



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES CON CARGOS
SUPERVISORIOS**

TUTOR:
DIMAS SULBARÁN

AUTOR:
JONATHAN D'ALESSANDRO

CARACAS, ENERO DE 2016



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Humanidades y Educación
Escuela de Psicología
Departamento Psicología Industrial

Interacción Trabajo-Familia en Mujeres con Cargos Supervisorios

Trabajo de Licenciatura presentado ante la Escuela de Psicología, como requisito parcial para optar al título de Licenciado en Psicología

Tutor:

Dimas Sulbarán

Autor:

Jonathan D'Alessandro

Caracas, Enero de 2016

Agradecimientos

En primer lugar, gracias a la Universidad Central de Venezuela, por ser la casa que vence la sombra y brindarme tanto sin pedir nada a cambio; permitiéndome forjar un camino de éxito profesional y personal. Gracias también a la organización estudiantil UCV HNMUN, a sus actuales líderes Andrea Mata, Fabiana Rodriguez y Juan Torres, y en especial a mis muchachos de “*La Sexta*” quienes me enseñaron y me enseñan cada día lo que significa ser UCVISTAS y lo grande que es ser portador de una boina azul. Gracias a los UCVISTAS Miguel Bicelis y Cinthya Santeliz, por su incondicional apoyo en la construcción de esta investigación.

Gracias a la escuela de Psicología de la UCV, por tantos días en sus pasillos que me llenaron de experiencias, aprendizajes y recuerdos que rememorare por siempre. Gracias a sus profesores, en especial a Eduardo Santoro, quien siempre será una voz sabia en mi desarrollo académico profesional; al profesor Dimas Sulbarán, quien con su paciencia y disposición me brindo el entendimiento para llevar a cabo este proyecto; y a la profesora Anayda Gutierrez, quien se convirtió en el último empujo necesario para que esta investigación se volviera una realidad. A mis compañeras María Laura, Amparo, Karimi, Irene y Angely, quienes fueron con su apoyo fueron parte importante del desarrollo de este proyecto,

A todas las organizaciones y personas que formaron parte de la aplicación y construcción de este proyecto, en especial a Nathaly Rivero de SGF Global y a Daniela Balda de Grupo Alpha, por su comprensión, su apoyo y libertad para lograr que el mismo fuese llevado a cabo con éxito.

Por último, gracias a Fidel, Merlys y Gilmar por su constante respaldo en la construcción de mi camino profesional, académico y personal.

Interacción Trabajo-Familia en Mujeres con Cargos Supervisorios

Jonathan D'Alessandro

Universidad Central de Venezuela

Resumen

La presente investigación se planteó la descripción de los niveles de Interacción Trabajo-Familia en Mujeres con Cargos Supervisorios. Se contó con la participación de una muestra de 130 mujeres con cargos supervisorios que respondieron al cuestionario SWING de Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hoof y Kinnunen (2005) en su versión en español adaptada por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009) y un cuestionario de factores sociodemográfico. El proceso de análisis de datos se realizó tomando en cuenta las características sociodemográficas de las encuestadas. Los principales hallazgos indican una tendencia a que los puntajes en las dimensiones de naturaleza positiva de la variable sean más altos que los de naturaleza negativa. También se observaron algunas diferencias en el comportamiento de los niveles de interacción familia-trabajo con base en las segmentaciones realizadas, tales como el aumento de los valores de la interacción negativa familia-trabajo en concordancia con el aumento de la edad promedio de los hijos de las mujeres y la variación de los valores de la interacción positiva trabajo familia según el estado civil. Los hallazgos de la presente investigación representan un aporte a los estudios de género en el área organizacional, en tal sentido plantea sus limitaciones y algunas recomendaciones para la investigación futura.

Palabras Clave: psicología organizacional, género, interacción trabajo-familia, supervisión de personal, estructura organizacional.

Work-Home Interaction in Women with Supervisory Positions

Jonathan D'Alessandro

Universidad Central de Venezuela

Abstract

This investigation looked to describe the levels of work-home interaction in a group of women with supervisory positions. The group was formed by 130 women with supervisory roles who answered to the SWING, created by Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hoof y Kinnunen (2005) in its Spanish version adapted by Moreno, Sanz, Rodriguez y Geurts (2009) and a socio-demographic questionnaire. The data analysis process was carried out taking into consideration de socio-demographic characteristics of the women that were part of this group. The main findings indicate a tendency for higher values in the positive dimensions of the variable and lower values in the negative dimensions. Also, the values showed there were some differences in the behavior of the work-home interaction based on some of the segmentations, such as the increase of the values in the negative home-work interaction concordance with the increase in child's age and the variations in the values of positive home-work interaction according to the marital status. The findings of this investigation represent an input for the studies of gender in organizational psychology; in this line the limitations and recommendations for future investigations are presented.

Key Words: organizational psychology, gender, work-home interaction, personnel management, organizational structure.

Índice

AGRADECIMIENTOS	III
INTRODUCCIÓN	8
MARCO TEÓRICO.....	10
ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	10
SEXO, GÉNERO Y ROL.....	14
INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA	19
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	26
OBJETIVOS	29
GENERAL.....	29
ESPECÍFICOS	29
MARCO METODOLÓGICO.....	30
ANÁLISIS DE VARIABLES	30
<i>Interacción Trabajo-Familia.....</i>	<i>30</i>
TIPO DE INVESTIGACIÓN	30
PARTICIPANTES	31
<i>Población.....</i>	<i>31</i>
<i>Muestra.....</i>	<i>31</i>
PROCEDIMIENTO	32
<i>Fase Preparatoria</i>	<i>33</i>
<i>Trabajo de campo.....</i>	<i>35</i>
<i>Fase de análisis</i>	<i>35</i>
MATERIALES	32
<i>Cuestionario Sociodemográfico:.....</i>	<i>32</i>
<i>“Survey Work-Home Interaction-Nijmegen” (SWING).....</i>	<i>32</i>
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	36
CUESTIONARIO SOCIO-DEMOGRÁFICO	36
<i>Estado Civil</i>	<i>38</i>
<i>Cuántos hijos tiene</i>	<i>39</i>
<i>Cuál es la edad promedio de sus hijos</i>	<i>39</i>

<i>Posee usted algún título de educación superior</i>	40
<i>Cuál es el título de educación superior más alto que posee</i>	41
<i>A qué se dedica su empresa</i>	41
<i>La empresa en la cual labora actualmente es pública o privada</i>	42
<i>Cuál es su cargo actual</i>	43
<i>Cuántas personas tiene a su cargo actualmente</i>	43
<i>Tiene usted experiencia previa en supervisión de personal</i>	44
INTERACCIÓN FAMILIA-TRABAJO (SWING)	36
SEGMENTACIÓN DE LA MUESTRA POR ÍTEM	45
<i>Segmentación por Ítem 1: ¿Cuál es su estado civil?</i>	45
<i>Segmentación por Ítem 2: ¿Cuántos hijos tiene?</i>	48
<i>Segmentación por Ítem 3: ¿Cuál es la edad promedio de sus hijos?</i>	53
<i>Segmentación por Ítem 4: ¿Posee algún título de educación superior?</i>	58
<i>Segmentación por Ítem 5: ¿Cuál es el título de educación superior más alto que posee?</i>	61
<i>Segmentación por Ítem 6: ¿A qué se dedica su empresa?</i>	65
<i>Segmentación por Ítem 7: ¿La empresa en la cual labora actualmente es pública o privada?</i>	71
<i>Segmentación por Ítem 8: ¿Cuál es su cargo actual?</i>	74
<i>Segmentación por Ítem 9: ¿Cuántas personas tiene a su cargo actualmente?</i> 78	
<i>Segmentación por Ítem 10: ¿Tiene usted experiencia previa en supervisión de personal?</i>	83
DISCUSIÓN	87
CONCLUSIONES	94
RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES	96

Introducción

El estudio de la interacción entre las exigencias familiares y las exigencias laborales se presenta como uno de los principales intereses de la psicología organizacional del género en los últimos años; lo cual se manifiesta en una evolución significativa del concepto y su estudio. De esta manera, en la actualidad, la literatura permite incluir múltiples formas de interacción, tanto positivas como negativas, entre ambas exigencias y ponderar la forma en la cual las mismas influyen en el bienestar psicológico, físico y laboral de los individuos.

La investigación en este sentido ha evidenciado algunas de las hipótesis que maneja el sentido común. Tal es el caso de las diferencias entre hombres y mujeres, en una sociedad que, por factores histórico-culturales, compromete en forma especial a la mujer con las labores “del hogar”. Con el acelerado proceso de la incursión de la mujer al mundo del trabajo formal, se ha vuelto de especial relevancia estudiar los elementos que afectan la estabilidad y bienestar de estas dentro de este contexto, procurando las posibilidades para el desarrollo integral de la mujer.

Cuando hablamos de mujeres en cargos gerenciales, en países latinoamericanos y muy particularmente en Venezuela, estamos hablando de un perfil que, a pesar de los años transcurridos desde la revolución femenina, sigue siendo innovador y tabú en algunos sectores; lo cual, nos lleva a pensar que las exigencias laborales a las cuales se enfrentan las mujeres en estos cargos pueden marcar enormemente la forma en la cual la interacción Familia-Trabajo se comporta.

Con base en un exhaustivo estudio documental que conforma el primer capítulo del presente informe de investigación, se puede sostener que es de gran importancia para la disciplina y nuestra sociedad en general el desarrollo de procesos sistemáticos que permitan determinar, en forma científica, diversos aspectos que contribuyan a generar nuevas estrategias que nos permitan promover y proteger el bienestar de las mujeres dentro de su rol de trabajadoras, muy especialmente, cuando se trata de mujeres en cargos supervisorios.

Tomando en cuenta los antecedentes empíricos, en conjunto con lo establecido por autores como Gallegos, Guzmán, Saavedra y Silva (2012), quienes establecen que la participación de la mujer en cargos gerenciales conlleva a un mayor nivel de incompatibilidad entre los roles ejercidos en el contexto laboral y el contexto familiar, se consideró pertinente abordar el estudio de ¿Cómo se comportará la Interacción Trabajo-

Familia en mujeres que ocupen un cargo gerencial o supervisorio? En estos términos se definieron el problema y los objetivos de la presente investigación.

Para dar respuesta a los objetivos propuestos se planteó una estrategia de recolección, registro, procesamiento y análisis de los datos, fundada en una metodología cuantitativa. En este sentido, se llevó a cabo una investigación de tipo no experimental, con un diseño transversal, por encuesta, que contó con la participación de mujeres en cargos gerenciales y supervisorios del área metropolitana de Caracas; las cuales, respondieron a los cuestionarios de factores sociodemográficos y el cuestionario de interacción familia-trabajo, *Survey Work-Home Interaction-Nijmegen* (SWING).

Entre los principales hallazgos se cuentan la existencia de una mayor diferencia entre los niveles de interacción en la direccionalidad Familia-Trabajo que entre los niveles de interacción en la direccionalidad Trabajo-Familia, además de diferencias asociadas a factores sociodemográficos como el estado civil y la edad de los hijos. Esto llevó a pensar que las expectativas del núcleo familiar y las expectativas sociales que se tengan acerca del rol de la mujer podrían generar una alteración en la forma en la cual la misma asimila el aumento de las exigencias dentro de los diversos roles en los cuales se desempeña, afectando así directamente la forma en la cual se comporta la variable.

Finalmente, se provee una visión de las limitaciones que atienden el estudio de las interacción familia-trabajo y su efecto sobre el bienestar de las empleadas en cargos supervisorios, desde la inclusión de complejas combinaciones entre lo psicológico y lo laboral; brindando con ello una respuesta científica a las recomendaciones presentadas por los autores que precedieron esta obra y, con esto, ampliar la calidad descriptiva y comprensiva de los modelos de la psicología organizacional y del género.

Marco Teórico

La presente investigación se conjuga conceptualmente sobre la base de tres elementos de gran relevancia: las organizaciones, haciendo especial énfasis en sus estructuras y la forma en la cual la supervisión de personal funciona como un proceso dentro de ellas; el género, como elemento definitorio de una población y un conjunto de creencias sociales relacionadas a un rol específico dentro de diversos contextos; y la interacción trabajo-familia, como esa variable de estudio principal en la vida de una mujer moderna.

Es importante poder desarrollar de manera clara nuestro entendimiento acerca de estos tres elementos para poder introducirnos en la presente investigación. A continuación se presenta un desarrollo teórico relacionado con estos tres elementos, iniciando con las organizaciones, sus estructuras y elementos de mayor relevancia hasta llegar a la definición de lo que implica la supervisión de personal. Luego, se pasará a presentar el género, su importancia y significado, su relación con los roles y con las dinámicas sociales, y cómo el mismo ha evolucionado en los últimos años. Por último, se desarrollará la idea de la evolución histórica de la variable interacción trabajo-familia, su relevancia y sus cambios de naturaleza a lo largo de los años.

