

ESTUDIO DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA Y SU IMPACTO EN EL CLIMA FAMILIAR

STUDY OF WORK-FAMILY CONFLICT AND ITS IMPACT ON FAMILY RELATIONSHIPS

MARÍA DEL CARMEN LAPO MAZA¹, MARIELLA JÁCOME ORTEGA²

¹ Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. maria.lapo@cu.ucsg.edu.ec

² Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. mariella.jacome@cu.ucsg.edu.ec

RESUMEN

El objetivo de este estudio es analizar qué papel juega el conflicto trabajo-familia en las relaciones intrafamiliares medidas a través de tres dimensiones: unión y apoyo, expresión y dificultades. Estudiar estas relaciones es de gran importancia porque afectan las decisiones de índole personal y profesional y sus resultados impactan en otros aspectos relacionados al estrés, indicadores de salud, satisfacción laboral, entre otros.

En relación a los materiales y método, se utilizaron herramientas estadísticas de tablas de contingencia con el propósito de determinar la interacción o no entre el *conflicto trabajo-familia* y *las relaciones intrafamiliares*, esta investigación se complementa con un análisis de clúster cuyo propósito es el de identificar las características homogéneas de los grupos participantes en la presente investigación. El estudio determinó que hombres y mujeres valoran las demostraciones de afecto, comunicación y apoyo familiar, estos factores les permiten generar habilidades para afrontar los roles tanto del hogar como del trabajo.

Se concluye que el conflicto trabajo-familia influye en las relaciones intrafamiliares resultando relevante tener un mejor entendimiento de estos aspectos para generar políticas dirigidas a mejorar la conciliación trabajo-familia, permitiendo equilibrar las jornadas de trabajo, de forma que los individuos puedan compartir momentos de integración con la familia.

PALABRAS CLAVE: Familia. Trabajo. Conflicto. Conflicto trabajo-familia. Relaciones intrafamiliares.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the role played by the work-family conflict within family relationships measured in three different dimensions: togetherness and support, communication, and difficulties. The study of these relationships is of great importance as they affect personal and professional decisions and their results impact on other aspects related to stress, health indicators, job satisfaction among others.

Regarding the materials and methods used, there were statistic tools of contingency tables so as to determine the existence of interaction between work-family conflict and family relationships. This research is complemented by a cluster analysis whose purpose is to identify the characteristics of the groups identified within this research.

Thus, work-family conflict influences on family relationships making it necessary to grasp a better understanding of these aspects in order to create policies directed toward the improvement of work-family stability, allowing for balance of the working hours so the working mass can enjoy relaxation and sharing with their family.

KEYWORDS: Family. Work. Conflict. Work-family conflict. Family relationships.

RECIBIDO: 9/6/2014

ACEPTADO: 25/8/2014

INTRODUCCIÓN

El núcleo familiar es considerado el entorno más cercano e importante en la vida de una persona y en conjunto con la satisfacción en el trabajo, son dominios que contribuyen significativamente al bienestar de un individuo según lo define (Jiménez, Mendiburo & Olmedo; 2011). El trabajo está ligado a términos como empleo, según lo define Blanch (2008), proviene del latín comprometer a alguien en algo, bajo una relación contractual de voluntad de ambas partes. Según Bauman (2006), esta relación voluntaria lleva a que el trabajador busque subsistencia a través de ser contratado y el empleador pretenda progresar a través del empleado contratado. En las últimas décadas, la participación de la mujer en el mercado laboral se ha ido incrementando de manera considerable, esta nueva realidad exige la necesidad de generar armonía entre el empleo con el cuidado de la familia (Feldman, Vivas, Zaragoza & Gómez, 2008). Este nuevo contexto influye en la estructura familiar, debido a la búsqueda permanente de una mayor proyección profesional y laboral con la finalidad de mejorar la calidad de vida de la familia.

La conciliación trabajo-familia es la base sustancial del ajuste psicológico del individuo. A su vez, el conflicto trabajo-familia ha demostrado tener incidencia en el dominio laboral relacionado con altos niveles de estrés, insatisfacción laboral, baja productividad, falta de compromiso organizacional, retrasos y ausentismo (Jiménez, Mendiburo & Olmedo, 2011).

