

Interacción trabajo-familia y salud. Una aproximación desde los actores para la formación integral en la sociedad

Work-family interaction and health. An approach from the actors to the integral formation in society.

Gustavo Adolfo Vidal Velásquez

Universidad de Carabobo (CEST-UC). Venezuela

gvidalvelasquez@yahoo.com

Ligia Sánchez Tovar

Universidad de Carabobo (CEST-UC). Venezuela

ligia.uc@gmail.com

RESUMEN.

Se analiza la interacción trabajo-familia, como condicionante de la salud en trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. Se desarrolló una investigación de campo, transversal, de nivel descriptivo, mediante un estudio de caso. Participaron 82 trabajadores (47 hombres y 35 mujeres). Los instrumentos de recolección de datos fueron: Encuesta socio-demográfica y laboral con énfasis en datos familiares (ESDLF), el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia o "Survey Work-Home Interaction-Nijmegen" (SWING) y La Escala de Efectos Referidos. Los resultados reportaron una alta interacción positiva familia-trabajo, moderada interacción positiva trabajo-familia y moderada interacción negativa trabajo-familia. El apoyo familiar en el cuidado de los hijos(as) fue reportado por casi todos los trabajadores y trabajadoras. Se evidenciaron bajas referencias de alteraciones a la salud; sin embargo, los hombres perciben un mejor estado de salud que las mujeres. Se registró una relación de baja intensidad entre la interacción familia-trabajo negativa y la interacción trabajo-familia negativa con una mayor preocupación por la salud. Se concluye que la red de apoyo familiar fue fundamental para que los trabajadores y trabajadoras pudiesen conciliar el trabajo con la familia. No manifestaron recibir formación en relación a estrategias para conciliar la vida familiar y la vida laboral.

PALABRAS CLAVE.

Trabajo, Familia, Salud, Género.

ABSTRACT.

The work-family interaction is analyzed, as a condition of health workers with family responsibilities. It was developed a case study research as field research, transversal an descriptive level. The participants were 82 workers (47 men and 35 women) selected with criteria established. The data collection instruments were socio-demographic survey and work with emphasis on family data (ESDLF) Questionnaire Work-Family Interaction or "Survey Work-Home Interaction Nijmegen" (SWING) and Referred Effects Scale. The results reported a high work-family positive interaction, moderate positive work-family interaction and moderate negative work-family interaction. Family support in the care of children was reported by nearly all workers. Some health alterations were evidenced by the workers;



Fecha de recepción: 13-06-2016 Fecha de aceptación: 02-11-2016

Vidal, G., & Sánchez, L. (2017). Interacción trabajo-familia y salud. Una aproximación desde los actores para la formación integral en la sociedad

International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI), 7, 38 -53

ISSN: 2386-4303

however men perceive a better state of health than women. Low intensity ratio between negative work-family interaction and negative work-family interaction with greater health concerns was recorded. It was concluded that family support was critical for workers to reconcile work with family and that men have better health than women. Everybody expressed did not receive training in strategies for reconciling family life and working life.

KEY WORDS.

Work; Family; Health, Gender.

1. Introducción.

El espacio de la familia y del trabajo, puede verse afectado por el conflicto que se manifiesta entre lo que representa la vida familiar y la vida laboral. Los efectos de esa ruptura se han hecho más patentes a medida que más mujeres se insertan en el mercado laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2009; Blofield y Martínez, 2014), movidas sobre todo por razones económicas de sobrevivencia familiar y el deterioro del ingreso (Salazar, Salazar y Rodríguez 2011).

Muchas personas viven una situación de conflicto, al querer compaginar o conciliar las demandas de sus trabajos con el deseo de pasar más tiempo con sus familias (Aguirre Zubiaurre y Martínez Díaz, 2006); sin embargo el estudio de la articulación entre trabajo y familia ha sido objeto de interés relativamente reciente (Hernández Ruiz, 2008) y adquirirá mayor importancia en el nuevo milenio (Grzywacz y Marks, 2000).

La primera revisión documental que evaluó sistemáticamente las investigaciones empíricas sobre el conflicto entre trabajo y familia, la efectuaron Greenhaus y Beutell (1985), quienes definieron el conflicto trabajo-familia como una forma de conflicto entre roles, en el que las presiones del trabajo y la familia son mutuamente incompatibles en algunos aspectos. No obstante, en los últimos años se reconoce que la relación trabajo-familia es compleja, pudiendo ser positiva o negativa (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza y Gómez, 2008) y por lo tanto, partiendo del modelo de conflicto se plantean cuatro posibles realidades: a) Interacción negativa trabajo-familia o interferencia trabajo-familia; b) Interacción negativa familia-trabajo o interferencia familia-trabajo; que son las más referidas en la literatura (Moreno-Jiménez, Mayo, Sanz, Geurts, Rodríguez-Muñoz y Garrosa, 2008; Donders, van der Gulden, Furer, Bor, Tax y Roscam, 2005; Michel, Mitchelson, Kotrba, Lebreton, y Baltes, 2009), pero incorporando una dimensión positiva o de facilitación entre las dos esferas (Grzywacz, 2000; Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009) resultando también, c) Interacción positiva trabajo-familia o facilitación trabajo-familia y d) Interacción positiva familia-trabajo o facilitación familia-trabajo.

