico y comportamental de un sujeto. En el entorno laboral, dichas situaciones, eventos o estímulos se denominarán *estresores laborales*, y comprenden, por ejemplo, las limitaciones organizacionales, los conflictos interpersonales o los *estresores de rol*. Los *estresores* no son intrínsecamente negativos o positivos. Tal y como se ha explicado anteriormente, su valoración como desafío, obstáculo o elemento benigno, puede depender de las diferencias individuales en la evaluación cognitiva y en el estilo y las estrategias de afrontamiento (Boswell, Olson-Buchanan, & LePine, 2004; Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, 2000).

En este estudio, son evaluados los siguientes *estresores*: *estresores de rol*, concretamente la ambigüedad de rol, el conflicto de rol y la sobrecarga de rol, y el *conflicto trabajo-familia*.

Los estresores de rol son los principales estresores estudiados en la literatura sobre estrés laboral (p.ej., Fisher & Gitelson, 1983; Gilboa, Shirom, Fried, & Cooper, 2008; Glazer & Beehr, 2005; Tubre & Collins, 2000). Además, son de gran relevancia en aquellas organizaciones que se encuentran atravesando cambios importantes (Osca, Alcázar & Otero, 1995). Esto resulta altamente trascendente en el contexto de crisis económica por el que se encuentra atravesando el país, donde las empresas se ven afectadas por cambios y reestructuraciones forzosas. Asimismo, las medidas de austeridad en relación a, entre otras cosas, las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral derivadas de dicha crisis, hacen que el conflicto trabajo-familia resulte un factor determinante a la hora de comprender el fenómeno del estrés laboral.

Las *consecuencias o resultados del estrés* hacen referencia a los síntomas que se producen en un sujeto debido a la exposición a los estresores y que pueden ser tanto físicos (p. ej., dolores de cabeza, alteraciones del sueño), como psicológicos (p. ej. ansiedad, depresión, burnout) y comportamentales (p. ej., absentismo, disminución de la productividad) (Jex & Beehr, 1991). Al igual que en el caso de los estresores, las consecuencias del estrés pueden ser negativas, como los ejemplos citados, o positivas, como el aumento de la motivación y el incremento de la productividad.

En este estudio se evalúan como consecuencias psicológicas del estrés los síntomas de *ansiedad y depresión* y el *síndrome de burnout*. El estudio de estas consecuencias es importante debido a la amplia evidencia existente tanto sobre el impacto de esta sintomatología en el lugar de trabajo (desempeño, intenciones de abandonar el trabajo, conducta organizacional cívica, etc.) (Halbesleben & Buckley, 2004) como del papel que el trabajo en sí mismo puede jugar como agente etiológico de dichos síntomas (p. ej., Fisher & Gitelson, 1983; Frone & Russell, 1995; Glazer & Beehr, 2005; Gray-Stanley et al., 2010; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Örtqvist & Wincent, 2006).

Por último, las *variables intervinientes* son todas aquellas que influyen en la relación existente entre los estresores y las consecuencias. La naturaleza de las respuestas con las que las personas reaccionan ante los estresores puede verse afectada por diferentes tipos de variables intervinientes. A este respecto, se pueden diferenciar factores situacionales como por ejemplo, el estilo de liderazgo de la organización en la que se trabaje (p. ej., Ryska, 2002) o los sistemas de comunicación (p. ej., Day, Paquet, Scott, & Hambley, 2012). Por otro lado también se pueden diferenciar factores individuales o relativos al propio trabajador. Ejemplo de ellos son la personalidad (p. ej., Bolger & Zuckerman, 1995), o el estilo de coping (p. ej., Mark & Smith, 2012). Igualmente resultan destacables otros constructos o vulnerabilidades cognitivas como, por ejemplo, los estilos inferenciales (Abramson, Metalsky, & Alloy, 1989; Alloy & Robinson, 2003) o los esquemas cognitivos, tales como las altas autoexpectativas, la necesidad de aceptación por los demás o las expectativas de fracaso (Beck, 1987; Young, 1999; Young et al., 2003).

El presente estudio se centra en un tipo de variable interviniente relativa a los propios trabajadores. Concretamente se evalúa el efecto de ciertas vulnerabilidades cognitivas: los *esquemas desadaptativos tempranos* (Young, 1999; Young & Mattila, 2002; Young et al., 2003). A pesar de que las vulnerabilidades cognitivas de los trabajadores no han sido apenas tenidas en cuenta en los estudios sobre el estrés laboral, existen evidencias de su influencia en el efecto de los estresores sobre la sintomatología psicológica en otras áreas (p.ej., Bamber & McMahon, 2008; Cámara & Calvete, 2012; Dozois, Martin, & Bieling, 2009; Oei & Baranoff, 2007). Es por ello que con su inclusión como variables intervinientes, este estudio trata de ampliar la literatura referente a la influencia de los factores individuales en el estrés laboral, y resaltar la importancia de considerar las vulnerabilidades cognitivas en el desarrollo de nuevos enfoques sobre la prevención e intervención psicosocial en las organizaciones.

Por último cabe destacar que el término *estrés* se utilizará como término genérico que hace alusión al fenómeno global compuesto por los estresores, las consecuencias del estrés y las variables intervinientes. Igualmente, *estrés laboral* hará alusión al fenómeno global compuesto por los estresores laborales, las consecuencias del estrés y las variables intervinientes en el entorno de trabajo del individuo.

### **1.3. EL ESTRÉS LABORAL**

El *estrés laboral*, temática central de este estudio, es uno de los problemas más comunes y relevantes de las organizaciones. De hecho, los trabajadores informan más frecuentemente acerca de los estresores laborales que sobre estresores de otras áreas de su vida (Mazzola, Schonfeld, & Spector, 2011).

El estrés laboral es el segundo problema de salud más común en el trabajo y afectaba ya en 2005, al 22% de los trabajadores de la UE-27, previéndose un aumento del número de personas que sufrirán dolencias relacionadas con el estrés provocadas o agravadas por el trabajo (European Agency for Safety and Health /EU-OSHA, 2005). En España afecta a más del 40% de los trabajadores asalariados y a cerca del 50% de los empresarios (Instituto Nacional de Estadística, 2009), siendo la media general de nivel de estrés en el país para ambos sexos de 4,18 en una escala de 7 puntos (Instituto Nacional de Estadística, 2006). Del total de trabajadores que experimentan estrés laboral, el 27.9% experimentan niveles altos, y el 17.2% niveles muy altos de estrés (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2008). Según los datos recogidos en la IV y en la V Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social correspondientes a 1999 y 2003, y al comparar los datos de ambas encuestas, se advierte que ha aumentado el número de trabajadores españoles que tienen tres o más síntomas de estrés (5% frente a 5,7%), y ha disminuido el porcentaje de los que están libres de síntomas (61,8% frente a 57,1%; INSHT, 2003). Datos más actuales ratifican el incremento de los niveles de estrés en el entorno laboral

español. Mientras que en 2007, el porcentaje de trabajadores españoles que informaban sentirse muy estresados era del 20.3%, en 2011 este porcentaje aumentó a 23.9%.(National Institute of Security and Hygiene at Work, 2011).

A pesar de estos preocupantes datos, a día de hoy sólo un 26% de las empresas europeas han puesto en marcha procedimientos o protocolos para hacer frente a esta situación, desde que en 2004 la Comisión Europea alertara a los Estados miembros sobre la urgencia de desarrollar políticas específicas para combatir el estrés laboral. Teniendo en cuenta las enfermedades y sufrimiento que puede generar en las personas, la reducción del estrés laboral no es sólo una obligación moral, sino también un imperativo legal (European Agency for Safety and Health, 2005). Es por ello que resulta imprescindible el estudio de las variables que influyen en este fenómeno, a fin de que los/las empresarios/as puedan acatar de una manera lo más eficaz y eficiente posible la Directiva marco (89/391/CEE) de la Comunidad Europea, que establece en su artículo 5 que “el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

Por esta razón la investigación de los estresores laborales, de su relación con las consecuencias nocivas que se producen en los trabajadores, junto con los factores intervinientes en dichas relaciones, resultan fundamentales para el avance y la mejora de la salud y la seguridad laboral.

#### **1.4. MARCO TEÓRICO: EL MODELO DE CONSERVACIÓN DE LOS RECURSOS DE HOBFOLL Y EL MODELO DE TERAPIA DE ESQUEMAS DE YOUNG.**

Este estudio se propone desde dos aproximaciones teóricas: el *Modelo de Conservación de Recursos* (Hobfoll, 1989) y el *Modelo de Terapia de Esquemas de Young* (Young, 1990; Young et al., 2003), fundamentado en el paradigma *Diátesis-estrés* o *Vulnerabilidad cognitiva al estrés*.

#### **1.4.1. Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll.**

El *Modelo de Conservación de Recursos* fue establecido por Hobfoll (1989) con el objetivo de intentar clarificar la naturaleza heurística, pero hasta el momento vaga, del concepto estrés. Según este autor, las conceptualizaciones propuestas hasta el momento resultaban demasiado fenomenológicas y ambiguas, y consecuentemente más difíciles de estudiar empíricamente. Este modelo establece que las personas se esfuerzan por mantener, proteger y desarrollar recursos, sintiéndose amenazados ante la pérdida tanto potencial como real de dichos valiosos recursos. Por consiguiente, el estrés es definido como una reacción al entorno en el que existe una amenaza a la pérdida de recursos, una pérdida de recursos, o una ausencia de obtención de recursos después de una inversión de ellos. Tanto la amenaza como la pérdida de recursos, así como la ausencia de obtención de los mismos se consideran por sí solos suficientes para la generación de estrés.

Los *recursos* son definidos como aquellos objetos, características personales, condiciones o energías que resultan valiosas para la persona. Los *objetos* resultan valiosos debido a algún aspecto físico o por el estatus asociado a su singularidad o coste. Las *características personales* son recursos en la medida en que generalmente impliquen resistencia al estrés (p. ej., rasgos de personalidad). Las condiciones son recursos en la medida en la que son valorados y deseados (p.ej., matrimonio, estar fijo en el trabajo o el rango de antigüedad). Por último, las *energías* incluyen los recursos que resultan valiosos no tanto en sí mismos como por su valor para obtener otros recursos (p.ej., tiempo, dinero, conocimiento).

El Modelo de Conservación de Recursos propone que la pérdida o ausencia de recursos conlleva la pérdida de más recursos. Intentar hacer frente a esta pérdida acabará por agotar la reserva de los mismos, efecto que denomina “espiral de pérdida de recursos”. De esta manera, la pérdida de recursos, producida por ejemplo por la presencia de estresores laborales en el entorno de trabajo, genera que los trabajadores traten de hacer frente a la

situación invirtiendo más recursos. Esto implica que disminuya su reserva, y consecuentemente la experimentación de estrés, o más específicamente de síntomas de estrés, como son la ansiedad, la depresión o el síndrome de burnout.

Hobfoll (1989) también sugiere que lo que en parte motiva a las personas cuando no están experimentando una pérdida de recursos es la búsqueda de los mismos. Ello implica que las personas invierten recursos con el objetivo de conseguir aumentar su reserva, y así poder hacer frente a sus objetivos. Asimismo establece que cuando la inversión de recursos no culmina en la obtención de nuevos recursos, las personas experimentan pérdida y por tanto estrés.

Desde esta perspectiva, y tal y como sugiere Grandey y Cropanzano (1999), el Modelo de Consevación de Recursos (Hobfoll, 1989) resulta un marco teórico muy apropiado para el estudio del estrés de rol (estresores de rol y conflicto trabajo-familia) y sus consecuencias. Este modelo explica los síntomas del estrés derivados tanto de los estresores intra-rol como inter-rol. Por ejemplo, un trabajador que está experimentando sobrecarga de rol, es decir una excesiva carga de trabajo en relación a los recursos de los que dispone, puede acabar creyendo que su desempeño laboral no es lo suficientemente bueno. Como resultado, puede sentirse forzado a invertir más recursos en su trabajo por miedo a perder su estatus actual, lo que implica la experimentación de síntomas de estrés. Igualmente, un conflicto inter-rol como por ejemplo, el conflicto trabajo-familia, también puede desembocar en la experimentación de síntomas de estrés. El trabajador puede verse en la situación de perder recursos en el proceso de intentar lidiar al mismo tiempo con sus roles familiares y laborales. Esta pérdida real o potencial de recursos conlleva la aparición de síntomas negativos como por ejemplo depresión o ansiedad. Comportamientos como la intención de dejar el trabajo resultan necesarios para reemplazar o proteger los recursos amenazados. Sin embargo, cuando el

trabajador no lleva a cabo este tipo de comportamientos, sus recursos pueden verse totalmente agotados, dando lugar a, por ejemplo, el síndrome de burnout (Wright & Cropanzano, 1998).

Por último, este modelo propone que, tal y como establecen Lazarus y Folkman (1984) en su Modelo Transaccional del Estrés, los procesos de evaluación de los recursos juegan un papel fundamental en el fenómeno del estrés. Por tanto, las personas pueden conservar sus recursos reinterpretando las amenazas como retos, y consecuentemente centrándose en aquello que pueden obtener en vez de en lo que pueden perder en una determinada situación. Igualmente, la reevaluación de los recursos que están amenazados o han sido perdidos como menos valiosos puede mitigar el impacto que suponen en el desarrollo de síntomas.

Siguiendo la misma línea establecida por el Modelo de Conservación de Recursos (Hobfoll, 1989) acerca de la relevancia de los procesos de evaluación que realizan las personas en el fenómeno del estrés, este estudio trata de profundizar en el efecto que las variables individuales tienen en el fenómeno del estrés laboral. Concretamente, trata de complementar este marco teórico con un enfoque que explique más en profundidad el proceso por el que dichas diferencias individuales influyen en la percepción de los estresores, el paradigma Diátesis-estrés o Vulnerabilidad cognitiva al estrés. Desde esta perspectiva, este estudio se centra en un tipo de factores individuales, concretamente las vulnerabilidades cognitivas, que a pesar de haber sido tenidas en cuenta en otras áreas de investigación (p. ej., Calvete, Estévez, & Corral, 2007; Cámara & Calvete, 2012; Eberhart, Auerbach, Bigda-Peyton, & Abela, 2011), apenas han sido considerados en el área del estrés laboral (ver Bamber & McMahon, 2008; Rittenmeyer, 1997 para excepciones).

El impacto de las diferencias individuales en las evaluaciones cognitivas de los trabajadores sobre los síntomas en el entorno laboral ha recibido gran atención en las últimas décadas (p.ej., Folkman, 2008; Oatley & Johnson-Laird, 1987; Ortony, Clore, & Collins, 1988; Smith & Kirby, 2001). Diferentes modelos del estrés laboral tienen en consideración

la influencia de los procesos cognitivos de los trabajadores en el efecto de los estresores laborales sobre el desarrollo de síntomas. El Modelo transaccional del Estrés Laboral de (Lazarus & Folkman, 1984) establece que las consecuencias de los estresores sobre el individuo dependerán de la valoración que este último realice de los eventos del contexto laboral y los recursos de afrontamiento disponibles para amortiguar el impacto de los estresores. Según el Modelo Demanda-Control del Trabajo (Karasek, 1979), la experimentación de las consecuencias de los estresores dependerá de la percepción que realicen las personas acerca del control sobre los estresores. El Modelo revisado Demanda-Control-Apoyo del Trabajo (Johnson & Hall, 1988) por su parte, y complementando al Modelo Demanda-Control del Trabajo, añade la evaluación del apoyo social a la percepción de control como elementos determinantes en el desarrollo de consecuencias derivadas de los estresores. Aunque ampliamente utilizados en la literatura, estos modelos transaccionales se encuentran limitados en cuanto a que no establecen en qué se fundamentan las diferencias en las evaluaciones que realizan las personas sobre los estresores de su entorno, y que consecuentemente les lleva a padecer mayor sintomatología.

A este respecto, el paradigma diátesis-estrés propone que existe una predisposición basada en determinados estilos de pensamiento y procesamiento de la información que lleva a las personas a sufrir síntomas psicológicos cuando tienen que enfrentarse a estresores (Hankin, Abramson, Miller, & Haefffel, 2004). Es decir, los estresores van a producir trastornos emocionales en aquellas personas que tienen una vulnerabilidad cognitiva que les predispone a dichos trastornos. Este enfoque propone que el origen de dichas vulnerabilidades cognitivas se encuentra en las experiencias infantiles (relaciones de apego y modelado defectuosas) que, una vez instaladas, se van reforzando a lo largo de la vida (Alloy & Riskind, 2006). De esta manera conforman los esquemas cognitivos, en algunos casos disfuncionales, a través de los cuales las personas evalúan su entorno. Concretamente, este

estudio también se va a enmarcar teóricamente dentro de uno de los principales modelos que responden al paradigma diátesis-estrés: el *Modelo de Terapia de Esquemas de Young* (Young, 1990; Young, 1999; Young et al., 2003), el cual se detalla a continuación.

#### **1.4.2. Modelo de Terapia de Esquemas de Young.**

El *Modelo de Terapia de Esquemas* fue desarrollado por Jeffrey Young a principios de los años 90. Este nuevo modelo surgió como consecuencia de la limitada efectividad de la terapia cognitiva estándar para el tratamiento de pacientes caracterológicos con trastornos de personalidad, así como los altos porcentajes de recaída de otros trastornos como la ansiedad o la depresión (Young, 1990; Young, 1999; Young et al., 2003). Sus antecedentes históricos se encuentran en el Modelo Cognitivo de Beck (1976) y el trabajo de los constructivistas (McGinn & Young, 1996). Es por ello que el Modelo de Terapia de Esquemas se concibe como un modelo integrador que revisa y expande el modelo cognitivo tradicional de Beck (1976) (Young & Mattila, 2002), enfatizando los orígenes evolutivos de los problemas psicológicos, los patrones vitales del funcionamiento psicosocial y los temas centrales permanentes relacionados con las cogniciones y conductas desadaptativas (Martin & Young, 2010). De hecho, este modelo pionero supone la integración de la terapia cognitivo conductual, la Gestalt, las relaciones objetales, el constructivismo y las aproximaciones psicoanalíticas en un enfoque más unificado y rico para la comprensión y tratamiento de los problemas psicológicos.

Young (1999) propone como elemento fundamental de su modelo los *esquemas desadaptativos/disfuncionales tempranos (EDT/EDT)*. Los EDT son definidos como “patrones generales, disfuncionales y duraderos, que consisten en recuerdos, emociones, pensamientos y sensaciones corporales sobre uno mismo y sobre sus relaciones con los demás; se desarrollan en la infancia o adolescencia, y se elaboran a lo largo de la vida, siendo disfuncionales hasta un grado significativo” (Young, 2003, p. 41). Es decir que,

a diferencia de las vulnerabilidades cognitivas de otros modelos (p. ej., las actitudes disfuncionales (Beck, 1987) o los estilos inferenciales (Abramson et al., 1989)), los EDT incluyen emociones, recuerdos y sensaciones corporales, además de las cogniciones. Concretamente, Young (1999) se propuso encontrar un sistema de clasificación de los esquemas más comunes en las personas y que, presumiblemente, subyacían a la psicopatología. De esta manera, gracias a su experiencia clínica, describió 18 EDT (McGinn y Young, 1996; Young y Klosko, 1994; 2001), los cuales serán definidos en profundidad en el apartado 2.5.

A diferencia de las asunciones condicionales de Beck, Young (2003) propone que la mayoría de los EDT son incondicionales. Así, los EDT que se desarrollan en la infancia más temprana son los más incondicionales y, por lo tanto, más difíciles de modificar. Por otro lado, los EDT condicionales se desarrollan a menudo como una forma de aliviar las consecuencias de los esquemas incondicionales, y son más moldeables al cambio (Young et al., 2003, p. 22).

El origen y desarrollo de los EDT se encuentra en la interacción temprana del temperamento innato del niño y las experiencias tóxicas regulares con sus progenitores, hermanos o iguales, lo cual frustra la satisfacción de sus necesidades emocionales centrales. Young y colaboradores (2003) definen cinco necesidades emocionales centrales: el apego seguro (incluye seguridad, estabilidad, crianza y aceptación); la autonomía, competencia y sentido de identidad; la libertad para expresar necesidades y emociones; la espontaneidad y juego; y los límites realistas y el autocontrol. Considera que son universales, y establece que la persona sana es aquella que puede satisfacerlas adaptativamente. Asimismo, Young y colaboradores (2003) definen diferentes tipos de experiencias tóxicas tempranas. Algunas como la frustración tóxica de necesidades (el niño experimenta muy poco de algo bueno y necesario como estabilidad, comprensión o amor) o la traumatización o victimización (el niño es dañado o victimizado) resultan traumáticas. Sin embargo, otro tipo de experiencias como la sobreprotección o la ausencia de límites, aunque no traumáticas

en su origen, también pueden resultar dañinas y favorecer el desarrollo de EDT. Este origen resulta coherente con la teoría del apego de Bowlby (1969, 1973, 1980), en la que está inspirado el modelo de Young. Ésta propone que los niños internalizan las interacciones repetidas con sus cuidadores en modelos internos de trabajo o esquemas sobre el yo y los demás, integrados en la estructura de la personalidad como patrones relativamente duraderos para las relaciones sociales posteriores.

Los EDT se autoperpetúan y son resistentes al cambio. Al desarrollarse en la infancia resultan cómodos y familiares, y cuando se desafían, la persona distorsionará la información para mantener su validez haciéndose resistentes al cambio. Tal y como describe Young, “son el resultado de la tendencia del ser humano hacia la consistencia” (Young, 2003. p. 8). Después de su temprano desarrollo, se repiten a lo largo de la vida organizando cómo las personas evalúan o dan significado a las experiencias relacionadas consigo mismos, los demás y el mundo (Young et al., 2003). En la edad adulta, los eventos vitales estresantes, inconscientemente percibidos como similares a las experiencias tóxicas tempranas, desencadenan los EDT y la consecuente experimentación de síntomas de estrés. De hecho, autores como Cámara y Calvete (2012) y Schmidt y Joiner (2004) han encontrado que el efecto nocivo de los eventos vitales estresantes sobre los síntomas psicológicos resulta moderado por los EDT.

Los EDT pueden estar activos o latentes, dependiendo de la presencia o ausencia de acontecimientos desencadenantes específicos del esquema que llevan, directa o indirectamente a desarrollar síntomas de estrés. Por tanto, pueden permanecer aletargados hasta que son activados por acontecimientos relevantes para un EDT concreto.

A diferencia de otros modelos de vulnerabilidad cognitiva (p. ej., Abramson et al. 1989; Beck 1976), que predicen síntomas de estrés solamente ante la interacción de vulnerabilidades cognitivas y estresores, Young también establece una conceptualización hipervalente de los EDT

(Schmidt & Joiner, 2004). De acuerdo con dicha conceptualización, aquellas personas con EDT hipervalentes (muchos y de nivel severo) están crónicamente experimentando síntomas de estrés. Esto supone que se encontrarán padeciendo síntomas independientemente de la presencia de estresores. Por lo tanto, los estresores tendrán un menor impacto en aquellas personas con EDT hipervalentes que en aquellas con bajos niveles de EDT, ya que las primeras se encuentran experimentando síntomas crónicamente debido a la constante activación de sus EDT.

Como se ha mencionado anteriormente, este aspecto difiere, en cierta medida, de las teorías originales de diátesis-estrés donde se requieren estresores desencadenantes para activar los esquemas (Beck, 1987; Abramson et al., 1989). No obstante, el propio Beck ha distinguido entre la activación persistente de los esquemas, característica de los trastornos de personalidad (Eje II del DSM-V), y la activación pasajera de las condiciones del Eje I (Beck, Freeman et al., 1991). De hecho, estudios como el de Calvete y colaboradores (2007) encontraron que la moderación de determinados EDT de la asociación entre violencia y depresión resultaba mayor cuando los niveles de EDT eran bajos, en lugar de altos. De manera similar, el estudio de Schmidt y Joiner (2004) con una muestra de estudiantes universitarios demostró que aquellas personas que puntuaban más bajo en EDT tendían a mostrar una mayor intensificación de los niveles de estrés y ansiedad en presencia de eventos vitales estresantes, que aquellos con niveles más altos de EDT. En ambos casos, los resultados sugieren que las personas con altos niveles de EDT estaban experimentando altos niveles de síntomas de estrés con independencia de la presencia de estresores, razón por la cual, la influencia negativa de los estresores les afectó menos que a las personas con bajos niveles de EDT.

Aunque son más extremos y rígidos en la población clínica, de acuerdo con el modelo del continuo de la psicopatología los EDT también son aplicables a la población normal.

Dependiendo del tipo del EDT desarrollado y su rigidez, serán más o menos patológicos. De hecho, la estructura factorial del Cuestionario de Esquemas es muy similar en muestras clínicas y no clínicas (Rijkeboer & van den Bergh, 2006; Schmidt, Joiner, Young, & Telch, 1995).

El origen del Modelo de Terapia de Esquemas se encuentra en el área de la psicología clínica, para tratamiento de trastornos tanto del Eje I como del II del DSM-V (Diagnostic and Statistical Manual of the American Psychiatric Association Version Five, 2013). Sin embargo, también ha demostrado resultar adecuado para entender y trabajar problemáticas de otras áreas como, por ejemplo, problemas de pareja o dificultades para mantener relaciones personales satisfactorias (Young, 2003). De hecho, aunque notoriamente limitados, algunos estudios han investigado la influencia de los EDT en el área del estrés laboral (Bamber et. al, 2008; Rittenmeyer, 1997). Es por ello que el presente estudio considera este modelo como un marco teórico apropiado para estudiar en profundidad la influencia de las características individuales en el fenómeno del estrés laboral.

## **1.5. CONCLUSIONES.**

Esta investigación trata de conceptualizar el estrés laboral como resultado de la presencia de estresores laborales, así como un fenómeno influido por profundos factores individuales, concretamente ciertas vulnerabilidades cognitivas: los EDT. Para ello presenta dicho fenómeno desde dos modelos teóricos complementarios. De acuerdo con el *Modelo de Conservación de Recursos* (Hobfoll, 1989) se analizan las relaciones entre estresores y síntomas. Desde esta perspectiva, la presencia de estresores laborales pueden amenazar los recursos de los que disponen los trabajadores, generando consecuentemente síntomas psicológicos. Complementado esta perspectiva con el *Modelo de Terapia de Esquemas* (Young et al., 2003), este estudio intenta ampliar el campo de investigación relativo a la influencia de las variables individuales en estrés laboral aplicando un paradigma generalmente limitado al ámbito de la psicología clínica. De esta manera se propone que

aquellos trabajadores con determinadas vulnerabilidades cognitivas serán más propensos a desarrollar síntomas en presencia de estresores laborales.

Desde un punto de vista práctico, resulta relevante destacar que, teniendo en cuenta la perspectiva que establecen los modelos de vulnerabilidad cognitiva, las intervenciones para la reducción del estrés laboral resultan insuficientes en la mayoría de las organizaciones. En concreto, en la intervención del estrés laboral se pueden distinguir tres niveles: la intervención de nivel primario, de nivel secundario y de nivel terciario (Cox & Cox, 1993). La *intervención de nivel primario* es la principal intervención que implementan aquellas organizaciones concienciadas con el impacto del estrés laboral y la relevancia de su intervención. Tiene como objetivo identificar y reducir o eliminar las causas del estrés (estresores) en el entorno de trabajo. Sin embargo, algunas veces resulta imposible cambiar las características de dicho entorno, ya que hay aspectos en él que resultan inherentemente estresantes. La *intervención de nivel secundario* persigue enseñar a los trabajadores estrategias de afrontamiento para enfrentarse a los estresores y amortiguar su impacto. Por último, la *intervención de nivel terciario* se centra en ofrecer terapia psicológica a aquellos empleados que ya están experimentando síntomas o consecuencias del estrés. Ahondar en el conocimiento acerca de la influencia de los EDT en el estrés laboral que experimentan los trabajadores podría resultar altamente enriquecedor para poner en práctica estos dos últimos niveles de intervención contra el estrés laboral en las organizaciones.

La Terapia Cognitivo-Conductual es considerada la elección de tratamiento para trabajar los síntomas de muchos desórdenes del DSM-V (2013), que se encuentran en el entorno laboral (Department of Health, DOH, Guidelines, 2001; National Institute for Clinical Excellence, NICE, Guidelines, 2004). Sin embargo, tal y como describe Young (2003), este tipo de terapia está estructurada en torno a una serie de criterios que no se cumplen en todas las patologías. En primer lugar, se asume que la persona tiene acceso a

los sentimientos, pensamientos e imágenes con un breve entrenamiento. Además cuenta con que la persona tiene problemas identificados en los que centrarse. Asimismo, esta terapia da por sentado que el paciente será capaz de embarcarse en una relación colaborativa y de confianza con el terapeuta. Por último, asume que todas las cogniciones y los patrones de comportamiento derivados de ellas pueden cambiarse a través de técnicas como el análisis empírico, el discurso lógico, la experimentación y la práctica. Como consecuencia, la Terapia Cognitivo-Conductual resulta limitada para aquellas personas que presenten unas vulnerabilidades cognitivas que les impida cumplir alguno de los criterios mencionados.

Es por ello que el presente estudio trata de aportar nueva información que apoye la inclusión de la perspectiva del Modelo de Terapia de Esquemas (Young, 1990; Young, 1999; Young et al., 2003) en el análisis del estrés laboral, así como la consideración de las técnicas derivadas de la misma en los programas de prevención e intervención psicosocial en las organizaciones. De hecho, la eficacia del Modelo de Terapia de Esquemas ha quedado demostrada en la remisión de la sintomatología psicológica a través de la modificación de los EDT (Nordahl, Holthe, & Haugum, 2005; Giesen-Bloo et al., 2006; Hahusseau, & Pélissolo, 2006; Cockram, Drummond, & Lee, 2010; Heilemann, Pieters, Kehoe, & Yang, 2011). Más concretamente, resultados acerca de la efectividad de la aplicación de las técnicas del Modelo de Terapia de Esquemas en la reducción de los efectos negativos del estrés laboral en una muestra de managers han sido presentados recientemente en la 11th European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP) Conference – London, April 2014- (Kasyanik, Romanova, & Galimzyanova, 2014).

## CAPÍTULO II

---

### ESTRESORES LABORALES, SÍNTOMAS DEL ESTRÉS Y VARIABLES INTERVINIENTES



En este capítulo se describirán los diferentes elementos del estrés laboral (síntomas, estresores y variables intervinientes) que son evaluados en el presente estudio. Asimismo, se revisará la relación existente entre las mismas y se establecerán conclusiones que justifiquen las hipótesis de este estudio.

## **2.1. CONSECUENCIAS O SÍNTOMAS DEL ESTRÉS**

En los últimos años se ha desarrollado un considerable movimiento tanto teórico como social destinado a mejorar la comprensión de las relaciones entre el estrés laboral y las experiencias psicológicas de los trabajadores. Su objetivo fundamental ha sido promocionar la salud mental en el entorno de trabajo y reducir los efectos del estrés laboral (p. ej., World Health Organization, Chapter 3: Mental health declaration for Europe. 2005; Cox, Leka, Ivanov, & Kortum, 2004; McDaid, Curran, & Knapp, 2005). Siguiendo esta tendencia, instituciones como la Comisión Europea han hecho notar la necesidad de tomar nuevas medidas de intervención y prevención para tratar esta problemática, y concretamente los efectos asociados a la salud mental en el entorno de trabajo (European Commission, 2008, Section III).

Respondiendo a esa necesidad, el presente estudio trata de profundizar en la comprensión de dicho fenómeno y en particular en sus consecuencias psicológicas. Concretamente se centra en la depresión, la ansiedad y el síndrome de burnout, ya que son las afecciones mentales más comunes cuando se analizan los informes de bajas de las organizaciones (Lindblom, Linton, Fedeli, & Bryngelsson, 2006). Además, se asocian con importantes consecuencias organizacionales como bajos niveles de rendimiento, de compromiso y de satisfacción laboral, así como aumento de las intenciones de abandonar el puesto de trabajo y de los ratios de absentismo (p. ej., Darr & Johns, 2008; Halbesleben & Buckley, 2004).

Organizaciones del mundo del trabajo, como la Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité, BTS o la Sociedad Española de Medicina y Seguridad en el Trabajo, otorgan gran relevancia a la necesidad de considerar las diferencias de género a la hora de realizar diagnóstico e intervención en las organizaciones. Esta variable puede establecer diferencias significativas en los procesos que se desarrollan en los contextos laborales, especialmente en aquellos vinculados a la salud y calidad de vida de los trabajadores. Es por ello que este capítulo también revisa las diferencias de género que a lo largo de la literatura se han encontrado en relación con las consecuencias asociadas al estrés laboral, y en concreto con la ansiedad, la depresión y el síndrome de burnout.

### **2.1.1. La Depresión**

El DSM V (2013) define la *depresión* como un trastorno del estado de ánimo cuya característica fundamental es la alteración del humor. Según este sistema de clasificación, los trastornos depresivos se dividen en: trastorno depresivo mayor, trastorno distímico y trastorno depresivo no especificado. La depresión de manera global se define como un síndrome o agrupación de síntomas de tipo afectivo (p. ej., estado de ánimo deprimido o irritable en el caso de niños y adolescentes, o una pérdida de interés o placer en casi todas las actividades), síntomas somáticos (p. ej., cambios de apetito o peso, del sueño y de la actividad psicomotora, o falta de energía) y síntomas cognitivos (p. ej., sentimientos de infravaloración o culpa, dificultad para pensar, concentrarse o tomar decisiones, pensamientos recurrentes de muerte o ideación, planes o intentos suicidas). La base para distinguir estos cambios patológicos de los cambios ordinarios, viene dada por la persistencia de la clínica, su gravedad, la presencia de otros síntomas y el grado de deterioro funcional y social que lo acompaña. Concretamente, hay que tener en cuenta que, según la hipótesis de la continuidad (Eysenck, 1997; Flett, Vredenburg y Krames, 1997), los síntomas de malestar psicológico y los trastornos mentales son parte de un continuo cuya diferencia está en función de la intensidad

de los síntomas (Eysenck, 1997; Flett, Vredenburg y Krames, 1997). De esta manera, los síntomas de depresión estarán en un extremo del continuo y los trastornos depresivos en el otro.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la depresión afecta en el mundo a unos 121 millones de personas, de los que menos del 25% tienen acceso a tratamientos efectivos. Asimismo, advierte que una de cada cinco personas llegará a desarrollar un cuadro depresivo en su vida, aumentando este número si concurren otros factores como enfermedades médicas o situaciones de estrés (OMS, 2007). Es previsible que en el año 2020, la depresión pase a convertirse en la segunda causa más común de discapacidad, después de las enfermedades cardiovasculares (Murray & López, 1997). Lo que es más, según los expertos reunidos en la “Primera Cumbre Global en Salud Mental”, celebrada en Atenas en 2009, se espera que este trastorno se convierta en 2030 en la enfermedad más común en los seres humanos, superando al cáncer y las patologías cardiovasculares.

La depresión constituye un problema de gran importancia en el campo de la salud mental en el trabajo. Ello se debe al impacto que puede tener en el lugar de trabajo, así como al papel que el trabajo en sí mismo puede jugar como agente etiológico de dicho trastorno. De hecho, según la OMS, el estrés laboral contribuye entre un 5 y 10% a la morbilidad de la depresión (Pruess-Ustun & Corvalan, 2006). En España, la depresión supone la segunda causa de baja laboral. Afecta al 10-15% de la población y se calcula que el gasto de esta patología alcanza un total de 23.000 millones de euros anuales (Caballero, 2010).

### **2.1.2. La Ansiedad.**

El DSM-V (2013) define la *ansiedad* como una anticipación de un daño (interno o externo) o desgracia futuros, acompañada de un sentimiento de disforia y/o de síntomas somáticos de tensión. Asimismo, clasifica los trastornos a través de los que se puede manifestar en: crisis de angustia, agorafobia, trastorno de angustia con o sin agorafobia, agorafobia sin historia de trastorno de angustia, fobia específica, fobia social, trastorno

obsesivo-compulsivo, trastorno por estrés postraumático, trastorno por estrés agudo, trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de ansiedad debido a enfermedad médica, trastorno de ansiedad inducido por sustancias y trastorno de ansiedad no especificado. Al igual que en el caso de la depresión, y considerando la hipótesis de la continuidad (Eysenck, 1997; Flett, Vredenburg y Krames, 1997), la diferenciación entre los síntomas y los trastornos de ansiedad se basan en la intensidad de los síntomas. Es decir, los síntomas de ansiedad se encontrarán en un extremo del continuo y los trastornos ansiosos en el otro.

Es importante entender la ansiedad como una sensación o un estado emocional normal, que actúa como señal de alerta que advierte sobre un peligro inminente ante determinadas situaciones. Constituye una respuesta habitual a diferentes situaciones cotidianas estresantes y permite a la persona adoptar las medidas necesarias para enfrentarse a una amenaza. Tan sólo cuando el grado de ansiedad sobrepasa cierta intensidad o supera la capacidad adaptativa de la persona, es cuando la ansiedad se convierte en patológica. Esto provoca malestar significativo con síntomas que afectan tanto al plano físico, como al psicológico y el conductual. A diferencia de otras señales de alerta como el miedo, en el que la amenaza que lo origina, es conocida, externa, inmediata y definida, en la ansiedad, la amenaza no está definida, es desconocida, con frecuencia no se concreta en algo externo y no siempre tiene un carácter inmediato.

Según la teoría tridimensional de la ansiedad, ésta se manifiesta a nivel motor, cognitivo y fisiológico. Asimismo, puede presentarse de forma continuada, aunque existan oscilaciones de la intensidad, o en episodios aislados. Se puede también diferenciar entre ansiedad primaria, cuando no se debe a otro trastorno físico ni psíquico que la justifique, y secundaria, cuando se debe a otro trastorno físico o psíquico. Finalmente, se ha diferenciado entre estado de ansiedad y ansiedad de rasgo. La primera se refiere a una reacción emocional transitoria desencadenada por la interpretación de la situación como amenazante. La ansiedad

de rasgo por su parte hace referencia a una predisposición relativamente estable a reaccionar con sentimientos subjetivos de tensión y aprensión y una actividad acentuada del sistema nervioso autónomo (Spielberger, 1972).

La investigación ha demostrado que la ansiedad supone una de las preocupaciones acerca de la salud mental más relevantes a nivel mundial (Lewinsohn, Gotlib, Lewinsohn, Seeley, & Allen, 1998). Es más, existe amplia evidencia de que el entorno laboral juega un importante papel en el desarrollo de síntomas de ansiedad entre otros (p. ej., Glazer & Beehr, 2005; Haslam, Atkinson, Brown, & Haslam, 2005; Jex & Gudanowski, 1992; Khalatbari, Ghorbanshirodi, Akhshabi, Mahmoudi, & Nejad, 2011; Mark & Smith, 2012; Saif-Ur-Rehman & Kashif-Ur-Rehman, 2009; Spector & Fox, 2005). Junto con la depresión, la ansiedad aparece como la segunda enfermedad laboral más frecuente en la población española (García & Gadea, 2004). Es por ello que, teniendo en cuenta las repercusiones que genera en los individuos y en las organizaciones, resulta de gran relevancia estudiar la relación entre el estrés laboral y esta problemática.

### **2.1.3. Síndrome de Burnout.**

El *síndrome de burnout* (*síndrome del quemado*) es un síndrome laboral, que tiende a ser crónico, y que supone una respuesta prolongada a estresores crónicos en el trabajo (Maslach et al., 2001). El ejemplo literario por excelencia es el del arquitecto espiritualmente atormentado y desilusionado que abandona su trabajo y se retira a la selva africana descrito en la novela “A Burnt-out Case” (Graham Greene, 1961).

En los años 70, el psiquiatra Herbert Freudenberger describió el síndrome burnout, aunque no con este nombre, como una patología psiquiátrica que experimentaban algunos profesionales que trabajaban en instituciones cuyo objeto de trabajo son personas (Freudenberger, 1974). Observó cómo la mayoría de voluntarios que trabajaban con toxicómanos en una clínica de Nueva York, sufrían de forma progresiva una pérdida de energía,

hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes. Definía ese síndrome como una sensación de fracaso y una existencia agotada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales y fuerza espiritual del trabajador.

Posteriormente Maslach (1976) utilizó el término burnout para referirse a un conjunto de respuestas emocionales que afectaban a los profesionales asistenciales. Hasta el momento el término burnout había sido empleado por los abogados californianos para describir el proceso gradual de pérdida de responsabilidad profesional y desinterés cínico entre compañeros de trabajo. Maslach y Jackson (1986) definieron el síndrome de burnout como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, característico entre individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas, como por ejemplo, cuidado de salud, salud mental, servicios sociales, el sistema de justicia criminal, profesiones religiosas, orientación o educación.

Conforme determinadas profesiones se han vuelto más orientadas al servicio personal del cliente, el fenómeno del burnout resulta cada vez más relevante. Se ha convertido en un importante problema para muchas profesiones, estudiándose por ejemplo entre profesionales de la enfermería, psicología, profesorado, policía, medicina, asistentes sociales, vendedores o directivos (Schaufeli, Enzmann, & Girault, 1993). De esta manera, dentro del modelo multidimensional predominante de este fenómeno, y tratando de responder al creciente interés suscitado para las profesiones de tipo no asistencial, Maslach amplió el concepto del burnout a otras profesiones. De esta manera conceptualizó el burnout como una crisis en las relaciones entre la persona y el trabajo en general, y no necesariamente como una crisis en las relaciones con la gente en el trabajo (Maslach et al., 2001). Para ello desarrolló su última versión del cuestionario de burnout, Maslach Burnout Inventory-General Survey. El concepto burnout por tanto es definido en función de tres

dimensiones claves: un agotamiento extenuante *-agotamiento emocional-*, un sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo *-cinismo-*, y una sensación de ineficacia y falta de logros *-eficacia profesional-* (Maslach et al., 2001). De esta manera, los componentes del burnout se conceptualizan en un sentido más amplio en relación al trabajo, en vez de centrarse solamente en las relaciones personales que pueden formar parte del trabajo.

Según Maslach (2001), la dimensión del *agotamiento emocional* es el componente de estrés individual básico del burnout, y se refiere a sentimientos de sobreexigencia y vacío de recursos emocionales y físicos. Los trabajadores emocionalmente exhaustos se sienten agotados, sin suficiente energía para enfrentarse a otro día de trabajo.

La dimensión del *cinismo* representa el componente del contexto interpersonal del burnout. Se refiere a una respuesta negativa, insensible, o excesivamente apática a diversos aspectos del trabajo. Suele desarrollarse como respuesta protectora ante el agotamiento emocional para evitar la preocupación. Este tipo de respuesta de desapego ante la sobrecarga de trabajo supone un riesgo de pérdida de idealismo y deshumanización, desarrollándose una reacción negativa hacia la gente y el trabajo. Conforme aumenta el cinismo, el trabajador reduce el desempeño de su trabajo al mínimo, reduciendo la cantidad de tiempo que pasa en el lugar de trabajo y la cantidad de energía que dedica.

Estas dos dimensiones, agotamiento emocional y cinismo son las que generalmente se considera que conforman los síntomas centrales del síndrome de burnout (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2000).

La tercera dimensión, la *eficacia profesional*, representa el componente de autoevaluación del burnout. Se refiere a los sentimientos de incompetencia y carencia de logros y productividad en el trabajo. La carencia de recursos de trabajo, así como la falta de apoyo social y de oportunidades para desarrollarse profesionalmente favorecen la disminución

del sentimiento de autoeficacia, la cual puede generar que el trabajador tenga una valoración negativa de sí mismo y de los demás.

Estudios recientes muestran que la prevalencia del burnout se encuentra entre el 4 y el 7% de la población trabajadora, mientras que el 16% son población de riesgo (Schaufeli y Enzman, 1998). Tanto su incidencia como el clima de sensibilidad hacia los problemas psicosociales del entorno laboral han promovido el reconocimiento del burnout como accidente de trabajo en España. En concreto, así lo estipula el auto dictado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 26 de octubre de 2000 (Recurso Num.: 4379/1999). El síndrome de burnout todavía no se ha definido como enfermedad profesional. Sin embargo, autores como Masia (2001) señalan que el hecho de que no aparezca recogido en algunos manuales relevantes que tratan sobre enfermedades mentales no quiere decir que no exista o que no deba ser considerado como una patología. De hecho, la Organización Internacional del Trabajo reconoce que el estrés y el agotamiento son problemas de salud mental en el medio ambiente de trabajo, y que el síndrome de burnout es un efecto crónico del estrés laboral sobre la salud de dimensiones similares a otros trastornos mentales.

#### **2.1.4. Diferencias de género en síntomas del estrés.**

Las diferencias de género han sido definidas como factores de alta relevancia a la hora de realizar diagnóstico e intervención en las organizaciones (Gil-Monte, 2002). Esta variable puede establecer diferencias significativas en los procesos que se desarrollan en los contextos laborales, especialmente en aquellos vinculados a la salud y calidad de vida de los trabajadores. Es por ello que a continuación se revisan las diferencias de género encontradas en la literatura sobre la sintomatología asociada al estrés laboral.

En primer lugar debe señalarse que, a pesar de haber sido objeto de estudio a lo largo de la literatura (p. ej., Jick & Mitz, 1985), la influencia del género en el fenómeno del estrés laboral encuentra resultados mixtos y a veces contradictorios. Ello puede ser debido a, en primer lugar,

la confusión a la hora de definir el estrés. Tal y como se ha explicado anteriormente, resulta necesario diferenciar entre los elementos que componen el fenómeno del estrés (estresores, síntomas y variables intervinientes) para evitar confusiones. Es por ello que muchos artículos establecen diferencias de género en el “estrés” laboral, cuando a lo que realmente se están refiriendo es a los síntomas del estrés. Partiendo de este hecho, y centrándonos en este caso en los síntomas asociados al entorno laboral, la literatura parece mostrar una mayor coherencia respecto a que las mujeres tienden a informar de una mayor sintomatología asociada al estrés laboral que los hombres (p. ej., Gyllensten & Palmer, 2005).

La revisión de la investigación empírica de diecinueve estudios relativos a las diferencias de género llevada a cabo por Jick y Mitz (1985) indicaba que las mujeres tendían a informar de mayores niveles de síntomas psicológicos que los hombres. Ante este hecho, los autores sugerían que el género podría estar moderando la relación de la evaluación y estilos de coping ante los estresores y los síntomas. En la misma línea, el estudio cualitativo realizado por Jenkins y Palmer (2004) con directivos del Servicio de Salud nacional inglés mostró la influencia del uso de determinados tipos de afrontamiento cognitivo en las diferencias de síntomas que experimentaban los trabajadores. En este estudio sin embargo, fueron los trabajadores que presentaban actitudes y comportamientos definidos como una combinación entre masculinos y femeninos los que experimentaban menor intensidad de síntomas, no observándose una tendencia más determinante a experimentar síntomas en hombres o en mujeres. El estudio de Bogg y Cooper (1994), con funcionarios británicos sobre estresores laborales y los síntomas derivados del mismo, igualmente encontró que las mujeres tendían a mostrar peores índices de bienestar (baja satisfacción laboral) y de salud mental en comparación con los hombres. El estudio australiano de Gardiner y Tiggemann (1999) que estudiaba los estresores, la salud mental y los estilos de liderazgo en directivos de compañías mayoritariamente masculinas y femeninas, determinó que el género influía

en los niveles de salud mental, así como en los niveles de estresores experimentados, concretamente en los niveles de estresores asociados a la discriminación en el caso de las directivas que trabajaban en empresas mayoritariamente masculinas. Concretamente, además de experimentar mayor número de estresores, las mujeres mostraban peores índices de salud mental. Davidson, Cooper y Baldini (1995) realizaron un estudio sobre el estrés laboral en managers en diferentes sectores del Reino Unido. En él encontraron que las mujeres además de experimentar mayores índices de estresores, también mostraban un mayor riesgo a padecer síntomas relativos a la salud mental, así como menores índices de satisfacción laboral. Bremer (2002) llevó a cabo un estudio cuasi-experimental acerca del efecto de un programa de *mentoring* sobre los estresores, síntomas y estilos de afrontamiento experimentados por jueces magistrados en EEUU. En dicho estudio se demostró que tanto en el grupo experimental como en el control, las mujeres puntuaron mayores niveles de estresores y síntomas. Asimismo, aunque Miller y colaboradores (2000) en su estudio transcultural establecían que el género no resultaba determinante en cuanto a los estresores experimentados, las mujeres experimentaban menores niveles de bienestar psicológico que los hombres. Estos resultados fueron consistentes con los encontrados por Martocchio y O'Leary (1989), según los cuales las diferencias de género relativas al estrés laboral se encontraban en las consecuencias psicológicas, y no en los estresores percibidos. Igualmente resultan coherentes con el estudio de Matuszek, Nelson, y Quick (1995), que concluye que hombres y mujeres tienden a percibir un nivel de estresores similar, pero experimentan diferente nivel de consecuencias asociadas a dichos estresores. De igual modo, el estudio israelí de Etzion (1984) con directivos y profesionales del sector servicios sobre el estrés laboral y el síndrome de burnout mostró que, aunque no se encontraron diferencias de género en cuanto a los niveles de estresores, las mujeres experimentaban mayores índices de burnout. Por otro lado, el estudio de Antoniou, Davidson, y Cooper (2003) con trabajadores

griegos del sector sanitario no mostró diferencias en los niveles de salud mental asociados al estrés entre los hombres y mujeres de la muestra. Investigaciones más recientes encuentran resultados similares. Estudios como el de Herrero, Saldaña, Rodríguez, y Ritzel (2012) con muestra española de la National Survey on Working Conditions V (NSWC) encontró que las mujeres mostraban síntomas de estrés más elevados que los hombres. Rosen, Wright, Marlowe, Bartone, y Gifford (1999) también halló que entre los soldados de la Guerra del Golfo, las mujeres puntuaron más en las medidas de síntomas de estrés, destacando la variable anticipación a la batalla como intensificador de dichos síntomas en comparación con los hombres. En el análisis secundario de Tytherleigh, Jacobs, Webb, Ricketts, y Cooper (2007) con muestra del ejercicio nacional de benchmarking (comparativa de mercados) sobre estrés laboral en instituciones inglesas de educación superior, se encontró que las mujeres informaban de mayores niveles de síntomas psicológicos. Michael, Anastasios, Helen, Catherine, y Christine (2009) también obtuvo resultados similares con trabajadores griegos, hallando que las mujeres mostraban índices más altos de síntomas de estrés. Asimismo, Jeffrey Hill y colaboradores (2008) encontraron que el género (ser mujer), aunque modestamente, se asociaba a niveles de síntomas de estrés más altos. Por último, y a diferencia de los estudios mencionados hasta el momento en los que se observa un mayor índice de síntomas psicológicos o peor salud mental en las mujeres que en los hombres, el estudio de Swanson, Power, y Simpson (1996) con una muestra de médicos mostró que los hombres mostraron mayor índice de estresores, así como un menor índice de bienestar (satisfacción laboral). Aunque este estudio evalúa la satisfacción laboral como medida de bienestar, y no sintomatología psicológica, es uno de los pocos estudios transaccionales que informa sobre mayores índices de estresores y peores síntomas en hombres. De manera similar, Cooper, Rout y Faragher (1989) encontró en su estudio con médicos del Reino Unido que los hombres presentaban índices más alto de ansiedad así como menores niveles de satisfacción laboral que las mujeres.

Más concretamente, y en relación a los síntomas evaluados en el presente estudio, resulta destacable mencionar la amplia evidencia relativa a las diferencias de género en los síntomas de depresión (p. ej., Hankin et al., 1998; Hankin & Abramson, 2002) y de ansiedad (p. ej., Cameron & Hill, 1989; Lewinsohn et al., 1998; Pigott, 1999), tendiendo a mostrarse con mayor intensidad entre las mujeres.

Según los resultados de la National Survey of Mental Health and Wellbeing of Australian Adults (Australian Bureau of Statistics, ABS, 1998) las mujeres son más propensas que los hombres a experimentar desórdenes ansiosos (un 12% en comparación con un 7% en hombres). Asimismo, otras investigaciones, como la de Yonkers y Gurguis (1995), o como el Epidemiological Catchment Area (ECA) Study, también han corroborado el mayor índice de este tipo de sintomatología entre mujeres (Robins & Regier, 1991). En concreto, los trastornos de ansiedad generalizada, agorafobia o fobia específica se producen con mayor frecuencia entre mujeres. El estudio sobre diferencias de género en trastornos de ansiedad y síntomas de ansiedad de Lewinsohn y colaboradores (1998) encontró que las mujeres participantes del estudio experimentaban niveles significativamente más altos de sintomatología ansiosa que los hombres. Igualmente, estudios como el de Hewitt y Norton (1993) y Osman, Barrios, Aukes, Osman y Markway (1993) confirmaron que las mujeres con trastornos ansiosos informaban de niveles más altos en síntomas de ansiedad en comparación con los hombres. Los resultados del estudio de Armstrong y Khawaja (2002), cuyo objetivo era estudiar las diferencias de género relativas a la ansiedad en población no clínica, resultaron consistentes con la investigación posterior mostrando una mayor sintomatología ansiosa en mujeres.

En cuanto a la depresión, las mujeres presentan aproximadamente el doble de probabilidad que los hombres de desarrollar tanto sintomatología depresiva como depresión clínica (p. ej., Aznar, Guerrero, & Matías, 2006; Eaton et al., 1997; Kessler, McGonagle, Swartz, Blazer, & Nelson, 1993; Nolen-Hoeksema, 1987; Nolen-Hoeksema, 1990; Piccinelli

& Wilkinson, 2000; Weissman & Klerman, 1977). Este desorden es la principal causa de incapacidad entre mujeres en todo el mundo (Kessler, 2003). Igualmente, estudios longitudinales con muestra de adolescentes y adultos jóvenes como el de Hankin y colaboradores (1998) muestran que la preponderancia de esta sintomatología entre las mujeres es del doble en comparación con los hombres.

Finalmente, la literatura relativa a las diferencias de género en el síndrome de burnout presenta resultados mixtos. Algunos estudios encuentran diferencias muy pequeñas o ninguna entre los niveles de burnout experimentados por ambos géneros (p. ej., Benbow & Jolley, 2002; Jamal & Baba, 1999; Kalimo, 2000). Sin embargo, otros muchos informan sobre índices más altos de burnout entre mujeres en comparación con los hombres (p. ej., Cocco, Gatti, de Mendonça Lima, Carlos Augusto, & Camus, 2003; Ihlebæk, Eriksen, & Ursin, 2002; Jeffrey Hill et al., 2008; McMurray et al., 2000; Walsh, 2013), y en concreto la preponderancia de índices más altos en función del género en determinadas dimensiones del burnout. El estudio longitudinal de Prieto, Soria, Martínez y Schaufeli (2008) por ejemplo, encontró que las mujeres mostraban mayores índices de desgaste emocional y cinismo que los hombres, incluso cuando el burnout era controlado en el tiempo 1. Aunque estos resultados resultan consistentes con el resto de literatura sobre el burnout en cuanto a que las mujeres experimentan mayores índices de desgaste emocional y menores en eficacia profesional (p. ej., Guthrie & Jones, 2012; Maslach et al., 2001), no resulta congruente con la literatura que muestra por otro lado que son los hombres los que tienden a mostrar puntuaciones más altas en la dimensión de cinismo (Maslach et al., 2001). En esta línea, diversas investigaciones (Betoret & Artiga, 2010; Esteve, Salanova, Schaufeli, & Nogareda; González-Morales, Rodríguez, & Peiró, 2010; Marente & Gestoso, 2008; McCarty, 2013) han encontrado resultados similares sobre la mayor prevalencia de cinismo entre hombres, así como mayor prevalencia de desgaste emocional entre mujeres. De manera también consistente con los

estudios anteriores, los resultados de la investigación de Innstrand, Langballe, Falkum y Aasland (2011) con ocho grupos de trabajadores de diferentes áreas mostraron que, en general, las mujeres puntuaron más alto en desgaste emocional y más bajo en cinismo. Igualmente, los resultados de Gil-Monte, Peiro y Valcárcel (1996) y Gil-Monte (2002) muestran la tendencia general entre los hombres a puntuar significativamente más alto en la dimensión de cinismo que las mujeres. El meta-análisis llevado a cabo por Purvanova y Muros (2010) con 183 estudios sobre el burnout también indica que mientras que las mujeres se desgastan más emocionalmente, los hombres puntúan más alto en cinismo. León-Rubio, León-Pérez y Cantero (2013) por su parte hallaron que aunque los hombres puntuaron mayor en cinismo, no se observaba ninguna diferencia significativa en cuanto a desgaste emocional entre ambos géneros.

#### **2.1.5. Comorbilidad entre síntomas psicológicos de depresión, ansiedad y síndrome de burnout.**

La literatura ha demostrado que los síntomas psicológicos evaluados en el presente estudio resultan comórbidos. El solapamiento de la ocurrencia de la ansiedad y la depresión se observa tanto en los desórdenes de humor ansioso y depresivo, como en los síntomas ansiosos y depresivos en muestras tanto de niños como de adultos (p. ej., Brady & Kendall, 1992; Clark, Beck, & Brown, 1989; Maser & Cloninger, 1990; Mineka, Watson, & Clark, 1998). Es por ejemplo muy habitual observar correlaciones concurrentes de .70 entre medidas de síntomas de ansiedad y depresión (Clark & Watson, 1991). Igualmente, se encuentra que aproximadamente la mitad de los diagnósticos realizados en una de dichas categorías, también obtiene un diagnóstico concurrente de la otra categoría (Mineka et al., 1998). Es por ello que se hace evidente la necesidad de controlar dichas variables cuando se utiliza una de ellas como variable dependiente.

De igual manera, la asociación entre las manifestaciones del burnout con otro tipo de distrés psicológico, como son la ansiedad y la depresión, requiere prestar atención a este efecto cuando se analiza este tipo de sintomatología. Concretamente, las dimensiones de desgaste emocional y cinismo muestran una clara asociación con los síntomas de depresión (p. ej., Ahola et al., 2005; Baba, Galperin, & Lituchy, 1999; Bakker, Schaufeli, Demerouti, Janssen, & Van, 2000; Dahlin & Runeson, 2007; Glass, McKnight, & Valdimarsdottir, 1993; Nyklícek & Pop, 2005; Toker & Biron, 2012). Si bien es cierto que el desgaste emocional y la depresión han demostrado tener antecedentes asociados al trabajo similares (Schaufeli & Enzmann, 1998), diversos meta-análisis y revisiones de la literatura han concluido que se trata de dos constructos no redundantes (Brenninkmeyer, Van Yperen, & Buunk, 2001; Dell'Erba, Venturi, Rizzo, & Porcù, 1994; Glass & McKnight, 1996; Glass et al., 1993). Son conceptual y empíricamente distintos, y comparten solamente una media del 26 % de la varianza (Schaufeli & Enzmann, 1998). De hecho, ha sido demostrada la validez discriminante entre el burnout y la depresión (p. ej., Maslach et al., 2001). Lo que es más, Brenninkmeyer y colaboradores (2001) describen marcadas diferencias como por ejemplo, el sentimiento de pérdida de estatus y de abandono o rendición, que es habitualmente referido por las personas con depresión, y que no se da en aquellas con síndrome de burnout. Igualmente, el desgaste emocional y cinismo muestra también una asociación significativa con los síntomas de ansiedad (Lindblom et al., 2006; Turnipseed, 1998).

A pesar de no ser redundantes, las dimensiones desgaste emocional y cinismo del síndrome de burnout y la ansiedad y la depresión resultan síntomas altamente comórbidos. Por esta razón, y siguiendo las recomendaciones establecidas por Lindblom y colaboradores (2006), estas asociaciones deben ser controladas en los estudios que analicen el efecto del estrés laboral sobre este tipo de sintomatología, de manera que los resultados que se obtengan sean lo más precisos posible.

Es importante destacar que conceptualmente el burnout hace referencia al bienestar relacionado con el entorno laboral, mientras que la depresión no se encuentra acotada a un contexto específico (Bakker et al., 2000; Warr, 1987). Es decir, los factores etiológicos del burnout se encuentran definidos dentro de la esfera laboral, mientras que los de la depresión no. Basándose en este hecho, a pesar de encontrarse limitados por su naturaleza transversal, algunos artículos han tendido a establecer que el burnout predice la depresión y no a la inversa (Glass et al., 1993). Sin embargo, estudios longitudinales recientes (Ahola et al., 2005; Toker & Biron, 2012) demuestran que el aumento de sintomatología depresiva conlleva un aumento del burnout en el tiempo y viceversa. Asimismo, otros estudios recientes centrados en la ansiedad y el burnout en el ámbito deportivo apuntan a que la ansiedad posee capacidad predictiva sobre el burnout (Cremades & Wiggins, 2008; Cremades, Wated, & Wiggins, 2011). Es por ello que, no solo el burnout debe ser controlado cuando se estudia la ansiedad o la depresión, sino también a la inversa.

Por último, a excepción de algún estudio (Pomaki, Maes, & ter Doest, 2004) que encuentra una asociación negativa y pequeña entre la eficacia profesional y la depresión, estas dos sintomatologías no suelen asociarse, al igual que ocurre en el estudio que aquí se presenta.

## **2.2. ESTRESORES LABORALES: ESTRESORES DE ROL**

Una amplia gama de factores psicosociales en el entorno laboral pueden suponer el aumento de los niveles de estrés, y consecuentemente afectar al deterioro de la salud laboral de los trabajadores (EU-OSHA, 2007). A lo largo de las últimas décadas, los *estresores de rol* han sido los estresores más comúnmente estudiados en la literatura (Fisher & Gitelson, 1983; Gilboa et al., 2008; Glazer & Beehr, 2005; Peterson et al., 1995; Tubre & Collins, 2000; Örtqvist & Wincent, 2006) debido a su probada asociación con perniciosas consecuencias tanto a nivel individual como organizacional. Entre ellas destacan no solo afecciones

psicológicas como la depresión, la ansiedad o el burnout (p. ej., Beehr, 1981; Frone & Russell, 1995; Glazer & Beehr, 2005; Harvey, Kelloway, & Duncan-Leiper, 2003; Inoue et al., 2010; Li-Fang Zhang, 2007; Perry-Jenkins, Goldberg, Pierce, & Sayer, 2007) sino también síntomas físicos como dolores de cabeza, espalda, ojos, etc. (p. ej., Nixon, Mazzola, Bauer, Krueger, & Spector, 2011), y otro tipo de consecuencias como la reducción del compromiso con la organización o la satisfacción laboral (p. ej. Malik, Waheed, & Malik, 2010), el aumento de la intención de abandonar el trabajo (p. ej. Glazer & Beehr, 2005; Maudgalya, Wallace, Daraiseh, & Salem, 2006; Ngo, Foley, & Loi, 2005), o la reducción del desempeño laboral (p. ej. Antón, 2009).

Los *estresores de rol* se encuadran dentro de la Teoría Social de Rol (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964; Katz & Kahn, 1966; Rizzo, House, & Lirtzman, 1970). Dicha teoría tiene en cuenta tanto las condiciones objetivas de las circunstancias del individuo (en este caso en su entorno laboral) como su percepción subjetiva de las mismas, a través del análisis de la interacción dinámica de los sistemas internos y externos del comportamiento organizacional que se refleja en los estresores de rol.

El término *rol* hace referencia al conjunto de expectativas que recibe el representante de una posición determinada, y que es establecido tanto por dicho representante como por los remitentes del rol (aquellas personas cuyas expectativas son relevantes para el desempeño de la función principal del rol) (Van Sell, Brief, & Schuler, 1981). En otras palabras, es el conjunto de funciones propias de una posición que realiza una persona en respuesta a las expectativas de los otros y de sí mismo. A través de la asignación de los roles se logra la integración de cada miembro en la estructura general de la organización, convirtiéndose así en parte del sistema.

Desde la perspectiva de la teoría social de rol (Kahn et al., 1964), cada trabajador desempeña varios roles y realiza sus tareas desde dichos roles, los cuales son definidos por

la cultura de la organización o la subcultura particular de un grupo de trabajo. El estrés laboral, por tanto, encaja perfectamente en esta perspectiva estableciéndose como la consecuencia inevitable de desempeñar varios roles en una organización. De esta manera, se conceptualiza como la percepción definida por la ambigüedad, conflicto y sobrecarga derivadas tanto de las características del individuo como del ambiente de trabajo (Tetrick, 1992). Es decir, cuando las expectativas son conflictivas, ambiguas o sobrecargantes, el trabajador experimenta estrés de rol.

Se distinguen tres estresores de rol fundamentales: *ambigüedad/claridad de rol*, *conflicto de rol* y *sobrecarga de rol*.

La *ambigüedad de rol* hace referencia a las expectativas vagas y poco claras establecidas por la organización sobre las funciones que debe desempeñar un trabajador (Katz & Kahn, 1966), así como a la posible ausencia de dichas expectativas o del feedback sobre el desempeño de las mismas. Como consecuencia, los empleados no están seguros de lo que se espera de ellos en sus puestos de trabajo, generando incertidumbre acerca de las expectativas que tienen los diferentes miembros sobre su rol en la organización. Esto puede deberse a diferentes causas como una pobre comunicación o incluso la deliberada distorsión o retención de la información por parte de los supervisores o compañeros de trabajo.

El *conflicto de rol* consiste en la presencia de expectativas contradictorias y simultáneas sobre las tareas y funciones de un trabajador por parte de los miembros de la organización, de manera que dichas expectativas interfieren unas con otras dificultando la realización del trabajo (Katz & Kahn, 1966). Un ejemplo de ello sería tener varios supervisores que demandan tareas diferentes e incompatibles, y a los cuales se debe informar (Maudgalya et al., 2006). El conflicto de rol se define en términos de las dimensiones de compatibilidad-incompatibilidad. La compatibilidad se evalúa en función de las normas establecidas para el desempeño del rol (Rizzo et al., 1970).

Finalmente, la *sobrecarga de rol* describe las situaciones en las que el trabajador siente que se espera que asuma demasiadas responsabilidades o realice demasiadas tareas en relación con el tiempo disponible, sus habilidades y las limitaciones organizacionales (Rizzo et al., 1970). Este estresor genera incertidumbre en los trabajadores sobre por ejemplo sus capacidades acerca de si son capaces de realizar sus funciones (Spector & Jex, 1998).

En la literatura sobre los estresores de rol, y desde la perspectiva del Modelo Desafío-Amenaza (Cavanaugh et al., 2000), se establece que dichos estresores son evaluados por los empleados desde dos dimensiones básicas. Por un lado se encuentra la dimensión *obstáculo*, la cual hace referencia a la medida en que el estresor es considerado amenazante e impide el éxito de las tareas que debe realizar la persona en su trabajo. Por otro, la dimensión *reto* se refiere a la medida en que el estresor es visto como una fuente potencial de aprendizaje y una oportunidad de conseguir un logro y desarrollarse profesionalmente. La ambigüedad de rol es el estresor que más probablemente se percibe como un obstáculo con un componente mínimo de reto. El conflicto de rol, por otra parte, cuenta con un componente ligeramente más alto de reto, ya que los empleados pueden tratar de negociar con las distintas fuentes de las expectativas contradictorias de trabajo intentando satisfacer todas sus demandas. Esto puede llegar a empoderarlos, aumentando de esta manera su sentimiento de autoeficacia. Por último, la sobrecarga de rol cuenta con una fuerte dimensión tanto de obstáculo como de reto. Puede percibirse como una amenaza, ya que representa una demanda superior a las capacidades o recursos de afrontamiento del trabajador. Sin embargo, también puede dar lugar a que los empleados asuman más responsabilidades o tareas difíciles con el objetivo de desarrollarse profesionalmente. Recientemente se ha encontrado evidencias de que aunque la sobrecarga, la ambigüedad y el conflicto de rol pueden ser evaluados en un primer momento como desafíos u obstáculos, pueden ser percibidos simultáneamente de una u otra manera en diferentes grados (Webster, Beehr, & Love, 2011).

### **2.2.1. Diferencias de género en estresores laborales.**

En cuanto a la influencia del género en el fenómeno del estrés laboral, la literatura sobre la intensidad con la que hombres y mujeres experimentan estresores en el entorno laboral resulta mixta, aunque en la mayoría de casos no presenta diferencias significativas.

La revisión de noventa y nueve estudios relacionados con la mujer y el estrés laboral realizada por Nelson y Quick (1985) encontró que aunque hombres y mujeres se encontraban expuestos al mismo tipo de estresores en el área laboral, las mujeres debían también enfrentarse a estresores característicos para su género (como desempeñar múltiples roles, falta de desarrollo en su carrera profesional), así como estresores relacionados con la discriminación de género. Por otro lado, el meta-análisis de Martocchio y O'Leary (1989) que examinaba en quince estudios las diferencias de género en el estrés laboral concluía que no se daban diferencias en cuanto a los estresores que experimentaban hombres y mujeres. Igualmente, el estudio transcultural de Miller y colaboradores (2000), con muestra de trabajadores de Suráfrica, Reino Unido, EEUU y Taiwan también establecía que dado que apenas se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a los estresores experimentados, el género no resultaba determinante en el estrés laboral. En esta misma línea, los datos demográficos y relativos al entorno de trabajo del estudio *The Bristol Stress and Health at Work Study* (Smith, Johal, Wadsworth, & Britain, 2000), al igual que el estudio de Spielberger y Reheiser (1994) con trabajadores de universidades norteamericanas tampoco mostraron diferencias significativas en los niveles de estresores experimentados por hombres y mujeres. De manera similar, el estudio exploratorio sobre género y la percepción del estrés laboral llevado a cabo por Di Salvo, Lubbers, Rossi y Lewis (1995) mostró nuevamente en general una ausencia de diferencias significativas de género en cuanto a la severidad con la que se percibían los estresores. El estudio de Antoniou y colaboradores (2003) con médicos en Grecia tampoco mostró

diferencias en la intensidad con la que hombres y mujeres experimentaba los estresores laborales más frecuentes en su entorno de trabajo. Estudios más actuales como el de Tytherleigh y colaboradores (2007) con muestra del ejercicio nacional de benchmarking (comparativa de mercados) sobre estrés laboral en instituciones inglesas de educación superior también encuentran que hombres y mujeres informan de niveles similares de estresores laborales como sobrecarga de rol, seguridad laboral, o recursos y comunicación.

En resumen, puede observarse que, aunque en relación a los síntomas del estrés, las mujeres tienden a puntuar más alto que los hombres, el nivel de estresores que experimentan parece similar. Es por ello que para entender en profundidad este fenómeno deben ser consideradas variables moderadoras de la relación estresores-síntomas.

### **2.3. ESTRESORES LABORALES: CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA**

En la sociedad moderna en la que nos encontramos, la mayoría de los trabajadores se enfrentan al desafío no sólo de trabajar en entornos donde los estresores laborales se encuentran presentes, sino también de encontrar un equilibrio entre su vida personal y profesional. Esta situación se ha hecho cada vez más patente en los últimos años debido al notorio incremento del conflicto entre las esferas familiar y laboral que experimentan tanto hombres como mujeres (Galinsky, Aumann, & Bond, 2008). Una de las razones ha sido los cambios económicos y sociales de los últimos años que han afectado al modo en que se organizan tanto las organizaciones como las familias. La creciente competitividad de las empresas promueve condiciones laborales que resultan poco conciliadoras con la vida familiar (Geurts, Rutte, & Peeters, 1999). Asimismo, respecto a los cambios sociales más relevantes que se han producido destaca la incorporación de la mujer al trabajo en la última década (de Luis Carnicer, María Pilar, Sánchez, Pérez, & Jiménez, 2004). El incremento del número de mujeres trabajadoras supone el replanteamiento de las dinámicas familiares, ya que las

mujeres que habitualmente se encargaban de las tareas domésticas se encuentran con nuevas responsabilidades laborales. Al mismo tiempo, los hombres también se encuentran en una situación en la que se les exige mayor colaboración con las demandas familiares (Paterna & Martínez, 2006). Todo ello implica un aumento de las incompatibilidades entre las áreas familiar y laboral para ambos géneros. En concreto, el 18% de los trabajadores europeos dicen tener un pobre equilibrio familia-trabajo (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Fifth European Working Conditions Survey, EWCS, 2010).

Esta problemática se ha convertido en un tema de preocupación en numerosos países debido a sus nocivas repercusiones tanto para la salud de los trabajadores -depresión, ansiedad, burnout, abuso de sustancias, etc.- (p. ej., Burke & Greenglass, 1999; Frone, Russell, & Cooper, 1997; Frone, 2000), como para las organizaciones -absentismo, compromiso con la organización, intenciones de abandonar el trabajo, etc.- (p. ej., Ernst Kossek & Ozeki, 1998; Greenhaus, Parasuraman, & Collins, 2001). Concretamente, esta preocupación se ha visto acuciada en algunos países del sur de Europa como España, donde el contexto de crisis económica ha resultado especialmente dañino. Las consecuentes medidas de austeridad han repercutido en la reducción de las ya limitadas políticas de conciliación de la vida familiar y laboral exacerbando aún más las presiones concurrentes del trabajo remunerado y las responsabilidades familiares (International Labour Organization, 2011).

Este conflicto también se ha encuadrado dentro de la teoría social de rol (Kahn et al., 1964), según la cual se experimenta conflicto cuando las personas deben desempeñar múltiples roles al mismo tiempo, en este caso roles familiares y roles laborales. Como consecuencia resulta complicado cumplir las expectativas atribuidas por ambos roles, experimentando conflicto. Greenhaus y Beutell (1985), basándose en esta teoría, definen en su modelo el *conflicto trabajo-familia* como una forma de conflicto inter-rol en el que las presiones de rol procedentes de las áreas familiar y laboral resultan incompatibles.

Desde esta perspectiva, el conflicto trabajo-familia es considerado bidireccional dado que las responsabilidades familiares pueden interferir en el ámbito laboral y viceversa. Es por ello que se distingue entre el conflicto familia/trabajo y conflicto trabajo/familia. Asimismo, el conflicto trabajo-familia se considera multidimensional, diferenciándose tres tipos de conflicto: *conflicto basado en el tiempo*, *conflicto basado en la tensión* y *conflicto basado en la conducta* (Greenhaus & Beutell, 1985).

El conflicto basado en el tiempo implica que el tiempo dedicado a desempeñar un rol dificulta el desempeño de otros roles (p. ej., un empleado debe salir de trabajar más tarde de lo que estipula su horario el mismo día que debe recoger a sus hijos de la escuela). El conflicto basado en la tensión se produce cuando el desempeño de un rol hace que el trabajador sienta una tensión psicológica que afecta a su comportamiento en otros ámbitos (p. ej., problemas relacionados con el trabajo producen un estado de malestar en el trabajador que promueve que descargue su frustración en su casa). Finalmente, el conflicto basado en la conducta implica situaciones en las que las conductas necesarias para desarrollar una determinada actividad en un área resultan incompatibles con las conductas relacionadas con el desarrollo de las actividades en otra (p. ej., el estereotipo de directivo se asocia con cierta distancia emocional, agresividad y objetividad, mientras que en el entorno familiar se espera que las personas se comporten de una manera cálida y cercana).

Las negativas repercusiones del conflicto trabajo-familia tanto a nivel organizacional (p. ej., Anderson, Coffey, & Byerly, 2002; Burke & Greenglass, 1999; Frone, Yardley, & Markel, 1997) como individual, destacando el desarrollo de síntomas psicológicos en los trabajadores (Frone, 2000), lo convierten en un elemento de gran relevancia en el estudio del estrés laboral. Asimismo, su asociación no solo con síntomas sino también con estresores laborales lo establece como un factor determinante para explicar la ocurrencia del fenómeno del estrés laboral.

### **2.3.1. Diferencias de género en el conflicto trabajo-familia.**

En cuanto al género y su relación con el conflicto trabajo-familia, la literatura muestra resultados mixtos. Algunos estudios (p. ej., Duxbury & Higgins, 1991; Eagle, Miles, & Icenogle, 1997; Tytherleigh et al., 2007) no encuentran diferencias en cuanto a los niveles de conflicto trabajo-familia experimentado por hombres y mujeres. Por ejemplo, el estudio de Tytherleigh y colaboradores (2007) halló que después de controlar la variable edad y categoría de empleado, los trabajadores mostraban un mismo nivel de conflicto trabajo-familia independientemente de su género. Por otro lado, diversas investigaciones han hallado diferencias en cuanto a la experimentación del conflicto trabajo-familia entre hombres y mujeres. Diferente estudios (Behson, 2002a; Gutek, Searle, & Klepa, 1991; Jeffrey Hill et al., 2008; Loerch, Russell, & Rush, 1989; Wallace, 1999; Nielson, Carlson, & Lankau, 2001) muestran cómo las mujeres informan de mayores niveles de conflicto trabajo/familia o familia/trabajo, así como en la escala global de conflicto trabajo-familia (Frone, Russell, & Cooper, 1992). Loscocco (1997) halló en su investigación con trabajadores autónomos que mientras que las mujeres mostraban un mayor conflicto familia/trabajo, los hombres informaban de un mayor conflicto trabajo/familia. Sin embargo, el estudio de Gutek y colaboradores (1991) mostró que aunque las mujeres informaban de un mayor conflicto trabajo/familia, no se daban diferencias de género en cuanto al conflicto familia/trabajo. El estudio de Jeffrey Hill y colaboradores (2008) también halló que, aunque modestamente, el género, y en particular las mujeres, se asociaba con un mayor nivel de conflicto trabajo-familia.