El estudio de la relación trabajo-familia ha concentrado esfuerzos de parte de los investigadores en los últimos 30 años (Aguirre & Martínez, 2006; Blanco & Feldman, 2000; Juárez, 2007; Kinnunen & Mauno, 1998; Marín et al., 2002; Martínez, Vera, Paterna & Alcázar, 2002; Moreno-Jiménez, Sanz, Rodríguez & Geurts, 2009; O'Driscoll, Brough & Calliath, 2004; Otálora, 2005; Parasuraman & Simmers, 2001; Paschoal & Tamayo, 2005; Paterna & Martínez, 2002), han encontrado que el apoyo percibido en el rol laboral por parte de la organización así como el recibido por los miembros de la familia, aumentan significativamente la sensación de bienestar y la satisfacción con el trabajo y el hogar (Greenhaus & Parasuraman, 1994). El apoyo de la familia reduce el conflicto trabajo-familia (Singh, Greenhaus, Parasuraman & Collins, 1998; Martins, Kimberly & Veiga, 2002; Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Greenhaus & Powell, 2006). El apoyo familiar ha sido un constructo poco estudiado, sin embargo, se

caracteriza por abarcar varias dimensiones entre las cuales se pueden mencionar la comunicación, conflictos intrafamiliares, resolución de problemas, grado de afectividad y un buen planteamiento de reglas (Jiménez, Mendiburo & Olmedo, 2011).

Después de haber revisado la literatura de varios autores en cuanto a las relaciones intrafamiliares y el conflicto trabajo-familia, se puede destacar que la satisfacción y el apoyo familiar son variables de relevancia al momento que se hace una evaluación global de un sujeto. Es por ello, que la presente investigación tiene un interés en evaluar como las relaciones intrafamiliares se ven afectadas por el conflicto trabajo-familia.

IMPORTANCIA

En todo el mundo los cambios sociales, tecnológicos y económicos han venido generando cambios en las esferas del trabajo y la familia. Situaciones que se constituyen en ejemplo de los conflictos son: el aumento en las tasas de divorcio, el hecho de que las mujeres se han incorporado al rol laboral teniendo que salir a trabajar por muchas horas, o el caso de que tanto el padre como la madre tienen que trabajar con la finalidad de cubrir las obligaciones financieras, ocasionando problemas de comunicación con sus hijos, teniendo que recurrir a medios electrónicos para mantener comunicación con ellos o delegando el cuidado con niñeras. Situaciones que en conjunto generan un incremento de factores como estrés y dificultades para equilibrar los roles trabajo-familia (Joplin, Francesco, Shaffer & Lau, 2003).

El conflicto trabajo-familia se genera por factores tales como la multiplicidad de roles que deben cumplirse, puesto que las personas tienen que asumir responsabilidades del hogar como las relacionadas con el trabajo; la necesidad de contar con dos ingresos en una familia; los cambios sociológicos que promueven una mayor igualdad con los hombres; así como el aumento en la educación de la mujer que ha permitido que se incorpore al mundo laboral. A la par la vida familiar no se ha dejado de lado, planteando de esta manera un dilema difícil de resolver porque existe una implicación personal y social (Bailyn, 2002; Abarca, 2007). De este modo, se presentan nuevos roles que deben asumir las parejas de doble carrera, llevando en algún momento al desbordamiento de los mismos ya sea en lo familiar o en lo laboral.

El conflicto trabajo – familia, de acuerdo a investigaciones, se ocasiona por la demanda de roles, en cuyo caso el conflicto presenta tres componentes. El primero que se relaciona con el tiempo, generándose el conflicto cuando las personas dedican más tiempo al cumplimiento de uno de los roles, ya sea este de índole laboral o familiar, reduciendo la posibilidad de cumplir con las exigencias y obligaciones que demanda el otro rol, lo cual puede repercutir negativamente en el bienestar de la persona en cuanto invierte energías que sobrepasan su capacidad. El segundo componente, se relaciona con la tensión y estrés que genera uno de los roles y finalmente el tercer componente que está basado en el comportamiento, que se relaciona cuando un rol exige comportamientos que son incompatibles con el otro (Greenhaus & Beutell, 1985). En resumen, el conflicto entre trabajo y la vida familiar se produce por la excesiva demanda de tiempo en el trabajo, incompatibilidad en los horarios y la tensión causada por los intentos de la persona para cumplir con sus deberes tanto en la casa como en el trabajo. De la misma manera, los factores que pueden influir desde la familia hacia el trabajo, se encuentran: el cuidado de los niños y adultos mayores, los hogares que presentan condiciones en donde ambos cónyuges trabajan, situaciones en las que sólo vive el padre o la madre en la casa y en las que hay hijos pequeños. Estos casos son más vulnerables a experimentar el conflicto trabajo-familia (Greenhaus & Beutell, 1985).