En investigaciones recientes (Fraile, 2015; Torres, 2015; Stinus Bru de Sala, 2014; Blofield y Martínez, 2014), se ha introducido en el análisis el papel de las organizaciones en la compaginación de la vida laboral, la vida familiar y la personal. Fraile (2015), reporta el impacto que tiene la capacidad de conciliación de la vida familiar y la vida laboral en la motivación al trabajo. El autor pone en evidencia la invasión de la vida familiar ante las demandas extraordinarias de la vida laboral; la permeabilidad de la esfera de la familia y del espacio de mental complejiza la separación de ambos ámbitos y plantea un nuevo modo de ver el trabajo desde la conciliación familia/empresa.





La realidad dirige la atención hacia el rol de las organizaciones en el proceso de conciliación de la vida laboral y la vida familiar. Las mismas están llamadas a involucrarse activamente en la generación de acciones orientadas a canalizar en sus trabajadores y trabajadoras la conciliación de estos ámbitos de la vida. Una propuesta interesante al respecto la sugiere Torres (2015) al señalar que "...el personal con funciones de supervisión practiquen la conciliación vida-trabajo, mediante el conocimiento y la comprensión de la realidad familiar y personal de sus supervisados, mediante comunicaciones frecuentes de calidad que permitan desarrollar la confianza en la relación con sus supervisados y el conocimiento de las políticas de responsabilidad familiar corporativa..." (p.40). Tal posicionamiento evidencia la importancia de la formación en el área de la conciliación trabajo-familia en las organizaciones empresariales.

Afrontar la conciliación trabajo-familia, desde una perspectiva formativa de los agentes involucrados, constituye una alternativa viable en la búsqueda de la superación de un conflicto que afecta tanto a los trabajadores y trabajadoras como a las organizaciones. Es decir, el llamado es a establecer mecanismos dirigidos a la alianza de acciones conjuntas que armonicen las necesidades del espacio familiar, el espacio laboral y el personal, en beneficio del empleador y de trabajadores y trabajadoras. La identificación y gestión, en los centros laborales, de estrategias mediadoras acordes con el cambiante mundo del trabajo no debe dejar de lado la responsabilidad del estado de garantizar condiciones favorables para el desarrollo de la vida laboral en armonía con la vida familiar, a través de diseño de políticas sociales orientadas a tales fines.

La mirada a la conciliación vida laboral y familiar desde la formación integral, se apoya en el conocimiento de las experiencias desarrolladas en otras realidades, que sirven de referente en la estructuración de políticas viables sobre la materia en nuestra propia realidad. Entre las experiencias a considerar, entre otras, están los avances observados en Suecia y Noruega, con políticas parentales altamente favorables a la conciliación trabajo-familia (Stinus Bru de Sala, 2014); y en España, donde ya se cuenta con la Ley de conciliación de la vida laboral y familiar (Carrasquel, Massó y Martín, 2007), cuya implementación y difusión sirve de guía para el diseño y puesta en práctica, en nuestras realidades, de estrategias sujetas a principios y valores que tiendan al equilibrio de las demandas del trabajo, así como a las necesidades de la organización y las demandas de la vida familiar. Lo anterior revela que, sobre la base de la formación y el conocimiento de lo que representa la conciliación trabajo-familia, tanto para el bienestar de trabajadores y trabajadoras como para las necesidades de la organización, estas estrategias pueden ser un tema a incorporar en la discusión de las convenciones colectivas, en cuyo contenido se debe considerar no como un problema individual, sino como un problema colectivo.

Es posible encontrar alternativas a esta realidad, que revela la presencia del conflicto de roles (Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva y Cegarra-Navarro, 2011 y Carrasquel, et. al. 2007). Afrontar esta problemática orienta la mirada hacia el desarrollo de prácticas formativas de conciliación, ajustadas al momento histórico, lo cual pasa por fomentar en la empresa una cultura de conciliación laboral y personal como valor de la organización, acompañado del asesoramiento a trabajadores y trabajadoras en cuanto a mecanismos de apoyo para la conciliación, a los que se puede acudir. Entre las medidas que señalan los autores están, el





considerar los contenidos innovadores en la negociaciones colectivas que se anticipan a la ocurrencia del conflicto en cuestión. Carrasquel, et. al. (2007), defienden lo que denominan las buenas prácticas, entendidas como "...buenas cláusulas, cláusulas de interés o ejemplos positivos (...); es decir, identificar lo mejor que se ha hecho en materia de negociación de la conciliación que puede servir de referencia para otros convenios colectivos" (p.21).

La actuación formativa puede ser favorable a través de talleres, foros y conferencias desarrolladas con la participación de los sindicatos, trabajadores y trabajadoras sensibilizados y comprometidos con la organización de actividades de difusión y capacitación respecto a los convenios internacionales sobre la materia, su ratificación y cumplimiento; entre los que se deben considerar el Convenio 156 y la Recomendación 165 de la OIT sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares, promulgada 1981; así como el Convenio 183 de la OIT sobre Protección de la maternidad, del 2001 (Salazar, Salazar y Rodríguez, 2011). En Latinoamérica se cuenta con experiencias que recogen avances sobre políticas adoptadas para conciliar la vida familiar y laboral y sus implicaciones en la equidad socioeconómica y de género, específicamente en Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica y Uruguay; donde, con sus variaciones se introdujeron políticas conciliatorias de la vida laboral y familiar, tales como los servicios de cuidado de la primera infancia y extensión de las licencias parentales (Blofield y Martínez, 2014).