Organización y estructura organizacional

Autores como De Schutter y Yopo (2001) se aproximan de manera directa a la definición y entendimiento de las organizaciones definiéndolas como unidades sociales, las cuales se construyen y reconstruyen de manera deliberada, con el fin de alcanzar una meta común. Por su parte, Ferrell, Hirt, Adriaenséns, Flores y Ramos (2004) establecen que:

La organización consiste en ensamblar y coordinar los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, que son necesarios para lograr las metas, y en actividades que incluyan atraer a gente a la organización, especificar las responsabilidades del puesto, agrupar tareas en unidades de trabajo, dirigir y distribuir recursos y crear condiciones para que las personas y las cosas funcionen para alcanzar el máximo éxito (pp. 235).

Así mismo, otros autores que extienden el alcance de la definición previa implementan calificativos aún más técnicos, como unidad económica de producción, transformación o prestación de servicios. Por su parte, autores como Andrade (2005), desde el punto de vista de la ciencia económica, caracteriza a la empresa como “aquella entidad formada con un capital social, y que aparte del propio trabajo de su promotor puede contratar a un cierto número de trabajadores. Su propósito lucrativo se traduce en actividades industriales y mercantiles, o la prestación de servicios” (pp. 257). Según el estudio de las Relaciones Industriales, y de acuerdo a García y Casanueva (2001), se entiende a la empresa como “una entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados” (pp. 3).

En esta línea, al integrar los elementos más distintivos de ambas definiciones, se podría entender, a efectos de la presente investigación, que una empresa es una organización donde se combinan personas (por tanto, dinámicas sociales), recursos productivos físicos, técnicos y tecnológicos, para la producción, comercialización, o prestación de un determinado servicio, que satisfaga una necesidad demandada por la sociedad. Se afirma que una organización es fundamentalmente un grupo conformado por seres de carácter social, los cuales cumplen funciones específicas, e interactúan dentro de una estructura sistemática, de forma coordinada, mediante normas establecidas según y para el cumplimiento de ciertos objetivos y metas definidos (Andrade, 2005).

La clasificación de las organizaciones depende del objetivo que éstas persigan; así, por ejemplo, existen las organizaciones civiles, encargadas de satisfacer alguna necesidad social en particular. (ONGs, partidos políticos, sindicatos y clubes deportivos). De igual forma, aquellas que son creadas por el Estado y se financian con fondos públicos son conocidas como Organizaciones Gubernamentales. Pero su segmentación no se limita a estos criterios. De acuerdo a su localización, podemos catalogarlas como local, regional, nacional o internacional; su propiedad, en tanto sean públicas o privadas; su tamaño, siendo pequeña, mediana o grande; e incluso por su finalidad (con o sin fines de lucro).

Con relación a las organizaciones en las cuales existe el interés por la búsqueda de rentas o beneficio económico, y que para alcanzarlo o promoverlo ejercen una actividad productiva, comercial, o de servicios, destaca la categoría de “empresa”. Una empresa,

desde una visión sistémica, es una unidad en la que se emplean los recursos disponibles en el alcance de los objetivos planteados. Sin embargo, precisar la definición de empresa con mayor detalle podría y debería partir del análisis de los elementos comunes que las atañen de acuerdo a sus axiomas principales, y al campo de trabajo que atiende aquella ciencia que procura su entendimiento (Yopo, 2001).

De acuerdo con Lusthaus (2002) toda organización tiene una estructura, la cual viene a representar la capacidad de la misma para dividir el trabajo y asignar funciones y responsabilidades a personas y grupos que la conforman, así como el proceso de coordinación entre éstos y su labor. La Estructura Organizacional implica que una organización requiere armonización entre sus partes, es por ello que se destacan dos aspectos clave dentro de ella: el primero es la estructura de gobernabilidad, que destaca la responsabilidad legal y social de la organización; y en segundo lugar la estructura explicativa, que representa cómo se alinea la empresa para lograr la transformación de los recursos disponibles en bienes o servicios destinados al consumo de los agentes.

Kast y Rosenzweig (1987) incorporan a la definición de estructura organizacional, los siguientes elementos: un patrón de relaciones y obligaciones formales (organigrama y descripción de puestos de trabajo); el criterio para la asignación de las tareas a las unidades orgánicas, departamentos y personas; la forma en que las diferentes tareas son coordinadas o integradas. El concepto de las relaciones de poder, estatus y jerarquía y las políticas, procedimientos, normas y controles formales que guían y regulan la actividad de los miembros de la organización. El proceso de organización y sistematización del trabajo parte de definir cuál es la cadena de mando y, por tanto, la jerarquía del grupo de actividades que competen a cada colaborador, departamento o unidad y la forma como todos estos actores logran establecer una comunicación efectiva a favor de la coordinación de labores.

El organigrama es una herramienta clave en la lectura de la jerarquía que prevalece dentro de la organización, permitiendo definir los canales de comunicación que deben ser reconocidos y respetados por cada uno de los miembros que la integren, desde el mando de la cadena hasta aquél de más bajo rango. Es información que no tiene carácter privado, sino que, usualmente, es factible de encontrar incluso en medios digitales o impresos públicos de la propia organización.

Si nos seguimos adentrando más en la organización nos encontramos con la última unidad de orden en la organización: el cargo. Para Chrudden y Sherman (1963) definen el cargo como aquella unidad organizativa que agrupa una serie de deberes y responsabilidades diferenciándolo de otros cargos. Por su parte, Livy (1975) propone que un cargo es el grupo de actividades y tareas desempeñadas por una persona que pueden ser interrelacionadas o unificadas, y que ocupan un espacio definido en el organigrama.

Tradicionalmente, se ha registrado una vinculación entre la definición de cargo y el entorno sociocultural al que se circunscribe, empleando la categoría “trabajo” en función de ejercer el acto o proceso del trabajo, y la categoría “cargo” en referencia a la actividad concreta del trabajador.

Se infiere que la funcionalidad del cargo dentro de una organización es darle fisonomía a las funciones que debe recoger e instrumentar un departamento o una unidad, en general, y según un orden preestablecido de jerarquía, de acuerdo al organigrama. Así, por ejemplo (ilustrando un caso particular de la jerarquía dentro de una unidad) se encuentran los Gerentes de Área, Gerentes de Departamento, Coordinadores, Especialistas y Analistas; todos con funciones particulares de acuerdo a su nivel de jerarquía pero, como grupo perteneciente a una misma unidad dentro de la organización, recogen elementos comunes entre sí. Cargos de un nivel de jerarquía superior implica mayores responsabilidades, a distintos niveles, como por ejemplo la supervisión de personal.

La supervisión de personal es definida por Van Dersal (1962) como el proceso de trabajar de manera efectiva con un grupo sobre el cual se ejerce la autoridad para poder impulsar el alcance de objetivos y la efectividad. La supervisión constituye un medio para impulsar el trabajo del recurso humano dentro de la unidad u organización, con el fin de incrementar la productividad en el proceso de trabajo, pero también para desarrollar constantemente al empleado de forma íntegra, contribuyendo a mejorar constantemente las relaciones laborales. La actividad de supervisión requiere de una retroalimentación constante y bidireccional entre el empleado y su superior.

Livy (1975) ha definido como características de un supervisor las siguientes: el conocimiento de sus responsabilidades (políticas, reglamentos y costumbres de la organización), la habilidad para instruir (formar a su personal a cargo para optimizar resultados), la habilidad para mejorar métodos (siendo crítico constante durante su gestión),

y saber liderar a su personal con confianza y convicción para lograr credibilidad entre los demás empleados y confianza en su trabajo.

Por otro lado, dentro de sus funciones se encuentran: desarrollar aptitudes de su personal a cargo en el trabajo elaborando, por ejemplo, planes de adiestramiento para así elevar los niveles de eficiencia de sus colaboradores y aumentará su satisfacción durante su permanencia en el trabajo; crear conciencia en sus colaboradores para que sean los primeros evaluadores y correctores de su gestión, mediante la creación de conciencia; dirigir procurando que sus instrucciones sean entendidas y asimiladas por el personal a cargo, sin olvidar las habilidades particulares de cada uno; y, por último, planificar y establecer prioridades y orden en el trabajo diario.

La actividad de supervisión de personal corresponde a cargos de jerarquía media-alta dentro de las organizaciones. Sin embargo, comprende tan solo una cuota limitada de las funciones que estos cargos deben ejecutar, y que, por supuesto, deben ir acordes al logro de las metas y objetivos propuestos por unidad de trabajo y organizacionales. Al respecto, un cargo que incluye dentro de sus funciones el manejo de personas, representa una mayor exigencia y gasto de fuerza de trabajo por parte del personal, aunque ventajoso también para este último por tener beneficios en términos de los sueldos y salarios; oportunidades de formación y carrera, entre otros.

Sexo, género y rol

El objetivo científico del género, desde la psicología diferencial, consistía en caracterizar un hecho social propio de un momento histórico en pleno apogeo del siglo XIX, con diversos cambios socio-políticos propio de la Revolución Industrial, y la incorporación de la figura de la mujer a las filas del trabajo. Al respecto señala la literatura que “en Psicología, y particularmente en el ámbito de la psicología diferencial, el estudio científico del sexo y el género fue articulado a partir de las investigaciones sobre inteligencia, iniciadas muy a finales del siglo XIX” (Jayme y Sau, 2004, pp. 49). Hasta entonces, el papel de la mujer se representaba en su totalidad en la organización del hogar.

Cuando se trata de estudios de género, a pesar de un aparente cambio relativamente sustancial en el modo de vida de hombres y mujeres, Jayme y Sau (2004) afirman que no se han de magnificar los hechos pues los derechos civiles y políticos que hoy son ampliamente

reconocidos, y la lucha ingente por el reconocimiento de la igualdad de género, no fueron consagrados de manera inmediata, sino que se relegaba a la mujer incluso a realizar labores de no muy alto nivel cultural e incluso diferencias discriminatorias entre ambos géneros, haciendo ver que la educación de éstas era inferior a la de los hombres.

Autores como Ashmore (1990) propone una categorización de los estudios sobre la evolución del concepto de género y el sexo que abarca: inteligencia (1884-1936), masculinidad y feminidad (1936-1954), roles sexuales (1954-1965), tipificación sexual (1965-1974), androginia (1974-1982), y culmina tipificando al sexo como una categoría social como los últimos estudios realizados hasta, la última década del siglo XX.

Las diferencias entre género y sexo son profundizadas aún más de acuerdo a los distintos paradigmas de la psicología diferencial, en los que se partía de los distintos niveles de inteligencia inter-género aunque, paradigmas posteriores argumentaron que existían diferencias intrínsecas en cuanto a la naturaleza humana entre hombre y mujer, en unos estudios como variables de personalidad y, en paradigmas posteriores, como categorías sociales diferenciadas, y los últimos sobre la psicología del sexo y el género.

Uno de los errores más comunes que señala la literatura es confundir los conceptos de género y sexo. En este sentido, algunos autores tienden a tratarlos como sinónimos; lo cual, representa una confusión conceptual importante. Crawford (1995) comenta que la distinción entre sexo y género representó un esfuerzo significativo de separar lo biológico de lo social, a través del sexo y el género, respectivamente; así como Becker, Lips, Rosenthal, Willis, Friedman, y muchos otros que planteaban distinguir las conductas sexuales del individuo de la categorización del género que éstos representaban.

La literatura define género como “un conjunto de cosas o seres que tienen caracteres esenciales comunes” (Jayme y Sau, 2004 pp. 54). En tal sentido, referirse al género de un ser vivo es hablar de masculino o femenino, acentuando las diferencias que cada grupo tiene entre sí, pero que llega a definirse como atribuible de acuerdo a la conducta aprendida y expedita del género. De hecho, Jayme y Sau (2004) describen al género como un constructo psicológico, y que además existen tantos géneros como sexos, tan solo dos. Así mismo, el sexo atiende a un carácter único del género, pero en una fase inequívoca de la naturaleza de la persona: características físicas y biológicas del ser humano.

Más allá de la conceptualización biológica y psicológica, entra en escena la definición sociológica del sexo, esto es, el rol. Uniéndose al género y al sexo dentro de su

influencia en la dinámica social nos encontramos con el papel protagónico del rol. El rol es definido por Ibañez (2011) como un “modelo organizado de comportamientos que se desprenden de la posición determinada que ocupa una persona dentro de un conjunto interaccional estructurado” (pp.128).

El rol viene a formar una parte muy importante dentro de la dinámica social al hablar de sexo y género, ya que el rol termina siendo el conjunto de elementos que determinan las expectativas de comportamiento que se tienen acerca de un actor social en específico, basándose en la idea consensuada socialmente de lo que representa un actor social por alguna característica o posición específica, siempre haciendo referencia directa a lo que representa una persona y no necesariamente a lo que es.