Por otro lado, las relaciones intrafamiliares son las interconexiones que se dan entre los integrantes de cada familia, es decir, la percepción que se tiene del grado de unión familiar, del estilo de la familia para afrontar problemas, para expresar emociones, manejar las reglas de convivencia y adaptarse a las situaciones de cambio. Este término está cercanamente asociado al de ambiente familiar y al de recursos familiares, así la dimensión de unión y apoyo mide la tendencia de la familia de realizar actividades en conjunto, de convivir y de apoyarse mutuamente, se asocia con un sentido de solidaridad y de pertenencia con el sistema familiar. Por su parte, la dimensión de dificultades se refiere a los aspectos de las relaciones intrafamiliares considerados ya sea por el individuo, o por la sociedad como indeseables, negativos, problemáticos o difíciles; esta dimensión también puede identificar el grado de percepción de conflicto dentro de una familia. Finalmente, la

dimensión de expresión mide la posibilidad de comunicar verbalmente las emociones, ideas y acontecimientos de los miembros de la familia dentro de un ambiente de respeto (Rivera & Andrade, 2010).

La presente investigación tiene como propósito evaluar el conflicto trabajo-familia y las implicaciones en las relaciones intrafamiliares de los profesionales. Este tema resulta de gran relevancia, porque permitirá generar políticas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, tomando en consideración que las investigaciones han relacionado temas como el estrés y otros indicadores de salud, producto de problemas de conciliación con la familia y el trabajo.

De igual forma, el presente trabajo constituye un aporte metodológico porque propone la integración de herramientas de medición de las relaciones trabajo y familia, así como las relaciones intrafamiliares con la finalidad de evaluar los posibles impactos que generen las interacciones de ambas variables y determinar qué aspectos favorecen a generar mejor compatibilidad entre ambas.

MATERIALES Y MÉTODO

Esta investigación utilizó las herramientas estadísticas de tablas de contingencia con el propósito de determinar si existe o no interacción entre el *conflicto trabajo-familia* y *las relaciones intrafamiliares*, además se complementa esta investigación con un análisis de clúster con el propósito de conocer los grupos tomando en consideración que los mismos estarán compuestos por los elementos, lo más parecidos que sea posible (homogeneidad interna) y a la vez lo más diferentes que sean posible entre grupos (heterogeneidad entre grupos). (Luque, 2012)

Se estudiaron las variables sexo, edad, cargas familiares, ciertos aspectos de la situación familiar como detallar el hecho si viven con pareja, tienen hijos, si trabajan los fines de semana, si la pareja trabaja fuera del hogar, quién realiza principalmente las tareas domésticas y la presencia en el hogar de personas con cuidados especiales.

PARTICIPANTES

Un total de 200 profesionales trabajadores con edades entre 24 y 60 años, de los cuales 43% corresponden a los hombres, 57% corresponden a mujeres; 43% son casados o con unión de hecho, 52% son solteros, y 5% son divorciados; 57% no

tienen hijos, 43% tienen hijos. Los participantes pertenecen a uno de los siguientes programas de posgrado: Maestría de Administración de Empresas, Gerencia en Servicios de la Salud y la Maestría de Economía y Finanzas de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG).

INSTRUMENTO

Se utilizó como instrumento de recolección de información la realización de una encuesta a través de un cuestionario auto administrado, el mismo que fue estructurado en tres partes: (a) perfil demográfico, (b) evaluación de las relaciones intrafamiliares, y (c) evaluación de las relaciones trabajo-familia.

En relación a la forma de operacionalizar las variables, las mismas fueron definidas a través de la revisión de la literatura.

La variable dependiente está representada por *las relaciones intrafamiliares*, la misma que fue construida por las variables: unión y apoyo; expresión y dificultades, variables definidas en función de la revisión de la literatura (Rivera & Andrade, 2010). El primer factor *Unión y apoyo*, se define como la tendencia de la familia de hacer actividades en conjunto, de apoyarse mutuamente. Se refiere al sentido solidario y de pertenencia con el grupo familiar. El segundo factor es la *Expresión*, que se define como la posibilidad de comunicar verbalmente las ideas y emociones de cualquier miembro de la familia dentro de un ambiente de respeto y, finalmente, la última dimensión se define como *las dificultades*, que evalúa los aspectos de las relaciones intrafamiliares, que permiten identificar el grado de percepción de conflicto dentro de una familia (Rivera & Andrade, 2010).

La variable independiente es el *conflicto trabajo-familia* que fue construida en base al equilibrio de dos factores: *sobrecarga y déficit de apoyo familiar* y en base al *conflicto o débil conciliación entre la relación trabajo-familia*. Estas dimensiones se midieron con una escala de 11 preguntas que recogieron las dos dimensiones teóricas, la primera denominada *Sobrecarga y Déficit de apoyo familiar*, integra preguntas sobre falta de ayuda y colaboración de la familia para realizar las tareas domésticas, la segunda dimensión mide el *conflicto trabajo-familia* que expresa el compromiso entre la dedicación a la familia y el trabajo junto a la complejidad para generar compatibilidad entre el trabajo y la familia (Delgado, Saletti-Cuesta, Toro-Cárdenas, López-Fernández, Luna & Mateo Rodríguez, 2011).