Uno de los aspectos que genera particular interés en el abordaje de esta problemática son las consecuencias del conflicto trabajo-familia, sobre la salud. Los efectos en la salud de trabajadores y trabajadoras se pueden manifestar tanto en la salud física como psicológica y mental. Al respecto, autores como Grzywacz (2000), constató que una negativa relación entre trabajo y familia estaba relacionada con una pobre salud mental y física. Asimismo, Feldman y otras (2008), encontraron que a menor gratificación y mayor interferencia entre trabajo y familia, mayor fue el número de síntomas notificados por las mujeres que participaron en el estudio. Por otro lado, Donders y otros (2005), encontraron que la interferencia trabajo-familia tiene un fuerte efecto sobre la fatiga, el agotamiento emocional y las dolencias de salud auto percibidas, aunque en mayor proporción en las mujeres que en los hombres. Otros investigadores que encontraron asociación entre la interferencia trabajo-familia (ITF) y dolencias psicósomáticas fueron reportadas por Montgomery, Panagopolou, de Wildt y Meenks (2006). Fuß, Nübling, Hasselhorn, Schwappach y Rieger (2008), aplicando análisis bivariado hallaron una correlación negativa entre ITF y estatus general de salud, en una población de médicos; coincidiendo con Knecht y otros (2010), que correlacionaron significativamente el pobre estado de salud auto-reportado por médicos y conflicto trabajo-vida en dos de las formas referidas por Greenhaus y Beutell (1985), por el tiempo y por el estrés, aunque el conflicto basado en el estrés estuvo más fuertemente asociado con salud.





En Latinoamérica, Jiménez, Mendiburo y Olmedo (2011), registraron que a mayores niveles de apoyo y satisfacción familiar, menores son los niveles de conflicto trabajo-familia. Riquelme, Rojas y Jiménez (2012), sostienen que es posible encontrar que sí existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de equilibrio entre hombres y mujeres, resaltando que los hombres presentan más conflicto interrolístico que los mujeres, menos satisfacción en el trabajo y en el hogar y menor nivel de ajuste entre los múltiples roles. Por último, Ortega, Rodríguez y Jiménez (2013), no registraron diferencias significativas en el nivel de equilibrio trabajo-familia entre hombres y mujeres; sin embargo sí se encontraron diferencias significativas en la corresponsabilidad parental que perciben hombres y mujeres trabajadores.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto se planteó indagar respecto a la interacción trabajo-familia y la salud de los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, que laboraban en un centro laboral de expendio de alimentos o supermercado.

2. Materiales y Métodos

Se desarrolló una investigación de campo, transversal, de nivel descriptivo, mediante un estudio de caso. El caso quedó conformado por los trabajadores y trabajadoras de un supermercado, ubicado en la ciudad de Maracay, Venezuela, que poseían los siguientes criterios de inclusión: a) trabajadores de ambos sexos; b) administrativos y obreros; c) con hijos en edades comprendidas entre 0 y 17 años de edad; d) con una antigüedad laboral mínima de seis (6) meses y e) que estuviesen dispuestos a participar en el estudio. De un total de 331 trabajadores(as), se identificaron 89 trabajadores(as) potencialmente elegibles, finalmente participaron, bajo consentimiento informado, 82 trabajadores(as), de éstos 47 fueron hombres y 35 mujeres.

Para la recolección de la información aplicaron de los siguientes instrumentos:

a) *Encuesta socio-demográfica y laboral con énfasis en datos familiares* (ESDLF), para sondear condiciones de trabajo y vida familiar, considerando para la primera variable las siguientes dimensiones: tiempo de trabajo, carga de trabajo y satisfacción con el trabajo; mientras que la segunda variable incluyó las dimensiones: composición del grupo familiar y atención al hogar e hijos. Con base en los datos recogidos, al aplicar una prueba piloto se estudió la validez estructural mediante el análisis de la correlación entre las dimensiones y el total del instrumento. Los resultados mostraron una correlación moderada del tiempo de trabajo ($r=0,536$; $p<0,01$), composición del grupo familiar ($r=0,527$; $p<0,01$) y atención al hogar e hijos ($r=0,607$; $p<0,01$), además de una baja correlación con carga de trabajo ($r=0,270$; $p<0,05$). Solamente no mostró significación estadística la correlación entre satisfacción con el trabajo y el total del instrumento. La fiabilidad del instrumento, aplicando la técnica Alfa de Cronbach para los ítems en escala de Likert arrojó un valor de 0,8, lo cual es un buen coeficiente. Para los ítems dicotómicos (Si-No) se aplicó el Coeficiente de Kuder-Richardson (KR-20), obteniendo el mínimo aceptable ($r_{tt}=0,7$).

