

Análisis psicométrico del *Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores*

M^a Dolores Martínez-Pérez y Amparo Osca Segovia
Universidad Nacional de Educación a Distancia

El objetivo de este trabajo es estudiar las características psicométricas de una escala de apoyo social para trabajadores: el «Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores» de King, Mattimore, King y Adams (1995). Debido a la ausencia de instrumentos en nuestro idioma, hemos traducido este cuestionario de su original en inglés. Dicho cuestionario consta de dos dimensiones (subescalas): apoyo emocional y apoyo instrumental, en línea con las conceptualizaciones sobre este constructo. Se ha aplicado a una muestra española de 250 trabajadores, hombres y mujeres que viven en «familias dos carreras». Hemos obtenido una fiabilidad muy elevada y similar a la ofrecida por los autores, tanto para la subescala de apoyo emocional (Alpha= .96, 29 items) como para el apoyo instrumental (Alpha= .91, 11 items). A fin de aportar datos acerca de la validez del instrumento, hemos estudiado las relaciones entre las puntuaciones de las subescalas y otros constructos teóricamente relacionados, como el conflicto familia-trabajo, la satisfacción e implicación laboral y el bienestar psicológico. Los resultados confirman la hipótesis del «efecto principal del apoyo» emocional sobre el bienestar psicológico y la hipótesis de la «especificidad del apoyo».

Psychometrical analysis of the spanish version of the «Inventory of Family Support for Workers». The aim of this paper is to test the psychometrical characteristics of a scale of social support for workers: the «Inventory of Family Support for Workers» (IFSW) by King, Mattimore, King and Adams (1995). This questionnaire has been translated from English into Spanish due to the lack of this type of instruments in this language. According to the theoretical construct, two main dimensions (subscales) compose this questionnaire: emotional and instrumental support. It has been applied to a Spanish sample of 250 workers, both men and women, who live into a dual-career family. In a similar way to the original authors, a very high reliability has been obtained for both the emotional support (alpha= .96, 29 items) and the instrumental support (alpha= .91, 11 items) subscales. In order to check the instrument validity data, the relationships between scores in both subscales and other psychological constructs theoretically related have been studied (work-family conflict, job satisfaction, job involvement and psychological well-being). Results confirm the «principal effect» hypothesis of social support on psychological well-being. The «specificity hypothesis» of social support is also supported.

Pese a la importancia del apoyo social para la salud tanto física como psicológica (p.e. Beehr y McGrath, 1992), su conceptualización no se ha planteado, hasta el momento, de forma unánime entre la comunidad científica, hecho que se comenta con frecuencia en las revisiones sobre el tema (Buunk, de Jonge, Ybema y de Wolff, 1999; King, Mattimore, King y Adams, 1995; Saranson, Saranson y Pierce, 1990). La multiplicidad de significados que se le han atribuido en los diferentes estudios realizados desde distintas perspectivas teóricas, puede ser la razón de esta falta de coincidencia. No obstante, la investigación ha puesto de manifiesto que aquellas personas que tienen una red de contactos sociales (pareja, amigos, familia...) que les atienden material y psicológicamente

tienen una vida más saludable que aquellos que no disponen de tal apoyo.

Un aspecto en el que coinciden diversos autores es que el apoyo conlleva una serie de conductas en las que se produce una aportación o intercambio (información, ayuda instrumental o afecto) entre las personas implicadas. Cobb (1976), uno de los primeros autores en aportar una definición del constructo, lo define como la información que lleva al sujeto a creer que: 1) «es cuidado y amado»; 2) «estimado y valorado»; y que 3) «pertenece a una red de comunicación y obligaciones mutuas». El mismo Cobb se refiere a estos conceptos como «apoyo emocional», «reconocimiento» y «redes de apoyo» respectivamente, y los distingue de la «ayuda instrumental y/o material» a la que no considera apoyo social en sentido estricto, aunque sí otros autores. Por ejemplo, House (1981) propone cuatro tipos de apoyo: *instrumental* (ayuda en las tareas), *emocional* (afecto y ayuda para afrontar las emociones negativas), *informativa* (consejos y sugerencias, p.e.) y *evaluativo* (comparaciones sociales para la autoevaluación social).

Barrera (1981) identifica seis tipos de apoyo: material, ayuda física, relaciones íntimas, guía y consejo, feed-back y participación social.

En su revisión, King y cols. (1995) señalan que los autores coinciden generalmente en dos aspectos: los *tipos y las fuentes de apoyo social*. Como tipos de apoyo citan: 1) el emocional o socio-emocional (que incluiría conductas de afecto y cuidado); y 2) el instrumental o tangible (referido a conductas de ayuda). En cuanto a las fuentes de apoyo social se consideran, también dos, las provenientes del ámbito laboral y el no laboral (como la familia).