La literatura también confirma la existencia de antecedentes del conflicto trabajo-familia característicos para hombres y mujeres (p. ej., Duxbury & Higgins, 1991; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989; Wallace, 1999). Por último, existe una gran diversidad en cuanto a cómo las consecuencias derivadas del conflicto trabajo-familia varían en función del género. Estudios como los de Frone y colaboradores (Frone, Russell,

& Cooper, 1993; Frone, Russell, & Barnes, 1996) encontraron que aunque el conflicto trabajo-familia predice bajos niveles de salud física y psicológica, así como otro tipo de sintomatología como el abuso de alcohol, dichas consecuencias no mostraban diferencias de género significativas. Por otro lado, otros estudios (p. ej. Duxbury & Higgins, 1991; Frankenhaeuser et al., 1989; Lundberg & Frankenhaeuser, 1999; Parasuraman & Simmers, 2001; Schwartzberg & Dytell, 1996) sí muestran diferencias de género en cuanto a la relación del conflicto trabajo-familia y sus consecuencias. Duxbury y Higgins (1991) por ejemplo, encontraron que el conflicto trabajo-familia se asociaba con una peor calidad de vida familiar y satisfacción en hombres que en mujeres. Los resultados de Schwartzberg y Dytell (1996) también mostraban diferencias de género en las puntuaciones de bienestar psicológico y depresión derivados de conflicto trabajo-familia, siendo mayor en el caso de las mujeres. Krantz, Berntsson y Lundberg (2005) halló en su estudio que mientras que los síntomas de estrés reportados por mujeres estaban determinados por la interacción entre las condiciones laborales y familiares, los hombres respondían más selectivamente a los estresores propios del entorno de trabajo. Existe también evidencia de que las mujeres profesionales tienen mayores dificultades a la hora de relajarse después del trabajo, informando de mayores síntomas de estrés tanto en el área laboral como familiar que los hombres (Frankenhaeuser et al., 1989; Lundberg & Frankenhaeuser, 1999; Parasuraman & Simmers, 2001). Por último, se ha evidenciado que el género modera el efecto reductor de recursos generado por las interacciones entre la vida familiar y laboral (Rothbard, 2001). Otras maneras en las que el género parece influenciar las áreas familiar y laboral se encuentran en la investigación sobre parejas en las que ambos miembros trabajan. Los resultados de estos estudios indican que las mujeres muestran mayores niveles de síntomas de estrés que los hombres (Lewis & Cooper, 1987). Asimismo demuestran que los estresores asociados al ámbito laboral y familiar se asocian con diferentes síntomas psicológicos en hombres y en mujeres (Schwartzberg & Dytell, 1996).

Tal y como puede verse, las diferencias de género atribuidas al conflicto trabajo-familia también se encuentran influidas por lo que se defina como estrés. Mientras que algunos autores estudian la percepción del conflicto trabajo-familia como estresor, otros se centran en los síntomas derivados del mismo. Dada la gran diversidad de estudios y resultados, las potenciales diferencias de género del conflicto trabajo-familia resultan suficientemente significativas como para ser consideradas en el presente estudio a la hora de estudiar el fenómeno del estrés laboral.

## **2.4. RELACIÓN ENTRE ESTRESORES DE ROL, CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA Y SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS**

Las relaciones estresor-síntomas y, concretamente, las relaciones entre estresores de rol, conflicto trabajo-familia y síntomas psicológicos han sido ampliamente estudiadas a lo largo de la literatura, tal y como se detalla a continuación.

### **2.4.1. Estresores de rol y Depresión.**

La depresión, además de ser el desorden mental más habitual en la población general, es una de las consecuencias del estrés laboral más común en el área laboral (Anderson, 2008; Sanderson & Andrews, 2006). Concretamente, la reacción depresiva de los trabajadores cuando deben enfrentarse a entornos de trabajo con altos índices de estrés de rol es un tema que ha sido frecuentemente estudiado dada su relevancia organizacional (p. ej., Beehr, 1981; Caplan & Jones, 1975). En particular, la intensa asociación de la sobrecarga de rol con la depresión ha sido evidenciada en investigaciones realizadas en multitud de entornos laborales (p. ej., Gray-Stanley et al., 2010; Heinisch & Jex, 1997; Mausbach et al., 2007; Ohler, Kerr, & Forbes, 2010; Perry-Jenkins et al., 2007; Saijo, Ueno, & Hashimoto, 2008; Tremblay & Messervey, 2011; Wang, Sun, Chi, Wu, & Wang, 2010), al igual que en el caso de la ambigüedad de rol y conflicto de rol (p. ej., Carretero, Oliver, Toledo, &

Regueiro, 1998; Frone & Russell, 1995; Gayman & Bradley, 2013; Krawczyk & Kalinowski, 2010; Revicki, 1993; Saijo et al., 2008; Tarrant & Sabo, 2010; Tremblay & Messervey, 2011; Yu et al., 2006; Şenol-Durak, Durak, & Gençöz, 2006).

#### **2.4.2. Estresores de rol y Ansiedad.**

La ansiedad es otra de las consecuencias psicológicas que surge ante la presencia de los estresores de rol en entornos de trabajo (Jackson & Schuler, 1985). Más concretamente, la asociación del conflicto de rol y la ambigüedad de rol con la ansiedad se encuentra evidenciada en estudios y meta-análisis clásicos de la literatura sobre estresores de rol (p. ej., Caplan & Jones, 1975; Fisher & Gitelson, 1983; Jackson & Schuler, 1985; Rizzo et al., 1970) así como en otros muchos estudios posteriores en diferentes contextos laborales (p. ej. Jex & Gudanowski, 1992; Krawczyk & Kalinowski, 2010; Netemeyer, Johnston, & Burton, 1990). De la misma manera, estudios más actuales también han demostrado una clara relación de los tres estresores de rol (sobrecarga de rol, conflicto de rol y ambigüedad de rol) con la ansiedad en diferentes contextos laborales (p. ej., Glazer, 2005; Şenol-Durak et al., 2006) y culturas (Glazer & Beehr, 2005).

#### **2.4.3. Estresores de rol y Síndrome de Burnout**

##### *2.4.3.1. Estresores de rol y Desgaste Emocional*

Los estresores de rol actúan también como importantes antecedentes del síndrome de burnout, y en particular del desgaste emocional (Maslach & Goldberg, 1998). El desgaste emocional, considerado frecuentemente como la parte central del síndrome de burnout, es una de las consecuencias más citadas del estrés de rol ya que las experiencias de estrés de rol reducen los recursos emocionales de los trabajadores (Posig & Kickul, 2003).

Concretamente, existe una amplia evidencia conceptual y empírica que apoya la relación entre el estrés de rol y el desgaste emocional. En particular, es destacable el hecho

de que en general la sobrecarga de rol actúa como el estresor de rol que más intensamente predice la dimensión de agotamiento emocional (Maslach et al., 2001). De esta manera, aquellos trabajadores que sienten que tienen demasiado que hacer, que no tienen suficiente tiempo para realizar las tareas o que no tienen suficientes recursos para hacer bien el trabajo son los que más ven mermados sus recursos emocionales (Posig & Kickul, 2003). Se pueden encontrar evidencias de dicha relación en meta-análisis (p. ej., Lee & Ashforth, 1996; Örtqvist & Wincent, 2006) así como en estudios con diferentes muestras y entornos de trabajo (p. ej., Carretero et al., 1998; Jiang, Yan, & Xi-Chao, 2004; Ngo et al., 2005; Peiro, González-Roma, Tordera, & Manas, 2001; Posig & Kickul, 2003; Prieto et al., 2008; Prieto et al., 2008; Sevilla, Gestoso, & Rubio, 2006; Yi-Hua Hsieh & Mei-Ling Wang, 2012). Por otro lado, aunque de manera más moderada que la sobrecarga de rol, el conflicto de rol y la ambigüedad de rol también se asocian significativamente con el desgaste emocional, tal y como muestran diferentes estudios con muestras y entornos de trabajo diversos (p. ej., Cox, Pakenham, & Cole, 2010; Gayman & Bradley, 2013; Jaramillo et al., 2011; Moore, 2000; Osca, González-Camino, Bardera, & Peiró, 2003; Papastylianou, Kaila, & Polychronopoulos, 2009b; Peiro et al., 2001; Webster et al., 2011; Wittmer & Martin, 2010; Yip & Rowlinson, 2009), así como meta-análisis y revisiones sistemáticas (p. ej., Lee & Ashforth, 1996; Maudgalya et al., 2006; Örtqvist & Wincent, 2006).

#### *2.4.3.2. Estresores de rol y Eficacia Profesional*

El grado de descontento con el que un trabajador se encuentra en relación a su eficacia en el entorno de trabajo aparece ante la detección de problemas en sus niveles de desempeño en comparación con los esperados (Posig & Kickul, 2003). Dichos problemas de desempeño pueden verse ligados a la presencia de estresores de rol, que impiden al trabajador lograr el desempeño del que podría ser capaz en un entorno libre de estresores.

Es por ello que el estrés laboral es considerado como una de las fuentes determinantes de la reducción de la eficacia profesional.

En concreto, aunque otros estudios han mostrado relaciones de intensidad media-baja entre la sobrecarga de rol y el conflicto de rol con la eficacia personal, Örtqvist (2006) establece en su meta-análisis solamente una relación significativa negativa y pequeña entre la ambigüedad de rol y la eficacia personal. Esto sugiere que este rol es el mejor predictor de la reducción de la eficacia profesional. Aunque, estudios posteriores también encuentran resultados similares, donde solamente la ambigüedad de rol se asocia con la reducción de la eficacia profesional (p. ej. Cox et al., 2010; Osca et al., 2003; Papastylianou, Kaila, & Polychronopoulos, 2009a; Peiro et al., 2001; Rubino, Luksyte, Perry, & Volpone, 2009; Sevilla et al., 2006; Yi-Hua Hsieh & Mei-Ling Wang, 2012; Yip & Rowlinson, 2009), la literatura nos muestra resultados mixtos, según los cuales también el conflicto de rol e incluso la sobrecarga de rol se asocian con la eficacia profesional (p. ej., Jiang et al., 2004; Lee & Ashforth, 1996).

#### 2.4.3.3. *Estresores de rol y Cinismo*

Finalmente, el estrés de rol se asocia también con el cinismo debido a que los trabajadores que experimentan este tipo de estresores tienden a responder defensivamente, distanciándose emocionalmente del entorno de trabajo como mecanismo de afrontamiento (Maslach et al., 2001).

Más concretamente, la ambigüedad de rol y la sobrecarga de rol son los estresores que más comúnmente se encuentran asociados a esta dimensión del burnout. Ello puede observarse en diversos estudios y meta-análisis (p. ej., Cox et al., 2010; Jiang et al., 2004; Osca et al., 2003; Prieto et al., 2008; Sevilla et al., 2006; Örtqvist & Wincent, 2006). Sin embargo, nuevamente se encuentran resultados diversos en la literatura, según los cuales también se han hallado asociaciones entre el conflicto de rol y el cinismo (p. ej., Osca et al., 2003;

Papastylianou, Kaila, & Polychronopoulos, 2009b; Prieto et al., 2008; Yi-Hua Hsieh & Mei-Ling Wang, 2012; Yip & Rowlinson, 2009).

A pesar de que la investigación en general ha apoyado la idea de que los estresores laborales influyen negativamente en el bienestar de los trabajadores, hay estudios que encuentran resultados opuestos (p. ej., Beehr, Glaser, Canali, & Wallwey, 2001; Cavanaugh et al., 2000; Podsakoff, LePine, & LePine, 2007). Beehr y colaboradores (2001), por ejemplo, establecieron cómo los estresores laborales se asocian positivamente, en vez de negativamente, con la satisfacción laboral. Estos autores atribuyen estos resultados al hecho de que los estresores pueden ser percibidos como retos a los que hacer frente, lo cual genera respuestas positivas entre trabajadores con altas necesidades de crecimiento personal (Hackman, & Oldham, 1980). Igualmente Cavanaugh y colaboradores (2000) encontraron en su estudio con managers que los estresores percibidos como retos se asociaban positivamente con la satisfacción laboral. Estos autores destacan el hecho de que los estresores laborales pueden suponer un efecto negativo o positivo en los trabajadores dependiendo del tipo de evaluación que se realice del entorno. Esta tendencia de asociación positiva entre estresores y consecuencias relativas al bienestar de los trabajadores también se ha encontrado en relación al síndrome de burnout, y más específicamente con su dimensión de eficacia profesional. Tal y como propone Bandura (1994), los trabajadores con altos niveles de autoeficacia se enfrentan a los estresores laborales como retos que lograr para conseguir evolucionar en el trabajo, más que como amenazas a su bienestar. Concretamente, diversos estudios han establecido asociaciones positivas entre la eficacia profesional y la sobrecarga de rol y el conflicto de rol. Jiang y colaboradores (2004) en su estudio con empleados del sector bancario encontraron asociaciones positivas del conflicto de rol y la ambigüedad de rol con la eficacia profesional. Rutter, Herzberg y Paice (2002) estudiaron a un grupo de médicos y dentistas que desempeñaban roles tanto de clínicos

como de profesores, lo cual implica un aumento de la ambigüedad de rol que pueden experimentar. De manera similar al caso anterior, contrariamente a lo esperado, este doble rol disminuía los niveles de estrés de estos profesionales. Siefert, Jayaratne y Chess (1991) hallaron asimismo que aunque el conflicto y la ambigüedad de rol suponían un aumento de los niveles de cinismo entre los trabajadores sociales de su estudio, también implicaba un aumento de los sentimientos de eficacia profesional cuando los estresores eran evaluados como retos laborales.

La asociación positiva de los estresores de rol con la tensión psicológica parece producirse habitualmente con independencia de la evaluación que realicen los trabajadores sobre los estresores. Sin embargo, su influencia sobre la dimensión de eficacia profesional parece verse más llamativamente afectada por ella (Webster, Beehr, & Christiansen, 2010). De esta manera, resulta evidente la necesidad de estudiar en mayor profundidad la influencia de las variables individuales de los trabajadores en las evaluaciones que hagan de su entorno, como por ejemplo sus vulnerabilidades cognitivas. De esta manera será posible responder a la necesidad de desarrollar herramientas de intervención, no solo para la reducción de los síntomas psicológicos en las organizaciones, sino también para la promoción de los sentimientos de eficacia profesional entre los trabajadores.

#### **2.4.4. Conflicto trabajo-familia, estresores de rol y síntomas psicológicos.**

El conflicto trabajo-familia se ha asociado con consecuencias organizacionales como disminución del rendimiento laboral (p. ej., Frone et al., 1997), aumento de las intenciones de abandonar el trabajo (p. ej., Anderson et al., 2002) o incremento del absentismo (p. ej., Burke & Greenglass, 1999), así como con el desarrollo de síntomas psicológicos. Por ejemplo, Frone (2000) encontró concretamente que aquellos trabajadores que experimentaban altos niveles de conflicto trabajo-familia reportaban mayores índices de problemas asociados a la salud mental en comparación con aquellos con bajos niveles de este conflicto. En particular,

la tensión producida por la incompatibilidad de las presiones de las esferas familiar y laboral se ha evidenciado como predictora de síntomas psicológicos en el entorno de trabajo. Numerosos estudios han hallado evidencias de la asociación entre el conflicto trabajo-familia y los síntomas de ansiedad (p. ej., Beatty, 1996; Frone, 2000; Greenglass & Burke, 1988; Kinnunen & Mauno, 1998; MacEwen & Barling, 1994), de depresión (p. ej., Beatty, 1996; Frone et al., 1997; Frone, Russell, & Cooper, 1991; Hammer, Cullen, Neal, Sinclair, & Shafiro, 2005; MacEwen & Barling, 1994; Major, Klein, & Ehrhart, 2002; Stephens, Franks, & Atienza, 1997; Thomas & Ganster, 1995; Vinokur, Pierce, & Buck, 1999) y de síndrome de burnout (p. ej., Bacharach, Bamberger, & Conley, 1991; Baron & Kenny, 1986; Bergman, Ahmad, & Stewart, 2008; Boles, Johnston, & Hair Jr., 1997; Burke & Greenglass, 2001; Fu & Shaffer, 2001; Houkes, Janssen, Jonge, & Bakker, 2003; Karatepe & Tekinkus, 2006; H. Lingard & Francis, 2005; Lingard & Francis, 2006; Montgomery, Peeters, Schaufeli, & Den Quden, 2003; Montgomery, Panagopolou, de Wildt, & Meenks, 2006; Noor & Zainuddin, 2011; Peiro et al., 2001; Ray & Miller, 1994; Sweeney & Summers, 2002).

Al mismo tiempo que el conflicto trabajo-familia constituye un importante estresor asociado a relevantes consecuencias psicológicas, éste es influenciado por otros factores. Los estresores de rol concretamente, además de desempeñar un papel fundamental en el desarrollo de sintomatología psicológica en el entorno de trabajo, actúan como importantes predictores en la experiencia del conflicto trabajo-familia. De esta manera, resulta probable que un trabajador con un trabajo altamente exigente deba invertir más tiempo y esfuerzo en cumplir sus tareas que aquellos con trabajos menos exigentes, y por tanto la capacidad para responder a las exigencias procedentes de su vida familiar es menor. Existe amplia evidencia de cómo los estresores de rol se asocian con el conflicto trabajo-familia (p. ej., Carlson & Perrewé, 1999; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Frone et al., 1997; Fu & Shaffer, 2001; Greenhaus & Beutell, 1985; Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark, & Baltes, 2011; Wallace, 1999).

#### **2.4.5. CONCLUSIONES: Mediación del conflicto trabajo-familia de la relación entre los estresores de rol y síntomas psicológicos.**

En función de las asociaciones anteriormente mencionadas, este estudio prevé que tanto los estresores de rol como el conflicto trabajo-familia se asocie positivamente con los síntomas psicológicos de ansiedad, depresión y burnout, así como también una asociación positiva entre los estresores de rol y el conflicto familia-trabajo. De acuerdo con el Modelo de Conservación de Recursos (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2002) los recursos con los que cuentan los trabajadores resultan fundamentales en el desarrollo del estrés laboral. Desde esta perspectiva, se entiende que los síntomas psicológicos como la ansiedad, la depresión y el burnout (p. ej., Grandey & Cropanzano, 1999; Lee & Ashforth, 1996) ocurren cuando existe una amenaza de pérdida de recursos, una pérdida de recursos o una ausencia de ganancia de recursos tras la inversión de recursos. Asimismo, mientras que la presencia de recursos ayuda a las personas a superar las consecuencias negativas asociadas por ejemplo al entorno de trabajo, la ocurrencia de estresores laborales, como los estresores de rol puede reducir o amenazar los recursos con los que cuenta un trabajador para manejar su vida familiar y profesional, generando por tanto la experiencia del conflicto familia-trabajo.

Siguiendo esta lógica, se entiende que el efecto negativo de los estresores de rol sobre los síntomas psicológicos de la ansiedad, depresión y burnout pueda ser al menos parcialmente explicado por la percepción de no poseer recursos con los que afrontar la vida fuera del trabajo. En otras palabras, este estudio prevé que el conflicto familia-trabajo medie el efecto de los estresores de rol sobre los síntomas psicológicos. De hecho, el propio concepto del conflicto trabajo-familia implica mediación en sí mismo, ya que teóricamente, no podría producirse conflicto trabajo-familia si no existiesen demandas laborales.

Si bien es cierto que la literatura ya ha demostrado la asociación entre el conflicto trabajo-familia con los estresores laborales y el bienestar de los trabajadores (p. ej., Geurts,

Kompier, Roxburgh, & Houtman, 2003; Lingard & Francis, 2005), la mayor parte de la investigación empírica ha sido llevada a cabo en países anglosajones y de cultura individualista como Canadá, Reino Unido y EEUU (p. ej., Calvo-Salguero, Martínez-de-Lecea, & Carrasco-Gonzalez, 2011; Spector et al., 2004). Algunos estudios transculturales también han intentado estudiar las diferencias entre dichas variables en función de la cultura. Sin embargo, las muestras utilizadas son mayoritariamente procedentes de países polarmente opuestos en cuanto a la dimensión individualismo-colectivismo, como los países anglosajones, China y países latinoamericanos (Aryee, Fields, & Luk, 1999; Spector et al., 2004; Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000)

Las personas en los países individualistas tienden a vivir en familias nucleares y a preocuparse de sus propios objetivos y preferencias (Triandis, 1995). Generalmente consideran el tiempo dedicado al trabajo como una inversión en su desarrollo profesional, más que en una vía para mantener a sus familias (Brett & Stroh, 2003). Asimismo, consideran el trabajo y la familia como dos aspectos diferentes dentro de sus vidas. Por esta razón, ante la percepción de que ambas áreas están compitiendo por recursos limitados, como son el tiempo, energía, etc., tienden a experimentar con mayor facilidad conflicto familia-trabajo. Por otro lado, las personas en países colectivistas viven generalmente cerca de su familia extensa (que incluye, además de la familia nuclear, a parientes más lejanos, inclusive por afinidad – familia política –) y dan gran importancia a su cohesión y relación (p. ej., Falicov, 2001). El trabajo es considerado primordialmente como un medio para mantener a la familia (Yang et al., 2000), más que como una vía para lograr la superación y realización personal.

La influencia de dichas diferencias culturales ha sido evidenciada en las relaciones entre los estresores laborales y el conflicto familia-trabajo. El estudio llevado a cabo por Spector y colaboradores (2004) encontró que los estresores laborales (concretamente, largas jornadas de trabajo) se encontraban asociadas positivamente con el conflicto trabajo-

familia en países de cultura individualista. Sin embargo, esta asociación no se halló en países de cultura colectivista, posiblemente debido a la diferente percepción que estos trabajadores pueden tener acerca de los estresores laborales y su relación con el bienestar de sus familias. De manera similar, otros estudios transculturales (p. ej., Lu, Gilmour, Kao, & Huang, 2006; Yang et al., 2000) encontraron que la asociación entre los estresores laborales y el conflicto trabajo-familia resultaba más significativo para las muestras individualistas (EEUU) que para las colectivistas (China).

Concretamente, los atributos de la cultura española sugieren que este país se encuentra a medio camino entre el colectivismo y el individualismo (Hofstede & Bond, 1984), entre los países latinoamericanos y Europa (Perís, 1994). De hecho, la población española es considerada como ligeramente más colectivista que individualista (Gouveia, Clemente, & Espinosa, 2003; Singelis, Triandis, Bhawuk, & Gelfand, 1995). La relevancia de la familia como una institución, rasgo considerado eminentemente colectivista, todavía se mantiene a pesar de la incorporación de la mujer al mercado laboral y la transición hacia las familias donde ambos miembros de la pareja trabajan.

Resumiendo, las culturas difieren en el grado de importancia atribuido a las esferas laboral y familiar, la percepción de compatibilidad, y consecuentemente el grado en el que el conflicto entre ellas afecta al bienestar de los trabajadores (Aryee et al., 1999). Por tanto, los resultados relativos a las relaciones entre el conflicto trabajo-familia, los estresores de rol y las consecuencias psicológicas evaluadas en el presente estudio amplían la investigación actual sobre la influencia del conflicto trabajo-familia en el fenómeno del estrés laboral en España, un país apenas tenido en consideración a este respecto en el estudio de dichas variables (Poelmans, 2001).

## **2.5. VARIABLES INTERVINIENTES: LOS ESQUEMAS DESADAPTATIVOS TEMPRANOS**

El estudio del papel de los factores individuales, y concretamente de las vulnerabilidades cognitivas en los síntomas de trastornos emocionales como la depresión y la ansiedad ha sido objeto de investigación desde hace muchos años (Beck, 1976). Se han propuesto y examinado gran multitud de factores de vulnerabilidad cognitiva en el ámbito clínico, entre los que se pueden destacar las actitudes disfuncionales propuestas por Beck (1967), la baja competencia percibida (p. ej., Dallaire et al., 2008), un autodiálogo negativo (p. ej., Calvete, & Cardeñoso, 2005), la baja autovalía (p. ej., Morris, Ciesla, & Garber, 2008), un bajo control percibido (p. ej., Auerbach, Eberhart, & Abela, 2010), o una baja autoestima (p. ej., Steinberg, Karpinski, & Alloy, 2007). También se ha estudiado con éxito la influencia de los factores individuales en la experiencia del estrés laboral, como la personalidad (p. ej., Tennant, 2001), los estilos de afrontamiento (p. ej., Parkes, 1994), el locus de control (p. ej., Rahim & Psenicka, 1996), o el nivel de autoestima (p. ej., Mäkikangas & Kinnunen, 2003). Es por ello que este estudio contempla tanto la influencia de los estresores laborales como la de factores individuales propios de los trabajadores en este proceso.

Concretamente, las variables individuales que son evaluadas en este estudio son ciertas vulnerabilidades cognitivas denominadas *Esquemas Desadaptativos Tempranos* (EDT), que componen el elemento central del Modelo de Terapia de Esquemas de Young (Young, 1990; Young, 1999; Young et al., 2003). Tal y como se ha mencionado con anterioridad, el origen de este modelo se encuentra en el área de la psicología clínica. Sin embargo, también ha demostrado resultar adecuado para entender y trabajar problemáticas de otras áreas como, por ejemplo, problemas de pareja o dificultades para mantener relaciones personales satisfactorias (Young, 2003). A pesar de haber mostrado su influencia en otras áreas de investigación (p. ej., Calvete et al., 2007; Cámara & Calvete, 2012; Eberhart et al., 2011; Schmidt & Joiner Jr., 2004),

apenas han sido consideradas en la investigación de la salud laboral. De hecho, son notoriamente limitados los estudios que han investigado la influencia de los EDT en el área del estrés laboral (Bamber et. al, 2008; Rittenmeyer, 1997).

Resumiendo la descripción detallada en el apartado de introducción del presente estudio, los EDT son “patrones generales, disfuncionales y duraderos que consisten en recuerdos, emociones, pensamientos y sensaciones corporales sobre uno mismo y sobre sus relaciones con los demás, que se desarrollan en la infancia o adolescencia, y se elaboran a lo largo de la vida, siendo disfuncionales hasta un grado significativo” (Young, 2003, p. 41). Se originan como consecuencia de la interacción temprana del temperamento innato del niño y las experiencias tóxicas regulares con sus progenitores, hermanos o iguales, lo cual frustra la satisfacción de sus necesidades emocionales centrales. Los EDT se autoperpetúan y son resistentes al cambio. En la edad adulta por tanto, los eventos vitales estresantes inconscientemente percibidos como similares a las experiencias tóxicas tempranas desencadenan los EDT y la consecuente experimentación de síntomas de estrés (Young et al., 2003). Pueden estar activos o latentes, dependiendo de la presencia o ausencia de acontecimientos desencadenantes específicos del esquema que llevan, directa o indirectamente, a desarrollar síntomas de estrés. Sin embargo también pueden resultar hipervalentes, de manera que al estar crónicamente activados generan síntomas independientemente de la presencia de estresores (Schmidt & Joiner, 2004).

En su modelo, Young (2003) define 18 EDT (Young, 1990; Young, 1999; Young et al., 2003), los cuales serán descritos a continuación:

*Abandono / Inestabilidad:* se refiere a la creencia del individuo de que los demás no pueden darle un apoyo emocional fiable y estable, una conexión, fortaleza o protección porque son emocionalmente inestables e impredecibles y de poca confianza, porque morirán de manera inminente o porque le abandonarán por alguien mejor. En su origen, el niño o la niña

sintió que le abandonaron y que nunca tuvo raíces seguras y, como consecuencia, en la vida adulta puede presentar mucho miedo al abandono y ser muy exigente en las relaciones.

*Desconfianza / Abuso / Maltrato:* hace referencia a la expectativa que tiene el individuo de que los demás lo hieran, se aprovechen de él, humillen, engañen, mientan o manipulen. Normalmente implica la percepción de que el daño es intencionado o es resultado de una negligencia extrema o injustificada. Puede incluir la sensación de que el individuo siempre acaba siendo engañado por los demás. El origen infantil puede encontrarse en experiencias de traición o abuso.

*Privación emocional:* refleja la creencia de que la persona no logrará sus necesidades de apoyo emocional, sobre todo, en relación a la alimentación, la empatía y la protección. En su origen el infante se sintió privado de amor, empatía y protección, desarrollando en la edad adulta un sentimiento frecuente de soledad, incomodidad en las relaciones íntimas y descontento crónico con lo que las personas le dan.

*Imperfección / Vergüenza / Culpa:* recoge la visión que el individuo tiene de sí mismo como antipático, indeseable socialmente, defectuoso e inferior en muchos sentidos. Puede suponer hipersensibilidad a la crítica, al rechazo o a la culpa, timidez, comparaciones e inseguridad respecto a los demás, o vergüenza respecto a los defectos percibidos. Dichos defectos pueden ser privados (p. ej. egoísmo, impulsos agresivos, deseos sexuales no aceptados) o públicos (p. ej. apariencia física indeseable, torpeza social). Su origen puede encontrarse en el exceso de crítica, humillaciones o rechazo en la infancia.

*Aislamiento social / Alineación:* describe la sensación del individuo de aislamiento, de formar parte del grupo o la comunidad, y de que es diferente a los demás. Su origen puede deberse a que el niño o niña haya pasado mucho tiempo en soledad y se puede manifestar con la dificultad de formar parte de grupos o comunidades.

*Dependencia / Incompetencia práctica:* supone la creencia del individuo de que es incompetente para hacer frente a sus responsabilidades del día a día y está desamparado, y por tanto necesita la ayuda de los demás para funcionar, p. ej., cuidar de uno mismo, resolver problemas diarios, realizar buenos juicios, tomar buenas decisiones, o abordar nuevas tareas. Suele presentarse como indefensión. En su origen al niño o a la niña no se le promovió que fuese autosuficiente, por lo que crece con pasividad, indecisión, falta de iniciativa y pidiendo ayuda ante cualquier dificultad.

*Vulnerabilidad al daño o a la enfermedad:* hace referencia a unas expectativas y miedos exagerados de la persona a padecer experiencias negativas que pueden acontecer en cualquier momento y que será incapaz de controlar. Los miedos suelen centrarse en crisis médicas (p. ej., sufrir un ataque al corazón), crisis emocionales (p. ej., volverse loco) o crisis naturales (p. ej., quedarse atrapado en un ascensor, un terremoto). El origen puede encontrarse en padres sobreprotectores que transmiten el mensaje de que el mundo es peligroso.

*Apego / Sí mismo inmaduro:* hace referencia a una excesiva relación emocional y cercanía con una o más personas significativas para el individuo (frecuentemente los progenitores), en detrimento de su propio y total desarrollo individual social. El individuo no logra desarrollar una identidad individual segura, al margen de los demás. Normalmente supone la creencia de que por lo menos uno de los individuos implicados en la relación no puede sobrevivir o ser feliz sin el apoyo constante del otro. Puede implicar sentimientos de represión o fusión con los otros o de insuficiente identidad individual. A menudo supone sentimientos de vacío, ausencia de dirección o en casos extremos cuestionamiento de la propia existencia. Es posible que la familia haya absorbido al niño o niña de manera que, en la vida adulta, la persona desarrolla sentimientos de fusión o vacío sin alguien al lado, con dificultades para actuar independientemente de la familia.

*Fracaso en la ejecución:* refleja la creencia del individuo de que ha fracasado en el pasado y que inevitablemente fracasará en el futuro debido a la ausencia inherente de inteligencia, talento u otras habilidades, o que es fundamentalmente incompetente en comparación a sus iguales, en áreas de rendimiento como el colegio, la carrera profesional, los deportes, etc. Frecuentemente implica creencias acerca de que uno mismo es estúpido, inepto, sin talento, ignorante, de bajo estatus, menos exitoso que los demás, etc. En su origen pueden estar unos progenitores muy exigentes y poco reforzadores, con lo cual la persona tiene un autoconcepto muy negativo y se infravalora.

*Grandiosidad / Superioridad / Derecho:* refleja la creencia del individuo de que es superior a los demás, con derecho a privilegios especiales o no obligado a cumplir las reglas de reciprocidad que guían la interacción social normal. Normalmente supone la insistencia del individuo acerca de que debería poder hacer o tener lo que quisiera, independientemente a lo que es realista, lo que los demás consideran razonable o lo que les cueste a los demás. Puede suponer también un enfoque excesivo del individuo en la superioridad para lograr poder y control (no atención o aprobación). A veces supone que el individuo puede llegar a ser extremadamente competitivo o dominante, reivindicando su propio poder, forzando imponer su punto de vista o controlando el comportamiento de los otros según sus propios deseos sin tener en cuenta sus necesidades o sentimientos. Se origina con una educación muy permisiva, en la cual no hay límites definidos del comportamiento.

*Insuficiente autocontrol / Autodisciplina:* implica un autocontrol inadecuado y dificultades en la tolerancia a la frustración a la hora de obtener objetivos personales, así como impulsividad, dificultad con la autodisciplina y problemas con el control de las emociones. En su forma moderada, este esquema se presenta con un énfasis exagerado en la evitación del malestar: evitación del dolor, conflictos, confrontaciones, responsabilidades o sobreesfuerzos, a expensas de la realización personal, compromiso o integridad. Probablemente

la persona ha crecido en un ambiente donde había inestabilidad, falta de coherencia, permisividad y falta de disciplina.

*Subyugación:* supone una renuncia excesiva al control a causa de sentimientos externos de coacción por parte de otras personas. Normalmente el individuo trata de evitar el enfado, las represalias o el abandono que se produciría si expresase sus necesidades o sentimientos, razón por la cual los suprime. Las dos formas principales de subyugación son: subyugación de necesidades (represión de las propias preferencias, decisiones y deseos), y subyugación de las emociones (represión de la expresión emocional, especialmente de la ira). Normalmente supone la percepción de que los propios deseos, opiniones y sentimientos no son válidos o importantes para los demás y frecuentemente se presenta con un exceso de conformidad, combinado con hipersensibilidad a sentirse atrapado. Suele conllevar un aumento de la ira que se manifiesta a través de síntomas desadaptativos (p. ej., comportamientos pasivo-agresivos, ataques incontrolados de mal genio, síntomas psicósomáticos, retraimiento de los afectos, abuso de sustancias y mal comportamiento en el caso de los niños). Normalmente originado con padres dominantes o punitivos cuando el infante se expresa.

*Autosacrificio:* implica el descuido por parte del individuo de sus propias necesidades y gratificaciones debido a un enfoque excesivo en satisfacer las necesidades de los demás. Las razones para ello son evitar dolor a los demás, evitar la culpa por sentirse egoísta, o mantener la conexión con aquellos que se perciben como necesitados. Normalmente surge de una profunda sensibilidad al dolor de los demás y a veces conlleva un sentimiento de que las propias necesidades no están siendo cubiertas adecuadamente y por tanto rencor hacia aquellos de los que se está cuidando. A menudo se origina cuando se asume un rol de cuidador en la infancia, se tiene padres emocionalmente necesitados o se ocupa el primer lugar entre los hermanos.

*Inhibición emocional / Control excesivo:* supone la excesiva inhibición por parte del individuo de la espontaneidad, los sentimientos y la comunicación, normalmente para evitar la desaprobación de los demás, sentimientos de vergüenza o pérdida de control de impulsos. Las áreas más comunes de inhibición son: la inhibición de la ira y la agresividad; la inhibición de los impulsos positivos (p. ej.: felicidad, excitación sexual, etc.); la dificultad en expresar vulnerabilidad o en hablar libremente acerca de los propios sentimientos, necesidades, etc., y el énfasis excesivo en la racionalidad mientras que se ignoran las emociones.

*Metas inalcanzables / Hipercrítica:* recoge la creencia de que el individuo debe cumplir con las reglas rigurosas de comportamiento y rendimiento, autoimpuestas, para evitar la crítica. Normalmente conllevan sentimientos de presión o dificultad para desacelerar, así como hipercrítica hacia uno mismo y hacia los demás. Implica dificultades e impedimentos para la relajación, la salud, el placer, el autoestima, el sentimiento de logro o las relaciones satisfactorias. Las reglas o estándares implacables se presentan como: perfeccionismo, excesiva atención al detalle, o infravaloración del propio desempeño en relación a la norma; normas rígidas y obligaciones en muchas áreas de la vida, incluyendo unos altos preceptos morales, éticos, culturales o religiosos; y preocupación por el tiempo y la eficiencia.

Los siguientes esquemas se eliminaron posteriormente por el mismo autor para desarrollar versiones cortas del cuestionario que los evalúa (Young et al., 2003), aunque fueron recuperados para el Cuestionario de Esquemas de Young-Versión Corta 3 (YSQ-S3), (Young y Brown, 2006), traducido al castellano por Cid y Torrubia (2010):

*Necesidad de aprobación / Búsqueda de reconocimiento:* implica un énfasis excesivo en obtener la aprobación, reconocimiento o atención de los demás, a costa del desarrollo de su propia identidad. El autoestima del individuo depende principalmente de las reacciones de los otros más que de sus propios deseos. Algunas veces supone un énfasis excesivo en el estatus, la apariencia, la aceptación social, el dinero o el éxito, como medio de lograr la

aprobación, admiración o atención (no para lograr poder o control). Frecuentemente supone que las decisiones vitales que el individuo toma le resulten poco auténticas e insatisfactorias, así como hipersensibilidad al rechazo.

*Negatividad / Pesimismo:* hace referencia a un enfoque dominante por parte del individuo en los aspectos negativos de la vida (dolor, muerte, decepción, conflicto, culpa, resentimiento, etc.), al tiempo que se minimizan o abandonan los aspectos positivos u optimistas. Normalmente implica expectativas exageradas de que nada irá bien, o que los aspectos de la vida que parecen ir bien acabarán en última instancia fracasando. Suele suponer un miedo excesivo a cometer errores que pueden dar lugar a un colapso financiero pérdidas, humillaciones o a encontrarse atrapado en una mala situación.

*Condena / Autocastigo:* recoge la visión de que los individuos deberían ser fuertemente castigados por sus errores. Implica la tendencia por parte del individuo al enfado, la intolerancia, el castigo y la impaciencia con aquellas personas, incluyéndose a sí mismo, que no cumplen con las reglas o expectativas y cometen errores. Normalmente supone dificultad en perdonar los propios errores y los errores de los demás, debido a la renuencia a considerar las circunstancias atenuantes, tener en cuenta la imperfección humana o a empatizar con los sentimientos.

Por último, cabe destacar que los EDT, a su vez, están organizados en cinco grandes *dominios* o categorías, que hacen referencia a categorías de necesidades emocionales insatisfechas según la interferencia sufrida en necesidades básicas de la infancia (Young, 1999): desconexión y rechazo (incluye los EDT abandono, desconfianza, privación emocional, imperfección y aislamiento social), autonomía deteriorada (incluye los EDT dependencia, vulnerabilidad al daño, apego y fracaso), límites deteriorados (incluye los EDT grandiosidad e insuficiente autocontrol), y vigilancia excesiva e inhibición (incluye los EDT inhibición emocional y metas inalcanzables). No obstante, esta división en dominios está actualmente

cuestionada ya que muchos análisis factoriales para comprobar la estructura de los esquemas no han podido confirmar esta clasificación (p. ej., Calvete, Estévez, López, & Ruiz, 2005; Lee, Taylor, & Dunn, 1999; Villa, Calvete, Cardeñoso y Villardón, 2005).

De todos los EDT planteados por Young (2003), en esta investigación se estudia la influencia de ocho de ellos: *fracaso*, *desconfianza*, *dependencia*, *subyugación*, *autosacrificio*, *metas inalcanzables*, *grandiosidad* e *insuficiente autocontrol*. Dado que este estudio es el primero que analiza el papel de los EDT como variables intervinientes entre estresores laborales y síntomas en el entorno laboral, y no existiendo precedentes sobre dicha influencia, la elección de dichos EDT se basó en el contenido de los mismos y de su posible relevancia en el entorno de trabajo y familia de las personas.

El EDT *desconfianza* normalmente incluye la creencia de que el daño resulta intencional o consecuencia de una negligencia. Es por ello que este EDT podría desempeñar un papel relevante en la manera en cómo las demandas del entorno tanto laboral como familiar son percibidos dadas las expectativas de ser traicionado o engañado. Las expectativas inherentes a los EDT *fracaso* y *dependencia* podrían también influenciar las consecuencias psicológicas derivadas de los estresores laborales y del conflicto trabajo-familia. Dado que dichos EDT están relacionados con la percepción de limitaciones, aquellas personas con alto nivel en estos EDT podrían sentirse menos capaces de afrontar las demandas de las esferas laboral y familiar, lo que podría derivarse en la experimentación de sintomatología. Los EDT *insuficiente autocontrol*, *metas inalcanzables* o *grandiosidad*, se encuentran relacionados con unas expectativas muy exigentes y en ocasiones inalcanzables sobre las capacidades personales. Es por ello que las personas con altos niveles en estos EDT podrían verse fácilmente influenciadas por dichas expectativas a la hora de afrontar las demandas del área familiar y laboral. Finalmente, dado que los EDT *subyugación* y *autosacrificio* se encuentran asociados al sentimiento de que las necesidades personales, emociones y deseos

no son válidos o importantes para los demás, así como de que no son satisfechos, pudiendo conllevar sentimientos de resentimiento. Por tanto, podrían también influenciar la manera en el que los trabajadores interpretan las exigencias procedentes del entorno de trabajo y la familia, y consecuentemente las consecuencias psicológicas asociadas a los mismos.

### **2.5.1. Relación entre EDT y síntomas psicológicos.**

Según el Modelo de Terapia de Esquemas de Young, se pueden identificar varios EDT que pueden encontrarse subyacentes a diferentes psicopatologías. Entre ellas se encuentra, además de los trastornos de personalidad, otros trastornos clínicos del Eje I del DSM-V (2013), como la depresión y la ansiedad. El síndrome de burnout por otro lado también es considerado como una forma de enfermedad mental, distinguible de otras y que parece relacionarse con los criterios de diagnóstico para la neurastenia asociada al trabajo (Schaufeli et al., 1993). A pesar de ser escaso su estudio en el área laboral, autores como Bamber y McMahon (2008) y Rittenmeyer (1997) han hallado asociación entre los EDT y el síndrome de burnout, sugiriendo que estas vulnerabilidades cognitivas pueden suponer factores de riesgo para el desarrollo de este síndrome.

Este estudio por tanto prevé que, además de en presencia de estresores en el entorno de los trabajadores, los EDT muestren por sí mismos cierto grado de asociación con los síntomas estudiados.

A continuación se presentan en detalle las relaciones que se encuentran en la literatura acerca de la evidencia sobre la relación entre los EDT y dichas patologías.

#### *2.5.1.1. EDT y Depresión.*

Los resultados de las asociaciones de los EDT con la depresión en la literatura son mixtos. Sin embargo, los estudios han evidenciado que, en general, los EDT privación emocional, abandono, fracaso e imperfección, es decir, EDT pertenecientes a los dominios

de desconexión y rechazo, perjuicio en autonomía y desempeño, y orientación a los demás, y que implican negatividad hacia uno mismo, el mundo y el futuro, se encuentran más presentes en esta sintomatología. Diversos estudios con estudiantes universitarios, muestran la asociación de estos EDT con la depresión:

<i>Estudio</i>	<i>EDT asociados a la Depresión</i>	<i>Muestra</i>
Schmidt y colaboradores (1995)	Imperfección, dependencia	estudiantes universitarios
Harris y Curtin (2002)	Imperfección, vulnerabilidad al daño, dependencia	
Calvete y colaboradores (2005)	Fracaso, imperfección, autosacrificio	
Dozois y colaboradores (2009)	EDT del dominio desconexión y rechazo, y perjuicio en autonomía	
Wright, Crawford y Del Castillo (2009)	Imperfección, vulnerabilidad al daño y autosacrificio	
Eberhart y colaboradores (2011)	Fracaso, imperfección, desconfianza, aislamiento social, privación emocional, subyugación	
Cámara y Calvete (2012)	Privación emocional	

Igualmente otros estudios con muestras diferentes a la de estudiantes universitarios también confirman esta tendencia:

<i>Estudio</i>	<i>EDT asociados a la Depresión</i>	<i>Muestra</i>
Shah y Waller (2000)	Imperfección, autosacrificio e insuficiente autocontrol	pacientes con depresión
Petrocelli, Glaser, Calhoun y Campbell (2001)	Fracaso, imperfección, abandono, vulnerabilidad al daño y subyugación	pacientes diagnosticados con depresión

Stopa, Thorne, Waters y Preston (2001)	Fracaso, privación emocional y aislamiento social	grupo heterogéneo de pacientes psiquiátricos
Glaser, Campbell, Calhoun, Bates y Petrocelli (2002)	Dependencia e imperfección	pacientes clínicos
Welburn, Coristine, Dagg, Pontefract y Jordan (2002)	Abandono	pacientes en programa de tratamiento de día en hospital psiquiátrico
Cooper, Rose y Turner (2005)	Fracaso y abandono	pacientes con trastornos de alimentación
Hoffart et al. (2005)	EDT del dominio perjuicio en autonomía y desconexión y rechazo	pacientes con depresión
Cukor y McGinn (2006)	Imperfección, desconfianza, abandono, privación emocional y aislamiento social	mujeres que habían padecido abusos en su infancia
Muris (2006)	Desconfianza y metas inalcanzables	estudiantes escolares
Simmons, Cooper, Drinkwater Stewart (2006)	Imperfección y vulnerabilidad al daño	chicas adolescentes con depresión
Lumley y Harkness (2007)	Privación emocional, aislamiento social y autosacrificio	adolescentes con depresión
Oei y Baranoff (2007)	Fracaso, imperfección y alineación social	revisión bibliográfica
Van Vlierberghe y Braet (2007)	Aislamiento social, vulnerabilidad al daño	estudiantes obesos

Las dimensiones anteriores son aquellos en las que más comúnmente se encuentra asociación entre sus EDT y los síntomas de la depresión. Sin embargo, otros estudios también realizados con muestra clínica y universitaria, y algunos de los ya mencionados, muestran que los EDT de las otras dimensiones (límites deteriorados y vigilancia excesiva e inhibición) también se asocian este tipo de sintomatología. En concreto, se encuentran varios ejemplos en la literatura de la asociación de los EDT de la dimensión de límites deteriorados con síntomas de depresión:

<i>Estudio</i>	<i>EDT asociados a la Depresión</i>	<i>Muestra</i>
Shah y Waller (2000)	Insuficiente autocontrol	pacientes con depresión
Glaser y colaboradores (2002)		pacientes clínicos
Harris y Curtin (2002)		estudiantes universitarios
Welburn y colaboradores (2002)		pacientes en programa de tratamiento de día en hospital psiquiátrico
Cooper y colaboradores (2005)		chicas adolescentes con trastornos de alimentación
Cukor y McGinn (2006)		mujeres que habían padecido abusos en su infancia
Simmons y colaboradores (2006)		chicas adolescentes con depresión
Oei y Baranoff (2007)		revisión bibliográfica
Dozois y colaboradores (2009)		EDT de la dimensión límites deteriorados

En cuanto a estudios en los que se encuentra asociación entre los EDT de la dimensión vigilancia excesiva e inhibición con la depresión, destacan:

<i>Estudio</i>	<i>EDT asociados a la Depresión</i>	<i>Muestra</i>
Cooper y colaboradores (2005)	Inhibición emocional	chicas adolescentes con trastornos de alimentación
Dozois y colaboradores (2009)	EDT de la dimensión vigilancia excesiva e inhibición	estudiantes universitarios
Shah y Waller (2000)	Metas inalcanzables	pacientes con depresión
Glaser y colaboradores (2002)		pacientes clínicos
Muris (2006)		estudiantes escolares
Simmons y colaboradores (2006)		chicas adolescentes con depresión

Finalmente, también se encuentran estudios donde los EDT de todos los dominios se relacionan con los síntomas de depresión, como el estudio de McGinn, Cukor y Sanderson (2005) con pacientes con diagnóstico de depresión unipolar o ansiedad.

#### 2.5.1.2. EDT y Ansiedad.

Aunque se encuentran resultados mixtos en la literatura, los EDT que más prevalentemente se asocian con la ansiedad son abandono, dependencia, límites inalcanzables y vulnerabilidad al daño. Es decir, tal y como propondría la hipótesis de especificidad del contenido (Beck, 1987), aquellos que implican amenazas físicas o psicológicas que incrementan la sensación de vulnerabilidad.

<i>Estudio</i>	<i>EDT asociados a la Ansiedad</i>	<i>Muestra</i>
Schmidt y colaboradores (1995)	Dependencia, vulnerabilidad al daño e inhibición emocional	estudiantes universitarios
Glaser y colaboradores (2002)	Dependencia, vulnerabilidad al daño y privación emocional	pacientes clínicos
Welburn y colaboradores (2002)	Fracaso, abandono, vulnerabilidad al daño, desconfianza, autosacrificio y privación emocional	pacientes en programa de tratamiento de día en hospital psiquiátrico
Calvete y colaboradores (2005)	Fracaso, abandono y subyugación	estudiantes universitarios
McGinn, Cukor y Sanderson (2005)	EDT de la dimensión de vigilancia excesiva e inhibición	pacientes con diagnóstico de depresión unipolar o ansiedad
Muris (2006)	Abandono, inhibición emocional y aislamiento social	estudiantes escolares
Lumley y Harkness (2007)	Vulnerabilidad al daño	adolescentes con depresión
Wright y colaboradores (2009)	Imperfección, vulnerabilidad al daño y autosacrificio	estudiantes universitarios
Cámara y Calvete (2012)	Abandono y vulnerabilidad al daño	estudiantes universitarios

Tal y como se ha descrito, existe una amplia investigación relacionada con los EDT y su asociación con los síntomas de la ansiedad y la depresión, teniendo en cuenta diferentes entornos y estresores. Lamentablemente, en el ámbito laboral solo se puede encontrar un estudio que analice esta asociación (Bamber & McMahon, 2008). Bamber y McMahon (2008)

encontraron mediante análisis de correlaciones que, exceptuando metas inalcanzables, todos los EDT se asociaban moderadamente con síntomas de ansiedad, al igual que todos menos metas inalcanzables y autosacrificio se asociaban con síntomas de depresión, en una muestra de población trabajadora de centros sanitarios. Sin embargo, los análisis de regresión lineal no mostraban ninguna asociación significativa con ninguno de estos síntomas.

#### *2.5.1.3. EDT y Síndrome de Burnout.*

A diferencia de la amplia literatura sobre EDT y síntomas de ansiedad y depresión, y tras la revisión bibliográfica realizada, la relación de los EDT y el síndrome de burnout ha sido analizada solamente por dos estudios (Bamber & McMahon, 2008; Rittenmeyer, 1997). Al igual que en el caso de los síntomas de depresión y ansiedad, los análisis de Bamber y McMahon (2008) con correlaciones bivariadas mostraban asociaciones significativas de todos los EDT (excepto apego, autosacrificio, límites inalcanzables y grandiosidad) con las tres dimensiones del síndrome de burnout. Sin embargo, los análisis de regresiones encontraron solamente asociación significativa entre el EDT privación emocional con el desgaste emocional, los EDT de subyugación y grandiosidad con la despersonalización, y el EDT de inhibición emocional con la eficacia personal. Rittenmeyer (1997) por su parte halló altas correlaciones entre los dominios de vigilancia excesiva e inhibición, y autonomía deteriorada con el desgaste emocional. Aunque más débiles, también encontró correlaciones entre el dominio autonomía deteriorada y las otras dos dimensiones del burnout.

#### **2.5.2. EDT, Estresores y Síntomas psicológicos: Capacidad moderadora de los EDT**

A pesar de que numerosos estudios han analizado la asociación o capacidad predictiva de los EDT sobre los síntomas de ansiedad y depresión, la capacidad de moderación de los EDT entre estresores y síntomas ha recibido escasa atención (ver Calvete et al., 2007; Cámara & Calvete, 2012; Eberhart et al., 2011; Schmidt & Joiner, 2004 para excepciones). El motivo

de dicha escasez puede residir en la conceptualización teórica hipervalente del Eje II del DSM-V (Schmidt & Joiner Jr., 2004), que implica la hipervalencia o constante activación de los EDT. De acuerdo con ello, no resulta necesaria la ocurrencia de estresores que los activen y se generen síntomas, por lo que los estudios no tienden a analizar esta posibilidad. No obstante, el Modelo de Terapia de Esquemas de Young también se establece desde una conceptualización basada en el paradigma diátesis-estrés para los problemas psicológicos del Eje I del DSM-V, como la ansiedad y la depresión, o como también podrían conceptualizarse como tal, síntomas característicos del estrés laboral, como el síndrome de burnout.

En concreto, y de acuerdo con el paradigma diátesis-estrés, algunos estudios encuentran que los EDT muestran un efecto de moderación para este tipo de sintomatología cuando interaccionan con estresores ambientales (Cámara & Calvete, 2012; Eberhart et al., 2011). El estudio longitudinal de Cámara y Calvete (2012) con estudiantes universitarios mostró cómo el EDT de dependencia moderaba la relación entre los eventos vitales negativos y los síntomas de depresión. Aquellos estudiantes con alto nivel de dependencia, padecían mayores síntomas de ansiedad ante la presencia de estos estresores, que aquellos que presentaban dicho EDT de manera más atenuada. Eberhart (2011) por su parte, encontró en su estudio longitudinal con un grupo reducido de mujeres universitarias, que solamente el EDT de autosacrificio moderaba la relación entre los estresores interpersonales y los síntomas de depresión. En concreto, aquellas con una puntuación más intensa en dicho EDT padecían síntomas de depresión más intensos que aquellas con este EDT más bajo.

El estudio de Schmidt y Joiner (2004) con estudiantes universitarios también encontró que la relación entre eventos vitales negativos y los síntomas de ansiedad también resultaba moderada por los EDT. Sin embargo, a diferencia de lo esperado por el paradigma diátesis-estrés, que establece que las personas con vulnerabilidades cognitivas son las que más intensamente se verán afectadas por la presencia de estresores, los resultados mostraron un

resultado opuesto. Aquellos estudiantes con EDT más altos se encontraban menos afectados por los estresores. Así mismo, eran los que tenían EDT más bajos los que sufrían una mayor intensificación de síntomas depresivos ante la presencia de estresores. De esta manera, los autores establecían evidencias que apoyaban la conceptualización hipervalente de los EDT de Young, que establece cómo aquellos individuos con EDT hipervalentes (de nivel severo) padecen alta sintomatología independientemente de los estresores del entorno. Por esta razón, la presencia de estresores les afecta menos que aquellos con índices de EDT más reducidos.

El estudio realizado por Calvete y colaboradores (2007) con muestra de mujeres que habían padecido maltrato encontró resultados similares que respondían al modelo de hiperactivación de Young. Aunque de manera limitada, los EDT del dominio autonomía deteriorada (dependencia, vulnerabilidad al daño, apego y fracaso) moderaban la relación entre los diferentes tipos de violencia y los síntomas de depresión. Igualmente, los EDT del dominio desconexión y rechazo (abandono, desconfianza, privación emocional, imperfección y aislamiento social) moderaban la relación entre la agresión física y los síntomas de depresión. Las mujeres con EDT más altos no se vieron casi afectadas por la presencia de los estresores debido a que ya padecían altos índices de depresión, mientras que aquellas con EDT más bajos los aumentaron más intensamente.

Por último cabe destacar que en el entorno laboral no se ha realizado, que se sepa tras la revisión bibliográfica realizada, ninguna investigación que analice la influencia de los EDT como moderadores de la relación entre los estresores laborales y los síntomas psicológicos. De igual manera, no se encuentra en la literatura ningún estudio que analice las posibles asociaciones entre los EDT y el conflicto trabajo-familia.

### **2.5.3. CONCLUSIONES: Moderación de los EDT de la Relación entre Estresores de Rol y Síntomas psicológicos.**

Aunque la literatura ha investigado acerca de la influencia de determinadas variables individuales de los trabajadores, como la personalidad (p. ej., Tennant, 2001), los estilos de afrontamiento (p. ej., Parkes, 1994), o el locus de control (p. ej., Rahim & Psenicka, 1996), en la relación entre estresores y síntomas, las vulnerabilidades cognitivas como los EDT no han recibido apenas atención. Dada su influencia sobre los síntomas psicológicos en presencia de estresores que demuestran los estudios anteriormente mencionados, así como su conceptualización teórica, se espera que los EDT se activen ante la presencia de los estresores laborales, intensificando los síntomas psicológicos derivados de los estresores. Es decir, se espera un efecto de moderación de los EDT en la relación entre los estresores de rol y los síntomas.

### **2.5.4. CONCLUSIONES: Moderación de los EDT de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre Estresores de Rol y Síntomas psicológicos.**

En la literatura se halla, aunque escasamente, cómo las variables individuales influyen tanto la ocurrencia del conflicto trabajo-familia como las consecuencias del mismo (p. ej., Eby et al., 2005). Variables como el perfil de personalidad tipo A (p. ej., Carlson, 1999), el afecto negativo (p. ej., Carlson, 1999; Stoeva, Chiu, & Greenhaus, 2002), los cinco grandes rasgos de personalidad (p. ej., Grzywacz & Marks, 2000), el estilo de apego (p. ej., Sumer & Knight, 2001), o los hábitos de interpretación (p. ej., Ergeneli, Ilsev, & Karapinar, 2010) han demostrado una clara asociación con el conflicto trabajo-familia. Es por ello que este estudio también considera el potencial efecto de otras variables individuales, en concreto los EDT, hasta el momento no considerados en la investigación en esta área, en las dinámicas entre el conflicto trabajo-familia, estresores de rol y síntomas.

Tal y como se ha explicado anteriormente, y retomando el Modelo de Conservación de Recursos (Hobfoll, 1989), este estudio evalúa la influencia de los estresores de rol como los factores que hacen disminuir los recursos de los trabajadores para manejar las esferas familiar y profesional. Esto provoca la experiencia del conflicto trabajo-familia, y por tanto la sintomatología psicológica. Es decir, se prevé que el conflicto trabajo-familia explique parcialmente la relación entre estresores y síntomas. A este respecto, y siguiendo la lógica derivada del paradigma diátesis-estrés, se prevé que la experiencia del conflicto trabajo-familia active los EDT. De hecho, resulta altamente probable que unas vulnerabilidades cognitivas fundamentadas especialmente en las experiencias tempranas con la familia sean activadas por experiencias con la familia actual. Esto, consecuentemente, afectará a la experiencia de los síntomas psicológicos derivados directamente del propio conflicto trabajo-familia. En otras palabras, se prevé que los EDT moderen la relación, no solo entre estresores de rol y síntomas psicológicos, sino también que moderen la mediación del conflicto trabajo-familia entre los estresores de rol y síntomas psicológicos. Este efecto implicaría que los síntomas psicológicos que padecen los trabajadores sean causados, no únicamente por mediación de la experiencia del conflicto trabajo-familia sobre los estresores de rol, sino también influenciados por las vulnerabilidades cognitivas de los trabajadores, concretamente los EDT.

Como se ha mencionado anteriormente, algunos estudios han examinado la influencia de otras variables individuales en las dinámicas entre los estresores laborales, el conflicto trabajo-familia y los síntomas. Sin embargo, el presente es el primer estudio en este área, que se sepa, tras la revisión bibliográfica realizada, que evalúa el efecto de las vulnerabilidades cognitivas de los trabajadores, y en concreto los EDT. De hecho, la literatura sobre este área se centra mayoritariamente en la influencia de las variables relacionadas con el trabajo, prestando una atención bastante más reducida a la influencia de las variables individuales (Eby et al., 2005).

## **2.6. EDT Y DIFERENCIAS DE GÉNERO.**

Existe amplia evidencia en la literatura de la existencia de diferencias de género en relación a las vulnerabilidades cognitivas de las personas, en las que la investigación más reciente ha basado la explicación sobre las diferencias de género encontradas en los síntomas psicológicos como la ansiedad y la depresión (p. ej., Almeida & Kessler, 1998; Almeida & Kessler, 1998; Gibb, 2002; Kling, Hyde, Showers, & Buswell, 1999; Nolen-Hoeksema & Davis, 1999). Las diferencias en los niveles de burnout también han recibido cierta atención en relación a la influencia de factores individuales como rasgos y patrones de personalidad, locus de control y estilos de coping (p. ej., Esteve et al.; Maslach et al., 2001). Sin embargo, desde la revisión bibliográfica realizada, las razones subyacentes a dichas diferencias de género no han sido extensamente investigadas (Ahola et al., 2006; Lindblom et al., 2006; Soares, Grossi, & Sundin, 2007), y concretamente, desde la influencia de las diferencias de género de las variables cognitivas de los trabajadores.

En relación a las vulnerabilidades cognitivas en las que se centra el presente estudio – los EDT – la literatura encuentra numerosas evidencias, aunque bastante dispares, acerca de las diferencias de género en los niveles de EDT presentes en hombres y mujeres. Diversos estudios han identificado una tendencia de puntuaciones superiores en los hombres en los EDT del dominio límites deteriorados y del dominio sobreconexión en las mujeres. Lachenal-Chevallet et al. (2006), en Francia, encontraron diferencias en los esquemas de metas inalcanzables, privación emocional y desconfianza, con puntuaciones superiores en hombres. Welburn et al. (2002) en Canadá, en los esquemas de autosacrificio, apego, fracaso, abandono y defectuosidad, obtuvo puntuaciones superiores en mujeres. Villa, Calvete, Villardón y Cardeñoso (2005) en España reportaron puntuaciones significativamente superiores en hombres en esquemas de privación emocional, aislamiento, inhibición emocional y grandiosidad, y en mujeres en esquemas de abandono, fracaso, vulnerabilidad y autosacrificio.

En el estudio realizado en Colombia por Londoño y colaboradores (2012), se presentaron diferencias significativas en la mayoría de los esquemas con relación al género, con puntuaciones superiores en los hombres (privación emocional, desconfianza, defectuosidad, aislamiento, fracaso, dependencia, vulnerabilidad, subyugación, inhibición, grandiosidad e insuficiente autocontrol). Sin embargo, estos resultados no fueron concluyentes, dado que los tamaños del efecto fueron muy pequeños. De ello, los autores concluían que las diferencias en EDT podrían estar menos influidas por los roles culturales relacionados con el género para la población colombiana. CasaDiegos-Garzón (2009) halló diferencias significativas en relación a los EDT autosacrificio, inhibición emocional y grandiosidad, siendo los hombres lo que puntuaron más alto. Shorey, Anderson y Stuart (2012) también encontraron diferencias relativas al género en las puntuaciones de EDT. En catorce de los dieciocho EDT evaluados, las mujeres puntuaron más alto. En este caso se trataba de una muestra clínica de pacientes alcohólicos, por lo que dichas diferencias se encuentran restringidas a este colectivo. Aún así, los autores del artículo plantean que dado que tanto la investigación como la teoría sugiere que los síntomas propios del Eje I parecen encontrarse subyacentemente asociados con los EDT (Young et al., 2003), es posible que las diferencias de género que generalmente se encuentran en la sintomatología del Eje I sean las responsables de las diferencias de género encontradas en los EDT. Sin embargo este planteamiento podría también ser concebido de manera opuesta, de manera que las diferentes puntuaciones según género en los EDT sean las que estén determinando las diferentes puntuaciones en los síntomas. Resultan necesarios estudios longitudinales para analizar la direccionalidad de este efecto.

Más concretamente, aunque escasa, existe evidencia referida a las diferencias de género en el papel moderador de los EDT entre estresores y síntomas. Concretamente, el único artículo que estudia este efecto (Cámara & Calvete, 2012) encontró que el género moderaba la relación entre los EDT abandono y dependencia y los síntomas de ansiedad. Por un lado,

en el caso de abandono, las mujeres se mostraron más vulnerables a padecer síntomas de ansiedad cuanto mayor fuese este EDT. Los hombres sin embargo veían reducida la sintomatología cuando el EDT era más intenso. Por otro lado, fueron los hombres quienes demostraron mayor vulnerabilidad al EDT dependencia, incrementándose llamativamente los síntomas de ansiedad que padecían cuando dicho EDT era alto (las mujeres no se veían afectadas por este EDT). Cámara y Calvete (2012) también encontraron que el género es un factor de vulnerabilidad en la influencia de los EDT como moderadores. En concreto identificaron diferencias de género en la capacidad moderadora de los EDT abandono y privación emocional. Es decir la triple interacción “EDT X estresores X género” resultó significativa a la hora de predecir la depresión. En el caso del EDT privación emocional, los hombres presentaban una tendencia que responde al paradigma diátesis-estrés. De esta manera, la presencia de estresores les afectaba más a aquellos con un nivel alto de privación emocional, produciéndoles una mayor intensificación de síntomas de depresión. Aquellos que presentaban un bajo índice de dicho EDT veían incluso reducida la intensidad de los síntomas cuánto más altos fueran los estresores. Por otro lado, las mujeres respondieron de una manera muy diferente y de acuerdo al modelo de hiperactivación de Young (Schmidt & Joiner, 2004). Aquellas que se caracterizaban por un alto EDT privación emocional no se vieron apenas afectadas por la presencia de estresores, ya que ya puntuaban alto en sintomatología cuando los estresores eran bajos. Sin embargo, las mujeres con baja privación emocional si se vieron más afectadas por la presencia de estresores, incrementándose llamativamente los síntomas de depresión. Curiosamente, ocurrió lo contrario con el EDT de abandono. Los hombres respondieron según el modelo de hiperactivación (aquellos con abandono bajo se vieron más intensamente afectados en presencia de los estresores, mientras que los que puntuaron alto en EDT abandono apenas vieron modificado el nivel de depresión cuando los estresores aumentan), mientras que las mujeres respondieron según el paradigma

diátesis-estrés (aquellas con alto EDT abandono se vieron más afectadas en síntomas de depresión cuando la presencia de estresores fue mayor).

No se encuentran en la literatura investigaciones previas relativas a las diferencias de género en EDT dentro del entorno laboral. Sin embargo, resulta lógico hipotetizar que también se producirán diferencias de género respecto al efecto moderador del género en el contexto laboral, al igual que se obtendrán diferencias de género en el efecto moderador de los EDT entre los estresores de rol y los síntomas, así como entre el conflicto trabajo-familia y los síntomas.

### **2.6.1. CONCLUSIONES: Diferencias de género en la moderación de los EDT entre los estresores de rol y los síntomas psicológicos, y entre el conflicto trabajo-familia y los síntomas psicológicos.**

Tal y como se ha descrito, existe amplia evidencia acerca de las diferencias de género en cuanto a síntomas como ansiedad, depresión y burnout en el entorno laboral. Sin embargo, el nivel de estresores experimentados por hombres y mujeres tiende a resultar similar. Es por ello, que la influencia de variables intervinientes resulta necesaria para comprender estas diferencias en los niveles de síntomas. Existe asimismo evidencia acerca de la influencia de las diferencias de género en las vulnerabilidades cognitivas en cuanto a las diferencias en síntomas en hombres y mujeres (p.ej. Almeida & Kessler, 1998; Almeida & Kessler, 1998; Gibb, 2002; Kling, Hyde, Showers, & Buswell, 1999; Nolen-Hoeksema & Davis, 1999). Concretamente, tal y como se ha explicado anteriormente, la literatura actual sugiere que los EDT moderan la relación entre los estresores y los síntomas. A su vez, aunque solo con un estudio con muestra universitaria (Cámara y Calvete, 2012), se ha demostrado que esta moderación puede ser diferente para mujeres y hombres. Es por ello que, aunque de manera exploratoria, el presente estudio también contempla la influencia del género en el efecto moderador de los EDT entre los estresores de rol y la sintomatología de ansiedad,

depresión y síndrome de burnout, como posible explicación de las diferencias de género en los síntomas psicológicos en el entorno de trabajo. Es decir, este estudio espera encontrar una asociación entre la triple interacción “estresores de rol X EDT X género” y los síntomas psicológicos.

De igual manera, se prevé también que la triple interacción “conflicto trabajo-familia X EDT X género” se asocien con los síntomas psicológicos. Es decir, se espera obtener diferencias de género en el efecto moderador de los EDT entre los estresores de rol y los síntomas, así como en el efecto moderador de los EDT de la mediación del conflicto trabajo-familia entre los estresores de rol y los síntomas.

Este estudio trata por tanto de ampliar la literatura referente a las diferencias del género en la influencia de los EDT en el entorno laboral, aportando nueva información acerca de las diferencias de género relativas a los síntomas psicológicos experimentados en el trabajo.

## CAPÍTULO III

---

### EL PRESENTE ESTUDIO



### 3.1. OBJETIVOS

Esta investigación tiene como objetivo principal analizar a través de un estudio transversal con una muestra de población trabajadora de empresas de nuestra cultura, la influencia de estresores y variables intervinientes en el fenómeno del estrés laboral, y más concretamente en el desarrollo de síntomas psicológicos. En particular, se estudiará la relación de los estresores de rol (sobrecarga de rol, ambigüedad de rol y conflicto de rol), el conflicto trabajo-familia, los EDT fracaso, desconfianza, dependencia, subyugación, autosacrificio, metas inalcanzables, grandiosidad, e insuficiente autocontrol, y los síntomas de depresión, ansiedad y síndrome de burnout.

Por un lado, desde la perspectiva del Modelo de Conservación de Recursos (Hobfoll, 1989), se pretende evaluar el efecto de los estresores laborales (estresores de rol y conflicto trabajo-familia) sobre los síntomas.

Profundizando más en esta relación, también se analizará la influencia del conflicto trabajo-familia en la relación entre los estresores de rol y los síntomas. Concretamente, se prevé que el efecto negativo de los estresores de rol sobre los síntomas psicológicos de la ansiedad, depresión y burnout pueda ser al menos parcialmente mediado por el conflicto trabajo-familia. Si bien es cierto que el efecto del conflicto trabajo-familia en el estrés laboral es un tema que ya ha sido tratado por la investigación con anterioridad, la utilización de una muestra española espera ofrecer un valor transcultural al aportar información acerca de las dinámicas entre estas variables en una cultura apenas tenida en cuenta y que, a diferencia de la mayoría de los estudios en el área, se caracteriza por encontrarse en un punto intermedio en la dimensión individualismo-colectivismo.

Respondiendo a diversas llamadas sobre la necesidad de ahondar en el impacto de las variables relativas a los trabajadores (p. ej., Eby et al., 2005; Halbesleben & Buckley, 2004; Michel et al., 2011) en el fenómeno del estrés laboral, este estudio también se establece desde

el paradigma diátesis-estrés. Concretamente, analiza la influencia directa de determinadas vulnerabilidades cognitivas: los EDT del Modelo de Terapia de Esquemas de Young (Young, 1990; Young, 1999; Young et al., 2003) en los síntomas de ansiedad, depresión y síndrome de burnout. Asimismo evalúa su efecto moderador de la relación entre los estresores de rol y los síntomas, y entre el conflicto trabajo-familia y los síntomas.

Finalmente, esta investigación también estudia, de manera exploratoria, la influencia de las diferencias de género en los EDT en las relaciones anteriormente mencionadas.

Para llevar a cabo dicho estudio, se pretende, en primer lugar, adaptar al castellano la escala *Role ambiguity, role overload and role conflict Scale* (Glazer & Beehr, 2005), así como la escala *Multidimensional measure of work-family conflict* de (Carlson et al., 2000) en su versión abreviada (Matthews et al., 2010), para así poder aplicarlas a una muestra de trabajadores españoles.

Las figuras 1, 2, 3, 4 y 5 representan los modelos que se han evaluado en esta investigación.