b) *Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia o "Survey Work-Home Interaction-Nijmegen"* (SWING), desarrollado por Geurts y otros (2005) para medir las relaciones negativas y positivas entre el trabajo y la familia. Consta de 22 ítems con formato de respuesta Likert



de 4 puntos: 0: Nunca, 1: A veces, 2: A menudo, 3: Siempre. Se utilizó para identificar el tipo de relación trabajo-familia y familia-trabajo de los trabajadores(as) del hipermercado. Se recurrió a la versión validada en idioma español de Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts. (2009) y utilizada por otros investigadores en España y América Latina (Madriz y Rodríguez, 2010; Sanz-Vergel y Rodríguez-Muñoz, 2011; Jiménez y Fuentes, 2012; Riquelme y otros, 2012; Ortega y otros, 2013).

c) La *Escala de Efectos Referidos*: desarrollada por Pedro Almirall en 1993, según la versión de Almirall y otros (2008). Este instrumento consta de 70 ítems que develan alteraciones de salud permitiendo interpretar estadísticamente las referencias de salud de los trabajadores en particular y del colectivo en general de la siguiente manera: a) De 0 a 1: bajas referencias de alteraciones de salud; b) De 1 a 2: referencias de trabajadores(as) con estado de salud aceptable; c) De 2 a 3: Referencias de trabajadores(as) con grandes preocupaciones sobre su salud. Aunque era un instrumento ya validado y se respetó la enunciación de síntomas original del instrumento, ciertas expresiones desconocidas o con interpretación diferente en Venezuela como *ardentía*, *coríza*, *excitarse*, *tirantez*, fueron sustituidas, según el diccionario de la Real Academia Española on line (2012). Se midió la validez y confiabilidad al aplicar la prueba piloto. Al medir la validez de constructo mediante el análisis de la correlación de los siete (7) ítems modificados y el total del instrumento se encontró que cinco de los siete ítems tuvieron una alta correlación: $r=0,606$, $p<0,037$; $r=0,620$, $p<0,032$; $r=0,694$, $p<0,012$; $r=0,794$, $p<0,002$ y $r=0,886$; $p<0,000$. La fiabilidad de ésta versión del instrumento utilizando el Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,95.

3. Resultados y discusión

Como puede observarse en la Tabla 1, la mayoría de los trabajadores(as) se encuentra en plena edad productiva, 79,3% tienen edades comprendidas entre los 21 y 40 años. Resalta el hecho que ninguno de los entrevistados tenía más de 50 años, estando presumiblemente todos dentro de la edad reproductiva. En cuanto a la antigüedad, el grupo más numeroso tiene menos de un año trabajando para la empresa (23,2%), seguido de los que tienen más de un año y menos de dos (19,5%), lo que podría ser un signo de alta rotación de personal. Al observar la frecuencia acumulada, la mitad de la población encuestada tiene menos de dos años y solo el 18,3% tiene más de cinco años laborando en la empresa.





Tabla 1. Características sociodemográficas de los entrevistados

Aspectos sociodemográficos de la población estudiada			
Categoría	N	%	Frec. Acum.
1. Edad			
≤ 20 años	3	3,7	3,7
21-30 años	31	37,8	41,5
31-40 años	34	41,5	82,9
41-50 años	14	17,1	100,0
> 50 años	0	0,0	
2. Sexo			
Hombre	47	57,3	
Mujer	35	42,7	
3. Antigüedad en la empresa			
< 1 año	19	23,2	23,2
1 año	16	19,5	42,7
2 años	8	9,8	52,4
3 años	10	12,2	64,6
4 años	14	17,1	81,7
5 años	7	8,5	90,2
6 años	2	2,4	92,7
7 años	3	3,7	96,3
8 años	2	2,4	98,8
9 años	1	1,2	100,0
4. Número de hijos e hijas			
1	27	32,9	32,9
2	29	35,4	68,3
3	13	15,9	84,1
4	8	9,8	93,9
> 4	5	6,1	100,0
5. Vive con hijos			
Si	75	91,5	
No	7	8,5	
6. Vive en pareja			
Si	60	73,2	
No	22	26,8	

Fuente: Encuesta sociodemográfica.

Por último, en cuanto al número de hijos, la mayoría posee uno (32,9%) o dos (35,4%), siendo menor la proporción de aquellos que poseían más de cuatro hijos (7,3%). La mayoría de los padres, vive con sus hijos (91,5%) y vive en pareja (73,2%).