En este artículo nos centramos en el apoyo de la familia para el trabajo. La familia se ha considerado una fuente primaria de apoyo social (Beehr, 1985), pues sus miembros están en condiciones de ofrecerse la ayuda que necesitan (cariño, cuidado, asistencia...). La escasez de instrumentos en nuestro idioma nos ha llevado a traducir el cuestionario de King y cols. (1995) como parte de un estudio más amplio sobre relación familia-trabajo. Aunque esta variable ha recibido escasa atención en la investigación en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, con la incorporación de las mujeres al trabajo y la aparición de familias de «doble carrera», esto es, familias en las que los dos miembros de la pareja trabajan, este tema comienza a estudiarse con mayor profusión. En línea con King y cols. entendemos que el apoyo familiar para el trabajo estaría constituido por aquellas conductas verbales y no verbales en las que se produce un intercambio (informativo, afectivo, etc.), y que dan muestra al trabajador de que las personas de su familia (pareja, padres, hijos, etc.) le valoran como persona por su esfuerzo y su labor en el trabajo y están dispuestos a ayudarlo y a compartir responsabilidades.

Apoyo social y sus correlatos

Repetidamente se han puesto de manifiesto los beneficios del apoyo social frente a los efectos que distintos agentes físicos y psicológicos tienen sobre nuestra salud y calidad de vida (p.e. Cohen y Wills, 1985; Saranson, Sarason y Pierce, 1990; Uchino, Uno y Holt-Lunstad, 1999). En nuestro contexto, diferentes autores han señalado también la importancia del apoyo social para el bienestar psicológico (p.e. Herrero y Musitu, 1998; Barrón y Sánchez, 2001). Desde el ámbito de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones se han señalado las propiedades del apoyo social para reducir los efectos de algunos estresores laborales y, consecuentemente, aumentar la satisfacción y el bienestar de los empleados (Beehr y McGrath, 1992; Eisenberger, Cummings, Armeli y Lynch, 1997; Johnson y Johnson, 1997; Schaubroeck y Fink, 1998). Así, se ha comprobado que la cantidad y la calidad de nuestras relaciones sociales, con la pareja, los amigos, los compañeros de trabajo y los jefes o supervisores, tienen una gran importancia a la hora de afrontar el estrés al que nos vemos sometidos diariamente, tanto en el trabajo como fuera de él. Por ello, y desde una perspectiva aplicada, se ha propuesto la mejora de las relaciones sociales como una vía para reducir y/o prevenir el estrés y producir mejoras en otros aspectos laborales como la satisfacción laboral (Eisenberger y cols., 1997; House, 1981) y el compromiso con el trabajo (Eisenberger, Fasolo y Davis-LaMastro, 1990).

LaRocco, House y French (1980) señalan que los trabajadores que reciben apoyo social muestran un mayor bienestar psicológico, una mayor satisfacción laboral y un mayor rendimiento. VanderZee, Buunk y Sanderman (1997), con dos muestras distintas,

encuentran también una relación consistente entre apoyo social y distintas medidas de bienestar psicológico. Además son numerosos los trabajos que analizan la influencia del apoyo en la interacción familia-trabajo y su repercusión sobre la salud y el bienestar psicológico (p.e. Frone, Russell y Cooper, 1992; Iwata y Suzuki, 1997; Johnson y Johnson, 1997; Parasuraman, Greenhaus y Granrose, 1992; Parasuraman, Purohit, Godshalk y Beutell, 1996; Thomas y Ganster, 1995; etc.).

Aunque resulta clara la relación positiva entre apoyo social y bienestar, la cuestión es identificar los procesos a través de los cuales ejerce su influencia. Cohen y Wills (1985), en un estudio clásico sobre este tema, revisan y ponen a prueba dos posibles explicaciones: 1) la hipótesis del efecto principal del apoyo, por la que se entiende que éste siempre tiene un efecto beneficioso; y 2) la hipótesis del apoyo como amortiguador de los efectos del estrés, que plantea que la influencia del apoyo sólo se pone de manifiesto cuando la persona está sometida a una situación especialmente estresante.

En su revisión de los estudios sobre el tema identifican una serie de requerimientos metodológicos para que se observe un efecto u otro. Así, observan que el efecto principal se encuentra, en mayor medida, cuando el apoyo evalúa el grado de integración de una persona en su red social. A su vez, el efecto amortiguador se da, fundamentalmente, cuando por apoyo se entiende la disponibilidad de recursos para enfrentarse a eventos estresantes y, además, señalan que esta relación es difícil de identificar estadísticamente, ya que su peso se reparte entre el «efecto principal» y el «efecto de la interacción».

Estos autores concluyen que ambos modelos contribuyen a la comprensión de la relación entre apoyo social y bienestar y que siempre existirá un efecto positivo del apoyo, más claro, en situaciones de estrés.

En un meta-análisis reciente (Viswesvaran, Sánchez y Fisher, 1999), en el que se analizan 68 estudios, se obtiene que el apoyo reduce de forma independiente tanto la tensión como los efectos de diferentes estresores. Asimismo, se encuentra evidencia del efecto moderador del apoyo, por tanto, se llega a la conclusión de que las dos hipótesis analizadas por Cohen y Wills son válidas y, de hecho, conviven. Para Viswesvaran y cols. (1999) ésta es la base de la «hipótesis de especificidad» por la que se postula que no todo vale para reducir la tensión, sino que depende de la adecuación entre el tipo de apoyo, la fuente y las características del estresor. Por ejemplo, el apoyo de la familia reducirá el conflicto familia-trabajo, pero no otro tipo de problema relacionado con el ámbito laboral.