En cuanto a la validez y confiabilidad de las 23 preguntas que conforman el cuestionario, cuya primera parte mide las relaciones intrafamiliares para reportar el clima familiar y en la segunda parte el conflicto trabajo-familia, se realizó el análisis de alfa de Cronbach que reportó 0,752 garantizando la validez del instrumento. De acuerdo a la revisión de la literatura, si este factor es mayor al 0.7, existe validez del cuestionario.

Para medir las variables anteriormente señaladas se utilizó la escala de Likert con cinco opciones de respuesta (5, *totalmente de acuerdo*, y 1, *totalmente en desacuerdo*). Una vez que estuvo preparado el cuestionario se realizó un estudio piloto a cinco profesionales que tienen trabajo con el propósito de validar la encuesta. Las encuestas fueron realizadas a 200 profesionales que trabajan y que estudian en uno de los programas de posgrado en la UCSG, esta muestra fue elegida por conveniencia. El enfoque de esta investigación es de tipo cuantitativa y de corte transversal.

PROCEDIMIENTO

Se planificó realizar las encuestas a los profesionales trabajadores que estudian en horarios de lunes a viernes y de fines de semana, se solicitó la autorización a los Coordinadores de los programas de maestría que se encontraban en clases en el período del 15 al 20 de julio de 2014, se informó sobre los objetivos de la investigación, se aplicó el cuestionario bajo un consentimiento informado de los participantes a quienes se aseguró el anonimato. Los datos fueron procesados y analizados utilizando SPSS para realizar el análisis descriptivo.

Posteriormente, se procedió a clasificar los resultados obtenidos en las preguntas de acuerdo a cada uno de los constructos revisados en la literatura: unión y apoyo; expresión y dificultades para definir el clima familiar, cuyas puntuaciones fueron promediadas y en el caso de conflicto trabajo-familia se promediaron los resultados de las preguntas relacionadas a *sobrecarga y déficit de apoyo familiar* y así como el *conflicto familia-trabajo*.

Las tablas 1 y 2 que se presentan a continuación resumen los estados tanto de clima familiar como de conflicto en función de sus respectivas puntuaciones.

TABLA 1. PUNTUACIÓN DE CLIMA FAMILIAR MEDIDO A TRAVÉS DE LAS RELACIONES INTRAFAMILIARES

CLIMA FAMILIAR	
ESTADO CLIMA FAMILIAR	PUNTUACIONES
Alta Satisfacción	4,01 a 5
Satisfacción	3,01 a 4
Indiferencia	2,01 a 3
Insatisfacción	1,01 a 2
Alta Insatisfacción	0,01 a 1

Elaborado por Las autoras

TABLA 2. PUNTUACIÓN DE CONFLICTO FAMILIA – TRABAJO

CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO	
ESTADO CFT	PUNTUACIONES
Alta Satisfacción	0,01 a 1
Satisfacción	1,01 a 2
Indiferencia	2,01 a 3
Insatisfacción	3,01 a 4
Alta Insatisfacción	4,01 a 5

Fuente: Elaborado por las autoras

ANÁLISIS DE RESULTADOS

De las 200 personas estudiadas, los resultados de las variables sometidas al presente estudio se resumen en la tabla de contingencia. Las filas presentan la variable dependiente *Clima Familiar* y las columnas la variable *Conflicto Trabajo-Familia* (Tabla 3).

TABLA 3. CONTINGENCIA PARA LAS DIMENSIONES CLIMA FAMILIAR Y CONFLICTO TRABAJO – FAMILIA EN ESTUDIANTES DE POSGRADO (N=200).

CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA				
CLIMA FAMILIAR	ESTADOS			TOTAL
	ALTA SATISFACCIÓN	SATISFACCIÓN	NO SATISFACCIÓN	
Alta Satisfacción	19	48	31	81
Satisfacción	3	24	54	98
No Satisfacción	2	4	15	21
Total	24	76	100	200

Fuente: Elaborado por las autoras

Los valores esperados de las frecuencias en ciertas celdas, eran muy pequeños por lo que se reajustaron las respuestas a tres opciones.