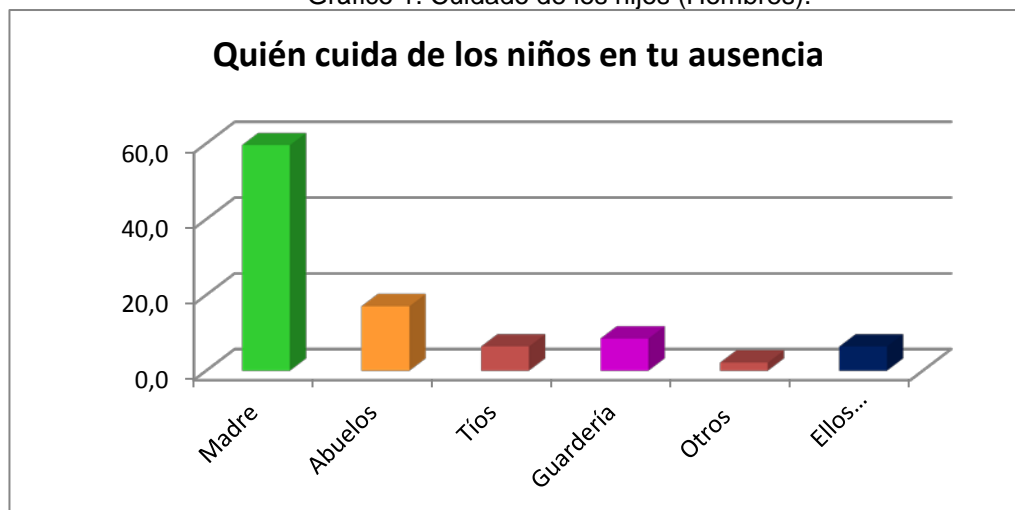




3.1 Estrategias conciliatorias

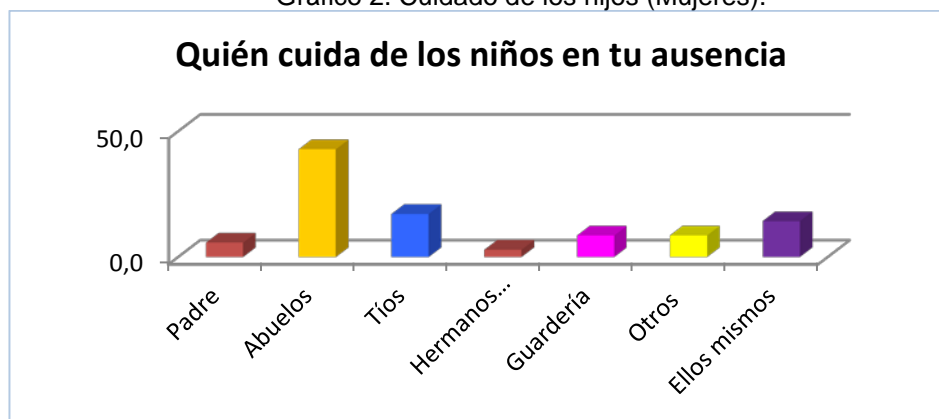
Al preguntar a los hombres **¿Cuándo estás trabajando quién cuida de los hijos?**, 28 de los 47 trabajadores (59,6%), afirmó que la madre de sus hijos es la que se encarga de su cuidado (Ver Gráfico 1). En contraste al realizar la misma pregunta a las mujeres solo 2 de las 35, apenas el 5,7%, afirmó que era el padre el que se encargaba del cuidado. Las entrevistadas manifestaron que el apoyo lo reciben realmente de los abuelos; es decir, son éstos quienes en el 42,9 % de los casos, asumen la custodia de los nietos cuando la madre está trabajada (Ver Gráfico 2). En el caso de los hombres, éstos también son la segunda opción más referida (17%).

Gráfico 1. Cuidado de los hijos (Hombres).



Fuente: Encuesta socio-demográfica y laboral con énfasis en datos familiares (ESDLF).

Gráfico 2. Cuidado de los hijos (Mujeres).



Fuente: Encuesta socio-demográfica y laboral con énfasis en datos familiares (ESDLF).





Contrariamente a lo que podría pensarse, la guardería no es una alternativa para la mayoría de los trabajadores(as). Apenas 7 de los 82 trabajadores(as) (8,5% del total), reconoció utilizar este servicio, a pesar que el 34, 4% de los hijos es menor de 6 años. Llama la atención que en el caso de los trabajadores entrevistados, la mayoría de sus mujeres estaban en condiciones de atender a los hijos, esto puede indicar que no están incorporadas al mercado de trabajo o que tienen trabajos no formales o de jornada parcial que les permite disponer de mayor tiempo para actividades parentales.

3.2 Interacción trabajo-familia.

Asumiendo la perspectiva de considerar cuatro maneras de interrelación entre las esferas del trabajo y la familia: a) Interacción negativa trabajo-familia, b) interacción negativa familia-trabajo, c) interacción positiva trabajo-familia e d) interacción positiva familia-trabajo, se indagó la incidencia de estas condiciones en la población. Al establecer la media de cada una de las interacciones de la relación trabajo-familia en la población estudiada, tal como muestra la Tabla 2, se puede advertir que la relación más frecuente entre trabajo y familia, presente en la población encuestada es la interacción positiva familia-trabajo, seguida de la interacción positiva trabajo-familia y la interacción negativa trabajo-familia. La interacción negativa familia-trabajo tuvo muy pocas referencias entre la población estudiada.

Tabla 2 – Valor promedio de cada tipo de interacción.

	Interacción negativa trabajo-familia	Interacción negativa familia-trabajo	Interacción positiva trabajo-familia	Interacción positiva familia-trabajo
Media	1,10	0,29	1,62	2,27

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia.