En esa línea, Adams, King y King (1996) plantean que el apoyo familiar se relaciona no tanto con variables del trabajo, sino con variables como la satisfacción con la vida. Asimismo, Frone, Yardley y Markel (1997) consideran que el apoyo familiar está relacionado con variables familiares (sobrecarga familiar, tiempo dedicado a la familia, tensión familiar, etc.) y no lo relacionan directamente con variables laborales salvo a través del conflicto familia-trabajo. En esta línea, Aryee, Luk, Leung y Lo (1999) no encuentran relación entre el apoyo de la pareja y la satisfacción laboral, probablemente debido a cuestiones de medida.

Cuando se diferencia entre apoyo emocional e instrumental, Kaufman y Beehr (1989) obtienen que el apoyo emocional de la familia se relaciona con un conjunto de variables tanto familiares como laborales, aunque no se encuentran tales relaciones respecto

al apoyo instrumental. También Aryee y Luk (1996) en un estudio con parejas de doble carrera observan, tanto en varones como en mujeres, correlaciones significativas entre el apoyo de la pareja para el trabajo y la satisfacción con la carrera. Por lo tanto, si bien la relación del apoyo familiar con la satisfacción con la vida y el bienestar del trabajador resulta consistente, no se puede decir lo mismo respecto a la relación directa del apoyo familiar y las variables laborales, lo que podría deberse a que el apoyo familiar actúa de amortiguador frente a situaciones de estrés laboral o también a un efecto de especificidad, donde cada tipo específico de apoyo mantiene relación con una variable consecuente determinada (p.e. apoyo emocional familiar y satisfacción laboral en Kaufmann y Beehr, 1989).

En resumen, los resultados que esperamos obtener respecto a la relación de las escalas con otras variables como el bienestar, la satisfacción y la implicación con el trabajo, darían muestra de la validez de constructo de los instrumentos de medida analizados, que son los que exponemos a continuación.

Resultados de la escala de apoyo

En la traducción de la escala de «Apoyo Familiar para Trabajadores» (King y cols., 1995) esperamos encontrar la estructura bifactorial (apoyo emocional e instrumental) de la que partían los autores. También esperamos que la fiabilidad de las subescalas sea similar a la obtenida por ellos.

Hipótesis referidas a la relación del apoyo con otras variables

Esperamos encontrar relaciones significativas de signo positivo entre el apoyo familiar para el trabajo y el bienestar psicológico, en línea con la hipótesis del «efecto principal del apoyo» (p.e. Cohen y Wills, 1985; Johnson y Johnson, 1997; LaRocco y cols., 1980; VanderZee y cols., 1997).

Esperamos encontrar el «efecto amortiguador del apoyo» sobre el bienestar psicológico (p.e. Kirmeyer y Dougherty, 1988), sobre todo, como plantean Cohen y Wills (1985), en aquellas personas con mayores niveles de conflicto en la familia y conflicto familia-trabajo.

No esperamos observar relaciones significativas entre apoyo familiar y las variables laborales, satisfacción e implicación con el trabajo (p.e. Adams y cols., 1996; Aryee y cols., 1999; Frone y cols., 1997), en línea con la «hipótesis de la especificidad» (Viswesvaran, Sánchez y Fisher, 1999).

Método

Muestra

Se contó con las respuestas de 250 trabajadores (67,2% eran mujeres) con una media de edad de 35,35 años (DT= 7.42), oscilando entre los 21 y 59 años. El 91,6% de la muestra convivía en pareja en el momento de responder al cuestionario y en el 85,9% de los casos trabajan ambos miembros de la pareja (parejas de «doble carrera»).

Según el puesto desempeñado, los sujetos se agruparon en tres niveles organizacionales, alto 26.1% (directivos y empleados de nivel superior), medio 64.2% (funcionarios y empleados de nivel medio) y bajos 9.7% (obreros cualificados y no cualificados, subalternos, etc.).

Instrumentos

Apoyo Familiar al Trabajador

El *apoyo familiar* se ha medido con una traducción al castellano del «Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores» de King y cols. (1995), en el que se pregunta cómo se vive la relación entre la vida laboral y familiar. El instrumento original consta de 44 elementos que presentan un formato de respuesta Likert de 5 puntos que oscila entre (5) «Totalmente de acuerdo» y (1) «Totalmente en desacuerdo». Estos ítems se reparten entre dos subescalas, construidas según un criterio racional y que pretenden medir dos tipos de apoyo: el emocional (29 ítems) y el instrumental (15 ítems). King y cols. (1995) en sus trabajos de presentación de la escala, concretamente cinco con diferentes muestras, obtienen índices de fiabilidad que oscilan entre .93 y .97 (Alpha de Cronbach).