Para Biddle (1986) existen cinco teorías principales para generar una aproximación al entendimiento de los roles: La primera, la teoría funcionalista, la cual define al rol como un simple conjunto de expectativas que se tienen acerca de un individuo y que son convenidas socialmente; la segunda, la postura del interaccionismo simbólico, que establece el rol como resultado de la constante interacción cotidiana y el establecimiento de las expectativas propias y el entendimiento de las del entorno, acerca de nosotros mismos; en contraparte con la anterior, el estructuralismo, como la tercera teoría en esta lista, coloca al individuo como ente pasivo ante la sociedad, estableciendo a las estructuras sociales organizadas como el punto de origen del rol; la cuarta aproximación es la organizacional, en la cual se establece que el rol tiene atadas expectativas de carácter normativo y parte de sistemas sociales organizados de modo jerárquico y con una serie de objetivos definidos; por último, la quinta aproximación es la cognitiva, en la cual se reconoce al rol como el producto del proceso psicológico en el cual el sujeto determina el peso de las expectativas sociales en su comportamiento determinado.

Sobre la base de estas teorías podemos ver cómo, aun cuando se plantean aproximaciones distintas, existen elementos similares entre todas las formas de entender el rol, siendo estos elementos la convención social, la expectativa del comportamiento y la posición en referencia a un grupo. Partiendo entonces de este entendimiento del rol, del género y del sexo es válido preguntarnos entonces ¿qué es el rol de género? Money (1955) fue uno de los primeros autores en tratar la expresión y la existencia del rol de género, estableciendo que:

El término rol de género es usado para referirse a todas aquellas cosas que una persona dice o hace para demostrar que él o ella tienen el estatus de hombre o mujer. Incluyendo, pero sin estar restringida, a la sexualidad en el sentido de erotismo (pp. 96).

En un desarrollo más reciente, Chávez (2004) explica que el rol de género representa el conjunto de conductas y comportamientos socialmente esperados y aceptados para un hombre o una mujer perteneciente a un grupo social específico. Este conjunto de comportamientos viene dado por la construcción social de la feminidad y la masculinidad de dicho grupo, es decir que, a pesar de que el rol de género tenga una fundamentación en la condición biológica del individuo, es una construcción socio-cultural.

Cuando se atiende el estudio del rol de género, se debe tomar en cuenta que, aun cuando tiene un elemento biológico, gran parte dentro de su construcción es influenciada por el aprendizaje social y el modelado de las conductas derivadas de modelos sociales relevantes para el individuo (Padre, madre, entre otros). Por lo tanto, podríamos decir que la asimilación del rol de género, tal como establece Puleo (2007), es producto de un proceso de aprendizaje social dado por la interacción continua del individuo con su medio social.

En este sentido, algunos autores apoyan que, como toda conducta socialmente aprendida, y siguiendo el modelo de la teoría de aprendizaje social establecido por Bandura (1977) el cual plantea que las personas aprenden conductas a través del reforzamiento, el castigo y la observación de modelos y/o factores sociales de su entorno; el rol de género y las conductas atadas a él podrían estar sujetas a ser modificadas con el tiempo.

Asimismo, es importante resaltar que aun cuando la importancia del rol de género es muy marcada, ya que la misma radica en su relevancia para la conformación del orden social y de las estructuras de los sistemas sociales clásicos, el rol de género en muchos casos resulta una construcción social limitante y estereotipadora la cual en muchos momentos dictamina desde posibilidades y límites en el desarrollo profesional y personal de un individuo, hasta limitaciones en la expresión de sus deseos e intereses de manera libre por miedo al rechazo y al quebranto de la normativa social previamente establecida y consensuada para su grupo de referencia, tal como se referencia en Chávez (2004).

En nuestro entorno es fácil ver como esta concepción preestablecida del rol de género ha sido origen para muchas limitaciones en el desarrollo profesional de las mujeres, a lo largo de la historia. Podemos afirmar sobre la base de autores como Scott (1986) que el

rol de género tiene una funcionalidad directamente ligada a la creación de relaciones de poder en un grupo social, basándose en las diferencias entre los hombres y las mujeres, estableciendo una preponderancia convenida socialmente de las características del hombre como de mayor fuerza al compararlas con la de la mujer.

Aunque han pasado más de 50 años desde los primeros logros de la revolución femenina, sin poder negar la clara evolución de las sociedades en pro de la reducción de las diferencias entre géneros, es imposible para nosotros sostener que las oportunidades del hombre y la mujer en el mundo profesional gozan de la misma jerarquía en el contexto actual. Suscribimos las palabras de Manfred (1977) cuando establece que “Hablar de mujer desde una perspectiva de género, es referirnos a una historia de supeditación que nace con la implantación del patriarcado en las comunidades primitivas y no ha dejado de ser así en las comunidades contemporáneas” (citado por Herrera, 2000, pp. 569).

Esto se ve respaldado en la actualidad por lo que establece Ridgeway (2011), quien sostiene que las diversas estructuras de la sociedad, aun cuando han evolucionado, siguen manteniendo la inequidad de género y apoyando de manera indirecta al mantenimiento de la inferioridad como creencia asociada al rol de género femenino. Esta limitación de las mujeres por parte de los constructos sociales de rol de género ha reducido en muchos casos el rango de acción de las mujeres al contexto familiar. Herrera (2000) estudio la forma en la cual las preconcepciones acerca del rol de la mujer como miembro “*dedicación exclusiva*” al entorno familiar han limitado de manera significativa el desarrollo de las mujeres en América Latina dentro de distintos contextos, en especial el contexto académico y laboral.

Al respecto, Ridgeway (2011) explica que la creencia arraigada socialmente de que la mujer tiene capacidades diferentes (usualmente consideradas inferiores) a las del hombre, ha hecho que el rol dentro del ambiente organizacional de las mujeres sea limitado en muchos casos a tareas de carácter netamente operativo, haciendo que su crecimiento y desarrollo dentro de la estructura organizacional pueda ser muchas veces limitado.

Según Chant y Craske (2007), las diferencias de género en Latinoamérica, no son percibidas usualmente con cargas negativas en la concepción social, pero están muy marcadas en todos los aspectos de la sociedad, especialmente en el ámbito laboral. Según estos autores, desde el año 2000 se ha visto un aumento considerable en la cantidad de mujeres que ingresan al mercado laboral, reduciendo de forma significativa la diferencia porcentual entre hombres y mujeres en esta área, pero esto no ha generado un impacto tan

fuerte en el entorno social, pues sigue habiendo un predominio importante en el número de personas que consideran que el rol familiar de la mujer es prioritario sobre su rol laboral.

Ubicándonos específicamente en el contexto venezolano, vemos como Orlando y Zuñiga (2014) establecen que más allá de notable, la participación económica de la mujer dentro del mercado laboral del país; la cual, ha ascendido de manera impresionante en los últimos 15 años, la inequidad de género en Venezuela a nivel laboral se mantiene igual de marcada que en toda Latinoamérica, en especial en aspectos como acceso a cargos de mayor jerarquía y diferencias en remuneración media de acuerdo al cargo.

Interacción Trabajo-Familia

El estudio de la interacción entre el contexto laboral y el contexto familiar ha sido de particular interés desde los inicios de la psicología organizacional, pero en los últimos años con el surgimiento de corrientes dirigidas al estudio del bienestar y de la psicología positiva, podemos ver como el estudio de variables relacionadas con la calidad de vida laboral se ha visto impulsado de manera importante.

De acuerdo con Lavassani y Mohaveni (2014), la evolución del estudio de la relación entre el rol y las exigencias familiares y laborales ha pasado de un estudio de límites reduccionistas a una aproximación holística en la que se reconocen los diferentes elementos intervinientes en dicha relación y los modos de acción de la misma. Según estos autores, el camino de la evolución del estudio de esta variable comienza a inicios del siglo XX con la primacía de las teorías de segmentación y conflicto en la relación trabajo-familia, hasta evolucionar a la concepción actual de integración entre las dimensiones de dicha relación. Esta evolución se puede ver expuesta de manera más simple en la figura 1.

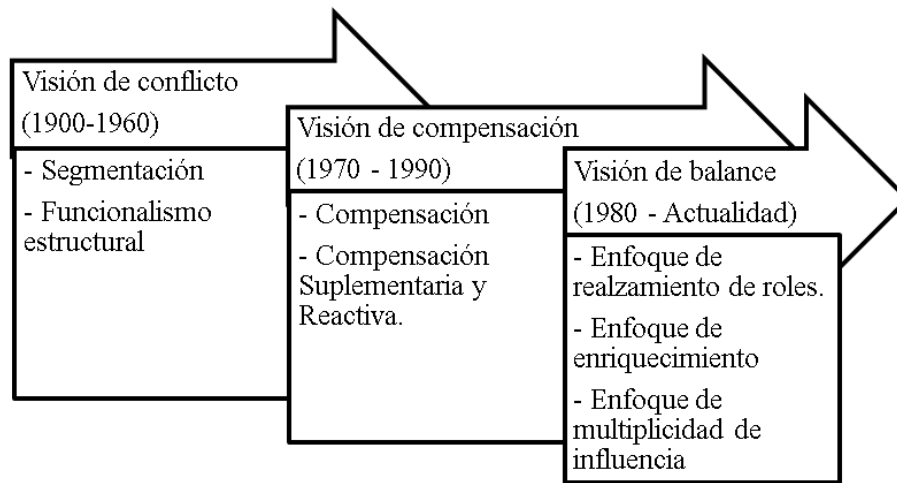


Figura 1. Evolución histórica del estudio de la relación Trabajo-Familia. Adaptado de: Lavassani y Mohaveni, (2014).

Al estudiar la relación trabajo-familia, las primeras concepciones se dividieron al debatir el reconocimiento de dicha relación como relevante o no. Como explica MacDermitt (2005) luego de la segunda guerra mundial se estableció una tendencia del estructuralismo funcional, en la cual se establecía una relación de conflicto de las esferas de vida de una persona, siendo la esfera familiar la correspondiente a la vida afectiva del individuo, mientras que la esfera laboral atañía a la vida productiva del mismo. Esta relación de conflicto se daba ya que ambos miembros del hogar (mujer y hombre) buscaban especializarse en una misma esfera (la esfera laboral) y eso generaba un desequilibrio en la estructura social establecida. Esta teoría impulsaba a que el hombre y la mujer buscaran especializarse cada uno en una esfera de vida distinta, para poder fomentar dicho equilibrio.

Por su parte, vemos como la otra cara del estudio de esta variable estaba dada por las teorías de segmentación, en la cual se reconocía la existencia de dos ámbitos de desarrollo para los individuos (familiar y laboral), pero, no se reconocía la relación entre los mismos, partiendo del supuesto de que al ser segmentos diferentes de la vida de la persona los mismos no se relacionaban y por consecuente no se afectaban.

Estas concepciones tendieron a ser descartadas con el surgimiento de modelos integrativos dentro del marco psicosocial, pues ambas partían del supuesto de que los ámbitos de desarrollo de una persona estaba divididos de manera definida y no llegaban a solaparse, considerando que la división de dichos aspectos de la vida del individuo eran deliberados y no respondían a la naturaleza de la variable interacción trabajo-familia.

En lugar de estos modelos reduccionistas, los teóricos empezaron a apuntar a una comprensión más integradora de la interacción familia-trabajo, en la que se intentó asumir que existía una relación en la cual una esfera compensaba las faltas y carencias que existían en la otra. El primero en referir este tipo de relación fue Piotrkowski (1979) quien afirmaba que las personas veían a sus familias como suplidores de satisfacciones afectivas y psicológicas, que compensaban los desdenes y sacrificios que implicaba el entorno y el desarrollo de la vida laboral.

Aun con estos planteamientos de Piotrkowski, fue Lambert (1990) quien dio forma a esta teoría, sosteniendo que el ámbito laboral puede también ser fuente de satisfacciones personales; estableciendo que, en muchos casos, las personas podían buscar compensar las ausencias de satisfactores en un ámbito con el otro ámbito. De esta manera se reconocía por primera vez una relación bidireccional entre los ámbitos laboral y familiar de un individuo.

Para complementar los desarrollos de la teoría de la relación compensatoria entre la familia y el trabajo, según explican Lavassani y Mohaveni (2014), se buscó explicar, a través de las investigaciones, las razones que impulsaban las conductas compensatorias dentro de la relación familia-trabajo, dando así origen a la teoría de la Compensación Suplementaria y la Compensación Reactiva. Esta teoría explicaba que había dos motivos principales por los cuales se presentaban conductas compensatorias partiendo de la relación trabajo-familia, la primera era que la ausencia de suficientes elementos satisfactores en un ámbito de desarrollo hacía que el individuo se sintiera impulsado a buscar dichos satisfactores en el otro ámbito (Compensación suplementaria), mientras que la segunda implicaba que el individuo había tenido una vivencia negativa en uno de sus ámbitos y buscaba en el otro una experiencia o vivencia contraria (Compensación reactiva).