Figura 1. Modelo conceptual de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre Estresores de Rol y Síntomas

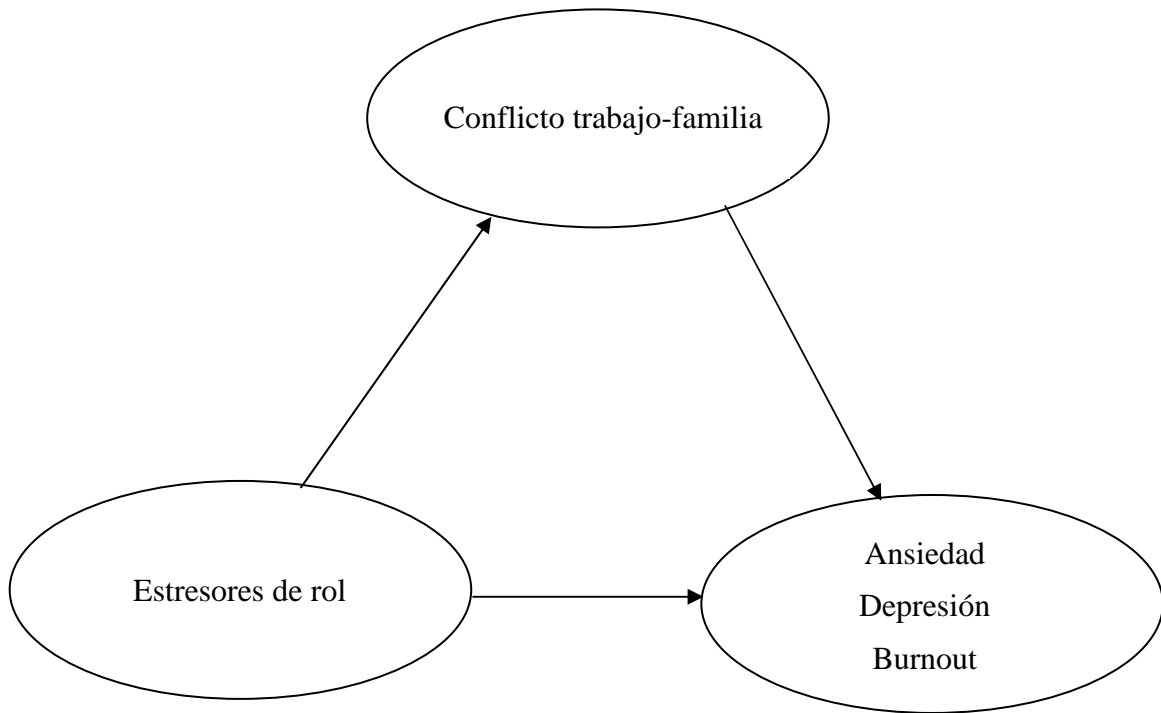


Figura 1.1. Modelo estadístico de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre Estresores de Rol y Síntomas

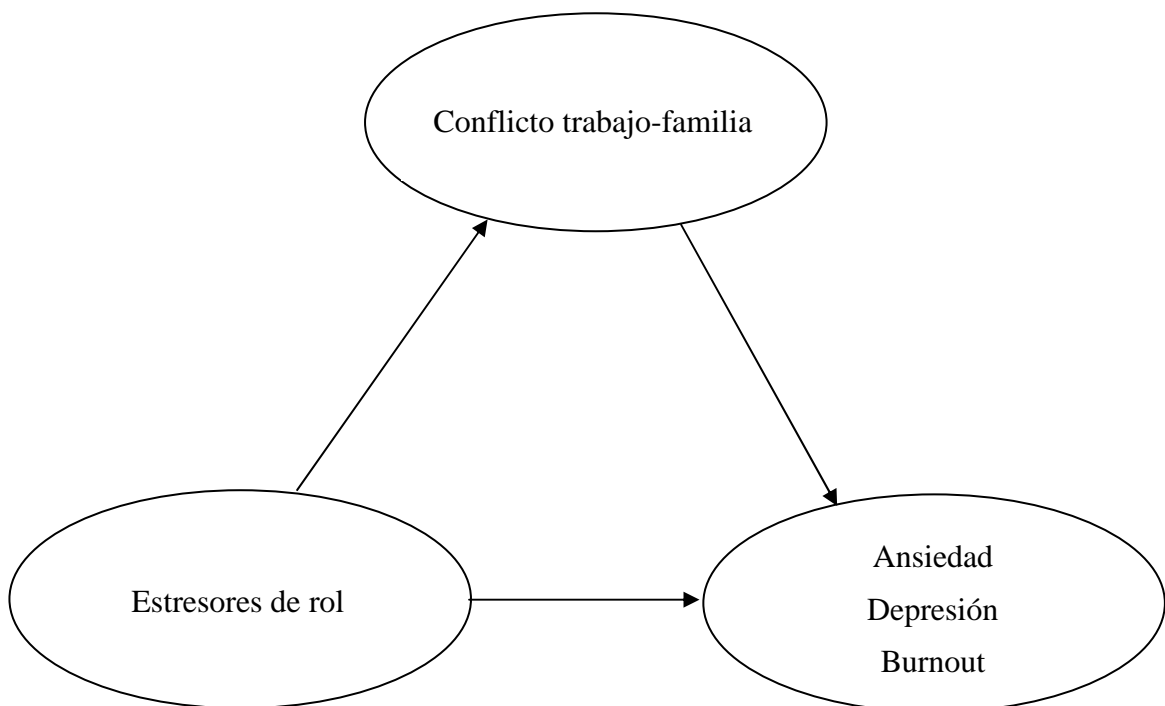


Figura 2. Modelo conceptual de la Moderación de los EDT de la relación entre los Estresores de rol y los síntomas de Ansiedad, Depresión y Burnout

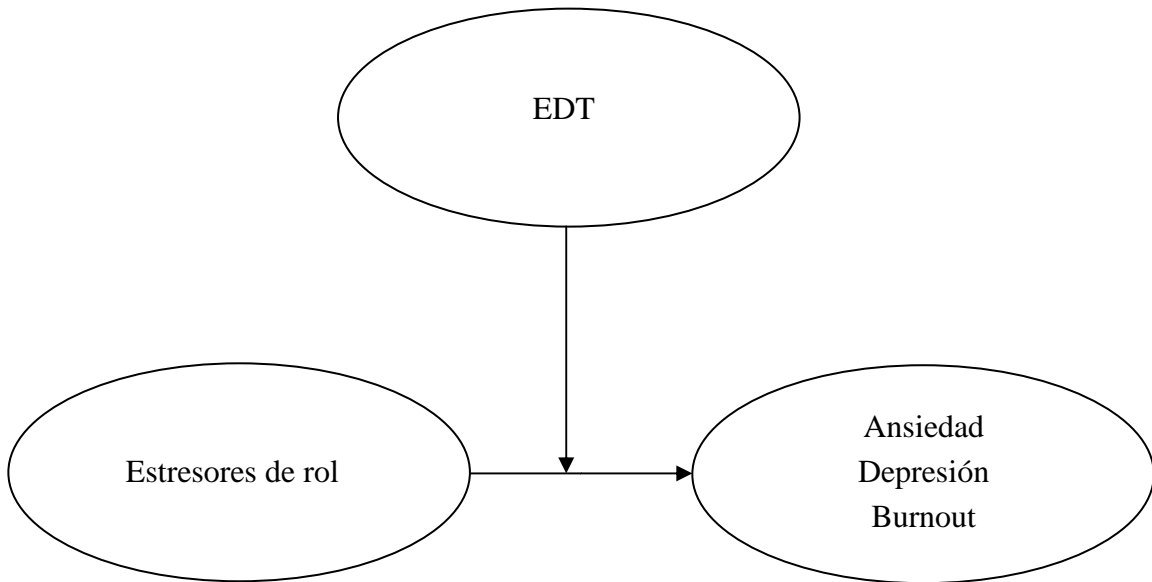


Figura 2.1. Modelo estadístico de la Moderación de los EDT de la relación entre los Estresores de rol y los síntomas de Ansiedad, Depresión y Burnout

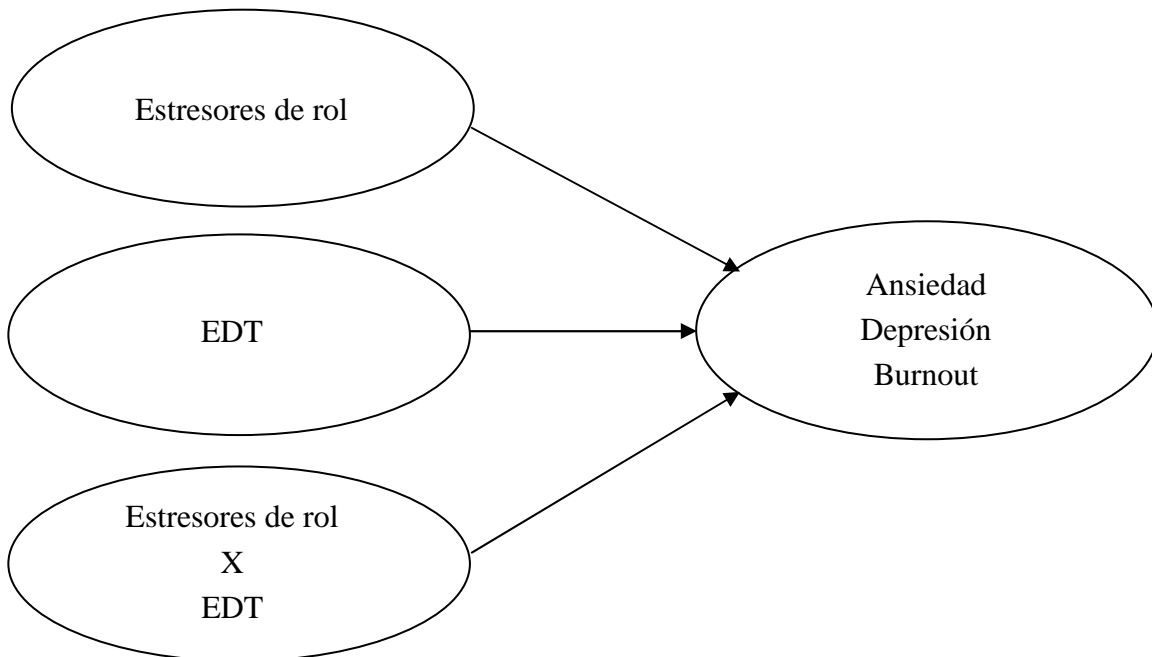


Figura 3. Modelo conceptual de la Mediación Moderada de los EDT en la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre Estresores de Rol y Síntomas

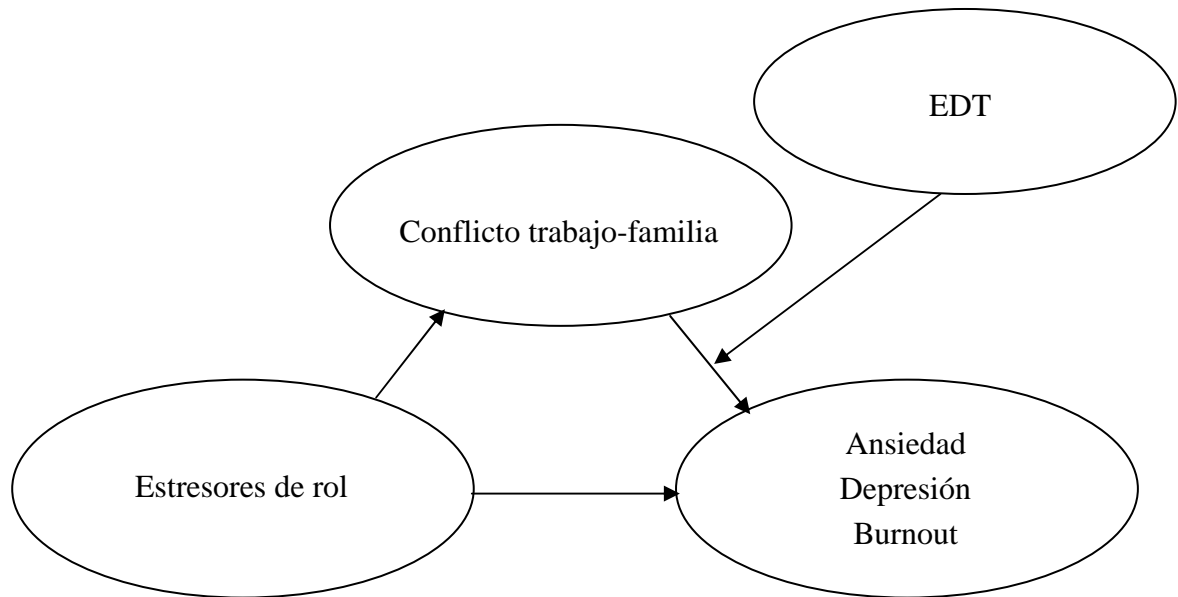


Figura 3.1. Modelo estadístico de la Mediación Moderada de los EDT en la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre Estresores de Rol y Síntomas

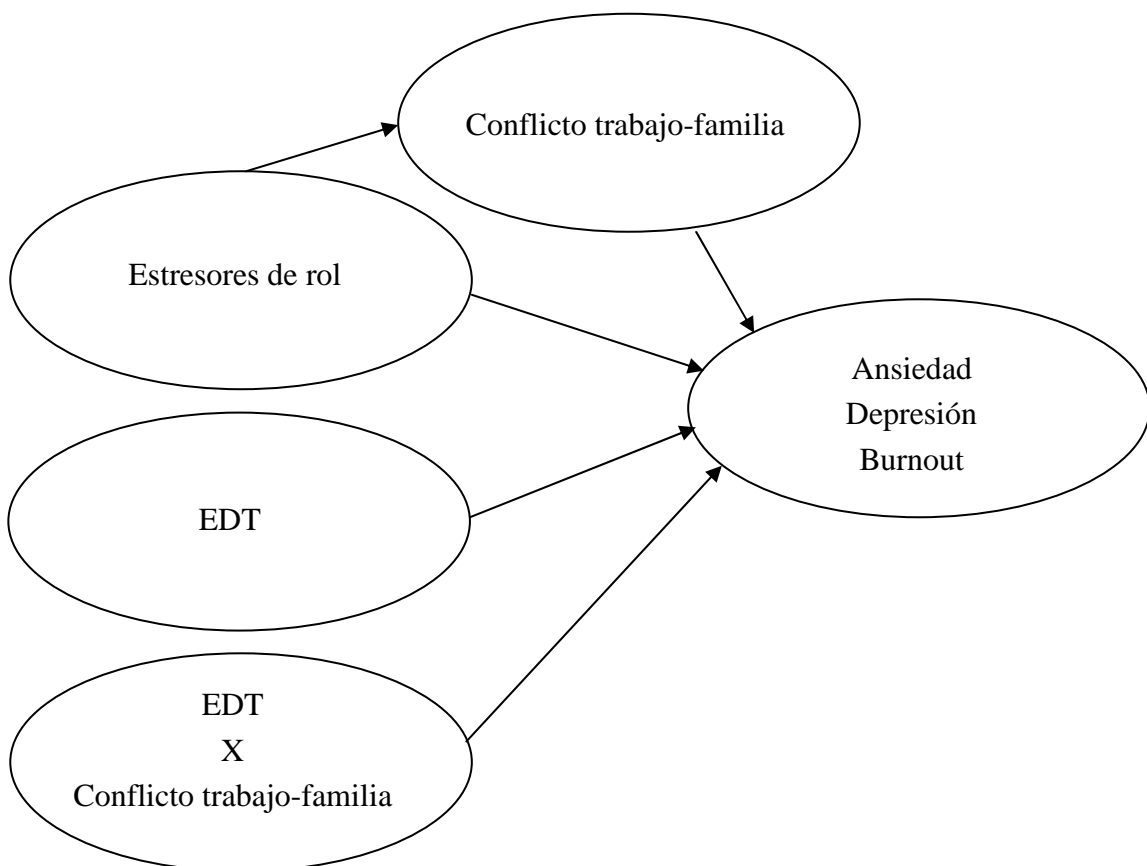


Figura 4. Modelo conceptual de las diferencias de género en la Moderación de los EDT de la relación entre los Estresores de rol y los síntomas de Ansiedad, Depresión y Burnout

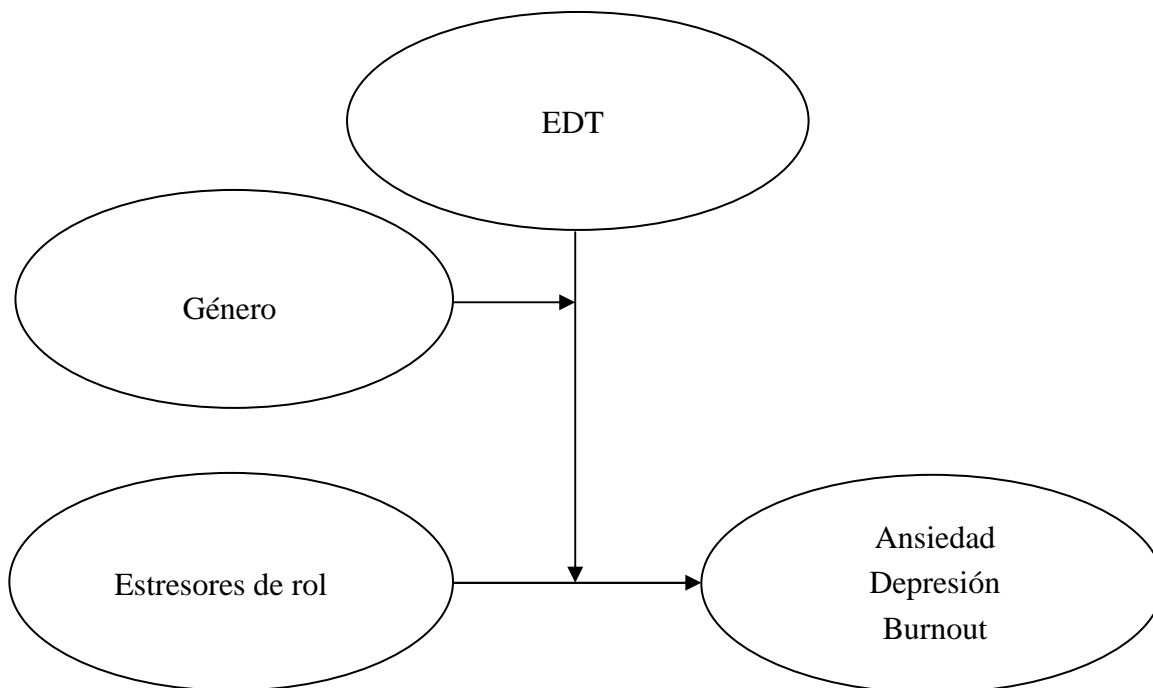


Figura 4.1. Modelo estadístico de las diferencias de género en la Moderación de los EDT de la relación entre los Estresores de rol y los síntomas de Ansiedad, Depresión y Burnout.

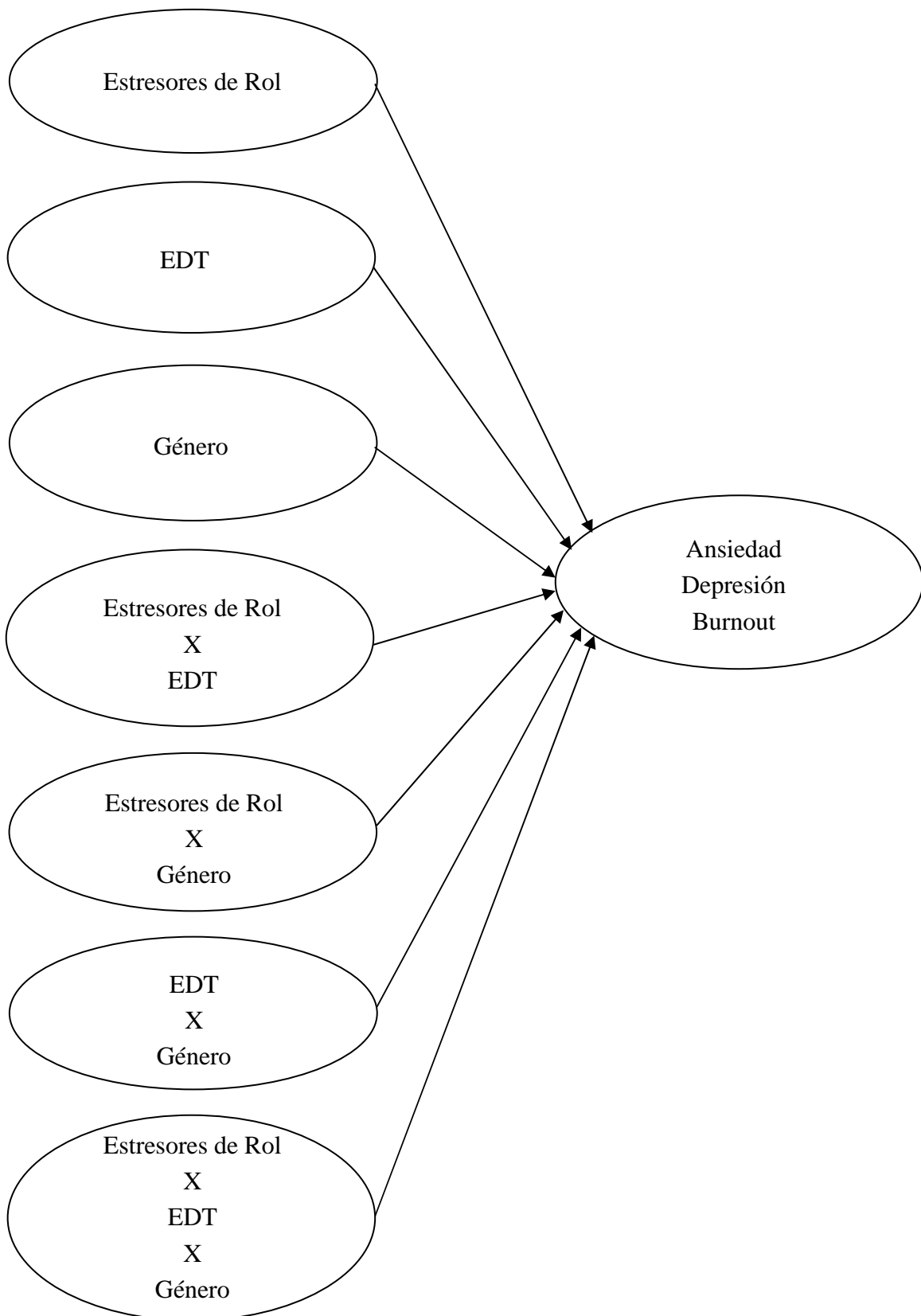


Figura 5. Modelo conceptual de las diferencias de género en la Mediación Moderada de los EDT en la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre Estresores de Rol y Síntomas

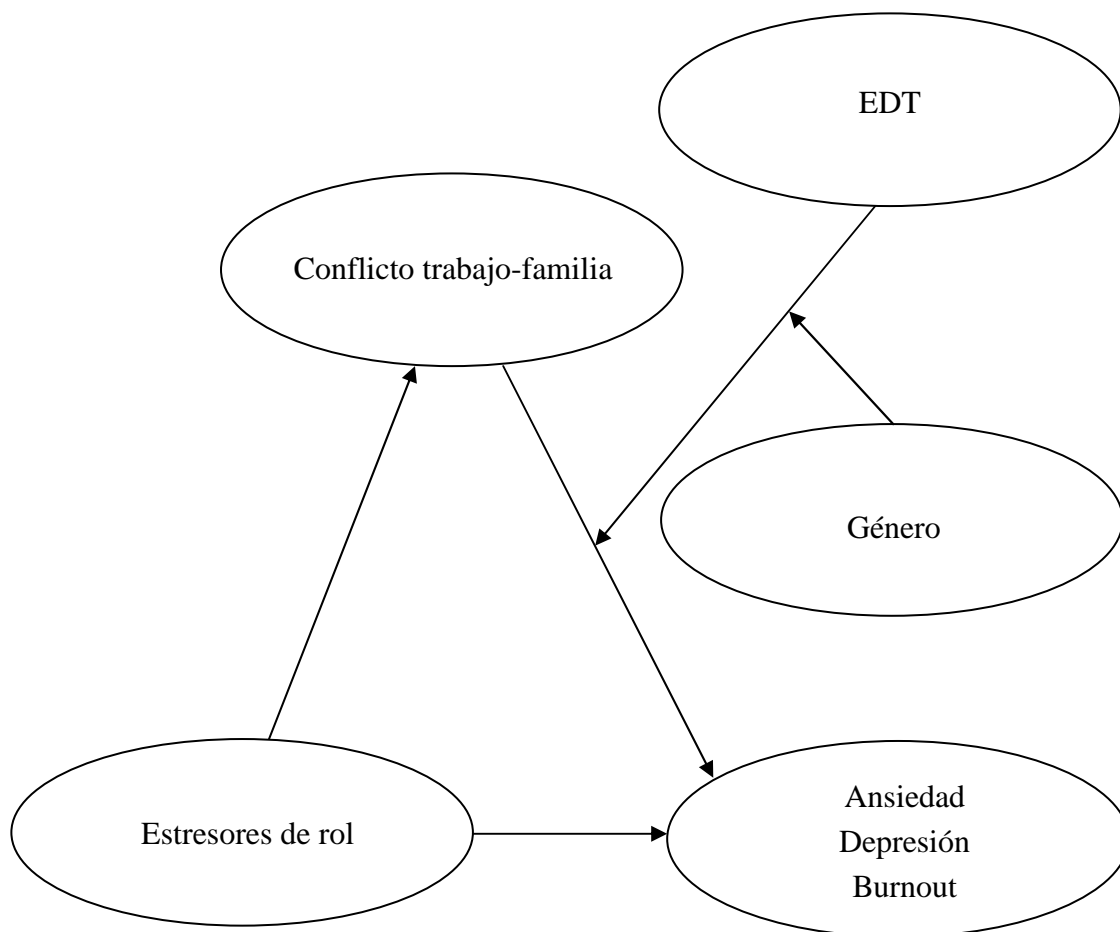
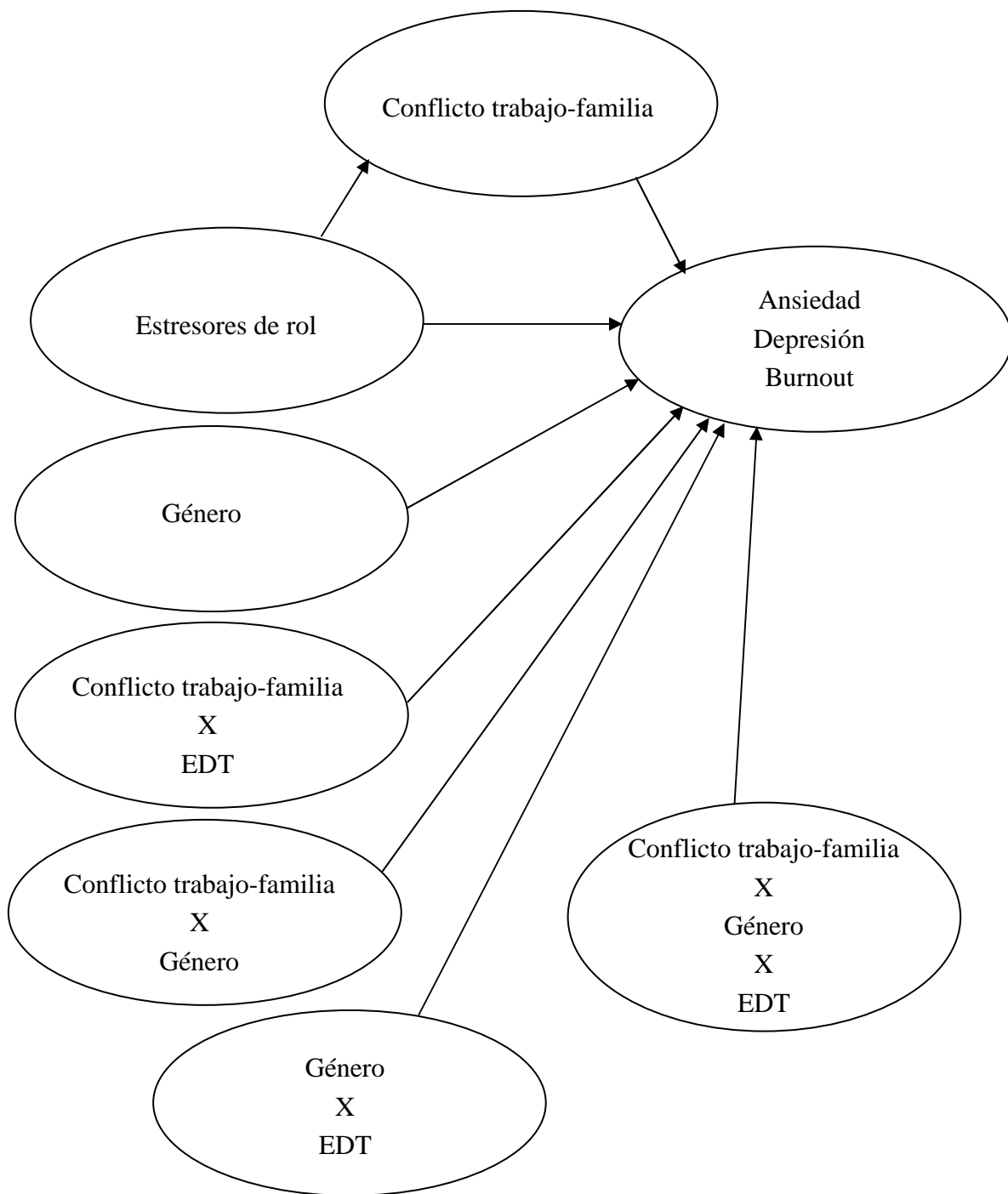


Figura 5.1. Modelo estadístico de las diferencias de género en la Mediación Moderada de los EDT en la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre Estresores de Rol y Síntomas.



### 3.2. HIPÓTESIS

Se plantean las siguientes hipótesis:

1. La adaptación al castellano del cuestionario *Role Ambiguity, Role Overload and Role Conflict Scale* tendrá buena fiabilidad y validez.
2. La adaptación al castellano del cuestionario *Multidimensional measure of work–family conflict* tendrá buena fiabilidad y validez.
3. Los estresores de rol (sobrecarga de rol, ambigüedad de rol y conflicto de rol) se asociarán con los síntomas de depresión, ansiedad y síndrome de burnout.
4. Los estresores de rol (sobrecarga de rol, ambigüedad de rol y conflicto de rol) se asociarán con el conflicto trabajo-familia.
5. El conflicto trabajo-familia se asociará con los síntomas de depresión, ansiedad y síndrome de burnout.
6. El conflicto trabajo-familia mediará las relaciones entre los estresores de rol y los síntomas de depresión, ansiedad y síndrome de burnout.
7. Los EDT fracaso, desconfianza, dependencia, subyugación, autosacrificio, metas inalcanzables, grandiosidad, e insuficiente autocontrol, se asociarán con síntomas psicológicos de depresión, ansiedad y síndrome de burnout.
8. Los EDT fracaso, desconfianza, dependencia, subyugación, autosacrificio, metas inalcanzables, grandiosidad, e insuficiente autocontrol moderarán la relación entre los estresores de rol y los síntomas de depresión, ansiedad y síndrome de burnout.
9. Los EDT fracaso, desconfianza, dependencia, subyugación, autosacrificio, metas inalcanzables, grandiosidad, e insuficiente autocontrol moderarán la mediación del conflicto trabajo-familia entre los estresores de rol y los síntomas de depresión, ansiedad y síndrome de burnout.
10. Se encontrarán diferencias de género en el efecto moderador de los EDT de la asociación entre los estresores de rol y los síntomas de depresión, ansiedad y síndrome de burnout.
11. Se encontrarán diferencias de género en el efecto moderador de los EDT de la asociación entre conflicto trabajo-familia y los síntomas de depresión, ansiedad y síndrome de burnout.

### **3.3. MÉTODO**

En primer lugar, cabe destacar que la metodología propuesta en el presente estudio respeta los principios éticos fundamentales establecidos en la Declaración de Helsinki, adoptada por la 18ª Asamblea Médica Mundial, en Helsinki, Finlandia, en junio de 1964 y enmendada por última vez por la 64ª Asamblea General, en Fortaleza, Brasil, en octubre de 2013.

#### **3.3.1. Participantes.**

Se decidió llevar a cabo este estudio con una muestra del sector servicios, concretamente con vendedores/as. Por un lado, este grupo de profesionales está caracterizado por experimentar mayores dificultades a la hora de manejar el conflicto trabajo-familia debido a la presión característica que implica el sector ventas (p. ej., Boles & Babin, 1996; Boles et al., 1997). Por otro lado, la naturaleza de esta profesión implica que los vendedores deben estar continuamente buscando cubrir tanto las demandas de los clientes como de la organización. Por esta razón, estos profesionales son particularmente vulnerables a experimentar expectativas incompatibles y consecuentemente sufrir estrés de rol (Singh, Goolsby, & Rhoads, 1994). Finalmente, profesiones que requieren alto contacto interpersonal, como la interacción con los clientes, son más propensas a padecer sintomatología psicológica como el burnout (p. ej., Cordes & Dougherty, 1993; Leiter, 1988; Singh et al., 1994). De hecho, los vendedores representan un sector que necesita de intervenciones para solventar el deterioro de su salud emocional (Lewin & Sager, 2008).

Se contactó con 1152 vendedores de una empresa del sector servicios de España dedicada a la venta de artículos deportivos. De ellos accedieron a participar un total de 741 trabajadores/as, es decir, hubo un 65.01% de respuesta al estudio. Del total, 302 eran hombres (40.9%) y 437 mujeres (59.1%). Los participantes tenían entre 18 y 56 años con una edad media de de 27.75 años (D.T. = 5.92). Respecto a su estado civil, 73% eran solteros/as, 22.1% casados/as, 0.3% viudos, 2.7% pareja de hecho, 0.4% separados/as y 1.1% divorciados/as. En

relación a su nivel de formación, 3.2% no tenían estudios, el 23.1% estudios básicos (graduado escolar/ESO), el 46.8% estudios medios (Bachiller, FP, Ciclos de grado medio y superior) y el 26.5% estudios superiores (Diplomatura/Licenciatura/Máster/Doctorado). Respecto a su nivel jerárquico dentro de la organización, el 80% de los trabajadores/as disponía de un puesto de nivel técnico, un 15.5% de un puesto de mando intermedio, un 2.8% formaba parte del equipo directivo y un 0.3% de la gerencia.

### **3.3.2. Instrumentos.**

El cuestionario utilizado en el estudio comprendía una escala de depresión, una escala de ansiedad, una escala para el síndrome de burnout, así como una escala de ambigüedad de rol, sobrecarga de rol y conflicto de rol, una escala de conflicto trabajo-familia, y las escalas de los EDT de fracaso, desconfianza, dependencia, subyugación, autosacrificio, metas inalcanzables, grandiosidad, e insuficiente autocontrol. Además, se recogieron datos sociodemográficos (sexo, edad, nivel de estudios y estado civil).

#### *3.3.2.1. Depresión y Ansiedad.*

La depresión y la ansiedad se midieron mediante la escala de depresión y la escala de ansiedad, ambas de 5 ítems, de la versión española del Symptom Assessment-45 Questionnaire (SA-45) (Davison et al., 1997; Sandín et al., 2008). Se trata de una versión abreviada del SCL-90 (Derogatis et al., 1973), el cual es uno de los cuestionarios de autoinforme más utilizados internacionalmente para la evaluación de síntomas de psicopatología. Tanto la escala abreviada como la original incluyen nueve subescalas que cubren la evaluación de nueve dominios psicopatológicos básicos (somatización, obsesión-compulsión, sensibilidad interpersonal, depresión, ansiedad, hostilidad, ansiedad fóbica, ideación paranoide, y psicoticismo). Las escalas de depresión y ansiedad del SA-45 cuentan con opciones de respuesta de 1 (*nunca*) a 5 (*muy a menudo*) en función de la frecuencia con la que se experimentan los sentimientos que se presentan las molestias y

problemas descritos durante los últimos 7 días. Un ejemplo de ítem para la escala de depresión es “No sentir interés por las cosas”, y para la escala de ansiedad “Sentirse preocupado/a, tenso/a o agitado/a”.

El cuestionario SA-45 ha demostrado en otras investigaciones buena fiabilidad, obteniendo unos coeficientes alfa de Cronbach para las escalas del cuestionario mayoritariamente iguales o superiores a .80 y en concreto, .85 y .84 para depresión y ansiedad respectivamente (Sandín et al., 2008). En este estudio, las escalas de depresión y ansiedad obtuvieron una buena fiabilidad con un alfa de Cronbach de .75 en ambos casos.

### 3.3.2.2. *Síndrome de Burnout.*

El síndrome de burnout se midió mediante la versión española de Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS; Maslach et al., 1997; Salanova et al., 2000), que comprende 16 ítems. Dicho cuestionario presenta tres escalas: desgaste emocional, eficacia profesional y cinismo, de 5, 6 y 4 ítems respectivamente. Este cuestionario surgió ante los problemas de aplicación del cuestionario MBI-HSS (Maslach Burnout Inventory, Human Services) a profesiones no asistenciales y especialmente en lo que respecta a la escala de despersonalización. El MBI-GS suple estas deficiencias en los ámbitos no asistenciales y enriquece el modelo teórico del burnout (Maslach et al., 1997).

Los ítems plantean 7 opciones de respuesta, de 0 (*nunca*) a 6 (*diariamente*), en función de la frecuencia con la que se experimentan los sentimientos que se presentan. Un ejemplo de ítem para la escala de desgaste emocional es “Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo”, para la escala eficacia profesional “Soy capaz de resolver eficazmente todos los problemas que surgen en mi trabajo” y para la de cinismo “Desde que comencé el empleo he ido perdiendo interés en mi trabajo”. Las altas puntuaciones en desgaste emocional y cinismo y las bajas en eficacia profesional son indicadores del síndrome de burnout.

Las escalas del síndrome de burnout obtuvieron una buena consistencia interna, superior a un alfa de Cronbach de 0.70 (0.87 para Agotamiento Emocional, 0.85 para Cinismo y 0.75 para Eficacia Profesional) en el estudio realizado por Salanova y colaboradores (2000) con una muestra compuesta por 1.963 trabajadores españoles de diversas ocupaciones. Asimismo, el análisis factorial realizado reflejó la estructura teórica propuesta por Maslach de las tres escalas de desgaste emocional, eficacia profesional y cinismo definidas para medir el burnout en profesiones no asistenciales (Leiter & Schaufeli, 1996). En esta investigación, las escalas de desgaste emocional, eficacia profesional y cinismo han obtenido un alfa de Cronbach de .78, .77 y .77 respectivamente, demostrando una buena fiabilidad.

#### *3.3.2.3. Estresores de rol.*

Los estresores de rol se midieron mediante la adaptación al castellano de la Role ambiguity, role overload and role conflict scale (Escala de ambigüedad de rol, sobrecarga de rol y conflicto de rol) de Glazer y Beehr (2005), tomados de la investigación previa en este área (Abdel-Halim, 1978; Beehr, Walsh, & Taber, 1976; Rizzo et al., 1970). Está conformada por 15 ítems, 6 de los cuales tienen puntuación inversa. Previamente a su aplicación, se sometió al instrumento a un proceso de traducción, adaptación conceptual a nuestro contexto cultural y retrotraducción. En una primera fase, se tradujeron los 15 ítems originales del inglés al castellano, y se evaluó la equivalencia conceptual y claridad del enunciado de los ítems. En una segunda fase, una persona bilingüe en inglés, con conocimientos de psicología, que desconocía la versión original, tradujo la versión en español de nuevo al inglés. En una tercera fase, se comparó esta versión retrotraducida con la original a efectos de contrastar su equivalencia conceptual y de contenido, así como su consonancia sintáctica y técnica. Finalmente, fue aplicado a una muestra con las mismas características que la población a la que iba dirigida el test.

Este cuestionario consta de 3 escalas: ambigüedad de rol, sobrecarga de rol y conflicto de rol, compuestas por 5 ítems cada una. Presentan opciones de respuesta de 1 (*totalmente en desacuerdo*) a 7 (*totalmente de acuerdo*), en función del grado de exactitud con la que el ítem describe a quien lo responde. Un ejemplo de ítem para la escala de ambigüedad de rol es “Tengo claros las metas y objetivos de mi trabajo”, para sobrecarga de rol “Tengo tiempo suficiente para hacer lo que se espera de mí en el trabajo” y para conflicto de rol “Realizo tareas que son susceptibles de ser aceptadas por unas personas y no aceptadas por otras”.

Los coeficientes alpha de Cronbach para los tres estresores de rol de las diferentes versiones del cuestionario utilizadas en un estudio transcultural en diferentes países ( Hungría, Italia, Estados Unidos y Reino Unido) se encontraron entre .70 y .85 sobre una muestra de 626, 430, 355 y 197 respectivamente (Glazer & Beehr, 2005). Asimismo, el análisis factorial confirmatorio entre los países fue adecuado demostrando que el cuestionario está conformado por tres subescalas correspondientes a ambigüedad de rol, sobrecarga de rol y conflicto de rol. La versión adaptada al castellano llevada a cabo por el presente estudio demostró buena fiabilidad y validez. Las escalas sobrecarga de rol, ambigüedad de rol y conflicto de rol obtuvieron un alfa de Cronbach de .82, .74 y .82 respectivamente. Los resultados relativos al análisis factorial confirmatorio pueden encontrarse en el apartado de resultados de este estudio (véase Tabla 3 y Figura 2).

#### 3.3.2.4. *Conflicto trabajo-familia.*

El conflicto trabajo-familia se midió a través de la adaptación al castellano de la *multidimensional measure of work–family conflict* (escala multidimensional del conflicto trabajo-familia) de Carlson y colaboradores (2000), en su versión abreviada (Matthews et al., 2010). Previamente a su aplicación, y siguiendo el mismo procedimiento que con la

adaptación al castellano de la escala de estresores de rol, se sometió al instrumento a un proceso de traducción, adaptación conceptual a nuestro contexto cultural y retrotraducción.

Esta escala consta de 6 ítems (3 para medir conflicto trabajo/familia y 3 para medir conflicto familia-trabajo). Cada ítem hace referencia a un tipo de presión relacionada con el conflicto trabajo-familia: conflicto basado en el tiempo, conflicto basado en la tensión y conflicto basado en la conducta. Los participantes evalúan cada ítem en función de una escala Likert de 5 puntos desde 1 (*totalmente en desacuerdo*) a 5 (*totalmente de acuerdo*). La validez de la adaptación fue evaluada a través de un análisis factorial exploratorio y un análisis factorial confirmatorio, obteniendo la misma estructura de dos factores que la versión original. Aunque dicha versión ha obtenido buena fiabilidad para ambas escalas (Alpha de Cronbach de .75 y .72 para escala trabajo/familia y familia/trabajo respectivamente) (Matthews et al., 2010), el presente estudio obtuvo una mejor fiabilidad para la escala global (Alpha de Cronbach de .74) que para las escalas por separado (Alpha de Cronbach de .60 y .75 para escala trabajo/familia y familia/trabajo respectivamente). Los resultados a este respecto pueden encontrarse en el apartado de resultados de este estudio (véase Tabla 2 y Figura 7).

#### 3.3.2.5. *Esquemas Desadaptativos Tempranos (EDT).*

Los EDT en esta investigación (desconfianza, dependencia, fracaso, grandiosidad, insuficiente autocontrol, subyugación, autosacrificio y metas inalcanzables) se midieron mediante las escalas correspondientes a dichos esquemas de la adaptación española de Cid y Torrubia (2010) del Cuestionario de Esquemas de Young-Versión Corta 3 (YSQ-S3) (Young, 2006). Los ítems de la versión corta 3 del Cuestionario de Esquemas plantean 6 opciones de respuesta en función del grado de exactitud con la que el ítem describe a la persona, de 1 (*totalmente falso*), a 6 (*me describe perfectamente*). Los siguientes son ejemplos de ítem: para la escala de desconfianza “Presiento que la gente se aprovechará de mí”, para la escala dependencia “No me siento capaz de arreglármelas por mí mismo en las cosas de

cada día”, para la escala fracaso “Soy incompetente cuando se trata de rendir en cualquier tarea”, para la escala grandiosidad “Soy especial y no tendría que aceptar muchas de las restricciones que se les imponen a las otras personas”, para la escala insuficiente autocontrol “Lo paso mal cuando tengo que sacrificar gratificaciones inmediatas para conseguir un objetivo a largo plazo”, para la escala subyugación “Pienso que si hago lo que quiero, sólo me encontraré problemas”, para la escala autosacrificio “Estoy tan ocupado haciendo cosas por las personas que me importan, que me queda poco tiempo para mí mismo“ y para la escala metas inalcanzables “Tengo que ser el mejor en la mayoría de las cosas que hago; no puedo aceptar ser el segundo mejor”.

En el estudio realizado por Calvete, Orue y González-Diez (2013), el cuestionario demostró una buena fiabilidad para las diferentes escalas de EDT, exceptuando el EDT dependencia, con un alfa de Cronbach moderado de .54. En este estudio, esta escala mostró de la misma manera un alfa de Cronbach moderado de .58, mientras que el resto de escalas utilizadas demostraron una buena fiabilidad, con un alfa de Cronbach de .83 para la escala de desconfianza, .72 para la escala de fracaso, .76 para la escala de grandiosidad, .72 para la escala de insuficiente autocontrol, .70 para la escala de subyugación, .80 para la escala de autosacrificio y .71 para la escala de metas inalcanzables.

#### *3.3.2.6. Variables control.*

Las siguientes variables fueron incluidas en este estudio como variables control para evitar las asociaciones espurias entre las variables anteriormente mencionadas: género y edad. Aunque el nivel educativo y el estado civil son variables sociodemográficas generalmente tenidas en consideración no solo en la literatura sobre el conflicto trabajo-familia, sino también en el estudio de sintomatología psicológica (p. ej., Frone et al., 1992; Frone et al., 1996), los análisis preliminares revelaron una ausencia de impacto en los parámetros estimados en el presente estudio. Por esa razón, dichas variables fueron eliminadas de los análisis posteriores.

En relación al *género*, codificado como 0=hombre, 1 = mujer, existe una amplia evidencia de las diferencias que a este respecto se dan en relación a la sintomatología depresiva (p. ej., Hankin et al., 1998; Hankin & Abramson, 2002) y ansiosa (p. ej., Lewinsohn et al., 1998; Pigott, 1999), así como al síndrome de burnout (p. ej., Prieto et al., 2008; Purvanova & Muros, 2010). Asimismo, aunque la literatura muestra una gran variedad en cuanto a la influencia del género en el conflicto trabajo-familia (Eby et al., 2005), numerosas investigaciones encuentran cómo las mujeres informan acerca de mayores niveles de conflicto trabajo-familia (p. ej., Behson, 2002b; Frone et al., 1992; Wallace, 1999). La edad, codificada en años, también es considerada otra variable control en este estudio ya que las responsabilidades familiares aparecen en diferentes momentos de la vida de las personas (Bengtson & Allen, 1993), por lo que resulta plausible su influencia en el conflicto trabajo-familia. Igualmente, la edad ha sido consistentemente asociada con el síndrome de burnout (p. ej., Antoniou, Polychroni, & Vlachakis, 2006; Brewer & Shapard, 2004), apareciendo con mayor frecuencia entre aquellos entre 30 y 40 años de edad (Maslach et al., 2001), así como con síntomas de distrés en general (p. ej., Geurts et al., 2003; Warr, 1992).

Además de estas variables control, y tal y como se ha explicado anteriormente, existe una gran comorbilidad entre las variables dependientes evaluadas en este estudio, en concreto entre la ansiedad y depresión (p. ej. Clark et al., 1989; Mineka et al., 1998), así como entre el desgaste emocional y el cinismo con la depresión (p. ej., Ahola et al., 2005; Baba et al., 1999; Bakker et al., 2000; Dahlin & Runeson, 2007; Glass et al., 1993; Nyklíček & Pop, 2005; Toker & Biron, 2012) y la ansiedad (p.ej., Lindblom et al., 2006; Turnipseed, 1998). Debido a estas relaciones, los diferentes síntomas serán controlados cuando alguno de ellos sea utilizado como variable dependiente.

### **3.3.3. Procedimiento.**

Tras contactar con la empresa y haber obtenido su aprobación para la participación en el estudio, se procedió a la administración de la batería de cuestionarios a los trabajadores de la misma a través de una aplicación informática. Los participantes tardaron en cumplimentarlos aproximadamente entre 20 y 30 minutos. Cada empleado/a de la empresa recibió a través de su email de trabajo, facilitado por la empresa, un correo en el que se encontraba un link a través del cual acceder a la versión on-line del cuestionario. En el email se explicaba cómo acceder al link y se incluía tanto un contacto del departamento de RRHH de la organización como de la persona responsable de este estudio, para responder, por ejemplo, posibles dudas o problemas que pudiesen surgir a la hora de realizar el cuestionario o respecto al proyecto de investigación. Una vez se accedía al link, el participante encontraba una declaración de consentimiento informado acerca de su participación en el estudio junto con información acerca de la naturaleza y objetivos del mismo. Una vez aceptada dicha declaración, se accedía al cuestionario.

Previo al envío de los emails, se coordinó con el departamento de RRHH el envío de una breve nota informativa sobre la iniciativa de la empresa de participar en una investigación sobre el entorno laboral, así como los beneficios asociados al estudio de este área para la mejora del mismo y por tanto del bienestar de los trabajadores/as. El objetivo de dicha nota era por un lado, comunicar a los integrantes de la empresa la naturaleza y objetivos del estudio. Por otro lado, también trataba de motivar a los mismos a colaborar en la investigación. Por último, se perseguía reducir el efecto “common method bias” (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003), destacando la condición de anonimato y confidencialidad de las respuestas y resto de datos recolectados y analizados por el equipo de investigación. De esta manera, se buscaba reducir la desconfianza y rechazo que pudiesen surgir respecto a una iniciativa empresarial de esta naturaleza. Asimismo, se

recalcó la condición de voluntariedad, con la aclaración de que la no participación no supondría ningún tipo de penalización o repercusión en el empleo actual de la persona. Una vez recogidos los datos, se envió a los participantes un email de agradecimiento por su participación.

#### **3.3.4. Estrategia de Análisis de Datos.**

Para realizar el análisis estadístico en este diseño transversal de grupo único se utilizaron las siguientes estrategias de análisis. Por un lado, para analizar tanto los estadísticos descriptivos, la matriz de correlaciones, las asociaciones entre diversas variables, las moderaciones, las mediaciones y las diferencias de género se utilizó el paquete estadístico SPSS 15. Asimismo, fueron aplicadas diversas macros para dicho programa, desarrolladas por Preacher (2005), Preacher, Rucker y Hayes (2007) y Hayes (2013). Concretamente, se utilizó la macro MODMED (Preacher et al., 2007) para los análisis de mediaciones moderadas, la macro PROCESS (Hayes, 2013) para estudiar las diferencias de género en las mediaciones moderadas, y la macro INDIRECT (Preacher, 2005) para los análisis de *bootstrapping*.

Por último, para la adaptación de la escala multidimensional del conflicto trabajo-familia y la escala de ambigüedad de rol, sobrecarga de rol y conflicto de rol se empleó el procedimiento de Modelado de Ecuaciones Estructurales (SEM) mediante el programa LISREL 8.8 (Jöreskog y Sörbom, 2007) recomendado por algunos autores (Calvete, 2008). Detalles más específicos sobre los análisis realizados se proporcionan en la sección de Resultados.



## CAPÍTULO IV

---

### RESULTADOS



#### **4.1. FIABILIDAD Y VALIDEZ DE LA ADAPTACIÓN AL CASTELLANO DE LA ESCALA DE AMBIGÜEDAD DE ROL, SOBRECARGA DE ROL Y CONFLICTO DE ROL (ROLE AMBIGUITY, ROLE OVERLOAD AND ROLE CONFLICT SCALE)**

La escala de ambigüedad de rol, sobrecarga de rol y conflicto de rol ha demostrado buena fiabilidad, habiéndose obtenido unos coeficientes alpha de Cronbach de .82 para sobrecarga de rol, .82 para conflicto de rol y .74 para ambigüedad de rol. Para analizar la validez de constructo se recurrió al análisis factorial exploratorio, verificando antes que reunía los criterios necesarios para poder realizarlo, mediante el test de Kaiser-Meyer-Olkin, que obtuvo un valor de .89, y el test de esfericidad de Bartlett, que resultó estadísticamente significativo ( $p < .001$ ). Este análisis demostró una estructura subyacente compuesta por tres factores, los cuales, en conjunto, explicaban el 53,5% de la varianza total de los resultados. El factor 1 ambigüedad de rol está compuesto por los ítems 11, 12, 13, 14 y 15, el factor 2 sobrecarga de rol por los ítems 1, 2, 3, 4 y 5 y el tercer factor conflicto de rol por los ítems 6, 7, 8, 9 y 10, demostrando de esta manera la misma composición que la prueba original (Abdel-Halim, 1978; Glazer & Beehr, 2005), así como una buena validez (véase Tabla 1).

De igual manera, se evaluó la hipótesis de que la estructura de la escala está representada por 3 factores mediante el análisis factorial confirmatorio. Los parámetros para el análisis factorial confirmatorio se estimaron utilizando las matrices policórica y de covarianza asintótica de los ítems. Se utilizó el método de mínimos cuadrados ponderados con LISREL 8.8 (Jöreskog & Sörbom, 1989) para probar el modelo. Siguiendo las recomendaciones de varios autores (Hoyle & Panter, 1995) se utilizaron el índice de ajuste comparativo (CFI), el índice de ajuste no normativo (NNFI) y la raíz cuadrada media de error de aproximación (RMSEA) para evaluar la bondad de ajuste. Valores del CFI y NNFI de .90 o superiores y valores del RMSEA menores que .06 reflejan un buen ajuste.

Para fijar la escala de las variables latentes y así poder estimar los parámetros del modelo se utilizó el método de codificación de efectos (Little, Slegers, & Card, 2006). Consiste en imponer que la media de los pesos factoriales sea 1 y que la suma de la media de los indicadores sea 0. Para Little et al. (2006) este método es el más adecuado cuando el objetivo es confirmar la estructura factorial de un constructo a partir de ítems.

El modelo presentó un buen ajuste,  $\chi^2(87, N = 741) = 605.65$ , RMSEA = 0.062, NNFI = 0.97, CFI = 0.98. Todas las cargas factoriales de los ítems fueron estadísticamente diferentes a cero ( $t > 1.96$ ). El ítem 2 obtuvo una carga negativa ya que se redacta de manera inversa. Los valores se presentan en la Figura 6. Los coeficientes alpha de Cronbach fueron buenos. En concreto, se obtuvieron valores de .82, .82 y .74, para sobrecarga de rol, conflicto de rol y ambigüedad de rol, respectivamente. Se estimó un modelo de un solo factor para comparar con el anterior, obteniéndose,  $\chi^2(90, N = 741) = 1860.12$ , RMSEA = .15, NNFI = .85, CFI = .87, e implicó un aumento significativo del valor  $\chi^2$ ,  $\Delta\chi^2(3) = 1254$ . Teniendo en cuenta estos resultados y la teoría original, que hace referencia a tres componentes, se optó por el modelo tri-factorial.

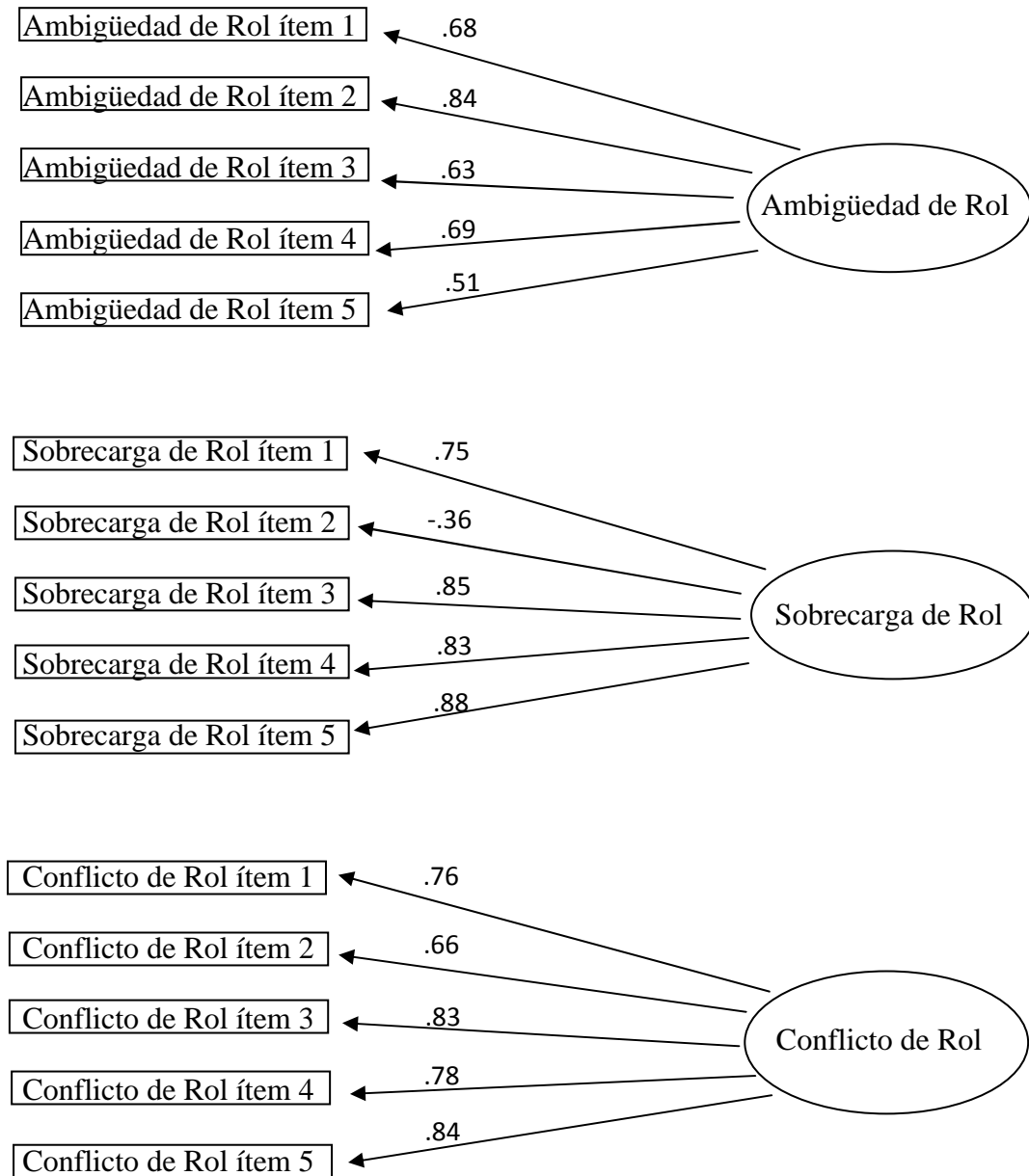
Por último, la escala cuenta con una buena validez de criterio, ya que se encuentran asociaciones de la sobrecarga de rol, conflicto de rol y ambigüedad de rol con los síntomas de ansiedad y depresión (véase Tabla 3), de manera similar a los resultados que ofrece la literatura (p. ej., Beehr, 1981; Caplan & Jones, 1975; Cox et al., 2010; Fisher & Gitelson, 1983; Glazer & Beehr, 2005; Gray-Stanley et al., 2010).

Tabla 1.

Cargas factoriales de los ítems de la Escala de Ambigüedad de rol, Sobrecarga del rol y Conflicto de Rol Resultado del Análisis Factorial Exploratorio.

	Factores		
	1	2	3
3. Parece que tengo demasiado trabajo para una sola persona.	0.82		
5. Frecuentemente noto un aumento considerable en mi carga de trabajo.	0.81		
4. En mi actual puesto, la gran carga de trabajo parece afectar a la calidad con la que lo realizo.	0.75		
1. Se me encomienda una tarea sin el personal suficiente para realizarla	0.72		
2. Tengo tiempo suficiente para hacer lo que se espera de mí en el trabajo	-0.49		
9. Realizo tareas que son susceptibles de ser aceptadas por una persona y no aceptadas por otras.		0.80	
8. Recibo tareas de dos o más personas que resultan incompatibles.		0.76	
7. Trabajo con dos o más equipos de trabajo que funcionan de manera muy diferente		0.75	
6. Tengo que realizar tareas que deberían hacerse de manera diferente		0.57	
10. Realizo tareas innecesarias.		0.56	
12. Tengo claro las metas y objetivos de mi trabajo			0.80
11. Tengo claro el nivel de autoridad que tengo			0.71
14. Conozco exactamente lo que se espera de mí en el trabajo			0.70
13. Sé que distribuyo mi tiempo de trabajo adecuadamente			0.69
15. Recibo explicaciones claras de lo hay que hacer en mi trabajo.			0.54

Figura 6. Cargas factoriales del análisis factorial confirmatorio de la adaptación al castellano de Role Ambiguity, Role Overload and Role Conflict Scale.



#### **4.2. FIABILIDAD Y VALIDEZ DE LA ADAPTACIÓN AL CASTELLANO DE LA ESCALA ABREVIADA MULTIDIMENSIONAL DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA (MULTIDIMENSIONAL MEASURE OF WORK-FAMILY CONFLICT ABBREVIATED VERSION)**

La escala multidimensional del conflicto trabajo-familia obtuvo una buena fiabilidad para la escala global (Alpha de Cronbach de .74), mientras que las escalas por separado (Alpha de Cronbach de .60 y .75 para escala trabajo/familia y familia/trabajo respectivamente) mostraron una fiabilidad más limitada. Para evaluar la validez de constructo se recurrió al análisis factorial exploratorio, así como a un análisis factorial confirmatorio. En primer lugar, se verificó que se reunían los criterios necesarios para poder llevar a cabo el análisis factorial exploratorio, aplicando el test de Kaiser-Meyer-Olkin, que obtuvo un valor de .77, y el test de esfericidad de Bartlett, que resultó estadísticamente significativo ( $p < .001$ ). Tras ello, este análisis también demostró una estructura subyacente compuesta por dos factores (factor 1 conflicto familia/trabajo compuesto por los ítems 1, 2 y 3, el factor 2 conflicto trabajo/familia por los ítems 6, 7 y 8) de manera similar a la versión original de (Matthews et al., 2010), los cuales en conjunto explicaban el 44,4% de la varianza total de los resultados.

La hipótesis de la estructura bifactorial de la escala multidimensional del conflicto trabajo-familia-versión abreviada se estudió también mediante el análisis factorial confirmatorio, siguiendo el mismo procedimiento utilizado para la escala de ambigüedad de rol, sobrecarga del rol y conflicto de rol. Dada la naturaleza de los constructos analizados, los ítems referentes a los diferentes tipos de presiones procedentes del ámbito familiar y laboral se correlacionaron (p. ej.: el error del ítem referente al conflicto trabajo/familia basado en el tiempo fue correlacionado con el ítem referente al conflicto familia/trabajo basado en el tiempo).

El modelo presentó un buen ajuste,  $\chi^2(14, N = 741) = 1070,90$ , RMSEA = 0.078, NNFI = 0.90, CFI = 0.92. Todas las cargas factoriales de los ítems fueron estadísticamente diferentes a cero ( $t > 1.96$ ). Los valores se presentan en la Figura 7. Además, la correlación entre los dos factores latentes (conflicto trabajo/familia y conflicto familia/trabajo) ( $r = .41$ ,  $p = 0.01$ ) no fue lo suficientemente alto como para considerar que implicase un problema en cuanto a la validez discriminante (Kline, 1986). Se estimó un modelo de un solo factor para comparar con el anterior, obteniéndose unos muy pobres indicadores de ajuste,  $\chi^2(15, N = 741) = 941.03$ , RMSEA = .40, NNFI = .88, CFI = .46, e implicó un aumento significativo del valor  $\chi^2$ ,  $\Delta\chi^2(1) = 129,87$ . Teniendo en cuenta estos resultados y la teoría original, que hace referencia a dos componentes, se optó por el modelo bi-factorial.

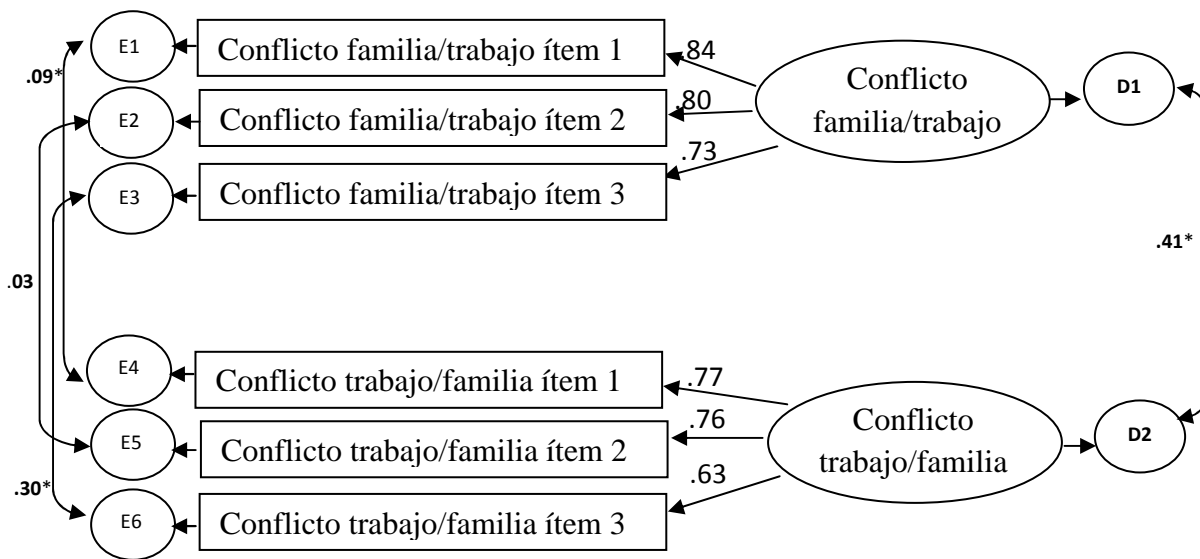
Finalmente, la escala cuenta con una buena validez de criterio, ya que se encuentran asociaciones de los ítems con los estresores de rol y con síntomas relativos al bienestar como la ansiedad, depresión y burnout (véase Tabla 3), de manera similar a los resultados que ofrece la literatura (p. ej., Matthews et al., 2010).

Tabla 2.

*Cargas factoriales de los ítems de la escala multidimensional del conflicto trabajo-familia-versión abreviada Resultado del Análisis Factorial Exploratorio.*

	Factores	
	1	2
1. Me pierdo actividades familiares debido al tiempo que me exigen mis responsabilidades laborales.	0.84	
2. A menudo no colaboro con las tareas familiares debido a lo emocionalmente agotado/a que me siento al llegar a casa del trabajo.	0.83	
3. Las aptitudes que me hacen eficaz en el trabajo no me ayudan a ser un/a mejor padre/madre/familiar y/o pareja/marido/mujer.	0.71	
4. Falto a actividades de mi trabajo debido al tiempo que me exigen mis responsabilidades familiares.		0.78
5. Tengo dificultades para concentrarme en el trabajo ya que a menudo estoy estresado/a por mis responsabilidades familiares		0.76
6. La conducta que me resulta eficaz y necesaria en casa resultaría contraproducente en el trabajo.		0.60

Figura 7. Cargas factoriales del análisis factorial confirmatorio de la adaptación al castellano de la escala multidimensional del conflicto trabajo-familia-versión abreviada.



#### 4.3. DESCRIPTIVOS GENERALES

En la Tabla 3 se muestran los descriptivos generales de las variables utilizadas en este estudio: variables demográficas, estresores de rol, conflicto trabajo-familia, ansiedad, depresión, desgaste emocional, cinismo, eficacia profesional y EDT. En todas las variables se especifican la media y la desviación típica.

Los tres estresores de rol muestran asociación con los síntomas de depresión y ansiedad, así como con las tres dimensiones del burnout. Asimismo, el conflicto trabajo-familia aparece asociado con todos los síntomas, a excepción de la dimensión de eficacia profesional. Todos los EDT aparecen asociados positivamente con los síntomas de depresión y ansiedad, así como con desgaste emocional y cinismo, mientras que solo se asocian negativamente los EDT fracaso, dependencia, subyugación e insuficiente autocontrol, y positivamente el EDT metas inalcanzables con la eficacia profesional.

Tabla 3.

*Estadísticos descriptivos y correlaciones entre variables del estudio*

	1	2	3	4	5	6	7	8	M	DT
1.Sobrecarga de rol	1								15.43	6.92
2.Ambigüedad de rol	.22**	1							11.84	5.50
3.Conflicto de rol	.64**	.20**	1						13.76	7.37
4.Conflicto trabajo-familia	.54**	.18**	.50**	1					11.15	4.18
5.Ansiedad	.39**	.17**	.35**	.42**	1				8.56	3.08
6.Depresión	.42**	.27**	.41**	.41**	.69**	1			8.51	3.25
7.Desgaste Emocional	.61**	.21**	.50**	.63**	.52**	.55**	1		12.77	5.34
8.Cinismo	.43**	.21**	.44**	.42**	.35**	.49**	.60**	1	12.05	5.17
9.Eficacia Profesional	.08*	-.26**	.12**	.01	.02	-.01	.10**	-.07*	16.58	5.90
10.Fracaso	.14**	.15**	.10**	.18**	.18**	.19**	.11**	.11**	7.17	2.94
11.Desconfianza	.35**	.19**	.41**	.35**	.29**	.44**	.39**	.44**	9.13	4.80
12.Dependencia	.06	.08*	.07	.13**	.20**	.16**	.12**	.15**	7.38	3.21
13.Subyugación	.25**	.17**	.26**	.27**	.28**	.35**	.27**	.29**	8.55	3.83
14.Autosacrificio	.16**	-.03	.20**	.19**	.23**	.23**	.18**	.16**	9.11	4.18
15.Metas Inalcanzables	.20**	-.15**	.219**	.18**	.13**	.15**	.18**	.17**	20.02	5.38
16.Grandiosidad	.25**	.11**	.31**	.28**	.18**	.23**	.25**	.28**	10.78	4.81
17.Insuficiente autocontrol	.22**	.16**	.17**	.31**	.23**	.28**	.28**	.31**	9.11	4.18

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 3.

*Estadísticos descriptivos y correlaciones entre variables del estudio*

	9	10	11	12	13	14	15	16	17	M	DT
1.Sobrecarga de rol										15.43	6.92
2.Ambigüedad de rol										11.84	5.50
3.Conflicto de rol										13.76	7.37
4.Conflicto trabajo-familia										11.15	4.18
5.Ansiedad										8.56	3.08
6.Depresión										8.51	3.25
7.Desgaste Emocional										12.77	5.34
8.Cinismo										12.05	5.17
9.Eficacia Profesional	1									16.58	5.90
10.Fracaso	-.27**	1								7.17	2.94
11.Desconfianza	.01	.26**	1							9.13	4.80
12.Dependencia	-.20**	.48**	.32**	1						7.38	3.21
13.Subyugación	-.13**	.37**	.54**	.43**	1					8.55	3.83
14.Autosacrificio	.06	.20**	.27**	.17**	.27**	1				9.11	4.18
15.Metas Inalcanzables	.22**	-.02	.15**	.03	.16**	.37**	1			20.02	5.38
16.Grandiosidad	.01	.19**	.34**	.25**	.33**	.30**	.43**	1		10.78	4.81
17.Insuficiente autocontrol	-.12**	.38**	.36**	.38**	.42**	.25**	.16**	.48**	1	9.11	4.18

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

#### **4.4. ASOCIACIÓN DE LOS ESTRESORES DE ROL SOBRE LOS SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS**

En este apartado se estudió la relación entre los estresores de rol y los síntomas psicológicos. Tal y como puede verse en la Tabla 3, todos los estresores de rol se asocian significativamente con los síntomas de ansiedad y depresión mediante correlaciones bivariadas. Sin embargo, con el fin de estudiar más en profundidad qué estresores de rol predicen estos síntomas se realizaron análisis de regresión múltiple.

Debido a la anteriormente mencionada comorbilidad existente entre la ansiedad y la depresión (Clark et al., 1989; Mineka et al., 1998), así como entre las dimensiones de desgaste emocional y cinismo con la depresión (Ahola et al., 2005; Baba et al., 1999; Bakker et al., 2000; Dahlin & Runeson, 2007; Glass et al., 1993; Nyklícek & Pop, 2005; Toker & Biron, 2012) y la ansiedad (Lindblom et al., 2006; Turnipseed, 1998), se decidió incluir la ansiedad como variable control cuando la depresión representaba la variable dependiente y viceversa en el primer paso de los análisis de regresión múltiple. Asimismo, siguiendo la recomendación de Lindblom y colaboradores (2006), también se introdujeron las variables desgaste emocional y cinismo como variables control en un primer paso en la regresión jerárquica a la hora de analizar la capacidad predictiva de los estresores de rol sobre la depresión y sobre la ansiedad.

Tal y como puede observarse en la Tabla 4 ninguno de los estresores se asoció con la ansiedad cuando las dimensiones del burnout fueron controladas. En el caso de la depresión, el conflicto de rol y la ambigüedad de rol mostraron asociación, aunque no la sobrecarga de rol (Tabla 5). El modelo explicó un 58% de la varianza,  $R^2 = .58$ ,  $F(10,718) = 100.70$ ,  $p < .001$ .

Tabla 4.

*Estresores de rol asociados a los síntomas de Ansiedad como resultado de los Análisis de regresión lineal, controlando el solapamiento de la Depresión, el Desgaste Emocional y el Cinismo.*

Estresores de rol	Ansiedad			
	B	ET	$\beta$	T
Paso 1				
Edad	.04	.02	.08	2.39*
Género	.49	.16	.08	3.00*
Depresión	.57	.04	.60	18.28**
Desgaste Emocional	.12	.02	.20	5.14**
Cinismo	-.05	.02	-.09	-2.69*
Paso 2				
Sobrecarga de rol	.03	.02	.06	1.48
Ambigüedad de rol	-.02	.02	-.03	-1.15
Conflicto de rol	.00	.02	-.00	-.02

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 5.

*Estresores de rol asociados a los síntomas de Depresión como resultado de los Análisis de regresión lineal, controlando el solapamiento de la Ansiedad, el Desgaste emocional y el Cinismo.*

Estresores de rol	Depresión			
	B	ET	$\beta$	T
Paso 1				
Edad	-.06	.02	-.10	-3.37*
Género	.18	.16	.03	1.12
Ansiedad	.56	.03	.53	18.28**
Desgaste emocional	.07	.02	.12	3.18*
Cinismo	.11	.02	.17	5.65**
Paso 2				
Sobrecarga de rol	-.00	.02	-.01	-.24
Ambigüedad de rol	.06	.02	.11	4.20**
Conflicto de rol	.04	.02	.10	2.94*

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

En las siguientes regresiones se estudiaron las asociaciones entre los estresores de rol y las tres escalas del síndrome de burnout. Tal y como se ha explicado con anterioridad, a pesar de que conceptualmente el burnout hace referencia al bienestar relacionado con el entorno laboral, mientras que la depresión no se encuentra acotada a un contexto específico

(Bakker et al., 2000; Warr, 1987), recientes estudios muestran que, además de la influencia del burnout en el desarrollo de síntomas de ansiedad y depresión, el aumento de sintomatología depresiva puede también conllevar un aumento del burnout en el tiempo (Ahola et al., 2005; Toker & Biron, 2012), al igual que en el caso de la ansiedad (Cremades & Wiggins, 2008; Cremades et al., 2011). Por esta razón se decidió incluir también la escala de depresión como variable control en un primer paso de la regresión jerárquica a la hora de analizar la capacidad predictiva de los estresores de rol sobre el desgaste emocional y el cinismo.

Al igual que en el caso de la depresión y la ansiedad, todos los síntomas del burnout aparecen asociados con los estresores de rol en la matriz de correlaciones (Tabla 3). Sin embargo, los resultados de las regresiones múltiples determinan que sólo algunos de los estresores de rol se asocian significativamente con cada una de las dimensiones. En concreto, en el caso de la escala de desgaste emocional, los resultados mostraron que la sobrecarga de rol y el conflicto de rol se asociaron con el desgaste emocional, a diferencia de la ambigüedad de rol (véase Tabla 6). El modelo explicó un 51% de la varianza,  $R^2 = .51$ ,  $F(9,724) = 82.57$ ,  $p < .001$ . De una manera similar, la sobrecarga de rol, y el conflicto de rol se asociaron con el cinismo, mientras que la ambigüedad de rol tampoco mostró asociación con esta dimensión (véase Tabla 7). El modelo explicó un 32% de la varianza,  $R^2 = .32$ ,  $F(9,719) = 38.03$ ,  $p < .001$ . Por último, la ambigüedad de rol (negativamente) y el conflicto de rol (positivamente) se asociaron con la eficacia profesional. En este caso, la sobrecarga de rol no mostró asociación significativa con esta dimensión del burnout (véase Tabla 8). El modelo explicó un 12% de la varianza,  $R^2 = .12$ ,  $F(7,723) = 14.62$ ,  $p < .001$ .

Tabla 6.

*Estresores de rol asociados a los síntomas de Desgaste emocional como resultado de los Análisis de regresión lineal controlando el solapamiento de la Depresión y la Ansiedad.*

Estresores de rol	Desgaste Emocional			
	B	ET	$\beta$	T
Paso 1				
Edad	.00	.03	.01	.15
Género	.36	.29	.03	1.23
Depresión	.37	.06	.23	5.95**
Ansiedad	.29	.06	.17	4.42**
Paso 2				
Sobrecarga de rol	.29	.03	.38	10.61**
Ambigüedad de rol	.02	.03	.02	.84
Conflicto de rol	.07	.03	.09	2.56*

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 7.

*Estresores de rol asociados a los síntomas de Cinismo como resultado de los Análisis de regresión lineal controlando el solapamiento de la Depresión y la Ansiedad.*

Estresores de rol	Cinismo			
	B	ET	$\beta$	T
Paso 1				
Edad	.05	.04	.05	1.37
Género	.05	.35	.00	.13
Depresión	.75	.07	.48	10.53**
Ansiedad	.02	.08	.01	.21
Paso 2				
Sobrecarga de rol	.13	.03	.17	4.12**
Ambigüedad de rol	.05	.03	.05	1.60
Conflicto de rol	.13	.03	.19	4.54**

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 8.

*Estresores de rol asociados a los síntomas de Eficacia profesional como resultado de los Análisis de regresión lineal.*

Estresores de rol	Eficacia Profesional			
	B	ET	$\beta$	T
Paso 1				
Edad	-.13	.04	-.13	-2.96*
Género	.06	.42	.01	.14
Paso 2				
Sobrecarga de rol	-.04	.04	-.05	.98
Ambigüedad de rol	.32	.04	.30	-8.42**
Conflicto de rol	-.10	.04	-.13	2.82*

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

En función de estos resultados, la Hipótesis 3, acerca de la asociación entre los estresores de rol y los síntomas resulta solo parcialmente apoyada ya que, tal y como puede comprobarse, cuando las dimensiones del síndrome de burnout son controladas, los estresores no predicen la ansiedad y predicen la depresión con coeficientes de baja intensidad.

#### 4.5. ASOCIACIÓN DE LOS ESTRESORES DE ROL SOBRE EL CONFLICTO TRABAJO- FAMILIA

A continuación se detallan los resultados relativos a la relación entre los estresores de rol y el conflicto trabajo-familia mediante análisis de regresión múltiple (véase Tabla 9). Tal y como puede observarse, solamente la sobrecarga de rol y el conflicto de rol se asocia con el conflicto trabajo-familia, mientras que la ambigüedad de rol no muestra asociación. Es por ello que la Hipótesis 4 de este estudio también se cumple aunque parcialmente.

Tabla 9.

*Estresores de rol asociados al Conflicto trabajo-familia como resultado de los Análisis de regresión lineal.*

Estresores de rol	Conflicto trabajo-familia			
	B	ET	$\beta$	T
Paso 1				
Edad	.02	.03	.03	.75
Género	.45	.26	.05	1.78
Paso 2				
Sobrecarga de rol	.22	.02	.36	9.10**
Ambigüedad de rol	.05	.02	.06	1.96
Conflicto de rol	.13	.02	.23	5.91**

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

#### 4.6. ASOCIACIÓN DEL CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO SOBRE LOS SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS

Tal y como se puede observar en las Tablas 10-14, el conflicto trabajo-familia se asoció con la ansiedad, el desgaste emocional y el cinismo, aunque no con la depresión, ni con

la eficacia profesional. En el caso de la ansiedad, el modelo explicó un 53% de la varianza,  $R^2 = .53$ ,  $F(8,721) = 102.68$ ,  $p < .001$ . En el caso del desgaste emocional, el modelo explicó un 52% de la varianza,  $R^2 = .52$ ,  $F(7,726) = 110.39$ ,  $p < .001$ . Finalmente, en el caso del cinismo el modelo explicó un 29% de la varianza,  $R^2 = .29$ ,  $F(7,722) = 42.90$ ,  $p < .001$ . La hipótesis 5 de este estudio por tanto también se cumple aunque parcialmente.

Tabla 10.

*Conflicto Trabajo-Familia asociado a la Depresión como resultado de los Análisis de Regresión Lineal, controlando el solapamiento de la Ansiedad, el Desgaste Emocional y el Cinismo.*

	Depresión			
	B	ET	B	T
Paso 1				
Edad	-.05	.02	-.09	-2.85*
Género	.12	.17	.02	.69
Ansiedad	.58	.03	.55	18.58**
Desgaste emocional	.09	.02	.14	3.78**
Cinismo	.13	.02	.21	6.72**
Paso 2				
Conflicto trabajo-familia	.01	.03	.02	.57

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 11.

*Conflicto Trabajo-Familia asociado a la Ansiedad como resultado de los Análisis de regresión lineal, controlando el solapamiento de la Depresión, el Desgaste emocional y el Cinismo.*

	Ansiedad			
	B	ET	B	T
Paso 1				
Edad	.04	.02	.07	2.31*
Género	.48	.16	.08	2.96*
Depresión	.56	.03	.59	18.58**
Desgaste emocional	.10	.02	.18	4.56**
Cinismo	-.06	.02	-.09	-2.81*
Paso 2				
Conflicto trabajo-familia	.06	.03	.08	2.51*

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 12.

*Conflicto Trabajo-Familia asociado al Desgaste Emocional como resultado de los Análisis de regresión lineal, controlando el solapamiento de la Depresión y la Ansiedad.*

	Desgaste emocional			
	B	ET	B	T
Paso 1				
Edad	.02	.03	.02	.64
Género	.02	.29	.00	.09
Ansiedad	.24	.06	.14	3.75**
Depresión	.44	.06	.27	7.29**
Paso 2				
Conflicto trabajo-familia	.58	.04	.45	15.36**

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 13.

*Conflicto Trabajo-Familia asociado al Cinismo como resultado de los Análisis de regresión lineal, controlando el solapamiento de la Depresión y la Ansiedad.*

	Cinismo			
	B	ET	B	T
Paso 1				
Edad	.02	.03	.03	.68
Género	.16	.34	.02	.47
Ansiedad	-.09	.08	-.05	-1.16
Depresión	.65	.07	.41	9.23**
Paso 2				
Conflicto trabajo-familia	.33	.04	.27	7.53**

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 14.

*Conflicto Trabajo-Familia asociado a la Eficacia Profesional como resultado de los Análisis de regresión lineal.*

	Eficacia Profesional			
	B	ET	B	T
Paso 1				
Edad	-.14	.05	-.14	-3.08*
Género	.18	.45	.02	.41
Paso 2				
Conflicto trabajo-familia	.02	.06	.02	.36

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

#### **4.7. MEDIACIÓN DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA ENTRE ESTRESORES DE ROL Y SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS**

En el siguiente apartado se detalla el test de mediación realizado para evaluar el efecto mediador del conflicto trabajo-familia entre los estresores de rol y los síntomas. Según los criterios de diversos autores para el establecimiento de relaciones de mediación (Frazier, Tix, & Barron, 2004; Holmbeck, 1997) en el primer paso los estresores de rol deben estar significativamente asociados con los síntomas (Hipótesis 3). En el segundo paso, los estresores de rol deben estar significativamente asociados con el mediador potencial: el conflicto trabajo-familia (Hipótesis 4). En el tercer paso, la variable mediadora debe asociarse con los síntomas (Hipótesis 5) cuando el efecto de los estresores de rol es controlado. El paso final supone mostrar que la fuerza de asociación entre los estresores de rol y los síntomas se reduce significativamente cuando el mediador es incluido en el modelo (Hipótesis 6).

Teniendo en cuenta los resultados de las asociaciones entre estresores de rol, conflicto trabajo-familia y síntomas, los únicos modelos de mediación posibles fueron aquellos entre los estresores de rol y los síntomas de desgaste emocional y cinismo (véase Tablas 15 y 16). Los resultados muestran que el conflicto trabajo-familia medió parcialmente las relaciones entre los estresores sobrecarga de rol y conflicto de rol con el desgaste emocional. Tal y como se observa en la Tabla 15, los coeficientes de regresión de la sobrecarga de rol y el conflicto de rol se redujeron significativamente cuando el conflicto trabajo-familia (mediador) se incluyó en el modelo. Ambos coeficientes permanecieron significativos, indicando que el conflicto trabajo-familia actuó como mediador parcial. Igualmente, el conflicto trabajo-familia también medió parcialmente la relación entre los estresores sobrecarga de rol y conflicto de rol con el cinismo. Al igual que en el modelo anterior, los coeficientes de regresión de la sobrecarga de rol y el conflicto de rol se redujeron significativamente, aunque se mantuvieron significativos cuando se introdujo el conflicto trabajo-familia en el modelo (véase Tabla 16), mostrando

también una mediación parcial del conflicto trabajo-familia. De esta manera se confirma parcialmente la Hipótesis 6 de este estudio.