Medida de las variables relacionadas

Satisfacción laboral

Esta variable se ha evaluado utilizando algunos ítems del «Minnesota Satisfaction Questionnaire» (Weiss, Dawis, England y Lofquist, 1965) adaptado al castellano por Bravo, García, Peiró y Prieto (1994). La escala consta de 4 elementos, en los que se interroga al sujeto sobre lo satisfecho que se encuentra con algunos aspectos de su trabajo. El formato de respuesta es una escala de 5 puntos que va desde (5) «Muy satisfecho» a (1) «Muy insatisfecho». La fiabilidad que hemos obtenido es de Alpha= .63 y la media $X = 3.36$ (DT= .64), ligeramente superior al punto central de la escala.

Implicación con el trabajo

La implicación se ha medido con el «Work Involvement Questionnaire» de Stafford, Banks y Jackson (1979) adaptado al castellano por Sancerni (1987). La escala está formada por 7 elementos, de los que aquí sólo se usan 6, y se refieren a la importancia que la persona otorga al trabajo. El formato de respuesta es una escala Likert que oscila entre (5) «Totalmente de acuerdo» y (1) «Totalmente en desacuerdo» (1). Hemos obtenido una fiabilidad de Alpha= .84 y la media es $X = 4.33$ (DT= .67), lo que indica que las personas de la muestra se sienten muy implicadas con su trabajo, como era de esperar por la distribución de los puestos desempeñados.

Bienestar psicológico

El bienestar psicológico se ha evaluado con una adaptación al castellano de Rodríguez, Hontangas, Bravo, Grau y Ramos (1993) del GHQ (*General Health Questionnaire*) de Goldberg (1978). El instrumento está formado por 12 ítems, con un formato de respuesta múltiple que va de 1 a 4, en los que se pregunta a la muestra cómo se ha sentido últimamente. La fiabilidad obtenida por nosotros es Alpha= .86. La media es 3.18 (DT= .41), lo que indica que las personas entrevistadas, en general, muestran un estado psicológico aceptable.

Conflicto familia-trabajo

Esta escala pertenece a la versión al castellano del cuestionario de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983) (Martínez-Pérez y Osca,

2001) que evalúa tres dimensiones, «conflicto en el trabajo», «conflicto en la familia» y el «conflicto inter-rol familia-trabajo» aunque para este trabajo sólo hemos seleccionado las dos últimas. El formato de respuesta es una escala Likert de 5 puntos cuyas posibilidades de respuesta oscilan entre «Totalmente de acuerdo» (1) y «Totalmente en desacuerdo» (5). La escala de «conflicto en la familia» mide diferentes aspectos de la vida familiar que pueden generar tensión o conflicto. La media de la escala está por debajo del punto medio ($X=2.53$; $DT=.72$) y una fiabilidad Alpha de Cronbach de .80 (8 ítems).

La subescala de «Conflicto Inter-rol», pregunta acerca de las interferencias y tensiones que se producen entre los requerimientos de los roles familiar y laboral, en concreto, en qué medida el

rol laboral interfiere con el rol familiar. La media es 2.77 ($DT=.76$) y la fiabilidad .84 (8 ítems).

Resultados

En la tabla 1 se muestran los ítems que forman la escala de «Apoyo Familiar para Trabajadores» en castellano. Se indican las medias y desviaciones típicas de cada uno de los ítems y la media aritmética de las subescalas: emocional ($XE=3.90$; $DTE=.75$) e instrumental ($XI=3.60$; $DTI=.87$). En línea con los resultados de King y cols. (1995) la media de la escala emocional es superior a la escala instrumental.