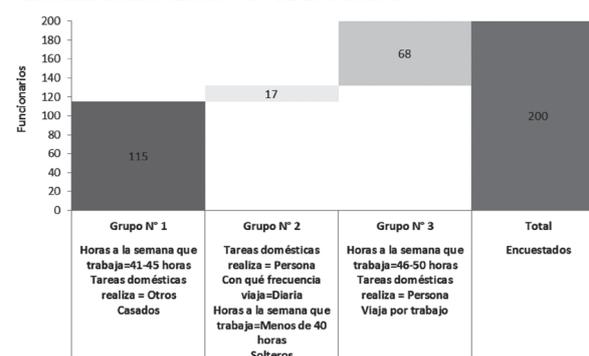
A un nivel de significancia del 0,05 se comprueba la aseveración de que existe interacción entre el conflicto trabajo-familia y el clima familiar ($p=0,0000$). Por tanto, se concluye que el conflicto trabajo-familia influye sobre las relaciones intrafamiliares, denominadas en el presente estudio *Clima Familiar* (Tabla 4).

TABLA 4. INDICADORES ESTADÍSTICOS APLICADOS PARA TABLA DE CONTINGENCIA.

FILAS (Y)	COLUMNA (X)	INDICADOR ESTADÍSTICO	
		ESTADÍSTICO	VALOR
Estado Clima Familiar	Estado Conflictivo	d.f.	4
		Tschuprow's t	0.268509
		Cramer's v	0.268509
		Phi	0.144194
		Chi (p-value)	28.84(0.0000)
		Lambda	0.22549
		Tau (p-value)	0.0998(0.0000)
		U(R/C) (p-value)	0.0802(0.0000)

Fuente: Elaborado por las autoras

Luego se procedió a realizar el análisis clúster donde se identificaron tres grupos relevantes. La siguiente tabla resume los perfiles característicos de los grupos (Gráfico 1).

GRÁFICO 1 PERFILES CARACTERÍSTICOS DE LOS GRUPOS

Fuente: Elaborado por las autoras

El primer grupo que representa el 57.5% del total de casos (115 personas) donde el conflicto trabajo-familia se encuentra con una media de puntuación de 2,03 que es menor a la puntuación media del total de encuestados que salió 2,50. Esta calificación significa un estado de indiferencia respecto al conflicto trabajo-familia. En cuanto al clima familiar la media de puntuación fue de 4,79 que se encuentra por encima de la media del total de encuestados que representó 4,37, lo que representa un estado de alta satisfacción respecto al clima familiar.

Las características más relevantes del grupo 1, donde se encuentra la mayor proporción de la población encuestada (57,5%, 115 personas); se caracteriza porque las puntuaciones en las variables unión y apoyo (4.88) y la posibilidad de expresarse (4.82) es mayor a la media general de la población.

Dentro de las características demográficas, el 51.3% de los miembros de este grupo señalaron trabajar entre 41 y 45 horas a la semana; el 67% precisó que las tareas domésticas eran realizadas por otras personas, es decir el 33% realizan tareas domésticas, y el 43.5% de este grupo son casados.

El segundo grupo que representa el 8.5% del total de casos (17 personas); la situación del conflicto trabajo-familia se encuentra con una media de puntuación de 2,76 que está por encima de la media del total de encuestados, calificando esta situación como un estado de indiferencia respecto al conflicto trabajo-familia. En cuanto al clima familiar, la media de puntuación es de 2,88, puntuación que se encuentra por debajo de la media del total de encuestados representando un estado de indiferencia respecto al clima familiar.

El grupo 2 se caracteriza porque la puntuación obtenida en la variable dificultades fue de 2.94, que es mayor a la media de la muestra total, mientras que la sobrecarga y el déficit de apoyo familiar representan una puntuación de 2,82 reportando un clima familiar más bajo que la media general, situación que va acorde al estado de indiferencia respecto al conflicto trabajo-familia que reporta este grupo.

El segundo grupo se caracteriza porque el 41.2% de los encuestados señalaron realizar las tareas domésticas ellos mismos, el 23,5% precisó trabajar menos de 40 horas a la semana y el 70.6% de este grupo son solteros.

El grupo 3 representa el 34% del total de casos (68 encuestados); donde se observa que el conflicto en las relaciones intrafamiliares se encuentra con una media de puntuación de 3,22, esta situación representa un estado de insatisfacción y en cuanto al clima familiar la media de puntuación de este grupo es de 4,03 contrastando con un estado de alta satisfacción respecto al clima familiar.

El tercer grupo se caracteriza porque las puntuaciones en las variables conflicto trabajo-familia (3.56), la sobrecarga y déficit de apoyo familiar (2.97), y las dificultades (2.97) son mayores a la media general de la muestra, lo cual va acorde a su estado reportado de insatisfacción respecto al conflicto trabajo-familia.