Para evaluar el efecto indirecto específico se aplicaron técnicas de bootstrapping con el objetivo de evitar problemas potenciales introducidos por la asimetría y otras distribuciones muestrales no normales de un efecto indirecto (MacKinnon, Lockwood, & Williams, 2004). Concretamente, el bootstrapping es una aproximación no paramétrica para la estimación del tamaño del efecto y evaluación de hipótesis, que no realiza supuestos acerca del tamaño de la distribución de las variables (Preacher & Hayes, 2004). El bootstrapping es un método empírico para determinar la significatividad de las estimaciones estadísticas. Se basa en el remuestreo de los datos para generar una distribución muestral empírica de los efectos indirectos, que se utilizan para evaluar las hipótesis y obtener intervalos de confianza. Para ello se aplicó la macro SPSS desarrollada por Hayes and Preacher (2005), llamada INDIRECT. Los resultados resumidos en la Tabla 17 indican que el efecto indirecto de la sobrecarga de rol y el conflicto de rol sobre el desgaste emocional, así como sobrecarga de rol y conflicto de rol sobre el cinismo, resultó significativo, ya que sus intervalos de confianza al 95% no contenían cero. Los resultados también indican que el conflicto trabajo-familia explicó el 31% de la relación entre la sobrecarga de rol y el desgaste emocional, el 47% de la relación entre el conflicto de rol y el desgaste emocional, el 26% de la relación entre la sobrecarga de rol y el cinismo y el 23% de la relación entre el conflicto de rol y el cinismo.

Tabla 15.

*Análisis de Regresión evaluando la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre los Estresores de Rol y el Desgaste Emocional*

	B	SE	B	t	R <sup>2</sup> =0.51, F(9,724)=82.57**	Variable criterio
<i>Paso 1</i>						
Edad	.00	.03	.01	.15		Desgaste emocional
Género	.36	.29	.03	1.23		Desgaste emocional
Ansiedad	.37	.06	.23	5.95**		Desgaste emocional
Depresión	.29	.06	.17	4.42**		Desgaste emocional
Cinismo	.00	.03	.01	.15		Desgaste emocional
Sobrecarga de rol	.29	.03	.38	10.61**		Desgaste emocional
Ambigüedad de rol	.02	.03	.02	.84		Desgaste emocional
Conflicto de rol	.07	.03	.09	2.56*		Desgaste emocional
<i>Paso 2</i>						
Sobrecarga de rol	.22	.02	.36	9.10**		Conflicto trabajo-familia
Ambigüedad de rol	.05	.02	.06	1.96		Conflicto trabajo-familia
Conflicto de rol	.13	.02	.23	5.91**		Conflicto trabajo-familia
<i>Paso 3</i>						
Edad	-.01	.03	-.01	-.21	R <sup>2</sup> =0.57, F(10,722)=96.20**	Desgaste emocional
Género	.31	.27	.03	1.15		Desgaste emocional
Ansiedad	.20	.06	.12	3.28*		Desgaste emocional
Depresión	.33	.06	.20	5.61**		Desgaste emocional
Sobrecarga de rol	.21	.03	.28	8.08**		Desgaste emocional
Ambigüedad de rol	.01	.03	.01	.45		Desgaste emocional
Conflicto de rol	.02	.02	.03	.85*		Desgaste emocional
Conflicto trabajo-familia	.42	.04	.33	10.49**		Desgaste emocional

Note. \* p < .05, \*\* p < .001

Tabla 16.

*Análisis de Regresión evaluando la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre los Estresores de Rol y el Cinismo*

	B	SE	B	t		Variable criterio
<i>Paso 1</i>					$R^2=0.32, F(9,719)=38.03^{**}$	
Edad	.45	.33	.04	1.34		Cinismo
Género	.10	.36	.01	.26		Cinismo
Ansiedad	-.07	.07	-.04	-.87**		Cinismo
Depresión	-.00	.03	-.00	-.08		Cinismo
Sobrecarga de rol	.13	.03	.17	4.12**		Cinismo
Ambigüedad de rol	.05	.03	.05	1.60		Cinismo
Conflicto de rol	.13	.03	.19	4.54**		Cinismo
<i>Paso 2</i>						
Sobrecarga de rol	.22	.02	.36	9.10**		Conflicto trabajo-familia
Ambigüedad de rol	.05	.02	.06	1.96		Conflicto trabajo-familia
Conflicto de rol	.13	.02	.23	5.91**		Conflicto trabajo-familia
<i>Paso 3</i>					$R^2=0.34, F(10,718)=36.53^{**}$	
Edad	-.01	.03	-.01	-.23		Cinismo
Género	.42	.33	.04	1.29		Cinismo
Ansiedad	-.11	.07	-.06	-1.43		Cinismo
Depresión	.53	.07	.33	7.36**		Cinismo
Sobrecarga de rol	.09	.03	.13	2.92*		Cinismo
Ambigüedad de rol	.04	.03	.05	1.45		Cinismo
Conflicto de rol	.11	.03	.16	3.80**		Cinismo
Conflicto trabajo-familia	.19	.05	.15	3.99**		Cinismo

Note. \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .001$

Tabla 17.

*Intervalos de Confianza para el Efecto Indirecto resultado del Bootstrapping*

Efectos Indirectos	Coefficiente	E.T.	BC bootstrap 95% CI
<b>Sobrecarga de rol sobre el desgaste emocional</b>			
Efecto Total	0.3287	0.0228	(0.060, 0.110)
Efecto Indirecto a través del conflicto trabajo-familia	0.1040	0.0142	(0.072, 0.153)
<b>Conflicto de rol sobre el desgaste emocional</b>			
Efecto Total	0.2147	0.0230	(0.073, 0.162)
Efecto Indirecto a través del conflicto trabajo-familia	0.1021	0.0141	(0.068, 0.150)
<b>Sobrecarga de rol sobre el cinismo</b>			
Efecto Total	0.2085	0.0263	(0.040, 0.102)
Efecto Indirecto a través del conflicto trabajo-familia	0.0559	0.0139	(0.021, 0.097)
<b>Conflicto de rol sobre el cinismo</b>			
Efecto Total	0.2011	0.0246	(0.042, 0.087)
Efecto Indirecto a través del conflicto trabajo-familia	0.0476	0.0109	(0.021, 0.077)

*Nota:* \*\*  $p < .001$ ; 1000 muestras de bootstrap; BC: Intervalos de confianza con corrección de sesgo

#### **4.8. ASOCIACIÓN DE LOS EDT SOBRE LOS SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS**

Tal y como puede observarse en la Tabla 1, todos los EDT muestran una asociación estadísticamente significativa con los síntomas cuando se analizan mediante análisis de correlaciones bivariadas, a excepción de los EDT de desconfianza y grandiosidad con la dimensión de eficacia profesional. Sin embargo, y con el objetivo de estudiar más a fondo la relación de los EDT con los síntomas psicológicos, se realizaron también análisis de regresiones múltiples.

En la primera regresión, se empleó la subescala de ansiedad como variable criterio y los EDT fracaso, desconfianza, dependencia, subyugación, autosacrificio, metas inalcanzables, grandiosidad, e insuficiente autocontrol se introdujeron como variables predictoras. Asimismo, se introdujo en un primer paso la depresión, el desgaste emocional y el cinismo como variables control, debido a su alta comorbilidad con la ansiedad. Tal y como puede verse en la Tabla 18, los EDT que se asociaron a la puntuación de ansiedad fueron dependencia y desconfianza. Este modelo explicó el 54% de la varianza,  $R^2 = .54$ ,  $F(15,706) = 55.28$ ,  $p < .001$ .

En la siguiente regresión, la variable criterio fue la subescala de depresión, y al igual que en el caso anterior, se introdujeron los EDT como variables predictoras (véase Tabla 19). Asimismo, se introdujeron en un primer paso la ansiedad, el desgaste emocional y el cinismo como variables control de la depresión. Los EDT que se asociaron a la puntuación de depresión fueron desconfianza, dependencia y subyugación. El modelo explicó el 60% de la varianza,  $R^2 = .60$ ,  $F(15,706) = 69.74$ ,  $p < .001$ .

Tabla 18.

*EDT asociados a los síntomas de Ansiedad como resultado de los Análisis de regresión por pasos sucesivos, controlando la Depresión, el Desgaste Emocional y el Cinismo*

EDT significativos	Ansiedad			
	B	ET	$\beta$	T
Paso 1				
Edad	.05	.02	.09	2.80*
Género	.35	.17	.06	2.08*
Depresión	.56	.03	.60	17.95**
Desgaste Emocional	.13	.02	.23	6.62**
Cinismo	-.05	.02	-.08	-2.28*
Paso 2				
Fracaso	.01	.03	.01	.20
Desconfianza	-.06	.02	-.09	-2.57*
Dependencia	.10	.03	.10	3.13*
Subyugación	.02	.03	.02	.59
Autosacrificio	.03	.02	.05	1.57
Metas inalcanzables	.00	.02	.01	.16
Grandiosidad	-.02	.02	-.02	-.69
Insuficiente autocontrol	-.01	.02	-.01	-.24

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 19.

*EDT asociados a los síntomas de Depresión como resultado de los Análisis de regresión por pasos sucesivos, controlando la Ansiedad, el Desgaste Emocional y el Cinismo*

EDT significativos	Depresión			
	B	ET	$\beta$	T
Paso 1				
Edad	-.05	.02	-.08	-2.83*
Género	.15	.17	.02	.88
Ansiedad	.56	.03	.52	17.95**
Desgaste Emocional	.08	.02	.12	3.69**
Cinismo	.10	.02	.16	4.97**
Paso 2				
Fracaso	.02	.03	.02	.75
Desconfianza	.10	.02	.14	4.52**
Dependencia	-.09	.03	-.08	-2.76*
Subyugación	.06	.03	.07	2.24*
Autosacrificio	.01	.02	.02	.75
Metas inalcanzables	-.00	.02	-.00	-.15
Grandiosidad	.01	.02	.01	.28
Insuficiente autocontrol	.02	.02	.02	.62

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

En las regresiones jerárquicas que se presentan a continuación, se estudió la capacidad predictiva de los EDT sobre las tres dimensiones del burnout. En la primera regresión (véase Tabla 20), la variable criterio fue el desgaste emocional y los EDT las variables predictoras. Se introdujeron en un primer paso la depresión y la ansiedad como variables control del desgaste emocional. Los EDT que resultaron significativos fueron desconfianza e insuficiente autocontrol ( $p = .008$ ), explicando el modelo el 41% de la varianza,  $R^2 = .41$ ,  $F(14,710) = 34.80$ ,  $p < .001$ . En la segunda regresión (Véase Tabla 21), la variable criterio fue el cinismo, y los EDT las variables predictoras. Igual que en el caso anterior, la depresión y la ansiedad fueron introducidas en un primer paso como variables control del cinismo. En esta ocasión fueron los EDT desconfianza, insuficiente autocontrol y grandiosidad los que resultaron significativos, explicando el modelo el 33% de la varianza,  $R^2 = .33$ ,  $F(14,707) = 24.45$ ,  $p < .001$ . En la tercera y última regresión (Véase Tabla 22), la variable criterio fue la eficacia profesional, y los EDT las variables predictoras. En este caso, los EDT fracaso, desconfianza y dependencia resultaron negativamente significativos mientras que metas inalcanzables se asoció positivamente con la eficacia profesional. El modelo explicó el 17 de la varianza,  $R^2 = .17$ ,  $F(8,719) = 15.51$ ,  $p < .001$ .

De los resultados aquí presentados se concluye que la Hipótesis 7 del presente estudio se cumple parcialmente. Sin embargo es destacable el hecho de que aunque se hayan obtenido asociaciones significativas entre algunos de los EDT y la ansiedad, la depresión y el burnout, los EDT demuestran un poder de predicción bastante limitado sobre dichos síntomas.

Tabla 20.

*Esquemas Maladaptativos Tempranos asociados a los síntomas de Desgaste Emocional como resultado de los Análisis de regresión lineal, controlando la Depresión y la Ansiedad*

EDT significativos	Desgaste Emocional			
	B	ET	$\beta$	T
Paso 1				
Edad	.05	.03	.06	1.56
Género	.06	.33	.01	.19
Ansiedad	.45	.07	.26	6.20**
Depresión	.46	.07	.28	6.47**
Paso 2				
Fracaso	-.06	.06	-.03	-.95
Desconfianza	.20	.04	.18	4.91**
Dependencia	-.06	.06	-.04	-1.05
Subyugación	-.04	.05	-.03	-.78
Autosacrificio	-.04	.03	-.04	-1.25
Metas inalcanzables	.06	.03	.06	1.83
Grandiosidad	.04	.04	.04	.97
Insuficiente autocontrol	.12	.05	.10	2.65*

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 21.

*Esquemas Maladaptativos Tempranos asociados a los síntomas de Cinismo como resultado de los Análisis de regresión lineal, controlando la Depresión.*

EDT significativos	Cinismo			
	B	ET	$\beta$	T
Paso 1				
Edad	.04	.03	.05	1.30
Género	.30	.34	.03	.86
Ansiedad	.10	.37	.01	.26
Depresión	.54	.07	.34	7.29
Depresión	.04	.03	.05	1.30**
Paso 2				
Fracaso	-.10	.07	-.06	-1.48
Desconfianza	.27	.04	.25	6.36**
Dependencia	.03	.06	.02	.45
Subyugación	.03	.06	.02	.51
Autosacrificio	-.05	.03	-.05	-1.44
Metas inalcanzables	.05	.04	.05	1.34
Grandiosidad	.07	.04	.07	1.66*
Insuficiente autocontrol	.15	.05	.12	3.16*

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 22.

*Esquemas Maldaptativos Tempranos asociados a los síntomas de Eficacia Profesional como resultado de los Análisis de regresión lineal.*

EDT significativos	Eficacia Profesional			
	B	ET	$\beta$	T
Paso 1				
Edad	.14	-.04	.14	3.32*
Género	.07	-.43	.01	.16
Paso 2				
Fracaso	-.44	-.08	-.21	-5.20**
Desconfianza	.14	-.05	.12	2.72*
Dependencia	-.13	-.08	-.07	-1.68
Subyugación	-.14	-.07	-.09	-2.02*
Autosacrificio	.04	-.04	.03	.85
Metas inalcanzables	.24	-.05	.22	5.41**
Grandiosidad	-.06	-.06	-.04	-1.00
Insuficiente autocontrol	-.07	-.06	-.05	-1.13

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

#### **4.9. MODERACIÓN DE LOS EDT EN LA RELACIÓN ENTRE ESTRESORES DE ROL Y SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS**

En este apartado se describen los análisis relativos a la Hipótesis 8 del presente estudio. Mediante análisis de regresión múltiple se analizó el efecto moderador de los EDT desconfianza, dependencia, fracaso, grandiosidad, insuficiente autocontrol, subyugación, autosacrificio y metas inalcanzables, en las relaciones entre los estresores de rol y los síntomas de ansiedad, depresión y las tres dimensiones del burnout. Para ello en un primer paso se introdujeron como variables control, además de las variables demográficas, la ansiedad, el desgaste emocional y el cinismo para controlar su solapamiento con depresión, así como la depresión, el desgaste emocional y el cinismo para controlar su solapamiento cuando la variable dependiente fue la ansiedad. Asimismo, la ansiedad y la depresión se tuvieron en cuenta como variables control cuando las variables dependientes fueron el desgaste emocional y el cinismo. En un segundo paso, se introdujeron como variables predictoras los estresores de rol y los EDT. Siguiendo el procedimiento recomendado por

Frazier, Tix y Barron (2004), las puntuaciones de los estresores de rol y de los EDT se transformaron en puntuaciones Z para reducir los problemas de multicolinealidad entre las variables en la ecuación de regresión. Por último, en un tercer paso se introdujo la interacción entre cada uno de los estresores de rol y cada uno de los EDT. Las Tablas 23-24 muestran los resultados de los modelos regresivos realizados para los síntomas de ansiedad, las Tablas 26-28 para los síntomas de depresión, las Tablas 29-31 para el desgaste emocional, las Tablas 32-34 para el cinismo, y las Tablas 35-37 para la eficacia profesional.

Los resultados muestran en primer lugar que la relación entre la sobrecarga de rol y los síntomas de ansiedad resultó moderada por los EDT fracaso e insuficiente autocontrol (véase Tabla 23). En el primer caso, aquellos trabajadores con un nivel bajo del EDT fracaso, puntuaron más alto en ansiedad cuando se incrementaba la sobrecarga de rol, en comparación con aquellos con un nivel alto del EDT fracaso (véase Figura 8). En caso del EDT insuficiente autocontrol, fueron aquellos con niveles más altos los que obtuvieron puntuaciones más intensas de ansiedad cuando la sobrecarga de rol era elevada (véase Figura 9). El resto de las interacciones no resultaron significativas a la hora de predecir los síntomas de ansiedad.

*Figura 8.* Moderación del EDT de Fracaso de la relación entre la Sobrecarga de rol y la Ansiedad.

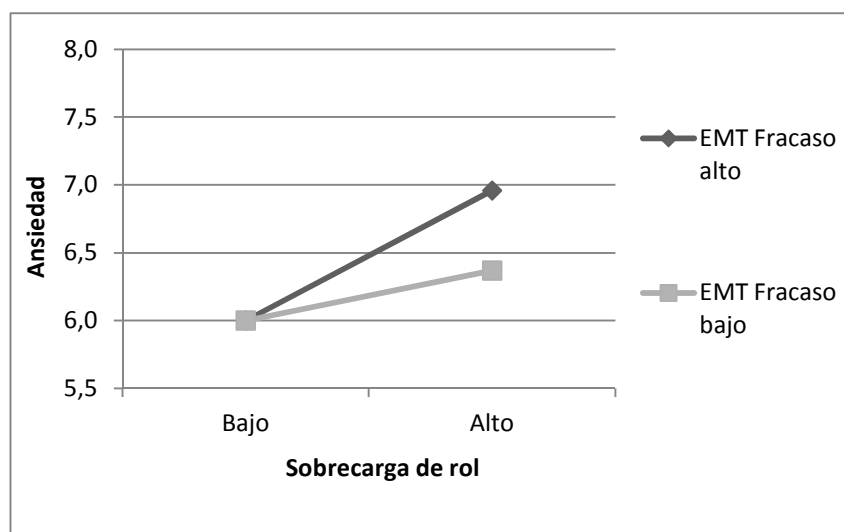
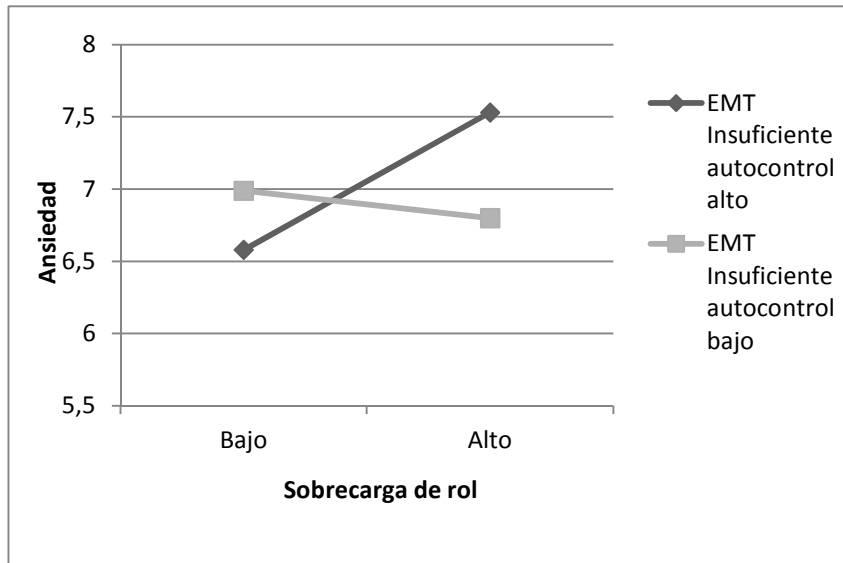
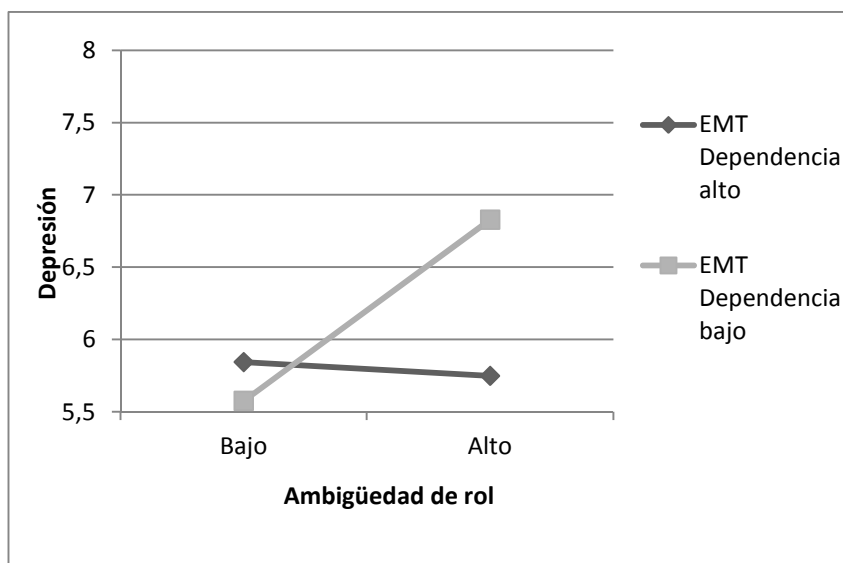


Figura 9. Moderación del EDT de Insuficiente Autocontrol de la relación entre la Sobrecarga de rol y la Ansiedad.



Por otro lado, solamente la interacción del EDT dependencia con la ambigüedad de rol resultó significativa a la hora de predecir los síntomas de depresión (véase Tabla 27). Concretamente, los trabajadores con un nivel alto de este EDT puntuaron más alto en síntomas de depresión cuando la ambigüedad de rol era más intensa (véase Figura 10).

Figura 10. Moderación del EDT de Dependencia de la relación entre la Ambigüedad de rol y la Depresión.



En el caso del desgaste emocional, fueron las interacciones ambigüedad de rol X desconfianza, ambigüedad de rol X subyugación, ambigüedad de rol X metas inalcanzables, conflicto de rol X desconfianza, conflicto de rol X subyugación las que resultaron significativas. En todas las interacciones mencionadas, los trabajadores con un nivel alto de estos esquemas puntuaron más alto en desgaste emocional cuando los estresores resultaban más intensos (véase Figuras 11-15).

*Figura 11.* Moderación del EDT de Desconfianza de la relación entre la Ambigüedad de rol y la Desgaste Emocional.

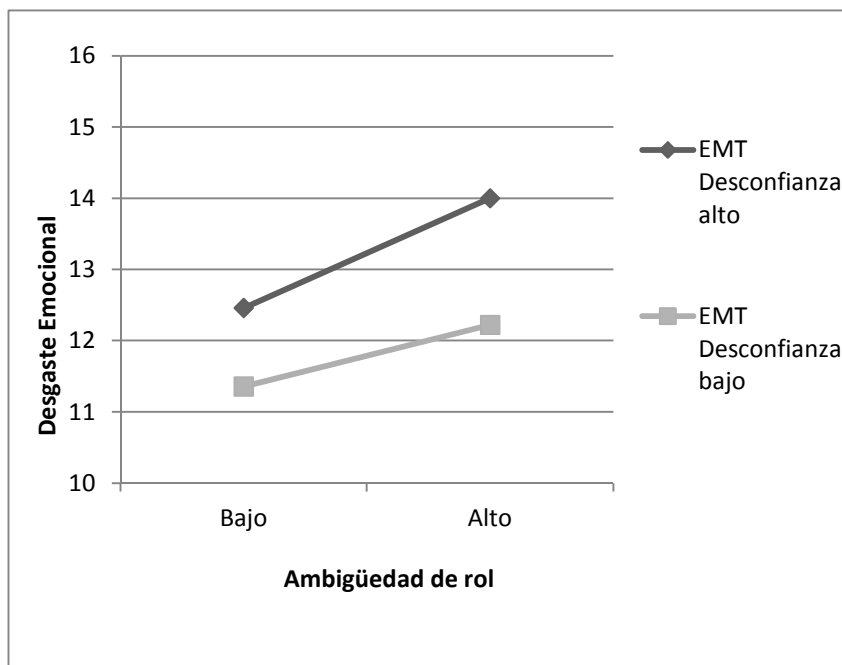


Figura 12. Moderación del EDT de Subyugación de la relación entre la Ambigüedad de rol y la Desgaste Emocional.

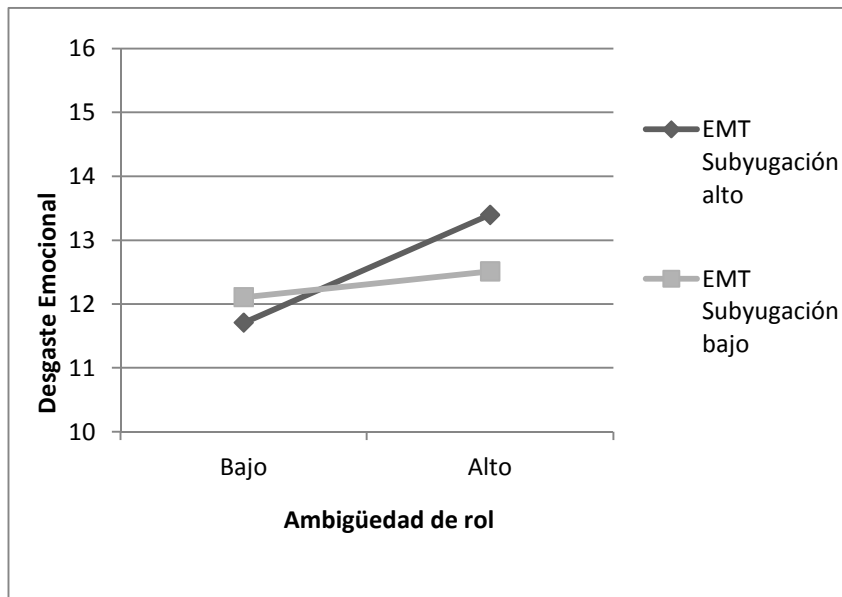


Figura 13. Moderación del EDT de Metas Inalcanzables de la relación entre la Ambigüedad de rol y la Desgaste Emocional.

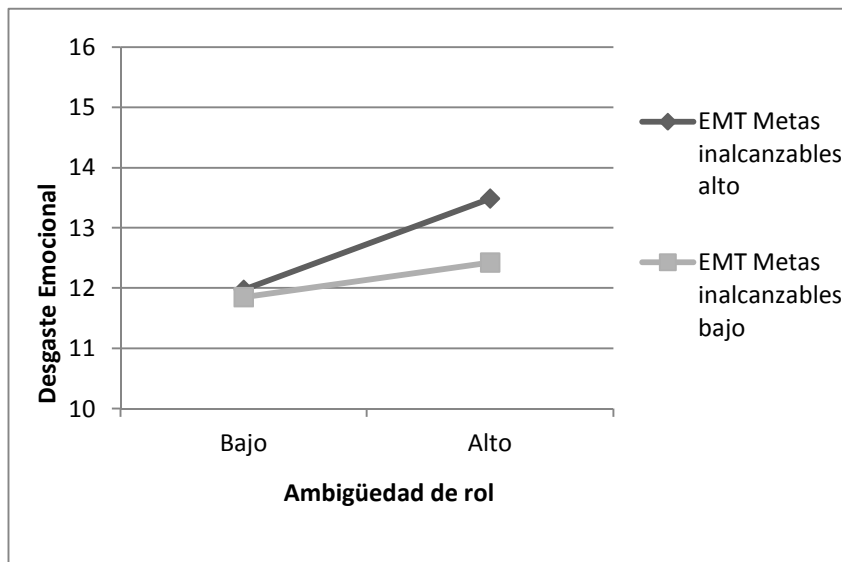


Figura 14. Moderación del EDT de Desconfianza de la relación entre el Conflicto de rol y la Desgaste Emocional.

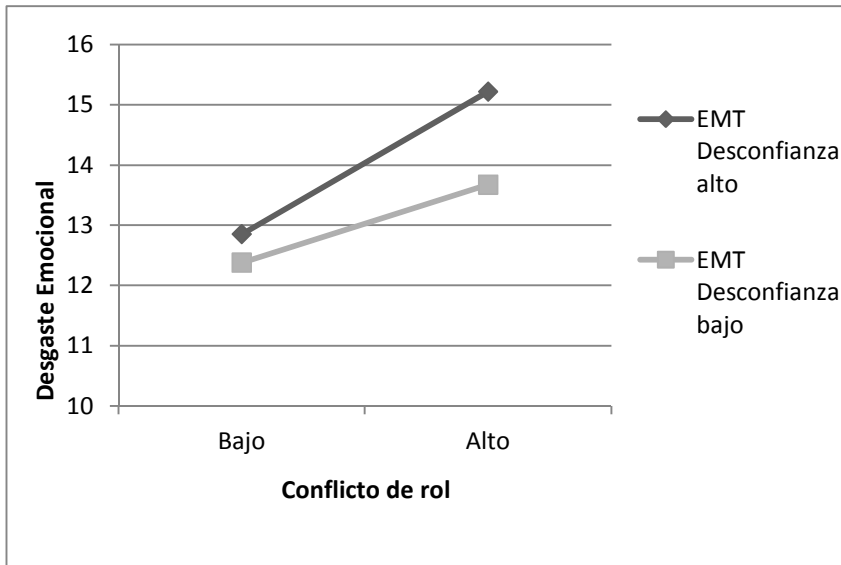
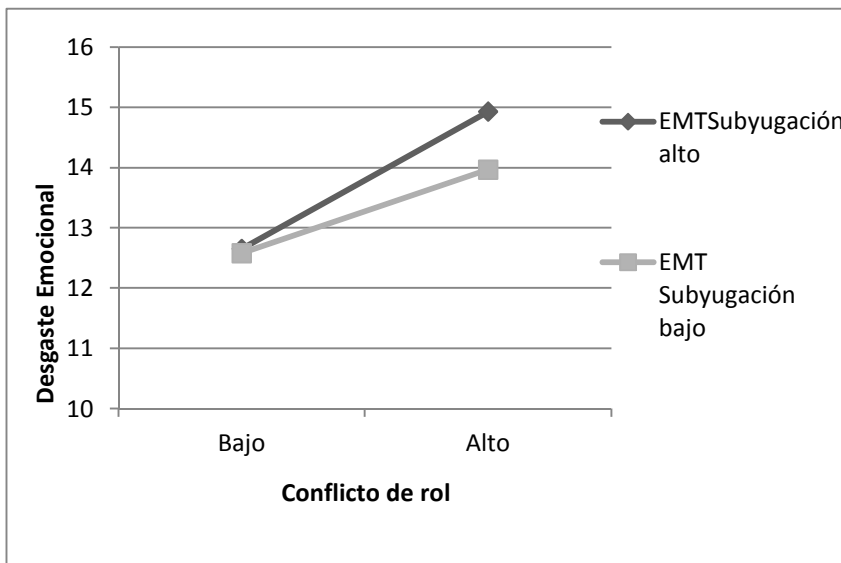


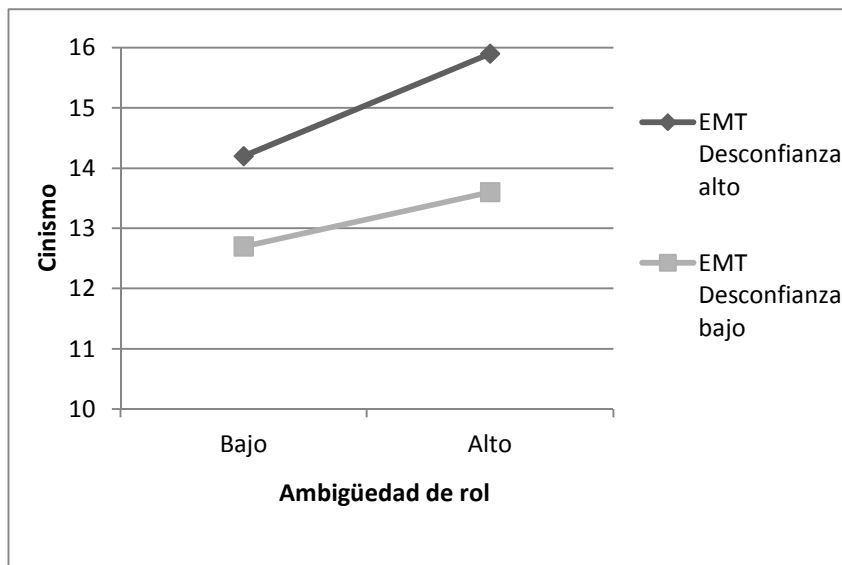
Figura 15. Moderación del EDT de Subyugación de la relación entre el Conflicto de rol y la Desgaste Emocional.



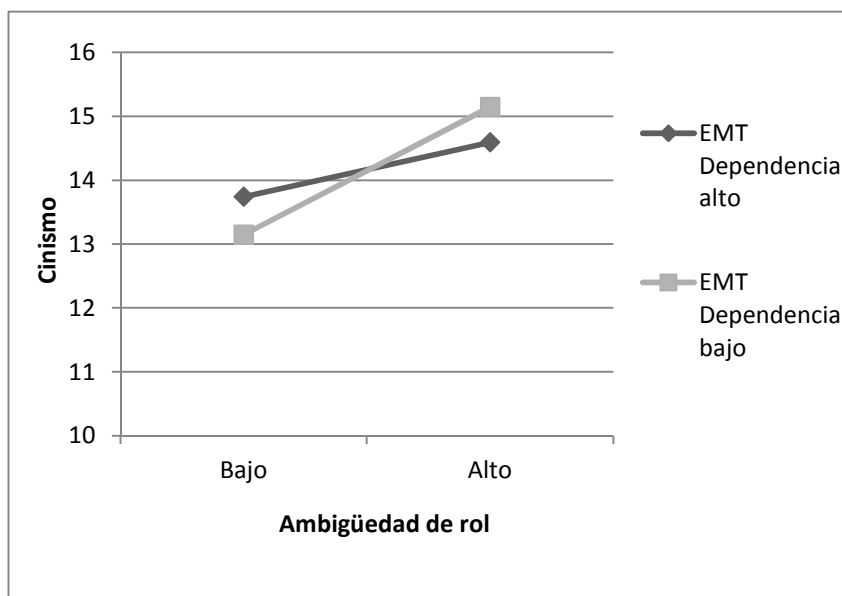
A la hora de predecir el cinismo, solamente las interacciones ambigüedad de rol X desconfianza ( $p < 0.001$ .) y ambigüedad de rol X dependencia ( $p = .040$ ) resultaron significativas. La interacción con el EDT desconfianza nuevamente mostró un efecto según el cual cuanto mayor fue el nivel de dicho EDT, mayor índice de sintomatología mostraron

los trabajadores cuando el estresor era más intenso (véase Figura 16). Sin embargo, la interacción con el EDT dependencia mostró el efecto opuesto, por el que aquellos con niveles más bajos de dicho esquema mostraron índices más altos de cinismo cuando el estresor era más intenso (véase Figura 17).

*Figura 16.* Moderación del EDT de Desconfianza de la relación entre la Ambigüedad de rol y la Cinismo.



*Figura 17.* Moderación del EDT de Dependencia de la relación entre la Ambigüedad de rol y la Cinismo.



Por último, las interacciones sobrecarga de rol X subyugación y sobrecarga de rol X metas inalcanzables resultaron significativas en relación con la eficacia profesional, mientras que el resto de interacciones con los otros dos estresores de rol y esquemas no predijeron esta dimensión del burnout. En concreto, aquellos trabajadores con alto índices de subyugación mostraron un aumento de su sentimiento de eficacia profesional cuando la sobrecarga de rol era más intensa, mientras que aquellos con bajo nivel de este esquema reaccionaron de manera opuesta, viéndose disminuido su sentimiento de eficacia profesional (véase Figura 18). Por otro lado, aquellos con un nivel alto de metas inalcanzables aumentaron su sentimiento de eficacia profesional cuando la sobrecarga de rol resultaba más intensa, mientras que aquellos con bajo nivel de este esquema reaccionaron de manera contraria, reduciéndose su sentimiento de eficacia profesional (véase Figura 19).

En función de los resultados mencionados, puede establecerse que la Hipótesis 8 se vio parcialmente cumplida, ya que aunque no todos, algunos de los EDT moderaron la relación entre los estresores de rol y los síntomas de ansiedad, depresión y burnout.

*Figura 18.* Moderación del EDT de Subyugación de la relación entre la Sobrecarga de rol y la Eficacia Profesional.

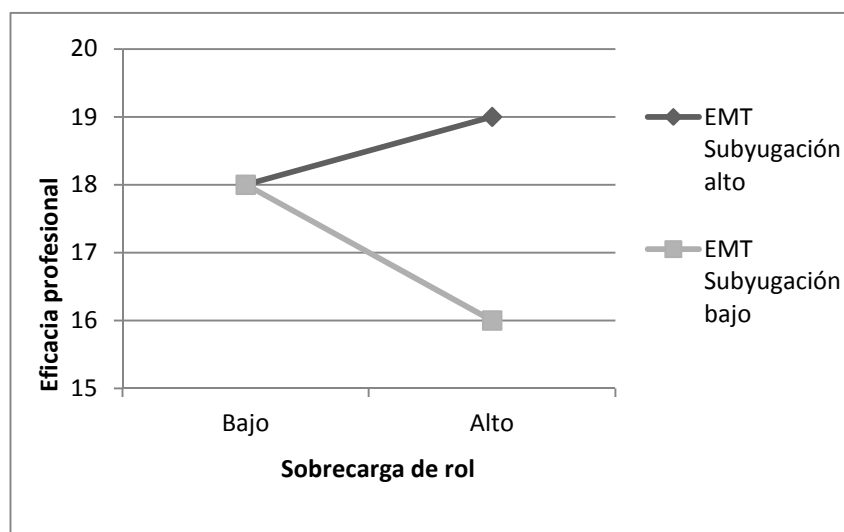


Figura 19. Moderación del EDT de Metas Inalcanzables de la relación entre la Sobrecarga de rol y la Eficacia Profesional.

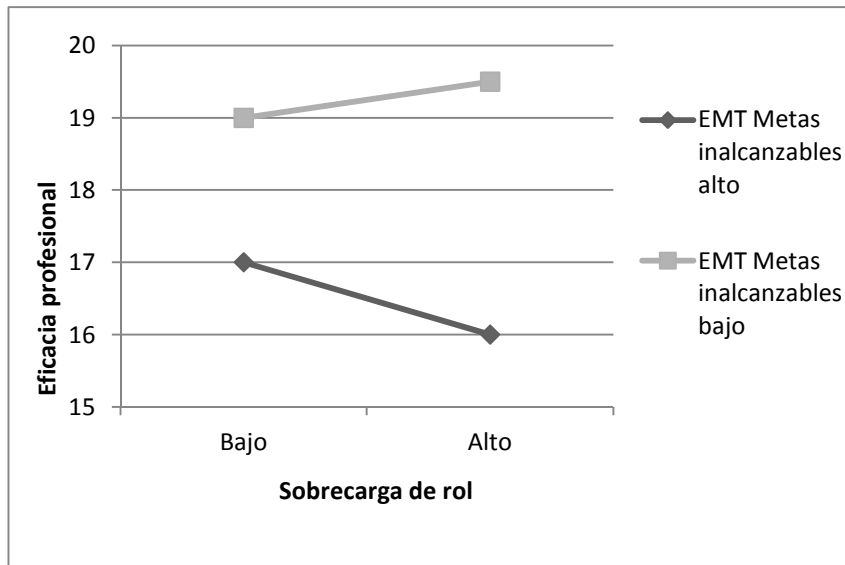


Tabla 23.

*Moderación de los EDT en las relaciones la sobrecarga de rol y los síntomas de Ansiedad, controlando la Depresión, el Desgaste Emocional y el Cinismo*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.53,	F(5,714)=113.40*
Edad	.04	.02	.08	2.58*		
Género	.37	.17	.06	2.22*		
Depresión	.55	.03	.59	17.65**		
Desgaste Emocional	.11	.02	.20	5.07**		
Cinismo	-.04	.02	-.08	-2.21*		
Paso 2					$\Delta R^2=0.02,$	$\Delta F(9,705)=2.68^*$
Sobrecarga de rol	.19	.10	.06	1.84*		
Fracaso	.03	.10	.01	.32		
Desconfianza	-.28	.11	-.09	-2.60*		
Dependencia	.35	.10	.11	3.48*		
Subyugación	.10	.11	.03	.95		
Autosacrificio	.15	.09	.05	1.66		
Metas inalcanzables	-.02	.09	-.01	-.24		
Grandiosidad	-.03	.10	-.01	-.34		
Insuficiente autocontrol	.08	-.10	.03	.81		
Paso 3					$\Delta R^2=0.01,$	$\Delta F(8,697)=1.85$
Sobrecarga de rol X Fracaso	-.24	.10	-.08	-2.41*		
Sobrecarga de rol X Desconfianza	.00	.10	.00	.03		
Sobrecarga de rol X Dependencia	.04	.09	.01	.45		
Sobrecarga de rol X Subyugación	-.14	.10	-.05	-1.39		
Sobrecarga de rol X Autosacrificio	.09	.09	.03	1.04		
Sobrecarga de rol X Metas inalcanzables	.03	.09	.01	.33		
Sobrecarga de rol X Grandiosidad	-.16	.10	-.05	-1.68		
Sobrecarga de rol X Insuficiente autocontrol	.29	.10	.09	2.80*		

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 24.

*Moderación de los EDT en las relaciones de la ambigüedad de rol y los síntomas de Ansiedad, controlando la Depresión, el Desgaste Emocional y el Cinismo*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en $R^2$	
Paso 1					$R^2=0.53,$	$F(5,714)=113.40^{**}$
Edad	.05	.02	.09	2.78*		
Género	.33	.17	.05	1.94		
Depresión	.57	.03	.61	17.66**		
Desgaste Emocional	.14	.02	.23	6.63**		
Cinismo	-.04	.02	-.07	-1.90		
Paso 2					$\Delta R^2=0.014,$	$\Delta F(9,705)=2.40^*$
Ambigüedad de rol	.28	.21	.09	1.37		
Fracaso	.04	.10	.01	.42		
Desconfianza	-.25	.10	-.08	-2.45*		
Dependencia	.32	.10	.10	3.19*		
Subyugación	.08	.11	.03	.76		
Autosacrificio	.14	.09	.05	1.53		
Metas inalcanzables	.01	.10	.00	.06		
Grandiosidad	-.08	.10	-.03	-.78		
Insuficiente autocontrol	-.03	.10	-.01	-.33		
Paso 3					$\Delta R^2=0.008,$	$\Delta F(8,697)=1.45$
Ambigüedad de rol X Fracaso	-.14	.09	-.06	-1.53		
Ambigüedad de rol X Desconfianza	-.04	.02	-.14	-1.90		
Ambigüedad de rol X Dependencia	.16	.10	.07	1.64		
Ambigüedad de rol X Subyugación	.04	.10	.02	.42		
Ambigüedad de rol X Autosacrificio	.02	.09	.01	.20		
Ambigüedad de rol X Metas inalcanzables	-.02	.08	-.01	-.24		
Ambigüedad de rol X Grandiosidad	-.12	.10	-.04	-1.22		
Ambigüedad de rol X Insuficiente autocontrol	-.00	.11	.00	-.01		

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 25.

*Moderación de los EDT en las relaciones del conflicto de rol y los síntomas de Ansiedad, controlando la Depresión, el Desgaste Emocional y el Cinismo*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en $R^2$
Paso 1					$R^2=0.53$ , $F(5,713)=113.17^{**}$
Edad	.04	.02	.08	2.59*	
Género	.39	.17	.06	2.25*	
Depresión	.56	.03	.59	17.38**	
Desgaste Emocional	.13	.02	.22	6.00**	
Cinismo	-.05	.02	-.08	-2.39*	
Paso 2					$\Delta R^2=0.015$ , $\Delta F(9,704)=2.48^*$
Conflicto de rol	.13	.10	.04	1.22	
Fracaso	.02	.10	.01	.25	
Desconfianza	-.30	.11	-.10	-2.69*	
Dependencia	.32	.10	.10	3.17*	
Subyugación	.05	.12	.02	.39	
Autosacrificio	.15	.09	.05	1.58	
Metas inalcanzables	.00	.10	.00	.04	
Grandiosidad	-.09	.11	-.03	-.82	
Insuficiente autocontrol	-.01	.10	-.00	-.13	
Paso 3					$\Delta R^2=0.002$ , $\Delta F(8,696)=2.35$
Conflicto de rol X Fracaso	-.11	.11	-.03	-.99	
Conflicto de rol X Desconfianza	.03	.10	.01	.30	
Conflicto de rol X Dependencia	.03	.10	.01	.30	
Conflicto de rol X Subyugación	.01	.07	.01	.16	
Conflicto de rol X Autosacrificio	-.04	.09	-.01	-.50	
Conflicto de rol X Metas inalcanzables	-.02	.09	-.01	-.26	
Conflicto de rol X Grandiosidad	-.00	.10	-.00	-.03	
Conflicto de rol X Insuficiente autocontrol	.14	.10	.05	1.41	

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 26.

*Moderación de los EDT en las relaciones la sobrecarga de rol y los síntomas de Depresión, controlando la Ansiedad, el Desgaste Emocional y el Cinismo*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.56,	F(5,714)=134.08**
Edad	-.05	.02	-.08	-2.76*		
Género	.16	.17	.02	.92		
Ansiedad	.56	.03	.53	17.65**		
Desgaste Emocional	.07	.02	.11	3.03*		
Cinismo	.10	.02	.15	4.80**		
Paso 2					$\Delta R^2=0.004,$	$\Delta F(9,705)=5.72**$
Sobrecarga de rol	.07	.10	.02	.71		
Fracaso	.06	.10	.02	.66		
Desconfianza	.44	.11	.14	4.13*		
Dependencia	-.28	.10	-.08	-2.75*		
Subyugación	.21	.11	.07	2.00*		
Autosacrificio	.06	.09	.02	.63		
Metas inalcanzables	-.01	.09	-.00	-.05		
Grandiosidad	.01	.10	.00	.14		
Insuficiente autocontrol	.08	.10	.03	.83		
Paso 3					$\Delta R^2=0.002,$	$\Delta F(8,697)=0.48$
Sobrecarga de rol X Fracaso	.08	.10	.02	.78		
Sobrecarga de rol X Desconfianza	.08	.10	.03	.83		
Sobrecarga de rol X Dependencia	-.08	.09	-.03	-.89		
Sobrecarga de rol X Subyugación	.10	.10	.03	.98		
Sobrecarga de rol X Autosacrificio	-.04	.09	-.01	-.47		
Sobrecarga de rol X Metas inalcanzables	.05	.09	.01	.52		
Sobrecarga de rol X Grandiosidad	-.01	.10	-.00	-.05		
Sobrecarga de rol X Insuficiente autocontrol	-.07	.10	-.02	-.71		

\*\*  $p < 0.001$ ; \*\*  $p < 0.05$

Tabla 27.

*Moderación de los EDT en las relaciones de la ambigüedad de rol y los síntomas de Depresión, controlando la Ansiedad, el Desgaste Emocional y el Cinismo*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.57, F(5,714)=134.08**
Edad	-.04	.02	-.08	-2.69*	
Género	.18	.16	.03	1.11	
Ansiedad	.54	.03	.51	17.66**	
Desgaste Emocional	.07	.02	.11	3.34*	
Cinismo	.08	.02	.13	4.10**	
Paso 2					$\Delta R^2=0.038$ , $\Delta F(9,705)=7.58^{**}$
Ambigüedad de rol	.29	.20	.09	1.44	
Fracaso	.07	.10	.02	.69	
Desconfianza	.45	.10	.14	4.49**	
Dependencia	-.20	.10	-.06	-2.06*	
Subyugación	.17	.10	.05	1.63	
Autosacrificio	.05	.09	.02	.60	
Metas inalcanzables	.05	.09	.02	.53	
Grandiosidad	.02	.10	.01	.20	
Insuficiente autocontrol	.07	.10	.02	.72	
Paso 3					$\Delta R^2=0.014$ , $\Delta F(8,697)=3.10^*$
Ambigüedad de rol X Fracaso	.01	.09	.00	.09	
Ambigüedad de rol X Desconfianza	.01	.02	.04	.64	
Ambigüedad de rol X Dependencia	-.34	.09	-.13	-3.57**	
Ambigüedad de rol X Subyugación	.12	.10	.05	1.23	
Ambigüedad de rol X Autosacrificio	.10	.08	.04	1.21	
Ambigüedad de rol X Metas inalcanzables	.07	.08	.03	.83	
Ambigüedad de rol X Grandiosidad	-.04	.09	-.01	-.39	
Ambigüedad de rol X Insuficiente autocontrol	.13	.11	.05	1.19	

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 28.

*Moderación de los EDT en las relaciones del conflicto de rol y los síntomas de Depresión, controlando la Ansiedad, el Desgaste Emocional y el Cinismo*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.57, F(5,713)=133.74**
Edad	-.05	.02	-.09	-2.91*	
Género	.19	.17	.03	1.10	
Ansiedad	.54	.03	.51	17.38**	
Desgaste Emocional	.07	.02	.11	3.16*	
Cinismo	.09	.02	.14	4.48**	
Paso 2					$\Delta R^2=0.032$ , $\Delta F(9,704)=6.22^{**}$
Conflicto de rol	.23	.10	.07	2.23*	
Fracaso	.07	.10	.02	.68	
Desconfianza	.37	.11	.11	3.41*	
Dependencia	-.25	.10	-.08	-2.52*	
Subyugación	.19	.12	.06	1.60	
Autosacrificio	.06	.09	.02	.70	
Metas inalcanzables	-.01	.09	-.00	-.13	
Grandiosidad	-.00	.10	.00	-.01	
Insuficiente autocontrol	.10	.10	.03	1.01	
Paso 3					$\Delta R^2=0.004$ , $\Delta F(8,696)=0.83$
Conflicto de rol X Fracaso	.10	.11	.03	.99	
Conflicto de rol X Desconfianza	.16	.09	.05	1.69	
Conflicto de rol X Dependencia	-.02	.10	-.01	-.22	
Conflicto de rol X Subyugación	.03	.07	.01	.43	
Conflicto de rol X Autosacrificio	-.05	.0	-.02	-.55	
Conflicto de rol X Metas inalcanzables	.10	.09	.03	1.05	
Conflicto de rol X Grandiosidad	-.12	.10	-.04	-1.21	
Conflicto de rol X Insuficiente autocontrol	-.02	.10	-.01	-.18	

\*\*  $p < 0.001$ ; \*\*\*  $p < 0.05$

Tabla 29.

*Moderación de los EDT en las relaciones entre la sobrecarga de rol y los síntomas de Desgaste Emocional, controlando la Depresión y Ansiedad*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.36, F(4,718)=68.31**
Edad	.01	.02	.02	.45	
Género	.30	.21	.04	1.38	
Ansiedad	.22	.05	.17	4.56**	
Depresión	.24	.07	.20	5.14**	
Paso 2					$\Delta R^2=0.16$ , $\Delta F(9,709)=25.90^{**}$
Sobrecarga de rol	1.52	.12	.40	12.89**	
Fracaso	-.21	.12	-.05	-1.72	
Desconfianza	.34	.14	.09	2.52*	
Dependencia	.01	.13	.00	.04	
Subyugación	-.10	.14	-.03	-.72	
Autosacrificio	-.10	.12	-.03	-.88	
Metas inalcanzables	.10	.12	.03	.82	
Grandiosidad	.04	.13	.01	.34	
Insuficiente autocontrol	.32	.13	.08	2.52*	
Paso 3					$\Delta R^2=0.005$ , $\Delta F(8,701)=0.85$
Sobrecarga de rol X Fracaso	-.17	.13	-.04	-1.33	
Sobrecarga de rol X Desconfianza	.20	.13	.05	1.59	
Sobrecarga de rol X Dependencia	.10	.12	.03	.81	
Sobrecarga de rol X Subyugación	.01	.13	.00	.10	
Sobrecarga de rol X Autosacrificio	-.03	.11	-.01	-.25	
Sobrecarga de rol X Metas inalcanzables	.11	.12	.03	.97	
Sobrecarga de rol X Grandiosidad	-.05	.13	-.01	-.40	
Sobrecarga de rol X Insuficiente autocontrol	.06	.13	.02	.44	

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 30.

*Moderación de los EDT en las relaciones de la ambigüedad de rol y los síntomas de Desgaste Emocional, controlando la Depresión y Ansiedad*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.36, F(4,718)=68.31**
Edad	.03	.02	.05	1.46	
Género	.07	.24	.01	.29	
Ansiedad	.33	.05	.26	6.36**	
Depresión	.29	.05	.25	5.52**	
Paso 2					$\Delta R^2=0.048$ , $\Delta F(9,709)=6.36^{**}$
Ambigüedad de rol	.52	.29	.14	1.83	
Fracaso	-.14	.14	-.04	-1.07	
Desconfianza	.65	.14	.17	4.58*	
Dependencia	-.11	.14	-.03	-.81	
Subyugación	.12	.15	.03	-.82	
Autosacrificio	-.14	.13	-.04	-1.07	
Metas inalcanzables	.30	.13	.08	2.24*	
Grandiosidad	.12	.14	.03	.82	
Insuficiente autocontrol	.37	.14	.10	2.64*	
Paso 3					$\Delta R^2=0.014$ , $\Delta F(8,701)=2.11^*$
Ambigüedad de rol X Fracaso	.05	.13	.02	.36	
Ambigüedad de rol X Desconfianza	.10	.03	.28	3.39*	
Ambigüedad de rol X Dependencia	.00	.14	.00	.01	
Ambigüedad de rol X Subyugación	.32	.14	.11	2.29*	
Ambigüedad de rol X Autosacrificio	-.08	.12	-.03	-.65	
Ambigüedad de rol X Metas inalcanzables	.23	.11	.08	2.05**	
Ambigüedad de rol X Grandiosidad	.02	.14	.01	.17*	
Ambigüedad de rol X Insuficiente autocontrol	-.22	.16	-.07	-1.39	

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 31.

*Moderación de los EDT en las relaciones del conflicto de rol y los síntomas de Desgaste Emocional, controlando la Depresión y Ansiedad*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.36, F(4,717)=68.15**
Edad	.01	.02	.02	.42	
Género	.25	.23	.03	1.08	
Ansiedad	.27	.05	.22	5.48**	
Depresión	.27	.05	.23	5.35**	
Paso 2					$\Delta R^2=0.089$ , $\Delta F(9,708)=12.84^{**}$
Conflicto de rol	.92	.13	.24	6.95**	
Fracaso	-.13	.13	-.03	-1.03	
Desconfianza	.51	.15	.13	3.43*	
Dependencia	-.10	.13	-.03	-.72	
Subyugación	.26	.16	.07	1.63	
Autosacrificio	-.15	.12	-.04	-1.18	
Metas inalcanzables	.17	.13	.04	1.32	
Grandiosidad	.00	.14	.00	.03	
Insuficiente autocontrol	.42	.14	.11	3.14*	
Paso 3					$\Delta R^2=0.009$ , $\Delta F(8,700)=1.43$
Conflicto de rol X Fracaso	-.20	.14	-.05	-1.38	
Conflicto de rol X Desconfianza	.27	.13	.07	2.12*	
Conflicto de rol X Dependencia	.07	.13	.02	.53	
Conflicto de rol X Subyugación	.22	.10	.08	2.26*	
Conflicto de rol X Autosacrificio	.06	.11	.02	.50	
Conflicto de rol X Metas inalcanzables	.09	.13	.02	.70	
Conflicto de rol X Grandiosidad	.03	.13	.01	.26	
Conflicto de rol X Insuficiente autocontrol	.16	.13	.04	1.15	

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 32.

*Moderación de los EDT en las relaciones la sobrecarga de rol y los síntomas de Cinismo, controlando la Depresión y Ansiedad*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.25,	F(4,715)=37.98**
Edad	.02	.02	.03	.67		
Género	.34	.24	.05	1.40		
Ansiedad	-.03	.05	-.02	-.51		
Depresión	.33	.05	.29	6.38*		
Paso 2					$\Delta R^2=0.12,$	$\Delta F(9,706)=14.41^{**}$
Sobrecarga de rol	.83	.13	.23	6.25**		
Fracaso	-.26	.14	-.07	-1.90		
Desconfianza	.70	.15	.19	4.65**		
Dependencia	-.01	.14	-.00	-.07		
Subyugación	-.06	.15	-.02	-.37		
Autosacrificio	-.16	.13	-.05	-1.26		
Metas inalcanzables	.11	.13	.03	.84		
Grandiosidad	.17	.15	.05	1.14		
Insuficiente autocontrol	.44	.14	.12	3.07*		
Paso 3					$\Delta R^2=0.005,$	$\Delta F(8,698)=0.70$
Sobrecarga de rol X Fracaso	-.01	.14	-.00	-.08		
Sobrecarga de rol X Desconfianza	.26	.14	.07	1.87		
Sobrecarga de rol X Dependencia	.04	.13	.01	.26		
Sobrecarga de rol X Subyugación	-.02	.14	-.01	-.14		
Sobrecarga de rol X Autosacrificio	-.15	.13	-.04	-1.22		
Sobrecarga de rol X Metas inalcanzables	-.03	.13	-.01	-.22		
Sobrecarga de rol X Grandiosidad	.01	.14	.00	.04		
Sobrecarga de rol X Insuficiente autocontrol	-.00	.15	.00	-.01		

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 33.

*Moderación de los EDT en las relaciones de la ambigüedad de rol y los síntomas de Cinismo, controlando la Depresión y Ansiedad*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.24, F(4,715)=37.98**
Edad	.03	.02	.05	1.39	
Género	.27	.24	.04	1.12	
Ansiedad	.04	.05	.03	.68	
Depresión	.32	.05	.29	6.00**	
Paso 2					$\Delta R^2=0.089$ , $\Delta F(9,706)=10.39^{**}$
Ambigüedad de rol	.71	.29	.19	2.44*	
Fracaso	-.18	.14	-.05	-1.28	
Desconfianza	.87	.15	.24	5.99**	
Dependencia	.01	.15	.00	.07	
Subyugación	-.13	.15	-.04	-.88	
Autosacrificio	-.19	.13	-.05	-1.48	
Metas inalcanzables	.27	.14	.07	1.98	
Grandiosidad	.24	.15	.06	1.61	
Insuficiente autocontrol	.51	.14	.14	3.57**	
Paso 3					$\Delta R^2=0.029$ , $\Delta F(8,798)=3.93^{**}$
Ambigüedad de rol X Fracaso	.01	.13	.00	.05	
Ambigüedad de rol X Desconfianza	.11	.03	.33	3.87**	
Ambigüedad de rol X Dependencia	-.29	.14	-.10	-2.06*	
Ambigüedad de rol X Subyugación	-.00	.14	-.00	-.02	
Ambigüedad de rol X Autosacrificio	-.23	.12	-.08	-1.84	
Ambigüedad de rol X Metas inalcanzables	.18	.12	.07	1.56	
Ambigüedad de rol X Grandiosidad	.05	.14	.01	.34	
Ambigüedad de rol X Insuficiente autocontrol	-.27	.16	-.08	-1.65	

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 34.

*Moderación de los EDT en las relaciones del conflicto de rol y los síntomas de Cinismo, controlando la Depresión y Ansiedad*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.24, F(4,714)=37.98**
Edad	.01	.02	.02	.48	
Género	.40	.24	.05	1.64	
Ansiedad	-.01	.05	-.01	-.22	
Depresión	.33	.05	.29	6.24**	
Paso 2					$\Delta R^2=0.118$ , $\Delta F(9,705)=14.39^*$
Conflicto de rol	.81	.14	.22	5.83**	
Fracaso	-.22	.14	-.06	-1.64	
Desconfianza	.68	.16	.19	4.41*	
Dependencia	-.03	.14	-.01	-.20	
Subyugación	-.09	.17	-.03	-.54	
Autosacrificio	-.19	.13	-.05	-1.48	
Metas inalcanzables	.11	.13	.03	.82	
Grandiosidad	.10	.15	.03	.65	
Insuficiente autocontrol	.53	.14	.14	3.73*	
Paso 3					$\Delta R^2=0.005$ , $\Delta F(8,697)=0.68$
Conflicto de rol X Fracaso	-.05	.15	-.01	-.31	
Conflicto de rol X Desconfianza	.09	.13	.03	.70	
Conflicto de rol X Dependencia	.01	.14	.00	.07	
Conflicto de rol X Subyugación	.04	.10	.02	.38	
Conflicto de rol X Autosacrificio	-.22	.12	-.06	-1.79	
Conflicto de rol X Metas inalcanzables	-.04	.13	-.01	-.30	
Conflicto de rol X Grandiosidad	.15	.14	.04	1.09	
Conflicto de rol X Insuficiente autocontrol	-.07	.14	-.02	-.52	

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 35.

*Moderación de los EDT en las relaciones entre la sobrecarga de rol y los síntomas de Eficacia Profesional*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.028, F(2,718)=5.16**
Edad	-.09	.03	-.13	-3.06*	
Género	-.07	.37	-.01	-.23	
Paso 2					$\Delta R^2=0.141$ , $\Delta F(9,709)=13.37^{**}$
Sobrecarga de rol	-.29	.16	-.07	-1.77*	
Fracaso	.92	.18	.22	5.23**	
Desconfianza	-.50	.19	-.12	-2.64*	
Dependencia	.26	.18	.06	1.43	
Subyugación	.51	.20	.12	2.62*	
Autosacrificio	-.17	.17	-.04	-1.00	
Metas inalcanzables	-.89	.17	-.21	-5.14**	
Grandiosidad	.22	.19	.05	1.18	
Insuficiente autocontrol	.24	.18	.06	1.32	
Paso 3					$\Delta R^2=0.023$ , $\Delta F(8,701)=2.53^*$
Sobrecarga de rol X Fracaso	.24	.18	.06	1.35	
Sobrecarga de rol X Desconfianza	.34	.18	.08	1.89	
Sobrecarga de rol X Dependencia	.24	.17	.06	1.37	
Sobrecarga de rol X Subyugación	.57	.18	.14	3.14*	
Sobrecarga de rol X Autosacrificio	.11	.16	.03	.67	
Sobrecarga de rol X Metas inalcanzables	.38	.17	.09	2.26*	
Sobrecarga de rol X Grandiosidad	-.22	.18	-.05	-1.23	
Sobrecarga de rol X Insuficiente autocontrol	-.18	.19	-.04	-.98	

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 36.

*Moderación de los EDT en las relaciones de la ambigüedad de rol y los síntomas Eficacia Profesional*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.028, F(2,718)=5.16**
Edad	-.11	.03	-.15	-3.72**	
Género	-.09	.30	-.01	-.29	
Paso 2					$\Delta R^2=0.175$ , $\Delta F(9,709)=17.35^{**}$
Ambigüedad de rol	.93	.37	.22	2.51*	
Fracaso	.77	.18	.18	4.38**	
Desconfianza	-.56	.18	-.13	-3.18*	
Dependencia	.28	.18	.07	1.55	
Subyugación	.36	.19	.08	1.88	
Autosacrificio	-.05	.17	-.01	-.31	
Metas inalcanzables	-.77	.17	-.18	-4.43**	
Grandiosidad	.06	.19	.02	.34	
Insuficiente autocontrol	.14	.18	.03	.77	
Paso 3					$\Delta R^2=0.01$ , $\Delta F(8,701)=1.14$
Ambigüedad de rol X Fracaso	.04	.177	.01	.25	
Ambigüedad de rol X Desconfianza	-.02	.04	-.04	-.46	
Ambigüedad de rol X Dependencia	.24	.17	.07	1.38	
Ambigüedad de rol X Subyugación	-.09	.18	-.03	-.49	
Ambigüedad de rol X Autosacrificio	-.05	.16	-.01	-.32	
Ambigüedad de rol X Metas inalcanzables	-.11	.15	-.04	-.76	
Ambigüedad de rol X Grandiosidad	-.10	.18	-.03	-.59	
Ambigüedad de rol X Insuficiente autocontrol	.23	.20	.06	1.13	

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 37.

*Moderación de los EDT en las relaciones del conflicto de rol y los síntomas de Eficacia Profesional*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.028, F(2,717)=5.18**
Edad	-.07	.03	-.12	-2.79*	
Género	-.06	.31	-.01	-.18	
Paso 2					$\Delta R^2=0.144$ , $\Delta F(9,708)=13.69^*$
Conflicto de rol	-.44	.17	-.10	-2.55*	
Fracaso	.94	.18	.22	5.27**	
Desconfianza	-.36	.20	-.08	-1.81	
Dependencia	.27	.18	.06	1.50	
Subyugación	.34	.22	.08	1.56	
Autosacrificio	-.14	.17	-.03	-.84	
Metas inalcanzables	-.87	.17	-.21	-5.00**	
Grandiosidad	.26	.19	.06	1.36	
Insuficiente autocontrol	.20	.18	.05	1.10	
Paso 3					$\Delta R^2=0.007$ , $\Delta F(8,700)=0.75$
Conflicto de rol X Fracaso	.08	.20	.02	.38	
Conflicto de rol X Desconfianza	.04	.17	.01	.23	
Conflicto de rol X Dependencia	.10	.18	.02	.57	
Conflicto de rol X Subyugación	.08	.14	.03	.60	
Conflicto de rol X Autosacrificio	.04	.16	.01	.28	
Conflicto de rol X Metas inalcanzables	.30	.17	.07	1.76	
Conflicto de rol X Grandiosidad	-.17	.18	-.04	-.96	
Conflicto de rol X Insuficiente autocontrol	-.20	.18	-.05	-1.10	

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

#### **4.10. MEDIACIÓN MODERADA: MODERACIÓN DE LOS EDT EN LA MEDIACIÓN DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA ENTRE ESTRESORES DE ROL Y SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS**

A continuación se detallan los análisis realizados para evaluar la mediación moderada propuesta en la Hipótesis 9 de este estudio. Es decir, el análisis acerca de si la magnitud del efecto indirecto (la mediación del conflicto trabajo-familia entre los estresores de rol y los síntomas) resulta dependiente del valor de los moderadores (EDT) (también conocido como efecto condicional indirecto) (Preacher et al., 2007). Concretamente, se aplicó la macro de SPSS de Preacher y colaboradores (2007) para mediaciones moderadas, llamada MODMED. Los análisis realizados se ciñen a los estresores de rol sobrecarga de rol y ambigüedad de rol, así como a los síntomas de desgaste emocional y cinismo, al no haberse encontrado efecto de mediación simple con la ambigüedad de rol y los síntomas de ansiedad, depresión y eficacia profesional. Al igual que en el resto de análisis, además de las variables demográficas, la ansiedad y la depresión fueron introducidas como variables control debido a su alta comorbilidad con el desgaste emocional y el cinismo.

Las Tablas 38-69 presentan los resultados para la Hipótesis 8, la cual se cumplió parcialmente. Tal y como se hipotetizó, los resultados revelan un efecto condicional indirecto significativo de los EDT sobre la mediación del conflicto trabajo-familia en la relación de los estresores de rol y los síntomas. Los trabajadores con altos niveles de EDT sufrieron de mayores niveles de síntomas de desgaste emocional y cinismo cuando experimentaban el conflicto trabajo-familia, en comparación con aquellos con niveles bajos de EDT (véase Figuras 20-23).

Figura 20. Relación entre el Conflicto Trabajo-Familia y el Desgaste Emocional moderada por el EDT Desconfianza

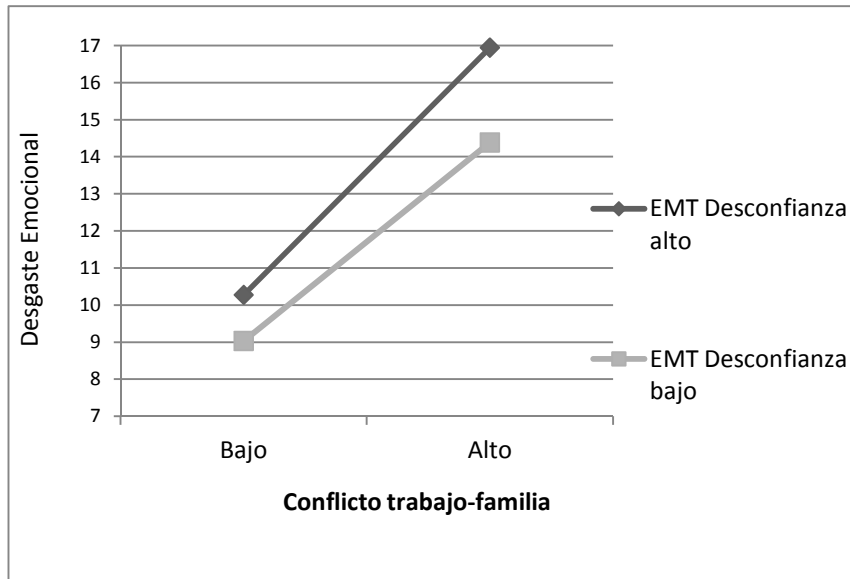


Figura 21. Relación entre el Conflicto Trabajo-Familia y el Desgaste Emocional moderada por el EDT Metas Inalcanzables

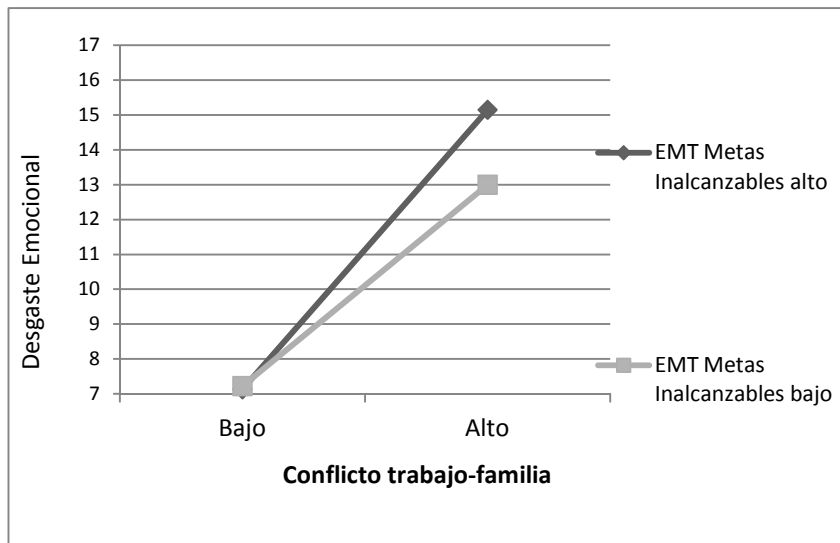


Figura 22. Relación entre el Conflicto Trabajo-Familia y el Desgaste Emocional moderada por el EDT Autosacrificio

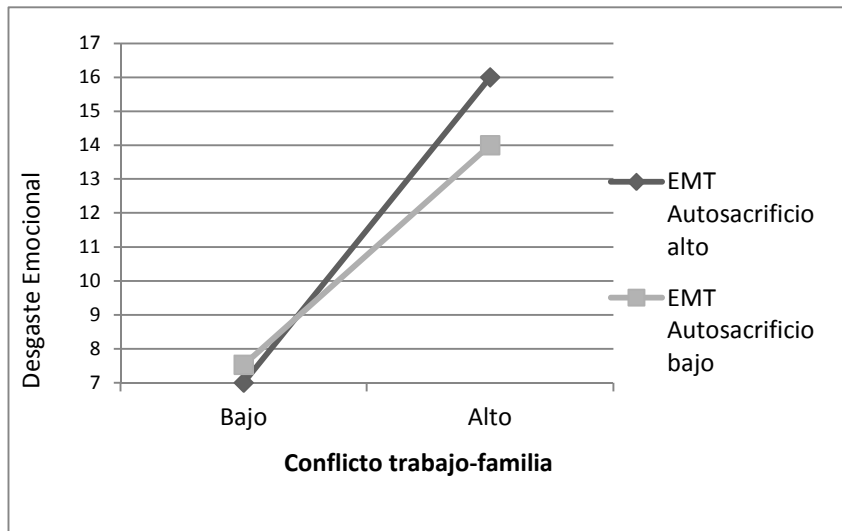
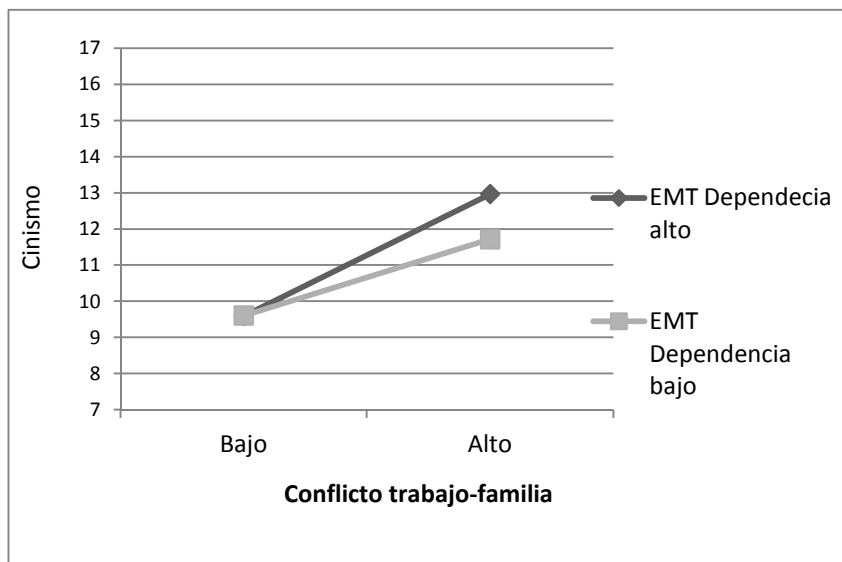


Figura 23. Relación entre el Conflicto Trabajo-Familia y el Cinismo moderada por el EDT Dependencia



Sin embargo, este efecto se encontró solamente para los EDT desconfianza (véase Tablas 38 y 46), autosacrificio (véase Tablas 42 y 50) y metas inalcanzables (véase Tablas 43 y 51) a la hora de predecir el desgaste emocional. Asimismo, solamente la interacción del EDT dependencia con el conflicto trabajo-familia resultó significativo al predecir

cinismo (véase Tablas 56 y 64). Las interacciones del resto de los EDT en los modelos tanto con sobrecarga de rol como con conflicto de rol no resultaron significativas para predecir desgaste emocional ni cinismo.

Se obtuvieron intervalos de confianza bootstrap para establecer el efecto condicional indirecto aplicando la mismo macro de Preacher y Kristopher (2007) (véase los resultados en la parte final de las Tablas 38, 46, 42, 50, 43, 51, 56 y 64). Los resultados indican que el efecto condicional indirecto del valor específico de los moderadores (desconfianza, autosacrificio, metas inalcanzables y dependencia) fue significativo ya que los intervalos de confianza al 95% no contienen 0. Por lo tanto, la hipótesis nula de que no había efecto condicional indirecto pudo ser rechazada.

Tabla 38.

*Moderación del EDT Desconfianza de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.37	.20	-1.88	.06
Edad	.01	.01	1.51	.13
Género	.00	.07	.00	.99
Ansiedad	.15	.04	3.53	.00
Depresión	.13	.04	3.06	.00
Sobrecarga de rol	.41	.03	12.15	.00
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.16	.16	-1.02	.31
Edad	-.00	.01	-.02	.99
Género	.05	.05	.96	.34
Ansiedad	.12	.03	3.34	.00
Depresión	.20	.04	5.29	.00
Sobrecarga de rol	.29	.03	9.43	.00
Conflicto trabajo-familia	.32	.031	10.38	.00
Desconfianza	.04	.03	1.38	.17
Conflicto trabajo-familia X Desconfianza	.05	.03	2.65	.0082
<i>Efecto condicional para Desconfianza = media y ±1 DT</i>				
<i>Desconfianza</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.10	.01	5.44	.000
-.00	.12	.01	7.87	.000
1.00	.15	.02	7.56	.000
<i>Bootstrap 95% Intervalos de confianza para el efecto condicional indirecto</i>				
<i>Bootstrapping</i>		<i>BC 95% CI</i>		
<i>Efecto Indirecto</i>	<i>S.E.</i>	<i>Bias Corrected and Accelerated</i>		
0.205	.021	(.17, .25)		

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. Tamaño de la muestra para bootstrap = 5.000. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 39.

*Moderación del EDT Fracaso de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
VD: Conflicto trabajo-familia				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.36	.19	-1.84	.066
Edad	.00	.00	1.42	.154
Género	.00	.06	.08	.935
Ansiedad	.15	.04	3.59	.000
Depresión	.12	.04	2.96	.000
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.19	.000

<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
VD: Desgaste emocional				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.14	.16	-.90	.363
Edad	-.01	.01	-.11	.908
Género	.06	.05	1.29	.197
Ansiedad	.11	.03	3.28	.001
Depresión	.21	.03	6.11	.000
Sobrecarga de rol	.29	.03	9.74	.00
Conflicto trabajo-familia	.33	.03	11.02	.000
Fracaso	-.04	.02	-1.97	.040
Conflicto trabajo-familia X Fracaso	-.01	.02	-.77	.448

<i>Efecto condicional para Fracaso = media y ±1 DT</i>				
Fracaso	Efecto Indirecto	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.14	.02	7.23	.000
-.00	.13	.01	8.16	.000
1.00	.12	.01	6.67	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 40.

*Moderación del EDT Dependencia de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.36	.19	-1.84	.065
Edad	.01	.01	1.42	.154
Género	.01	.06	.09	.925
Ansiedad	.15	.04	3.60	.000
Depresión	.12	.04	2.95	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.20	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.14	.16	-.86	.386
Edad	-.01	.01	-.11	.912
Género	.05	.05	1.07	.282
Ansiedad	.11	.03	3.21	.001
Depresión	.20	.03	5.99	.000
Sobrecarga de rol	.29	.03	9.65	.000
Conflicto trabajo-familia	.33	.03	10.81	.000
Dependencia	.00	.02	.05	.959
Conflicto trabajo-familia X Dependencia	.00	.02	.16	.870
<i>Efecto condicional para Dependencia = media y <math>\pm 1</math> DT</i>				
<i>Dependencia</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.01	.13	.01	6.94	.000
-.00	.13	.01	8.07	.000
.99	.13	.01	6.90	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 41.