<i>Tabla 1</i>			
Traducción y descriptivos de los ítems de la Escala de Apoyo Familiar para Trabajadores (King, Mattimore, King y Adams, 1995)			
Ítems		X	DT
1	Cuando tengo éxito en el trabajo demuestran estar orgullosos de mí	4.17	.90
2	(I) Me agobian con cosas que ellos deberían ser capaces de hacer por sí mismos	3.35	1.14
3	No parecen muy interesados en escuchar cosas sobre mi trabajo diario	3.60	1.13
4	Se muestran comprensivos con mis sentimientos cuando alguien en mi trabajo está molesto conmigo	3.84	.92
5	(I) Cooperan conmigo en las tareas domésticas	3.81	1.11
6	Cuando hablo con ellos sobre mi trabajo, realmente no me escuchan	3.91	1.09
7	Con frecuencia hay alguien de mi familia que me pregunta sobre mi trabajo	3.75	1.01
8	(I) Si me ausentara por motivos de trabajo, les costaría asumir las responsabilidades domésticas y familiares	3.63	1.30
9	Mientras gane dinero no les preocupa el trabajo que haga	4.17	1.05
10	(I) Me da la sensación de que siempre me piden que haga cosas por ellos	3.65	1.03
11	Me siento mejor al comentar los problemas laborales con ellos	3.81	.94
12	(I) Comparten conmigo las tareas familiares	3.82	1.05
13	Cuando tengo un día duro en el trabajo, intentan animarme	3.86	.86
14	Se interesan por mi trabajo	3.88	.87
15	Tengo dificultades para comentar asuntos laborales con ellos	3.84	1.06
16	Cuando estoy frustrado por mi trabajo, alguien en mi familia intenta comprenderme	3.95	.91
17	(I) Están dispuestos a apoyarme cuando les necesito	4.19	.89
18	Si necesito discutir algo sobre mi trabajo, siempre tienen tiempo para mí	3.87	.99
19	Me gustaría que se preocuparan más por lo que hago en el trabajo	3.54	1.13
20	A menudo aportan una visión diferente sobre mis problemas en el trabajo	3.29	.97
21	(I) Mi familia deja muchos asuntos de la casa para mí	3.29	1.25
22	No quieren oír hablar de mis problemas en el trabajo	4.15	.97
23	Parecen aburridos cuando hablo de mi trabajo	3.77	1.00
24	(I) Alguien de mi familia me ayuda en el trabajo cuando es necesario	3.31	1.25
25	Tienen poco respeto por mi trabajo	4.14	1.01
26	Se sienten felices por mí cuando tengo éxito en el trabajo	4.23	.91
27	Alguien en mi familia me ayuda a sentirme mejor cuando estoy disgustado por motivos de trabajo	4.04	.96
28	(I) Si mi trabajo exige mucha dedicación, alguno de ellos asume responsabilidades extras en el hogar	3.76	1.18
29	Habitualmente encuentro útil discutir los problemas laborales con ellos	3.58	1.06
30	Desean que disfrute con mi trabajo	4.00	.93
31	(I) Me responsabilizan demasiado del arreglo de la casa	3.42	1.26
32	Disfrutan oyendo cosas sobre mis logros en el trabajo	3.82	.92
33	(I) Puedo tener su ayuda cuando voy agobiado de trabajo	3.67	1.09
34	Tienen una actitud positiva hacia mi trabajo	3.98	.88
35	Cuando tengo un problema en el trabajo parecen culpabilizarme	4.10	.99
36	(I) Me ayudan en las tareas rutinarias de la casa	3.76	1.13
37	Cuando tengo un problema en el trabajo expresan interés	3.94	.90
38	Cuento con ellos cuando necesito que me alienten con respecto a mi trabajo	3.88	.97
39	(I) Si me retraso en el trabajo puedo contar con alguien para atender la casa	3.76	1.17
40	Me siento bien pidiendo consejo a mi familia sobre los problemas de mi trabajo	3.76	.95
41	Se muestran comprensivos cuando estoy disgustado por mi trabajo	3.91	.90
42	(I) La mayor parte del tiempo que paso en casa lo dedico a resolver asuntos familiares	2.93	1.16
43	(I) Cuando tengo una semana difícil en mi trabajo, ellos hacen mi trabajo de casa	3.41	1.24
44	Si tengo un problema en el trabajo, normalmente lo comparto con ellos	3.71	1.02
	Total Subescala de Apoyo Instrumental (11 ítems) <i>Alpha= .9145</i>	3.60	.75
	Total Subescala de Apoyo Emocional (29 ítems) <i>Alpha= .9698</i>	3.90	.87

Se ha subrayado el número de los ítems invertidos
(I) Ítems de la Subescala de Apoyo Instrumental

Los análisis de fiabilidad han dado como resultado un $\alpha = .97$ para la subescala de apoyo emocional (29 ítems) y $.92$ para la subescala de apoyo instrumental (15 ítems) similar a las obtenidas por los autores ($.97$ y $.93$, respectivamente).

En un análisis factorial exploratorio con rotación varimax, forzando los resultados a la obtención de dos factores, para coincidir con la construcción racional de la escala original, se ha encontrado que estos dos factores explican el 56,83% de la varianza (tabla 2). En concreto la subescala emocional explica el 47.5% de la varianza y el resto la escala instrumental.

Contrariamente a lo que indicaban King y cols. (1995), los ítems 17 («*Están dispuestos a apoyarme cuando les necesito*»)

y 33 («*Puedo tener su ayuda cuando voy agobiado de trabajo*»), ponderan en el factor emocional. Aunque si nos fijamos en su contenido vemos que hablan de ayuda en general, sin especificar si ésta es material o no, por lo que sería más una apreciación de la ayuda disponible que real. Esto nos ha llevado a incluirlos en la subescala de apoyo emocional. Además, hay cuatro ítems que no superan el criterio de saturación mínimo ($.45$) en ninguno de los factores, concretamente los ítems 1, 20, 24 y 42. Teniendo en cuenta que además el análisis de fiabilidad mostraba que estos ítems empeoraban los resultados, hemos optado por eliminarlos. Por tanto, las subescalas han quedado como sigue: subescala emocional con 29 elementos, $\text{Alpha} = .97$ ($\text{XE} = 3.9$; $\text{DTE} = .75$) y subescala instrumental con 11 ítems, $\text{Alpha} = .92$ ($\text{XI} = 3.6$; $\text{DTI} = .87$).

Además hemos realizado dos análisis de varianza para comprobar si existen diferencias en apoyo familiar entre hombres y mujeres. Según nuestros resultados, hay diferencias significativas en apoyo instrumental ($t = -2.037$; $p < .05$; $gI = 227$) a favor de los hombres, quienes dicen recibir más ayuda tangible de su familia que las mujeres. Sin embargo, no hemos encontrado diferencias significativas en apoyo emocional ($t = 1.715$; $p > .05$; $gI = 235$) entre unos y otras.