El resultado que la interacción positiva trabajo-familia haya tenido mayor incidencia que la interacción negativa trabajo-familia, coincide con los resultados de Feldman y otros (2008), en cuyo estudio con una población de mujeres trabajadoras, revela que éstas refirieron una gratificación moderada y una interferencia relativamente baja en su relación trabajo-familia. Entre los factores personales relacionados con la interacción trabajo-familia, destacados por la literatura, están la edad del trabajador y la edad de los hijos. Mención aparte merece el sexo, ya que éste está determinado por las diferencias culturales (género). En la Tabla 3, podemos observar que las únicas relaciones significativas son las inversamente proporcionales entre la edad de los trabajadores y trabajadoras y las edades de sus hijos con la interacción negativa familia-trabajo, o sea, a menor edad de los trabajadores(as) o de su prole mayor interferencia de la familia hacia el trabajo. Esto presupone que al ser menor la edad de los trabajadores y trabajadoras es más probable que esté en crecimiento de su núcleo familiar, con hijos de menor edad, teniendo consecuentemente mayores demandas en el hogar que crean situaciones de conflicto con el trabajo. Resultados similares fueron reportados por Donders y otros (2005); no obstante en el presente estudio la correlación, en



ambos casos, es baja y como ya se ha advertido antes, la interferencia familia-trabajo fue el tipo de interacción menos común en la población de trabajadores y trabajadoras.

Tabla 3. Correlaciones factores personales vs interacción trabajo- familia

		Edad trabajado res	Media edad hijos	ITF -	IFT -	ITF +	IFT +
Edad trabajador es	Coefficiente de correlación	1,000	,743**	-,136	-,240*	,097	,009
	Sig. (bilateral)	.	,000	,224	,030	,384	,933
Media edad hijos	Coefficiente de correlación	,743**	1,000	-,198	-,297*	,020	-,013
	Sig. (bilateral)	,000	.	,075	,007	,861	,908

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia.

Al relacionar el sexo con los tipos de interacción entre el trabajo y la familia, advertimos que ninguna relación es estadísticamente significativa (Ver Tabla 4). Este resultado concuerda con el “modelo andrógino” (Hernández, 2008), que plantea la ausencia de diferencias entre sexos en la bidireccionalidad del conflicto.

Tabla 4. Correlación sexo vs interacción trabajo-familia

		Sexo	ITF -	IFT -	ITF +	IFT +
Sexo	Correlación Pearson	de 1	,171	-,059	-,109	-,067
	Sig. (bilateral)		,124	,597	,329	,547
	N	82	82	82	82	82

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

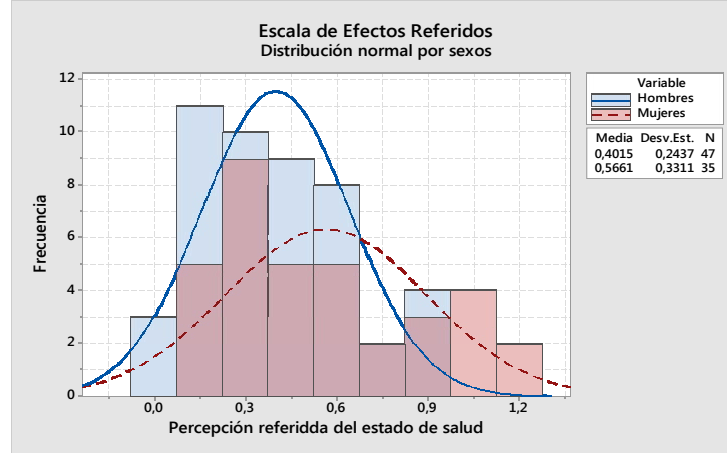
Fuente: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia.

3.3 Perfil de salud percibida por los trabajadores y trabajadoras.

Como puede observarse en el Gráfico 3, la mayoría de los encuestados(as) tendría una Escala de Efectos Referidos (EER) menor a 1, por lo que se infiere que los trabajadores y trabajadoras del hipermercado tienen bajas referencias de alteraciones de salud.



Gráfico 3. Escala de Efectos Referidos: distribución por sexo.



Fuente: Escala de Efectos Referidos.

Aunque la mayor altura de las barras y de la línea suavizada que representan los valores de los hombres, en contraste con la curva achatada de los valores de las mujeres, es debido a la mayor proporción de los primeros en la población estudiada, destacamos que, tanto la curva como las barras muestran que los valores más altos corresponden a las mujeres. De hecho, los valores de la media en los datos de las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres. Al aplicar estadísticos de grupo y la prueba de muestras independientes (Ver Tabla 5) se confirma lo anteriormente expuesto, ya que la media de efectos referidos de las mujeres es mayor que la de los hombres y asumiendo varianzas iguales esta relación es significativa.

Tabla 5 .Escala de efectos referidos vs sexo: Estadísticos de grupo y prueba de muestras independientes.

	Sexo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media						
EER	Hombres	47	,4019	,24397	,03559						
	Mujeres	35	,5657	,33056	,05588						
Prueba de Levene para la igualdad de varianzas											
Prueba T para la igualdad de medias											
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la Dif.	Inferior	Superior
EER	Se han asumido varianzas iguales	5,907	,017	-2,583	80	,012	-,16380	,06341	-	,28999	-,03761
	No se han asumido varianzas iguales			-2,473	59,893	,016	-,16380	,06625	-	,29631	-,03128

Fuente: Escala de Efectos Referidos.





3.4 Interacción trabajo-familia y estado de salud referida por los trabajadores y trabajadoras.

Al correlacionar las distintas dimensiones de la interacción entre trabajo y familia y la auto-percepción de salud (Ver tabla 6) se puede observar una relación directamente proporcional de baja intensidad entre la interacción trabajo-familia negativa y los efectos auto-referidos de salud. De la misma manera existe una relación directamente proporcional de baja intensidad entre la interacción familia-trabajo negativa y la auto-percepción de salud. Ambas con una altísima significación ($p=0,000 \leq \alpha=0,010$). Esto quiere decir que al aumentar el grado de interferencia del trabajo hacia la familia o de la familia hacia el trabajo va a aumentar la preocupación por problemas de salud.