*Moderación del EDT Subyugación de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.36	.19	-1.85	.064
Edad	.01	.01	1.42	.154
Género	.01	.06	.10	.920
Ansiedad	.15	.04	3.61	.000
Depresión	.12	.04	2.93	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.20	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.14	.16	-.89	.371
Edad	-.01	.01	-.10	.913
Género	.05	.05	1.12	.261
Ansiedad	.11	.03	3.37	.000
Depresión	.20	.03	5.80	.000
Sobrecarga de rol	.29	.03	9.74	.000
Conflicto trabajo-familia	.32	.03	10.78	.000
Subyugación	-.00	.02	-.06	.947
Conflicto trabajo-familia X Subyugación	.00	.02	.00	.999
<i>Efecto condicional para Subyugación = media y ±1 DT</i>				
<i>Subyugación</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-.99	.13	.01	6.81	.000
-.00	.13	.01	8.06	.000
.99	.13	.01	7.06	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 42.

*Moderación del EDT Autosacrificio de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.37	.19	-1.89	.059
Edad	.01	.01	1.51	.130
Género	.00	.06	.02	.982
Ansiedad	.15	.04	3.56	.000
Depresión	.12	.04	3.02	.002
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.15	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.15	.16	-.97	.327
Edad	-.00	.00	-.01	.989
Género	.05	.05	1.00	.317
Ansiedad	.11	.03	3.29	.001
Depresión	.20	.03	6.00	.000
Sobrecarga de rol	.29	.03	9.66	.000
Conflicto trabajo-familia	.33	.03	10.84	.000
Autosacrificio	-.00	.02	-.17	.858
Conflicto trabajo-familia X Autosacrificio	.06	.02	2.69	.007
<i>Efecto condicional para Autosacrificio = media y ±1 DT</i>				
Autosacrificio	Efecto Indirecto	ET	Z	p
-1.00	.10	.01	5.93	.000
-.00	.13	.01	8.07	.000
1.00	.16	.02	7.74	.000
<i>Bootstrap 95% Intervalos de confianza para el efecto condicional indirecto</i>				
Bootstrapping		BC 95% CI		
Efecto Indirecto	E.T.	Bias Corrected and Accelerated		
.2189	.0210	(.18, .26)		

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. Tamaño de la muestra para bootstrap = 5.000. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 43.

*Moderación del EDT Metas inalcanzables de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
VD: Conflicto trabajo-familia				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.33	.19	-1.70	.089
Edad	.00	.01	1.23	.217
Género	.00	.06	.09	.926
Ansiedad	.15	.04	3.58	.000
Depresión	.13	.04	3.08	.002
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.15	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
VD: Desgaste emocional				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.15	.16	-.97	.331
Edad	-.01	.01	-.12	.898
Género	.06	.05	1.26	.206
Ansiedad	.11	.03	3.17	.001
Depresión	.20	.03	5.97	.000
Sobrecarga de rol	.28	.03	9.47	.000
Conflicto trabajo-familia	.32	.03	10.67	.000
Metas inalcanzables	.02	.02	.90	.365
Conflicto trabajo-familia X Metas inalcanzables	.04	.02	1.87	.019
<i>Efecto condicional para Metas inalcanzables = media y ±1 DT</i>				
<i>Metas inalcanzables</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.11	.01	6.11	.000
-.00	.13	.01	8.00	.000
.99	.15	.02	7.52	.000
<i>Bootstrap 95% Intervalos de confianza para el efecto condicional indirecto</i>				
Bootstrapping		BC 95% CI		
<i>Efecto Indirecto</i>	<i>E.T.</i>	<i>Bias Corrected and Accelerated</i>		
.2185	.0210	(.18, .26)		

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. Tamaño de la muestra para bootstrap = 5.000. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 44.

*Moderación del EDT Grandiosidad de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.36	.19	-1.85	.064
Edad	.01	.00	1.44	.149
Género	.00	.06	.07	.938
Ansiedad	.15	.04	3.59	.000
Depresión	.12	.04	2.95	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.19	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.15	.16	-.92	.354
Edad	-.01	.01	-.14	.883
Género	.06	.05	1.20	.229
Ansiedad	.11	.03	3.26	.001
Depresión	.20	.03	5.86	.000
Sobrecarga de rol	.29	.03	9.60	.000
Conflicto trabajo-familia	.32	.03	10.52	.000
Grandiosidad	.01	.02	.70	.482
Conflicto trabajo-familia X Grandiosidad	.02	.02	.83	.402
<i>Efecto condicional para Grandiosidad = media y <math>\pm 1</math> DT</i>				
<i>Grandiosidad</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.12	.01	6.38	.000
-.01	.13	.01	7.94	.000
.98	.14	.01	7.35	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 45.

*Moderación del EDT Insuficiente Autocontrol de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.37	.19	-1.92	.054
Edad	.01	.01	1.60	.107
Género	-.00	.06	-.04	.966
Ansiedad	.15	.04	3.67	.000
Depresión	.12	.04	2.95	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.22	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.13	.16	-.83	.402
Edad	-.00	.01	-.21	.829
Género	.05	.05	1.16	.244
Ansiedad	.11	.03	3.20	.001
Depresión	.20	.03	5.80	.000
Sobrecarga de rol	.28	.03	9.55	.000
Conflicto trabajo-familia	.32	.03	10.43	.000
Insuficiente autocontrol	.02	.02	1.14	.254
Conflicto trabajo-familia X Insuficiente autocontrol	.00	.02	.04	.961
<i>Efecto condicional para Insuficiente autocontrol = media y <math>\pm 1</math> DT</i>				
<i>Insuficiente autocontrol</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.13	.02	6.64	.000
-.00	.13	.01	7.92	.000
1.00	.13	.01	7.05	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 46.

*Moderación del EDT Desconfianza de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.32	.20	-1.61	.106
Edad	.01	.01	1.27	.202
Género	-.00	.06	-.03	.974
Ansiedad	.18	.04	4.37	.000
Depresión	.12	.04	2.83	.004
Conflicto de rol	.35	.03	10.42	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.15	.16	-.89	.368
Edad	.01	.01	.15	.876
Género	.02	.05	.54	.588
Ansiedad	.13	.03	3.83	.000
Depresión	.20	.03	5.42	.000
Conflicto de rol	.14	.03	4.67	.000
Conflicto trabajo-familia	.38	.03	12.21	.000
Desconfianza	.04	.03	1.44	.149
Conflicto trabajo-familia X Desconfianza	.07	.02	2.62	.008
<i>Efecto condicional para Desconfianza = media y ±1 DT</i>				
<i>Desconfianza</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.11	.01	5.97	.000
-.00	.13	.01	7.91	.000
1.00	.16	.02	7.57	.000
<i>Bootstrap 95% Intervalos de confianza para el efecto condicional indirecto</i>				
<i>Bootstrapping</i>		<i>BC 95% CI</i>		
<i>Efecto Indirecto</i>	<i>E.T.</i>	<i>Bias Corrected and Accelerated</i>		
.2264	.0217	(.18, .27)		

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. Tamaño de la muestra para bootstrap = 5.000. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 47.

*Moderación del EDT Fracaso de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
VD: Conflicto trabajo-familia				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.31	.20	-1.57	.115
Edad	.01	.01	1.18	.235
Género	.00	.06	.04	.961
Ansiedad	.19	.04	4.44	.000
Depresión	.12	.04	2.74	.006
Conflicto de rol	.35	.03	10.39	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
VD: Desgaste emocional				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.13	.16	-.77	.43
Edad	.00	.00	.03	.96
Género	.04	.05	.85	.39
Ansiedad	.13	.03	3.78	.00
Depresión	.22	.03	6.19	.00
Conflicto de rol	.15	.03	5.05	.00
Conflicto trabajo-familia	.40	.03	12.85	.00
Fracaso	-.04	.02	-1.71	.08
Conflicto trabajo-familia X Fracaso	-.01	.02	-.60	.54
<i>Efecto condicional para Fracaso = media y ±1 DT</i>				
Fracaso	Efecto Indirecto	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.14	.02	7.27	.000
-.00	.14	.01	8.06	.000
1.00	.13	.01	6.97	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 48.

*Moderación del EDT Dependencia de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.31	.20	-1.57	.115
Edad	.00	.01	1.18	.235
Género	.00	.06	.04	.964
Ansiedad	.19	.04	4.44	.000
Depresión	.12	.04	2.75	.006
Conflicto de rol	.35	.03	10.40	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.12	.17	-.71	.477
Edad	.00	.01	.01	.992
Género	.03	.05	.68	.490
Ansiedad	.13	.03	3.75	.000
Depresión	.22	.03	6.10	.000
Conflicto de rol	.15	.03	5.05	.000
Conflicto trabajo-familia	.39	.03	12.71	.000
Dependencia	-.01	.02	-.28	.774
Conflicto trabajo-familia X Dependencia	.01	.02	.60	.543
<i>Efecto condicional para Dependencia = media y <math>\pm 1</math> DT</i>				
<i>Dependencia</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.13	.01	6.99	.000
-.00	.14	.01	8.03	.000
1.00	.14	.02	7.24	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 49.

*Moderación del EDT Subyugación de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.31	.20	-1.57	.115
Edad	.00	.01	1.18	.235
Género	.00	.06	.04	.965
Ansiedad	.19	.04	4.42	.000
Depresión	.12	.04	2.75	.006
Conflicto de rol	.35	.03	10.39	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.12	.17	-.75	.448
Edad	.00	.00	.04	.960
Género	.03	.05	.70	.482
Ansiedad	.14	.03	3.82	.000
Depresión	.22	.03	5.93	.000
Conflicto de rol	.15	.03	5.04	.000
Conflicto trabajo-familia	.39	.03	12.65	.000
Subyugación	.00	.02	.05	.958
Conflicto trabajo-familia X Subyugación	-.00	.02	-.07	.943
<i>Efecto condicional para Dependencia = media y ±1 DT</i>				
<i>Subyugación</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-.99	.14	.02	7.04	.000
-.00	.14	.01	8.01	.000
.99	.14	.01	7.20	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 50.

*Moderación del EDT Autosacrificio de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
VD: Conflicto trabajo-familia				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.32	.20	-1.61	.106
Edad	.01	.01	1.27	.202
Género	-.00	.06	-.03	.971
Ansiedad	.18	.04	4.35	.000
Depresión	.12	.04	2.84	.004
Conflicto de rol	.35	.03	10.42	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
VD: Desgaste emocional				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.14	.16	-.84	.397
Edad	.01	.01	.11	.906
Género	.03	.05	.59	.550
Ansiedad	.13	.03	3.72	.000
Depresión	.22	.03	6.10	.000
Conflicto de rol	.16	.03	5.34	.000
Conflicto trabajo-familia	.39	.03	12.60	.000
Autosacrificio	-.01	.02	-.23	.817
Conflicto trabajo-familia X Autosacrificio	.08	.02	3.36	.000
<i>Efecto condicional para Autosacrificio = media y ±1 DT</i>				
Autosacrificio	Efecto Indirecto	ET	Z	p
-1.00	.10	.01	6.07	.000
-.00	.13	.01	8.02	.000
1.00	.17	.02	7.86	.000
<i>Bootstrap 95% Intervalos de confianza para el efecto condicional indirecto</i>				
Bootstrapping		BC 95% CI		
Efecto Indirecto	E.T.	Bias Corrected and Accelerated		
.2361	.0222	(.19, .28)		

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. Tamaño de la muestra para bootstrap = 5.000. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 51.

*Moderación del EDT Metas Inalcanzables de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.29	.20	-1.45	.147
Edad	.01	.00	1.02	.304
Género	.00	.06	.03	.971
Ansiedad	.18	.04	4.41	.000
Depresión	.12	.04	2.87	.004
Conflicto de rol	.30	.03	10.29	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.15	.17	-.89	.369
Edad	.00	.01	.05	.954
Género	.04	.05	.91	.357
Ansiedad	.13	.03	3.64	.000
Depresión	.22	.03	6.04	.000
Conflicto de rol	.15	.03	4.91	.000
Conflicto trabajo-familia	.38	.03	12.48	.000
Metas Inalcanzables	.03	.02	1.24	.212
Conflicto trabajo-familia X Metas Inalcanzables	.05	.02	2.28	.022
<i>Efecto condicional para Metas inalcanzables = media y <math>\pm 1</math> DT</i>				
<i>Metas Inalcanzables</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.11	.01	6.31	.000
-.00	.13	.01	7.92	.000
.99	.15	.02	7.61	.000
<i>Bootstrap 95% Intervalos de confianza para el efecto condicional indirecto</i>				
<i>Bootstrapping</i>		<i>BC 95% CI</i>		
<i>Efecto Indirecto</i>	<i>E.T.</i>	<i>Bias Corrected and Accelerated</i>		
.2359	.0222	(.19, .28)		

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. Tamaño de la muestra para bootstrap = 5.000. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 52.

*Moderación del EDT Grandiosidad de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.32	.20	-1.58	.114
Edad	.01	.01	1.20	.228
Género	.00	.06	.02	.977
Ansiedad	.19	.04	4.43	.000
Depresión	.12	.04	2.75	.006
Conflicto de rol	.35	.03	10.38	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.13	.17	-.78	.432
Edad	.00	.00	.02	.981
Género	.04	.05	.76	.445
Ansiedad	.13	.03	3.74	.000
Depresión	.22	.03	6.02	.000
Conflicto de rol	.15	.03	4.88	.000
Conflicto trabajo-familia	.39	.03	12.45	.000
Grandiosidad	.01	.02	.56	.573
Conflicto trabajo-familia X Grandiosidad	.01	.02	.62	.530
<i>Efecto condicional para Grandiosidad = media y <math>\pm 1</math> DT</i>				
<i>Grandiosidad</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.13	.01	6.79	.000
-.00	.13	.01	7.96	.000
.98	.14	.01	7.39	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 53.

*Moderación del EDT Insuficiente Autocontrol de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.33	.20	-1.64	.100
Edad	.01	.01	1.36	.173
Género	-.01	.06	-.09	.925
Ansiedad	.19	.04	4.52	.000
Depresión	.11	.04	2.73	.006
Conflicto de rol	.35	.03	10.42	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.12	.17	-.70	.478
Edad	-.00	.01	-.07	.937
Género	.04	.05	.78	.434
Ansiedad	.13	.03	3.69	.000
Depresión	.21	.03	5.86	.000
Conflicto de rol	.15	.03	5.00	.000
Conflicto trabajo-familia	.38	.03	12.12	.000
Insuficiente autocontrol	.03	.02	1.43	.152
Conflicto trabajo-familia X Insuficiente autocontrol	.00	.02	.05	.953
<i>Efecto condicional para Insuficiente autocontrol = media y <math>\pm 1</math> DT</i>				
<i>Insuficiente autocontrol</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.13	.02	6.85	.000
-.00	.13	.01	7.88	.000
1.00	.13	.01	7.20	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 54.

*Moderación del EDT Desconfianza de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.38	.20	-1.93	.053
Edad	.01	.01	1.62	.104
Género	-.01	.06	-.01	.992
Ansiedad	.15	.04	3.56	.000
Depresión	.12	.04	3.02	.002
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.11	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.15	.20	-.75	.45
Edad	.00	.01	.40	.68
Género	.04	.06	.71	.47
Ansiedad	-.05	.04	-1.13	.24
Depresión	.29	.04	6.53	.00
Sobrecarga de rol	.17	.03	4.59	.00
Conflicto trabajo-familia	.14	.03	3.81	.00
Desconfianza	.20	.03	5.82	.00
Conflicto trabajo-familia X Desconfianza	.02	.03	.76	.44
<i>Efecto condicional para Desconfianza = media y <math>\pm 1</math> DT</i>				
<i>Desconfianza</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.04	.02	2.32	.020
-.00	.05	.01	3.62	.000
1.00	.06	.02	3.29	.001

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 55.

*Moderación del EDT Fracaso de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
VD: Conflicto trabajo-familia				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.38	.20	-1.89	.058
Edad	.01	.00	1.53	.124
Género	.00	.06	.06	.945
Ansiedad	.15	.04	3.61	.000
Depresión	.12	.04	2.93	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.16	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
VD: Cinismo				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.13	.20	-.66	.505
Edad	.00	.01	.20	.839
Género	.06	.06	1.03	.299
Ansiedad	-.06	.04	-1.52	.127
Depresión	.36	.04	8.32	.000
Sobrecarga de rol	.20	.03	5.37	.000
Conflicto trabajo-familia	.18	.03	4.79	.000
Fracaso	-.01	.03	-.48	.630
Conflicto trabajo-familia X Fracaso	.01	.03	.28	.779
<i>Efecto condicional para Fracaso = media y ±1 DT</i>				
Fracaso	Efecto Indirecto	ET	Z	p
-1.00	.07	.02	3.37	.000
-.00	.07	.01	4.44	.000
.99	.07	.02	3.68	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 56.

*Moderación del EDT Dependencia de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
VD: Conflicto trabajo-familia				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.38	.20	-1.90	.057
Edad	.00	.01	1.53	.124
Género	.00	.06	.08	.935
Ansiedad	.15	.042	3.62	.000
Depresión	.12	.042	2.91	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.17	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
VD: Cinismo				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.18	.20	-.90	.366
Edad	.00	.01	.49	.619
Género	.05	.06	.84	.398
Ansiedad	-.07	.04	-1.78	.074
Depresión	.36	.04	8.35	.000
Sobrecarga de rol	.20	.03	5.36	.000
Conflicto trabajo-familia	.18	.03	4.68	.000
Dependencia	.06	.03	2.00	.045
Conflicto trabajo-familia X Dependencia	.05	.03	1.75	.039
<i>Efecto condicional para Dependencia = media y ±1 DT</i>				
Dependencia	Efecto Indirecto	ET	Z	p
-1.01	.05	.02	2.52	.01
-.01	.07	.01	4.34	.00
.98	.09	.02	4.35	.00
<i>Bootstrap 95% Intervalos de confianza para el efecto condicional indirecto</i>				
Bootstrapping		BC 95% CI		
Efecto Indirecto	E.T.	Bias Corrected and Accelerated		
.0733	.0169	(.04, .11)		

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. Tamaño de la muestra para bootstrap = 5.000. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 57.

*Moderación del EDT Subyugación de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.38	.20	-1.90	.056
Edad	.01	.00	1.54	.123
Género	.00	.06	.08	.929
Ansiedad	.15	.04	3.64	.000
Depresión	.12	.04	2.89	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.17	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.16	.20	-.78	.430
Edad	.00	.01	.30	.756
Género	.07	.06	1.09	.273
Ansiedad	-.07	.04	-1.67	.094
Depresión	.34	.04	7.75	.000
Sobrecarga de rol	.19	.03	5.20	.000
Conflicto trabajo-familia	.17	.03	4.54	.000
Subyugación	.08	.03	2.54	.011
Conflicto trabajo-familia X Subyugación	-.01	.03	-.33	.736
<i>Efecto condicional para Subyugación = media y ±1 DT</i>				
<i>Subyugación</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-.99	.07	.02	3.50	.000
-.00	.07	.01	4.24	.000
.98	.06	.02	3.31	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 58.

*Moderación del EDT Autosacrificio de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.39	.20	-1.94	.051
Edad	.01	.01	1.62	.103
Género	.01	.06	.01	.992
Ansiedad	.15	.04	3.58	.000
Depresión	.12	.04	2.99	.002
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.12	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.13	.21	-.64	.521
Edad	.00	.01	.27	.779
Género	.05	.06	.86	.385
Ansiedad	-.07	.04	-1.62	.096
Depresión	.37	.04	8.36	.000
Sobrecarga de rol	.20	.03	5.32	.000
Conflicto trabajo-familia	.17	.03	4.57	.000
Autosacrificio	.01	.03	.58	.558
Conflicto trabajo-familia X Autosacrificio	.01	.03	.19	.847
<i>Efecto condicional para Autosacrificio = media y ±1 DT</i>				
<i>Autosacrificio</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.06	.02	3.32	.000
-.00	.07	.01	4.26	.000
.99	.07	.02	3.49	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 59.

*Moderación del EDT Metas Inalcanzables de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.35	.20	-1.75	.080
Edad	.01	.01	1.34	.180
Género	.00	.06	.07	.938
Ansiedad	.15	.04	3.60	.000
Depresión	.12	.04	3.04	.002
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.11	.000

<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.14	.20	-.68	.496
Edad	.00	.01	.23	.814
Género	.07	.06	1.13	.257
Ansiedad	-.07	.04	-1.61	.105
Depresión	.36	.04	8.38	.000
Sobrecarga de rol	.20	.03	5.21	.000
Conflicto trabajo-familia	.17	.03	4.51	.000
Metas Inalcanzables	.05	.03	1.55	.121
Conflicto trabajo-familia X Metas Inalcanzables	-.00	.03	-.06	.945

<i>Efecto condicional para Metas Inalcanzables = media y ±1 DT</i>				
<i>Metas Inalcanzables</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.07	.02	3.38	.000
-.00	.07	.01	4.22	.000
.99	.07	.02	3.38	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 60.

*Moderación del EDT Grandiosidad de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Cinismo.*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.38	.20	-1.90	.056
Edad	.01	.01	1.55	.120
Género	.00	.06	.06	.947
Ansiedad	.15	.04	3.61	.000
Depresión	.12	.04	2.91	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.15	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.18	.20	-.89	.370
Edad	.00	.00	.26	.788
Género	.09	.06	1.53	.124
Ansiedad	-.06	.04	-1.53	.125
Depresión	.35	.04	7.97	.000
Sobrecarga de rol	.19	.03	5.10	.000
Conflicto trabajo-familia	.16	.03	4.18	.000
Grandiosidad	.12	.03	3.65	.000
Conflicto trabajo-familia X Grandiosidad	.00	.03	.05	.955
<i>Efecto condicional para Grandiosidad = media y <math>\pm 1</math> DT</i>				
<i>Grandiosidad</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.06	.02	3.03	.002
-.01	.06	.01	3.93	.000
.97	.06	.01	3.35	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 61.

*Moderación del EDT Insuficiente Autocontrol de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Cinismo.*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.40	.20	-2.01	.044
Edad	.01	.00	1.74	.081
Género	-.00	.06	-.02	.976
Ansiedad	.15	.04	3.67	.000
Depresión	.12	.04	2.94	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.19	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.19	.20	-.93	.352
Edad	.00	.01	.43	.664
Género	.07	.06	1.16	.244
Ansiedad	-.07	.04	-1.61	.105
Depresión	.34	.04	7.86	.000
Sobrecarga de rol	.20	.03	5.38	.000
Conflicto trabajo-familia	.14	.03	3.82	.000
Insuficiente Autocontrol	.13	.03	4.02	.000
Conflicto trabajo-familia X Insuficiente Autocontrol	-.00	.02	-.01	.994
<i>Efecto condicional para Insuficiente Autocontrol = media y <math>\pm 1 DT</math></i>				
<i>Insuficiente Autocontrol</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.06	.02	2.83	.004
-.00	.06	.01	3.63	.000
1.00	.06	.02	3.04	.002

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 62.

*Moderación del EDT Desconfianza de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Cinismo.*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.35	.20	-1.72	.084
Edad	.01	.01	1.45	.145
Género	-.00	.06	-.02	.979
Ansiedad	.18	.04	4.41	.000
Depresión	.12	.04	2.76	.005
Conflicto de rol	.35	.03	10.45	.000

<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.11	.20	-.58	.559
Edad	.00	.01	.17	.859
Género	.04	.06	.78	.432
Ansiedad	-.03	.04	-.91	.362
Depresión	.28	.04	6.36	.000
Conflicto de rol	.17	.03	4.72	.000
Conflicto trabajo-familia	.15	.03	4.19	.000
Desconfianza	.19	.03	5.24	.000
Conflicto trabajo-familia X Desconfianza	.03	.03	1.00	.314

<i>Desconfianza</i>	<i>Efecto condicional para Desconfianza = media y <math>\pm 1</math> DT</i>			
	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.04	.01	2.36	.017
-.00	.05	.01	3.87	.000
1.00	.06	.01	3.62	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 63.

*Moderación del EDT Fracaso de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Cinismo.*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.34	.20	-1.68	.092
Edad	.01	.01	1.36	.171
Género	.00	.06	.05	.957
Ansiedad	.19	.04	4.48	.000
Depresión	.11	.04	2.67	.007
Conflicto de rol	.35	.03	10.42	.000

<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.09	.20	-.44	.660
Edad	-.00	.01	-.09	.924
Género	.07	.06	1.13	.255
Ansiedad	-.05	.04	-1.19	.233
Depresión	.34	.04	7.83	.000
Conflicto de rol	.22	.03	5.93	.000
Conflicto trabajo-familia	.19	.03	5.03	.000
Fracaso	-.01	.03	-.32	.741
Conflicto trabajo-familia X Fracaso	.01	.03	.34	.733

<i>Efecto condicional para Fracaso = media y ±1 DT</i>				
<i>Fracaso</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.06	.01	3.41	.000
-.00	.06	.01	4.51	.000
.99	.07	.01	3.79	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 64.

*Moderación del EDT Dependencia de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Cinismo.*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.34	.20	-1.68	.092
Edad	.01	.01	1.36	.171
Género	.00	.06	.04	.960
Ansiedad	.19	.04	4.48	.000
Depresión	.11	.04	2.68	.007
Conflicto de rol	.35	.03	10.43	.000

<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.13	.20	-.65	.510
Edad	.00	.01	.17	.859
Género	.06	.06	.95	.339
Ansiedad	-.06	.04	-1.43	.151
Depresión	.34	.04	7.89	.000
Conflicto de rol	.21	.03	5.92	.000
Conflicto trabajo-familia	.18	.03	4.97	.000
Dependencia	.05	.03	1.83	.066
Conflicto trabajo-familia X Dependencia	.06	.03	2.02	.043

<i>Dependencia</i>	<i>Efecto condicional para Dependencia = media y <math>\pm 1</math> DT</i>			
	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.04	.01	2.48	.013
-.01	.06	.01	4.46	.000
.98	.08	.01	4.55	.000

<i>Bootstrap 95% Intervalos de confianza para el efecto condicional indirecto</i>		
<i>Bootstrapping</i>	<i>E.T.</i>	<i>Bias Corrected and Accelerated</i>
0.0665	0.149	(.04, .10)

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. Tamaño de la muestra para bootstrap = 5.000. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 65.

*Moderación del EDT Subyugación de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Cinismo.*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.34	.20	-1.68	.092
Edad	.01	.01	1.36	.171
Género	.00	.06	.04	.960
Ansiedad	.19	.04	4.45	.000
Depresión	.11	.04	2.68	.007
Conflicto de rol	.35	.03	10.43	.000

<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.11	.20	-.55	.579
Edad	.00	.01	.01	.987
Género	.07	.06	1.17	.238
Ansiedad	-.06	.04	-1.36	.172
Depresión	.33	.04	7.39	.000
Conflicto de rol	.21	.03	5.68	.000
Conflicto trabajo-familia	.18	.03	4.84	.00
Subyugación	.08	.03	2.38	.017
Conflicto trabajo-familia X Subyugación	-.01	.03	-.38	.702

<i>Subyugación</i>	<i>Efecto condicional para Subyugación = media y <math>\pm 1</math> DT</i>			
	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-.99	.06	.01	3.63	.000
-.00	.06	.01	4.37	.000
.99	.06	.01	3.40	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 66.

*Moderación del EDT Autosacrificio de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Cinismo.*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.35	.20	-1.72	.084
Edad	.00	.00	1.45	.145
Género	-.00	.06	-.03	.975
Ansiedad	.18	.04	4.39	.000
Depresión	.12	.04	2.77	.005
Conflicto de rol	.35	.03	10.46	.000

<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.09	.20	-.44	.655
Edad	.00	.01	-.00	.995
Género	.06	.06	.97	.329
Ansiedad	-.06	.04	-1.32	.172
Depresión	.35	.04	7.95	.000
Conflicto de rol	.22	.03	5.94	.000
Conflicto trabajo-familia	.18	.03	4.81	.000
Autosacrificio	.01	.03	.34	.732
Conflicto trabajo-familia X Autosacrificio	.02	.03	.80	.419

<i>Efecto condicional para Autosacrificio = media y ±1 DT</i>				
<i>Autosacrificio</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.05	.01	3.01	.002
-.00	.06	.01	4.35	.000
1.00	.07	.01	3.95	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 67.

*Moderación del EDT Metas Inalcanzables de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Cinismo.*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.32	.20	-1.55	.120
Edad	.01	.01	1.20	.229
Género	.00	.06	.03	.968
Ansiedad	.19	.04	4.45	.000
Depresión	.12	.04	2.80	.005
Conflicto de rol	.35	.03	10.32	.000

<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.10	.21	-.47	.632
Edad	-.00	.01	-.04	.963
Género	.07	.06	1.22	.219
Ansiedad	-.05	.04	-1.31	.189
Depresión	.35	.04	7.93	.000
Conflicto de rol	.21	.03	5.68	.000
Conflicto trabajo-familia	.18	.03	4.81	.000
Metas Inalcanzables	.04	.03	1.38	.165
Conflicto trabajo-familia X Metas Inalcanzables	.01	.03	.27	.779

<i>Efecto condicional para Metas Inalcanzables = media y ±1 DT</i>				
<i>Metas Inalcanzables</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.06	.01	3.27	.001
-.00	.06	.01	4.34	.000
.99	.06	.01	3.71	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 68.

*Moderación del EDT Grandiosidad de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Cinismo.*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.34	.20	-1.69	.091
Edad	.01	.01	1.38	.166
Género	.00	.06	.03	.972
Ansiedad	.19	.04	4.47	.000
Depresión	.11	.04	2.68	.007
Conflicto de rol	.35	.03	10.42	.000

<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.13	.20	-.65	.511
Edad	.00	.01	.01	.990
Género	.09	.06	1.53	.125
Ansiedad	-.05	.04	-1.21	.223
Depresión	.33	.04	7.65	.000
Conflicto de rol	.19	.03	5.33	.000
Conflicto trabajo-familia	.17	.03	4.60	.000
Grandiosidad	.10	.03	3.16	.001
Conflicto trabajo-familia X Grandiosidad	-.00	.02	-.05	.952

<i>Efecto condicional para Grandiosidad = media y ±1 DT</i>				
<i>Grandiosidad</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.06	.01	3.31	.000
-.01	.06	.01	4.19	.000
.97	.06	.01	3.49	.000

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 69.

*Moderación del EDT Insuficiente Autocontrol de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Cinismo.*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.37	.20	-1.79	.073
Edad	.01	.00	1.57	.116
Género	-.00	.06	-.05	.953
Ansiedad	.19	.04	4.52	.000
Depresión	.11	.04	2.70	.007
Conflicto de rol	.35	.03	10.44	.000

<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	-.14	.20	-.71	.474
Edad	.01	.01	.12	.897
Género	.08	.06	1.31	.189
Ansiedad	-.05	.04	-1.29	.194
Depresión	.32	.04	7.32	.000
Conflicto de rol	.22	.03	6.16	.000
Conflicto trabajo-familia	.14	.03	3.94	.000
Insuficiente Autocontrol	.14	.03	4.35	.000
Conflicto trabajo-familia X Insuficiente Autocontrol	.00	.02	.00	.999

<i>Efecto condicional para Insuficiente Autocontrol = media y <math>\pm 1</math> DT</i>				
<i>Insuficiente Autocontrol</i>	<i>Efecto Indirecto</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
-1.00	.05	.01	2.83	.004
-.00	.05	.01	3.64	.000
1.00	.05	.01	3.06	.002

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

#### 4.11. DIFERENCIA DE MEDIAS EN LAS VARIABLES DE ESTUDIO

En la Tabla 26 se muestran la diferencia de medias en función del género en las puntuaciones de las variables del presente estudio. Para ello se realizó un análisis de comparación de medias mediante la prueba T-Student. En primer lugar, dicha prueba no resultó estadísticamente significativa para ningún estresor de rol: sobrecarga de rol ( $p = .43$ ), la ambigüedad de rol ( $p = .82$ ) y el conflicto de rol ( $p = .24$ ), de lo se concluye que no se dieron diferencias de género en la intensidad con la que los trabajadores experimentan los estresores de rol en este estudio. Igualmente, tampoco se encontraron diferencias significativas para el conflicto trabajo-familia ( $p = .25$ ). Sí se encontraron, por otro lado, diferencias de género en los síntomas de ansiedad ( $p < .001$ ), depresión ( $p < .001$ ), desgaste emocional ( $p < .001$ ) y cinismo ( $p = .05$ ), siendo ligeramente más alta la intensidad de todos los síntomas en el grupo de mujeres. No se encontraron diferencias de género en la dimensión eficacia profesional ( $p = .54$ ). Finalmente, y en relación a los EDT, la prueba T-Student resultó significativa solamente para fracaso ( $p = .006$ ), desconfianza ( $p = .021$ ), dependencia ( $p = .001$ ), autosacrificio ( $p < .001$ ) metas inalcanzables ( $p = .045$ ) y grandiosidad ( $p = .002$ ), mientras que no resultó estadísticamente significativa para subyugación ( $p = .59$ ), autosacrificio ( $p = .92$ ) e insuficiente autocontrol ( $p = .92$ ). Las mujeres puntuaron ligeramente más alto en los EDT desconfianza y dependencia, y los hombres en el caso de los EDT metas inalcanzables y grandiosidad.

Tabla 26.  
*Diferencia de género de las variables de estudio.*

	Hombre		Mujer		F (1,737)	Effect size (d)
	M	D.T.	M	D.T.		
Sobrecarga de rol	15.71	7.03	15.31	6.84	0.03	0.07
Ambigüedad de rol	11.79	5.39	11.89	5.59	0.02	0.02
Conflicto de rol	14.16	7.48	13.51	7.28	0.07	0.08
Conflicto trabajo-familia	10.92	4.09	11.28	4.22	1.66	0.09
Ansiedad	7.92	2.64	9.00	3.29	16.50**	0.35
Depresión	7.98	2.85	8.88	3.47	11.27**	0.27
Desgaste Emocional	8.74	3.41	9.38	4.05	12.21*	0.17
Cinismo	8.28	3.55	8.82	3.78	1.24*	0.15
Eficacia Profesional	11.74	4.19	11.93	4.24	0.32	0.05
Fracaso	6.81	2.64	7.40	3.13	11.39*	0.20
Desconfianza	8.66	4.50	9.58	4.99	5.88*	0.30
Dependencia	6.90	2.77	7.90	3.46	15.41*	0.24
Subyugación	8.46	3.60	8.61	3.94	2.34	0.03
Autosacrificio	16.64	5.53	18.33	5.69	0.08*	0.30
Metas inalcanzables	24.49	5.56	19.68	5.23	1.92*	0.30
Grandiosidad	14.41	5.12	10.30	4.49	6.55*	0.25
Insuficiente autocontrol	9.12	3.99	9.09	4.32	1.73	0.01

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

#### **4.12. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA MODERACIÓN DE LOS EDT EN LA RELACIÓN ENTRE ESTRESORES DE ROL Y SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS**

En el siguiente apartado se presentan los análisis de regresión múltiple realizados para evaluar de las diferencias de género en las moderaciones de los EDT en las relaciones entre los estresores de rol y los síntomas de ansiedad, depresión y burnout, propuestas por la Hipótesis 10, así como la propia influencia del género como factor moderador entre los EDT y los síntomas. Para ello, se introdujeron en un primer paso las variables demográficas como variables control. Asimismo, la comorbilidad entre los síntomas fue tomada nuevamente en cuenta. Por esta razón la ansiedad, el desgaste emocional y el cinismo fueron introducidas como variables control cuando la variable dependiente fue la depresión, al igual que la depresión, el desgaste emocional y el cinismo cuando fue la ansiedad la variable dependiente. Finalmente, cuando el desgaste emocional o el cinismo actuaron como variables dependiente, se introdujeron la ansiedad y la depresión como variables control.

Al igual que en los anteriores análisis de moderación descritos, y para reducir los problemas de multicolinealidad entre las variables en la ecuación de regresión, se siguió el procedimiento recomendado por Frazier, Tix y Barron (2004), transformando en puntuaciones Z las puntuaciones de los estresores de rol y los EDT. El género fue transformado a puntuación effects (-1, 1).

En un segundo paso se introdujeron para cada modelo las puntuaciones Z del estresor de rol (sobrecarga de rol, ambigüedad de rol y conflicto de rol), las puntuaciones Z de los EDT y la puntuación effect del género. En un tercer paso se introdujeron para cada modelo, las dobles interacciones de cada uno de los estresores con cada EDT (estresor de rol X EDT), la interacción de cada estresor con la puntuación effects del género (estresor de rol X género), y las interacciones de los EDT con la puntuación effect del género (EDT X género). Finalmente, en un cuarto paso se introdujeron las triples interacciones de cada uno de los

estresores con los EDT y el género (estresor de rol X EDT X género). Las Tablas 70-72 muestran los resultados de los modelos regresivos realizados para los síntomas de ansiedad; las Tablas 73-75 para los síntomas de depresión; las Tablas 76-78 para el desgaste emocional; las Tablas 79-81 para el cinismo; y las Tablas 82-84 para la eficacia profesional.

En primero lugar, los resultados muestran que el género resultó moderador de la relación entre el EDT insuficiente autocontrol y los síntomas de ansiedad y depresión (véase Figuras 32 y 33). En ambos casos, esta interacción resultó determinante solamente para los hombres, a diferencia de las mujeres, vieron aumentados los síntomas en función de los estresores.

Figura 32. Moderación de Género entre Insuficiente Autocontrol de rol y Ansiedad

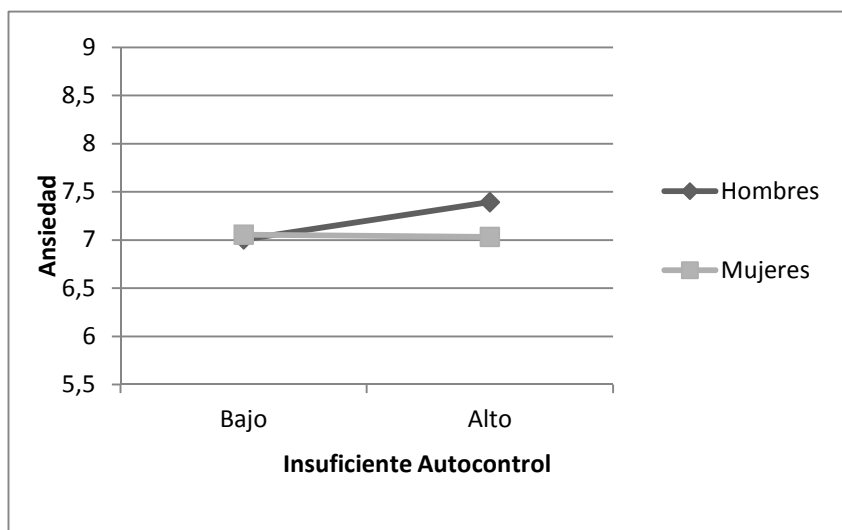
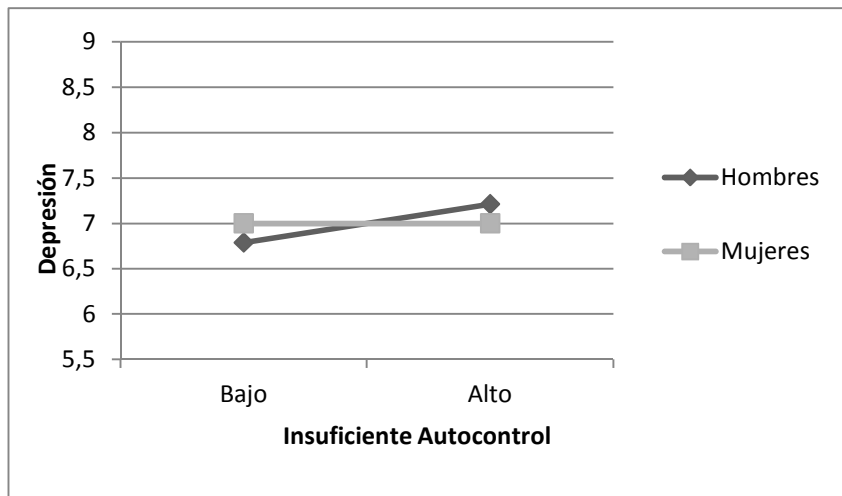
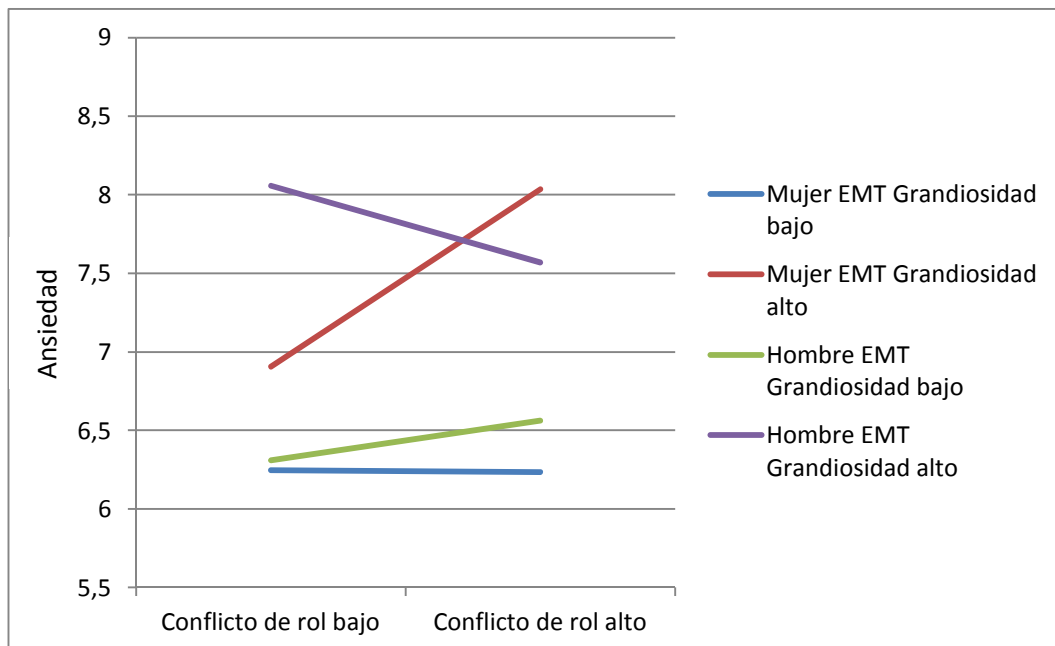


Figura 33. Moderación de Género entre Insuficiente Autocontrol de rol y Depresión



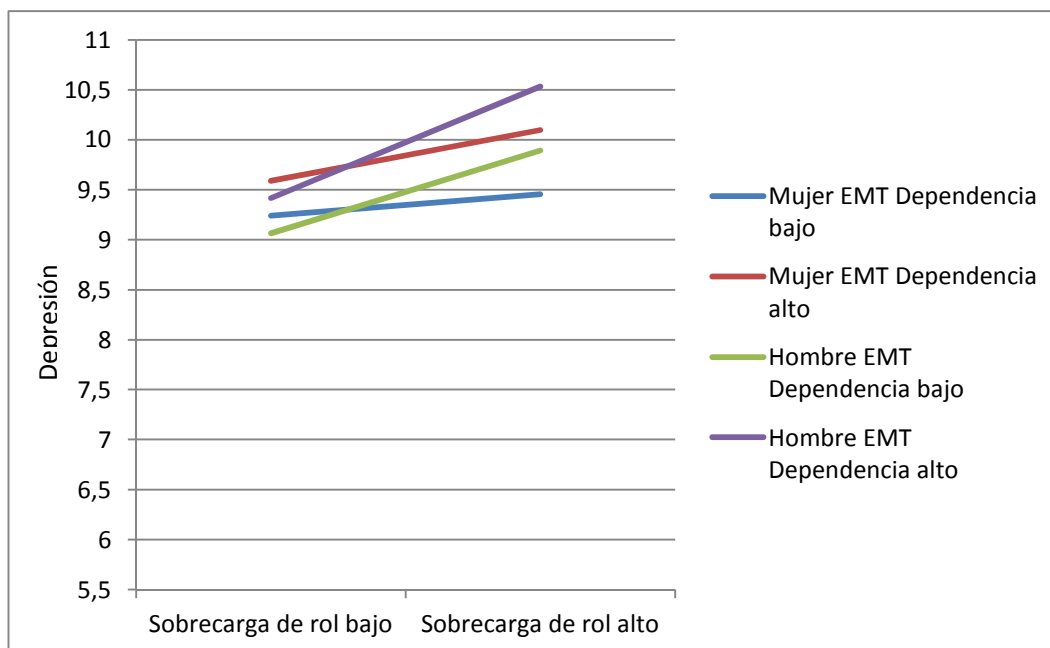
Por otro lado los resultados muestran que solamente la interacción conflicto de rol X EDT grandiosidad X género resultó significativa a la hora de predecir la ansiedad. Tal y como refleja la Figura 24, tanto hombres como mujeres con EDT grandiosidad bajo presentaron síntomas de ansiedad más bajos en comparación con hombres y mujeres con EDT grandiosidad alto. Sin embargo, mientras que los hombres con EDT grandiosidad bajo aumentaron sus síntomas de ansiedad cuando el conflicto de rol resultaba más intenso, los hombres con EDT grandiosidad alto los redujeron. Las mujeres con bajo EDT grandiosidad no resultaron afectadas ante la presencia de conflicto de rol, mientras que aquellas con alto EDT grandiosidad vieron intensamente aumentada dicha sintomatología al intensificarse la presencia de conflicto de rol.

Figura 24. Moderación de Grandiosidad X Conflicto de rol X Género entre el conflicto de rol y los síntomas de Ansiedad



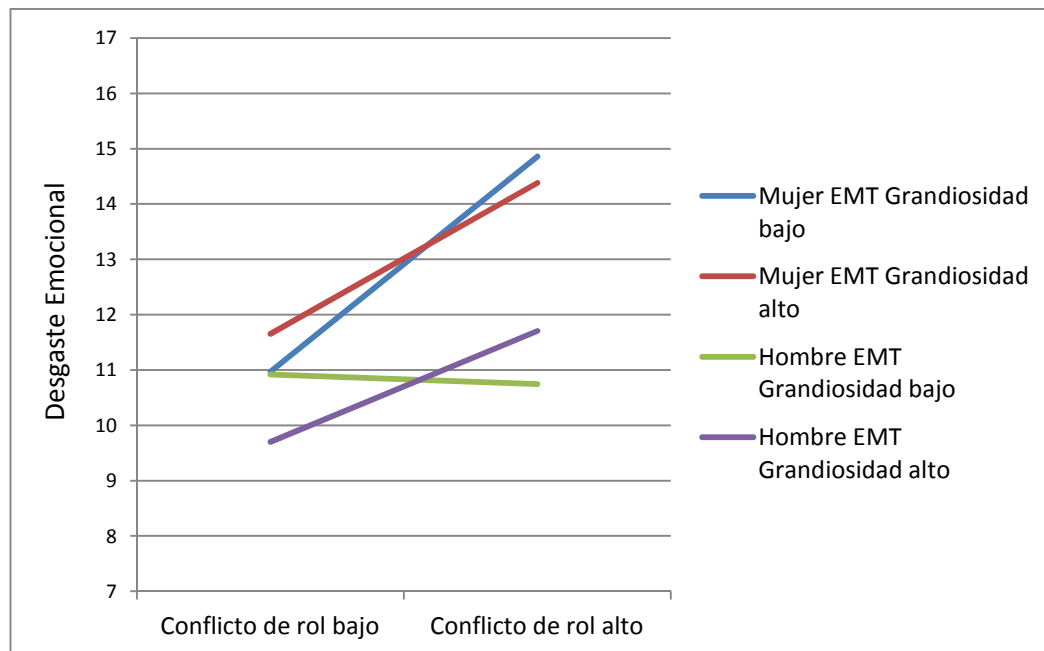
La interacción sobrecarga de rol X EDT dependencia X género fue la única de las interacciones que resultó significativa a la hora de predecir los síntomas de depresión (Tabla 73). Tanto hombres como mujeres con bajo nivel de EDT dependencia presentaron niveles más bajos de depresión que los hombres y mujeres con alto nivel de dicho esquema. Asimismo, en ambos casos la intensificación de los síntomas de depresión resultó ligeramente mayor cuando el EDT dependencia era más alto (véase Figura 25).

Figura 25. Moderación de Dependencia X Sobrecarga de rol X Género entre la sobrecarga de rol y los síntomas de Depresión



En el caso del desgaste emocional, la interacción conflicto de rol X EDT grandiosidad X género resultó significativa ( $p=0.033$ ). Las mujeres, presentaron puntuaciones más altas de desgaste emocional que los hombres. Los hombres con nivel alto de EDT grandiosidad intensificaron los síntomas de desgaste emocional cuando el conflicto de rol era mayor, mientras que los hombres con bajo nivel de este esquema no se vieron afectados por la intensificación del conflicto de rol. En el caso de las mujeres, fueran aquellas con un nivel más bajo de EDT grandiosidad las que incrementaron más sus síntomas cuando el conflicto de rol era mayor en comparación con aquellas con niveles altos de este esquema (véase Figura 26).

Figura 26. Moderación de Dependencia X Sobrecarga de rol X Género entre el conflicto de rol y los síntomas de Desgaste Emocional



En el caso del cinismo, las interacciones sobrecarga de rol X dependencia X género ( $p=0.030.$ ), sobrecarga de rol X grandiosidad X género ( $p<0.027.$ ), ambigüedad de rol X subyugación X género ( $p<0.047.$ ), y conflicto de rol X grandiosidad X género ( $p<0.012.$ ) resultaron significativas. Tal y como se observa en las dos primeras interacciones (véase Figuras 27 y 28), las mujeres, independientemente de la intensidad de su esquema, presentaron puntuaciones más altas de cinismo que los hombres con bajo EDT dependencia y grandiosidad. Sin embargo, los hombres con alto EDT dependencia y grandiosidad fueron los que más alto puntuaron en cinismo cuando la sobrecarga de rol era alta. Mientras que los hombres con nivel alto de estos esquemas intensificaron mucho más sus síntomas de cinismo al incrementarse la presencia del estresor en comparación con aquellos con EDT dependencia y grandiosidad bajo, este efecto resultó opuesto en el caso de las mujeres. Aquellas con niveles bajos de estos esquemas incrementaron más sus síntomas cuando el conflicto de rol era mayor que aquellas con niveles altos de EDT dependencia y

grandiosidad. En el caso de la interacción ambigüedad de rol X subyugación X género, aunque las mujeres presentaron síntomas de cinismo más altos que los hombres, tanto los hombres como mujeres con bajo EDT subyugación incrementaron más intensamente sus síntomas de cinismo cuando la ambigüedad de rol era mayor que aquellos con alto nivel de dicho esquema (véase Figura 29). Por último, tal y como se puede observar en la Figura 30, aunque nuevamente fueron las mujeres las que puntuaron más alto que los hombres en cinismo, fueron los hombres con alto EDT grandiosidad los que incrementaron más sus síntomas de cinismo ante el aumento del conflicto de rol, en comparación con los hombres con bajo EDT grandiosidad. En el caso de las mujeres, se produjo el efecto contrario, siendo aquellas con bajo EDT grandiosidad las que intensificaron más sus síntomas de cinismo ante el aumento del conflicto de rol.

*Figura 27. Moderación de Dependencia X Sobrecarga de rol X Género entre la sobrecarga de rol y los síntomas de Cinismo*

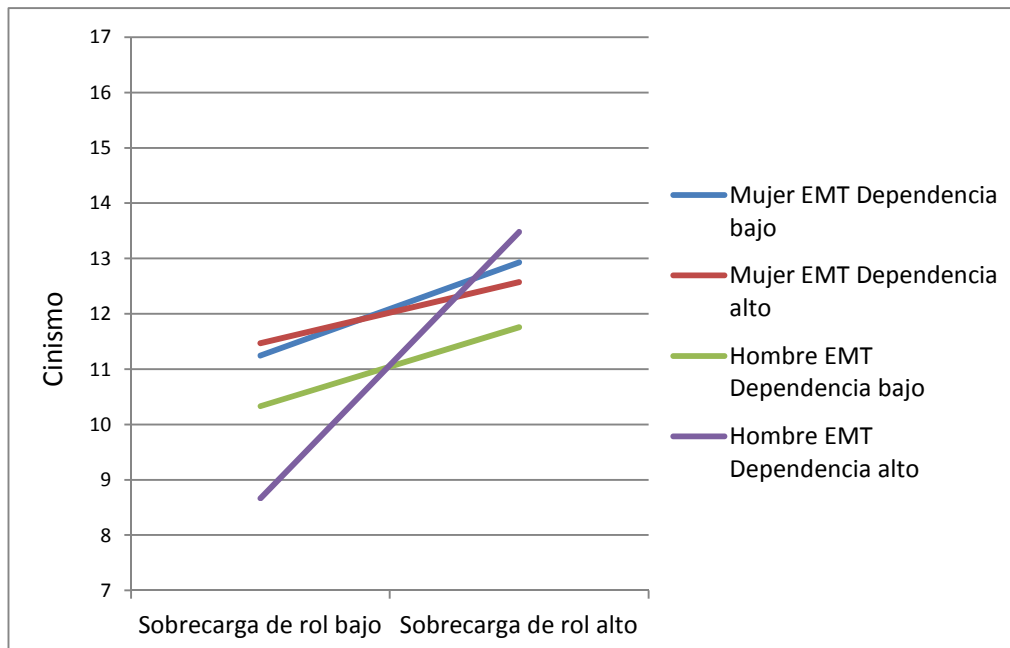


Figura 28. Moderación de Grandiosidad X Sobrecarga de rol X Género entre la sobrecarga de rol los síntomas de Cinismo

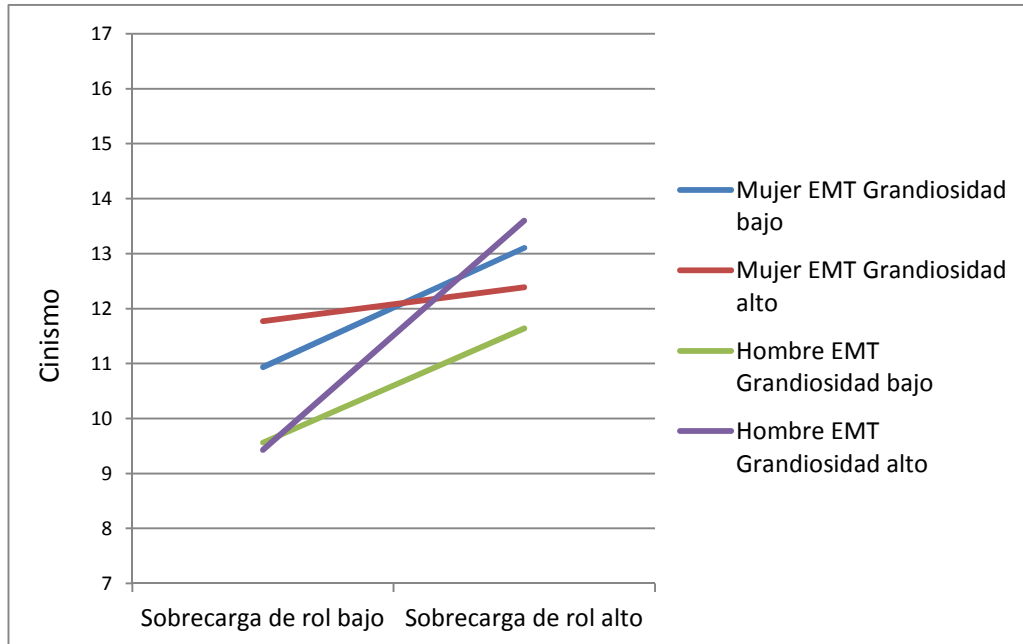


Figura 29. Moderación de Subyugación X Ambigüedad de rol X Género entre la ambigüedad de rol y los síntomas de Cinismo

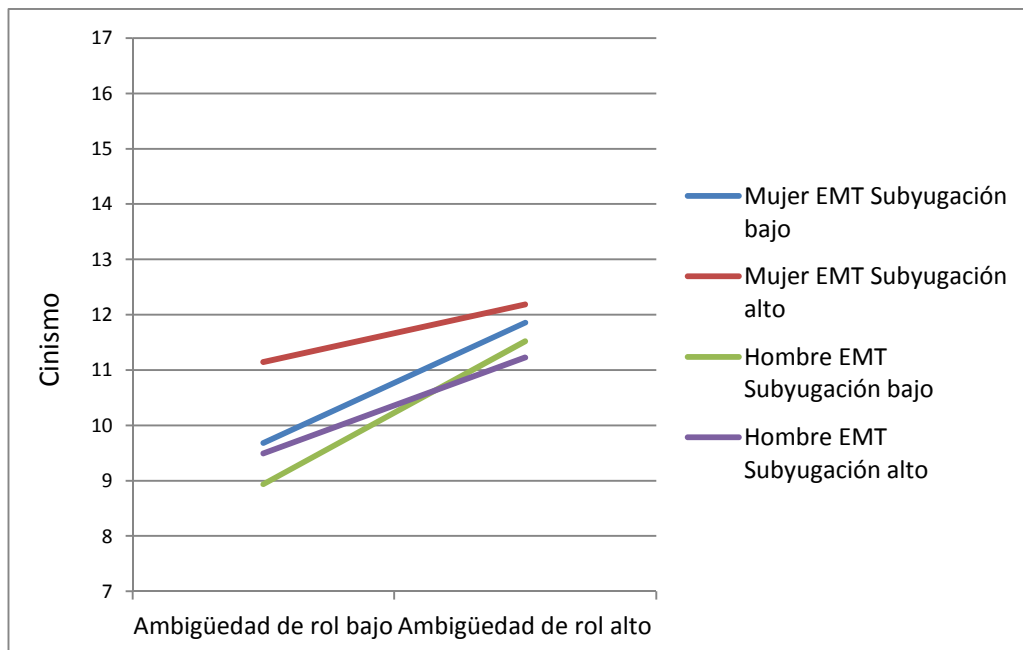
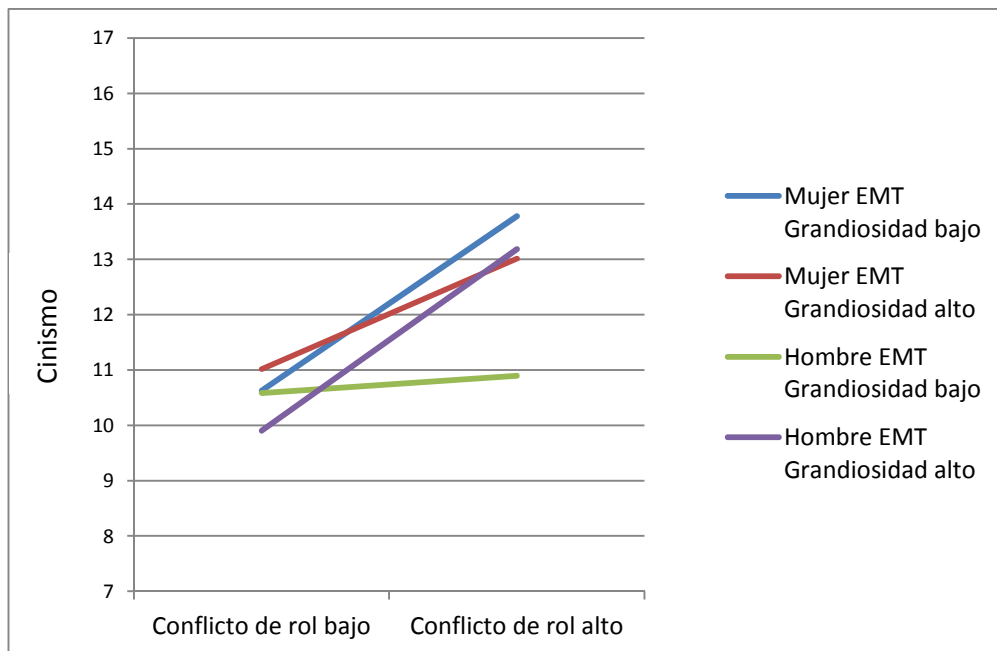


Figura 30. Moderación de Grandiosidad X Conflicto de rol X Género entre el conflicto de rol y los síntomas de Cinismo



En relación a la eficacia profesional, solamente la interacción sobrecarga de rol X subyugación X género resultó significativa ( $p < 0.010$ ). En este caso, los hombres presentaron menores puntuaciones de eficacia profesional que las mujeres. Mientras que los hombres con alto EDT subyugación redujeron su nivel de eficacia profesional cuando la sobrecarga de rol era mayor, las mujeres aumentaron llamativamente su nivel de eficacia profesional. Asimismo, los hombres con bajo nivel de EDT subyugación aumentaron ligeramente su nivel de eficacia profesional al incrementarse la sobrecarga de rol, mientras que en las mujeres se redujo (véase Figura 31).

Figura 31. Moderación de Subyugación X Sobrecarga de rol X Género entre la sobrecarga de rol y los síntomas de Eficacia Profesional

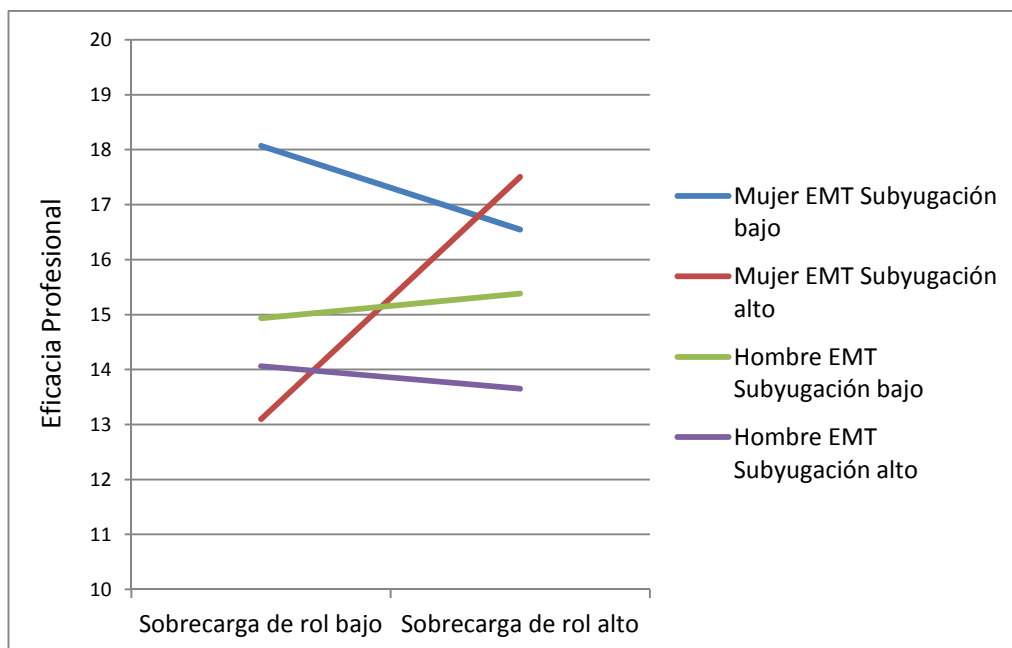


Tabla 70.

*Moderación de los EDT en las relaciones la sobrecarga de rol y los síntomas de Ansiedad*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.52,	F(4,715)=129.94**
Edad	.05	.02	.09	2.70**		
Depresión	1.78	.10	.58	17.12**		
Desgaste Emocional	.60	.12	.20	4.98**		
Cinismo	-.22	.11	-.07	-2.12*		
Paso 2					$\Delta R^2=0.021,$	$\Delta F(10,705)=3.16^*$
Sobrecarga de rol	.18	.11	.06	1.67		
Fracaso	.05	.11	.02	.47		
Desconfianza	-.28	.11	-.09	-2.47*		
Dependencia	.29	.11	.09	2.54*		
Subyugación	.17	.11	.06	1.51		
Autosacrificio	.17	.09	.06	1.83		
Metas inalcanzables	-.03	.10	-.01	-.28		
Grandiosidad	-.05	.11	-.02	-.48		
Insuficiente autocontrol	-.14	.11	-.05	-1.30		
Género effect	.17	.32	.05	.54		
Paso 3					$\Delta R^2=0.016,$	$\Delta F(17,688)=1.47$
Sobrecarga de rol X Fracaso	-.16	.11	-.05	-1.38		
Sobrecarga de rol X Desconfianza	-.02	.11	-.01	-.22		
Sobrecarga de rol X Dependencia	.05	.12	.02	.42		
Sobrecarga de rol X Subyugación	-.17	.11	-.06	-1.54		
Sobrecarga de rol X Autosacrificio	.06	.09	.02	.66		
Sobrecarga de rol X Metas inalcanzables	.05	.09	.02	.57		
Sobrecarga de rol X Grandiosidad	-.12	.10	-.04	-1.20		
Sobrecarga de rol X Insuficiente autocontrol	.22	.11	.07	2.08*		
Sobrecarga de rol X Género	-.22	.22	-.07	-1.03		

Fracaso X Género	.01	.11	.00	.12		
Desconfianza X Género	-.01	.02	-.03	-.35		
Dependencia X Género	-.03	.03	-.09	-.98		
Subyugación X Género	.21	.11	.07	1.88		
Autosacrificio X Género	.06	.09	.02	.60		
Metas inalcanzables X Género	.02	.10	.01	.25		
Grandiosidad X Género	-.01	.11	-.00	-.08		
Insuficiente autocontrol X Género	.19	.11	-.06	-1.81		
Paso 4					$\Delta R^2=0.004,$	$\Delta F(8,680)=0.73$
Sobrecarga de rol X Fracaso X Género	.07	.12	.023	.63		
Sobrecarga de rol X Desconfianza X Género	.01	.02	.037	.48		
Sobrecarga de rol X Dependencia X Género	.11	.12	.036	.91		
Sobrecarga de rol X Subyugación X Género	-.11	.11	-.037	-.97		
Sobrecarga de rol X Autosacrificio X Género	-.01	.09	-.004	-.13		
Sobrecarga de rol X Metas inalcanzables X Género	-.01	.09	-.002	-.06		
Sobrecarga de rol X Grandiosidad X Género	-.02	.10	-.006	-.18		
Sobrecarga de rol X Insuficiente autocontrol X Género	-.18	.11	-.058	-1.65		

---

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 71.

*Moderación de los EDT en las relaciones la Ambigüedad de rol y los síntomas de Ansiedad*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en $R^2$	
Paso 1					$R^2=0.52,$	$F(4,715)=129.94^{**}$
Edad	.05	.02	.09	2.85*		
Depresión	1.83	.11	.60	17.20**		
Desgaste Emocional	.74	.11	.24	6.71**		
Cinismo	-.20	.11	-.07	-1.88		
Paso 2					$\Delta R^2=0.019,$	$\Delta F(10,705)=2.91^*$
Ambigüedad de rol	.32	.22	.11	1.46		
Fracaso	.08	.11	.02	.71		
Desconfianza	-.29	.11	-.10	-2.65*		
Dependencia	.27	.11	.09	2.40*		
Subyugación	.15	.11	.05	1.29		
Autosacrificio	.15	.09	.05	1.55		
Metas inalcanzables	-.01	.10	-.00	-.05		
Grandiosidad	-.08	.11	-.03	-.74		
Insuficiente autocontrol	-.09	.11	-.03	-.84		
Género effect	.15	.31	.05	.50		
Paso 3					$\Delta R^2=0.013,$	$\Delta F(17,688)=1.20$
Ambigüedad de rol X Fracaso	-.19	.10	-.08	-1.89		
Ambigüedad de rol X Desconfianza	-.04	.02	-.13	-1.71		
Ambigüedad de rol X Dependencia	.12	.11	.05	1.03		
Ambigüedad de rol X Subyugación	.17	.12	.07	1.38		
Ambigüedad de rol X Autosacrificio	.01	.10	.00	.10		
Ambigüedad de rol X Metas inalcanzables	-.02	.09	-.01	-.23		
Ambigüedad de rol X Grandiosidad	-.10	.11	-.04	-.96		
Ambigüedad de rol X Insuficiente autocontrol	-.01	.12	-.01	-.10		
Ambigüedad de rol X Género	-.03	.10	-.01	-.34		

Fracaso X Género	.04	.11	.01	.37		
Desconfianza X Género	-.03	.03	-.08	-.88		
Dependencia X Género	-.01	.02	-.05	-.65		
Subyugación X Género	.16	.11	.05	1.38		
Autosacrificio X Género	.07	.09	.02	.75		
Metas inalcanzables X Género	-.03	.10	-.01	-.28		
Grandiosidad X Género	-.01	.11	-.00	-.06		
Insuficiente autocontrol X Género	.21	.10	-.07	-1.97*		
Paso 4					$\Delta R^2=0.005,$	$\Delta F(8,780)=0.99$
Ambigüedad de rol X Fracaso X Género	-.13	.10	-.06	-1.26		
Ambigüedad de rol X Desconfianza X Género	.15	.10	.06	1.50		
Ambigüedad de rol X Dependencia X Género	.03	.11	.01	.27		
Ambigüedad de rol X Subyugación X Género	.01	.12	.00	.09		
Ambigüedad de rol X Autosacrificio X Género	.06	.10	.02	.58		
Ambigüedad de rol X Metas inalcanzables X Género	-.08	.09	-.04	-.96		
Ambigüedad de rol X Grandiosidad X Género	-.18	.11	-.06	-1.66		
Ambigüedad de rol X Insuficiente autocontrol X Género	.13	.12	.05	1.09		

---

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 72.

*Moderación de los EDT en las relaciones de la Conflicto de rol y los síntomas de Ansiedad*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.52,	F(4,714)=129.67**
Edad	.05	.02	.09	2.76*		
Depresión	1.79	.11	.59	16.99**		
Desgaste Emocional	.67	.12	.22	5.82**		
Cinismo	-.23	.11	-.07	-2.11*		
Paso 2					$\Delta R^2=0.019,$	$\Delta F(10,704)=2.97^*$
Conflicto de rol	.19	.11	.04	.96		
Fracaso	.04	.11	.01	.39		
Desconfianza	-.30	.12	-.10	-2.50*		
Dependencia	.29	.11	.09	2.62*		
Subyugación	.10	.13	.03	.78		
Autosacrificio	.17	.10	.05	1.74		
Metas inalcanzables	-.01	.10	-.00	-.10		
Grandiosidad	.07	.11	.02	.61		
Insuficiente autocontrol	-.11	.11	-.04	-1.04		
Género effect	.13	.32	.04	.42		
Paso 3					$\Delta R^2=0.012,$	$\Delta F(17,787)=1.06$
Conflicto de rol X Fracaso	-.12	.12	-.04	-1.03		
Conflicto de rol X Desconfianza	-.00	.10	-.00	-.03		
Conflicto de rol X Dependencia	.00	.11	.00	.01		
Conflicto de rol X Subyugación	.06	.08	.03	.73		
Conflicto de rol X Autosacrificio	-.09	.09	-.03	-1.02		
Conflicto de rol X Metas inalcanzables	.00	.10	.00	.04		
Conflicto de rol X Grandiosidad	.05	.10	.02	.50		
Conflicto de rol X Insuficiente autocontrol	.15	.11	.05	1.44		
Conflicto de rol X Género	-.17	.10	-.05	-1.62		

Fracaso X Género	.02	.18	.01	.18		
Desconfianza X Género	-.03	.03	-.08	-.91		
Dependencia X Género	-.00	.03	-.01	-.17		
Subyugación X Género	.21	.11	.07	1.81		
Autosacrificio X Género	.08	.09	.03	.88		
Metas inalcanzables X Género	-.02	.10	-.01	-.16		
Grandiosidad X Género	.04	.11	.01	.37		
Insuficiente autocontrol X Género	.27	.11	-.09	-2.5*		
Paso 4					$\Delta R^2=0.005,$	$\Delta F(8,679)=0.95$
Conflicto de rol X Fracaso X Género	-.07	.12	-.02	-.61		
Conflicto de rol X Desconfianza X Género	.01	.11	.00	.11		
Conflicto de rol X Dependencia X Género	-.00	.12	-.00	-.03		
Conflicto de rol X Subyugación X Género	-.01	.11	-.00	-.11		
Conflicto de rol X Autosacrificio X Género	-.03	.09	-.01	-.35		
Conflicto de rol X Metas inalcanzables X Género	.05	.10	.02	.48		
Conflicto de rol X Grandiosidad X Género	-.24	.10	-.08	-2.30*		
Conflicto de rol X Insuficiente autocontrol X Género	.07	.11	.02	.66		

---

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 73.

*Moderación de los EDT en las relaciones la sobrecarga de rol y los síntomas de Depresión*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.57,	F(4,715)=156.41**
Edad	-.04	.02	-.08	-2.47**		
Ansiedad	1.69	.10	.52	17.12**		
Desgaste Emocional	.34	.12	.10	2.76*		
Cinismo	.52	.10	.16	5.01**		
Paso 2					$\Delta R^2=0.03,$	$\Delta F(10,705)=5.21**$
Sobrecarga de rol	.05	.11	.02	.49		
Fracaso	-.01	.11	-.00	-.10		
Desconfianza	.39	.11	.12	3.44*		
Dependencia	.25	.11	.08	2.21*		
Subyugación	.23	.11	.07	2.04*		
Autosacrificio	.07	.09	.02	.77		
Metas inalcanzables	-.01	.10	-.00	-.06		
Grandiosidad	-.01	.11	-.00	-.08		
Insuficiente autocontrol	.15	.11	.05	1.42		
Género effect	.07	.32	.02	.21		
Paso 3					$\Delta R^2=0.009,$	$\Delta F(17,688)=0.90$
Sobrecarga de rol X Fracaso	.14	.11	.04	1.235		
Sobrecarga de rol X Desconfianza	.16	.11	.05	1.46		
Sobrecarga de rol X Dependencia	-.21	.11	-.07	-1.80		
Sobrecarga de rol X Subyugación	.18	.11	.06	1.63		
Sobrecarga de rol X Autosacrificio	-.06	.09	-.02	-.65		
Sobrecarga de rol X Metas inalcanzables	.05	.09	.02	.54		
Sobrecarga de rol X Grandiosidad	.00	.10	.00	.01		
Sobrecarga de rol X Insuficiente autocontrol	-.11	.11	-.03	-1.03		
Sobrecarga de rol X Género	-.13	.22	-.04	-.59		

Fracaso X Género	-.18	.11	-.05	-1.68		
Desconfianza X Género	-.02	.02	-.07	-.91		
Dependencia X Género	.00	.03	-.00	-.01		
Subyugación X Género	.01	.11	.00	.12		
Autosacrificio X Género	-.03	.09	-.01	-.35		
Metas inalcanzables X Género	.07	.10	.02	.77		
Grandiosidad X Género	-.17	.11	-.05	-1.61		
Insuficiente autocontrol X Género	.24	.11	.07	2.26*		
Paso 4					$\Delta R^2=0.006,$	$\Delta F(8,680)=1.28$
Sobrecarga de rol X Fracaso X Género	.14	.12	.04	1.24		
Sobrecarga de rol X Desconfianza X Género	.02	.02	.05	.70		
Sobrecarga de rol X Dependencia X Género	-.28	.11	-.09	-2.45*		
Sobrecarga de rol X Subyugación X Género	.15	.11	.05	1.33		
Sobrecarga de rol X Autosacrificio X Género	-.16	.09	-.05	-1.69		
Sobrecarga de rol X Metas inalcanzables X Género	.07	.09	.02	.72		
Sobrecarga de rol X Grandiosidad X Género	-.05	.10	-.02	-.47		
Sobrecarga de rol X Insuficiente autocontrol X Género	-.00	.11	-.00	-.02		

---

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 74.

*Moderación de los EDT en las relaciones de la ambigüedad de rol y los síntomas de Depresión*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.57,	F(4,715)=156.41**
Edad	-.04	.02	-.08	-2.56*		
Ansiedad	1.66	.10	.51	17.20**		
Desgaste Emocional	.35	.11	.11	3.20*		
Cinismo	.44	.10	.14	4.23**		
Paso 2					$\Delta R^2=0.039,$	$\Delta F(10,705)=6.89**$
Ambigüedad de rol	.20	.22	.06	.92		
Fracaso	-.03	.10	-.01	-.29		
Desconfianza	.43	.11	.13	4.00*		
Dependencia	-.21	.11	-.06	-1.89		
Subyugación	.21	.11	.06	1.90		
Autosacrificio	.06	.09	.02	.63		
Metas inalcanzables	.05	.10	.02	.51		
Grandiosidad	-.00	.10	.00	-.02		
Insuficiente autocontrol	.13	.10	.04	1.29		
Género effect	.08	.30	.02	.27		
Paso 3					$\Delta R^2=0.019,$	$\Delta F(17,688)=2.10*$
Ambigüedad de rol X Fracaso	.07	.10	.03	.68		
Ambigüedad de rol X Desconfianza	.02	.02	.05	.75		
Ambigüedad de rol X Dependencia	-.36	.11	-.14	-3.27		
Ambigüedad de rol X Subyugación	.10	.12	.04	.88		
Ambigüedad de rol X Autosacrificio	.06	.09	.02	.58		
Ambigüedad de rol X Metas inalcanzables	.08	.09	.03	.88		
Ambigüedad de rol X Grandiosidad	.02	.10	.01	.22		
Ambigüedad de rol X Insuficiente autocontrol	.09	.12	.03	.78		
Ambigüedad de rol X Género	-.16	.10	-.05	-1.65		

Fracaso X Género	-.19	.10	-.06	-1.86		
Desconfianza X Género	-.01	.03	-.03	-.37		
Dependencia X Género	-.01	.02	-.04	-.53		
Subyugación X Género	.09	.11	.03	.81		
Autosacrificio X Género	-.01	.09	-.00	-.06		
Metas inalcanzables X Género	.04	.10	.01	.44		
Grandiosidad X Género	-.14	.10	-.04	-1.32		
Insuficiente autocontrol X Género	.21	.10	.07	2.08*		
Paso 4					$\Delta R^2=0.002,$	$\Delta F(8,680)=0.42$
Ambigüedad de rol X Fracaso X Género	.14	.10	.06	1.45		
Ambigüedad de rol X Desconfianza X Género	-.05	.10	-.02	-.49		
Ambigüedad de rol X Dependencia X Género	-.08	.11	-.03	-.74		
Ambigüedad de rol X Subyugación X Género	.02	.12	.01	.16		
Ambigüedad de rol X Autosacrificio X Género	-.08	.10	-.03	-.85		
Ambigüedad de rol X Metas inalcanzables X Género	.00	.09	.00	.00		
Ambigüedad de rol X Grandiosidad X Género	.05	.10	.02	.52		
Ambigüedad de rol X Insuficiente autocontrol X Género	-.04	.12	-.01	-.32		

---

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 75.