La teoría de la compensación, y su desarrollo posterior en cuanto a la compensación suplementaria y reactiva, sirvieron como una aproximación integradora, que reconoció por primera vez que los aspectos y ámbitos de desarrollo de un individuo están interrelacionados y que los mismos no pueden ser separados arbitrariamente. Esto significó un desplazamiento marcado desde la posición teórica de la segmentación y el conflicto que había predominado el estudio de esta variable durante tanto tiempo.

Aun con todo el desarrollo que la teoría de la compensación presentó, esta teoría presentaba una carencia importante al explicar el comportamiento de los individuos; la cual, consistía en la falta de atención que prestaban los teóricos a la naturaleza de la

relación entre los ámbitos de desarrollo del individuo, enfocándose únicamente en la descripción de relaciones negativas y de carencias en uno u otro ámbito e ignorando la naturaleza variable de esta relación.

Sobre la base de este elemento de referencia; es decir, la naturaleza positiva o negativa de la relación entre el ámbito familiar y el ámbito laboral, se genera la tendencia actual dentro del entendimiento de esta relación, la cual apunta hacia el balance del ámbito familiar y del ámbito laboral. Lavassani y Mohaveni (2014) expresan que el trabajo en esta tendencia teórica inició a finales de los años 80's, pero que su apogeo se dio con el inicio del siglo XXI, siendo los principales autores de los inicios de esta tendencia de balance familia-trabajo, los siguientes, Glowinkowski y Cooper en 1986, Kirchmeyer en 1992 y Milkie y Peltola en 1999. En esta investigación nos vamos a referir directamente a tres enfoques principales: el enfoque de realzamiento de roles, el enfoque de enriquecimiento y el enfoque de multiplicidad de influencia, siendo este último el enfoque que da pie al entendimiento de nuestra variable, a saber, la interacción Trabajo-Familia.

Cuando se plantea el enfoque de realzamiento de roles, se atiende en principio a la teoría de Coverman (1989), quien esboza la teoría de acumulación de roles. La misma establece que la existencia de una multiplicidad de roles que produzcan elementos satisfactorios para el individuo hará que el mismo pueda conseguir el realzamiento de su desempeño y su productividad dentro de cada uno de sus roles.

Partiendo de esta idea, Milkie y Peltola (1999) hablaron del balance y del éxito en la relación trabajo-familia, reconociendo que la participación en un rol podía verse enaltecida por la participación exitosa en otro rol similar. Por su parte, Frone (2003) habla del proceso de facilitación trabajo familia, en el cual se establece que un efectivo equilibrio entre las necesidades y vivencias del ámbito familiar y el laboral, pueden generar un proceso de facilitación entre los mismos, aumentando de manera paralela el desarrollo de ambos.

Un elemento importante a resaltar de esta teoría es que la misma reconoce que el balance es necesario, ya que el exceso de dedicación y/o exigencias de un ámbito o del otro puede resultar en una sobrecarga que genere un impacto negativo en la relación y haga que dicha facilitación o enaltecimiento no ocurran.

Por su parte, al hablar del enriquecimiento trabajo-familia estamos haciendo una referencia directa a los planteamientos de Greenhaus y Powell (2006), los cuales plantean que la experiencia positiva y/o de aprendizaje dentro de un ámbito de desarrollo (trabajo o

familia) va a traducirse en un aumento o mejora en la calidad de vida que tiene el individuo en el otro ámbito de desarrollo. Estos autores buscaron explicar de manera detallada la relación haciendo especial foco en la naturaleza positiva de esta variable.

El modelo de relación planteado por Greenhaus y Powell (2006) considera elementos dentro de la relación tales como los recursos generados por el rol (habilidades, conocimientos, satisfactores y vivencias), los moderadores del camino afectivo en la relación (la prominencia del rol) y los moderadores del camino instrumental (la prominencia del rol, la relevancia de los recursos de un rol para el otro y la consistencia de dichos recursos).

Por último, se debe hacer referencia a los modelos de influencia múltiple o interacción. Estos reconocen que existe una relación directa entre vivencias y experiencias que un individuo tenga en sus ámbitos de desarrollo laboral y familiar, haciendo que las experimentadas en un ámbito afecten el desempeño y el cumplimiento de las responsabilidades en el otro ámbito y viceversa. Tal como explica Hart (1999) este tipo de modelos de influencia múltiple se basan en que las vivencias de un ámbito (positivas y/o negativas) afectan de forma directa las vivencias (negativas y positivas) del otro ámbito.

Este modelo de influencias reconoce los componentes de enriquecimiento y enaltecimiento de la relación trabajo-familia, y a su vez le da un contrapeso al valorar de igual manera los elementos de vivencias positivas y negativas que puede tener un individuo en cualquiera de los dos ámbitos. Dentro de estos modelos de influencia múltiple nos encontramos con la aproximación del modelo de Interacción Trabajo-Familia planteado por Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, van Hooff y Kinnunen (2005), quienes establecen que la *Interacción Trabajo-Familia* es entendida como el proceso en el cual la conducta de un trabajador en un contexto específico es influido por las ideaciones o vivencias, sean positivas o negativas, que se tienen en el otro contexto respectivo.

Este modelo de cuatro factores reconoce cada uno de los tipos de influencia e interacción, relacionándolas de manera directa una con la otra, haciendo que entre cada una de sus dimensiones haya una retroalimentación directa. A su vez, reconoce la interacción trabajo-familia como un conjunto de sus cuatro dimensiones y no simplemente como una suma de sus partes. Este modelo se puede ver mejor explicado en la figura 4.

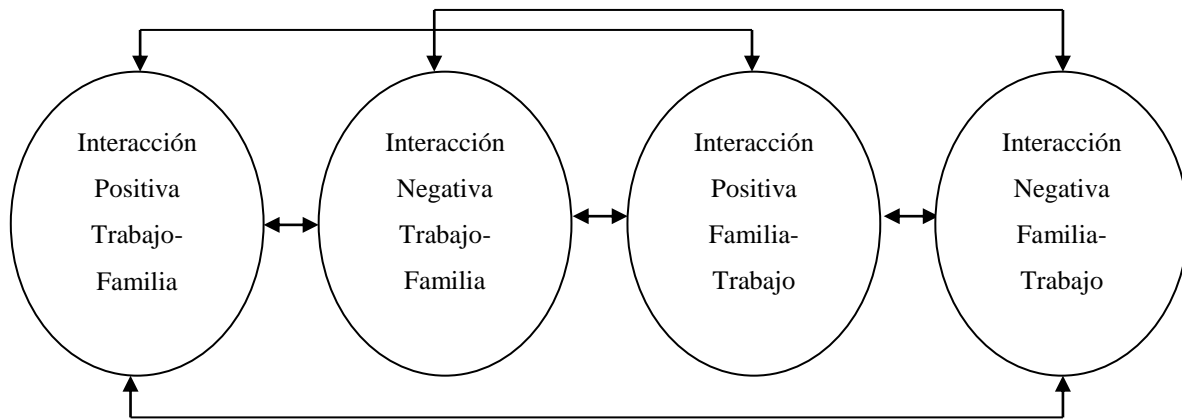


Figura 4. Modelo de Interacción Trabajo-Familia de Geurts y cols.
Adaptado de: Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, van Hooff y Kinnunen (2005).

Los trabajos de Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, van Hooff y Kinnunen (2005), permiten establecer dos elementos principales dentro de su modelo: la *direccionalidad* y la *naturaleza* de la interacción trabajo-familia. Cuando hablamos de direccionalidad nos referimos al punto de origen y el punto final de la influencia, en este caso existen dos tipos de direccionalidades: *Familia-Trabajo*, que es reconocida como la influencia de las vivencias del contexto familiar sobre las exigencias y el desempeño laboral; y *Trabajo-Familia*, que es reconocida como la influencia de las vivencias del contexto laboral sobre las exigencias y el desempeño del rol familiar. Por su parte, la naturaleza habla de si la interacción es *positiva* o es *negativa*. Una interacción positiva es aquella que facilita el desempeño de un ámbito gracias a las vivencias y recursos obtenidos del otro ámbito; mientras que una interacción negativa es aquella que obstaculiza o decrece el desempeño de un ámbito basado en las vivencias y/o experiencias del otro ámbito.

Tradicionalmente, la investigación en salud ocupacional ha estado centrada en las causas de las enfermedades; así como en identificar y prevenir los factores laborales relacionados con el deterioro de la salud de los trabajadores desde un abordaje biologicista, atendiendo a una perspectiva eminentemente médica. Así, han destacado los trabajos en el área de estrés y procesos afines como el *burnout*. Sin embargo, esta aproximación sesgada no puede proporcionar una comprensión completa de los mecanismos que conducen al bienestar y rendimiento óptimo de los empleados.

Por todo lo expuesto en párrafos anteriores, si los psicólogos, muy especialmente en los contextos organizacionales, quieren promover mejores condiciones de trabajo, no es

suficiente con atender los problemas de salud de orden biologicista y concentrar los esfuerzos en ayudar a aquellos que experimentan estrés o burnout. Tal como se ha planteado, la mayoría de los trabajadores necesitan entornos laborales saludables para alcanzar una existencia más rica y plena (Bakker y Schaufeli, 2008; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). En este sentido, es importante mantener presente en el estudio de los factores psicosociales de riesgo de la salud de los trabajadores, aquellos aspectos relacionados con los procesos de género y que ponen en detrimento las oportunidades de desarrollo, la calidad de vida y el bienestar de unos miembros de la sociedad en contraste con otros grupos.

Planteamiento del Problema

El estudio de la calidad de vida vinculado a los procesos de género se ha convertido en una de las líneas de investigación más resaltantes dentro del ámbito de la investigación social. Con el tiempo, la definición que tenemos de calidad de vida ha sido sometida a cambios y variaciones. Si tomamos como ejemplo la definición dada por Hornquist (1989), veremos que él define calidad de vida como la satisfacción de necesidades del individuo en las esferas física, psicológica, social, de actividades, material y estructural, vemos como contrasta con la propuesta que hace Ferrans (1990), quien entiende esta variable como un bienestar personal derivado de la satisfacción percibida por las personas en relación a distintos factores relevantes de su desarrollo y su medio de interacción.

La calidad de vida en el ámbito académico de las ciencias sociales ha ido variando, transformándose en elemento de investigación específico de las distintas ramas de estudio de la sociología, la antropología y la psicología. Con respecto a esta última, ha devenido en variables más delimitadas por su contexto, tales como la calidad de vida relacionada con la salud, la calidad de vida escolar y, por supuesto, la calidad de vida laboral, en el contexto organizacional. El origen del término calidad de vida laboral es usualmente asociado con Louis Davis, quien publicó en conjunto con Albert Cherns el libro *The Quality of Working Life* publicado en el año de 1975. En ese momento, Davis y Cherns (1975) establecieron que la *calidad de vida laboral* era determinada por la satisfacción de las necesidades de los trabajadores en relación a sus tareas cotidianas en la empresa.

Hoy en día, cuando hablamos de calidad de vida relacionada con el trabajo o calidad de vida laboral nos estamos refiriendo a la aplicación o la delimitación del concepto calidad de vida relacionada a los procesos y el contexto laboral. Según lo establecido por Blanch, Espuny, Gala y Martin (2003) la calidad de vida laboral es entendida como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por una persona en su entorno laboral y en el cargo bajo el cual labora.

La importancia del estudio de la *calidad de vida laboral* radica en su estrecha relación con elementos tales como la rotación de los empleados, los índices de satisfacción laboral e incluso la efectividad y el desempeño de los empleados, variables que son de vital importancia para las organizaciones y que son parte de los intereses de investigación principales de la psicología organizacional en la actualidad.

Aun cuando las dimensiones que componen la *calidad de vida laboral* tienden a actuar de manera similar según las investigaciones, vemos como muchos académicos se han dedicado a determinar el comportamiento de las mismas de manera individual, demostrando que muchas veces existen variables contextuales o ambientales, las cuales afectan de manera significativa el comportamiento o la caracterización de estas dimensiones de la calidad de vida laboral.

En las últimas décadas, debido a los cambios a los cuales se han visto envueltos los procesos del mercado laboral, la concepción de los roles sociales con relación al trabajo y la participación de los individuos en la actividad laboral; así como la integración de nuevas dinámicas y políticas laborales dentro de las organizaciones, se ha evidenciado como la *calidad de vida laboral* es un constructo dinámico y en evolución, siendo factores como la satisfacción familiar y el equilibrio vida-trabajo las dimensiones más afectadas por esta evolución. (Jimenez y Moyano, 2008).

Es por este constante cambio que en los últimos años, el estudio de la interacción Trabajo-Familia, se ha visto altamente priorizado por los investigadores en el campo de la psicología organizacional. En un inicio, se vio esta interacción con un carácter negativo, refiriéndose a la misma como *conflicto trabajo-familia*, el cual es definido por Greenhaus y Beutell (1985) como el choque de los roles asumidos por un individuo, en el cual las presiones resultantes de la actividad laboral y el contexto familiar se vuelven incompatibles.