Entre las características demográficas relevantes de este grupo, están que el 41.2% de este grupo está representado por personas que laboran un total de 46 a 50 horas a la semana; el 50% de los encuestados que están en este grupo tienen entre 26 a 31 años, el 57.4% viaja por

motivos laborales, mayormente este grupo está compuesto por personas que tienen laborando entre tres meses a tres años. (Ver anexos)

CONCLUSIONES

El trabajo y la familia son dos esferas fundamentales que se caracterizan por ser interdependientes. A partir de los resultados obtenidos, es importante señalar, que no es fácil delegar roles domésticos, en muchas ocasiones son realizados a la par teniendo que sobrellevar extensas jornadas laborales. Esta situación genera conflictos en los individuos, entre los roles de hogar y los del trabajo.

Los factores de unión y apoyo así como la posibilidad de expresarse al interior del grupo familiar permiten reportar un clima familiar favorable y reduce las dificultades percibidas por los individuos generando efectos positivos sobre la relación trabajo-familia.

Otro aspecto relevante que se pudo observar es que los individuos encuestados reportaron extensas jornadas de trabajo, lo cual se torna más complejo en la medida que las personas supervisan personas, lo que representa un aumento en el nivel de complejidad de su trabajo.

Finalmente, el aporte de este estudio está dado desde la óptica cuantitativa con la finalidad de medir las variables como clima familiar y conflicto trabajo-familia, las mismas que en su mayoría han sido tratadas en estudios realizados desde una perspectiva cualitativa. El propósito de esta investigación ha sido el de dimensionar el impacto de lograr un equilibrio entre ambos roles tanto la familia como el trabajo, facilitando el desarrollo e implementación de políticas de conciliación que logren equidad en pro del bienestar de todos los actores de la sociedad.

RECOMENDACIONES

Es de gran importancia generar políticas laborales que permitan equilibrar las jornadas de trabajo, de tal forma que los individuos puedan compartir momentos de integración con la familia.

De igual forma, sería conveniente profundizar en la propuesta de medición del clima familiar, evaluando otros aspectos como la satisfacción laboral, el desempeño laboral, el desempeño académico, entre otros.

Ciertas limitaciones presentadas durante el estudio generan las futuras líneas de investigación, donde resultaría importante entender los factores que definen los conflictos generados por la relación trabajo-familia diferenciando

entre hombres y mujeres. De igual forma, sería interesante realizar estudios que midan el impacto del conflicto trabajo-familia en las relaciones familiares diferenciando la realidad que viven los empleados de organismos públicos y los que pertenecen a empresas privadas.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a los alumnos de las Maestrías en Administración de Empresas, Gerencia en Servicios de la Salud y Economía y Finanzas. Docentes de estos programas de Posgrado y a su personal administrativo.

Extendemos nuestros agradecimientos al Ing. Com. Xavier Jácome Moy-Sam por la contribución metodológica al presente estudio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, Z. & Martínez, M. P. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina*, 17(1), 14-24.
- Álvarez, A. & Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9(16).
- Bauman, Z. (2006). *Vida Líquida*. Barcelona: Paidós.
- Blanch, J. M. (2008). La doble cara (organizacional y personal) de la flexibilización del trabajo, desafíos, responsabilidad y agenda de la psicología del trabajo y de la organización. Universidad de Manizales. Disponible en: http://umanizales.edu.co/publicaciones/campos/sociales/perspectiva_psicologia/html/revistas_contenido/revista11/Ladoblecara.pdf. Fecha de Consulta, 10, 2010.
- Blanco, G. & Feldman, L. (2000). Responsabilidades en el hogar y salud de la mujer trabajadora. *Salud Pública de México*, 42(3), 217-255.
- Delgado, A., Saletti-Cuesta, L., Toro-Cárdenas, S., López-Fernández, A., Luna, J., Mateo-Rodríguez, I. (2011). Validación de escalas para evaluar la relación familia-trabajo en médicas y médicos de familia, 85(2), 149-162.
- Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L. Relation of work-family conflict to health outcomes: a four year longitudinal study of employed parents. *J Organ Behav* 1997, 70: 325-335.
- Feldman, L. (2001). Social roles, psychological factors and health in Venezuelan working women [dissertation]. Southampton: School of Health Professions and Rehabilitation Sciences Faculty of Medicine, Health and Biological Sciences - University of Southampton. United Kingdom: University of Southampton.
- Frone, M.R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers. *J Occup Health Psychol.* 5(2): 246-255
- Greenhaus, J.H. & Parasuraman, S. (1994). Work-family conflict, social support and well-being. En: Davidson MJ, Burke RJ, eds. *Women in management; current research issues*. London: Paul Chapman, 213-229.
- Francesco, A. M., Shaffer, M. A. & Lau, T. (2003). The macro-environment and work-family conflict. *International Journal of Cross Cultural Management*, 3(3), 3015-326.
- Greenhaus, J. H. & Beutel, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management*, 10(1), 76-88.
- Jiménez, A., Mendiburo, N., & Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos, 29(2), 317-329.
- Juárez, G. A. (2007). Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio. *Investigación en Salud*, 9 (1), 57-64.
- Katz, D. & Kahn, R. (1997). *Psicología Social de las Organizaciones*. México. Trillas.
- Kinnunen, U. y Mauno, S. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict among Employed Women and Men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157-177.
- Luque, T. (2012) *Técnicas de análisis de datos en investigación de Mercados*. (2da. Ed.). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Marín, M., Infante, E. & Rivero, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedente del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social*, 17(1), 103-112.
- Martínez, C., Vera, J. J., Paterna, C. & Alcázar, A. R. (2002). Antecedentes del conflicto inter rol y su relación con el auto esquema de género. *Anales de Psicología*, 18(2), 305-317.
- Moreno-Jiménez, B., Sanz, A. I., Rodríguez, A. & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Swing). *Psichotema*, 21(2), 331-337.
- Navarro-Ardoy, L. (2004). Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. *Revista de Estudios de Juventud*, 67, 115-125.
- O'Driscoll, M., Brough, P. & Calliath, T. (2004). Word/Family Conflict, Psychological Well-Being, Satisfaction and Social Support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International*, 23(1), 36-56.