Tabla 6. Interacción trabajo-familia vs Efectos referidos de salud

		ITF -	IFT -	ITF +	IFT +	EER
Rho	EE	,381**	,405**	-,185	-,073	1,000
Spearman	de R					
	Coeficiente de correlación					
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,096	,512	.
	N	82	82	82	82	82

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

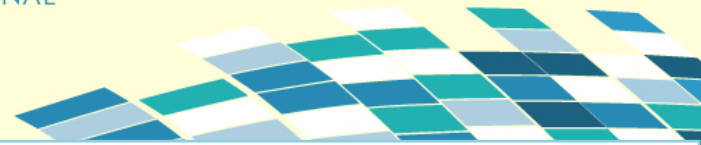
Fuente: Escala de Efectos Referidos.

Los resultados del estudio coinciden con lo expuesto por buena parte de los autores consultados (Feldman y otros, 2008; Grzywacz, 2000; Donders y otros, 2005; Montgomery y otros, 2006; Fuß y otros, 2008; Knecht y otros, 2010), quienes encontraron una relación directa entre conflicto trabajo-familia y efectos sobre la salud. No obstante, considerando que la interacción negativa trabajo-familia no fue la dimensión más reconocida dentro de las posibles entre los dos ámbitos vitales y la baja correlación entre estas variables, se puede afirmar que aunque se coincide con lo identificado en la literatura, los resultados del presente estudio no alcanzan la magnitud registrada en los estudios de referencia.

Es importante destacar asimismo, que ninguno de los trabajadores y trabajadoras que participaron en el estudio manifestaron tener conocimiento respecto a la posibilidad de recibir formación u orientación para gestionar el tema de la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, a pesar que esta problemática ya forma parte de los aspectos considerados prioritarios en el mundo empresarial de la Unión Europea (Gibert, Lope y de Alós, 2007). Esto revela que aún en la realidad laboral venezolana, no se ha avanzado en la incorporación de los convenios colectivos lo relativo al tema de la conciliación vida laboral y vida familiar, a pesar de la importancia del mismo.

Tampoco emergió la posibilidad de establecer acciones conjuntas con la organización empresarial, como alternativas para conciliar la vida laboral y la vida familiar, tal como sugieren Torres (2015); Blofield y Martíne (2014); Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva y Cegarra-Navarro (2011) y Carrasquel, et. al. (2007).





Conclusiones.

Resalta que 9 de cada 10 trabajadores y trabajadoras vivía con sus hijos, y conciliaban el trabajo con la familia a través de una red de apoyo familiar. El apoyo familiar en el cuidado de los hijos fue reportado por casi todos los trabajadores y trabajadoras. Se evidenció que en el caso de las madres trabajadoras, eran los abuelos(as) quienes más las apoyaban en el cuidado de los hijos; mientras que los padres trabajadores contaban con la presencia de la madre en el hogar, como cuidadora. Como resultado de la composición particular de cada una de las familias de los hombres, la interacción positiva familia-trabajo fue el más frecuente; seguido de la interacción positiva trabajo-familia y la interacción negativa trabajo-familia. Con este resultado se rechaza la presunción hipotética con la que se abordó este estudio en relación a que las condiciones de trabajo con altas demandas psicosociales observadas empíricamente en los hipermercados podrían derivar en un conflicto entre trabajo y familia.

Los resultados revelan bajas referencias de alteraciones de salud. No obstante los hombres perciben un mejor estado de salud que las mujeres. Se registró una relación directamente proporcional de baja intensidad de la interacción familia-trabajo negativa y la interacción trabajo-familia negativa con una mayor preocupación por la salud.

En síntesis, las condiciones de trabajo en el hipermercado estudiado, a pesar de ciertas dimensiones negativas, principalmente en la organización del trabajo, no influyeron de manera determinante para que la interferencia trabajo-familia negativa sea el tipo de interacción más preponderante entre esas dos esferas de la vida. Se registró tanto en el ámbito público (el trabajo) como el privado (el hogar) una división de trabajo entre hombres y mujeres. Estas dos condiciones, apoyo familiar y división del trabajo en los hogares, permiten explicar el porqué de la interferencia trabajo-familia negativa no fue el tipo de relación predominante, a pesar que los trabajadores(as) no han recibido orientación formal respecto a la posibilidad de acudir a mecanismos que armonicen las exigencias de la vida laboral con la vida familiar.

Finalmente, este trabajo ha contribuido a ofrecer un panorama de cómo se vive la interacción trabajo-familia y a evidenciar la necesidad de ahondar sobre el tema, con propósitos formativos tanto para los trabajadores y trabajadoras como para las organizaciones empresariales.

Esta investigación fue subvencionado por el Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico de la Universidad de Carabobo (CDCH-UC) según oficio No. CDCH-AM-002-2014



Referencias bibliográficas.