En cuanto a la relación entre las dos subescalas de apoyo familiar (ver tabla 3), se observa que la correlación es significativa, aunque no tan elevada como para considerarla una sola dimensión ($r = .53$; $p < .01$).

Relaciones con otros correlatos

Las correlaciones de Pearson (tabla 3) dan muestra de las relaciones entre las puntuaciones de las escalas de apoyo y los otros constructos y es un indicador de la validez de las escalas.

Se confirma, aunque parcialmente, la hipótesis del efecto principal del apoyo sobre el bienestar psicológico (GHQ), ya que sólo resulta significativa la correlación entre el apoyo emocional y el bienestar psicológico ($r = .14$; $p < .05$).

Respecto al apoyo y el conflicto vemos que, como esperábamos, se da una relación negativa entre los dos tipos de apoyo y los dos tipos de conflicto, tanto familiar como inter-rol familia-trabajo (tabla 3).

Para poner a prueba la hipótesis del efecto amortiguador del apoyo sobre el bienestar, que señala que hacen falta niveles elevados de estrés para que el apoyo influya significativamente, hemos realizado una ecuación de regresión (por pasos) tomando como variable dependiente el bienestar psicológico e introduciendo como variables independientes las dos subescalas de apoyo, las dos de conflicto y las interacciones entre ellas (tabla 4).

Como podemos observar, el conflicto, tanto en la familia ($b = -.21$; $p < .05$) como el inter-rol familia-trabajo ($b = -.28$; $p < .001$), alcanzan valores significativos en la ecuación de regresión, anulando los efectos del apoyo y de las interacciones entre apoyo y conflicto, lo que no permite corroborar la hipótesis de la amortiguación.

Por último, hemos confirmado la hipótesis de la especificidad del apoyo que planteaba la ausencia de relaciones entre el apoyo para el trabajo y las variables laborales consideradas (satisfacción e implicación laboral) (tabla 3).

Tabla 2

Análisis factorial (rotación varimax) del «Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores» King, Mattimore, King y Adams (1995)

Ítems	Subescalas según King y cols. 1995	FACTOR 1 «Apoyo Emocional» Pct. Var. 47.5	FACTOR 2 «Apoyo Instrum.» Pct. Var. 9.3
1	E	.44	.20
2	I	.19	.58
3	E	.58	.31
4	E	.70	.03
5	I	.24	.74
6	E	.61	.28
7	E	.71	.13
8	I	.15	.69
9	E	.70	.22
10	I	.25	.53
11	E	.74	.01
12	I	.29	.74
13	E	.72	.34
14	E	.75	.29
15	E	.63	.18
16	E	.82	.25
17	I	.73	.21
18	E	.79	.32
19	E	.63	.39
20	E	.25	-.16
21	I	.02	.77
22	E	.77	.28
23	E	.75	.34
24	I	.34	.13
25	E	.75	.35
26	E	.77	.34
27	E	.86	.19
28	I	.35	.74
29	E	.66	.11
30	E	.71	.37
31	I	.12	.81
32	E	.73	.28
33	I	.60	.44
34	E	.79	.35
35	E	.74	.18
36	I	.30	.78
37	E	.87	.30
38	E	.84	.27
39	I	.39	.68
40	E	.82	.01
41	E	.81	.31
42	I	.03	.49
43	I	.21	.77
44	E	.79	.11

E: Subescala Emocional
I: Subescala Instrumental

Tabla 3
Descriptivos y correlaciones entre variables

Variable	Nº ítems	Media X	DT	1	2	3	4	5	6
1 Apoyo Familiar Emocional	29	3.90	.75						
2 Apoyo Familiar Instrumental	11	3.60	.87	.59***					
3 Conflicto familia	8	2.53	.72	-.46***	-.41***				
4 Conflicto trabajo-familia	8	2.77	.76	-.22**	-.20**	.43***			
5 Implicación Laboral	6	4.33	.67	.09	.04	-.02	-.08		
6 Satisfacción Laboral	4	3.36	.64	.01	-.00	-.04	-.12	.14*	
7 Bienestar Psicológico	12	3.18	.41	.16*	.12	-.30***	-.33***	.10	.16*

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

Tabla 4

Resultados de la ecuación de regresión (por pasos) para predecir el Bienestar Psicológico

Bienestar psicológico			
Paso 1	Beta	p	
Conflicto Familia	-.21	.01	
Conflicto Inter-rol	-.28	.0001	
Apoyo Emocional	.02	.83	
Apoyo Instrumental	.02	.85	
R ² corregida	.16		
F	p	10.0	.0001
Paso 2	Beta	p	
Conflicto Familia	-.68	.093	
Conflicto Inter-rol	-.17	.68	
Apoyo Emocional	-.45	.20	
Apoyo Instrumental	.23	.52	
Conf. Int.*Apoyo E	.47	.36	
Conf. Int.*Apoyo I	-.64	.12	
Conf. Fam*Apoyo E	.16	.73	
Conf. Fam*Apoyo I	.32	.42	
R ² corregida	.17		
F	P	5.56	.0001
ΔF	ΔP	1.109	.35

Conclusiones

Como esperábamos, la escala traducida ha mostrado la estructura factorial que se preveía, con dos factores que coinciden, con las dimensiones de apoyo emocional e instrumental, propuestas por King y cols. (1995). Además arrojan fiabilidades muy altas y similares a las obtenidas por los autores. Por otro lado, las correlaciones entre ambas dimensiones muestran que, si bien se trata de constructos relacionados, no son lo mismo.