No obstante, el desarrollo de esta línea de investigación ha permitido tomar concepciones más positivas con relación a la interacción Trabajo-Familia. Autores como Frone (2003) hablan del *equilibrio trabajo-familia*, el cual posee dos concepciones principales para poder existir, la primera la ausencia de conflicto o interferencia del trabajo en los roles que posee la persona en su núcleo familiar, y el segundo, el modo en el cual el trabajo enriquece el núcleo familiar. Sobre la base de estas concepciones podemos ver que Greenhaus, Collins y Shaw (2003) definen tres elementos principales los cuales deben ajustarse para lograr conciliar un *equilibrio trabajo-familia*, como son el tiempo de dedicación, el compromiso y la satisfacción.

Esta concepción del *equilibrio trabajo-familia* ha permitido incluir dentro de los estudios de esta interacción las posibles influencias positivas recíprocas de ambos elementos. Esta evolución del concepto nos permite resaltar lo planteado por Geurts, Taris,

Kompier, Dikkers, van Hooff y Kinnunen (2005) quienes definen la *interacción trabajo-familia* como el proceso en el cual la conducta de un trabajador en un contexto específico es influida por las ideaciones o vivencias, sean positivas o negativas, que se tienen en el otro contexto respectivo.

Sobre la base de esta concepción, Madríz y Rodríguez (2010), dos investigadores venezolanos que buscaron caracterizar la *calidad de vida laboral* y la *conciliación familia-trabajo* de un grupo de trabajadores del Estado Sucre, logran explicar cómo ambas variables se veían afectadas por distintos elementos organizacionales y la *conciliación de la interacción familia-trabajo* se correspondía de manera importante con los niveles positivos de *calidad de vida laboral*.

En esta misma línea, Egea (2013), en su investigación titulada *La conciliación laboral y personal en empresas del sector turístico*, busca describir de manera detallada cómo se maneja esta interacción en trabajadores y trabajadoras del sector turístico en Cartagena, Colombia; trabajando específicamente con personal Hotelero, con el fin de esclarecer la forma en la que dicha interacción era percibida y al mismo tiempo permitir establecer una base sobre la cual se pudieran realizar nuevas investigaciones que impulsaran el reconocimiento de los beneficios de una *interacción trabajo-familia* positiva en las políticas de las empresas de Cartagena, Colombia.

Sobre la base de lo planteado anteriormente, podemos encontrarnos con la investigación desarrollada por Pérez (2014) quien estudió de manera descriptiva los niveles de la *interacción trabajo-familia* en mujeres con familias monoparentales de cargos base, encontrando que la interacción entre los elementos de la interacción se relacionaban de forma negativa en estas mujeres, siendo muchas veces las exigencias encontradas en ambos contextos incompatibles con las del contexto contrario.

Llama la atención de la investigación desarrollada por Pérez (2014) que la misma se vio limitada al trabajar sólo con personal de cargos base. Si tomamos en cuenta esta limitación, en conjunto con lo establecido por Gallegos, Guzmán, Saavedra y Silva (2012), quienes establecen que la participación de la mujer en cargos gerenciales conlleva a un mayor nivel de incompatibilidad entre los roles ejercidos en el contexto laboral y el contexto familiar, sería válido preguntarnos **¿Cómo se comportará la Interacción Trabajo-Familia en mujeres que ocupen un cargo gerencial o supervisorio?**

Objetivos

General

Describir el comportamiento de los niveles de Interacción Trabajo-Familia y su relación con factores sociodemográficos, en una muestra de mujeres que laboren en cargos que impliquen supervisión de personal.

Específicos

- a. Caracterizar los niveles de interacción trabajo-familia en una muestra de mujeres que laboren en cargos que impliquen supervisión de personal.
- b. Identificar las características socio-demográficas relacionadas con el contexto familiar y laboral de una muestra de mujeres que laboren en cargos que impliquen supervisión de personal.
- c. Describir el comportamiento de la interacción trabajo-familia en una muestra de mujeres que laboren en cargos que impliquen supervisión de personal, basado en las diversas segmentaciones originadas por las características socio-demográficas de la muestra.

Marco Metodológico

A continuación se presenta el método utilizado para la presente investigación. En el mismo se presenta, el análisis de la variable a estudiar en esta investigación, a saber, la *interacción trabajo-familia*, incluyendo en ella su definición teórica y operacional. Acto seguido, se define el tipo y diseño de investigación; así como la muestra con la que se trabajó. Por último encontramos una exposición de los pasos seguidos para poder llevar a cabo la recolección y procesamiento de los datos, para dar respuesta a los objetivos de investigación planteados en el capítulo anterior.

Análisis de Variables

Interacción Trabajo-Familia

Definición Teórica

Según Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, van Hooff y Kinnunen (2005), se define la *interacción trabajo-familia* como el proceso en el cual la conducta de un trabajador, en un contexto específico, es influido por las ideaciones o vivencias, sean positivas o negativas, que se tienen en el otro contexto respectivo.

Definición Operacional

La variable estará definida como el puntaje obtenido en la versión española del "Survey Work-Home Interaction-Nijmegen" (SWING). Este instrumento cuenta con 22 ítems tipo Likert, con una escala de 4 niveles, los cuales están distribuidos en 4 dimensiones y presenta, según lo reportado por Madriz y Rodríguez (2010), niveles aceptables de confiabilidad y validez.

Tipo de Investigación

De acuerdo con las características del objeto de investigación y los objetivos planteados, se afirma que esta es una investigación de tipo no experimental, descriptiva, de corte transversal y de campo. Se dice que es un estudio "No Experimental" ya que el

mismo no implica la manipulación directa de las variables estudiadas, en su lugar, se centra en la observación del comportamiento de determinadas variables sin la intervención premeditada del investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Por su parte, se dice que es una investigación descriptiva, ya que busca conocer y describir las propiedades, características y rasgos más importantes del fenómeno al cual busca aproximarse la investigación, a su vez, busca describir y determinar diversas tendencias de un grupo o población. Las investigaciones transversales son aquellas que recopilan datos en un tiempo único. El propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Por último, se habla de que esta investigación es una investigación de campo ya que la recolección de los datos se lleva a cabo en el ambiente natural de la variable, es decir en un contexto o estructura social real, la cual implica un nivel mínimo de control para el investigador y los procesos de su investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Participantes

Población

Corresponde a la población económicamente activa, ocupada en el sector formal de la economía. De acuerdo con la definición que da el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela, se entiende por tal a las personas que “laboran en empresas que tienen cinco personas empleadas o más, tanto del sector público como del sector privado. También se incluye a los trabajadores por cuenta propia profesionales universitarios” (Instituto Nacional de Estadística, 2014, pág. 2). Este grupo, a su vez, se ha limitado a las trabajadoras con posiciones gerenciales o supervisorias, ya que estas implican un nivel de responsabilidad y exigencia mayor en cuanto al trabajo, elemento que influye directamente en la variable a estudiar; estas trabajadoras deben encontrarse en edades comprendidas entre los 20 y los 50 años de edad.

Muestra

El muestreo a emplear es de tipo no probabilístico y propositivo (Kerlinger y Lee, 2002); el cual pretende contar con la participación de un grupo heterogéneo de trabajadoras

en cuanto a sector profesional y tipo de empresa (pública / privada). Uno de los criterios fundamentales para la selección es que las participantes tengan al menos 3 años de antigüedad laboral; ya que ello supone la presencia de recursos experienciales en el área laboral para atender de forma pertinente a las preguntas de los cuestionarios.

Se incluyó a 130 mujeres con edades comprendidas entre los 20 y los 50 años, con una media de edad ubicada en los 32,9 años de edad y que trabajen actualmente en un cargo que implique supervisión de personal. La muestra fue seleccionada a través de un muestreo no probabilístico e incidental, debido a que es un procedimiento de selección en el que se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población para integrar la muestra (Arias, 2012).

Materiales

Para la realización del proceso de recolección de datos de este proyecto de investigación se utilizaron los siguientes materiales:

Cuestionario socio-demográfico:

Con el fin de facilitar el proceso de descripción y categorización de la información recolectada en esta investigación se creó un cuestionario socio-demográfico que incluyó 10 ítems revisados y corregidos por un grupo de expertos en la materia el cual sirvió para la recolección de las características socio-demográficas generales de la muestra seleccionada a fin de poder general un análisis descriptivo más detallado de la misma.

Este instrumento fue aplicado en una versión digital en conjunto con el SWING. Un modelo de dicha versión online se presenta en el ANEXO 2.

Escala de Interacción Familia-Trabajo, “Survey Work-Home Interaction-Nijmegen” (SWING)

El "Survey Work-Home Interaction-Nijmegen" (SWING) es un instrumento que cuenta con 22 items tipo Likert, con una escala de 4 niveles, los cuales están distribuidos en 4 dimensiones. Fue elaborado en su versión original por Geurts y cols (2005), pero su

versión en español fue desarrollada en España por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009). Este instrumento fue utilizado en investigaciones previas para el contexto venezolano por Madriz y Rodríguez (2010) quienes reportan, luego de realizar sus respectivos estudios de confiabilidad, que el cálculo del Alpha de Cronbach para este instrumento es de ,817.

Este instrumento tiene 4 dimensiones entre las cuales se distribuyen los 22 ítems de la escala, la definición de estas dimensiones y la distribución de dichos ítems según Moreno y cols. (2009) es de la siguiente forma:

- a. Interacción Negativa Trabajo Familia: Siendo esta la forma en la cual los elementos propios del trabajo afectan la vida personal del trabajador. Está conformado por los Ítems: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.
- b. Interacción Negativa Familia Trabajo: Siendo esta la forma en la cual los elementos propios de la vida personal del trabajador afectan su desarrollo laboral. Conformado por los ítems: 9, 10, 11, 12.
- c. Interacción Positiva Trabajo Familia: Siendo esta la forma en la cual los elementos propios del trabajo favorecen la vida personal del trabajador. Conformado por los Ítems: 13, 14, 15, 16, 17.
- d. Interacción Positiva Familia Trabajo: Siendo esta la forma en la cual los elementos propios de la vida personal del trabajador favorecen su desarrollo laboral. Se encuentra conformado por los Ítems: 18, 19, 20, 21, 22.

Este instrumento fue aplicado en una versión digital en conjunto con el cuestionario socio-demográfico. Un modelo de dicha versión online se presenta en el ANEXO 2.

Procedimiento

Fase Preparatoria

En esta fase fue realizó un proceso de recopilación y revisión exhaustivo de fuentes bibliográficas relacionadas con la variable a estudiar, iniciando por fuentes teóricas y pasando progresivamente a la evaluación de diversas fuentes experienciales y académicas acerca de la temática a tratar. Luego de esto se procedió a tomar un conjunto de autores, los

cuales sirvieron como base teórica para el desarrollo del planteamiento de esta investigación.

Habiendo desarrollado de manera clara el basamento teórico de la investigación se procedió a ubicar el instrumento a utilizar, contemplando la necesidad de ajustarse a las definiciones de la variable con las que se decidió trabajar y su aplicabilidad al contexto nacional. Luego, se pasó al proceso del diseño de la estrategia a utilizar para la encuesta, detectando la necesidad de diseñar inicialmente un instrumento socio-demográfico. En este sentido, se procedió a extraer de la teoría previamente recopilada un conjunto de variables de categorización socio-demográficas que estuvieran relacionadas con la variable interacción trabajo-familia y con la muestra a utilizar. Los instrumentos fueron sometidos a un proceso de validación con expertos académicos y experienciales, quienes dieron su visto bueno para la aplicación del mismo, dadas las limitaciones presentes para acceder a instrumentos elaborados en el contexto nacional.

Para el cuestionario sociodemográfico se construyeron 24 ítems, para la versión piloto, los cuales fueron sometidos a una evaluación por parte de un panel de expertos en el trabajo con psicología organizacional y/o género a los cuales se les pidió que puntuaran cada uno de los ítems del 1 al 5 de acuerdo a su relevancia y su pertinencia en relación a la variable en cuestión. Luego de la evaluación de los expertos se procedió a seleccionar los ítems a utilizar, tomando como criterio que solo se seleccionarían los ítems que hubiesen recibido por parte de los 3 jurados una puntuación de 4 o más, de esta manera se tomaron los 10 ítems que pasaron a conformar el cuestionario socio-demográfico.

Posteriormente se procedió a realizar el proceso de diseño de la versión digital de ambos instrumentos a utilizar, así como sus instrucciones y el mensaje con el cual el mismo sería enviado a los sujetos para la recolección de los datos. Una muestra del correo enviado y de los instrumentos en versión digital puede ser encontrada en los anexos 1 y 2 respectivamente.