- Aguirre, Z & Martínez, M.P. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina*, 17 (1), 14-24.
- Almirall, P.J., Del Castillo, N.P., González, A., Álvarez, S., Hernández, J.S. & Parada, C. (2008). Validación de un instrumento para el diagnóstico del Mobbing: Cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) modificado. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 9 (1), 34-48.
- Blofield, M. y Martínez, J. (2014) Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad. *Revista Cepal*, (114), 107-125. Recuperado de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37439/RVE114BlofieldMartinez_es.pdf
- Carrasquel, Massó & Martin (2007). Discursos y estrategias en torno a la conciliación de la vida laboral y familiar en la negociación colectiva. *Papers* 83, 13-36.
- Donders, N.C.G.M., van der Gulden, J.W.J., Furer, J.W., Bor, J.H.J., Tax, B. & Roscam Abbing, E.W. (2005). Does combining work and family issues form a risk factor for sick leave?: Antecedents and outcomes of work-family interference in Dutch university employees. En N.C.G.M. Donders, *Psychosocial workload, work-family interference and health: Determinants of sick leave in university employees* (pp. 127-165). Nimega, Países Bajos: Autora.
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., Gómez, V. (2008). Relación trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública de México*, 50(6), 482-489.
- Fraile, G. (2015). La relación entre la conciliación de la vida familiar y laboral y las motivaciones al trabajo. Un estudio sobre los directivos en Argentina (Disertación doctoral, Universidad de Navarra). Recuperado de <http://dadun.unav.edu/handle/10171/38522>
- Fuß, I., Nübling, M., Hasselhorn, H.M., Schwappach, D. y Rieger, M.A. (2008). Working conditions and Work-Family conflict in German hospital physicians: psychosocial and organizational predictors and consequences. *BMC Public Health*, 8, 353.
- Geurts, S., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., Van Hooff, M.L.M. & Kinnunen, U.M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Gibert, F., Lope, A. & de Alós R. (2007). Las organizaciones empresariales y las empresas ante la conciliación de la vida laboral y familiar-personal. *Papers*, 83, 57-82
- Greenhaus, J. & Beutell, N.J. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Grzywacz, J.G. (2000). Work-Family Spillover and Health During Midlife: Is Managing Conflict Everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243.
- Grzywacz, J.G. & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An ecological Perspective of the Correlates of positive and negative Spillover between Work and Family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111-126.
- Hernández, A. (2008). Expectativas de vida familiar y laboral de una muestra de estudiantes de Publicidad y Relaciones Públicas. (Disertación doctoral, Universidad de Alicante) Recuperada de www.lluisvives.com/servlet/SirveObras/.../032375_0002.pdf





- Jiménez, A., Mendiburo, N., Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329.
- Jiménez, A. & Fuentes, C. (2012). Equilibrio trabajo-familia y autoeficacia parental en mujeres profesionales con o sin cargos de dirección en servicios públicos. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 17(38), 207-224.
- Knecht, M., Bauer, G.F., Klaghofer, R., Buddeberg-Fischer, B., Stamm, M. & Hämmig, O. (2010). Work-life conflicts and health among Swiss physicians – in comparison with other university graduates and with the general Swiss working population. *Swiss Medical Weekly*, 140, w13063.
- Madriz, S.E. & Rodríguez, W.J. (2010). *Caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación trabajo familia en destiladoras. Estado Sucre 2010*. Trabajo para obtener el grado de Industriólogo, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Michel, J. M., Mitchelson, J.K., Kotrba, L.M., Lebreton, J.M. & Baltés, B.B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199-218.
- 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.
- Moreno-Jimenez, B., Mayo, M., Sanz Vergel, A.I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A. & Garrosa, E. (2008). *Effects of Work-Family Conflict on Employee's Well Being: The Moderating Role of Recovering Experiences*. Recuperado de http://www.latienda.ie.edu/working_papers_economia/wp08-23.pdf
- Moreno, B., Sanz, A.I., Rodríguez, A. & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Recuperado de http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_180267/lang--es/index.htm
- Ortega, A., Rodríguez, D. & Jiménez, A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Perspectiva Psicológica*, 9(1), 55-64.
- Real Academia Española. (2012). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de <http://www.rae.es/ayuda/diccionario-de-la-lengua-espanola>
- Riquelme, E., Rojas, A., Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*, XV(18), 203-215.
- Sánchez-Vidal, M^a. E.; Cegarra-Leiva, D. & Cegarra- Navarro, J. (2011) ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia Business Review*, 29, 100-115.
- Sanz-Vergel, A.I. & Rodríguez-Muñoz, A. (2011). El Efecto del Acoso Psicológico en el Trabajo sobre la Salud: El Papel Mediador del Conflicto Trabajo-Familia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27 (2), 93-102.





- Salazar, R., Salazar, H., & Rodríguez, M. (2011). *Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público*. México: Fundación Friedrich Ebert.
- Stinus Bru de Sala, E. (2014). *Conciliación trabajo-familia ¿Ilusión o Realidad* (Disertación Doctoral Universidad Autónoma de Barcelona). Recuperado de https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2015/hdl_10803_287993/esbds1de1.pdf
- Torres, C. (2015). La conciliación trabajo-familia y la comunicación supervisor-supervisado. *Debates IESA*. Volumen XX(4),34-41. Recuperado de <http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2016/04/2015-4-torres.pdf>