*Moderación de los EDT en las relaciones de la Conflicto de rol y los síntomas de Depresión*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.57,	F(4,714)=156.01**
Edad	-.05	.02	-.09	-2.82*		
Ansiedad	1.67	.10	.51	17.00**		
Desgaste Emocional	.36	.12	.11	3.08*		
Cinismo	.46	.11	.14	4.37**		
Paso 2					$\Delta R^2=0.032,$	$\Delta F(10,704)=5.67**$
Conflicto de rol	.26	.11	.08	2.37*		
Fracaso	-.01	.11	-.00	-.09		
Desconfianza	.27	.12	.08	2.28*		
Dependencia	-.25	.11	-.08	-2.24*		
Subyugación	.21	.12	.06	1.71		
Autosacrificio	.08	.09	.03	.89		
Metas inalcanzables	-.02	.10	-.01	-.22		
Grandiosidad	-.03	.11	-.01	-.30		
Insuficiente autocontrol	.20	.11	.06	1.90		
Género effect	.31	.32	.09	.97		
Paso 3					$\Delta R^2=0.017,$	$\Delta F(17,678)=1.37$
Conflicto de rol X Fracaso	.13	.12	.04	1.13		
Conflicto de rol X Desconfianza	.22	.10	.07	2.26*		
Conflicto de rol X Dependencia	-.02	.11	-.01	-.22		
Conflicto de rol X Subyugación	.02	.08	.01	.31		
Conflicto de rol X Autosacrificio	.00	.09	.00	.03		
Conflicto de rol X Metas inalcanzables	.08	.10	.03	.84		
Conflicto de rol X Grandiosidad	-.15	.10	-.04	-1.33		
Conflicto de rol X Insuficiente autocontrol	-.03	.11	-.01	-.32*		
Conflicto de rol X Género	.22	.10	.07	2.16		

Fracaso X Género	-.19	.11	-.06	-1.82		
Desconfianza X Género	-.00	.03	-.01	-.12		
Dependencia X Género	-.05	.02	-.15	-1.94		
Subyugación X Género	.03	.11	.01	.26		
Autosacrificio X Género	-.00	.09	.00	-.01		
Metas inalcanzables X Género	.03	.10	.01	.29		
Grandiosidad X Género	-.18	.11	-.05	-1.69		
Insuficiente autocontrol X Género	.28	.10	.09	2.69*		
Paso 4					$\Delta R^2=0.001,$	$\Delta F(8,679)=0.27$
Conflicto de rol X Fracaso X Género	.08	.12	.02	.65		
Conflicto de rol X Desconfianza X Género	.07	.11	.03	.68		
Conflicto de rol X Dependencia X Género	-.07	.12	-.02	-.64		
Conflicto de rol X Subyugación X Género	-.05	.11	-.02	-.42		
Conflicto de rol X Autosacrificio X Género	.02	.09	.01	.17		
Conflicto de rol X Metas inalcanzables X Género	.04	.09	.01	.46		
Conflicto de rol X Grandiosidad X Género	.06	.10	.02	.59		
Conflicto de rol X Insuficiente autocontrol X Género	-.04	.11	-.01	-.36		

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 76.

*Moderación de los EDT en las relaciones la sobrecarga de rol y los síntomas de Desgaste Emocional*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.36,	F(3,719)=81.99**
Edad	.01	.03	.01	.34		
Ansiedad	.92	.21	.17	4.49**		
Depresión	1.06	.21	.20	4.96**		
Paso 2					$\Delta R^2=0.16,$	$\Delta F(10,709)=23.35^{**}$
Sobrecarga de rol	2.11	.18	.40	12.00**		
Fracaso	-.29	.19	-.05	-1.52		
Desconfianza	.54	.20	.10	2.71*		
Dependencia	.04	.20	.01	.20		
Subyugación	-.27	.20	-.05	-1.35		
Autosacrificio	-.19	.17	-.04	-1.10		
Metas inalcanzables	.18	.17	.03	1.06		
Grandiosidad	.06	.19	.01	.31		
Insuficiente autocontrol	.55	.19	.10	2.91*		
Género effect	-1.11	.56	-.21	-1.99*		
Paso 3					$\Delta R^2=0.012,$	$\Delta F(17,692)=1.05$
Sobrecarga de rol X Fracaso	-.30	.20	-.05	-1.46		
Sobrecarga de rol X Desconfianza	.29	.19	.05	1.50		
Sobrecarga de rol X Dependencia	.09	.20	.02	.42		
Sobrecarga de rol X Subyugación	.04	.20	.01	.23		
Sobrecarga de rol X Autosacrificio	-.02	.16	-.00	-.14		
Sobrecarga de rol X Metas inalcanzables	.19	.16	.04	1.14		
Sobrecarga de rol X Grandiosidad	-.07	.18	-.01	-.39		
Sobrecarga de rol X Insuficiente autocontrol	.07	.19	.01	.39		
Sobrecarga de rol X Género	-.49	.38	-.09	-1.28		
Fracaso X Género	.02	.19	.00	.11		

Desconfianza X Género	.06	.04	.11	1.37		
Dependencia X Género	.04	.06	.06	.63		
Subyugación X Género	-.38	.20	-.07	-1.91		
Autosacrificio X Género	-.13	.17	-.03	-.81		
Metas inalcanzables X Género	.24	.17	.05	1.45		
Grandiosidad X Género	-.15	.19	-.03	-.83		
Insuficiente autocontrol X Género	.33	.19	.06	1.75		
Paso 4					$\Delta R^2=0.009,$	$\Delta F(8,684)=1.60$
Sobrecarga de rol X Fracaso X Género	-.12	.20	-.02	-.58		
Sobrecarga de rol X Desconfianza X Género	.01	.04	.02	.28		
Sobrecarga de rol X Dependencia X Género	.01	.20	.00	.07		
Sobrecarga de rol X Subyugación X Género	.13	.19	.03	.68		
Sobrecarga de rol X Autosacrificio X Género	.29	.16	.06	1.76		
Sobrecarga de rol X Metas inalcanzables X Género	.25	.16	.05	1.55		
Sobrecarga de rol X Grandiosidad X Género	.06	.18	.01	.35		
Sobrecarga de rol X Insuficiente autocontrol X Género	-.22	.19	-.04	-1.14		

---

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 77.

*Moderación de los EDT en las relaciones de la ambigüedad de rol y los síntomas de Desgaste Emocional*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.36,	F(3,719)=81.99**
Edad	.05	.03	.06	1.65		
Ansiedad	1.45	.22	.27	6.45**		
Depresión	1.32	.24	.25	5.46*		
Paso 2					$\Delta R^2=0.048,$	$\Delta F(10,709)=5.75**$
Ambigüedad de rol	-.90	.44	-.17	-2.08*		
Fracaso	-.17	.21	-.03	-.79		
Desconfianza	.99	.21	.19	4.70**		
Dependencia	-.08	.22	-.02	-.37		
Subyugación	-.33	.22	-.06	-1.50		
Autosacrificio	-.19	.19	-.04	-1.01		
Metas inalcanzables	.44	.19	.08	2.29		
Grandiosidad	.17	.21	.03	.84		
Insuficiente autocontrol	.55	.21	.10	2.66*		
Género effect	-.86	.61	-.16	-1.42		
Paso 3					$\Delta R^2=0.019,$	$\Delta F(17,692)=1.33$
Ambigüedad de rol X Fracaso	.01	.20	.00	.03		
Ambigüedad de rol X Desconfianza	.14	.04	.29	3.33*		
Ambigüedad de rol X Dependencia	.06	.22	.02	.28		
Ambigüedad de rol X Subyugación	-.58	.24	-.14	-2.49*		
Ambigüedad de rol X Autosacrificio	-.07	.19	-.02	-.39		
Ambigüedad de rol X Metas inalcanzables	.27	.17	.07	1.60		
Ambigüedad de rol X Grandiosidad	-.02	.21	-.00	-.10		
Ambigüedad de rol X Insuficiente autocontrol	-.19	.24	-.04	-.81		
Ambigüedad de rol X Género	.22	.20	.04	1.11		
Fracaso X Género	.07	.21	.01	.31		

Desconfianza X Género	.07	.07	.10	.96		
Dependencia X Género	.05	.04	.08	1.04		
Subyugación X Género	-.42	.22	-.08	-1.90		
Autosacrificio X Género	-.11	.18	-.02	-.62		
Metas inalcanzables X Género	.20	.19	.04	1.05		
Grandiosidad X Género	-.09	.21	-.02	-.45		
Insuficiente autocontrol X Género	.13	.21	.02	.63		
Paso 4					$\Delta R^2=0.004,$	$\Delta F(8,684)=0.78$
Ambigüedad de rol X Fracaso X Género	-.20	.20	-.05	-.99		
Ambigüedad de rol X Desconfianza X Género	-.05	.20	-.01	-.25		
Ambigüedad de rol X Dependencia X Género	-.02	.22	-.01	-.10		
Ambigüedad de rol X Subyugación X Género	.06	.24	.01	.24		
Ambigüedad de rol X Autosacrificio X Género	-.19	.19	-.05	-1.02		
Ambigüedad de rol X Metas inalcanzables X Género	.22	.17	.06	1.28		
Ambigüedad de rol X Grandiosidad X Género	.14	.21	.03	.66		
Ambigüedad de rol X Insuficiente autocontrol X Género	-.02	.24	-.00	-.08		

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 78.

*Moderación de los EDT en las relaciones de la Conflicto de rol y los síntomas de Desgaste Emocional*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.36,	F(3,718)=81.81**
Edad	.01	.03	.01	.39		
Ansiedad	1.17	.22	.22	5.41**		
Depresión	1.19	.23	.22	5.23**		
Paso 2					$\Delta R^2=0.09$	$\Delta F(10,708)=11.59^{**}$
Conflicto de rol	1.05	.21	.20	5.12**		
Fracaso	-.20	.20	-.04	-1.00		
Desconfianza	.86	.22	.16	3.84**		
Dependencia	-.09	.21	-.02	-.41		
Subyugación	-.46	.23	-.09	-1.95		
Autosacrificio	-.24	.18	-.05	-1.37		
Metas inalcanzables	.34	.18	.06	1.86		
Grandiosidad	-.01	.20	-.00	-.04		
Insuficiente autocontrol	.68	.20	.13	3.41*		
Género effect	-1.10	.60	-.20	-1.84		
Paso 3					$\Delta R^2=0.019,$	$\Delta F(17,691)=1.44$
Conflicto de rol X Fracaso	-.20	.22	-.04	-.90		
Conflicto de rol X Desconfianza	-.39	.19	-.08	-2.08*		
Conflicto de rol X Dependencia	-.05	.21	-.01	-.24		
Conflict de rol X Subyugación	.30	.14	.08	2.07*		
Conflicto de rol X Autosacrificio	.01	.17	.00	.08		
Conflict de rol X Metas inalcanzables	.21	.18	.04	1.19		
Conflicto de rol X Grandiosidad	.13	.19	.03	.67		
Conflicto de rol X Insuficiente autocontrol	.18	.20	.03	.92		
Conflicto de rol X Género	-.60	.19	-.11	-3.09*		
Fracaso X Género	.06	.20	.01	.32		

Desconfianza X Género	.01	.06	.01	.08		
Dependencia X Género	.08	.05	.16	1.80		
Subyugación X Género	-.32	.21	-.06	-1.50		
Autosacrificio X Género	-.02	.18	-.00	-.13		
Metas inalcanzables X Género	.13	.18	.03	.74		
Grandiosidad X Género	-.06	.20	-.01	-.28		
Insuficiente autocontrol X Género	.16	.22	.03	.83		
Paso 4					$\Delta R^2=0.009,$	$\Delta F(8,683)=1.47$
Conflicto de rol X Fracaso X Género	.10	.22	.02	.44		
Conflicto de rol X Desconfianza X Género	.23	.22	.05	1.11		
Conflicto de rol X Dependencia X Género	-.26	.21	-.05	-1.18		
Conflicto de rol X Subyugación X Género	-.22	.20	-.04	-1.08		
Conflicto de rol X Autosacrificio X Género	.10	.17	.02	.56		
Conflicto de rol X Metas inalcanzables X Género	.08	.18	.02	.42		
Conflicto de rol X Grandiosidad X Género	.41	.19	.08	2.13*		
Conflicto de rol X Insuficiente autocontrol X Género	-.24	.20	-.04	-1.16		

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 79.

*Moderación de los EDT en las relaciones la sobrecarga de rol y los síntomas de Cinismo*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.24,	F(3,716)=45.64**
Edad	.02	.03	.02	.49		
Ansiedad	-.10	.23	-.02	-.42		
Depresión	1.57	.24	.31	6.53**		
Paso 2					$\Delta R^2=0.12,$	$\Delta F(10,706)=12.97^{**}$
Sobrecarga de rol	1.13	.20	.22	5.71**		
Fracaso	-.47	.21	-.09	-2.23*		
Desconfianza	.96	.23	.19	4.27**		
Dependencia	-.01	.23	-.00	-.04		
Subyugación	-.15	.23	-.03	-.65		
Autosacrificio	-.24	.19	-.05	-1.30		
Metas inalcanzables	.14	.19	.03	.75		
Grandiosidad	.24	.21	.05	1.16		
Insuficiente autocontrol	.66	.21	.13	3.12**		
Género effect	-.50	.63	-.10	-.79		
Paso 3					$\Delta R^2=0.011,$	$\Delta F(17,789)=0.69$
Sobrecarga de rol X Fracaso	-.20	.23	-.04	-.88		
Sobrecarga de rol X Desconfianza	.24	.22	.05	1.11		
Sobrecarga de rol X Dependencia	.35	.23	.07	1.54		
Sobrecarga de rol X Subyugación	-.12	.22	-.03	-.56		
Sobrecarga de rol X Autosacrificio	-.26	.18	-.05	-1.44		
Sobrecarga de rol X Metas inalcanzables	-.05	.18	-.01	-.28		
Sobrecarga de rol X Grandiosidad	.07	.21	.01	.33		
Sobrecarga de rol X Insuficiente autocontrol	.05	.22	.01	.25		
Sobrecarga de rol X Género	.43	.43	.08	1.01		
Fracaso X Género	-.18	.21	-.04	-.85		

Desconfianza X Género	.01	.05	.02	.26		
Dependencia X Género	.02	.07	.04	.35		
Subyugación X Género	-.27	.22	-.05	-1.19		
Autosacrificio X Género	.16	.19	.03	.85		
Metas inalcanzables X Género	-.36	.19	-.07	-1.89		
Grandiosidad X Género	.21	.21	.04	1.01		
Insuficiente autocontrol X Género	.11	.21	.02	.50		
Paso 4					$\Delta R^2=0.011,$	$\Delta F(8,681)=1.46$
Sobrecarga de rol X Fracaso X Género	-.25	.23	-.05	-1.08		
Sobrecarga de rol X Desconfianza X Género	-.05	.05	-.11	-1.16		
Sobrecarga de rol X Dependencia X Género	.50	.23	.10	2.18*		
Sobrecarga de rol X Subyugación X Género	-.05	.22	-.01	-.24		
Sobrecarga de rol X Autosacrificio X Género	.15	.18	.03	.81		
Sobrecarga de rol X Metas inalcanzables X Género	-.17	.18	-.03	-.91		
Sobrecarga de rol X Grandiosidad X Género	.46	.21	.09	2.22*		
Sobrecarga de rol X Insuficiente autocontrol X Género	-.17	.22	-.03	-.79		

---

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 80.

*Moderación de los EDT en las relaciones la Ambigüedad de rol y los síntomas de Cinismo*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.42,	F(3,716)=45.64**
Edad	.05	.03	.05	1.36		
Ansiedad	.18	.23	.03	.77		
Depresión	1.50	.25	.29	6.11**		
Paso 2					$\Delta R^2=0.089,$	$\Delta F(10,706)=9.35^{**}$
Ambigüedad de rol	.94	.44	.18	2.14*		
Fracaso	-.25	.21	-.05	-1.16		
Desconfianza	1.19	.22	.23	5.52**		
Dependencia	.10	.22	.02	.46		
Subyugación	-.27	.23	-.05	-1.18		
Autosacrificio	-.29	.19	-.06	-1.55		
Metas inalcanzables	.37	.19	.07	1.90		
Grandiosidad	.40	.21	.08	1.93		
Insuficiente autocontrol	.67	.21	.13	3.21*		
Género effect	-.46	.62	-.09	-.75		
Paso 3					$\Delta R^2=0.023,$	$\Delta F(17,689)=2.16^*$
Ambigüedad de rol X Fracaso	-.10	.20	-.03	-.52		
Ambigüedad de rol X Desconfianza	.15	.04	.32	3.56**		
Ambigüedad de rol X Dependencia	-.28	.23	-.07	-1.23		
Ambigüedad de rol X Subyugación	-.25	.24	-.06	-1.04		
Ambigüedad de rol X Autosacrificio	-.27	.19	-.06	-1.40		
Ambigüedad de rol X Metas inalcanzables	.28	.17	.07	1.60		
Ambigüedad de rol X Grandiosidad	.11	.21	.02	.52		
Ambigüedad de rol X Insuficiente autocontrol	-.27	.24	-.06	-1.14		
Ambigüedad de rol X Género	.14	.20	.03	.70		
Fracaso X Género	-.04	.21	-.01	-.19		

Desconfianza X Género	.04	.07	.06	.59		
Dependencia X Género	.01	.04	.02	.19		
Subyugación X Género	-.19	.23	-.04	-.85		
Autosacrificio X Género	.17	.19	.03	.94		
Metas inalcanzables X Género	-.40	.19	-.08	-2.10*		
Grandiosidad X Género	.28	.21	.05	1.36		
Insuficiente autocontrol X Género	-.10	.21	-.02	-.45		
Paso 4					$\Delta R^2=0.016,$	$\Delta F(8,681)=2.21^*$
Ambigüedad de rol X Fracaso X Género	-.35	.20	-.09	-1.76		
Ambigüedad de rol X Desconfianza X Género	.10	.20	.02	.48		
Ambigüedad de rol X Dependencia X Género	.39	.22	.10	1.73		
Ambigüedad de rol X Subyugación X Género	-.47	.24	-.12	-1.98*		
Ambigüedad de rol X Autosacrificio X Género	.35	.19	.08	1.79		
Ambigüedad de rol X Metas inalcanzables X Género	.18	.17	.05	1.02		
Ambigüedad de rol X Grandiosidad X Género	.07	.21	.02	.35		
Ambigüedad de rol X Insuficiente autocontrol X Género	.04	.24	.01	.15		

\*\*  $p < 0.001$ ; \* $p < 0.05$

Tabla 81.

*Moderación de los EDT en las relaciones de la Conflicto de rol y los síntomas de Cinismo*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.24,	F(3,715)=45.64**
Edad	.02	.03	.02	.44		
Ansiedad	.01	.23	.00	.04		
Depresión	1.46	.24	.29	6.10*		
Paso 2					$\Delta R^2=0.118,$	$\Delta F(10,705)=12.95^{**}$
Conflicto de rol	1.09	.22	.21	5.05**		
Fracaso	-.42	.21	-.08	-2.02*		
Desconfianza	.98	.23	.19	4.18**		
Dependencia	.01	.22	.00	.05		
Subyugación	-.12	.25	-.02	-.50		
Autosacrificio	-.33	.19	-.06	-1.73		
Metas inalcanzables	.17	.19	.03	.92		
Grandiosidad	.15	.21	.03	.73		
Insuficiente autocontrol	.74	.21	.14	3.55**		
Género effect	-.48	.63	-.09	-.77		
Paso 3					$\Delta R^2=0.014,$	$\Delta F(17,688)=0.89$
Conflicto de rol X Fracaso	-.27	.23	-.05	-1.16		
Conflicto de rol X Desconfianza	.08	.20	.02	.426		
Conflicto de rol X Dependencia	.27	.22	.05	1.23		
Conflicto de rol X Subyugación	-.03	.15	-.01	-.23		
Conflicto de rol X Autosacrificio	-.43	.18	-.09	-2.42*		
Conflicto de rol X Metas inalcanzables	-.02	.19	-.01	-.12		
Conflicto de rol X Grandiosidad	.23	.20	.05	1.11		
Conflicto de rol X Insuficiente autocontrol	-.05	.21	-.01	-.24		
Conflicto de rol X Género	-.20	.20	-.04	-.96		
Fracaso X Género	-.11	.21	-.02	-.50		

Desconfianza X Género	.01	.07	.01	.13		
Dependencia X Género	.01	.05	.03	.29		
Subyugación X Género	-.17	.22	-.03	-.75		
Autosacrificio X Género	.23	.19	.04	1.23		
Metas inalcanzables X Género	-.47	.19	-.09	-2.49*		
Grandiosidad X Género	.25	.21	.05	1.17		
Insuficiente autocontrol X Género	.02	.21	.01	.11		
Paso 4					$\Delta R^2=0.015,$	$\Delta F(8,680)=2.07^*$
Conflicto de rol X Fracaso X Género	-.44	.23	-.08	-1.91		
Conflicto de rol X Desconfianza X Género	-.15	.21	-.03	-.69		
Conflicto de rol X Dependencia X Género	.44	.22	.09	1.94		
Conflicto de rol X Subyugación X Género	-.31	.21	-.07	-1.47		
Conflicto de rol X Autosacrificio X Género	.06	.18	.01	.36		
Conflicto de rol X Metas inalcanzables X Género	-.27	.19	-.05	-1.41		
Conflicto de rol X Grandiosidad X Género	.52	.20	.11	2.53*		
Conflicto de rol X Insuficiente autocontrol X Género	.13	.21	.02	.60		

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 82.

*Moderación de los EDT en las relaciones la sobrecarga de rol y los síntomas de Eficacia Profesional*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.028,	F(1,719)=6.82**
Edad	.13	.04	.12	2.91*		
Paso 2					$\Delta R^2=0.141,$	$\Delta F(10,709)=12.06^{**}$
Sobrecarga de rol	.49	.24	.08	2.01*		
Fracaso	-1.28	.27	-.21	-4.65**		
Desconfianza	.73	.29	.12	2.54*		
Dependencia	-.34	.29	-.06	-1.18		
Subyugación	-.70	.29	-.12	-2.44*		
Autosacrificio	.20	.24	.04	.85		
Metas inalcanzables	1.22	.25	.21	4.98**		
Grandiosidad	-.28	.27	-.05	-1.03		
Insuficiente autocontrol	-.42	.27	-.07	-1.56		
Género effect	-.77	.81	-.13	-.95		
Paso 3					$\Delta R^2=0.033,$	$\Delta F(17,692)=1.67^*$
Sobrecarga de rol X Fracaso	-.26	.29	-.04	-.90		
Sobrecarga de rol X Desconfianza	-.41	.28	-.07	-1.48		
Sobrecarga de rol X Dependencia	-.22	.29	-.04	-.75		
Sobrecarga de rol X Subyugación	.51	.28	.09	1.80		
Sobrecarga de rol X Autosacrificio	-.11	.24	-.02	-.46		
Sobrecarga de rol X Metas inalcanzables	-.50	.24	-.08	-2.11*		
Sobrecarga de rol X Grandiosidad	.30	.27	.05	1.11		
Sobrecarga de rol X Insuficiente autocontrol	.32	.28	.05	1.16		
Sobrecarga de rol X Género	-.48	.55	-.08	-.87		
Fracaso X Género	.11	.28	.02	.41		
Desconfianza X Género	.01	.06	.02	.22		
Dependencia X Género	.08	.09	.10	.85		

Subyugación X Género	.05	.29	.01	.18		
Autosacrificio X Género	-.28	.24	-.05	-1.17		
Metas inalcanzables X Género	.01	.24	.00	.05		
Grandiosidad X Género	-.24	.27	-.04	-.89		
Insuficiente autocontrol X Género	-.33	.27	-.06	-1.20		
Paso 4					$\Delta R^2=0.011,$	$\Delta F(8,684)=1.17$
Sobrecarga de rol X Fracaso X Género	.18	.29	.03	.62		
Sobrecarga de rol X Desconfianza X Género	.06	.06	.11	1.11		
Sobrecarga de rol X Dependencia X Género	.20	.29	.04	.67		
Sobrecarga de rol X Subyugación X Género	-.73	.28	-.13	-2.57*		
Sobrecarga de rol X Autosacrificio X Género	.16	.24	.03	.69		
Sobrecarga de rol X Metas inalcanzables X Género	.24	.24	.04	.99		
Sobrecarga de rol X Grandiosidad X Género	-.20	.27	-.03	-.74		
Sobrecarga de rol X Insuficiente autocontrol X Género	.33	.28	.06	1.19		

---

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 83.

*Moderación de los EDT en las relaciones de la ambigüedad de rol y los síntomas de Eficacia Profesional*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.028,	F(1,719)=6.82**
Edad	.16	.04	.16	3.79**		
Paso 2					$\Delta$ R <sup>2</sup> =0.176,	$\Delta$ F(10,709)=15.64**
Ambigüedad de rol	-1.20	.56	-.20	-2.13**		
Fracaso	-1.08	.27	-.18	-3.98		
Desconfianza	.83	.27	.14	3.10*		
Dependencia	-.29	.28	-.05	-1.03		
Subyugación	-.55	.29	-.09	-1.93		
Autosacrificio	-.00	.24	-.00	-.01		
Metas inalcanzables	1.04	.25	.18	4.25**		
Grandiosidad	-.08	.27	-.01	-.29		
Insuficiente autocontrol	-.22	.26	-.04	-.85		
Género effect	-.99	.79	-.17	-1.27		
Paso 3					$\Delta$ R <sup>2</sup> =0.018,	$\Delta$ F(17,692)=0.94
Ambigüedad de rol X Fracaso	-.12	.26	-.03	-.45		
Ambigüedad de rol X Desconfianza	.01	.05	.03	.26		
Ambigüedad de rol X Dependencia	-.13	.28	-.03	-.46		
Ambigüedad de rol X Subyugación	.13	.30	.03	.44		
Ambigüedad de rol X Autosacrificio	-.06	.24	-.01	-.24		
Ambigüedad de rol X Metas inalcanzables	.20	.22	.05	.90		
Ambigüedad de rol X Grandiosidad	.06	.26	.01	.21		
Ambigüedad de rol X Insuficiente autocontrol	-.20	.31	-.04	-.64		
Ambigüedad de rol X Género	.06	.25	.01	.24		
Fracaso X Género	.02	.27	.00	.07		
Desconfianza X Género	.08	.09	.10	.89		
Dependencia X Género	.05	.06	.08	.85		

Subyugación X Género	-.10	.29	-.02	-.34		
Autosacrificio X Género	-.29	.24	-.05	-1.23		
Metas inalcanzables X Género	.07	.25	.01	.29		
Grandiosidad X Género	-.29	.27	-.05	-1.10		
Insuficiente autocontrol X Género	-.24	.26	-.04	-.91		
Paso 4					$\Delta R^2=0.011,$	$\Delta F(8,684)=1.28$
Ambigüedad de rol X Fracaso X Género	-.21	.26	-.05	-.84		
Ambigüedad de rol X Desconfianza X Género	.15	.26	.03	.57		
Ambigüedad de rol X Dependencia X Género	.45	.28	.10	1.59		
Ambigüedad de rol X Subyugación X Género	-.08	.30	-.02	-.26		
Ambigüedad de rol X Autosacrificio X Género	-.41	.25	-.09	-1.69		
Ambigüedad de rol X Metas inalcanzables X Género	.29	.22	.07	1.31		
Ambigüedad de rol X Grandiosidad X Género	-.52	.27	-.10	-1.93		
Ambigüedad de rol X Insuficiente autocontrol X Género	.06	.31	.01	.19		

---

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

Tabla 84.

*Moderación de los EDT en las relaciones de la Conflicto de rol y los síntomas de Eficacia Profesional*

	B	ET	$\beta$	T	Cambio en R <sup>2</sup>	
Paso 1					R <sup>2</sup> =0.028,	F(1,718)=6.83**
Edad	.12	.04	.12	2.68*		
Paso 2					$\Delta$ R <sup>2</sup> =0.144,	$\Delta$ F(10,708)=12.35**
Conflicto de rol	.83	.27	.14	3.04*		
Fracaso	-1.23	.28	-.21	-4.46**		
Desconfianza	.51	.30	.07	1.674		
Dependencia	-.41	.29	-.07	-1.41		
Subyugación	-.45	.32	-.08	-1.4		
Autosacrificio	.14	.24	.02	.55		
Metas inalcanzables	1.18	.25	.20	4.77**		
Grandiosidad	-.30	.27	-.05	-1.11		
Insuficiente autocontrol	-.42	.27	-.07	-1.53		
Género effect	-.82	.82	-.14	-1.00		
Paso 3					$\Delta$ R <sup>2</sup> =0.016,	$\Delta$ F(17,691)=0.82
Conflicto de rol X Fracaso	-.06	.31	-.01	-.19		
Conflicto de rol X Desconfianza	-.04	.26	-.01	-.16		
Conflicto de rol X Dependencia	-.20	.29	-.03	-.68		
Conflicto de rol X Subyugación	-.13	.20	-.03	-.64		
Conflicto de rol X Autosacrificio	-.05	.23	-.01	-.20		
Conflicto de rol X Metas inalcanzables	-.38	.25	-.07	-1.54		
Conflicto de rol X Grandiosidad	.29	.27	.05	1.11		
Conflicto de rol X Insuficiente autocontrol	.32	.27	.05	1.16		
Conflicto de rol X Género	.03	.26	.01	.11		
Fracaso X Género	.21	.28	.04	.76		
Desconfianza X Género	.06	.09	.08	.69		
Dependencia X Género	.03	.06	.05	.50		

Subyugación X Género	-.07	.29	-.01	-.24		
Autosacrificio X Género	-.21	.24	-.03	-.85		
Metas inalcanzables X Género	.00	.25	-.00	.01		
Grandiosidad X Género	-.32	.27	-.05	-1.17		
Insuficiente autocontrol X Género	-.27	.27	-.05	-.99		
Paso 4					$\Delta R^2=0.010,$	$\Delta F(8,683)=1.02$
Conflicto de rol X Fracaso X Género	.16	.31	.03	.52		
Conflicto de rol X Desconfianza X Género	.30	.28	.06	1.08		
Conflicto de rol X Dependencia X Género	.07	.30	.01	.22		
Conflicto de rol X Subyugación X Género	-.47	.28	-.09	-1.69		
Conflicto de rol X Autosacrificio X Género	.37	.24	.07	1.56		
Conflicto de rol X Metas inalcanzables X Género	-.01	.25	-.00	-.02		
Conflicto de rol X Grandiosidad X Género	.39	.26	-.07	-1.46		
Conflicto de rol X Insuficiente autocontrol X Género	.39	.28	.06	1.39		

---

\*\*  $p < 0.001$ ; \*  $p < 0.05$

#### **4.13. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA MODERACIÓN DE LOS EDT DE LA MEDIACIÓN DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA ENTRE ESTRESORES DE ROL Y SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS**

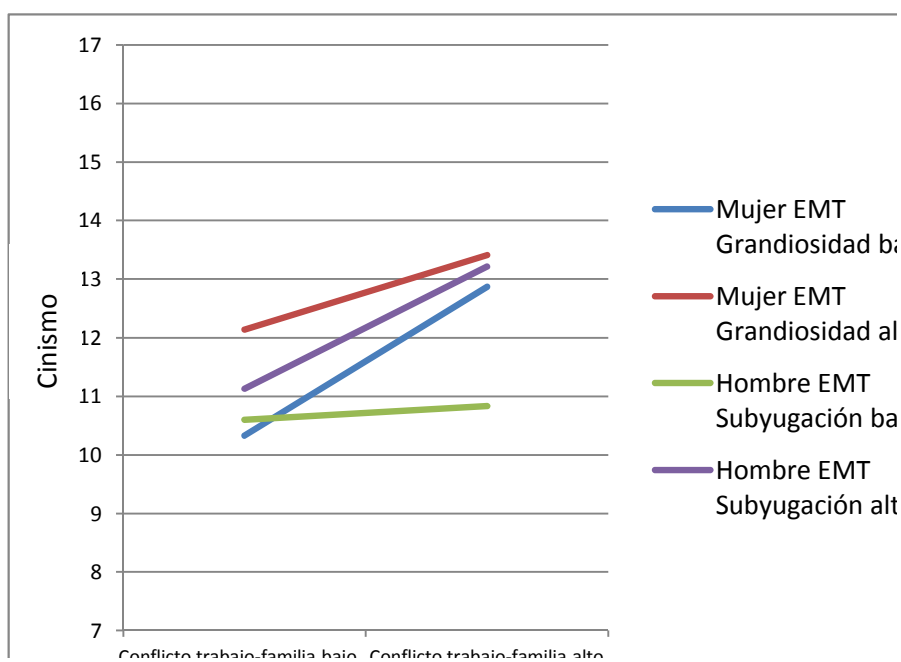
En el siguiente apartado se detallan los análisis realizados para evaluar las diferencias de género existentes en las moderaciones de los EDT de las mediaciones del conflicto trabajo-familia entre los estresores de rol y los síntomas, tal y como se propone en la Hipótesis 11 de este estudio. Concretamente se analiza si el valor de los moderadores (EDT) (efecto condicional indirecto) del que ha resultado ser dependiente la magnitud del efecto indirecto (la mediación del conflicto trabajo-familia entre los estresores de rol y los síntomas) resulta diferente para hombres y mujeres.

Para ello, se aplicó la macro de SPSS de Hayes (2013) denominada PROCESS. Al igual que en el caso de los análisis realizados para evaluar la moderación de los EDT en la mediación del conflicto trabajo-familia entre los estresores de rol y los síntomas, estos análisis también se ciñen a los estresores de rol sobrecarga de rol y ambigüedad de rol, así como a los síntomas de desgaste emocional y cinismo. Asimismo, y al igual que en el resto de análisis, además de las variables demográficas, la ansiedad y la depresión fueron introducidas como variables control debido a su alta comorbilidad con el desgaste emocional y el cinismo.

Contrariamente a lo esperado, los resultados que se pueden observar en las Tablas 85-116 muestran como la Hipótesis 11 no se cumple, a excepción de la interacción conflicto trabajo-familia X EDT grandiosidad X género que si que resultó significativa a la hora de predecir el cinismo (véase Tabla 99). Los trabajadores con altos EDT grandiosidad, tanto hombres como mujeres, presentaron mayores niveles de síntomas de cinismo que aquellos con bajo EDT grandiosidad. En el caso de los hombres, aquellos con alto EDT grandiosidad incrementaban más intensamente los síntomas de cinismo al aumentar el

conflicto trabajo-familia. Sin embargo, en el caso de las mujeres, dicho aumento resultaba más intenso para aquellas con EDT grandiosidad bajo. Es destacable de cualquier manera, que aunque dicha intensificación fue menor para las mujeres con alto EDT grandiosidad, fue este grupo el que puntuó más alto en cinismo (véase Figura 31).

*Figura 31. Moderación Conflicto trabajo-familia X EDT Grandiosidad X Género entre el conflicto trabajo-familia y los síntomas de Cinismo.*



Para establecer el efecto condicional indirecto se obtuvieron intervalos de confianza bootstrap aplicando la mismo macro de Hayes (2013) (véase los resultados en la parte final de la Tabla 99). Los resultados indican que el efecto condicional indirecto del valor específico del moderador (subyugación) fue significativo ya que los intervalos de confianza al 95% no contienen 0. Por lo tanto, la hipótesis nula de que no había efecto condicional indirecto pudo ser rechazada.

Tabla 85.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Fracaso de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.35	.16	-2.12	.033
Edad	.00	.00	1.42	.154
Ansiedad	.15	.04	3.63	.000
Depresión	.12	.04	2.97	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.27	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Constante	12.49	.73	16.98	.000
Edad	-.00	.02	-.07	.943
Ansiedad	.58	.18	3.13	.001
Depresión	1.15	.18	6.24	.000
Sobrecarga de rol	1.58	.16	9.87	.000
Conflicto trabajo-familia	1.70	.16	10.26	.000
Fracaso	-.25	.14	-1.79	.073
Género effects	-.17	.13	-1.26	.206
EDT Fracaso X Género effects	.13	.14	.95	.340
Conflicto trabajo-familia X Fracaso	-.19	.16	-1.20	.228
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.36	.13	-2.68	.007
Conflicto trabajo-familia X EDT Fracaso X Género effects	-.10	.16	-.63	.522

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 86.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Desconfianza de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.36	.17	-2.22	.026
Edad	.01	.01	1.52	.130
Ansiedad	.15	.04	3.57	.000
Depresión	.13	.04	3.07	.002
Sobrecarga de rol	.41	.03	12.2	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.29	.73	16.74	.000
Edad	-.001	.03	-.05	.956
Ansiedad	.601	.19	3.23	.001

Depresión	1.028	.19	5.33	.000
Sobrecarga de rol	1.53	.16	9.49	.000
Conflicto trabajo-familia	1.64	.16	9.87	.000
Desconfianza	.25	.15	1.64	.099
Género effects	-.17	.14	-1.20	.228
EDT Desconfianza X Género effects	.18	.14	1.22	.221
Conflicto trabajo-familia X Desconfianza	.37	.14	2.60	.009
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.31	.14	-2.22	.026
Conflicto trabajo-familia X EDT Desconfianza X Género effects	.12	.14	.86	.385

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 87.

Diferencias de Género en la Moderación del EDT Dependencia de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Desgaste Emocional

<i>Predictores</i>	<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>			
	<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>			
	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.34	.16	-2.12	.034
Edad	.01	.01	1.42	.154
Ansiedad	.15	.04	3.64	.000
Depresión	.12	.04	2.96	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.28	.000

<i>Predictores</i>	<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>			
	<i>VD: Desgaste emocional</i>			
	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.3	.74	16.6	.000
Edad	.001	.02	.01	.986
Ansiedad	.57	.18	3.06	.002
Depresión	1.12	.18	6.05	.000
Sobrecarga de rol	1.57	.16	9.78	.000
Conflicto trabajo-familia	1.65	.16	9.79	.000
Dependencia	.06	.14	.43	.664
Género effects	-.13	.13	-.96	.334
EDT Dependencia X Género effects	.11	.14	.76	.441
Conflicto trabajo-familia X Dependencia	-.13	.16	-.79	.424
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.33	.13	-2.41	.016
Conflicto trabajo-familia X EDT Dependencia X Género effects	-.16	.16	-1.00	.313

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 88.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Subyugación de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.35	.16	-2.12	.033
Edad	.01	.00	1.42	.154
Ansiedad	.15	.04	3.65	.000
Depresión	.12	.04	2.94	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.28	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.3	.73	16.8	.000
Edad	-.00	.02	-.00	.993
Ansiedad	.60	.18	3.24	.001
Depresión	1.10	.18	5.85	.000
Sobrecarga de rol	1.57	.16	9.80	.000
Conflicto trabajo-familia	1.70	.16	10.2	.000
Subyugación	-.02	.14	-.13	.888
Género effects	-.15	.13	-1.09	.274
EDT Subyugación X Género effects	-.04	.14	-.30	.760
Conflicto trabajo-familia X Subyugación	-.00	.13	-.06	.944
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.28	.13	-2.05	.040
Conflicto trabajo-familia X EDT Subyugación X Género effects	-.03	.13	-.29	.767

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 89.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Autosacrificio de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.36	.16	-2.22	.026
Edad	.00	.00	1.51	.130
Ansiedad	.15	.04	3.59	.000
Depresión	.12	.04	3.03	.002
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.24	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>P</i>
Constante	12.3	.73	16.7	.000
Edad	.00	.02	.03	.973

Ansiedad	.59	.18	3.19	.001
Depresión	1.12	.18	6.04	.000
Sobrecarga de rol	1.56	.16	9.72	.000
Conflicto trabajo-familia	1.72	.16	10.3	.000
Autosacrificio	-.02	.13	-.18	.851
Género effects	-.14	.13	-1.08	.278
EDT Autosacrificio X Género effects	.07	.13	.57	.564
Conflicto trabajo-familia X Autosacrificio	.31	.13	2.29	.022
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.24	.13	-1.80	.071
Conflicto trabajo-familia X EDT Autosacrificio X Género effects	.02	.13	.20	.835

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 90.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Metas Inalcanzables de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.32	.16	-1.95	.051
Edad	.01	.01	1.23	.218
Ansiedad	.15	.04	3.62	.000
Depresión	.13	.04	3.09	.002
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.22	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.3	.73	16.6	.000
Edad	.00	.02	.01	.992
Ansiedad	.55	.18	2.98	.002
Depresión	1.11	.18	6.02	.000
Sobrecarga de rol	1.54	.16	9.53	.000
Conflicto trabajo-familia	1.65	.16	9.85	.000
Metas Inalcanzables	.16	.13	1.16	.245
Género effects	-.19	.13	-1.39	.164
EDT Metas Inalcanzables X Género effects	.05	.13	.41	.677
Conflicto trabajo-familia X Metas Inalcanzables	.30	.13	2.28	.022
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.35	.13	-2.57	.010
Conflicto trabajo-familia X EDT Metas Inalcanzables X Género effects	.01	.13	.03	.969

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 91.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Grandiosidad de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.35	.16	-2.14	.032
Edad	.00	.01	1.44	.150
Ansiedad	.15	.04	3.63	.000
Depresión	.12	.04	2.96	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.26	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.3	.73	16.8	.000
Edad	-.01	.02	-.10	.916
Ansiedad	.59	.18	3.20	.001
Depresión	1.09	.18	5.86	.000
Sobrecarga de rol	1.54	.16	9.58	.000
Conflicto trabajo-familia	1.64	.16	9.81	.000
Grandiosidad	.12	.13	.87	.380
Género effects	-.23	.14	-1.61	.100
EDT Grandiosidad X Género effects	.02	.13	.14	.882
Conflicto trabajo-familia X Grandiosidad	.15	.12	1.21	.224
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.33	.14	-2.41	.016
Conflicto trabajo-familia X EDT Grandiosidad X Género effects	.19	.12	1.52	.128

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 92.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Insuficiente Autocontrol de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.38	.16	-2.30	.021
Edad	.00	.00	1.61	.107
Ansiedad	.15	.04	3.69	.000
Depresión	.12	.04	2.95	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.31	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.51	.73	16.964	.000
Edad	-.00	.02	-.1860	.852

Ansiedad	.58	.18	3.0981	.002
Depresión	1.09	.18	5.82	.000
Sobrecarga de rol	1.55	.16	9.67	.000
Conflicto trabajo-familia	1.67	.16	9.90	.000
Insuficiente Autocontrol	.19	.14	1.36	.172
Género effects	-.13	.14	-.93	.350
EDT Insuficiente Autocontrol X Género effects	.16	.14	1.16	.243
Conflicto trabajo-familia X Insuficiente Autocontrol	-.06	.14	-.46	.641
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.33	.14	-2.37	.017
Conflicto trabajo-familia X EDT Insuficiente Autocontrol X Género effects	-.12	.14	-.88	.373

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 93.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Fracaso de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Cinismo*

<i>Predictores</i>	<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>			
	<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>			
	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.37	.17	-2.20	.028
Edad	.01	.00	1.53	.124
Ansiedad	.15	.04	3.65	.000
Depresión	.12	.04	2.93	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.23	.000
<i>Predictores</i>	<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>			
	<i>VD: Cinismo</i>			
	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	11.8	.92	12.8	.000
Edad	.00	.03	.18	.854
Ansiedad	-.35	.23	-1.54	.121
Depresión	1.91	.22	8.33	.000
Sobrecarga de rol	1.06	.19	5.37	.000
Conflicto trabajo-familia	.94	.20	4.55	.000
Fracaso	-.06	.17	-.35	.724
Género effects	-.17	.16	-1.01	.311
EDT Fracaso X Género effects	.08	.17	.47	.631
Conflicto trabajo-familia X Fracaso	.04	.20	.20	.835
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.10	.16	-.60	.546
Conflicto trabajo-familia X EDT Fracaso X Género effects	-.00	.19	-.01	.995

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 94.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Desconfianza de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.39	.16	-2.29	.02
Edad	.01	.01	1.63	.10
Ansiedad	.15	.04	3.58	.00
Depresión	.12	.04	3.03	.00
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.20	.00
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	11.61	.89	12.9	.000
Edad	.01	.03	.41	.680
Ansiedad	-.26	.22	-1.14	.240
Depresión	1.52	.23	6.55	.000
Sobrecarga de rol	.89	.19	4.58	.000
Conflicto trabajo-familia	.72	.20	3.62	.000
Desconfianza	1.08	.18	5.75	.000
Género effects	-.08	.17	-.46	.639
EDT Desconfianza X Género effects	.08	.17	.47	.636
Conflicto trabajo-familia X Desconfianza	.10	.17	.57	.565
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.05	.16	-.34	.733
Conflicto trabajo-familia X EDT Desconfianza X Género effects	-.09	.17	-.54	.585

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 95.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Dependencia de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.37	.17	- 2.20	.028
Edad	.01	.01	1.53	.124
Ansiedad	.15	.04	3.66	.000
Depresión	.12	.04	2.92	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.24	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	11.5	.92	12.39	.000
Edad	.01	.03	.45	.646

Ansiedad	-.40	.23	-1.76	.077
Depresión	1.89	.22	8.34	.000
Sobrecarga de rol	1.05	.19	5.33	.000
Conflicto trabajo-familia	.95	.20	4.59	.000
Dependencia	.33	.17	1.83	.066
Género effects	-.15	.16	-.92	.356
EDT Dependencia X Género effects	.02	.17	.12	.897
Conflicto trabajo-familia X Dependencia	.35	.20	1.78	.045
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.02	.16	-.14	.882
Conflicto trabajo-familia X Dependencia X Género effects	.14	.20	.73	.462

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 96.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Subyugación de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.37	.17	-2.20	.028
Edad	.00	.01	1.53	.124
Ansiedad	.15	.04	3.68	.000
Depresión	.12	.04	2.90	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.24	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	11.71	.91	12.75	.000
Edad	.01	.03	.34	.730
Ansiedad	-.38	.22	-1.69	.090
Depresión	1.79	.23	7.75	.000
Sobrecarga de rol	1.02	.19	5.19	.000
Conflicto trabajo-familia	.89	.20	4.39	.000
Subyugación	.43	.18	2.40	.016
Género effects	-.17	.17	-1.00	.314
EDT Subyugación X Género effects	-.03	.17	-.22	.822
Conflicto trabajo-familia X Subyugación	-.06	.16	-.40	.683
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.07	.16	-.44	.657
Conflicto trabajo-familia X Subyugación X Género effects	-.05	.16	-.30	.761

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 97.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Autosacrificio de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.39	.16	-2.29	.021
Edad	.01	.01	1.63	.103
Ansiedad	.15	.04	3.61	.000
Depresión	.12	.04	2.99	.002
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.20	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	11.75	.92	12.74	.000
Edad	.01	.03	.32	.748
Ansiedad	-.40	.23	-1.74	.081
Depresión	1.92	.22	8.40	.000
Sobrecarga de rol	1.05	.19	5.34	.000
Conflicto trabajo-familia	.85	.20	4.13	.000
Autosacrificio	.09	.17	.55	.577
Género effects	-.10	.16	-.63	.526
EDT Autosacrificio X Género effects	.04	.16	.24	.803
Conflicto trabajo-familia X Autosacrificio	-.04	.16	-.24	.807
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.09	.16	-.54	.588
Conflicto trabajo-familia X EDT	-.27	.16	-1.61	.106
Autosacrificio X Género effects				

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 98.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Metas Inalcanzables de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.34	.17	-2.02	.043
Edad	.00	.00	1.33	.180
Ansiedad	.15	.04	3.63	.000
Depresión	.12	.04	3.05	.002
Sobrecarga de rol	.44	.03	12.18	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.0	.92	13.02	.000
Edad	.00	.03	.15	.879
Ansiedad	-.38	.22	-1.66	.097
Depresión	1.91	.22	8.42	.000
Sobrecarga de rol	1.02	.19	5.16	.000

Conflicto trabajo-familia	.94	.20	4.57	.000
Metas Inalcanzables	.21	.17	1.24	.214
Género effects	-.15	.16	-.93	.351
EDT Metas Inalcanzables X Género effects	-.31	.16	-1.88	.059
Conflicto trabajo-familia X Metas Inalcanzables	-.04	.16	-.26	.790
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.01	.17	-.05	.952
Conflicto trabajo-familia X EDT Metas Inalcanzables X Género effects	-.11	.16	-.69	.488

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 99.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Grandiosidad de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.37	.17	-2.21	.027
Edad	.01	.00	1.55	.120
Ansiedad	.15	.04	3.65	.000
Depresión	.12	.04	2.92	.003
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.23	.000

<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	11.8	.90	12.99	.000
Edad	.01	.03	.24	.804
Ansiedad	-.32	.22	-1.41	.156
Depresión	1.79	.22	7.91	.000
Sobrecarga de rol	.97	.19	4.97	.000
Conflicto trabajo-familia	.76	.20	3.76	.000
Grandiosidad	.65	.17	3.87	.000
Género effects	-.37	.17	-2.16	.030
EDT Grandiosidad X Género effects	.07	.16	.41	.67
Conflicto trabajo-familia X Grandiosidad	.07	.15	.45	.657
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.18	.17	-1.09	.276
Conflicto trabajo-familia X EDT Grandiosidad X Género effects	.39	.15	2.48	.011

*Efecto condicional indirecto de Sobrecarga de rol sobre Cinismo según el valor del moderador*

<i>Mediador</i>	<i>Grandiosidad</i>	<i>Género effects</i>	<i>Effect</i>	<i>ET Boot</i>	<i>BC 95% CI</i>	
Conflicto trabajo-familia	-1.0094	-1	.5208	.1560	.2426	.8433
Conflicto trabajo-familia	-1.0094	1	.0467	.1513	-.2446	-.6717
Conflicto trabajo-familia	-.0156	-1	.3912	.1167	.1586	.6067

Conflicto trabajo-familia	-.0156	1	.2338	.1170	.0145	.4703
Conflicto trabajo-familia	.9781	-1	.2615	.1417	-.0188	-.5223
Conflicto trabajo-familia	.9781	1	.4209	.1589	.1235	.7594

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. Tamaño de la muestra para bootstrap = 5.000. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 100.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Insuficiente Autocontrol de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Sobrecarga de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.40	.17	-2.39	.016
Edad	.01	.00	1.75	.080
Ansiedad	.15	.04	3.69	.000
Depresión	.12	.04	2.94	.00
Sobrecarga de rol	.40	.03	12.27	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	11.61	.91	12.69	.000
Edad	.01	.03	.44	.658
Ansiedad	-.37	.22	-1.63	.102
Depresión	1.79	.22	7.84	.000
Sobrecarga de rol	1.05	.19	5.38	.000
Conflicto trabajo-familia	.75	.20	3.69	.00
Insuficiente Autocontrol	.68	.17	3.91	.001
Género effects	-.19	.17	-1.11	.262
EDT Insuficiente Autocontrol X Género effects	.01	.17	.05	.954
Conflicto trabajo-familia X Insuficiente Autocontrol	-.00	.17	-.05	.958
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.07	.17	-.43	.665
Conflicto trabajo-familia X EDT Insuficiente Autocontrol X Género effects	-.01	.17	-.04	.960

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 101.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Fracaso de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.31	.17	-1.82	.067
Edad	.01	.01	1.18	.235
Ansiedad	.19	.04	4.48	.000
Depresión	.12	.04	2.75	.006
Conflicto de rol	.35	.03	10.47	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.44	.77	16.08	.000
Edad	.00	.02	.04	.965
Ansiedad	.70	.19	3.63	.000
Depresión	1.23	.19	6.30	.000
Conflicto de rol	.86	.16	5.28	.000
Conflicto trabajo-familia	2.05	.17	11.99	.000
Fracaso	-.21	.14	-1.47	.141
Género effects	-.12	.14	-.87	.381
EDT Fracaso X Género effects	.15	.14	1.08	.279
Conflicto trabajo-familia X Fracaso	-.14	.17	-.86	.389
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.37	.14	-2.62	.008
Conflicto trabajo-familia X EDT	-.05	.16	-.30	.763
Fracaso X Género effects				

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 102.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Desconfianza de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.33	.17	-1.92	.05
Edad	.01	.00	1.27	.20
Ansiedad	.18	.04	4.40	.00
Depresión	.12	.04	2.83	.00
Conflicto de rol	.35	.03	10.51	.00
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.19	.76	15.86	.000
Edad	.00	.02	.12	.899
Ansiedad	.72	.19	3.72	.000
Depresión	1.10	.20	5.47	.000

Conflicto de rol	.80	.16	4.74	.000
Conflicto trabajo-familia	1.98	.17	11.61	.000
Desconfianza	.27	.16	1.66	.097
Género effects	-.11	.15	-.73	.459
EDT Desconfianza X Género effects	.17	.15	1.10	.269
Conflicto trabajo-familia X Desconfianza	.38	.15	2.52	.011
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.32	.14	-2.17	.029
Conflicto trabajo-familia X Desconfianza X Género effects	.09	.15	.62	.530

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 103.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Dependencia de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.31	.17	-1.83	.067
Edad	.01	.01	1.18	.235
Ansiedad	.19	.04	4.48	.000
Depresión	.12	.04	2.76	.005
Conflicto de rol	.35	.03	10.48	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.35	.78	15.82	.000
Edad	.00	.02	.10	.914
Ansiedad	.70	.19	3.60	.000
Depresión	1.20	.19	6.14	.000
Conflicto de rol	.85	.16	5.20	.000
Conflicto trabajo-familia	2.01	.17	11.67	.000
Dependencia	-.00	.15	-.03	.972
Género effects	-.09	.14	-.65	.515
EDT Dependencia X Género effects	.06	.14	.42	.669
Conflicto trabajo-familia X Dependencia	-.03	.17	-.23	.817
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.32	.14	-2.27	.023
Conflicto trabajo-familia X EDT Dependencia X Género effects	-.11	.17	-.69	.490

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 104.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Subyugación de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.31	.17	-1.82	.067
Edad	.01	.00	1.18	.235
Ansiedad	.19	.04	4.45	.000
Depresión	.12	.04	2.76	.005
Conflicto de rol	.35	.03	10.47	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.30	.77	15.93	.000
Edad	.00	.02	.14	.887
Ansiedad	.72	.19	3.70	.000
Depresión	1.18	.19	5.95	.000
Conflicto de rol	.85	.16	5.20	.000
Conflicto trabajo-familia	2.04	.16	12.03	.000
Subyugación	-.01	.15	-.09	.923
Género effects	-.10	.14	-.72	.466
EDT Subyugación X Género effects	-.08	.14	-.56	.572
Conflicto trabajo-familia X Subyugación	-.01	.14	-.11	.911
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.29	.14	-2.01	.044
Conflicto trabajo-familia X EDT Subyugación X Género effects	-.02	.14	-.17	.858

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 105.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Autosacrificio de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.33	.17	-1.92	.054
Edad	.01	.00	1.28	.200
Ansiedad	.18	.04	4.38	.000
Depresión	.12	.04	2.84	.004
Conflicto de rol	.35	.03	10.51	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.26	.76	15.94	.000
Edad	.00	.02	.13	.896
Ansiedad	.70	.19	3.63	.000

Depresión	1.19	.19	6.11	.000
Conflicto de rol	.90	.16	5.50	.000
Conflicto trabajo-familia	2.05	.16	12.08	.000
Autosacrificio	-.02	.14	-.16	.871
Género effects	-.10	.14	-.72	.467
EDT Autosacrificio X Género effects	.13	.14	.95	.338
Conflicto trabajo-familia X Autosacrificio	.43	.14	3.04	.002
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.25	.14	-1.75	.079
Conflicto trabajo-familia X Autosacrificio X Género effects	.08	.14	.57	.565

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 106.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Metas Inalcanzables de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.29	.17	-1.68	.091
Edad	.00	.01	1.02	.304
Ansiedad	.19	.04	4.45	.000
Depresión	.12	.04	2.88	.004
Conflicto de rol	.35	.03	10.36	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.2	.77	15.82	.000
Edad	.00	.02	.14	.888
Ansiedad	.67	.19	3.46	.000
Depresión	1.18	.19	6.06	.000
Conflicto de rol	.84	.16	5.11	.000
Conflicto trabajo-familia	1.98	.17	11.52	.000
Metas Inalcanzables	.20	.14	1.42	.154
Género effects	-.15	.14	-1.09	.274
EDT Metas Inalcanzables X Género effects	-.02	.14	-.16	.865
Conflicto trabajo-familia X Metas Inalcanzables	.37	.14	2.68	.007
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.38	.14	-2.60	.009
Conflicto trabajo-familia X Metas Inalcanzables X Género effects	.03	.14	.22	.819

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 107.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Grandiosidad de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.31	.17	-1.84	.065
Edad	.00	.01	1.20	.228
Ansiedad	.19	.04	4.46	.000
Depresión	.12	.04	2.75	.005
Conflicto de rol	.35	.03	10.47	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.3	.77	15.96	.000
Edad	.00	.02	.04	.960
Ansiedad	.71	.19	3.69	.000
Depresión	1.18	.19	6.01	.000
Conflicto de rol	.82	.16	4.93	.000
Conflicto trabajo-familia	1.98	.17	11.61	.000
Grandiosidad	.10	.14	.73	.461
Género effects	-.18	.14	-1.21	.208
EDT Grandiosidad X Género effects	.02	.14	.19	.848
Conflicto trabajo-familia X Grandiosidad	.13	.13	1.02	.305
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.35	.14	-2.44	.014
Conflicto trabajo-familia X Grandiosidad X Género effects	.22	.13	1.64	.100

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 108.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Insuficiente Autocontrol de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Desgaste Emocional*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.34	.17	-1.99	.046
Edad	.00	.00	1.36	.172
Ansiedad	.19	.04	4.54	.000
Depresión	.11	.04	2.77	.006
Conflicto de rol	.35	.03	10.52	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Desgaste emocional</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.45	.77	16.08	.000
Edad	-.00	.02	-.04	.960
Ansiedad	.69	.19	3.56	.000

Depresión	1.16	.19	5.87	.000
Conflicto de rol	.85	.16	5.17	.000
Conflicto trabajo-familia	1.99	.17	11.51	.000
Insuficiente Autocontrol	.23	.14	1.58	.114
Género effects	-.09	.14	-.62	.533
EDT Insuficiente Autocontrol X Género effects	.12	.14	.84	.400
Conflicto trabajo-familia X Insuficiente Autocontrol	-.06	.15	-.39	.691
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.34	.14	-2.33	.020
Conflicto trabajo-familia X Insuficiente Autocontrol X Género effects	-.11	.15	-.73	.462

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 109.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Fracaso de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.34	.17	-1.95	.051
Edad	.00	.00	1.36	.171
Ansiedad	.19	.04	4.51	.000
Depresión	.11	.04	2.68	.007
Conflicto de rol	.35	.03	10.50	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.18	.92	13.15	.000
Edad	-.00	.03	-.12	.898
Ansiedad	-.28	.22	-1.23	.216
Depresión	1.81	.23	7.86	.000
Conflicto de rol	1.15	.19	5.99	.000
Conflicto trabajo-familia	.95	.20	4.74	.000
Fracaso	-.02	.17	-.15	.875
Género effects	-.19	.16	-1.13	.257
EDT Fracaso X Género effects	.11	.17	.67	.500
Conflicto trabajo-familia X Fracaso	.06	.19	.30	.759
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.15	.16	-.89	.370
Conflicto trabajo-familia X Fracaso X Género effects	.02	.19	.11	.911

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 110.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Desconfianza de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.35	.17	-2.05	.040
Edad	.01	.01	1.46	.144
Ansiedad	.18	.04	4.43	.000
Depresión	.12	.04	2.76	.005
Conflicto de rol	.35	.03	10.54	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	11.81	.90	13.09	.000
Edad	.00	.03	.19	.843
Ansiedad	-.20	.22	-.92	.353
Depresión	1.48	.23	6.38	.000
Conflicto de rol	.92	.19	4.73	.000
Conflicto trabajo-familia	.77	.19	3.93	.000
Desconfianza	.99	.19	5.14	.000
Género effects	-.08	.17	-.51	.605
EDT Desconfianza X Género effects	.05	.17	.32	.747
Conflicto trabajo-familia X Desconfianza	.13	.17	.76	.446
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.08	.17	-.49	.617
Conflicto trabajo-familia X Desconfianza X Género effects	-.11	.17	-.65	.510

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 111.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Dependencia de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.34	.17	-1.95	.050
Edad	.01	.01	1.36	.171
Ansiedad	.19	.04	4.51	.000
Depresión	.11	.04	2.69	.007
Conflicto de rol	.35	.03	10.51	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	11.82	.92	12.72	.000
Edad	.00	.03	.14	.887
Ansiedad	-.33	.22	-1.45	.147

Depresión	1.80	.22	7.89	.000
Conflicto de rol	1.13	.19	5.93	.000
Conflicto trabajo-familia	.97	.20	4.85	.000
Dependencia	.28	.17	1.56	.117
Género effects	-.18	.16	-1.08	.277
EDT Dependencia X Género effects	-.03	.17	-.17	.863
Conflicto trabajo-familia X Dependencia	.41	.19	2.05	.039
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.05	.16	-.34	.729
Conflicto trabajo-familia X EDT Dependencia X Género effects	.17	.19	.88	.378

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 112.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Subyugación de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.34	.17	-1.95	.051
Edad	.01	.01	1.36	.171
Ansiedad	.19	.04	4.49	.000
Depresión	.11	.04	2.69	.007
Conflicto de rol	.35	.03	10.50	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	11.99	.91	13.04	.000
Edad	.00	.03	.05	.952
Ansiedad	-.32	.22	-1.40	.161
Depresión	1.72	.23	7.38	.000
Conflicto de rol	1.10	.19	5.71	.000
Conflicto trabajo-familia	.91	.19	4.61	.000
Subyugación	.39	.18	2.20	.027
Género effects	-.19	.17	-1.14	.252
EDT Subyugación X Género effects	-.07	.17	-.43	.665
Conflicto trabajo-familia X Subyugación	-.06	.16	-.40	.686
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.11	.16	-.68	.490
Conflicto trabajo-familia X EDT Subyugación X Género effects	-.02	.16	-.12	.901

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 113.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Autosacrificio de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.35	.17	-2.05	.040
Edad	.01	.01	1.46	.143
Ansiedad	.18	.04	4.41	.000
Depresión	.12	.04	2.77	.005
Conflicto de rol	.35	.03	10.54	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.03	.92	13.04	.000
Edad	.00	.03	.02	.977
Ansiedad	-.33	.22	-1.42	.146
Depresión	1.83	.23	7.99	.000
Conflicto de rol	1.14	.19	5.92	.000
Conflicto trabajo-familia	.88	.20	4.41	.000
Autosacrificio	.06	.17	.38	.703
Género effects	-.13	.16	-.77	.437
EDT Autosacrificio X Género effects	.10	.16	.60	.545
Conflicto trabajo-familia X Autosacrificio	.06	.16	.39	.695
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.12	.16	-.76	.445
Conflicto trabajo-familia X EDT	-.21	.16	-1.26	.204
Autosacrificio X Género effects				

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 114.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Metas Inalcanzables de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.31	.17	-1.80	.071
Edad	.01	.00	1.20	.229
Ansiedad	.19	.04	4.48	.000
Depresión	.12	.04	2.81	.0050
Conflicto de rol	.35	.03	10.40	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.33	.92	13.35	.000
Edad	-.01	.03	-.16	.870
Ansiedad	-.31	.22	-1.38	.166
Depresión	1.81	.22	7.93	.000
Conflicto de rol	1.13	.19	5.85	.000

Conflicto trabajo-familia	.95	.20	4.76	.000
Metas Inalcanzables	.17	.17	1.02	.304
Género effects	-.17	.16	-1.05	.290
EDT Metas Inalcanzables X Género effects	-.38	.16	-2.33	.019
Conflicto trabajo-familia X Metas Inalcanzables	.01	.16	.09	.924
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.05	.17	-.32	.746
Conflicto trabajo-familia X EDT Metas Inalcanzables X Género effects	-.11	.16	-.67	.499

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 115.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Grandiosidad de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.34	.17	-1.97	.049
Edad	.01	.01	1.38	.166
Ansiedad	.19	.04	4.50	.000
Depresión	.11	.04	2.68	.007
Conflicto de rol	.35	.03	10.50	.000

<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	12.05	.91	13.21	.000
Edad	.00	.03	.00	.997
Ansiedad	-.25	.22	-1.13	.257
Depresión	1.73	.22	7.59	.000
Conflicto de rol	1.01	.19	5.22	.000
Conflicto trabajo-familia	.81	.19	4.10	.000
Grandiosidad	.52	.17	3.39	.000
Género effects	-.3	.17	-2.16	.030
EDT Grandiosidad X Género effects	.05	.16	.34	.727
Conflicto trabajo-familia X Grandiosidad	.05	.15	.35	.72
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.22	.17	-1.30	.193
Conflicto trabajo-familia X Grandiosidad X Género effects	.38	.15	2.45	.014

*Efecto condicional indirecto de Sobrecarga de rol sobre Cinismo según el valor del moderador*

<i>Mediador</i>	<i>Grandiosidad</i>	<i>Género effects</i>	<i>Efecto</i>	<i>ET Boot</i>	<i>BC 95% CI</i>
Conflicto trabajo-familia	-1.0086	-1	.4917	.1271	.2675 .7706
Conflicto trabajo-familia	-1.0086	1	.0543	.1356	-.3130 -.2255
Conflicto trabajo-familia	-.0146	-1	.3742	.0958	.2005 .5631

Conflicto trabajo-familia	-.0146	1	.2108	.1017	.0230	.4199
Conflicto trabajo-familia	.9794	-1	.2568	.1215	.0202	.4982
Conflicto trabajo-familia	.9794	1	.3673	.1311	.1397	.6473

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. Tamaño de la muestra para bootstrap = 5.000. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.

Tabla 116.

*Diferencias de Género en la Moderación del EDT Insuficiente Autocontrol de la Mediación del Conflicto Trabajo-Familia entre la Conflicto de Rol y el Cinismo*

<i>Modelo de la Variable Mediadora</i>				
<i>VD: Conflicto trabajo-familia</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Constante	-.37	.17	-2.14	.032
Edad	.01	.00	1.57	.115
Ansiedad	.19	.04	4.55	.000
Depresión	.11	.04	2.70	.006
Conflicto de rol	.35	.03	10.53	.000
<i>Modelo de la Variable Dependiente</i>				
<i>VD: Cinismo</i>				
<i>Predictores</i>	<i>B</i>	<i>ET</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Constante	11.91	.91	13.03	.000
Edad	.00	.03	.14	.885
Ansiedad	-.30	.22	-1.33	.182
Depresión	1.67	.22	7.30	.000
Conflicto de rol	1.18	.19	6.13	.000
Conflicto trabajo-familia	.74	.20	3.71	.000
Insuficiente Autocontrol	.73	.17	4.22	.000
Género effects	-.22	.17	-1.30	.192
EDT Insuficiente Autocontrol X Género effects	-.00	.17	-.01	.989
Conflicto trabajo-familia X Insuficiente Autocontrol	-.00	.17	-.01	.99
Conflicto trabajo-familia X Género effects	-.12	.16	-.72	.469
Conflicto trabajo-familia X EDT Insuficiente Autocontrol X Género effects	.01	.17	.06	.949

*Nota.* Coeficientes de regresión no estandarizados. El rango de valores proporcionados representa una versión abreviada del output suministrado por la macro.



## CAPÍTULO V

---

### DISCUSIÓN



## **5.1. ADAPTACIÓN AL CASTELLANO DE LA ESCALA DE AMBIGÜEDAD DE ROL, SOBRECARGA DE ROL Y CONFLICTO DE ROL (ROLE AMBIGUITY, ROLE OVERLOAD AND ROLE CONFLICT SCALE)**

El primer objetivo de este estudio fue la adaptación al castellano de la escala de ambigüedad de rol, sobrecarga de rol y conflicto de rol (Glazer & Beehr, 2005), compuesta por quince ítems relacionados con los tres estresores de rol, tomados de la investigación previa en esta área (Abdel-Halim, 1978; Beehr et al., 1976; Rizzo et al., 1970). Hasta el momento no se encuentran publicados, que se sepa tras la revisión bibliográfica realizada, datos relativos a ninguna otra adaptación al castellano de dicha escala, por lo que no existen datos acerca de la fiabilidad y validez con los que comparar los obtenidos en este estudio.

Los resultados hallados en esta investigación muestran un índice de fiabilidad alto para las tres escalas, así como una buena validez de constructo, que establece una estructura subyacente compuesta por tres factores, similar a la composición de la prueba original (Glazer & Beehr, 2005). Asimismo, la escala demuestra una buena validez de criterio ya que los resultados encontrados muestran de manera coherente con investigaciones realizadas anteriormente una clara asociación de los ítems con los síntomas de ansiedad (p. ej., Abdel-Halim, 1978; Glazer & Beehr, 2005; Jex & Gudanowski, 1992; Netemeyer et al., 1990; Rizzo et al., 1970; Spector & O'Connell, 1994), y con los síntomas de depresión (p. ej., Cox et al., 2010; Frone & Russell, 1995; Gray-Stanley et al., 2010; Heinisch & Jex, 1997; Mackie, Holahan, & Gottlieb, 2001). En función de todo ello, se puede afirmar que se cumple la primera de las hipótesis planteadas en este estudio, y que la adaptación al castellano de la escala de ambigüedad de rol, sobrecarga de rol y conflicto de rol realizada resulta válida para su utilización en la cultura española.

## **5.2. ADAPTACIÓN AL CASTELLANO LA ESCALA ABREVIADA MULTIDIMENSIONAL DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA (MULTIDIMENSIONAL MEASURE OF WORK-FAMILY CONFLICT ABBREVIATED VERSION)**

Al igual que en el caso anterior, la adaptación al castellano de la escala multidimensional del conflicto trabajo-familia (Matthews et al., 2010) llevada a cabo en el presente estudio resultó fiable y válida.

Aunque los resultados obtenidos en esta investigación muestran un índice de fiabilidad medio para las dos subescalas (conflicto trabajo/familia y conflicto familia/trabajo), la escala global (conflicto trabajo-familia) en la que se basó esta investigación obtuvo una fiabilidad alta. Igualmente, la validez de constructo resultó apropiada, estableciendo una estructura subyacente de dos factores, de manera similar a la composición de la prueba original (Matthews et al., 2010). La escala también demuestra una buena validez de criterio. La escala conflicto trabajo-familia se asoció positivamente con todos los estresores de rol, especialmente con la sobrecarga de rol y el conflicto de rol, de manera acorde con la literatura (p. ej., Carlson & Perrewé, 1999; Frone et al., 1992; Fu & Shaffer, 2001; Greenhaus & Beutell, 1985; Michel et al., 2011; Wallace, 1999). Asimismo, y de acuerdo a lo esperado (p. ej., Frone, 2000; Hammer et al., 2005; Noor & Zainuddin, 2011), se observan asociaciones positivas con los síntomas de ansiedad, depresión, desgaste emocional y cinismo. En función de estos resultados, es posible afirmar que la adaptación al castellano de la escala multidimensional del conflicto trabajo-familia resulta válida para su utilización en la cultura española.

### **5.3. LA ASOCIACIÓN ENTRE LOS ESTRESORES DE ROL Y LOS SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS DE ANSIEDAD, DEPRESIÓN Y BURNOUT**

Los resultados confirman sólo parcialmente la tercera hipótesis de este estudio, referente a la asociación de los estresores de rol con los síntomas de depresión, ansiedad y síndrome de burnout. En primer lugar debe destacarse la ausencia de asociación entre los estresores de rol y los síntomas de ansiedad, así como una asociación muy baja con los síntomas de depresión, lo cual se contrapone llamativamente con los resultados de la literatura (p. ej., Fisher & Gitelson, 1983; Gayman & Bradley, 2013; Glazer & Beehr, 2005; Glazer, 2005; Gray-Stanley et al., 2010; Heinisch & Jex, 1997; Jackson & Schuler, 1985; Krawczyk & Kalinowski, 2010; Mausbach et al., 2007; Ohler et al., 2010; Perry-Jenkins et al., 2007; Saijo et al., 2008; Tremblay & Messervey, 2011; Wang et al., 2010). A diferencia de los estudios anteriormente mencionados, el presente estudio tiene en cuenta la alta comorbilidad existente entre no solo los síntomas de ansiedad y depresión (Clark et al., 1989; Mineka et al., 1998), sino también entre las dimensiones de desgaste emocional y cinismo con la depresión (p. ej., Ahola et al., 2005; Baba et al., 1999; Bakker et al., 2000; Dahlin & Runeson, 2007; Glass et al., 1993; Nyklíček & Pop, 2005; Toker & Biron, 2012) y la ansiedad (p. ej., Lindblom et al., 2006; Turnipseed, 1998). Es por ello que, siguiendo las recomendaciones propuestas por Lindblom y colaboradores (2006), los diferentes síntomas fueron establecidos como variables control en los análisis de regresión. Tanto la ausencia de asociación con los síntomas de ansiedad como los bajos coeficientes con respecto a los síntomas de depresión resultan por tanto atribuibles a la inclusión de dichas variables control. De hecho, sin controlar la depresión, el desgaste emocional y el cinismo como variables de solapamiento, todos los estresores de rol mostrarían una asociación significativa con la ansiedad en este estudio. Por otro lado, los estresores de rol y en particular la sobrecarga de rol sí que mostraron una asociación más determinante con las dimensiones de burnout, de manera

acorde con la literatura (p. ej., Carretero et al., 1998; Jiang et al., 2004; Ngo et al., 2005; Peiro et al., 2001; Posig & Kickul, 2003; Prieto et al., 2008; Sevilla et al., 2006; Yi-Hua Hsieh & Mei-Ling Wang, 2012). También de acuerdo a la literatura (p. ej., Cox et al., 2010; Gayman & Bradley, 2013; Jaramillo et al., 2011; Moore, 2000; Osca et al., 2003; Papastylianou, Kaila, & Polychronopoulos, 2009a; Peiro et al., 2001; Wittmer & Martin, 2010; Yip & Rowlinson, 2009), el conflicto de rol mostró una asociación más moderada con las dimensiones del burnout, mientras que, aunque en contra de lo esperado, la ambigüedad de rol no se asoció con el desgaste emocional ni el cinismo.

Tal y como propone el modelo desafío-amenaza (Cavanaugh et al., 2000), los trabajadores evalúan los estresores como obstáculos (amenazas) o como retos (desafíos). Dependiendo de dicha evaluación, los estresores se asocian consecuentemente con sintomatología (p. ej., Webster et al., 2010; Webster et al., 2011). A pesar de que este estudio no analiza las evaluaciones que realizan los trabajadores sobre los estresores, desde esta perspectiva resultan comprensibles las asociaciones encontradas entre los estresores de rol y la eficacia profesional, según las cuales la ambigüedad se asocia negativamente con esta dimensión, mientras que el conflicto de rol se asocia positivamente. Esto sugiere que la interpretación que los trabajadores están realizando acerca de estos estresores pueda estar afectando al efecto que tienen sobre su sentimiento de eficacia profesional. Mientras que el conflicto de rol puede estar suponiendo una oportunidad de conseguir un logro y desarrollarse profesionalmente, la ambigüedad de rol, en este caso, se está percibiendo como una amenaza que impide el éxito de las tareas que debe realizar la persona en su trabajo. Aunque comprensibles, estos planteamientos se basan en hipótesis que deben ser estudiadas empíricamente para confirmar su validez.

Por otro lado, los resultados relativos a las asociaciones entre las diferentes sintomatologías sugieren que los síntomas del burnout se asocian con los síntomas de

ansiedad y depresión. A pesar de no tratarse de un estudio experimental que pueda aseverar causalidad, los resultados encontrados se encuentran en la misma línea que otros estudios (p. ej., Baba et al., 1999; Bakker et al., 2000; Gayman & Bradley, 2013; Glass et al., 1993) con las mismas variables que encuentran un efecto predictivo de los síntomas del burnout sobre los síntomas de ansiedad y depresión. Más aún, recientes estudios longitudinales proponen que la relación entre ambas sintomatologías puede resultar recíproca (p.ej., Toker & Biron, 2012). Es por ello que el efecto de la propia sintomatología de los trabajadores en el desarrollo de más sintomatología resulta un tema de gran relevancia que debería ser investigado y tenido en cuenta en el desarrollo de medidas de intervención destinadas a la reducción del estrés laboral en las organizaciones.

Asimismo, y tal como ya sugerían Fisher y Gitelson (1983) y Jackson y Schuler (1985), los análisis sobre posibles efectos moderadores de otras variables deben ser tenidos en cuenta a la hora de explicar las diferencias entre las asociaciones encontradas en diferentes poblaciones, tema que se evalúa en esta investigación y que será tratado más adelante.

#### **5.4. LA ASOCIACIÓN ENTRE LOS ESTRESORES DE ROL Y EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA**

La cuarta hipótesis de este estudio preveía la asociación entre los estresores de rol y el conflicto trabajo-familia. Tal y como se ha explicado anteriormente, además de desempeñar un papel fundamental en el desarrollo de sintomatología psicológica, los estresores de rol influyen en el desarrollo del conflicto trabajo-familia. De esta manera, aquellos trabajadores que por ejemplo deban invertir más esfuerzo en sus entornos de trabajo, debido a la alta exigencia de las tareas que implica, contarán con menos recursos para responder a las demandas familiares, dando por tanto lugar a la experiencia de conflicto entre estas dos esferas.

Los resultados de este estudio confirmaron parcialmente la hipótesis, mostrando cómo, de manera similar a lo establecido por la literatura (p. ej., Carlson & Perrewé, 1999; Frone et al., 1992; Frone et al., 1997; Fu & Shaffer, 2001; Greenhaus & Beutell, 1985; Michel et al., 2011; Wallace, 1999), la sobrecarga de rol y el conflicto de rol se asociaron positivamente con el conflicto trabajo-familia. Sin embargo, la asociación de ambigüedad de rol con el conflicto trabajo-familia no resultó significativa. Una posible explicación a este respecto es que, tal y como también establecen otros estudios, la ambigüedad de rol es el estresor de rol que muestra la asociación más débil con el conflicto trabajo-familia (p. ej., Michel, Mitchelson, Pichler, & Cullen, 2010; Michel et al., 2011), o no muestra ninguna relación (p. ej., Beigi, Ershadi, & Shirmohammadi, 2012; Carlson & Perrewé, 1999). Esto implica que la falta de claridad en las tareas que un trabajador debe realizar no afecta a los recursos de los que éste dispone para afrontar las demandas en la esfera familiar. Consecuentemente, la sobrecarga de rol y el conflicto de rol supondrían los estresores de rol especialmente relevantes a la hora de explicar el conflicto trabajo-familia.