Orellana, E. R., Habibe, A. R., & Figueroa, A. J. Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Revistas Científicas Argentinas del CONICET*, 18.

Otálora, K. B. (2005). Implicaciones del cuidado de los hijos en el conflicto trabajo-familia: ¿Existe el conflicto en las multinacionales en Colombia? Casos Shell S.A. y Coca-Cola Femsa Colombia. Tesis. Facultad de Administración. Universidad de los Andes.

Parasuraman, S. & Simmers, C. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.

Paschoal, T. & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferencia familia-trabalho no estresse ocupacional. *Psicología: Teoría y Pesquisa*, 21(2), 1-16.

Paterna, C. & Martínez, M. C. (2002). Compatibilizando trabajo y familia, variables mediadoras. *Boletín de Psicología*, 75, 19-37.

Rivera, M., & Andrade, P. (2010). Escala de Evaluación de las Relaciones Intrafamiliares, 14, 12-29.

Sánchez, A. D., Saletti-Cuesta, L., Toro-Cárdenas, S., López-Fernández, L. A., del Castillo, J. D. D. L., & Mateo-Rodríguez, I. (2011). Validación de Escala para evaluar la relación familia-trabajo en médicas y médicos de familia (*). *Rev Esp Salud Pública*, 85(1), 159-172.

ANEXOS

TABLA 5. RESULTADOS ANÁLISIS TIPOLÓGICO GRUPO 1 RELACIONES INTRAFAMILIARES VS CONFLICTO

GRUPO 1			
Casos		[57.5 %] 115	
ATT - DESC	TEST VALUE	GRUPO	PROMEDIO
Atributos Variables Continuas: Media (Desv. Estándar)			
Clima Familiar	9,63	4.79 (0.41)	4.37 (0.72)
Conflicto	-8,73	2.03 (0.66)	2.50 (0.87)

TABLA 6. RESULTADOS ANÁLISIS TIPOLÓGICO GRUPO 1 PUNTUACIONES DE RELACIONES INTRAFAMILIARES Y CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

GRUPO 1			
Casos		[57.5 %] 115	
ATT - DESC	TEST VALUE	GRUPO	MUESTRA
Atributos Variables Continuas: Media (Desv. Estándar)			
Unión y apoyo	8,38	4.88 (0.33)	4.52 (0.70)
Expresión	6,5	4.82 (0.43)	4.51 (0.76)
Conflicto Familia y trabajo	-7,04	2.23 (0.95)	2.70 (1.08)
Dificultades	-7,8	1.54 (0.63)	2.04 (1.04)
Sobrecarga y déficit de apoyo familiar	-8,21	1.86 (0.63)	2.32 (0.92)

TABLA 7. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DEL GRUPO 1

GRUPO 1			
Casos		[57.5 %] 115	
ATT - DESC	TEST VALUE	GRUPO	MUESTRA
Atributos Variables Continuas: Media (Desv. Estándar)			
Número de horas a la semana que trabaja=41-45 horas	3,09	[70.2%] 51.3%	42,00%
Las tareas domésticas las realiza principalmente=Otros	2	[63.1%] 67.0%	61,00%
Edad=38 - 43 años	1,98	[77.3%] 14.8%	11,00%
Estado Civil=Casado	1,51	[64.1 %] 43.5%	39,00%
Edad=50 - 55 años	1,5	[100.0%] 2.6%	1,50%
Edad=44 - 49 años	1,09	[71.4 %] 8.7%	7,00%
Años en la empresa =7 - 10 años	1,07	[68.2 %] 13.0%	11,00%