Luego de haber diseñado el correo y la versión digital de ambos instrumentos se procedió a contactar a gerentes de recursos humanos de diversas instituciones del área metropolitana de caracas a fin de explicarles la intención de la investigación a realizar y solicitarles que enviaran a través de las comunicaciones corporativas de sus organizaciones el correo referente a la participación voluntaria de los miembros de su organización que cumplieran con las características definidas.

Trabajo de campo

Una vez se obtuvo respuesta positiva por parte de las diversas organizaciones contactadas, se procedió a enviarles a todas el correo formal de invitación a participar en la aplicación digital de dichos instrumentos para que las mismas pudieran reenviar dicho correo a los integrantes de sus organizaciones que cumplieran con el perfil solicitado.

Luego de esto se procedió a chequear de manera frecuente el estado de la aplicación a través de la herramienta digital en la cual se diseñó. Luego de 6 semanas de aplicación se decidió cerrar la fase de recolección de datos, alcanzando un total de 130 casos válidos.

Fase de análisis

Al obtener los datos de la encuesta en la cual se realizó el proceso de recolección de información, se procedió a realizar la categorización de la base de datos y el ajuste de la misma a los criterios del programa estadístico SPSS para el análisis de datos, con el interés de poder prepararla para el análisis descriptivo propuesto. Luego de esto se calculó el puntaje promedio de cada una de las dimensiones del SWING y se utilizó este para los cálculos relacionados con la descripción del comportamiento de la variable en la muestra.

Resultados

En el caso del cuestionario socio-demográfico, se realizó el análisis de las frecuencias y porcentajes para cada una de las diversas respuestas obtenidas para cada uno de los ítems. Esto, en vista que las mismas son en su mayoría variables de tipo nominal, para las cuales no es viable el cálculo de estadísticos de resumen como la media y sus derivados.

Se realizó el análisis individual de los instrumentos aplicados en la muestra seleccionada para el estudio. En el caso del SWING se realizó el cálculo de los estadísticos descriptivos, tales como tendencia central (media y mediana); de dispersión, incluidos el rango (mínimo y máximo) y desviación típica; y forma de la distribución (asimetría y curtosis); aplicados a cada una de las cuatro dimensiones del instrumento, a saber: *interacción negativa familia-trabajo (INFT)*, *interacción positiva familia-trabajo (IPFT)*, *interacción negativa trabajo-familia (INTF)* e *interacción positiva trabajo-familia (IPTF)*.

Finalmente, para responder al tercer objetivo propuesto se procedió a segmentar la base de datos, en función de las variables socio-demográficas, con el fin de realizar el análisis de los estadísticos descriptivos y estadísticos de tendencia central, por cada grupo sociodemográfico.

Interacción Familia-Trabajo (SWING)

En la tabla 1 se puede constatar que la distribución de los distintos puntajes de la escala de interacción familia trabajo se concentraron en torno a los niveles moderados, favoreciendo distribuciones más variadas en los casos de naturaleza positiva. En forma específica, la dimensión INTF presentó un rango de puntajes que abarca desde el 1,13 al 2,88, el promedio de esta dimensión se ubica en un nivel moderado (media=1,9644; mediana=2), con niveles de asimetría positiva baja ($As=0,131$) nos indica que los puntajes atípicos se ubicaron en el extremo superior. La INFT, mostró un rango de puntajes que va del 1 al 3, con un promedio que se ubica en un nivel moderado-bajo (media=1,744; mediana=1,750), con una asimetría positiva baja ($As=0,567$), nos indica que los puntajes altos tendieron a comportarse de forma atípica. La dimensión IPTF mostró un rango que abarca los puntajes desde el 1,20 al 3,60, con un promedio que se ubica en un puntaje moderado-alto (media=2,162; mediana=2,2), con una asimetría positiva ($As=0,674$), nos

indica que los puntajes altos tendieron a comportarse de forma atípica. Finalmente, la dimensión IPFT mostró un rango que incluye los puntajes desde el 1,2 al 4, con un promedio que se ubica en un nivel moderado-alto (media= 2,426; mediana= 2,4), con una asimetría positiva baja ($As=0,699$), nos indica que los puntajes altos tendieron a comportarse de forma atípica.

Al analizar las medidas de dispersión que se presentan en la tabla 1, se observa que los niveles de variabilidad general de las respuestas aumentaron al pasar de las escalas de naturaleza negativa a las más positivas. Así, aunado a los valores del rango antes descritos, se constata que la dimensión INTF ($DT=0,32657$; $K=0,365$) presenta los puntajes de dispersión más bajos y una tendencia a agruparse alrededor de la media, seguido por la INFT ($DT=0,4462$; $K=0,264$). De esta manera pasamos a la naturaleza positiva con las dimensiones IPTF ($DT=0,5441$; $K=0,049$) y la dimensión IPFT ($DT=0,61070$; $K=0,076$) lo cual nos permite decir que existe una variabilidad moderada en los puntajes y que la distribución de los puntajes presenta una tendencia a distribuirse a lo largo del rango y no con tanta intensidad alrededor de la media, haciendo que algunos puntajes extremos puedan ser considerados normales en esta distribución.

Esto nos indica que las respuestas de las encuestadas son más homogéneas cuando se trata de atribuir una influencia negativa de alguno de los ámbitos al otro; esto es, de la familia al trabajo o viceversa. Sin embargo, los niveles de curtosis indican que existe mayor consistencia en las respuestas del grupo cuando se evalúan aspectos de naturaleza positiva que los de naturaleza negativa. Esto quiere decir que lo típico es una atribución moderada de influencia positiva del ámbito familiar al trabajo o viceversa. Que contrasta con los casos más frecuentes de personas que atribuyen muy bajos o muy altos niveles de influencia positiva del ámbito familiar sobre las funciones del trabajo o viceversa.

Tabla 1.

Estadísticos descriptivos y de tendencia central del SWING para la muestra total.

	INTF	INFT	IPTF	IPFT
Media	1,9644	1,7442	2,1615	2,4262
Mediana	2,0000	1,7500	2,2000	2,4000
Desv. típ.	,32657	,44620	,54451	,61070
Asimetría	,131	,567	,674	,699
Curtosis	,365	,264	,049	,076
Mínimo	1,13	1,00	1,20	1,20
Máximo	2,88	3,00	3,60	4,00

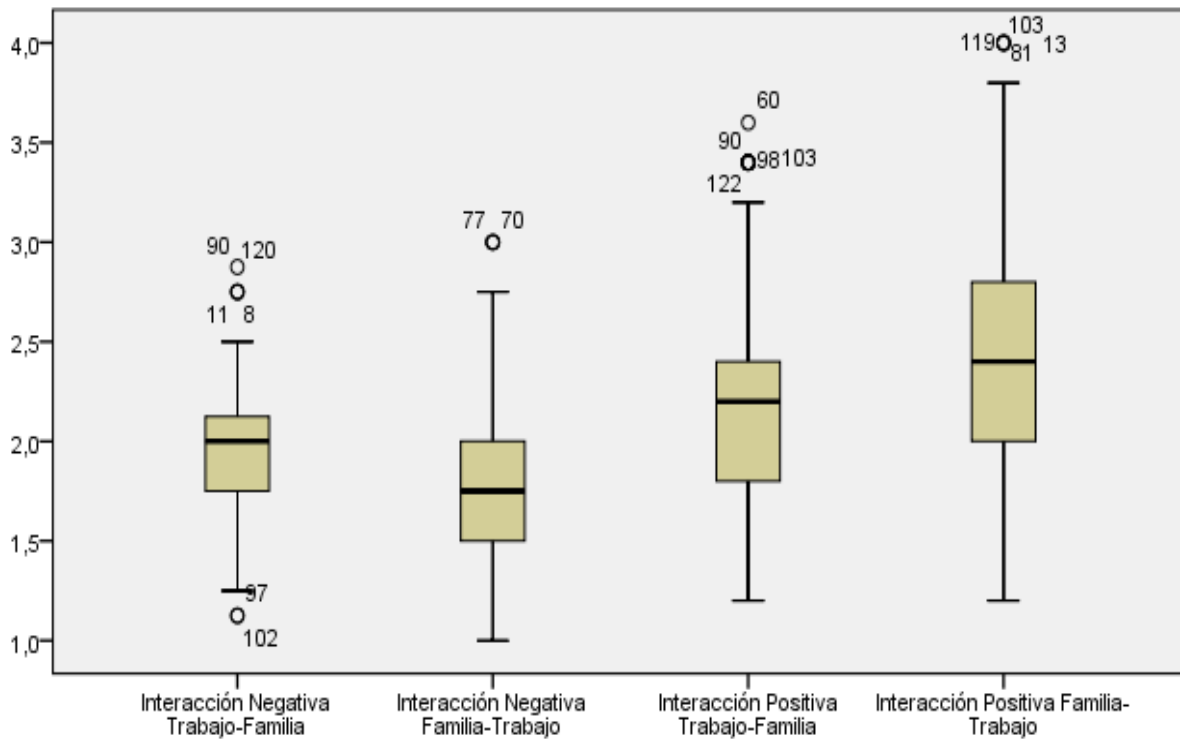


Figura 5. Distribución de puntajes del SWING en la muestra total.

Questionario Socio-Demográfico

Estado Civil

Se pudo observar que la mayoría de las gerentes en cargos supervisorios reportaron como estado civil la opción “Casadas” (N=76; 58,5%), seguido por la opción “Solteras” (N=54, 41,5%), tal como se ilustra en la Figura 6.

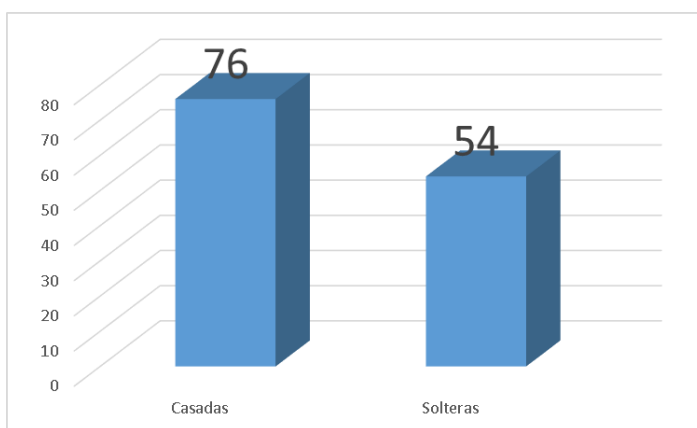


Figura 6. Frecuencias de estado civil.

Cuántos hijos tiene

En el caso del número de hijos se presentan cuatro categorías, a saber: “Ninguno”, “uno”, “dos” y “tres o más”. Se pudo observar que la opción “ninguno” (N=56; 43,1%) es la categoría que abarca la mayor parte de la muestra, seguida por la categoría “uno” (N=39; 30%) y la categoría “dos” (N=29; 22,3). La categoría con menor carga es “tres o más” (N=6; 4,6%). Esto se ilustra en la Figura 7.

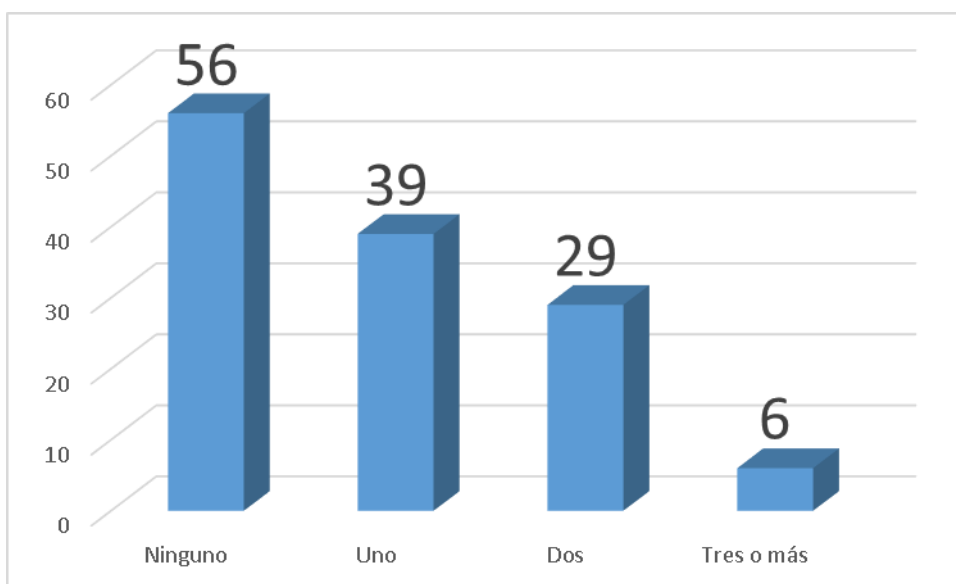


Figura 7. Frecuencias de número de hijos.