## **5.5. LA ASOCIACIÓN DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA SOBRE LOS SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS DE ANSIEDAD, DEPRESIÓN Y BURNOUT**

La quinta hipótesis de este estudio preveía la asociación del conflicto trabajo-familia con los síntomas de ansiedad, depresión y burnout. Es decir, ante la tensión producida por la incompatibilidad de las presiones de las esferas familiar y laboral, los trabajadores experimentan sintomatología.

En contra de lo esperado, y de la literatura (p. ej., Beatty, 1996; Beatty, 1996; Frone et al., 1991; Frone et al., 1997; Frone, 2000; Greenglass & Burke, 1988; Hammer et al., 2005; Kinnunen & Mauno, 1998; MacEwen & Barling, 1994; MacEwen & Barling, 1994; Major et al., 2002; Stephens et al., 1997; Stephens et al., 1997; Thomas & Ganster, 1995; Vinokur et al., 1999), en el presente estudio el conflicto trabajo-familia no se asoció a la

ansiedad, y muy ligeramente con la depresión. Estos resultados pueden atribuirse a que, a diferencia de los estudios anteriormente mencionados y al igual que en el caso de la asociación de los estresores de rol con los síntomas, los análisis del presente estudio incluyeron como variables control los propios síntomas de ansiedad, depresión, desgaste emocional y cinismo, debido a la alta comorbilidad existente entre los mismos. De manera similar a los resultados anteriormente mencionados, la asociación del conflicto trabajo-familia sobre los síntomas de depresión, se vio reducida llamativamente al controlar la comorbilidad de la depresión con la ansiedad, el desgaste emocional y el cinismo.

Por otro lado, y en este caso tal y como se preveía, el conflicto trabajo-familia mostró una asociación significativa con las dimensiones de desgaste emocional y cinismo, incluso después de haberse controlado la ansiedad y la depresión, y ninguna asociación con la eficacia profesional, de manera acorde a la literatura (p. ej., Bacharach et al., 1991; Baron & Kenny, 1986; Bergman et al., 2008; Boles et al., 1997; Burke & Greenglass, 2001; Fu & Shaffer, 2001; Houkes et al., 2003; Karatepe & Tekinkus, 2006; Lingard & Francis, 2005; Lingard & Francis, 2006; Montgomery et al., 2003; Montgomery et al., 2006; Noor & Zainuddin, 2011; Peiro et al., 2001; Ray & Miller, 1994; Sweeney & Summers, 2002).

Finalmente, cabe destacar que la inclusión de las dimensiones de desgaste emocional y cinismo como variables control cuando se analizan la ansiedad y la depresión como variables dependientes implicó que las asociaciones con el conflicto trabajo-familia dejaran de ser significativas. Sin embargo no fue así cuando la ansiedad y la depresión fueron introducidas como variables control para analizar la asociación del conflicto trabajo-familia con las dimensiones del burnout. Estos resultados podrían estar indicando que el burnout puede estar actuando como predictor de los síntomas de ansiedad y depresión, al igual que establecen otros estudios en el área (p. ej., Baba et al., 1999; Bakker et al., 2000; Gayman & Bradley, 2013; Glass et al., 1993).

## **5.6. MEDIACIÓN DE LA RELACIÓN ENTRE LOS ESTRESORES DE ROL Y LOS SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS A TRAVÉS DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA**

La sexta hipótesis de este estudio preveía la mediación del conflicto trabajo-familia en la relación de los estresores de rol y los síntomas de ansiedad, depresión y burnout. Desde la perspectiva del Modelo de Conservación de Recursos (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2002) los recursos con los que cuentan los trabajadores resultan fundamentales en el desarrollo del estrés laboral. Los síntomas psicológicos como la ansiedad, la depresión y el burnout se producen cuando existe una amenaza de pérdida de recursos, una pérdida de recursos o una ausencia de ganancia de recursos tras la inversión de recursos. De esta manera, los recursos con los que cuenta un trabajador para manejar su vida familiar y profesional se pueden ver amenazados o perdidos debido a la ocurrencia de estresores laborales, dando lugar a la experiencia del conflicto familia-trabajo. Siguiendo esta lógica por tanto, se preveía que el efecto negativo de los estresores de rol sobre los síntomas psicológicos de la ansiedad, depresión y burnout pudiese ser, al menos parcialmente, explicado por la percepción de no poseer recursos con los que encargarse de la vida fuera del trabajo (conflicto trabajo-familia).

Teniendo en cuenta los resultados relativos a las asociaciones entre estresores de rol, conflicto trabajo-familia y síntomas (ausencia de asociación entre conflicto trabajo-familia y eficacia profesional, ausencia de asociación entre ambigüedad de rol y conflicto trabajo-familia, ausencia de asociación entre estresores de rol y ansiedad), los únicos modelos de mediación posibles fueron aquellos entre los estresores de rol y los síntomas de desgaste emocional y cinismo. Por tanto, una vez más, la hipótesis planteada se vio solo parcialmente cumplida, al actuar el conflicto trabajo-familia como mediador solamente de la relación entre la sobrecarga y el conflicto de rol con el desgaste emocional y el cinismo.

Confirmando la hipótesis del Modelo de Conservación de Recursos (Hobfoll, 1989; Hobfoll, 2002), los recursos de los trabajadores para afrontar las demandas de su vida profesional y familiar se vieron reducidos cuando tuvieron que hacer frente a una excesiva carga de trabajo así como a tareas simultáneas e incompatibles, lo que les condujo a la experimentación de síntomas de desgaste emocional y cinismo. Estos resultados resultan consistentes con la investigación previa que muestra el efecto mediador de conflicto trabajo-familia entre los estresores de rol y el bienestar de los trabajadores (p. ej., Geurts et al., 2003; Major et al., 2002; Montgomery et al., 2003) y, más concretamente, con las dimensiones del burnout (p. ej., Janssen, Peeters, de Jonge, Houkes, & Tummers, 2004; Montgomery et al., 2006; Rupert, Stevanovic, & Hunley, 2009).

Si bien es cierto que el efecto mediador del conflicto trabajo-familia ha sido ya establecido con anterioridad, la utilización de una muestra de trabajadores españoles supone la exploración de una población hasta el momento apenas estudiada. La mayoría de las investigaciones sobre conflicto trabajo-familia se han llevado a cabo en países de culturas individualistas como Canadá, Reino Unido, Australia o EEUU (Calvo-Salguero et al., 2011; Spector et al., 2004). Asimismo, los estudios transculturales se han focalizado en países muy individualistas, como los anteriormente mencionados, o muy colectivistas como China y países latino-americanos (Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999; Spector et al., 2004; Yang et al., 2000). Es por ello que los resultados derivados del presente estudio aportan nueva información acerca del efecto del conflicto trabajo-familia en el fenómeno del estrés laboral en una cultura que muestra unas características menos polares que las muestras habitualmente estudiadas y apenas tenido en consideración (Poelmans, 2001).

Concretamente, los resultados indican que los trabajadores españoles muestran una dinámica entre las variables estresores, conflicto trabajo-familia y síntomas similar a la encontrada en países individualistas. Por tanto, a pesar de que la cultura española ha sido

definida como ligeramente más colectivista (Gouveia et al., 2003; Singelis et al., 1995), estas relaciones se acercan más a las mostradas por las culturas individualistas que las colectivistas, en las que se han encontrado ausencia de asociaciones entre estresores laborales y el conflicto trabajo-familia (Spector et al., 2004). Podría hipotetizarse que el contexto de crisis financiera por el que España se encuentra atravesando durante los últimos años ha podido influir en la faceta colectivista de la cultura. El efecto negativo de esta crisis sobre las políticas sociales, como la sanidad y educación públicas, así como la reducción en las ya escasas medidas de igualdad de género y políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, ha podido afectar a las concepciones colectivistas de la población, intensificando su preocupación por las necesidades individuales y haciéndoles más tolerantes con las desigualdades. De hecho, existe evidencia de cómo las crisis financieras han influido en la transición de unos valores culturales más colectivistas hacia otros más individualistas en otras culturas – a saber, Korea – (Lee & McNulty, 2003).

## **5.7. LA ASOCIACIÓN ENTRE LOS EDT Y LOS SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS DE ANSIEDAD, DEPRESIÓN Y BURNOUT**

La séptima hipótesis de este estudio proponía la asociación de los EDT con los síntomas de ansiedad, depresión y síndrome de burnout. Basándonos en el Modelo de Terapia de Esquemas de Young (1999) y en estudios previos realizados sobre el mismo (p. ej., Calvete et al., 2005; Harris & Curtin, 2002; Lumley & Harkness, 2007; McGinn et al., 2005; Muris, 2006; Oei & Baranoff, 2007; Petrocelli et al., 2001; Schmidt et al., 1995; Shah & Waller, 2000; Stopa et al., 2001; Welburn et al., 2002) se esperaba obtener una asociación significativa entre los EDT y los síntomas de ansiedad y depresión. Igualmente, y tratando de ampliar la escasa literatura relativa a la asociación entre EDT y síntomas más concretos del entorno de trabajo (Bamber & McMahon, 2008; Rittenmeyer, 1997), se preveía que los EDT también se asociaran significativamente con el síndrome de burnout.

Tal y como se esperaba, algunos de los EDT se asociaron con los síntomas psicológicos de los trabajadores. Por tanto, la hipótesis planteada se cumplió aunque parcialmente. Concretamente, los EDT desconfianza y dependencia se asociaron significativamente con la ansiedad, y los EDT desconfianza, dependencia y subyugación con la depresión. Aunque con coeficientes bajos, los datos muestran que las personas que tenían puntuaciones más altas en estos EDT adolecían de más síntomas ansiosos y depresivos que aquellas con bajas puntuaciones. De hecho, el contenido de estos EDT, caracterizado por las expectativas de no ser capaz de hacer frente a las responsabilidades del día a día sin ayuda de los demás, y la tendencia a descuidar las propias necesidades resulta coherente con los constructos de incapacidad, pérdida e inadecuación característicos de la depresión (Beck, Brown, Steer, Eidelson, & Riskind, 1987; Segal, 1988). Por otro lado, los síntomas de ansiedad tienden a verse asociados con vulnerabilidades cognitivas que supongan miedos físicos y psicológicos que creen y amplifiquen la sensación de vulnerabilidad, como en este caso el EDT dependencia (implica un sentimiento de desamparo y de necesidad de ayuda para hacer frente al día a día), y el EDT desconfianza (supone la expectativa de que los demás te hieran, se aprovechen, humillen, o engañen) (Beck et al., 1987).

Estos resultados son coherentes con la literatura, que muestra como los EDT pertenecientes a los dominios de desconexión y rechazo, al que pertenece el EDT desconfianza, y de orientación a los demás, en el caso del EDT de subyugación, presentan una mayor capacidad predictiva de la depresión. En concreto, investigaciones anteriores han encontrado tanto el EDT desconfianza (Cukor & McGinn, 2006; Dozois et al., 2009; Eberhart et al., 2011; Muris, 2006) como el EDT subyugación (Eberhart et al., 2011; Petrocelli et al., 2001) se asocian a síntomas de depresión. A pesar de que el EDT dependencia forma parte del dominio autonomía deteriorada, también se encuentra evidencia contrastada en otros estudios de su asociación con la depresión (Glaser et al., 2002; Harris & Curtin, 2002; Schmidt et

al., 1995). No se encontró, por otro lado, asociación de la depresión con el resto de EDT analizados en este estudio (fracaso, metas inalcanzables, autosacrificio, grandiosidad e insuficiente autocontrol). Esto se contrapone, a excepción del EDT de grandiosidad, con numerosos estudios que sí establecen relación de los síntomas de depresión con el EDT fracaso (Baranoff, Oei, Ho Cho, & Kwon, 2006; E. Calvete et al., 2005; Cooper et al., 2005; Eberhart et al., 2011; Oei & Baranoff, 2007; Petrocelli et al., 2001), el EDT metas inalcanzables (p. ej., Muris, 2006), el EDT autosacrificio (Calvete et al., 2005; Dozois et al., 2009; Lumley & Harkness, 2007; Shah & Waller, 2000) y con el EDT insuficiente autocontrol (Baranoff et al., 2006; Cukor & McGinn, 2006; Glaser et al., 2002; Harris y Curtin 2002; Oei & Baranoff, 2007; Shah & Waller, 2000; Simmons et al., 2006; Welburn et al., 2002).

Nuevamente, los resultados de este estudio contrastaron con los obtenidos por Bamber y McMahon (2008), al encontrar que los EDT desconfianza y dependencia se asociaron con los síntomas de ansiedad. En el caso del EDT dependencia, su asociación con la ansiedad resulta coherente con los resultados encontrados en otros estudios (Cámara & Calvete, 2012; Glaser et al., 2002; Schmidt et al., 1995), al igual que en el caso del EDT desconfianza (Cámara & Calvete, 2012; Pinto-Gouveia, Castilho, Galhardo, & Cunha, 2006; Stopa et al., 2001).

La ausencia de relación de los EDT metas inalcanzables, grandiosidad, e insuficiente autocontrol con los síntomas de ansiedad resulta coherente con la literatura. Sin embargo, los resultados se contraponen con otros estudios que sí encuentran asociaciones entre los EDT subyugación (Calvete et al., 2005), autosacrificio (Welburn et al., 2002; Wright et al., 2009), y fracaso (Calvete et al., 2005; Welburn et al., 2002) y los síntomas de ansiedad.

Las diferencias con el presente estudio, al igual que las diferencias entre todos los estudios mencionados anteriormente entre sí, pueden ser atribuibles al tipo de población

analizada. En ellos se utilizan poblaciones muy diversas: muestras clínicas, como pacientes ambulatorios (Glaser et al., 2002), pacientes diagnosticados de depresión (Lumley & Harkness, 2007; Petrocelli et al., 2001; Shah & Waller, 2000; Simmons et al., 2006), pacientes en programa de tratamiento de día en hospital psiquiátrico (Welburn et al., 2002), pacientes con diagnóstico de depresión unipolar o ansiedad (McGinn et al., 2005; Sanderson & Andrews, 2006), pacientes con trastornos de alimentación (Cooper et al., 2005), mujeres que habían padecido abusos en su infancia (Cukor & McGinn, 2006), etc., o poblaciones escolares y universitarias (p. ej., Calvete et al., 2005; Cámara & Calvete, 2012; Eberhart et al., 2011; Harris & Curtin, 2002; Muris, 2006; Petrocelli et al., 2001; Schmidt et al., 1995; Wright et al., 2009). Dado que el estudio aquí planteado utiliza una muestra totalmente diferente, el análisis comparativo entre ellos resulta limitado, debiendo ser evaluado desde un punto de vista más exploratorio. De hecho, el único estudio que analiza la asociación entre los EDT y los síntomas de ansiedad y depresión en el entorno laboral (Bamber & McMahon, 2008) no halló ninguna asociación significativa entre ellos, aunque sí para otro tipo de sintomatología más característica de los entornos de trabajo, como el burnout.

A este respecto, el presente estudio encuentra asociaciones significativas entre los EDT desconfianza e insuficiente autocontrol con el desgaste emocional. Dada la comorbilidad entre la depresión y el desgaste emocional (p. ej., Ahola et al., 2005; Baba, Galperin, & Lituchy, 1999; Bakker, Schaufeli, Demerouti, Janssen, & Van, 2000; Dahlin & Runeson, 2007; Glass, McKnight, & Valdimarsdottir, 1993; Nyklícek & Pop, 2005; Toker & Biron, 2012), resulta comprensible que los EDT desconfianza (Cukor & McGinn, 2006; Dozois et al., 2009; Eberhart et al., 2011; Muris, 2006) e insuficiente autocontrol (Baranoff et al., 2006; Cukor & McGinn, 2006; Glaser et al., 2002; Harris y Curtin 2002; Oei & Baranoff, 2007; Shah & Waller, 2000; Simmons et al., 2006; Welburn et al., 2002), que se

muestran asociados frecuentemente en la literatura con los síntomas de depresión, también se asocian con el desgaste emocional.

Este estudio también ha hallado asociaciones entre los EDT desconfianza, grandiosidad e insuficiente autocontrol y el cinismo. Podría hipotetizarse que los trabajadores con vulnerabilidades cognitivas relacionadas con expectativas de ser engañados, heridos o manipulados podrían desarrollar síntomas de cinismo como mecanismo de desvinculación con su entorno de trabajo y compañeros para la evitación de situaciones en las que se pudiesen cumplir sus expectativas. Igualmente, aquellos trabajadores con dificultades con el autocontrol y la tolerancia a la frustración, así como con creencias de superioridad y derecho a privilegios especiales, podrían desarrollar estos síntomas hacia su entorno de trabajo como consecuencia de la frustración de no ver cumplidos sus deseos y objetivos. En el caso del EDT insuficiente autocontrol, que se puede presentar con un énfasis exagerado en la evitación del malestar, podría tratarse de un mecanismo para la evitación del malestar que dicha frustración les produce. Por otro lado, en el caso del EDT grandiosidad, el cinismo podría ser un mecanismo de desvinculación que les permitiría forzar e imponer su punto de vista o controlar a su entorno según sus propios deseos sin tener en cuenta las necesidades o sentimientos de los demás.

Por último, también se encontraron asociaciones entre los EDT fracaso, dependencia, subyugación, desconfianza y metas inalcanzables con la eficacia profesional. En este último caso, cabe destacar que la asociación de los EDT fracaso, dependencia y subyugación con la eficacia profesional fue negativa. Es decir, que estos EDT asociados a las expectativas de fracaso, a las creencias de incapacidad para manejar las responsabilidades diarias sin ayuda de los demás, y a la represión de las propias necesidades para evitar represalias, implican un bajo sentimiento de eficacia profesional en los trabajadores. Sin embargo, en contra de lo esperado, la asociación de los EDT

desconfianza y metas inalcanzables fue positiva. Esto supone que a mayor nivel de dichos EDT, las personas presentaron mayores índices de eficacia profesional, en lugar de menores. Estudios que analicen en mayor profundidad los estilos de coping asociados a los EDT podrían resultar beneficiosos para la comprensión del proceso que lleva a los trabajadores con estos perfiles de EDT a un incremento del sentimiento de eficacia profesional. Podría hipotetizarse que aquellos trabajadores con EDT metas inalcanzables invierten constantes esfuerzos y recursos en su entorno de trabajo con el objetivo de alcanzar sus altos estándares, lo cual les lleva a conseguir logros laborales y reconocimiento de su entorno que aumenta su sentimiento de eficacia profesional.

Aunque Bamber y McMahon (2008) también encontraron una asociación significativa entre el EDT grandiosidad y el cinismo, el resto de resultados obtenidos no resultan congruentes con los obtenidos en el presente estudio. La muestra utilizada por Bamber, aun siendo población trabajadora (trabajadores del sector sanitario), difiere de la analizada en este estudio. Es por ello, que las diferencias encontradas respecto a las asociaciones entre los EDT y los síntomas pueden deberse al tipo de sector que se está evaluando.

Es relevante también destacar que los coeficientes de asociación entre EDT y síntomas obtenidos pueden resultar más modestos que los encontrados en otros estudios debido al control de la comorbilidad entre los síntomas de depresión, ansiedad, desgaste emocional y cinismo (Alloy & Riskind 2006; Clark et al., 1989; Mineka et al., 1998; Lindblom & cols.2006).

En los estudios mencionados anteriormente, las muestras utilizadas fueron clínicas y no clínicas (estudiantes), pero ninguna relacionada con el entorno laboral. De esta manera, los resultados de este estudio aportan nuevo conocimiento acerca de la relación de los EDT

con los síntomas, para poder continuar analizando su influencia y efectos sobre las personas en diferentes entornos.

De los resultados obtenidos, el aspecto más significativo, desde una perspectiva centrada en la prevención de los riesgos psicosociales en las organizaciones, es el hecho de que determinados perfiles psicológicos caracterizados por altas puntuaciones en EDT implican una tendencia mayor a padecer sintomatología, no sólo ansiosa y depresiva, sino también propia del entorno laboral como es el síndrome de burnout. Esto implica que las políticas de prevención e intervención deberían considerar este tipo de vulnerabilidades cognitivas a la hora de definir sus políticas de actuación.

#### **5.8. LA MODERACIÓN DE LOS EDT EN LA RELACIÓN ENTRE LOS ESTRESORES DE ROL Y LOS SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS DE ANSIEDAD, DEPRESIÓN Y BURNOUT**

La octava hipótesis de esta investigación hacía referencia a la influencia de los EDT como moderadores de las relaciones entre los estresores de rol y los síntomas de ansiedad, depresión y burnout.

Los resultados apoyaron la hipótesis establecida por el paradigma diátesis-estrés en el que se enmarca el Modelo de Terapia de Esquemas de Young (Young et al., 2003). Según ésta, aquellas personas con vulnerabilidades cognitivas mostrarían un sesgo en la interpretación de la realidad en función de determinado pensamiento y procesamiento de la información (Hankin et al., 2004) y, consecuentemente, un mayor nivel de mal ajuste psicológico en entornos estresantes. En particular, los resultados del presente estudio indican que los trabajadores con EDT insuficiente autocontrol, desconfianza, subyugación y metas inalcanzables padecieron síntomas más intensamente cuando experimentaban estresores de rol en su entorno de trabajo. Concretamente, este efecto fue encontrado en las

interacciones insuficiente autocontrol X sobrecarga de rol en la asociación con la ansiedad, desconfianza X ambigüedad de rol, subyugación X ambigüedad de rol, metas inalcanzables X ambigüedad de rol, desconfianza X conflicto de rol y subyugación X conflicto de rol en la asociación con el desgaste emocional, y desconfianza X ambigüedad de rol en la asociación con el cinismo.

Aquellas personas con alto nivel de insuficiente autocontrol, que presentan poca tolerancia a la frustración a la hora de obtener objetivos personales, así como dificultad con la autodisciplina podrían tener mayores dificultades en manejar el exceso de trabajo, lo cual les llevaría a experimentar más síntomas de ansiedad ante la expectativa de no conseguir su objetivo. Por otro lado, la presencia de ambigüedad de rol y las dificultades que ello implica para la consecución de las tareas laborales parece resultar más dañina y generar más desgaste emocional para los trabajadores con alto nivel de EDT metas inalcanzables. Éstos se caracterizan por una búsqueda constante de altos estándares, que en este caso estaría frustrada por las dificultades derivadas de la ambigüedad de rol. Asimismo, los trabajadores con expectativas de ser heridos y manipulados podrían estar percibiendo la ausencia de claridad en las tareas que deben desempeñar y el recibir tareas contradictorias o incompatibles como una situación amenazante de la que van a resultar dañados, lo que explicaría sus altas puntuaciones en desgaste emocional. Al mismo tiempo, los síntomas de cinismo podrían estar actuando como mecanismo de defensa, en un intento por distanciarse de su entorno de trabajo. Por último, el efecto negativo del conflicto y la ambigüedad de rol resulta más intenso, generando más desgaste emocional en los trabajadores con EDT subyugación. La asociación de este perfil de EDT, caracterizado por la renuncia excesiva al control y a la represión de las propias preferencias, decisiones y deseos a causa de sentimientos de coacción por parte de otras personas, resulta acorde con otros resultados encontrados en la literatura (Maslach et al., 2001), según los cuales las personas con un

locus de control externo, así como con bajos niveles de resistencia (sentimiento de control sobre los eventos, participación en variedad de actividades diarias y apertura al cambio) presentan mayores índices de burnout, y en particular de desgaste emocional.

Por otro lado, las interacciones fracaso X sobrecarga de rol en la asociación con la ansiedad, dependencia X ambigüedad de rol en la asociación con la depresión y dependencia X ambigüedad de rol en la asociación con el cinismo también resultaron significativas. Sin embargo, dichas interacciones mostraron un efecto diferente al de las anteriormente mencionadas: cuanto mayor fue el nivel de los EDT fracaso y dependencia, menor fue el efecto de los estresores de rol sobre los síntomas. Dicho efecto puede ser interpretado según el modelo hipervalente de esquemas de Young (Schmidt & Joiner, 2004), según el cual los EDT pueden estar crónicamente activados de manera que las personas muestren una asociación significativa con los síntomas incluso en ausencia de estresores. Esto sugiere que los trabajadores de este estudio con una constante expectativa de inminente fracaso, así como de incapacidad para llevar a cabo sus tareas sin el apoyo de otros, experimentaban síntomas de ansiedad con independencia de los estresores. Esto resulta coherente con otros estudios que han hallado asociaciones directas entre estos EDT y síntomas de ansiedad (Baranoff et al., 2006; Calvete et al., 2005; Cooper et al., 2005; Eberhart et al., 2011; Glaser et al., 2002; Harris & Curtin, 2002; Oei & Baranoff, 2007; Petrocelli et al., 2001; Schmidt et al., 1995). De hecho, incluso cuando la presencia de los estresores de rol supuso un incremento de los síntomas, aquellos trabajadores con EDT más intensos se vieron menos afectados que aquellos con EDT más bajos. Resultados similares fueron encontrados por Calvete y colaboradores (2007) y Schmidt y Joiner (2004), según los cuales las puntuaciones altas de EDT se asociaban menos intensamente a los síntomas de ansiedad y depresión en presencia de altos niveles de estresores.

Por último, las interacciones subyugación X sobrecarga de rol y metas inalcanzables X sobrecarga de rol también resultaron significativas en la predicción de la eficacia profesional. A diferencia de las moderaciones anteriormente mencionadas, éstas muestran unos efectos diferentes a los propuestos por el paradigma diátesis-estrés o el modelo hipervalente de esquemas de Young (Schmidt & Joiner, 2004). Aquellos trabajadores con alto nivel de subyugación mostraron un aumento de su sentimiento de eficacia profesional cuando la sobrecarga de rol fue más intensa, mientras que aquellos con bajo nivel de este esquema reaccionaron de manera opuesta. Una posible explicación de este efecto sería que la excesiva tendencia a la conformidad y al sometimiento que tienen las personas con EDT subyugación para eludir el enfado, las represalias o el abandono, podría hacerles más predispuestos a aceptar y cumplir todas las demandas de su organización. De esta manera evitarían las represalias que supondría no cumplirlas, lo cual les ayudaría a sentirse más efectivos. Por otro lado, mientras los trabajadores con un nivel alto de EDT metas inalcanzables redujeron su sentimiento de eficacia profesional cuando la sobrecarga de rol resultaba más intensa, los trabajadores con bajo nivel de este EDT reaccionaron de manera contraria. Esto sugiere que mientras que los trabajadores con bajo nivel de dicho EDT podrían estar beneficiándose del aspecto de “reto” de la sobrecarga de rol, aquellos con un alto nivel de metas inalcanzables verían acuciados los bajos sentimientos de logro personal que se derivan de su necesidad constante de conseguir siempre los mejores resultados para evitar la crítica. Nuevamente, la evaluación de los estresores como obstáculos (amenazas) o como retos (desafíos) en función de los EDT característicos de los trabajadores parece ser un tema que pudiese estar influyendo en estos resultados. Futuros estudios deberían tener en cuenta este aspecto.

Los resultados en general contrastan con los obtenidos en otros estudios, que también evalúan la capacidad moderadora de los EDT (Calvete et al., 2007; Cámara &

Calvete, 2012; Eberhart et al., 2011; Schmidt & Joiner Jr., 2004). Eberhart (2011) solamente encontró que el EDT autosacrificio moderaba significativamente la relación entre estresores y síntomas de depresión. Ello puede verse explicado por las muchas diferencias que ambos estudios plantean entre sí. En primer lugar, Eberhart (2011) utiliza una muestra exclusivamente de mujeres universitarias y de tamaño relativamente pequeño ( $N = 118$ ), mientras que la muestra de este estudio recoge una muestra mucho mayor, 741 trabajadores, hombres y mujeres. Asimismo, los estresores concretos que se miden son cualitativamente diferentes. Mientras que Eberhart (2011) evalúa eventos vitales negativos para estudiantes, este estudio analiza estresores de rol. Es por ello que la comparación entre ambas investigaciones resulta poco adecuada, así como comprensibles sus diferencias.

Asimismo, también se encuentran notorias diferencias con los resultados de Calvete y colaboradores (2007) con una muestra de mujeres que habían padecido relaciones de abuso y maltrato. Este estudio establece como moderadores entre estresores y síntomas de depresión a los EDT de los dominios desconexión y rechazo (abandono, desconfianza, privación emocional, imperfección y aislamiento social), y del dominio autonomía deteriorada (dependencia, vulnerabilidad al daño, apego y fracaso). Exceptuando el EDT dependencia, el cual también modera la relación entre estresores y síntomas de depresión en el presente estudio, el resto de moderaciones resultan diferentes. Nuevamente, estas diferencias resultan explicables ante el hecho de que ambos estudios utilizan poblaciones y estresores cualitativamente diferentes, ya que aunque la violencia en la pareja y los estresores de rol pueden ser agrupados dentro del concepto “estresores”, los efectos sobre la persona que los padece resultan diferentes en naturaleza e intensidad.

El reciente estudio longitudinal de Cámara y Calvete (2012) que muestra el efecto moderador de los EDT de abandono y privación emocional sobre la relación entre los

eventos vitales estresantes y los síntomas de depresión no resulta comparable con el presente estudio, ya que éste no recoge dichos EDT en su evaluación.

A diferencia del estudio de Schmidt y Joiner (2004), que mostraba cómo los EDT en su conjunto moderaban la relación entre los eventos vitales negativos y los síntomas de ansiedad, en el presente estudio solamente el EDT fracaso actuó como moderador de los síntomas de ansiedad. Sin embargo, junto con el tipo de muestra que Schmidt y Joiner (2004) utilizan (estudiantes), el hecho de no analizar por separado la influencia de cada uno de los EDT limita la comparación entre ambos estudios.

Por último, tras la revisión bibliográfica realizada, este estudio es el primero que evalúa la influencia de los EDT como moderadores de la relación entre los estresores laborales y los síntomas psicológicos en este ámbito, por lo que no existe literatura relativa al área laboral con la que poder contrastar estos resultados referentes al síndrome del burnout.

Resulta importante mencionar que, al igual que otras investigaciones (Connor-Smith, Compas, Wadsworth, Thomsen, & Saltzman, 2000; Dunkley, Blankstein, Halsall, Williams, & Winkworth, 2000), los efectos de moderación obtenidos en el presente estudio son relativamente bajos (0.2-3%  $\Delta R$ ). Aún así, teniendo en cuenta la dificultad de detectar moderación en estudios no experimentales, tal porcentaje puede ser relevante (McClelland & Judd, 1993).

Aunque el papel moderador de las vulnerabilidades cognitivas ha sido evaluado por otros modelos de vulnerabilidad cognitiva, como el de Beck (1976) y Abramson et al. (1989), se detecta una escasez en la evaluación del Modelo de Terapia de Esquemas de Young (2003) a este respecto. Por esta razón, este estudio contribuye a ampliar el conocimiento de la influencia de las vulnerabilidades cognitivas como moderadores del estrés y, más concretamente, abre la puerta al estudio de su influencia en el fenómeno del estrés laboral.

A pesar de que es necesario continuar investigando en este campo, los resultados aquí presentados ofrecen valiosa información hasta ahora no tenida en cuenta, que puede favorecer el desarrollo de medidas de prevención e intervención acordes a las vulnerabilidades cognitivas que presentan los trabajadores. Tanto los efectos de moderación encontrados, acordes con el paradigma diátesis-estrés como con el modelo de hiperactivación de Young, apuntan hacia la conveniencia de una línea de prevención e intervención psicosocial basada en la intervención directa con el trabajador. En el primer caso se trataría de ayudar a reducir el efecto que las vulnerabilidades cognitivas pueden suponer intensificando el efecto negativo que de por sí tienen los estresores laborales en los síntomas psicológicos. En el segundo caso, el objetivo sería reducir el efecto directo que determinados EDT pueden suponer en la experiencia de síntomas crónicos de ansiedad, depresión y burnout independientemente de la presencia de estresores en su entorno de trabajo.

Se concluye por tanto que resulta indispensable continuar con el estudio de los EDT dentro del fenómeno del estrés laboral, al haberse comprobado su relevancia en el mismo, y al ser éste todavía el segundo estudio que revisa la temática, y el primero en analizar la influencia moderadora de estos constructos cognitivos en la relación entre los estresores laborales y los síntomas.

## **5.9. LA MODERACIÓN DE LOS EDT EN LA MEDIACIÓN DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA ENTRE LOS ESTRESORES DE ROL Y LOS SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS DE ANSIEDAD, DEPRESIÓN Y BURNOUT**

La novena hipótesis propuesta en este estudio proponía que los EDT también moderarían la mediación del conflicto trabajo-familia entre los estresores de rol y los síntomas de ansiedad, depresión y burnout.

Tal y como se ha explicado anteriormente, este estudio trata de plantear una evaluación más integral del efecto combinado de los estresores y de las variables intervinientes sobre los síntomas psicológicos de los trabajadores en el entorno laboral. Es por ello que, además de la influencia del conflicto entre las esferas familiar y profesional a la hora de explicar el efecto de los estresores de rol sobre los síntomas, este estudio evaluó cómo los EDT afectaron a esta relación. Se esperaba por tanto que la experiencia de conflicto trabajo-familia fuera mayor para aquellos con alto nivel de EDT.

La hipótesis planteada se cumplió parcialmente. El efecto condicional indirecto en la mediación del conflicto trabajo-familia entre estresores de rol y síntomas se encontró específicamente en los EDT desconfianza, autosacrificio y metas inalcanzables en el caso del desgaste emocional. En el caso de la dimensión de cinismo, solamente el EDT dependencia mostró un efecto condicional indirecto.

En todos los casos, el efecto respondió al paradigma diátesis-estrés. Los trabajadores con altos niveles de EDT desconfianza, autosacrificio y metas inalcanzables resultaron más vulnerables a sufrir síntomas de desgaste emocional cuando experimentaron conflicto trabajo-familia. Aquellos trabajadores con alto EDT auto-sacrificio, típicamente criados en familias donde la aceptación resulta condicional, asumen la supresión de sus necesidades personales como necesaria para conseguir atención, aprobación, amor, y evitar sentirse culpables y egoístas (Young, 2003). Es por ello, que el conflicto trabajo-familia, que implica la necesidad de satisfacer no solo las necesidades familiares, sino también las necesidades de la organización para la que se trabaja, puede resultar más dañino e intensificar el desgaste emocional de este tipo de trabajadores, cuya tendencia es intentar satisfacer las necesidades de los demás sacrificando las suyas propias. Por otro lado, aquellos trabajadores con EDT desconfianza han atravesado experiencias de frustración de necesidades de seguridad, estabilidad, empatía o respeto (Young, 2003), de las que han

derivado sus expectativas de ser engañados o dañados de manera intencional. Es por ello, que el conflicto trabajo-familia podría estar siendo percibido como otra experiencia abusiva basada en ausencia de recursos y apoyo por parte de la organización y de la propia familia, lo cual intensificaría el desgaste emocional experimentado. Finalmente, los trabajadores con EDT metas inalcanzables, con intensas exigencias internas de cumplimiento de altos estándares de desempeño, incluso a expensas de su propio bienestar (Young, 2003), podrían manejar peor y suponerles mayor desgaste emocional el no ser capaces de hacerse cargo de las demandas familiares y laborales.

En cuanto al cinismo, aquellos con alto nivel de EDT dependencia padecieron mayores síntomas de cinismo ante la experiencia del conflicto trabajo-familia. Los trabajadores con este perfil de EDT se caracterizan por su creencia de ser incompetentes para hacer frente a sus responsabilidades del día a día y la consecuente necesidad de ayuda de los demás para funcionar. Es por ello que resulta entendible que les resulte más difícil gestionar las múltiples demandas derivadas del conflicto trabajo-familia. Ante ello, los síntomas de cinismo podrían ser el resultado de un intento de distanciamiento y desapego de su entorno para evitar la preocupación que se deriva del mismo.

Respondiendo al llamamiento de investigaciones que ahonden en la influencia de variables individuales en el conflicto trabajo-familia (Eagle et al., 1997; Eby et al., 2005; Michel et al., 2011; Watkins & Subich, 1995), este estudio resalta la relevancia de los EDT como potenciadores del efecto negativo del conflicto trabajo-familia sobre el desgaste emocional y el cinismo. Por tanto, estos resultados sugieren que los trabajadores no solo se beneficiarían de un programa de prevención que redujera el nivel de estresores en el entorno laboral con el objeto de reducir el conflicto trabajo-familia, sino también de programas que incluyeran estrategias de identificación y tratamiento de sus vulnerabilidades cognitivas.

Aunque otro tipo de variables individuales como el perfil de personalidad tipo A (Carlson, 1999), el afecto negativo (Carlson, 1999; Stoeva et al., 2002), los cinco grandes rasgos de personalidad (Grzywacz & Marks, 2000) o el estilo de apego (Sumer & Knight, 2001) han sido tenidos en cuenta como factores influyentes en el conflicto trabajo-familia, las vulnerabilidades cognitivas no han recibido ningún tipo de atención. De cualquier manera, la literatura sobre este área se centra mayoritariamente en la influencia de las variables relacionadas con el trabajo, dejando de lado la relevancia de las variables individuales, las cuales suponen un pequeño porcentaje del total de la literatura (Eby et al., 2005). De esta manera, este estudio, siendo el único que evalúa la influencia de las vulnerabilidades cognitivas, concretamente los EDT, en el efecto del conflicto trabajo-familia sobre los síntomas psicológicos, amplía el área de investigación relativo a la influencia de estas variables en el área de estudio del conflicto trabajo-familia.

#### **5.10. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA MODERACIÓN DE LOS EDT EN LA RELACIÓN ENTRE LOS ESTRESORES DE ROL Y LOS SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS DE ANSIEDAD, DEPRESIÓN Y BURNOUT**

La décima hipótesis de este estudio establecía que se encontrarían diferencias de género en el efecto de moderación de los EDT en la relación entre los estresores de rol y los síntomas de ansiedad, depresión y burnout.

De manera acorde con la literatura, los niveles de estresores de rol experimentados por hombres y mujeres en el presente estudio resultaron similares. Sin embargo, y también de forma coherente con la literatura, sí que se detectaron diferencias de síntomas (p. ej., Lewinsohn et al., 1998; Pigott, 1999 para síntomas de ansiedad; p. ej., Hankin et al., 1998; Hankin & Abramson, 2002 para síntomas de depresión; p. ej., Prieto et al., 2008; Purvanova & Muros, 2010, para síntomas de burnout), concretamente de ansiedad, depresión, desgaste emocional y

cinismo, obteniendo las mujeres puntuaciones más altas. Dado que dichas puntuaciones no pueden ser atribuidas a los diferentes niveles de estresores experimentados, y basándonos tanto en las diferencias de género en las puntuaciones de EDT y en la evidencia en cuanto a la influencia del género en el efecto moderador de los EDT (p. ej., Cámara & Calvete, 2012; Lachenal-Chevallat, Mauchand, Cottraux, Bouvard, & Martin, 2006; Welburn et al., 2002), el género fue evaluado como factor influyente en efecto moderador de los EDT. Debido a la gran diversidad de resultados existentes en cuanto a los niveles de EDT en hombres y mujeres, así como la escasez de estudios que analicen su efecto moderador, no se concretó el efecto específico que tendría para cada género. Aún así, se esperaba que los resultados ayudasen a comprender las mayores puntuaciones en síntomas que presentan en general las mujeres.

En primer lugar, los resultados mostraron que el género solamente resultó moderador de la relación entre el EDT insuficiente autocontrol y los síntomas de ansiedad y depresión, sugiriendo que en ambos casos, este EDT resulta más problemático para hombres que para mujeres. La resistencia de los hombres, basada en estereotipos culturales, a expresar sus emociones en determinadas situaciones (LaFrance & Banaji, 1992) podría estar influyendo en la evaluación del autocontrol inadecuado sobre las emociones como algo inapropiado y que, consecuentemente, supone el aumento de síntomas de ansiedad y depresión. Las mujeres por otro lado, más tendentes a expresar sus emociones (Gross & Muñoz, 1995), evaluarían este EDT como más socialmente aceptable.

Por otro lado los resultados también mostraron diversas interacciones significativas entre estresores de rol, EDT y género, indicando una diferencia de género en el efecto moderador de los EDT entre estresores de rol y síntomas. En concreto, se encontraron diferencias de género en la manera en que el EDT grandiosidad moderó la relación entre el conflicto de rol y la ansiedad. Mientras que los hombres con EDT grandiosidad bajo aumentaron sus síntomas de ansiedad cuando el conflicto de rol resultaba más intenso, los

hombres con EDT grandiosidad alto los redujeron. Las mujeres con bajo EDT grandiosidad sin embargo no resultaron afectadas ante la presencia de conflicto de rol, mientras que aquellas con alto EDT grandiosidad vieron intensamente aumentada dicha sintomatología al intensificarse la presencia de conflicto de rol. Estos efectos en el caso de las mujeres estarían respondiendo al paradigma diátesis-estrés. Por otra parte, en el caso de los hombres, la creencia característica del EDT grandiosidad de que se es superior a los demás, con derecho a privilegios especiales estaría influyendo de manera que la presencia del conflicto de rol en vez de suponer un aumento de los síntomas de ansiedad, como ocurre con los trabajadores con bajo EDT grandiosidad, supuso una disminución. La diferencia fundamental se encuentra en cómo mientras las mujeres con EDT grandiosidad alto ven aumentado su nivel de ansiedad ante el aumento del conflicto de rol, los hombres lo ven reducido. El estudio de otras variables relativas a los estilos de coping característicos de cada EDT podrían resultar útiles para comprender este inesperado efecto.

En el caso del EDT dependencia, las diferencias de género encontradas en el efecto moderador entre la sobrecarga de rol y los síntomas de depresión responden tanto en el caso de hombres y mujeres al paradigma diátesis-estrés. Es sin embargo destacable, que los hombres resultan más vulnerables a este EDT, reaccionando con síntomas depresivos más intensos al aumentar la presencia de la sobrecarga de rol. Los rasgos de autonomía y eficacia propios del estereotipo masculino pueden conllevar la percepción de la dependencia como algo poco deseable (Cross & Madson, 1997), mientras que las mujeres, más orientadas a las relaciones sociales y a creencias que implican dependencia pueden asumir este EDT como más aceptable, ocasionándoles por tanto menos sintomatología (Calvete, 2005). Estos datos resultan acordes con los encontrados por Cámara y Calvete (2012) relativos al efecto moderador del género entre EDT dependencia y los síntomas de ansiedad, según los cuales los hombres se mostraron más vulnerables a estos síntomas que las mujeres cuando el EDT era mayor.

El EDT dependencia tuvo también diferente efecto en hombres y mujeres al moderar la relación entre la sobrecarga de rol y el cinismo. Las mujeres, independientemente de la intensidad de dicho EDT, presentaron puntuaciones más altas de cinismo que los hombres con bajo EDT dependencia (modelo hipervalente de Young). Sin embargo, los hombres con alto EDT dependencia fueron los que resultaron más vulnerables a desarrollar síntomas de cinismo al incrementarse la sobrecarga de rol (diátesis-estrés). Dado que a nivel estereotípico, los hombres deben comportarse de manera más independiente y autosuficiente (Bem, 1974), el contenido del EDT dependencia puede resultarles menos aceptable generándoles mayores índices de cinismo cuando se encuentran en situaciones que exacerban su necesidad de pedir ayuda (sobrecarga de rol).

Respecto al EDT grandiosidad, se hallaron diferencias de género en la manera en que moderaba la asociación entre el conflicto de rol y el desgaste emocional. En primer lugar, las mujeres experimentaron más desgaste emocional que los hombres, obteniendo puntuaciones más intensas tanto cuando el nivel de EDT grandiosidad era alto como cuando era bajo. Asimismo, mientras que las mujeres mostraron un efecto acorde con el modelo de hiperactivación (Schmidt & Joiner, 2004), los hombres respondieron según el paradigma diátesis-estrés. Podría interpretarse que las mujeres con alto EDT grandiosidad, cuyo contenido tiene elementos más socialmente aceptables en el género masculino - dominante, competitivo, agresivo (Bem, 1974)-, se desgastarían más emocionalmente debido al rechazo que su perfil de EDT podría generarles en su entorno. En el caso de los hombres su perfil de EDT grandiosidad no generaría por sí solo síntomas de desgaste emocional, sino que sería necesaria la presencia de estresores para activar su EDT.

El EDT grandiosidad también mostró diferencias de género a la hora de moderar la relación entre el conflicto de rol y el cinismo, así como la relación entre sobrecarga de rol y cinismo. Al igual que en el caso del desgaste emocional, las mujeres puntuaron más alto en

cinismo con independencia de la presencia de los estresores (modelo hipervalente de Young). Ello podría deberse, al igual que en el caso del desgaste emocional, al rechazo que su perfil de EDT grandiosidad puede generarles en el entorno laboral y al consecuente efecto defensivo que desarrollan ante el mismo. La propia Maslach y colaboradores (2001) consideran el cinismo como un estilo de afrontamiento cognitivo ante los estresores caracterizado por un alejamiento mental que implica actitudes, sentimientos y conductas negativas, escépticas, indiferentes, frías, distantes y en ocasiones lesivas hacia el trabajo en general. Por otro lado, las mayores puntuaciones en cinismo que los hombres con alto EDT grandiosidad presentaron ante la presencia de la sobrecarga y el conflicto de rol podrían deberse a que esta reacción de distancia emocional resulta más aceptable en hombres que en mujeres, de manera que se produce más frecuentemente cuando el entorno laboral resulta estresante. Asimismo, los resultados también indican que los hombres con EDT grandiosidad alto, en contraste con la ausencia de incremento de sus síntomas ansiosos, que se observa en la primera moderación descrita, sí que reaccionaron con síntomas más cínicos cuando aumentan los estresores de rol. Se podría hipotetizar que el cinismo podría estar actuando como un mecanismo de coping que evita la experimentación de síntomas de ansiedad.

El EDT subyugación también mostró ligeras diferencias de género a la hora de moderar la relación entre la ambigüedad de rol y el cinismo. Tanto en el caso de hombres como mujeres, la moderación del EDT subyugación respondió al modelo de hiperactivación de Young (Schmidt & Joiner, 2004). Estos resultados parecen indicar que el EDT subyugación se halla más vinculado a los síntomas de cinismo con independencia de la presencia de estresores de rol en el entorno. Podría interpretarse que estos síntomas actúan como mecanismo defensivo característico de este EDT. De esta manera, la supresión de necesidades, preferencias, decisiones y deseos característicos de este EDT y relativas a, en este caso, el entorno de trabajo podrían resultar “menos dañinas”, debido al distanciamiento del valor atribuido al mismo.

Por último, se observan unas diferencias de género muy llamativas en el efecto de moderación del EDT subyugación en la relación entre la sobrecarga de rol y la eficacia profesional. Tanto los hombres como las mujeres con EDT subyugación alto presentaron bajas puntuaciones de eficacia profesional cuando la sobrecarga de rol era baja. Sin embargo, mientras que los hombres con un nivel alto de dicho EDT vieron disminuido aún más su sentimiento de eficacia profesional cuando la sobrecarga de rol aumentaba, en las mujeres se produjo un efecto contrario, aumentando llamativamente su puntuación. Por otro lado, al incrementarse la sobrecarga de rol las mujeres con bajo EDT de subyugación reaccionaron con una disminución de su sentido de eficacia profesional, mientras que en los hombres con bajo EDT subyugación aumentó.

Estos resultados podrían ser interpretados desde el modelo desafío-amenaza (Cavanaugh et al., 2000). Según este enfoque, los hombres con bajo EDT subyugación estarían interpretando la sobrecarga de rol como un reto (desafío) u oportunidad de conseguir logros y desarrollarse profesionalmente. Las mujeres con EDT subyugación bajo por el contrario, estarían percibiendo la sobrecarga de rol como una amenaza al éxito de su trabajo y a su desarrollo profesional. Otras variables, como el apoyo percibido por hombres y mujeres en su organización podrían resultar de ayuda a la hora de comprender mejor estas diferencias. Por otro lado, los hombres con EDT subyugación alto estarían valorando la sobrecarga de rol como una amenaza. Sin embargo, para las mujeres con EDT subyugación alto, la sobrecarga de rol podría estar suponiendo una oportunidad para mostrar una sumisión a las demandas excesivas de la organización en la que trabajan. Esto resultaría acorde a su vulnerabilidad cognitiva caracterizada por una renuncia excesiva a los propios derechos, así como con los rasgos estereotípicos femeninos, entre los que se encuentra la sumisión, la complacencia y el deseo de evitar la confrontación (Bem, 1974). De esta manera, la satisfacción de las demandas que suponen la sobrecarga de rol podría ser

experimentada como una forma de resultar eficaz como mujer. En el caso de los hombres, cuyo estereotipo se asocia a ser dominante y defender las propias convicciones (Bem, 1974), este tipo de evaluación de su entorno y posible reacción al mismo les generaría una disminución de su sentimiento de eficacia profesional.

Después del estudio de Cámara y Calvete (2012), el presente estudio es el segundo en la literatura que aborda la influencia del género en efecto moderador de los EDT entre estresores y síntomas. Ambos estudios muestran cómo la interacción del EDT fracaso con los estresores y el género no resulta significativa a la hora de predecir la ansiedad, al igual que la interacción del EDT dependencia con los estresores y el género a la hora de predecir la depresión. A parte de ello, el resto de resultados no resultan comparables al no medir ningún otro EDT en común. Por otro lado, sí se puede mencionar el hecho de que, aunque en relación a otros EDT, Cámara y Calvete (2012) encontraron también diferencias de género en la moderación de los EDT que respondían al paradigma diátesis-estrés y al modelo de hiperactivación (Schmidt & Joiner, 2004).

En resumen, contrario a lo esperado, las diferencias de género en la moderación de los EDT no explican las mayores puntuaciones de síntomas en mujeres. De hecho, determinados EDT parecen resultar más problemáticos en hombres o en mujeres a la hora de exacerbar el efecto de los estresores sobre los síntomas. El EDT dependencia por ejemplo implica mayores puntuaciones de depresión y cinismo en hombres. Por otro lado, en algunos casos, hombres y mujeres pueden estar sufriendo sintomatología independientemente de los estresores de su entorno de trabajo, debido a su asociación directa con los EDT. Concretamente, las mujeres con EDT grandiosidad presentan mayores síntomas de de desgaste emocional y cinismo con independencia de los estresores de su entorno de trabajo. Sin embargo, tanto hombres como mujeres presentan síntomas de cinismo con independencia de los estresores de rol.

Todo ello sugiere que las diferencias de género en cuanto a las vulnerabilidades cognitivas de los trabajadores deberían ser consideradas como elementos a tener en cuenta a la hora de desarrollar medidas preventivas y de intervención relativas al estrés laboral.

### **5.11. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA MODERACIÓN DE LOS EDT EN LA MEDIACIÓN DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA ENTRE LOS ESTRESORES DE ROL Y LOS SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS DE ANSIEDAD, DEPRESIÓN Y BURNOUT**

La undécima y última hipótesis de este estudio proponía que se encontrarían diferencias de género en el efecto moderador de los EDT de la mediación del conflicto trabajo-familia, concretamente entre los estresores de rol y los síntomas de ansiedad, depresión y burnout.

Al igual que en el caso anteriormente mencionado, los resultados de este estudio encontraron una ausencia de diferencias de género en el conflicto trabajo-familia experimentado por hombres y mujeres. Es por ello que se exploró si las diferencias de género en el efecto moderador de los EDT de la relación entre el conflicto trabajo-familia y los síntomas podrían explicar las altas puntuaciones en síntomas de las mujeres en el entorno laboral.

En este caso, la hipótesis solamente se vio confirmada en uno de los casos. Concretamente, la única diferencia de género que resultó significativa fue la relativa al efecto moderador del EDT grandiosidad. Nuevamente se puede observar como dicho efecto responde al modelo de hiperactivación de Young (Schmidt, 2004) en el caso de las mujeres, y al paradigma diátesis-estrés en el caso de los hombres. Las mujeres con EDT grandiosidad alto demuestran más síntomas de cinismo independientemente del conflicto trabajo-familia que experimenten, razón por la cual la intensidad con la que se incrementan

estos síntomas cuando el conflicto trabajo-familia aumenta resulta menor que para aquellas mujeres con EDT grandiosidad bajo. Los hombres con dicho EDT alto, por su parte, demuestran bajos síntomas de cinismo, al igual que los hombres con EDT bajo. Sin embargo, los primeros resultan más vulnerables a esta sintomatología en presencia del conflicto trabajo-familia, mientras que los segundos apenas ven incrementados sus síntomas de cinismo.

Estos datos sugieren nuevamente que en el caso de las mujeres el EDT grandiosidad parece estar asociado a los síntomas de cinismo con independencia de los estresores. Sin embargo, en el caso de los hombres, resulta necesaria la presencia de estresores para activar dicho EDT y sus consecuentes síntomas. Tal y como se ha hipotetizado en el apartado anterior, el cinismo podría estar actuando como un estilo cognitivo de afrontamiento característico de este EDT, caracterizado por el establecimiento de una distancia emocional del entorno de trabajo. De hecho, además del efecto de moderación, este estudio también muestra una asociación directa del EDT grandiosidad con los síntomas de cinismo.

Finalmente, la escasez de interacciones significativas podría indicar que la moderación de los EDT del efecto condicional del conflicto trabajo-familia resulta similar para hombres y mujeres, exceptuando el EDT grandiosidad. Por lo tanto, las diferencias de género relativas a los EDT no ayudarían a explicar los niveles más altos de síntomas en mujeres en el entorno laboral.

## 5.12. LIMITACIONES Y DIRECCIONES FUTURAS

Este estudio presenta determinadas limitaciones que deben ser consideradas. En primer lugar, las mediciones recogidas acerca tanto de estresores de rol, conflicto trabajo-familia, sintomatología de depresión y ansiedad y burnout, como de EDT están basadas en autoinformes, lo cual supone un factor de riesgo para el common method bias (Podsakoff et al., 2003). A pesar de que este tipo de metodología resulta más asequible para empresas de gran tamaño, como a la que pertenecen los trabajadores que han participado en el estudio, debe tenerse en cuenta que de esta manera puede estar presente un sesgo relevante en la evaluación. Un ejemplo de ello es la evidencia de que la evaluación de los estresores laborales correlaciona más intensamente con los autoinformes de depresión que las condiciones objetivas de trabajo (p. ej., Stansfeld, North, White, & Marmot, 1995). Respecto a la medición de los EDT, la metodología autoinforme utilizada, a pesar de ser la más común, da una información descriptiva de los mismos. Por este motivo, Segal (1988) recomienda el uso de tareas de procesamiento de la información, como la tarea de Stroop, para medir las estructuras y los procesos cognitivos. Futuras investigaciones deberían incluir una evaluación multimodal de los mismos.

Aunque se trató de minimizar este problema aplicando procedimientos para la reducción de la deseabilidad social, reforzando el anonimato y la importancia de no mostrar respuestas políticamente correctas, la replicación de este estudio con otro tipo de medidas resultaría necesaria a fin de contrastar los resultados aquí obtenidos. De igual manera, dado que los resultados de este estudio fueron llevados a cabo con muestra enteramente española, futuros estudios deberían replicar estos hallazgos en otros países con el fin de establecer su generalización.

Asimismo, se trata de un estudio trasversal, por lo que además de exacerbar los efectos del common method bias (Podsakoff et al., 2003), los resultados muestran

solamente la asociación de variables en un momento determinado, quedando limitada la aseveración de causalidad entre las mismas. Igualmente, resulta imposible determinar que las relaciones entre las variables propuestas en este estudio se produzcan de acuerdo con los modelos establecidos, y no por ejemplo a la inversa (el conflicto trabajo-familia conlleva la experimentación de desgaste emocional; sin embargo, el desgaste emocional también puede suponer el incremento del conflicto trabajo-familia (Hall, Dollard, Tuckey, Winefield, & Thompson, 2010). Futuros estudios longitudinales que permitan evaluar la relación causal a lo largo del tiempo son necesarios para obtener resultados que permitan comprender mejor estas dinámicas.

Por otro lado, este estudio únicamente evaluó 8 de los 18 EDT que recoge la adaptación española de Cid, y Torrubia (2010) del Cuestionario de Esquemas de Young- Versión Corta 3 (YSQ-S3; Young, 2006). Ello supone que algunos EDT que tienden a verse asociados con la depresión, como imperfección, vulnerabilidad al daño, privación emocional o aislamiento social, (p. ej., Calvete et al., 2005; Cámara & Calvete, 2012; Harris & Curtin, 2002; Schmidt et al., 1995; Wright et al., 2009), o a la ansiedad, como abandono y vulnerabilidad al daño (p. ej., Calvete et al., 2005; Glaser et al., 2002; Schmidt et al., 1995; Welburn et al., 2002; Wright et al., 2009), no han sido analizados, y por tanto no es posible estudiar su influencia en la relación entre estresores y síntomas. La inclusión de dichos EDT puede aportar nuevos y valiosos resultados acerca de la influencia de las vulnerabilidades cognitivas en la experiencia del estrés laboral, razón por la cual resulta necesario llevar a cabo estudios que tengan en cuenta la totalidad de los EDT.

La composición de la muestra, posee inconvenientes en cuanto a la generalización de los resultados a otras poblaciones. La mayoría de la muestra es soltera, por lo que podría ser considerado que los participantes de este estudio no poseen la misma carga de responsabilidades familiares que una muestra mayoritariamente casada. Consecuentemente los resultados no

resultan generalizables a otras muestras en las que dichas responsabilidades sean mayores. Aunque esta posibilidad resulta plausible, se debe tener en cuenta que el número de matrimonios en España se ha visto reducido llamativamente en los últimos treinta años (Boletín digital estadístico 'Mujeres en Cifras', 2013). Al mismo tiempo, vivir con la pareja sin estar casado se ha convertido en una opción mayormente aceptada por la sociedad española (Fundación BBVA, 2013), y particularmente más prevalente entre los jóvenes (Folgueras, 2011). Asimismo, la tendencia a casarse antes de tener hijos también ha cambiado, habiéndose incrementado el número de recién nacidos fuera del matrimonio en los últimos años (Idescat, 2007). Estas tendencias sugieren que estar soltero no significa necesariamente no tener que lidiar con responsabilidades familiares, y por tanto implica que la replicación del presente estudio con una muestra mayoritariamente casada podría obtener resultados similares. De cualquier manera, la limitación que presenta este estudio es la ausencia de control de la variable número de hijos, así como de otras personas dependientes en el hogar, que si puede incrementar más llamativamente las demandas de la esfera familiar. Futuros estudios deberían recoger este elemento como variable control.

### **5.13. IMPLICACIONES**

Los resultados de este estudio tratan de ampliar el conocimiento relativo a los mecanismos por los que los estresores laborales repercuten nocivamente sobre el bienestar psicológico de la población trabajadora. De esta manera trata de responder al llamamiento realizado por el Pacto Europeo por la Salud Mental y Bienestar (European Commission, 2008, Section III) y al de las acciones derivadas del mismo, como la Campaña del SCLIC (Inspección de Trabajo de Suecia, 2012), desarrollada en la mayoría de los países de la UE, incluido España. Tal y como se establece en dicho pacto, la salud mental y el bienestar de los trabajadores resulta un elemento fundamental para la productividad y la innovación de los países europeos, razón por la que la investigación a este respecto resulta fundamental

para el desarrollo e implementación de programas de salud mental y bienestar junto con los programas de prevención y evaluación de riesgos en los entornos de trabajo. Asimismo, expande la investigación centrada en los factores individuales y su repercusión en el fenómeno del estrés laboral a las vulnerabilidades cognitivas de los trabajadores, concretamente los EDT.

La presencia de problemas psicológicos en el entorno laboral resulta palpable. De hecho, el porcentaje de trabajadores españoles que informan sentirse muy estresado (23.9%) ha aumentado en 2011 en comparación con años anteriores (2007, 20.3%) (National Institute of Security and Hygiene at Work, 2011). Por esta razón, resulta especialmente significativa la consideración de los resultados obtenidos en el presente estudio acerca de la influencia de los EDT en la experimentación de síntomas de estrés. Concretamente, los resultados ponen de manifiesto la relevancia de dichas vulnerabilidades cognitivas en el fenómeno del estrés laboral, debido no solo a su capacidad de exacerbar el efecto negativo de los estresores de rol y del conflicto trabajo-familia sobre la sintomatología psicológica, sino por su asociación directa que incluso en ausencia de estresores tienen sobre los síntomas. Por tanto, estos resultados podrían tener implicaciones en cuanto a las políticas y programas de prevención e intervención psicosocial en las organizaciones. En concreto sugieren que los trabajadores podrían verse beneficiados no solo de la reducción del nivel de estresores laborales en su entorno, así como de intervenciones destinados a mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral, sino también de programas que incluyesen estrategias para la identificación y tratamiento de vulnerabilidades cognitivas, como los EDT. De hecho, el problema más común y denunciado por Bieling y Grant (2007) es la desconexión existente entre la investigación básica en vulnerabilidad cognitiva y su traducción en intervenciones.

Tal y como se ha explicado con anterioridad, actualmente para trabajar con el estrés laboral se pueden diferenciar tres tipos de intervenciones estándar: de nivel primario, secundario

y terciario (Cox, 1993). Son los dos últimos niveles donde los resultados obtenidos por el presente estudio pueden resultar aplicables. La Terapia Cognitivo-Conductual es considerada la elección de tratamiento para trabajar los síntomas de muchos desórdenes del DSM-V (2013), que se encuentran en el entorno laboral (Department of Health (DOH) Guidelines, 2001; National Institute for Clinical Excellence (NICE) Guidelines, 2004). Sin embargo, muchos de los programas existentes para el tratamiento de síntomas psicológicos, basados en este tipo de terapia son simples adaptaciones de los tratamientos para los trastornos agudos y, por tanto, no son aplicables a la población normal (Bieling & Grant, 2007). La mayoría de ellos pretenden ayudar al paciente a descubrir los pensamientos vinculados a las emociones negativas, refutándolos y creando respuestas más adaptativas cuando el ánimo y la motivación de la persona son bajos. Pero en el caso de personas que tienen una frecuencia “normal” de pensamientos negativos, que no están desmotivadas y su ánimo es estable, se podría adoptar otra perspectiva. Programas de prevención e intervención, que incluyesen la identificación de los factores de vulnerabilidad cognitiva a los distintos síntomas, así como técnicas derivadas de la Terapia centrada en los Esquemas (Young, 2003) podrían resultar de gran utilidad para la mejora de las técnicas cognitivo-conductuales actuales. De esta manera, se podría ayudar a los trabajadores a considerar la disfuncionalidad de sus EDT, incluso de aquellos que pueden considerarse como positivos o neutros (p. ej., metas inalcanzables o grandiosidad). Una vez reconocidos, se les podría entrenar a evaluar las distintas formas, funcionales y disfuncionales, de responder ante los sucesos estresantes. La integración de este tipo de aproximación hacia la prevención e intervención del estrés laboral resulta aplicable tanto en los departamentos de prevención de riesgos laborales, como en los servicio de Counselling que ofrezcan las organizaciones para sus trabajadores.

La autora de esta tesis desea que este estudio añada más evidencia a la existente sobre el importante papel de las vulnerabilidades cognitivas en el desarrollo de los síntomas

de estrés en el entorno laboral y, por tanto, conceda un lugar de mayor relevancia a la psicología en la prevención y tratamiento de los mismos.

#### **5.14. CONCLUSIONES FINALES**

Los resultados de este estudio en relación a los objetivos propuestos han revelado:

1. La adaptación de los cuestionario Role Ambiguity, Role Overload and Role Conflict Scale y Multidimensional measure of work–family conflict a la cultura española muestra unos buenos indicadores de ajuste, reflejando que constituyen unos instrumentos válidos y fiables para evaluar los estresores de rol y el conflicto trabajo-familia en la población trabajadora de nuestra cultura.
2. El hecho de experimentar estresores de rol y conflicto trabajo-familia representa un factor de riesgo para padecer síntomas en el entorno laboral. Sin embargo, controlando la comorbilidad de la depresión, la ansiedad y las dimensiones del burnout, los estresores de rol se asocian más determinadamente con el desgaste emocional, el cinismo y la eficacia profesional, que con la ansiedad y la depresión. Igualmente, el control de la comorbilidad entre síntomas indica que la influencia más determinante del conflicto trabajo-familia se focaliza en las dimensiones de desgaste emocional y cinismo del síndrome de burnout.
3. El conflicto trabajo-familia explica parcialmente el efecto de los estresores de rol sobre los síntomas, aunque este efecto se limita a los estresores sobrecarga y conflicto de rol, y a los síntomas desgaste emocional y cinismo. Estos resultados indican que aunque la cultura española se encuentra en un punto intermedio entre el individualismo y el colectivismo, los trabajadores españoles muestran una dinámica entre las variables estresores, conflicto trabajo-familia y síntomas similar a la encontrada en países individualistas.
4. Los EDT pueden suponer en sí mismos un factor de riesgo para padecer síntomas de ansiedad y depresión. Concretamente, los EDT desconfianza y dependencia se asociaron significativamente con la ansiedad, y los EDT desconfianza, dependencia y subyugación

con la depresión. Asimismo, los EDT también pueden representar un factor de riesgo para adolecer de síntomas de burnout. En particular, los EDT desconfianza e insuficiente autocontrol se asociaron con el desgaste emocional, los EDT desconfianza, grandiosidad e insuficiente autocontrol se asociaron con el cinismo, y los EDT fracaso, dependencia, subyugación, desconfianza y metas inalcanzables con la eficacia profesional.

5. El riesgo de sufrir síntomas ante la presencia de estresores de rol aumentan considerablemente entre las personas cognitivamente vulnerables. Así, los trabajadores con altos niveles de EDT (concretamente EDT insuficiente autocontrol, desconfianza, subyugación y metas inalcanzables) tendían a presentar un aumento de síntomas de ansiedad, desgaste emocional y cinismo en presencia de estresores de rol. Por otro lado, otros EDT (EDT fracaso y dependencia) mostraron una asociación con los síntomas de ansiedad, depresión y cinismo con independencia de la presencia de estresores de rol, indicando que estos EDT se encuentran permanentemente activados en la muestra estudiada. Por último, los EDT subyugación y metas inalcanzables influyen en el efecto de los estresores de rol sobre la eficacia profesional de los trabajadores. Mientras que el EDT metas inalcanzables resulta perjudicial para la eficacia profesional, el EDT subyugación tuvo el efecto opuesto.

6. Los EDT moderaron la mediación del conflicto trabajo-familia entre estresores de rol y síntomas. Concretamente, los trabajadores con EDT desconfianza, autosacrificio y metas inalcanzables resultaron más vulnerables a padecer desgaste emocional ante la experiencia de conflicto trabajo-familia. De manera similar, aquellos con EDT dependencia también se mostraron más vulnerables a sufrir síntomas de cinismo ante la presencia del conflicto trabajo-familia.

7. Se encontraron diferencias de género en el efecto moderador de los EDT grandiosidad, dependencia y subyugación entre estresores de rol y síntomas de ansiedad, depresión,

desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional. Determinados EDT resultan más problemáticos en hombres o en mujeres a la hora de intensificar el efecto negativo de los estresores sobre los síntomas. Asimismo, en algunos casos hombres y mujeres pueden estar sufriendo sintomatología independientemente de los estresores de su entorno de trabajo, debido a su asociación directa con los EDT. Por otro lado, las diferencias de género en cómo los EDT moderaron la relación entre el conflicto de rol y síntomas se limitó solamente al EDT grandiosidad.

En ambos casos, las diferencias de género en el efecto moderador de los EDT no explican las mayores puntuaciones de síntomas que se encuentran generalmente en las mujeres en el entorno laboral. Sin embargo, sí que aportan información acerca de los diferentes efectos que los mismos EDT pueden suponer en hombres y mujeres en cuanto al desarrollo de síntomas en el entorno laboral.

En síntesis, este estudio aporta nuevos datos acerca del papel de los EDT en el fenómeno del estrés laboral y en su asociación con el desarrollo de síntomas de ansiedad, depresión y síndrome de burnout. Todo ello por tanto puede resultar de utilidad en la aplicación del Modelo de la Terapia de Esquemas de Young en la prevención e intervención psicosocial en las organizaciones.



## REFERENCIAS

---



## Referencias

- Abdel-Halim, A. (1978). Employee affective responses to organizational stress: Moderating effects of job characteristics. *Personnel Psychology, 31*(3), 561-579.
- Abramson, L. Y., Metalsky, G. I., & Alloy, L. B. (1989). Hopelessness depression: A theory-based subtype of depression. *Psychological Review, 96*(2), 358-372. doi:10.1037/0033-295X.96.2.358
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., . . . Lönnqvist, J. (2006). Burnout in the general population. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 41*(1), 11-17.
- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsä, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2005). The relationship between job-related burnout and depressive disorders--results from the finnish health 2000 study. *Journal of Affective Disorders, 88*(1), 55-62. doi:10.1016/j.jad.2005.06.004
- Alloy, L. B., & Riskind, J. H. (2006). In Alloy L. B., Riskind J. H. (Eds.), *Cognitive vulnerability to emotional disorders*. Mahwah, NJ US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Alloy, L. B., & Robinson, M. S. (2003). Negative cognitive styles and stress-reactive rumination interact to predict depression: A prospective study. *Cognitive Therapy & Research, 27*(3), 275-291.
- Almeida, D. M., & Kessler, R. C. (1998). Everyday stressors and gender differences in daily distress. *Journal of Personality and Social Psychology, 75*(3), 670.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of Management, 28*(6), 787-810.
- Anderson, J. M. (2008). Depression, stress, and work: How occupation can affect mental health. *Journal of Controversial Medical Claims, 15*(1), 6-15.
- Anton, C. (2009). The impact of role stress on workers' behaviour through job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Psychology, 44*(3), 187-194. doi:10.1080/00207590701700511
- Antoniou, A. G., Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (2003). Occupational stress, job satisfaction and health state in male and female junior hospital doctors in Greece. *Journal of Managerial Psychology, 18*(6), 592-621.

- Antoniou, A., Polychroni, F., & Vlachakis, A. (2006). Gender and age differences in occupational stress and professional burnout between primary and high-school teachers in Greece. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 682-690.
- Armstrong, K. A., & Khawaja, N. G. (2002). Gender differences in anxiety: An investigation of the symptoms, cognitions, and sensitivity towards anxiety in a nonclinical population. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy, 30*(2), 227-231.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. (1999). A cross-cultural test of a model of the work-family interface. *Journal of Management, 25*(4), 491-511.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior, 54*(2), 259-278.
- Auerbach, S. M., & Gramling, S. E. (1998). *Stress management: Psychological foundations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Auerbach, R. P., Eberhart, N. K., & Abela, J. R. Z. (2010). Cognitive vulnerability to depression in canadian and chinese adolescents. *Journal of Abnormal Child Psychology, 38*(1), 57-68.
- Australian Bureau of Statistics. (1998). *National survey of mental health and wellbeing of adults: Profile of adults* (No. 4326.0). Canberra, Australian Capital Territory: Author.
- Aznar, M. P. M., Guerrero, K., & Matías, R. G. (2006). Relevancia de las variables sociodemográficas en las diferencias de género en depresión. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 6*(1), 7-21.
- Baba, V. V., Galperin, B. L., & Lituchy, T. R. (1999). Occupational mental health: A study of work-related depression among nurses in the Caribbean. *International Journal of Nursing Studies, 36*(2), 163-169. doi:10.1016/S0020-7489(99)00002-4
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Work-home conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior, 12*(1), 39-53.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Demerouti, E., Janssen, P. P. M., & Van, D. H. (2000). Using equity theory to examine the difference between burnout and depression. *Anxiety, Stress & Coping, 13*(3), 247.

- Bamber, M., & McMahon, R. (2008). Danger--early maladaptive schemas at work!: The role of early maladaptive schemas in career choice and the development of occupational stress in health workers. *Clinical Psychology & Psychotherapy, 15*(2), 96-112. doi:10.1002/cpp.564
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (Vol. 4, pp. 71-81). New York: Academic Press. (Reprinted in H. Friedman (Ed), *Encyclopedia of mental health*. San Diego: Academic Press, 1998).
- Baranoff, J., Oei, T. P. S., Ho Cho, S., & Kwon, S. (2006). Factor structure and internal consistency of the young schema questionnaire (short form) in korean and australian samples. *Journal of Affective Disorders, 93*(1-3), 133-140. doi:10.1016/j.jad.2006.03.003
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1987). Social roles, gender, and psychological distress. *Gender and Stress, 122*–143.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Beatty, C. A. (1996). The stress of managerial and professional women: Is the price too high? *Journal of Organizational Behavior, 17*(3), 233-251.
- Beck, A.T. (1967). *Depression: Clinical, experimental, and theoretical aspects*. New York: Harper & Row.
- Beck, A. T. (1976). Cognitive therapy and the emotional disorders.
- Beck, A. T. (1987). Cognitive models of depression. *Journal of Cognitive Psychotherapy, 1*(1), 5-37.
- Beck, A. T., Brown, G., Steer, R. A., Eidelson, J. I., & Riskind, J. H. (1987). Differentiating anxiety and depression: A test of the cognitive content-specificity hypothesis. *Journal of Abnormal Psychology, 96*(3), 179-183. doi:10.1037/0021-843X.96.3.179
- Beck, A. T., Freeman, A. M y asociados (1991). *Cognitive Therapy for Personality Disorders*. New York: Guilford Press
- Beehr, T. A. (1981). Work-role stress and attitudes toward co-workers. *Group and Organization Studies, 6*(2), 201-10.

- Beehr, T. A., Glaser, K. M., Canali, K. G., & Wallwey, D. A. (2001). Back to basics: Re-examination of demand-control theory of occupational stress. *Work & Stress, 15*(2), 115-130. doi:10.1080/02678370110067002
- Beehr, T. A., Walsh, J. T., & Taber, T. D. (1976). Relationship of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator. *Journal of Applied Psychology, 61*(1), 41-47.
- Behson, S. J. (2002a). Coping with family-to-work conflict: The role of informal work accommodations to family. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*(4), 324.
- Behson, S. J. (2002b). Which dominates? the relative importance of work-family organizational support and general organizational context on employee outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 53-72.
- Beigi, M., Ershadi, S. M., & Shirmohammadi, M. (2012). Work-family conflict and its antecedents among iranian operating room personnel. *Management Research Review, 35*(10), 958-973. doi:10.1108/01409171211272688
- Bem, S. L. (1974). *The measurement of psychological androgyny* Journal of Consulting and Clinical Psychology.
- Benbow, S. M., & Jolley, D. J. (2002). Burnout and stress amongst old age psychiatrists. *International Journal of Geriatric Psychiatry, 17*(8), 710-714.
- Bengtson, V. L., & Allen, K. R. (1993). The life course perspective applied to families over time. *Sourcebook of family theories and methods* (pp. 469-504) Springer.
- Bergman, B., Ahmad, F., & Stewart, D. (2008). Work family balance, stress, and salivary cortisol in men and women academic physicians. *International Journal of Behavioral Medicine, 15*(1), 54-61.
- Betoret, F. D., & Artiga, A. G. (2010). Barriers perceived by teachers at work, coping strategies, self-efficacy and burnout. *Spanish Journal of Psychology, 13*(2), 637-654.
- Bieling, P. J., & Grant, D. A. (2007). Toward bridging the science and practice of depression prevention: What can we learn from cognitive vulnerability? *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne, 48*(4), 240.
- Bogg, J., & Cooper, C. L. (1994). An examination of gender differences for job satisfaction, mental health, and occupational stress among senior UK civil servants. *International Journal of Stress Management, 1*(2), 159-172.

- Bonn, D., & Bonn, J. (2000). *Work related stress: can it be a thing of the past?* *Lancet*, 355(9198): 124.
- Boles, J. S., & Babin, B. J. (1996). On the front lines: Stress, conflict, and the customer service provider. *Journal of Business Research*, 37(1), 41-50.
- Boles, J. S., Johnston, M. W., & Hair Jr., J. F. (1997). Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 17(1), 17-28.
- Boletín digital estadístico Mujeres en Cifras NIPO: 685-13-001-6, (2013). Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/noticias/2013/Marzo/nupciasRupturas.htm>
- Bolger, N., & Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 890-902. doi:10.1037/0022-3514.69.5.890
- Boswell, W. R., Olson-Buchanan, J., & LePine, M. A. (2004). Relations between stress and work outcomes: The role of felt challenge, job control, and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 165-181.
- Bowlby, J. (1969). *Attachment and loss: Vol. I. Attachment*. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1973). *Attachment and loss: Vol. II. Separation*. New York: Basic Books.
- Bowlby, J. (1980). *Attachment and loss: Vol. III. Loss, sadness and depression*. New York: Basic Books.
- Brady, E. U., & Kendall, P. C. (1992). Comorbidity of anxiety and depression in children and adolescents. *Psychological Bulletin*, 111(2), 244.
- Bremer, C. F. (2002). *Impact of a Mentoring Program on Occupational Stress, Personal Strain, and Coping Resources of Newly Appointed US Magistrate Judges*.
- Brenninkmeyer, V., Van Yperen, N. W., & Buunk, B. P. (2001). Burnout and depression are not identical twins: Is decline of superiority a distinguishing feature? *Personality and Individual Differences*, 30(5), 873-880.
- Brett, J. M., & Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 67.
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human Resource Development Review*, 3(2), 102-123.

- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (1999). Work–family conflict, spouse support, and nursing staff well-being during organizational restructuring. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(4), 327.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology & Health, 16*(5), 583.
- Caballero, L. (2010). Ansiedad y depresión: Dos caras de la misma moneda. Trabajo presentado en el seminario organizado por Lundbeck, realizado en Ibiza, España.
- Calvete, E. (2008). Una introducción al análisis de moderación y mediación: Aplicaciones en el ámbito del estrés. *Ansiedad y Estrés, 14*(2-3), 159-173.
- Calvete, E. (2005). Género y vulnerabilidad cognitiva a la depresión: El papel de los pensamientos automáticos (Spanish). *Ansiedad y Estrés, 11*(2), 203-214.
- Calvete, E., Estévez, A., & Corral, S. (2007). Intimate partner violence and depressive symptoms in women: Cognitive schemas as moderators and mediators. *Behaviour Research & Therapy, 45*(4), 791-804. doi:10.1016/j.brat.2006.07.006
- Calvete, E. y Cardeñoso, O. (2005). Gender differences in cognitive vulnerability to depression and behavior problems in adolescents. *Journal of Abnormal Child Psychology, 33*, 179-192. doi: 10.1007/s 10802-005- 1826-y.
- Calvete, E., Estévez, A., López, d. A., & Ruiz, P. (2005). The schema questionnaire--short form: Structure and relationship with automatic thoughts and symptoms of affective disorders. *European Journal of Psychological Assessment, 21*(2), 90-99. doi:10.1027/1015-5759.21.2.90
- Calvete, E., Orue, I., & González-Diez, Z. (2013). An Examination of the Structure and Stability of Early Maladaptive Schemas by Means of the Young Schema Questionnaire-3. *European Journal of Psychological Assessment, 1*-8.
- Calvo-Salguero, A., Martínez-de-Lecea, J. S., & Carrasco-Gonzalez, A. (2011). Work-family and family-work conflict: Does intrinsic-extrinsic satisfaction mediate the prediction of general job satisfaction? *Journal of Psychology, 145*(5), 435-461. doi:10.1080/00223980.2011.584082
- Cámara, M., & Calvete, E. (2012). Early maladaptive schemas as moderators of the impact of stressful events on anxiety and depression in university students. *Journal of Psychopathology & Behavioral Assessment, 34*(1), 58-68. doi:10.1007/s10862-011-9261-6

- Cameron, O. G., & Hill, E. M. (1989). Women and anxiety. *Psychiatric Clinics of North America*,
- Caplan, R. D., & Jones, K. W. (1975). Effects of work load, role ambiguity, and type A personality on anxiety, depression, and heart rate. *Journal of Applied Psychology*, 60(6), 713-719.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 236-53.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. doi:10.1006/jvbe.1999.1713
- Carlson, D. S., & Perrewé, P. L. (1999). The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25(4), 513-540.
- Carretero, B., Oliver, C., Toledo, E., & Regueiro, F. (1998). Estudio de antecedentes y consecuentes del burnout en profesionales de educación especial en centros públicos de Madrid. *Psiquis*, 19(9), 55-65.
- CasaDiegos-Garzón, C. P. (2009). Relación entre esquemas maladaptativos tempranos y características de ansiedad y depresión en estudiantes universitarios. *Univ.Psychol.Bogotá, Colombia*, 8(1), 87-104.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-74. doi:10.1037/0021-9010.85.1.65
- Cid, J. & Torrubia, R. (2010). *Adaptación española del Cuestionario de Esquemas de Young. (Spanish version of the Young Schemas Questionnaire-3Short)*. Unpublished manuscript.
- Clark, L. A., & Watson, D. (1991). Tripartite model of anxiety and depression: Psychometric evidence and taxonomic implications. *Journal of Abnormal Psychology*, 100(3), 316.
- Clark, D. A., Beck, A. T., & Brown, G. (1989). Cognitive mediation in general psychiatric outpatients - a test of the content-specificity hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(6), 958-964. doi:10.1037/0022-3514.56.6.958

- Cocco, E., Gatti, M., de Mendonça Lima, Carlos Augusto, & Camus, V. (2003). A comparative study of stress and burnout among staff caregivers in nursing homes and acute geriatric wards. *International Journal of Geriatric Psychiatry, 18*(1), 78-85.
- Cockram, D. M., Drummond, P. D., & Lee, C. W. (2010). Role and treatment of early maladaptive schemas in vietnam veterans with PTSD. *Clinical Psychology & Psychotherapy, 17*(3), 165-182.
- Connor-Smith, J., Compas, B. E., Wadsworth, M. E., Thomsen, A. H., & Saltzman, H. (2000). Responses to stress in adolescence: Measurement of coping and involuntary stress responses. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 68*(6), 976-992. doi:10.1037/0022-006X.68.6.976
- Cooper, C. L., Rout, U., & Faragher, B. (1989). Mental health, job satisfaction, and job stress among general practitioners. *BMJ (Clinical Research Ed.), 298*(6670), 366-370.
- Cooper, M. J., Rose, K. S., & Turner, H. (2005). Core beliefs and the presence or absence of eating disorder symptoms and depressive symptoms in adolescent girls. *International Journal of Eating Disorders, 38*(1), 60-64. doi:10.1002/eat.20157
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of Management Review, 18*(4), 621-656. doi:10.5465/AMR.1993.9402210153
- Cox, T. (1995). Stress, coping and physical health. *Health Psychology: Process and Applications. 2nd Ed. London (UK): Singular Publication Group, 21-35.*
- Cox, T., & Cox, S. (1993). Psychosocial and organizational hazards at work. *European Occupational Health Series, (5)*
- Cox, S., Pakenham, K. I., & Cole, S. (2010). A test of the job demands-resources model with HIV/AIDS volunteers. *Journal of HIV/AIDS & Social Services, 9*(4), 332-355. doi:10.1080/15381501.2010.525461
- Cox, T., Leka, S., Ivanov, I., & Kortum, E. (2004). Work, employment and mental health in Europe. *Work & Stress, 18*(2), 179-185. doi:10.1080/02678370412331272651
- Cremades, J. G., Wated, G., & Wiggins, M. S. (2011). Multiplicative measurements of a trait anxiety scale as predictors of burnout. *Measurement in Physical Education & Exercise Science, 15*(3), 220-233. doi:10.1080/1091367X.2011.594356

- Cremades, J. G., & Wiggins, M. S. (2008). Direction and intensity of trait anxiety as predictors of burnout among collegiate athletes. *Athletic Insight: The Online Journal of Sport Psychology, 10*(2)
- Cross, S. E., & Madson, L. (1997). Models of the self: Self-construals and gender. *Psychological Bulletin, 122*(1), 5.
- Cukor, D., & McGinn, L. K. (2006). History of child abuse and severity of adult depression: The mediating role of cognitive schema. *Journal of Child Sexual Abuse, 15*(3), 19-34.
- Dahlin, M. E., & Runeson, B. (2007). Burnout and psychiatric morbidity among medical students entering clinical training: A three year prospective questionnaire and interview-based study. *BMC Medical Education, 7*, 6. doi:10.1186/1472-6920-7-6
- Dallaire, D. H., Cole, D. A., Smith, T. M., Ciesla, J. A., LaGrange, B., Jacquez, F. M., . . . Folmer, A. S. (2008). Predicting children's depressive symptoms from community and individual risk factors. *Journal of Youth and Adolescence, 37*(7), 830-846.
- Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(4), 293-318. doi:10.1037/a0012639
- Davidson, M. J., & Cooper, C. L. (1984). Occupational stress in female managers: A comparative study. *Journal of Management Studies, 21*(2), 185-205.
- Davidson, M. J., Cooper, C. L., & Baldini, V. (1995). Occupational stress in female and male graduate managers—A comparative study. *Stress Medicine, 11*(1), 157-175.
- Davison, M. L., Bershadsky, B., Bieber, J., Silversmith, D., Maruish, M. E., & Kane, R. L. (1997). Development of a brief, multidimensional, self-report instrument for treatment outcomes assessment in psychiatric settings: Preliminary findings. *Assessment, 4*(3), 259-276.
- Day, A., Paquet, S., Scott, N., & Hambley, L. (2012). Perceived information and communication technology (ICT) demands on employee outcomes: The moderating effect of organizational ICT support. *Journal of Occupational Health Psychology, 17*(4), 473-491. doi:10.1037/a0029837
- De Luis Carnicer, María Pilar, Sánchez, A. M., Pérez, M. P., & Jiménez, M. J. V. (2004). Work-family conflict in a southern European country: The influence of job-related and non-related factors. *Journal of Managerial Psychology, 19*(5), 466-489.

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32(2), 454-464.
- Department of Health (DOH) Guidelines. (2001, February). Treatment choice in psychological therapies and counselling. London: DOH
- Derogatis, L., Lipman, R., & Covi, L. (1973). SCL-90: An outpatient psychiatric rating scale--Preliminary report. *Psychopharmacology Bulletin*, 9, 13-28.
- Diagnostic and Statistical Manual of the American Psychiatric Association Version Five, 2013
- Di Salvo, V., Lubbers, C., Rossi, A. M., & Lewis, J. (1995). Unstructured perceptions of workrelated stress: An exploratory qualitative study. *Occupational Stress: A Handbook*, 39-50.
- Dozois, D. J. A., Martin, R. A., & Bieling, P. J. (2009). Early maladaptive schemas and Adaptive/Maladaptive styles of humor. *Cognitive Therapy & Research*, 33(6), 585-596. doi:10.1007/s10608-008-9223-9
- Dunkley, D. M., Blankstein, K. R., Halsall, J., Williams, M., & Winkworth, G. (2000). The relation between perfectionism and distress: Hassles, coping, and perceived social support as mediators and moderators. *Journal of Counseling Psychology*, 47(4), 437.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 60.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., & Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 168-184.
- Eaton, W. W., Anthony, J. C., Gallo, J., Cai, G., Tien, A., Romanoski, A., . . . Chen, L. (1997). Natural history of diagnostic interview schedule/DSM-IV major depression: The Baltimore epidemiologic catchment area follow-up. *Archives of General Psychiatry*, 54(11), 993.
- Eatough, E. M., Chang, C., Miloslavic, S. A., & Johnson, R. E. (2011). Relationships of role stressors with organizational citizenship behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(3), 619-632. doi:10.1037/a0021887

- Eberhart, N. K., Auerbach, R. P., Bigda-Peyton, J., & Abela, J. R. Z. (2011). Maladaptive schemas and depression: Tests of stress generation and diathesis-stress models. *Journal of Social & Clinical Psychology, 30*(1), 75-104. doi:10.1521/jscp.2011.30.1.75
- Eby, L. T., Casper, W. J., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior, 66*(1), 124-197.
- Ergeneli, A., Ilsev, A., & Karapınar, P. B. (2010). Work–family conflict and job satisfaction relationship: The roles of gender and interpretive habits. *Gender, Work & Organization, 17*(6), 679-695.
- Ernst Kossek, E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 139.
- Esteve, E. B., Salanova, M., Schaufeli, W., & Nogareda, C. NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo" burnout"(III): Instrumento de medición.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress–burnout relationship. *Journal of Applied Psychology, 69*(4), 615.
- European Agency for Safety and Health and Work, EU-OSHA (2007), *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational health and safety (OSH)*, FACTS 74, Bilbao.
- European Agency for Safety and Health and Work, EU-OSHA, Milczarek, M., Schneider, E., Rial González, E.: European Risk Observatory Report (2005). Disponible en: [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C\\_OSH\\_in\\_figures\\_stress\\_at\\_work](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work)
- European Agency for Safety and Health at Work, EU-OSHA, Milczarek, M., Schneider, E., Rial González, E. (2009). Disponible en: [https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C\\_OSH\\_in\\_figures\\_stress\\_at\\_work#2\\_prevalence\\_of\\_stress\\_at\\_work](https://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work#2_prevalence_of_stress_at_work)
- European Commission (2008), ‘European pact for mental health and well-being’ (conference presentation), EU high-level conference, *Together for mental health and well-being*, 12–13 June 2008, Brussels, disponible en: [http://ec.europa.eu/health/archive/ph\\_determinants/life\\_style/mental/docs/pact\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/health/archive/ph_determinants/life_style/mental/docs/pact_en.pdf)

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Fifth European Working Conditions Survey, EWCS, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg (2010). Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/>
- Eysenck, H. J. (1997). *Anxiety and cognition: A unified theory*. Hove, UK: Psychology Press.
- Falicov, C. J. (2001). The cultural meanings of money the case of latinos and anglo-americans. *American Behavioral Scientist*, 45(2), 313-328.
- Fisher, C. D., & Gitelson, R. (1983). A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, 68(2), 320-333.
- Flett, G. L., Vredenburg, K. y Krames, L. (1997). The continuity of depression in clinical and nonclinical samples. *Psychological Bulletin*, 121, 395-416.
- Folgueras, M. D. (2011). 1995-2006. *Diez años de cambios en las parejas españolas (No. 69 de Opiniones y Actitudes)*. Madrid: CIS.
- Folkman, S. (2008). The case for positive emotions in the stress process. *Anxiety, Stress & Coping*, 21(1), 3-14. doi:10.1080/10615800701740457
- Frankenhaeuser, M., Lundberg, U., Fredrikson, M., Melin, B., Tuomisto, M., Myrsten, A., . . . Wallin, L. (1989). Stress on and off the job as related to sex and occupational status in white-collar workers. *Journal of Organizational Behavior*, 10(4), 321-346.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115.
- Freudenberger, H.J. (1974). *Staff burnout*. J. Soc. Issues; 30: 159–165.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1993). Relationship of work-family conflict, gender, and alcohol expectancies to alcohol use/abuse. *Journal of Organizational Behavior*, 14(6), 545-558.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(4), 325-335.

- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888-895. doi:10.1037/0021-9010.85.6.888
- Frone, M. R., & Russell, M. (1995). Job stressors, job involvement and employee health: A test of identity theory. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 68(1), 1-11.
- Frone, M. R., Russell, M., & Barnes, G. M. (1996). Work–family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57-69. doi:10.1037/1076-8998.1.1.57
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1991). Relationship of work and family stressors to psychological distress: The independent moderating influence of social support, mastery, active coping, and self-focused attention. *Journal of Social Behavior & Personality*, 6(7), 227-250.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work–family conflict: Testing a model of the work–family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78. doi:10.1037/0021-9010.77.1.65
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50(2), 145-167. doi:10.1006/jvbe.1996.1577
- Fu, C. K., & Shaffer, M. A. (2001). The tug of work and family: Direct and indirect domain-specific determinants of work–family conflict. *Personnel Review*, 30(5), 502-522. doi:10.1108/EUM0000000005936
- Fundación BBVA, Departamento de Estudios Sociales y Opinión Pública (2013). Estudio Values and World views: Valores políticos-económicos y la crisis económica, disponible en: <http://www.fbbva.es/TLFU/tlfu/esp/noticias/fichanoticia/index.jsp?codigo=1044>
- Galinsky, E., Aumann, K., Bond, J. T. (2008). *National Study of the Changing Workplace*, Families and Work Institute. Disponible en: [http://www.familiesandwork.org/site/research/reports/Times\\_Are\\_Changing.pdf](http://www.familiesandwork.org/site/research/reports/Times_Are_Changing.pdf).
- García, A. M., & Gadea, R. (2004). Estimación de la mortalidad y morbilidad por enfermedades laborales en España. *Arch Prev Riesgos Labor*, 7(1), 3-8.

- Gardiner, M., & Tiggemann, M. (1999). Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male-and female-dominated industries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(3), 301-315.
- Gayman, M. D., & Bradley, M. S. (2013). Organizational climate, work stress, and depressive symptoms among probation and parole officers. *Criminal Justice Studies: A Critical Journal of Crime, Law & Society*, 26(3), 326-346.
- Geurts, S., Rutte, C., & Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents. *Social Science & Medicine*, 48(9), 1135-1148.
- Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., Roxburgh, S., & Houtman, I. L. D. (2003). Does work-home interference mediate the relationship between workload and well-being? *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 532-559. doi:10.1016/S0001-8791(02)00025-8
- Gibb, B. E. (2002). Childhood maltreatment and negative cognitive styles: A quantitative and qualitative review. *Clinical Psychology Review*, 22(2), 223-246.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology*, 61(2), 227-271. doi:10.1111/j.1744-6570.2008.00113.x
- Giesen-Bloo, J., van Dyck, R., Spinhoven, P., van Tilburg, W., Dirksen, C., van Asselt et al. (2006). Randomized trial of schema-focused therapy vs transference-focused psychotherapy. *Archives of General Psychiatry*, 63, 649-658.
- Gil-Monte, P. R. (2002). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología Em Estudo*, 7(1), 3-10.
- Gil-Monte, P. R., Peiro, J. M., & Valcárcel, P. (1996). Influencia de las variables de carácter sociodemográfico sobre el síndrome de burnout: Un estudio en una muestra de profesionales de enfermería. *Revista De Psicología Social Aplicada*, 6(2), 43-63.
- Gil-Monte, P. R., Peiró, J. M. y Valcárcel, P. (1998). A model of burnout process development: An alternative from appraisal models of stress. *Comportamento Organizacional e Gestao*, 4(1), 165-179.
- Glaser, B. A., Campbell, L. F., Calhoun, G. B., Bates, J. M., & Petrocelli, J. V. (2002). The early maladaptive schema questionnaire-short form: A construct validity study.

*Measurement & Evaluation in Counseling & Development (American Counseling Association)*, 35(1), 2.

- Glass, D., & McKnight, J. (1996). Perceived control, depressive symptomatology, and professional burnout: A review of the evidence. *Psychology and Health*, 11(1), 23-48.
- Glass, D. C., McKnight, J. D., & Valdimarsdottir, H. (1993). Depression, burnout, and perceptions of control in hospital nurses. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 61(1), 147-155. doi:10.1037/0022-006X.61.1.147
- Glazer, S. (2005). Six of one, half a dozen of the other: Problems with working fixed and rotating shifts. *International Journal of Stress Management*, 12(2), 142-163. doi:10.1037/1072-5245.12.2.142
- Glazer, S., & Beehr, T. A. (2005). Consistency of implications of three role stressors across four countries. *Journal of Organizational Behavior*, 26(5), 467-487. doi:10.1002/job.326
- González-Morales, M. G., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2010). A longitudinal study of coping and gender in a female-dominated occupation: Predicting teachers' burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 29-44. doi:10.1037/a0018232
- Gouveia, V. V., Clemente, M., & Espinosa, P. (2003). The horizontal and vertical attributes of individualism and collectivism in a Spanish population. *The Journal of Social Psychology*, 143(1), 43-63.
- Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 350-70.
- Gray-Stanley, J., Muramatsu, N., Heller, T., Hughes, S., Johnson, T. P., & Ramirez-Valles, J. (2010). Work stress and depression among direct support professionals: The role of work support and locus of control. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(8), 749-761. doi:10.1111/j.1365-2788.2010.01303.x
- Greene, G. (1961). *A Burnt-out Case*. Heinemann. United Kingdom
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (1988). Work and family precursors of burnout in teachers: Sex differences. *Sex Roles*, 18(3-4), 215-229.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Collins, K. M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 91.

- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior, 34*(2), 133-153.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review, 10*(1), 76-88. doi:10.5465/AMR.1985.4277352
- Gross, J. J., & Muñoz, R. F. (1995). Emotion regulation and mental health. *Clinical Psychology: Science and Practice, 2*(2), 151-164.
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(1), 111.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology, 76*(4), 560.
- Guthrie, C. P., & Jones, A. (2012). Job burnout in public accounting: Understanding gender differences. *Journal of Managerial Issues, 24*(4), 390-411.
- Gyllensten, K., & Palmer, S. (2005). The role of gender in workplace stress: A critical literature review. *Health Education Journal, 64*(3), 271-288.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley
- Halbesleben, J. R., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management, 30*(6), 859-879.
- Hall, G. B., Dollard, M. F., Tuckey, M. R., Winefield, A. H., & Thompson, B. M. (2010). Job demands, work-family conflict, and emotional exhaustion in police officers: A longitudinal test of competing theories. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(1), 237-250.
- Hammer, L. B., Cullen, J. C., Neal, M. B., Sinclair, R. R., & Shafiro, M. V. (2005). The longitudinal effects of work-family conflict and positive spillover on depressive symptoms among dual-earner couples. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 138-154. doi:10.1037/1076-8998.10.2.138
- Hankin, B. L., Abramson, L. Y., Moffitt, T. E., Silva, P. A., McGee, R., & Angell, K. E. (1998). Development of depression from preadolescence to young adulthood: Emerging gender differences in a 10-year longitudinal study. *Journal of Abnormal Psychology, 107*(1), 128.

- Hankin, B. L., & Abramson, L. Y. (2002). Measuring cognitive vulnerability to depression in adolescence: Reliability, validity, and gender differences. *Journal of Clinical Child & Adolescent Psychology, 31*(4), 491.
- Hankin, B. L., Abramson, L. Y., Miller, N., & Haefel, G. J. (2004). Cognitive vulnerability-stress theories of depression: Examining affective specificity in the prediction of depression versus anxiety in three prospective studies. *Cognitive Therapy & Research, 28*(3), 309-345.
- Harris, A. E., & Curtin, L. (2002). Parental perceptions, early maladaptive schemas, and depressive symptoms in young adults. *Cognitive Therapy & Research, 26*(3), 405-416.
- Harvey, S., Kelloway, E. K., & Duncan-Leiper, L. (2003). Trust in management as a buffer of the relationships between overload and strain. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(4), 306-315. doi:10.1037/1076-8998.8.4.306
- Haslam, C., Atkinson, S., Brown, S. S., & Haslam, R. A. (2005). Anxiety and depression in the workplace: Effects on the individual and organization (a focus group investigation). *Journal of Affective Disorders, 88*(2), 209-215. doi:10.1016/j.jad.2005.07.009
- Hahusseau, S., & Pélioso, A. (2006). Young's schema-focused therapies in personality disorders: a pilot study [Thérapies comportementales et cognitives centres sur les schemas de young dans les troubles de la personnalité : étude pilote sur 14 cas]. *Encephale, 32*, 298-304.
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis. *New York, NY: Guilford,*
- Hayes, A.F., & Preacher, K.J. (2005). SPSS and SAS macros for bootstrapping indirect effects in multiple mediator models. Retrieved in November, 15, 2013, <http://www.comm.ohio-state.edu/ahayes/SPSS%20programs/indirect.htm>.
- Heinisch, D. A., & Jex, S. M. (1997). Negative affectivity and gender as moderators of the relationship between work-related stressors and depressed mood at work. *Work & Stress, 11*(1), 46-57. doi:10.1080/02678379708256821
- Heilemann, M.V., Pieters, H.C., Kehoe, P., & Yang, Q. (2011). Schema therapy, motivational interviewing, and collaborative-mapping as treatment for depression among low income, second generation Latinas. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry, 42*, 473-480.

- Herrero, S. G., Saldaña, M. Á. M., Rodríguez, J. G., & Ritzel, D. O. (2012). Influence of task demands on occupational stress: Gender differences. *Journal of Safety Research*, 43(5), 365-374. doi:10.1016/j.jsr.2012.10.005
- Hewitt, P. L., & Norton, G. R. (1993). The beck anxiety inventory: A psychometric analysis. *Psychological Assessment*, 5(4), 408.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. doi:10.1037/0003-066X.44.3.513
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307-324. doi:10.1037/1089-2680.6.4.307
- Hoffart, A., Sexton, H., Hedley, L. M., Wang, C. E., Holthe, H., Haugum, J. A., . . . Holte, A. (2005). The structure of maladaptive schemas: A confirmatory factor analysis and a psychometric evaluation of factor-derived scales. *Cognitive Therapy & Research*, 29(6), 627-644. doi:10.1007/s10608-005-9630-0
- Hofstede, G., & Bond, M. H. (1984). Hofstede's culture dimensions an independent validation using rokeach's value survey. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 15(4), 417-433.
- Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65(4), 599.
- Holmes, T. H. y Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- Houkes, I., Janssen, P. P., Jonge, J., & Bakker, A. B. (2003). Specific determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion and turnover intention: A multisample longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 427-450.
- Hoyle, R. H., & Panter, A. T. (1995). Writing about structural equation models. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues, and applications*. (pp. 158-176). Thousand Oaks, CA US: Sage Publications, Inc.
- Idescat (2007). *Encuesta de demografía de Cataluña (ED07)*, disponible en: <http://www.idescat.cat/cat/idescat/publicacions/cataleg/pdfdocs/ed07.pdf>

- Ihlebaek, C., Eriksen, H. R., & Ursin, H. (2002). Prevalence of subjective health complaints (SHC) in Norway. *Scandinavian Journal of Public Health*, 30(1), 20-29.
- International Labour Organisation, Governing Body (2011), Work-life balance, 312th Session, Geneva. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_163642.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163642.pdf)
- Innstrand, S., Langballe, E., Falkum, E., & Aasland, O. (2011). Exploring within- and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 84(7), 813-824. doi:10.1007/s00420-011-0667-y
- Inoue, A., Kawakami, N., Haratani, T., Kobayashi, F., Ishizaki, M., Hayashi, T., . . . Araki, S. (2010). Job stressors and long-term sick leave due to depressive disorders among Japanese male employees: Findings from the Japan work stress and health cohort study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 64(3), 11-11.
- Inspección de Trabajo de Suecia (2012). Campaña del SLIC. Disponible en: <http://www.av.se/slic2012/spanish.aspx>
- Instituto Nacional de Estadística /INE (2003, 2006, 2009). Disponible en: <http://www.ine.es/ine/ine.htm>
- International Labour Organisation, Governing Body (2011), Work-life balance, 312th Session, Geneva. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_163642.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163642.pdf)
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 36(1), 16-78. doi:10.1016/0749-5978(85)90020-2
- Jamal, M., & Baba, V. V. (1999). Job stress and burnout among Canadian managers and nurses: An empirical examination. *Canadian Journal of Public Health. Revue Canadienne De Sante Publique*, 91(6), 454-458.
- Janssen, P. P. M., Peeters, M. C. W., de Jonge, J., Houkes, I., & Tummers, G. E. R. (2004). Specific relationships between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work-home interference. *Journal of Vocational Behavior*, 65(3), 411-429.

- Jaramillo, F., Mulki, J. P., & Boles, J. S. (2011). Workplace stressors, job attitude, and job behaviors: Is interpersonal conflict the missing link? *Journal of Personal Selling & Sales Management, 31*(3), 339-356.
- Jeffrey Hill, E., Jacob, J. I., Shannon, L. L., Brennan, R. T., Blanchard, V. L., & Martinengo, G. (2008). Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout. *Community, Work and Family, 11*(2), 165-181.
- Jenkins, D., & Palmer, S. (2004). Job stress in national health service managers: A qualitative exploration of the stressor—strain—health relationship. the ‘fit’ and ‘unfit’ manager. *International Journal of Health Promotion and Education, 42*(2), 48-63.
- Jex, S. M., & Beehr, T. A. (1991). Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress. In G. R. Ferris, & K. M. Rowland (Eds.), *Research in personnel and human resources management. volume 9* (pp. 311-365) A Research Annual; Greenwich, Conn. and London:; JAI Press.
- Jex, S. M., & Gudanowski, D. M. (1992). Efficacy beliefs and work stress: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior, 13*(5), 509-517.
- Jiang, J., Yan, X., & Xi-Chao, Z. (2004). Job burnout and the degree of related stress among bank employees. *Chinese Journal of Clinical Psychology, 12*(2), 178-180.
- Jick, T. D., & Mitz, L. F. (1985). Sex differences in work stress. *Academy of Management Review, 10*(3), 408-420.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health, 78*(10), 1336-1342.
- Jones, F. & Bright, J. (2001). In Jones F., Bright J. (Eds.), *Stress: Myth, theory and research*. Upper Saddle River, NJ US: Prentice Hall/Pearson Education.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1989). *LISREL 7 user's reference guide*
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford England: John Wiley.
- Kalimo, R. (2000). The challenge of changing work and stress for human resources. the case of Finland. *Journal-Tokyo Medical University, 58*(3), 349-356.

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karatepe, O. M., & Tekinkus, M. (2006). The effects of work-family conflict, emotional exhaustion, and intrinsic motivation on job outcomes of front-line employees. *International Journal of Bank Marketing*, 24(3), 173-193.
- Kasyanik, P., Romanova, E., Galimzyanova, M. (2014). The effectiveness of Schema-focused approach in managing work stress. 11th EAOHP Conference – London, 14-16 April.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. Oxford England: Wiley.
- Kessler, R. C. (2003). Epidemiology of women and depression. *Journal of Affective Disorders*, 74(1), 5-13.
- Kessler, R. C., McGonagle, K. A., Swartz, M., Blazer, D. G., & Nelson, C. B. (1993). Sex and depression in the national comorbidity survey I: Lifetime prevalence, chronicity and recurrence. *Journal of Affective Disorders*, 29(2), 85-96.
- Khalatbari, J., Ghorbanshirodi, S., Akhshabi, M., Mahmoudi, E., & Nejad, F. G. (2011). The relationship between job stress and anxiety level of the employees of Tehran municipality and determining the effectiveness of life skills training in reducing them. *European Journal of Scientific Research*, 65(4), 444-452.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Kline, P. (1986). *A handbook of test construction: Introduction to psychometric design*. Methuen.
- Kling, K. C., Hyde, J. S., Showers, C. J., & Buswell, B. N. (1999). Gender differences in self-esteem: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125(4), 470.
- Klonoff, E. A., Landrine, H., & Campbell, R. (2000). Sexist discrimination may account for well-known gender differences in psychiatric symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 24(1), 93-99.
- Krantz, G., Berntsson, L., & Lundberg, U. (2005). Total workload, work stress and perceived symptoms in swedish male and female white-collar employees. *European Journal of Public Health*, 15(2), 209-214. doi:10.1093/eurpub/cki079

- Krawczyk, R., & Kalinowski, J. (2010). Personal and work-related correlates of mental health in Slovak women in higher education. *Journal of Diversity Management*, 5(3), 43-51.
- Lachenal-Chevallet, K., Mauchand, P., Cottraux, J., Bouvard, M., & Martin, R. (2006). *Factor analysis of the schema questionnaire-short form in a nonclinical sample*. Springer Publishing Company, Inc.
- LaFrance, M., & Banaji, M. (1992). Toward a reconsideration of the gender-emotion relationship. *Emotion and Social Behavior*, 14, 178-201.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lee, C. W., Taylor, G., & Dunn, J. (1999). Factor structure of the schema questionnaire in a large clinical sample. *Cognitive Therapy and Research*, 23(4), 441-451.
- Lee, H., & McNulty, M. (2003). Korea's economic crisis and cultural transition toward individualism. *Economic and Social Research Institute Cabinet Office, ESRI Discussion Paper Series*, 71
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123-133. doi:10.1037/0021-9010.81.2.123
- Leiter, M. P. (1988). Burnout as a function of communication patterns. *Group & Organization Studies*, 13(1), 111-128.
- Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress & Coping*, 9(3), 229-243. doi:10.1080/10615809608249404
- León-Rubio, J. M., León-Pérez, J. M., & Cantero, F. J. (2013). Prevalencia y factores predictivos del burnout en docentes de la enseñanza pública: El papel del género (Spanish). *Ansiedad y Estrés*, 19(1), 11-25.
- Lewin, J. E., & Sager, J. K. (2008). Salesperson burnout: A test of the coping-mediational model of social support. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(3), 233-246. doi:10.2753/PSS0885-3134280302
- Lewinsohn, P. M., Gotlib, I. H., Lewinsohn, M., Seeley, J. R., & Allen, N. B. (1998). Gender differences in anxiety disorders and anxiety symptoms in adolescents. *Journal of Abnormal Psychology*, 107(1), 109.

- Lewis, S. N., & Cooper, C. L. (1987). Stress in two-earner couples and stage in the life-cycle. *Journal of Occupational Psychology*, *60*(4), 289-303.
- Li-fang Zhang. (2007). Teaching styles and occupational stress among chinese university faculty members. *Educational Psychology*, *27*(6), 823-841. doi:10.1080/01443410701366043
- Lindblom, K. M., Linton, S. J., Fedeli, C., & Bryngelsson, I. (2006). Burnout in the working population: Relations to psychosocial work factors. *International Journal of Behavioral Medicine*, *13*(1), 51-59. doi:10.1207/s15327558ijbm1301\_7
- Lingard, H., & Francis, V. (2005). Does work–family conflict mediate the relationship between job schedule demands and burnout in male construction professionals and managers? *Construction Management and Economics*, *23*(7), 733-745.
- Lingard, H., & Francis, V. (2006). Does a supportive work environment moderate the relationship between work-family conflict and burnout among construction professionals? *Construction Management & Economics*, *24*(2), 185-196. doi:10.1080/14697010500226913
- Little, T. D., Slegers, D. W., & Card, N. A. (2006). A non-arbitrary method of identifying and scaling latent variables in SEM and MACS models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *13*(1), 59-72.
- Loerch, K. J., Russell, J. E., & Rush, M. C. (1989). The relationships among family domain variables and work-family conflict for men and women. *Journal of Vocational Behavior*, *35*(3), 288-308.
- Londoño, N. H., Schnitter, M., Marín, C., Calvete, E., Ferrer, A., Maestre, K., . . . Castrillón, D. (2012). *Young schema questionnaire-short form: Validación en Colombia. (Spanish)* Pontificia Universidad Javeriana.
- Loscocco, K. A. (1997). Work–family linkages among self-employed women and men. *Journal of Vocational Behavior*, *50*(2), 204-226.
- Lu, L., Gilmour, R., Kao, S., & Huang, M. (2006). A cross-cultural study of work/family demands, work/family conflict and wellbeing: The taiwanese vs british. *Career Development International*, *11*(1), 9-27.
- Lumley, M. N., & Harkness, K. L. (2007). Specificity in the relations among childhood adversity, early maladaptive schemas, and symptom profiles in adolescent depression. *Cognitive Therapy & Research*, *31*(5), 639-657. doi:10.1007/s10608-006-9100-3

- Lundberg, U., & Frankenhaeuser, M. (1999). Stress and workload of men and women in high-ranking positions. *Journal of Occupational Health Psychology, 4*(2), 142.
- MacEwen, K. E., & Barling, J. (1994). Daily consequences of work interference with family and family interference with work. *Work & Stress, 8*(3), 244-254.
- Mackie, K. S., Holahan, C. K., & Gottlieb, N. H. (2001). Employee involvement management practices, work stress, and depression in employees of a human services residential care facility. *Human Relations, 54*(8), 1065-1092.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., & Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research, 39*(1), 99-128.
- Major, V. S., Klein, K. J., & Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 427-436. doi:10.1037/0021-9010.87.3.427
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: Self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Differences, 35*(3), 537-557.
- Malik, O. F., Waheed, A., & Malik, K. (2010). The mediating effects of job satisfaction on role stressors and affective commitment. *International Journal of Business & Management, 5*(11), 223-235.
- Marente, J. A. A., & Gestoso, C. L. G. (2008). Burnout y mobbing en enseñanza secundaria. *Revista Complutense De Educación, 19*(1), 157-173.
- Mark, G., & Smith, A. P. (2012). Effects of occupational stress, job characteristics, coping, and attributional style on the mental health and job satisfaction of university employees. *Anxiety, Stress & Coping, 25*(1), 63-78. doi:10.1080/10615806.2010.548088
- Martin, R., & Young, J. (2010). Schema therapy. In K. S. Dobson, & K. S. Dobson (Eds.), *Handbook of cognitive-behavioral therapies (3rd ed.)*. (pp. 317-346). New York, NY US: Guilford Press.
- Martocchio, J. J., & O'Leary, A. M. (1989). Sex differences in occupational stress: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology, 74*(3), 495.
- Maser, J. D., & Cloninger, C. R. (1990). *Comorbidity of mood and anxiety disorders* American Psychiatric Pub.

- Masia, J. (2001). *El estrés laboral y el burnout en el mundo judicial: hacia un nuevo enfoque de la cuestión*. Disponible en:  
<http://prevencionintegral.com/Estudios/Burnoutjudicial/default.htm>.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C. (1976). Burnout. *Human behavior*, 5(9), 16-22.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach burnout inventory manual, 2nd ed*
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7(1), 63-74. doi:10.1016/S0962-1849(98)80022-X
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach burnout inventory: Third edition. In C. P. Zalaquett, R. J. Wood, C. P. Zalaquett & R. J. Wood (Eds.), *Evaluating stress: A book of resources*. (pp. 191-218). Lanham, MD US: Scarecrow Education.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
- Matthews, R. A., Kath, L. M., & Barnes-Farrell, J. (2010). A short, valid, predictive measure of work–family conflict: Item selection and scale validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 75-90. doi:10.1037/a0017443
- Matuszek, P., Nelson, D., & Quick, J. (1995). Gender differences in distress: Are we asking all the right questions? *Journal of Social Behavior and Personality*, 10(6), 99-120.
- Maudgalya, T., Wallace, S., Daraiseh, N., & Salem, S. (2006). Workplace stress factors and ‘burnout’ among information technology professionals: A systematic review. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 7(3), 285-297. doi:10.1080/14639220500090638
- Mausbach, B. T., Patterson, T. L., Von Känel, R., Mills, P. J., Dimsdale, J. E., Ancoli-Israel, S., & Grant, I. (2007). The attenuating effect of personal mastery on the relations between stress and alzheimer caregiver health: A five-year longitudinal analysis. *Aging & Mental Health*, 11(6), 637-644. doi:10.1080/13607860701787043
- Mazzola, J. J., Schonfeld, I. S., & Spector, P. E. (2011). What qualitative research has taught us about occupational stress. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 27(2), 93-110. doi:10.1002/smi.1386
- McCarty, W. P. (2013). Gender differences in burnout among municipal police sergeants. *Policing*, 36(4), 803-818. doi:10.1108/PIJPSM-03-2013-0026

- McClelland, G. H., & Judd, C. M. (1993). Statistical difficulties of detecting interactions and moderator effects. *Psychological Bulletin*, *114*(2), 376-390. doi:10.1037/0033-2909.114.2.376
- McDaid, D., Curran, C., & Knapp, M. (2005). Promoting mental well-being in the workplace: A european policy perspective. *International Review of Psychiatry*, *17*(5), 365-373.
- McGinn, L. K., & Young, J. E. (1996). Schema-focused therapy. *Frontiers of Cognitive Therapy*, 182-207.
- McGinn, L. K., Cukor, D., & Sanderson, W. C. (2005). The relationship between parenting style, cognitive style, and anxiety and depression: Does increased early adversity influence symptom severity through the mediating role of cognitive style? *Cognitive Therapy & Research*, *29*(2), 219-242. doi:10.1007/s10608-005-3166-1
- McMurray, J. E., Linzer, M., Konrad, T. R., Douglas, J., Shugerman, R., & Nelson, K. (2000). The work lives of women physicians. *Journal of General Internal Medicine*, *15*(6), 372-380.
- Michael, G., Anastasios, S., Helen, K., Catherine, K., & Christine, K. (2009). Gender differences in experiencing occupational stress: The role of age, education and marital status. *Stress & Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, *25*(5), 397-404. doi:10.1002/smi.1248
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, *32*(5), 689-725. doi:10.1002/job.695
- Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, *76*(1), 91-104.
- Miller, K., Greyling, M., Cooper, C., Lu, L., Sparks, K., & Spector, P. E. (2000). Occupational stress and gender: A cross-cultural study. *Stress and Health*, *16*(5), 271-278.
- Mineka, S., Watson, D., & Clark, L. A. (1998). Comorbidity of anxiety and unipolar mood disorders. *Annual Review of Psychology*, *49*(1), 377.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2008). Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2007/index.htm>

- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Den Quden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping, 16*(2), 195.
- Montgomery, A. J., Panagopolou, E., de Wildt, M., & Meenks, E. (2006). Work-family interference, emotional labor and burnout. *Journal of Managerial Psychology, 21*(1), 36-51. doi:10.1108/02683940610643206
- Moore, J. E. (2000). One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS Quarterly, 24*(1), 141-168.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez Carvajal, R., & Escobar Redonda, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. factorialización del MBI-GS. un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés, 7*(1), 69-77.
- Morris, M. C., Ciesla, J. A., & Garber, J. (2008). A prospective study of the cognitive-stress model of depressive symptoms in adolescents. *Journal of Abnormal Psychology, 117*(4), 719.
- Muris, P. (2006). Maladaptive schemas in non-clinical adolescents: Relations to perceived parental rearing behaviours, big five personality factors and psychopathological symptoms. *Clinical Psychology & Psychotherapy, 13*(6), 405-413. doi:10.1002/cpp.506
- Murray, C. J. L., & Lopez, A. D. (1997). Alternative projections of mortality and disability by cause 1990-2020: Global burden of disease stu. *Lancet, 349*(9064), 1498.
- National Institute for Occupational Safety and Health, NIOSH (2005). Occupational health psychology. Retrieved from <http://www.cdc.gov/niosh/ohp.html>.
- National Institute of Security and Hygiene at Work (Insituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), 2011. 7th National Survey of Working Conditions (VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo). Diponible en:  
[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (1985). Professional women: Are distress and disease inevitable? *Academy of Management Review, 10*(2), 206-218.
- Netemeyer, R. G., Johnston, M. W., & Burton, S. (1990). Analysis of role conflict and role ambiguity in a structural equations framework. *Journal of Applied Psychology, 75*(2), 148-157. doi:10.1037/0021-9010.75.2.148

- Ngo, H., Foley, S., & Loi, R. (2005). Work role stressors and turnover intentions: A study of professional clergy in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2133-2146. doi:10.1080/09585190500315141
- Nielson, T. R., Carlson, D. S., & Lankau, M. J. (2001). The supportive mentor as a means of reducing work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 364–381.
- Nixon, A. E., Mazzola, J. J., Bauer, J., Krueger, J. R., & Spector, P. E. (2011). Can work make you sick? A meta-analysis of the relationships between job stressors and physical symptoms. *Work & Stress*, 25(1), 1-22. doi:10.1080/02678373.2011.569175
- Nolen-Hoeksema, S. (1987). Sex differences in unipolar depression: Evidence and theory. *Psychological Bulletin*, 101(2), 259.
- Nolen-Hoeksema, S. (1990). *Sex differences in depression* Stanford University Press.
- Nolen-Hoeksema, S., & Davis, C. G. (1999). "Thanks for sharing that": Ruminators and their social support networks. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(4), 801.
- Noor, N. M., & Zainuddin, M. (2011). Emotional labor and burnout among female teachers: Work-family conflict as mediator. *Asian Journal of Social Psychology*, 14(4), 283-293. doi:10.1111/j.1467-839X.2011.01349.x
- Nordahl, H. M., Holthe, H., & Haugum, J. A. (2005). Early maladaptive schemas in patients with or without personality disorders: Does schema modification predict symptomatic relief? *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 12(2), 142-149.
- Nyklíček, I., & Pop, V. J. (2005). Past and familial depression predict current symptoms of professional burnout. *Journal of Affective Disorders*, 88(1), 63-68. doi:10.1016/j.jad.2005.06.007
- Oatley, K., & Johnson-Laird, P. (1987). Towards a cognitive theory of emotions. *Cognition and Emotion*, 1(1), 29-50. doi:10.1080/02699938708408362
- Oei, T. P. S., & Baranoff, J. (2007). Young schema questionnaire: Review of psychometric and measurement issues. *Australian Journal of Psychology*, 59(2), 78-86. doi:10.1080/00049530601148397
- Ohler, M. C., Kerr, M. S., & Forbes, D. A. (2010). Depression in nurses. *CJNR: Canadian Journal of Nursing Research*, 42(3), 66-82.
- Organización Mundial de la Salud. (2007). Depression. Internet Geneva. Disponible en: [http://www.who.int/mental\\_health/management/depression/definition/en](http://www.who.int/mental_health/management/depression/definition/en)

- Ortony, A., Clore, G. L., & Collins, A. (1988). *The cognitive structure of emotions*. New York, NY US: Cambridge University Press.
- Örtqvist, D., & Wincent, J. (2006). Prominent consequences of role stress: A meta-analytic review. *International Journal of Stress Management*, *13*(4), 399-422. doi:10.1037/1072-5245.13.4.399
- Osca, A., Alcázar, F., & Otero, A. (1995). Claridad y Conflicto de rol en los Equipos de Atención Primaria (EAPs). *Cuadernos de gestión*, *17*, 73-87.
- Osca, A., González-Camino, G., Bardera, P., & Peiró, J. M. (2003). Estrés de rol y su influencia sobre el bienestar psíquico y físico en soldados profesionales. *Psicothema*, *15*(1), 54-57.
- Osman, A., Barrios, F. X., Aukes, D., Osman, J. R., & Markway, K. (1993). The beck anxiety inventory: Psychometric properties in a community population. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, *15*(4), 287-297.
- Papastylianou, A., Kaila, M., & Polychronopoulos, M. (2009a). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education: An International Journal*, *12*(3), 295-314.
- Papastylianou, A., Kaila, M., & Polychronopoulos, M. (2009b). Teachers' burnout, depression, role ambiguity and conflict. *Social Psychology of Education*, *12*(3), 295-314. doi:10.1007/s11218-008-9086-7
- Parasuraman, S., & Simmers, C. A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, *22*(5), 551-568.
- Parkes, K. R. (1994). Personality and coping as moderators of work stress processes: Models, methods and measures. *Work & Stress*, *8*(2), 110-129.
- Paterna, C., & Martínez, C. (2006). Fathers and gender traditionalism: Perception of inequality and life roles. *The Spanish Journal of Psychology*, *9*(2), 171-181.
- Peiro, J. M., Gonzalez-Roma, V., Tordera, N., & Manas, M. A. (2001). Does role stress predict burnout over time among health care professionals? *Psychology & Health*, *16*(5), 511.
- Perís, J. R. T. (1994). Orientaciones internacionales de los españoles: Entre Europa e Iberoamérica. *Tendencias Mundiales De Cambio En Los Valores Sociales y Políticos*, 723-734.

- Perry-Jenkins, M., Goldberg, A. E., Pierce, C. P., & Sayer, A. G. (2007). Shift work, role overload, and the transition to parenthood. *Journal of Marriage & Family*, 69(1), 123-138. doi:10.1111/j.1741-3737.2006.00349.x
- Peterson, M. F., Smith, P. B., Akande, A., Ayestaran, S., Bochner, S., Callan, V., . . . Setiadi, B. (1995). Role conflict, ambiguity, and overload: A 21-nation study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 429-452. doi:10.2307/256687
- Petrocelli, J. V., Glaser, B. A., Calhoun, G. B., & Campbell, L. F. (2001). Cognitive schemas as mediating variables of the relationship between the self-defeating personality and depression. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 23(3), 183-191. doi:10.1023/A:1010969321426
- Piccinelli, M., & Wilkinson, G. (2000). Gender differences in depression critical review. *The British Journal of Psychiatry*, 177(6), 486-492.
- Pigott, T. A. (1999). Gender differences in the epidemiology and treatment of anxiety disorders. *Journal of Clinical Psychiatry*,
- Pinto-Gouveia, J., Castilho, P., Galhardo, A., & Cunha, M. (2006). Early maladaptive schemas and social phobia. *Cognitive Therapy & Research*, 30(5), 571-584. doi:10.1007/s10608-006-9027-8
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 438-454. doi:10.1037/0021-9010.92.2.438
- Poelmans, S. (2001). *Qualitative Study of Work-Family Conflict in Managerial Couples, A. Are we Overlooking some Fundamental Questions?*
- Pomaki, G., Maes, S., & ter Doest, L. (2004). Work conditions and employees' self-set goals: Goal processes enhance prediction of psychological distress and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(6), 685-694. doi:10.1177/0146167204263970

- Posig, M., & Kickul, J. (2003). Extending our understanding of burnout: Test of an integrated model in nonservice occupations. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(1), 3-19. doi:10.1037/1076-8998.8.1.3
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers, 36*(4), 717-731.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions. *Multivariate Behavioral Research, 42*(1), 185-227.
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling. Disponible en:  
<http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- Prieto, L. L., Soria, M. S., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. (2008). Extension of the job demands-resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema, 20*(3), 354-360.
- Pruess-Ustun, A., & Corvalan, C. (2006). *Preventing disease through healthy environments: Towards an estimate of the environmental burden of disease* SciELO Brazil.
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 168-185.
- Rahim, M. A., & Psenicka, C. (1996). A structural equations model of stress, locus of control, social support, psychiatric symptoms, and propensity to leave a job. *The Journal of Social Psychology, 136*(1), 69-84.
- Ray, E. B., & Miller, K. I. (1994). Social support, home/work stress, and burnout: Who can help? *The Journal of Applied Behavioral Science, 30*(3), 357-373.
- Revicki, D. A. (1993). Impact of work environment characteristics on work-related stress and depression in emergency medicine residents: A longitudinal study. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 3*(4), 273-284.
- Rijkeboer, M. M., & van den Bergh, H. (2006). Multiple group confirmatory factor analysis of the young schema-questionnaire in a dutch clinical versus non-clinical population. *Cognitive Therapy and Research, 30*(3), 263-278.

- Rittenmyer, G.J. (1997). The relationship between early maladaptive schemas and job burnout among public school teachers. *Dissertation Abstracts International*, 58(5-A), 1529.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15(2), 150-163.
- Robins, L. N., & Regier, D. A. (1991). *Psychiatric disorders in America: The epidemiologic catchment area study* Free Press.
- Rosen, L. N., Wright, K., Marlowe, D., Bartone, P., & Gifford, R. K. (1999). Gender differences in subjective distress attributable to anticipation of combat among US army soldiers deployed to the Persian gulf during operation desert storm. *Military Medicine*,
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? the dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46(4), 655-684.
- Rubino, C., Luksyte, A., Perry, S. J., & Volpone, S. D. (2009). How do stressors lead to burnout? the mediating role of motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 289-304. doi:10.1037/a0015284
- Rupert, P. A., Stevanovic, P., & Hunley, H. A. (2009). Work-family conflict and burnout among practicing psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 40(1), 54-61. doi:10.1037/a0012538
- Rutter, H., Herzberg, J., & Paice, E. (2002). Stress in doctors and dentists who teach. *Medical Education*, 36(6), 543-549. doi:10.1046/j.1365-2923.2002.01229.x
- Ryska, T. A. (2002). Leadership styles and occupational stress among college athletic directors: The moderating effect of program goals. *Journal of Psychology*, 136(2), 195.
- Saif-Ur-Rehman, & Kashif-Ur-Rehman (2009). The impact of occupational stress on employees' somatic symptoms, job anxiety and employee's turnover intention--an empirical study. 48(3), 291-311.
- Saijo, Y., Ueno, T., & Hashimoto, Y. (2008). Twenty-four-hour shift work, depressive symptoms, and job dissatisfaction among japanese firefighters. *American Journal of Industrial Medicine*, 51(5), 380-391.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el 'burnout' al 'engagement': una nueva perspectiva. *Revista De Psicología Del Trabajo y Las Organizaciones*, 16(2), 117-134.

- Sanderson, K., & Andrews, G. (2006). Common mental disorders in the workforce: Recent findings from descriptive and social epidemiology. (cover story). *Canadian Journal of Psychiatry, 51*(2), 63-75.
- Sandín, B., Valiente, R. M., Chorot, P., Santed, M. A., & Lostao, L. (2008). SA-45: Forma abreviada del SCL-90. (Spanish). *Psicothema, 20*(2), 290-296.
- Schaufeli, W. B., Enzmann, D., & Girault, N. (1993). Measurement of burnout: A review. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek, W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. (pp. 199-215). Philadelphia, PA US: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice—A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schmidt, N. B., & Joiner Jr., T. E. (2004). Global maladaptive schemas, negative life events, and psychological distress. *Journal of Psychopathology & Behavioral Assessment, 26*(1), 65-72.
- Schmidt, N. B., Joiner, T. E., Young, J. E., & Telch, M. J. (1995). The schema questionnaire: Investigation of psychometric properties and the hierarchical structure of a measure of maladaptive schemas. *Cognitive Therapy and Research, 19*(3), 295-321. doi:10.1007/BF02230402
- Schwartzberg, N. S., & Dytell, R. S. (1996). Dual-earner families: The importance of work stress and family stress for psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(2), 211.
- Segal, Z. V. (1988). Appraisal of the self-schema construct in cognitive models of depression. *Psychological Bulletin, 103*(2), 147-162. doi:10.1037/0033-2909.103.2.147
- Selye, H. (1976). The stress concept. *Canadian Medical Association Journal, 115*(8), 718.
- Şenol-Durak, E., Durak, M., & Gençöz, T. (2006). Development of work stress scale for correctional officers. *Journal of Occupational Rehabilitation, 16*(1), 157-168. doi:10.1007/s10926-005-9006-z
- Sevilla, S. S., Gestoso, C. L. G., & Rubio, J. M. L. (2006). La autoeficacia percibida en el afrontamiento de riesgos laborales psicosociales como variable moduladora del burnout. (Spanish). *Ansiedad y Estrés, 12*(2), 495-504.

- Shah, R., & Waller, G. (2000). Parental style and vulnerability to depression: The role of core beliefs. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 188(1), 19-25. doi:10.1097/00005053-200001000-00004
- Shorey, R. C., Anderson, S. E., & Stuart, G. L. (2012). Gender differences in early maladaptive schemas in a treatment-seeking sample of alcohol-dependent adults. *Substance use & Misuse*, 47(1), 108-116. doi:10.3109/10826084.2011.629706
- Siefert, K., Jayaratne, S., & Chess, W. A. (1991). Job satisfaction, burnout, and turnover in health care social workers. *Health & Social Work*, 16(3), 193-202.
- Simmons, J., Cooper, M. J., Drinkwater, J., & Stewart, A. (2006). Cognitive schemata in depressed adolescent girls and their mothers. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 34(2), 219-232. doi:10.1017/S1352465805002766
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. P., & Gelfand, M. J. (1995). Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and measurement refinement. *Cross-Cultural Research*, 29(3), 240-275.
- Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoads, G. K. (1994). Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives. *Journal of Marketing Research*, 31(4), 558-569. doi:10.2307/3151883
- Smith, A., Johal, S., Wadsworth, E., & Britain, G. (2000). *The scale of occupational stress: The Bristol stress and health at work study* HSE books Sudbury.
- Smith, C. A., & Kirby, L. D. (2001). Affect and cognitive appraisal processes.
- Soares, J., Grossi, G., & Sundin, Ö. (2007). Burnout among women: Associations with demographic/socio-economic, work, life-style and health factors. *Archives of Women's Mental Health*, 10(2), 61-71.
- Spector, P. A., & O'Connell, B. J. (1994). The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 67(1), 1-12.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., Poelmans, S., Allen, T. D., O'Driscoll, M., Sanchez, J. I., . . . Yu, S. (2004). A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours, and well-being: China and latin America versus the anglo world. *Personnel Psychology*, 57(1), 119-142.

- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In S. Fox, P. E. Spector, S. Fox & P. E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*. (pp. 151-174). Washington, DC US: American Psychological Association. doi:10.1037/10893-007
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*(4), 356-367. doi:10.1037/1076-8998.3.4.356
- Spielberger, C. D., & Reheiser, E. C. (1994). The job stress survey: Measuring gender differences in occupation stress. *Journal of Social Behavior & Personality,*
- Spielberger, C. D. (1972). *Anxiety: Current trends in theory and research: I*. Oxford England: Academic Press.
- Stansfeld, S. A., Head, J., Marmot, M. G., Britain, G., & Britain, G. (2000). *Work-related factors and ill health: The Whitehall II study* HSE Books Norwich,, UK.
- Stansfeld, S. A., North, F. M., White, I., & Marmot, M. G. (1995). Work characteristics and psychiatric disorder in civil servants in London. *Journal of Epidemiology and Community Health, 49*(1), 48-53. doi:10.1136/jech.49.1.48
- Steinberg, J. A., Karpinski, A., & Alloy, L. B. (2007). The exploration of implicit aspects of self-esteem in vulnerability–stress models of depression. *Self and Identity, 6*(2-3), 101-117.
- Stephens, M. A. P., Franks, M. M., & Atienza, A. A. (1997). Where two roles intersect: Spillover between parent care and employment. *Psychology and Aging, 12*(1), 30.
- Stoeva, A. Z., Chiu, R. K., & Greenhaus, J. H. (2002). Negative affectivity, role stress, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 60*(1), 1-16.
- Stopa, L., Thorne, P., Waters, A., & Preston, J. (2001). Are the short and long forms of the young schema questionnaire comparable and how well does each version predict psychopathology scores? *Journal of Cognitive Psychotherapy, 15*(3), 253-272.
- Sumer, H. C., & Knight, P. A. (2001). How do people with different attachment styles balance work and family? A personality perspective on work–family linkage. *Journal of Applied Psychology, 86*(4), 653.

- Swanson, V., Power, K., & Simpson, R. (1996). A comparison of stress and job satisfaction in female and male GPs and consultants. *Stress Medicine*, *12*(1), 17-26.
- Sweeney, J. T., & Summers, S. L. (2002). The effect of the busy season workload on public accountants' job burnout. *Behavioral Research in Accounting*, *14*(1), 223-245.
- Tarrant, T., & Sabo, C. E. (2010). Role conflict, role ambiguity, and job satisfaction in nurse executives. *Nursing Administration Quarterly*, *34*(1), 72-82.
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *Journal of Psychosomatic Research*, *51*(5), 697-704. doi:10.1016/S0022-3999(01)00255-0
- Tetrick, L. E. (1992). Mediating effect of perceived role stress: A confirmatory analysis. In J. C. Quick, L. R. Murphy, J. J. Hurrell Jr., J. C. Quick, L. R. Murphy & J. J. Hurrell Jr. (Eds.), *Stress & well-being at work: Assessments and interventions for occupational mental health*. (pp. 134-152). Washington, DC US: American Psychological Association. doi:10.1037/10116-009
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, *80*(1), 6.
- Toker, S., & Biron, M. (2012). Job burnout and depression: Unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal of Applied Psychology*, *97*(3), 699-710. doi:10.1037/a0026914
- Tremblay, M. A., & Messervey, D. (2011). The job demands-resources model: Further evidence for the buffering effect of personal resources. *SAJIP: South African Journal of Industrial Psychology*, *37*(2), 10-19. doi:10.4102/sajip.v37i2.876
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism & collectivism*. Westview Press.
- Tubre, T. C., & Collins, J. M. (2000). Jackson and Schuler (1985) revisited: A meta-analysis of the relationships between role ambiguity, role conflict, and job performance. *Journal of Management*, *26*(1), 155-169.
- Turnipseed, D. L. (1998). Anxiety and burnout in the health care work environment. *Psychological Reports*, *82*(2), 627-642. doi:10.2466/PRO.82.2.627-642
- Tytherleigh, M. Y., Jacobs, P. A., Webb, C., Ricketts, C., & Cooper, C. (2007). Gender, health and stress in english university Staff—Exposure or vulnerability? *Applied Psychology: An International Review*, *56*(2), 267-287. doi:10.1111/j.1464-0597.2006.00254.x

- Van Sell, M., Brief, A. P., & Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations*, 34(1), 43.
- Van Vlierberghe, L., & Braet, C. (2007). Dysfunctional schemas and psychopathology in referred obese adolescents. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 14(5), 342-351.
- Vinokur, A. D., Pierce, P. F., & Buck, C. L. (1999). Work–family conflicts of women in the air force: Their influence on mental health and functioning.
- Villa, A., Calvete, E., Cardeñoso, O. y Villardón, L. (2005). *Estilos cognitivos y autoconcepto en estudiantes universitarios: desarrollo de instrumentos de medida e impacto en el ajuste psicológico*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Wallace, J. E. (1999). Work-to-nonwork conflict among married male and female lawyers. *Journal of Organizational Behavior*, 20(6), 797.
- Walsh, J. (2013). Gender, the work-life interface and wellbeing: A study of hospital doctors. *Gender, Work & Organization*, 20(4), 439-453. doi:10.1111/j.1468-0432.2012.00593.x
- Wang, J., Sun, W., Chi, T., Wu, H., & Wang, L. (2010). Prevalence and associated factors of depressive symptoms among chinese doctors: A cross-sectional survey. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 83(8), 905-911. doi:10.1007/s00420-010-0508-4
- Warburton, W. y McIlwain, D. (2005). The role of early maladaptive schemas in adult aggression. *Psychology, Psychiatry and Mental Health Monographs*, 2, 17-34.
- Warr, P. (1992). Age and occupational well-being. *Psychology and Aging*, 7(1), 37.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment, and mental health*. New York, NY US: Oxford University Press.
- Watkins, J., C Edward, & Subich, L. M. (1995). Annual review, 1992-1994: Career development, reciprocal Work/Non-work interaction, and women' s workforce anticipation. *Journal of Vocational Behavior*, 47(2), 109-163.
- Watson, S. B., Goh, Y. W., & Sawang, S. (2011). Gender influences on the work-related stress-coping process. *Journal of Individual Differences*, 32(1), 39-46. doi:10.1027/1614-0001/a000033
- Webster, J. R., Beehr, T. A., & Christiansen, N. D. (2010). Toward a better understanding of the effects of hindrance and challenge stressors on work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 68-77.

- Webster, J. R., Beehr, T. A., & Love, K. (2011). Extending the challenge-hindrance model of occupational stress: The role of appraisal. *Journal of Vocational Behavior, 79*(2), 505-516.
- Weissman, M. M., & Klerman, G. L. (1977). Sex differences and the epidemiology of depression. *Archives of General Psychiatry, 34*(1), 98.
- Welburn, K., Coristine, M., Dagg, P., Pontefract, A., & Jordan, S. (2002). The schema Questionnaire—Short form: Factor analysis and relationship between schemas and symptoms. *Cognitive Therapy & Research, 26*(4), 519.
- Williams, S. (1994). *Managing Pressure for Peak Performance: The Positive Approach to Stress*. Kogan Page.
- Wittmer, J., & Martin, J. (2010). Emotional exhaustion among employees without social or client contact: The key role of nonstandard work schedules. *Journal of Business & Psychology, 25*(4), 607-623. doi:10.1007/s10869-009-9153-x
- World Health Organization, Chapter 3: Mental health declaration for Europe. (2005). (pp. 9-15).
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1998). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology, 83*(3), 486.
- Wright, M. O., Crawford, E., & Del Castillo, D. (2009). Childhood emotional maltreatment and later psychological distress among college students: The mediating role of maladaptive schemas. *Child Abuse & Neglect: The International Journal, 33*(1), 59-68.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of Work-Family conflict: A Sino-US comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal, 43*(1), 113-123.
- Yi-Hua Hsieh, & Mei-Ling Wang. (2012). The moderating role of personality in HRM - from the influence of job stress on job burnout perspective. *International Management Review, 8*(2), 5-18.
- Yip, B., & Rowlinson, S. (2009). Job burnout among construction engineers working within consulting and contracting organizations. *Journal of Management in Engineering, 25*(3), 122-130. doi:10.1061/(ASCE)0742-597X(2009)25:3(122)
- Yonkers, K. A., & Gurguis, G. (1995). Gender differences in the prevalence and expression of anxiety disorders. *Gender and Psychopathology, 113-130*.

- Young, J. E. (1990). *Cognitive therapy for personality disorders: A schema-focused approach*. Sarasota, FL England: Professional Resource Exchange, Inc.
- Young, J. E. (1999). *Cognitive therapy for personality disorders: A schema-focused approach (3rd ed.)*. Sarasota, FL US: Professional Resource Press/Professional Resource Exchange.
- Young, J. (2006). *Young Schema Questionnaire-3*. New York: Cognitive Therapy Center.
- Young, J. E., Klosko, J. S., & Weishaar, M. E. (2003). *Schema therapy: A practitioner's guide*. New York, NY US: Guilford Press.
- Young, J. E., & Mattila, D. E. (2002). Schema-focused therapy for depression. In M. A. Reinecke, M. R. Davison, M. A. Reinecke & M. R. Davison (Eds.), *Comparative treatments of depression*. (pp. 291-316). New York, NY US: Springer Publishing Co.
- Yu, S. F., Yao, S. Q., Ding, H., Ma, L. Q., Yang, Y., & Wang, Z. H. (2006). Relationship between depression symptoms and stress in occupational populations. *Zhonghua Lao Dong Wei Sheng Zhi Ye Bing Za Zhi = Zhonghua Laodong Weisheng Zhiyebing Zazhi = Chinese Journal of Industrial Hygiene and Occupational Diseases*, 24(3), 129-133.

\* \* \* \* \*

## ANEXOS

---



**7.1. ADAPTACIÓN AL CASTELLANO DEL ROLE AMBIGUITY, ROLE OVERLOAD AND ROLE CONFLICT SCALE (ESCALA DE AMBIGÜEDAD DE ROL, SOBRECARGA DE ROL Y CONFLICTO DE ROL)**

**(Glazer & Beehr, 2005)**

**INSTRUCCIONES:**

A continuación encontrarás una lista de frases que una persona puede utilizar para describir su **situación laboral**.

Por favor, lee cada frase y decide el grado de exactitud con que **te describe**.

Escoge la **PUNTUACIÓN DE 1 A 7** que te describe y márcalo con una X en la columna de la derecha.

1 = Totalmente en desacuerdo	5 = Algo de acuerdo
2 = En desacuerdo	6 = De acuerdo
3 = Algo desacuerdo	7 = Totalmente de acuerdo
4 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo	

1.	Se me encomienda una tarea sin los recursos suficientes para realizarla.	1 2 3 4 5 6 7
2.	Tengo tiempo suficiente para hacer lo que se espera de mí en el trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
3.	Parece que tengo demasiado trabajo para una sola persona.	1 2 3 4 5 6 7
4.	En mi actual puesto, la gran carga de trabajo parece afectar a la calidad con la que lo realizo.	1 2 3 4 5 6 7
5.	Frecuentemente noto un aumento considerable en mi carga de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
6.	Tengo que realizar tareas que deberían hacerse de manera diferente.	1 2 3 4 5 6 7
7.	Trabajo con dos o más equipos que funcionan de manera muy diferente.	1 2 3 4 5 6 7
8.	Recibo tareas de dos o más personas que resultan incompatibles.	1 2 3 4 5 6 7
9.	Realizo tareas que son susceptibles de ser aceptadas por una persona y no aceptadas por otras.	1 2 3 4 5 6 7
10.	Realizo tareas innecesarias.	1 2 3 4 5 6 7
11.	Tengo claro el nivel de autoridad que tengo.	1 2 3 4 5 6 7
12.	Tengo claro las metas y objetivos de mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
13.	Sé que distribuyo mi tiempo de trabajo adecuadamente.	1 2 3 4 5 6 7
14.	Conozco exactamente lo que se espera de mí en el trabajo.	1 2 3 4 5 6 7
15.	Recibo explicaciones claras de lo hay que hacer en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6 7

*Nota.* La escala Sobrecarga de rol está conformada por los ítems 1,-5 la escala Conflicto de rol por los ítems 6-10 y la escala Ambigüedad de rol por los ítems 11-15.

**7.2. ADAPTACIÓN AL CASTELLANO DE LA MULTIDIMENSIONAL MEASURE OF WORK–FAMILY CONFLICT (ESCALA MULTIDIMENSIONAL DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA) DE CARLSON Y COLABORADORES (2000), EN SU VERSIÓN ABREVIADA**

**(Matthews et al., 2010)**

**INSTRUCCIONES:**

A continuación encontrarás una lista de frases que una persona puede utilizar para describir su **situación laboral-familiar**.

Por favor, lee cada frase y decide el grado de exactitud con que **te describe durante el último año**. Escoge la **PUNTUACIÓN DESDE 1 A 5** que te describe y márcalo con una X en la columna de la derecha.

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

1.	Me pierdo actividades familiares debido al tiempo que me exigen mis responsabilidades laborales.	1 2 3 4 5
2.	A menudo no contribuyo en la familia debido a lo emocionalmente agotado/a que me siento al llegar a casa del trabajo.	1 2 3 4 5
3.	Las aptitudes que me hacen eficaz en el trabajo no me ayudan a ser un/a mejor padre/madre/familiar y/o pareja/marido/mujer.	1 2 3 4 5
4.	Falto a actividades de mi trabajo debido al tiempo que me exigen mis responsabilidades familiares.	1 2 3 4 5
5.	Tengo dificultades para concentrarme en el trabajo ya que a menudo estoy estresado/a por mis responsabilidades familiares.	1 2 3 4 5
6.	La conducta que me resulta eficaz y necesaria en casa resultaría contraproducente en el trabajo.	1 2 3 4 5

*Nota.* La escala de conflicto trabajo/familia está conformada por los ítems 1-3, y la escala conflicto familia/trabajo por los ítems 4-6.

### 7.3. ESCALA DE ANSIEDAD Y ESCALA DE DEPRESIÓN DE LA VERSIÓN ESPAÑOLA DEL SYMPTOM ASSESSMENT-45 QUESTIONNAIRE (SA-45)

(Davison et al., 1997; Sandín et al., 2008)

#### INSTRUCCIONES:

Lee atentamente la siguiente lista. Son **problemas y molestias** que casi todo el mundo sufre en alguna ocasión.

Indica **cuánto** has experimentado cada uno de ellos **durante los últimos 7 días** (incluido el día de hoy).

Escoge una **PUNTUACIÓN DE 1 A 5** y márcalo con una X en la columna de la derecha.

1 = Nunca	4 = Bastantes veces
2 = Raramente	5 = Muy a menudo
3 = Algunas veces	

1.	Tener miedo de repente y sin razón.	1	2	3	4	5
2.	Sentirse solo/a.	1	2	3	4	5
3.	Sentirse triste.	1	2	3	4	5
4.	No sentir interés por las cosas.	1	2	3	4	5
5.	Sentirse nervioso/a o con mucha ansiedad.	1	2	3	4	5
6.	Sentirse desesperanzado/a con respecto al futuro.	1	2	3	4	5
7.	Sentirse preocupado/a, tenso/a o agitado/a.	1	2	3	4	5
8.	Sentir ataques de terror o pánico.	1	2	3	4	5
9.	Sentirse inquieto/a o intranquilo/a.	1	2	3	4	5
10.	La sensación de ser un/a inútil o no valer nada.	1	2	3	4	5

*Nota.* La escala de Ansiedad está conformada por los ítems 1, 5, 7, 8 y 9, y la escala de Depresión por los ítems 2, 3, 4, 6 y 10.

## 7.4. VERSIÓN ESPAÑOLA DE MASLACH BURNOUT INVENTORY-GENERAL SURVEY

(MBI-GS; Maslach et al., 1997; Salanova et al., 2000)

### INSTRUCCIONES

A continuación encontrarás una serie de enunciados acerca de **tu trabajo y de tus sentimientos en él**. Indica la frecuencia con la que tienes los sentimientos que se presentan a continuación.

Escoge una **PUNTUACIÓN DE 1 A 5** y márcalo con una X en la columna de la derecha.

1 = Nunca	4 = Algunas veces a la semana
2 = Algunas veces al año	5 = Diariamente
3 = Algunas veces al mes	

1.	Estoy emocionalmente agotado/a por mi trabajo	1 2 3 4 5 6
2.	Estoy “consumido/a” al final de un día de trabajo.	1 2 3 4 5 6
3.	Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar a otro día en mi puesto de trabajo.	1 2 3 4 5 6
4.	Trabajar todo el día es una tensión para mí.	1 2 3 4 5 6
5.	Puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6
6.	Estoy “quemado/a” por mi trabajo.	1 2 3 4 5 6
7.	Contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización.	1 2 3 4 5 6
8.	He perdido interés en el trabajo desde que empecé en este puesto.	1 2 3 4 5 6
9.	He perdido entusiasmo por mi trabajo.	1 2 3 4 5 6
10.	En mi opinión, soy bueno/a en mi puesto.	1 2 3 4 5 6
11.	Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo.	1 2 3 4 5 6
12.	He conseguido muchas cosas valiosas en este puesto.	1 2 3 4 5 6
13.	Me he vuelto más cínico/a acerca respecto a la utilidad de mi trabajo.	1 2 3 4 5 6
14.	Dudo de la trascendencia y valor de mi trabajo.	1 2 3 4 5 6
15.	En mi trabajo tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.	1 2 3 4 5 6

*Nota.* La escala Desgaste Emocional está conformada por los ítems 1, 2, 3, 4 y 6, la escala Cinismo por los ítems 8, 9, 13 y 14 y la escala Eficacia Profesional por los ítems 5, 7, 10, 11, 12 y 15.

**7.5. ESCALAS DE LOS EDT DESCONFIANZA, DEPENDENCIA, FRACASO, GRANDIOSIDAD, INSUFICIENTE AUTOCONTROL, SUBYUGACIÓN, AUTOSACRIFICIO Y METAS INALCANZABLES DE LA ADAPTACIÓN ESPAÑOLA DE CID Y TORRUBIA (2010) DEL CUESTIONARIO DE ESQUEMAS DE YOUNG-VERSIÓN CORTA 3 (YSQ-S3)**

(Young, 2006)

**INSTRUCCIONES:**

A continuación encontrarás una lista de frases que una persona puede utilizar para describirse a sí misma. Por favor, lee cada frase y decide el grado de exactitud con que **te describe durante el último año**. Cuando no esté seguro, basa su respuesta en lo que emocionalmente sienta no en lo que piense que es verdad. Algunas frases hacen referencia a las relaciones con sus padres o con sus parejas.

Escoge la **PUNTUACIÓN DESDE 1 A 6** que te describe y márcalo con una X en la columna de la derecha.

1 = Totalmente en desacuerdo	4 = Algo de acuerdo
2 = En desacuerdo	5 = De acuerdo
3 = Algo desacuerdo	6 = Totalmente de acuerdo

1.	Casi nada de lo que hago en el trabajo está tan bien hecho como lo que otras personas pueden hacer.	1	2	3	4	5	6
2.	Soy incompetente cuando se trata de rendir en cualquier tarea.	1	2	3	4	5	6
3.	La mayoría de las personas están más capacitadas que yo en temas de trabajo y de rendimiento.	1	2	3	4	5	6
4.	No tengo tantas aptitudes en el trabajo como la mayoría de las personas.	1	2	3	4	5	6
5.	No tengo tanta inteligencia como la mayoría de las personas en lo que se refiere al trabajo (o estudios).	1	2	3	4	5	6
6.	Presiento que la gente se aprovechará de mí.	1	2	3	4	5	6
7.	Siento que no puedo bajar la guardia cuando estoy con otras personas, si no ellos me harán daño intencionadamente.	1	2	3	4	5	6
8.	Es sólo una cuestión de tiempo el que alguien me traicione.	1	2	3	4	5	6
9.	Soy bastante desconfiado/a respecto a los motivos de los/las demás.	1	2	3	4	5	6
10.	Normalmente estoy al acecho de las intenciones ocultas de los/las demás.	1	2	3	4	5	6
11.	No me siento capaz de arreglármelas por mí mismo/a en las cosas de cada día.	1	2	3	4	5	6
12.	Me veo a mí mismo/a como una persona dependiente, en lo que se refiere al funcionamiento de cada día.	1	2	3	4	5	6

13.	No tengo sentido común.	1 2 3 4 5 6
14.	No se puede confiar en mi juicio en las situaciones cotidianas.	1 2 3 4 5 6
15.	No confío en mi habilidad para resolver los problemas que van surgiendo en el día a día.	1 2 3 4 5 6
16.	Pienso que si hago lo que quiero, sólo me encontraré problemas.	1 2 3 4 5 6
17.	Siento que no tengo otra opción que ceder ante los deseos de los/las demás, de lo contrario se vengarán de mí o me rechazarán de alguna manera.	1 2 3 4 5 6
18.	En las relaciones, dejo que la otra persona tome la iniciativa.	1 2 3 4 5 6
19.	Siempre dejo que lo/las demás decidan por mí, de manera que no sé lo que verdaderamente quiero para mí mismo/a.	1 2 3 4 5 6
20.	Tengo muchas dificultades para exigir que mis derechos sean respetados y que mis sentimientos sean tenidos en cuenta.	1 2 3 4 5 6
21.	Soy el/la que normalmente acabo cuidando de las personas cercanas a mí.	1 2 3 4 5 6
22.	Soy una buena persona porque pienso más en los/las demás que en mí mismo/a.	1 2 3 4 5 6
23.	Estoy tan ocupado haciendo cosas por las personas que me importan, que me queda poco tiempo para mí mismo/a.	1 2 3 4 5 6
24.	Siempre he sido el/la que escucha los problemas de los/las demás.	1 2 3 4 5 6
25.	Las personas me ven como alguien que hace demasiadas cosas para los/las demás y no las suficientes para sí mismo/a.	1 2 3 4 5 6
26.	Tengo que ser el/la mejor en la mayoría de las cosas que hago; no puedo aceptar ser el/la segundo/a mejor.	1 2 3 4 5 6
27.	Intento hacer las cosas lo mejor que puedo; no puedo aceptar un "bastante bien".	1 2 3 4 5 6
28.	Debo cumplir todas mis responsabilidades.	1 2 3 4 5 6
29.	Siento una presión constante para lograr y dar las cosas por acabadas.	1 2 3 4 5 6
30.	No me permito eludir fácilmente mis responsabilidades o buscar excusas para mis errores.	1 2 3 4 5 6
31.	Me es muy difícil aceptar un "no" como respuesta cuando quiero algo de los/las demás.	1 2 3 4 5 6
32.	Soy especial y no tendría que aceptar muchas de las restricciones que se les imponen a las otras personas.	1 2 3 4 5 6
33.	Odio que me limiten o que no se me deje hacer lo que yo quiero.	1 2 3 4 5 6
34.	Siento que no tendría por qué seguir las normas básicas ni los convencionalismos que los demás siguen.	1 2 3 4 5 6

35.	Siento que lo que tengo que ofrecer es de un mayor valor que lo que pueden aportar los/las demás.	1 2 3 4 5 6
36.	Parece que no pueda disciplinarme para acabar tareas rutinarias o aburridas.	1 2 3 4 5 6
37.	Si no puedo alcanzar un objetivo, me siento fácilmente frustrado/a y renuncio a él.	1 2 3 4 5 6
38.	Lo paso mal cuando tengo que sacrificar gratificaciones inmediatas para conseguir un objetivo a largo plazo.	1 2 3 4 5 6
39.	No consigo obligarme a hacer aquellas cosas que no me divierten, incluso cuando sé que son para mi propio beneficio.	1 2 3 4 5 6
40.	Raramente he sido capaz de mantenerme firme en mis propósitos.	1 2 3 4 5 6

*Nota.* La escala Fracaso está conformada por los ítems 1-5, la escala Desconfianza por los ítems 6-10, la escala Dependencia por los ítems 11-15, la escala Subyugación por los ítems 16-20, la escala Autosacrificio por los ítems 21-25, la escala Metas Inalcanzables por los ítems 26-30, la escala Grandiosidad por los ítems 31-35 y la escala Insuficiente autocontrol por los ítems 36-40.

\* \* \* \* \*