TABLA 8. RESULTADOS ANÁLISIS TIPOLÓGICO GRUPO 2 RELACIONES INTRAFAMILIARES VS CONFLICTO

GRUPO 2			
Casos		[8.5 %] 17	
ATT - DESC	TEST VALUE	GRUPO	PROMEDIO
Atributos Variables Continuas : Media (Desv. Estándar)			
Conflicto	1,3	2.76 (0.66)	2.50 (0.87)
Clima Familiar	-8,91	2.88 (0.60)	4.37 (0.72)

TABLA 9. RESULTADOS ANÁLISIS TIPOLÓGICO GRUPO 2 PUNTUACIONES DE RELACIONES INTRAFAMILIARES Y CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA.

GRUPO 2			
Casos		[8.5 %] 17	
ATT - DESC	TEST VALUE	GRUPO	MUESTRA
Atributos Variables Continuas: Media (Desv. Estándar)			
Dificultades	3,73	2.94 (0.75)	2.04 (1.04)
Sobrecarga y déficit de apoyo familiar	2,36	2.82 (1.01)	2.32 (0.92)
Conflicto Familia y trabajo	-1,14	2.41 (0.80)	2.70 (1.08)
Unión y apoyo	-9,68	2.94 (0.75)	4.52 (0.70)
Expresión	-10,52	2.65 (0.70)	4.51 (0.76)

TABLA 10. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DEL GRUPO 2.

GRUPO 2			
Casos		[8.5 %] 17	
ATRIBUTOS	TEST VALUE	GRUPO	MUESTRA
Atributos: Variables Discretas			
Las tareas domésticas las realiza principalmente=La persona	2,51	[18.9 %] 41.2 %	18,50%
Edad=56 - 61 años	2,11	[50.0 %] 5.9 %	1,00%
Número de horas a la semana que trabaja=Menos de 40 horas	1,62	[17.4 %] 23.5 %	11,50%
Estado Civil=Soltero	1,6	[11.5 %] 70.6 %	52,00%
Años en la empresa =3 meses a 1 año	1,14	[13.2 %] 29.4 %	19,00%

TABLA 11. RESULTADOS ANÁLISIS TIPOLÓGICO GRUPO 3 RELACIONES INTRAFAMILIARES VS CONFLICTO

GRUPO 3			
Casos		[34.0 %] 68	
ATT - DESC	TEST VALUE	GRUPO	PROMEDIO
Atributos Variables Continuas : Media (Desv. Estándar)			
Conflicto	8,35	3.22 (0.71)	2.50 (0.87)
Clima Familiar	-4,8	4.03 (0.42)	4.37 (0.72)

TABLA 12. RESULTADOS ANÁLISIS TIPOLÓGICO GRUPO 3 PUNTUACIONES DE RELACIONES INTRAFAMILIARES Y CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA.

GRUPO 3			
Casos		[34.0 %] 68	
ATT - DESC	TEST VALUE	GRUPO	MUESTRA
Atributos Variables Continuas: Media (Desv. Estándar)			
Conflicto Familia y trabajo	8,02	3.56 (0.82)	2.70 (1.08)
Sobrecarga y déficit de apoyo familiar	7,18	2.97 (0.85)	2.32 (0.92)
Dificultades	5,94	2.65 (1.19)	2.04 (1.04)
Expresión	-0,59	4.47 (0.50)	4.51 (0.76)
Unión y apoyo	-3,05	4.31 (0.50)	4.52 (0.70)

TABLA 13. CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DEL GRUPO 3.

GRUPO 3			
Casos		[34.0 %] 68	
ATRIBUTOS	TEST VALUE	GRUPO	MUESTRA
Atributos: Variables Discretas			
Número de horas a la semana que trabaja=46-50 horas	2,84	[49.1 %] 41.2 %	28,50%
Edad=26 -31 años	1,75	[41.0 %] 50.0 %	41,50%
Número de horas a la semana que trabaja=Más de 60 horas	0,95	[46.2 %] 8.8 %	6,50%
Las tareas domésticas las realiza principalmente=La persona	0,93	[40.5 %] 22.1 %	18,50%
Viaja fuera por motivos laborales=Sí	0,88	[36.8 %] 57.4 %	53,00%
Años en la empresa =1 - 3 años	0,83	[38.1 %] 35.3 %	31,50%
Años en la empresa =3 meses a 1 año	0,79	[39.5 %] 22.1 %	19,00%