Cuál es la edad promedio de sus hijos (N=74)

En el caso de la edad promedio de sus hijos se presentan cuatro categorías de respuesta: “1-6”, “7-11”, “12-15” y “16 o más”. La categoría “1-6” (N=29; 39,2%) es la categoría que agrupó la mayor parte de la muestra, seguida por la categoría “7-11” (N=19; 25,7%) y las categorías “12-15” (N=13; 17,6%) y “16 o más” (N=13; 17,6%) son las de menor tamaño. Esto se ilustra en la Figura 8.

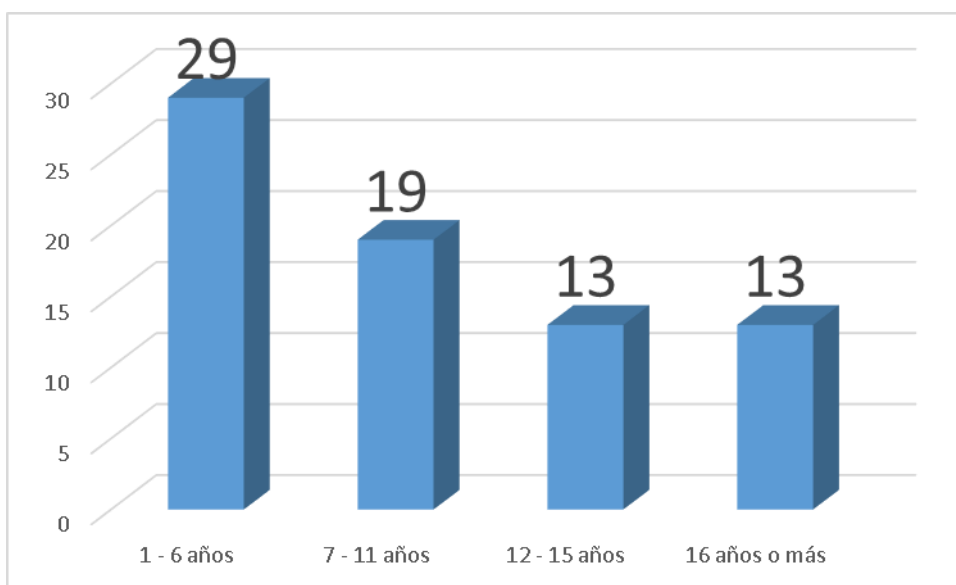


Figura 8. Frecuencia de promedio de edad de hijos.

Posee usted algún título de educación superior

Cuando se exploró acerca de la posesión de algún título de Educación Superior, por parte de las encuestadas, se observó que la amplia mayoría seleccionó la opción “*Si*” (N=120; 92,3%); lo cual, abarca un porcentaje mayor de la muestra en cuestión en comparación con la categoría “*No*” (N=10, 7,7%). Esto se muestra de manera gráfica en la Figura 9.

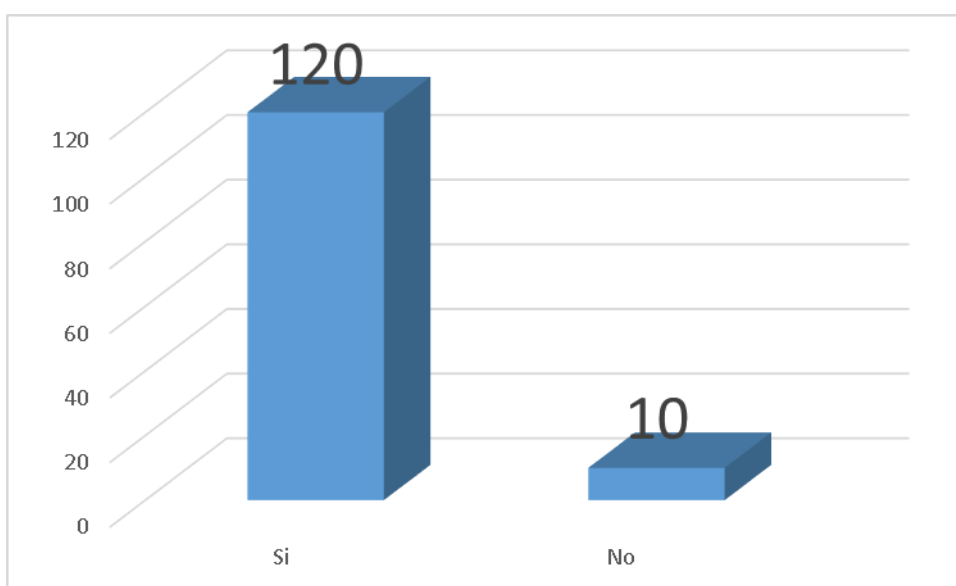


Figura 9. Frecuencia de sujetos con título de educación superior.

Cuál es el título de educación superior más alto que posee (N=120)

En cuanto a cuál es el título de educación superior más alto que posee, se pudo apreciar que se presentan tres categorías para este ítem: “*licenciatura*”, “*licenciatura y superiores*”, y “*TSU*”. En este caso se observa que la categoría “*licenciatura*” (N=61; 50,8%) es la categoría que abarca la mayor parte de la muestra, seguida por la categoría “*TSU*” (N=46; 38,3%) y la categoría “*licenciatura y superiores*” (N=13; 10,8%) es la de menor tamaño. Esto se muestra de manera gráfica en la Figura 10.

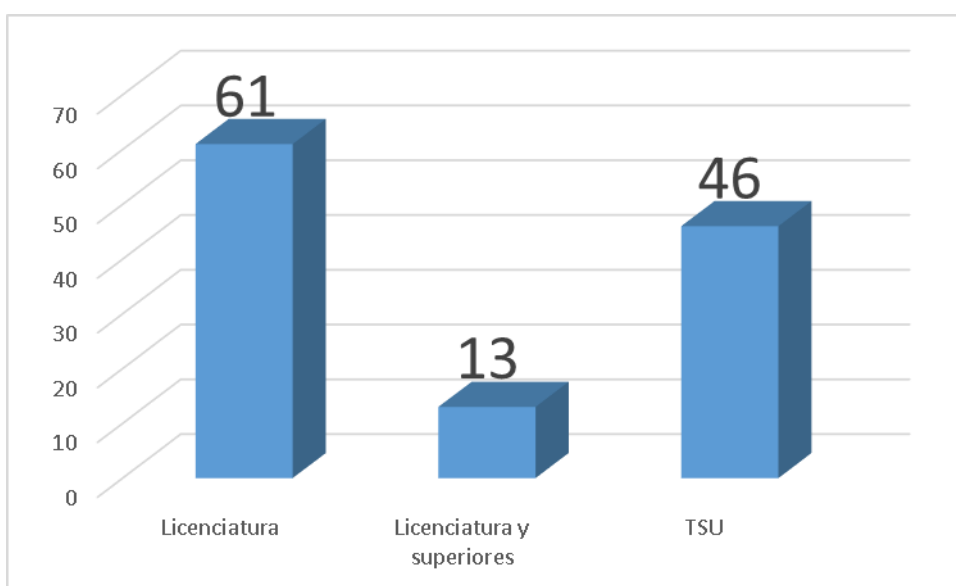


Figura 10. Frecuencia de tipo de título de educación superior.

A qué se dedica su empresa

En el caso de la razón social de la empresa, se exploró acerca de ¿a qué se dedica su empresa? se presentaron seis categorías para este ítem: “*Administración*”, “*Prestación de servicios*”, “*Banca*”, “*Consultoría-Comunicación-Publicidad*”, “*Ventas*” y “*Otros*”. En este caso se observa que la categoría “*Banca*” (N=36; 27,7%) es la categoría que abarca la mayor parte de la muestra, seguida por la categoría “*ventas*” (N=26; 20%) y la categoría “*Prestación de servicios*” (N=24; 18,5), el resto de la muestra está dividido entre las categorías “*Consultoría-Comunicación-Publicidad*” (N=21; 16,2%), “*Administración*” (N=12; 9,2) y “*Otros*” (11, 8,5%). Esto se muestra de manera gráfica en la Figura 11.

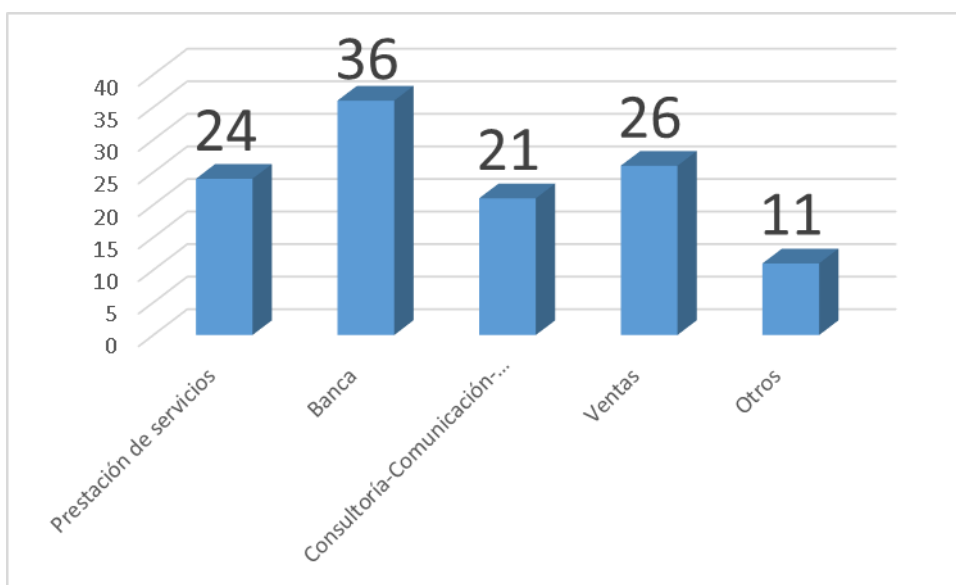


Figura 11. Frecuencia de tipo de empresa.

La empresa en la cual labora actualmente es pública o privada

Con relación al sector administrativo de la empresa, se dispuso dos categorías para este ítem: “Privada” y “Pública”. En este caso se observa que la categoría “Privada” (N=103; 79,2%) abarca un porcentaje mayor de la muestra de mujeres empleadas en cargos supervisorios en comparación con la opción empresa “Pública” (N=20,8%). Esto se ilustra en la Figura 12.

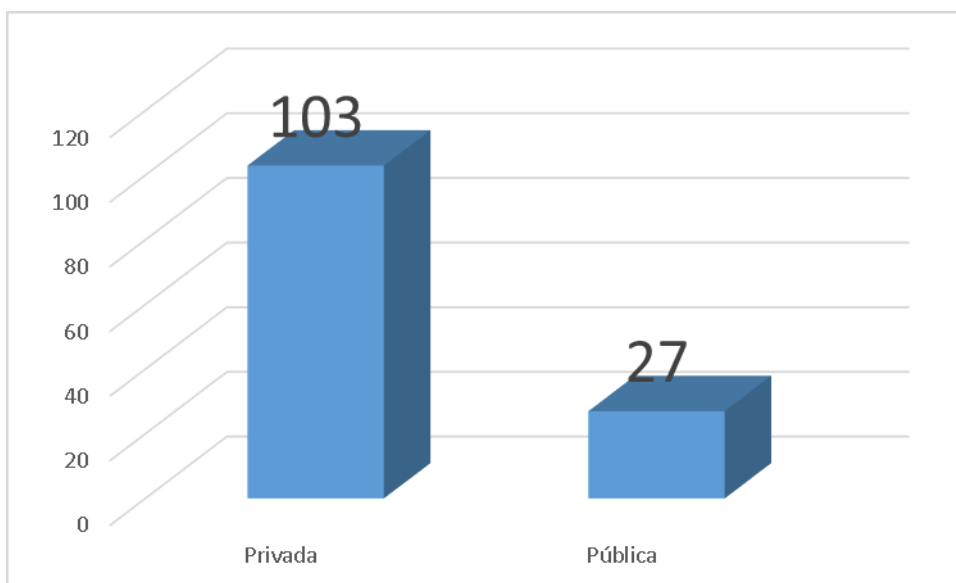


Figura 12. Frecuencia de empresas privadas o públicas.

Cuál es su cargo actual

En cuanto al cargo actual que ocupan las encuestadas se presentaron tres categorías para este ítem: “*Consultora/Especialista*”, “*Líder/Coordinadora*”, y “*Gerente/Directora*”. En este caso se observa que la categoría “*Líder/Coordinadora*” (N=94; 72,3%) es la categoría que abarca la mayor parte de la muestra, seguida por la categoría “*Gerente/Directora*” (N=26; 20%) y la categoría “*Consultora/Especialista*” (N=10; 7,7%) es la de menor tamaño. Esto se ilustra en la Figura 13.