El estudio de la validez del instrumento dada la complejidad de relaciones identificadas en diferentes estudios (Cohen y Wills, 1985) pasaba por analizar detenidamente las hipótesis del efecto principal y del efecto amortiguador del apoyo sobre el estrés. Hemos encontrado sólo evidencia del efecto principal del apoyo emocional sobre el bienestar psicológico (Cohen y Wills, 1985; Johnson y Johnson, 1997; LaRocco y cols., 1980; VanderZee y

cols., 1997), pero no del apoyo instrumental. Este resultado que coincide con algún trabajo anterior (Kaufman y Beehr, 1989) respecto a la importancia del apoyo emocional frente al instrumental, pone de manifiesto la importancia de atender las necesidades afectivas de los individuos (Cobb, 1976) fundamentales para su salud psicológica.

Hemos analizado la interacción entre el bienestar psicológico y el conflicto en la familia y el inter-rol (familia-trabajo), esperando encontrar el efecto amortiguador del apoyo, pero no ha resultado significativo. En posteriores estudios, habría que analizar si se debe a cuestiones metodológicas (escasa variabilidad en los valores, reducido tamaño de la muestra, etc.) como apuntan Cohen y Wills (1985) o a la ausencia de interacción entre variables. En concreto, en nuestro trabajo no se cumple una de las condiciones planteadas por estos autores para observar con claridad este efecto, un rango amplio de variabilidad en los niveles de estrés o conflicto. Recordemos que, a pesar de tratarse de parejas en las que sus dos miembros trabajan, los valores obtenidos en conflicto familia-trabajo son relativamente bajos, probablemente debido a que es una muestra relativamente joven y el reparto de roles está equilibrado.

Para concluir este punto acerca del debate entre efecto principal o moderador, decir como plantean estos autores, y más recientemente Viswesvaran, Sánchez y Fisher (1999), que ambos modelos contribuyen a entender mejor la relación entre apoyo social y bienestar y que el apoyo siempre será positivo, sobre todo en momentos difíciles.

Como también apuntábamos, el apoyo familiar para el trabajo no está relacionado con variables laborales, como la satisfacción o la implicación, lo que va en la línea de lo encontrado por otros autores (Adams y cols., 1996; Aryee y cols., 1999; Frone y cols., 1997) y confirma la hipótesis de la especificidad del apoyo.

Queremos aclarar, antes de finalizar, que las escalas traducidas se basan en medidas de autoinforme y, por tanto, lo que se ha evaluado es el apoyo social percibido. Esto podría contaminar los datos por el componente subjetivo que conlleva, pudiendo estar además sesgados por la influencia de variables como el locus de control o los estereotipos de género. No obstante, VanderZee y cols. (1997) señalan que las medidas de apoyo social percibido son mejores predictores del bienestar que el apoyo real recibido evaluado a través de pruebas objetivas. Por otra parte, estos autores también indican que el apoyo percibido está más relacionado con los efectos principales del apoyo social que otro tipo de medidas (p.e. tamaño de la red de apoyo, frecuencia de las interacciones, etc.) y que se relacionan más con los efectos amortiguadores.

Todos estos resultados permiten utilizar con garantías suficientes de fiabilidad y validez el instrumento presentado. No obstante,

sería interesante corroborar estos datos en una muestra representativa de la población activa, ya que nuestro grupo no coincide con la población trabajadora general en diversos parámetros (alta implicación, niveles de los puestos medio-alto, alto porcentaje de mujeres, etc.), lo que limita la generalización de los resultados obtenidos.

Por último, indicar la importancia de disponer de instrumentos de este tipo en nuestro idioma, ya que de ello depende que se pue-

da investigar cómo las personas de nuestro entorno viven la relación entre los asuntos familiares y laborales. Por otra parte, a partir del conocimiento de dicha relación, se podrán establecer acciones y diseñar estrategias que favorezcan una mejor interrelación de los dos ámbitos (compatibilidad de tareas, niveles de implicación adecuados, mayor satisfacción con el trabajo y con la vida, etc.), lo que en definitiva irá a favor de la consecución de una mayor calidad de vida laboral para todos.

Referencias

- Adams, G.A., King, L.A. y King, D.W. (1996). Relationships of Job and Family Involvement, Family Social Support, and Work-Family Conflict With Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 411-420.
- Aryee, S. y Luk, V. (1996). Work and Nonwork Influences on the Career Satisfaction of Dual-Earner Couples. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 38-52.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A. y 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, 259-278.
- Barrera, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures and models. *American Journal of Community Psychology*, 14 (4), 413-445.
- Barrón, A. y Sánchez, E. (2001). Estructura social, apoyo social y salud mental. *Psicothema*, 13(1), 17-23.
- Beehr, T.A. (1985). The role of social support in coping with organizational stress. En T.A. Beehr, y R.S. Baghat (Eds.), *Human Stress and Cognition in Organizations: An Integrated Perspective* (pp. 375-398). New York: Wiley.
- Beehr, T.A. y McGrath, J.E. (1992). Social support, occupational stress and anxiety. *Anxiety, Stress and Coping*, 5, 7-19.
- Bravo, M.J., García, J.A., Peiró, J.M. y Prieto, F. (1994). Satisfacción Laboral. En J.M. Peiró y cols. (Eds.), *Los jóvenes ante el primer empleo: El significado del trabajo y su medida* (131-138). Valencia: Nau Llibres.
- Buunk, B.P., de Jonge, J., Ybema, J.F. y de Wolff, C.J. (1998). Psychosocial Aspects of Occupational Stress. *Handbook of Work and Organizational Psychology* (145-182). Hove, UK: Psychology Press.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314.
- Cohen, S. y Wills, T.A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-357.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S. y Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82, 812-820.
- Eisenberger, R., Fasolo, P.M. y Davis-LaMastro (1990). Effects of perceived organizational support on employee diligence, innovation, and commitment. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Frone, M.R., Russell, M. y Cooper, M.L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 6-78.
- Frone, M.R., Yardley, J.K. y Markel, K.S. (1997). Developing and Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal of Vocational Behavior, Special Issue on Work and Family Balance*, 50(2), 145-167.
- Goldberg, D. (1978). *Manual for the General Health Questionnaire*. Windsor: NFER.
- Herrero, J. y Musitu, G. (1998). Apoyo social, estrés y depresión: un análisis causal del efecto supresor. *Revista de Psicología Social*, 13, 195-203.
- House, J.S. (1981). *Work stress and social support*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Iwata, N. y Suzuki, K. (1997). Role stress- Mental Health Relations in Japanese Bank Workers: A Moderating Effect of Social Support. *Applied Psychology: An international review*, 46 (2), 207-218.
- Johnson, G.J. y Johnson, W.R. (1997). Perceived Overqualification, Emotional Support, and Health. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(21), 1.906-1.918.
- Kaufmann, G.M. y Beehr, T.A. (1989). Occupational stressors, individual strains, and social supports among police officers. *Human Relations*, 42, 185-197.
- King, L.A., Mattimore, L.K., King, D.W. y Adams, G.A. (1995). Family Support Inventory for Workers: a new measure of perceived social support from family members. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 235-258.
- Kirmeyer, S.L. y Dougherty, T.W. (1988). Work load, tension, and coping. Moderating effects of supervisor support. *Personnel Psychology*, 41, 125-139.
- Kopelman, R.E., Greenhaus, J.H. y Connolly, T.F. (1983). A Model of Work, Family and Interrole Conflict: A Construct Validation Scale. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- LaRocco, J.M., House, J.S. y French, J.R.P. (1980). Social support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 202-218.
- Martínez-Pérez, M.D. y Osca, A. (2001). Estudio psicométrico de la versión española de la escala de «Conflicto familia-trabajo» de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983). *Revista de Psicología Social*, 16, 1, 43-57.
- Parasuraman, S., Greenhaus, J.H. y Granrose, C.S. (1992). Role stressors, social support and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- Parasuraman, S., Purohit, Y.S., Godshalk, V.M. y Beutell, N.J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Rodríguez, I., Hontangas, P., Bravo, M.J., Grau, R. y Ramos, J. (1993). Bienestar psicológico. En J.M. Peiró y cols. (Dir.), *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida* (139-147). Valencia: Nau Llibres. UIPOT.
- Sancerni, M.D. (1987). *Adaptación del cuestionario «Work Involvement» de Stanford, Banks y Jackson (1979)*. Tesina de Licenciatura. Universidad de Valencia.
- Sarason, B.R., Sarason, I.G. y Pierce, G.R. (1990). Traditional Views of Social Support and Their Impact on Assessment. En B.R. Sarason, I.G. Sarason y G.R. Pierce (Eds.), *Social Support: An Interactional View* (9-25). New York: John Wiley and Sons.
- Schaubroeck, J. y Fink, L. (1998). Facilitating and inhibiting effects of job control and social support on stress outcomes and role behavior: a contingency model. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 167-195.
- Stafford, E., Banks, M. y Jackson, P. (1979). *Young People Starting Work: First Survey of Leeds 1978 School Leavers*. S.A.P.U. Memo nº 355.
- Thomas, L.T. y Ganster, D.C. (1995). Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80 (1), 6-15.
- Uchino, B.N., Uno, D. y Holt-Lunstad, J. (1999). Social support, physiological processes, and health. *Current Directions in Psychological Science*, 8 (5), 145-148.
- Vanderzee, K.I., Buunk, B.P. y Sanderman, R. (1997). Social Support, Locus of Control, and Psychological Well-Being. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(20), 1.842-1.859.
- Viswesvaran, C., Sánchez, J.I. y Fisher, J. (1999). The Role of Social Support in the Process of Work Stress: A Meta-Analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 314-334.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V., England, G.W. y Lofquist, L.H. (1965). *Construct Validation Studies of the Minnesota Importance Questionnaire*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XVIII.