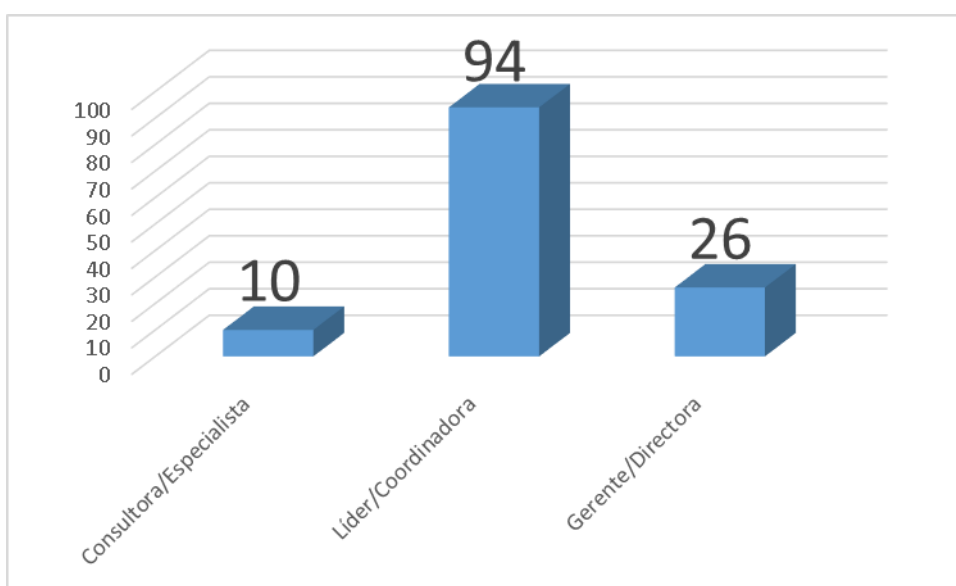


Figura 13. Frecuencia de tipo de cargo.

Cuántas personas tiene a su cargo actualmente

Con relación al número de personas que tienen a su cargo las encuestadas, se presentaron tres categorías: “*1-4*”, “*5-10*”, y “*11 o más*”. En este caso se observa que la categoría “*5-10*” (N=63; 48,5%) es la categoría que abarca la mayor parte de la muestra, seguida por la categoría “*1-4*” (N=54; 41,5%) y la categoría “*11 o más*” (N=13; 10%) es la de menor tamaño. Esto se muestra de manera gráfica en la Figura 14.

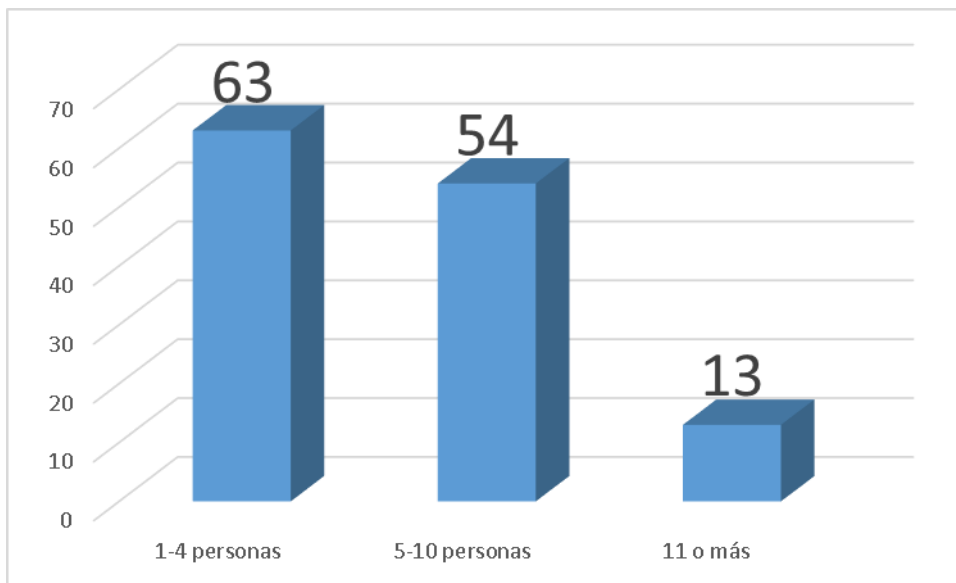


Figura 14. Frecuencia de personas a cargo.

Tiene usted experiencia previa en supervisión de personal

Se exploró la experiencia previa en supervisión de personal de las encuestadas, en este sentido se presentan dos categorías para este ítem: “*Si*” y “*No*”. En este caso se observa que la categoría “*Si*” (N=78; 60%) abarca un porcentaje mayor de la muestra en cuestión en comparación con la categoría “*No*” (N=52, 40%). Esto se muestra de manera gráfica en la Figura 15.

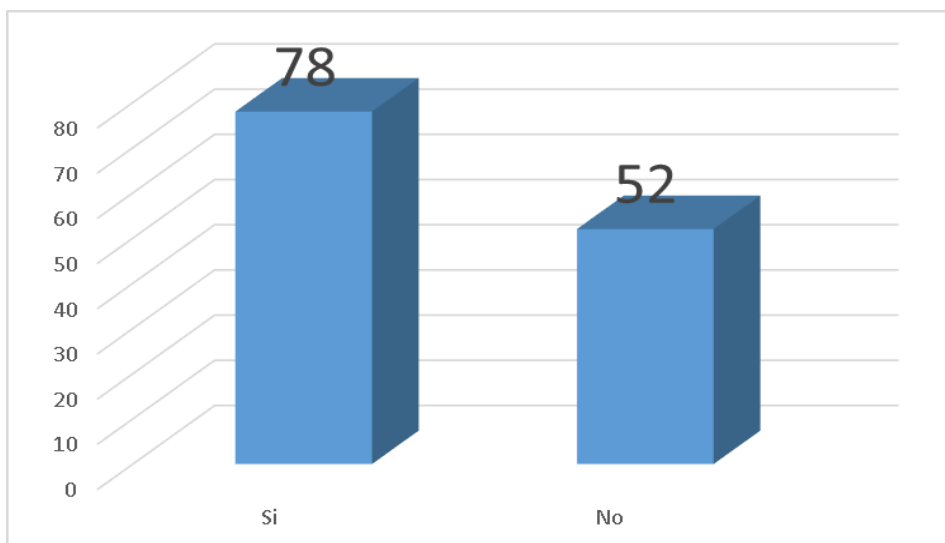


Figura 15. Frecuencia de experiencia previa en supervisión.

Análisis segmentado de los niveles de interacción familia trabajo por los factores sociodemográficos

Con el fin de responder al tercer objetivo de la investigación, se estudió la forma en la cual se comporta la variable Interacción Trabajo-Familia con base en una segmentación de los datos a partir de las categorías extraídas de cada uno de los ítems del cuestionario socio-demográfico. A continuación se presentarán los cálculos de la media, la mediana, la curtosis, la asimetría, la desviación típica, el mínimo y el máximo de las cuatro dimensiones del SWING (INFT, IPFT, INTF e IPTF) a la luz de las segmentaciones generadas por cada ítem del cuestionario socio-demográfico.

Segmentación por estado civil

En la Tabla 2 y en la Figura 16, se muestra la segmentación de los niveles de interacción familia trabajo con base en el estado civil reportado por las encuestadas. Se puede apreciar que para la dimensión INTF el rango para la categoría “*casadas*” va desde el 1,13 al 2,75 y en la categoría “*solteras*” va desde el 1,13 al 2,88. El promedio se encuentra en un nivel moderado y no se presentan diferencias importantes entre la categoría “*casadas*” (media= 1,9671; mediana = 2) y “*solteras*” (media= 1,9606; mediana = 1,875), aunque al ser evaluados los valores de la asimetría podemos ver que la categoría “*casadas*” obtuvo un valor de asimetría negativa baja ($A=-0,188$) mientras que la categoría “*solteras*” obtuvo un valor de asimetría positivo bajo ($A=0,369$), lo cual nos indica que, aun cuando en ambas dimensiones la media es representativa de la distribución, en la categoría “*casadas*” existe una ligera tendencia a puntajes por debajo de la media, mientras que en la categoría “*solteras*” existe una ligera tendencia a puntajes por encima de la media. En el caso de la dimensión INFT el rango para la categoría “*casadas*” va desde el 1 al 3 y en la categoría “*solteras*” va desde el 1 al 2,75; el promedio, se encuentra en un nivel moderado bajo y no se presentan diferencias importantes entre la categoría “*casadas*” (media 1,7303; mediana = 1,75) y la categoría “*solteras*” (media= 1,7639; mediana = 1,75), y al evaluar los valores de la asimetría podemos ver que tanto para la categoría “*casadas*” ($A=0,727$) y para la categoría “*solteras*” ($A=0,231$) se obtuvo valores bajo positivos. Por su parte, en la dimensión IPTF el rango para la categoría “*casadas*” va desde el 1,20 al 3,6 y en la

categoría “solteras” va desde el 1,20 al 3,4. El promedio se encuentran en un nivel moderado alto y no se presentan diferencias importantes entre la categoría “casadas” (media= 2,1395; mediana = 2) y la categoría “solteras” (media= 2,1926; mediana = 2,2), y al evaluar los valores de la asimetría podemos ver que tanto para la categoría “casadas” (A=0,752) y para la categoría “solteras” (A=0,588) se obtuvo valores positivos bajos. Por último, en la dimensión IPFT el rango para la categoría “casadas” va desde el 1,20 al 4 y en la categoría “solteras” va desde el 1,40 al 4. El promedio se encuentran en un nivel moderado alto y no se presentan diferencias importantes entre la categoría “casadas” (media= 2,4605; mediana = 2,4) y la categoría “solteras” (media= 2,3778; mediana = 2,2), y al evaluar los valores de la asimetría podemos ver que tanto para la categoría “casadas” (A=0,572) y para la categoría “solteras” (A=0,915) se obtuvo valores positivos bajos.

Cuando evaluamos los valores de desviación típica y curtosis de la INTF nos encontramos que tanto en la categoría “casadas” (DT=0,29956; K=0,459) como en la categoría “solteras” (DT=0,36409; K=0,299) se presenta un nivel moderado de variabilidad en los datos, por lo cual podemos inferir que los puntajes presentan la tendencia de disgregarse a lo largo de la distribución. En el caso de la INFT vemos que existe una desviación típica moderada tanto para la categoría “casadas” (DT=0,48091) como para la categoría “solteras” (DT=0,39578), lo cual nos indica una variabilidad moderada de los datos, aunque al contrastar esto con los valores de la curtosis vemos que en la categoría “casadas” (K=0,462) existe una menor variabilidad que en la categoría “solteras” (K=-0,392) por lo cual los puntajes se comportan de manera más desordenada en esta última. Al hablar de la IPTF vemos que existe una desviación típica moderada tanto para la categoría “casadas” (DT=0,54847) como para la categoría “solteras” (DT=0,54248), lo cual nos indica una variabilidad moderada de los datos, aunque al contrastar esto con los valores de la curtosis vemos que en la categoría “casadas” (K=0,256) existe una menor variabilidad que en la categoría “solteras” (K=-0,092) por lo cual los puntajes se comportan de manera más desordenada en esta última. Por último, en el caso de la IPFT vemos que existe una desviación típica moderada tanto para la categoría “casadas” (DT=0,62739) como para la categoría “solteras” (DT=0,58878), lo cual nos indica una variabilidad moderada-alta de los datos, aunque al contrastar esto con los valores de la curtosis vemos que en la categoría “casadas” (K=-0,125) existe una menor

variabilidad que en la categoría “solteras” ($K=-0,915$) por lo cual los puntajes se comportan de manera más desordenada en la primera categoría.

En términos generales, sólo con excepción de los niveles de INTF, los resultados indican que tanto las respuestas de las personas casadas como las que no, tienden a distribuirse de manera normal, en torno a niveles moderados, con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media. Pareciera que cualquier diferencia observada en las respuestas de los grupos pudiese ser atribuida a características de la propia muestra. En este sentido, se podría sostener que la influencia del ámbito y las exigencias familiares en el trabajo o del ámbito o las exigencias del trabajo en la familia no parecieran verse diferenciados por el estado civil del sujeto.

Tabla 2.

Estadísticos para SWING – Estado Civil

¿Cuál es su estado civil?	INTF	INFT	IPTF	IPFT
Media	1,9671	1,7303	2,1395	2,4605
Mediana	2,0000	1,7500	2,0000	2,4000
Desv. típ.	,29956	,48091	,54847	,62739
Casadas Asimetría	-,188	,727	,752	,572
Curtosis	,459	,462	,256	-,125
Mínimo	1,13	1,00	1,20	1,20
Máximo	2,75	3,00	3,60	4,00
Media	1,9606	1,7639	2,1926	2,3778
Mediana	1,8750	1,7500	2,2000	2,2000
Desv. típ.	,36409	,39578	,54248	,58878
Solteras Asimetría	,396	,231	,588	,915
Curtosis	,229	-,392	-,092	,636
Mínimo	1,13	1,00	1,20	1,40
Máximo	2,88	2,75	3,40	4,00

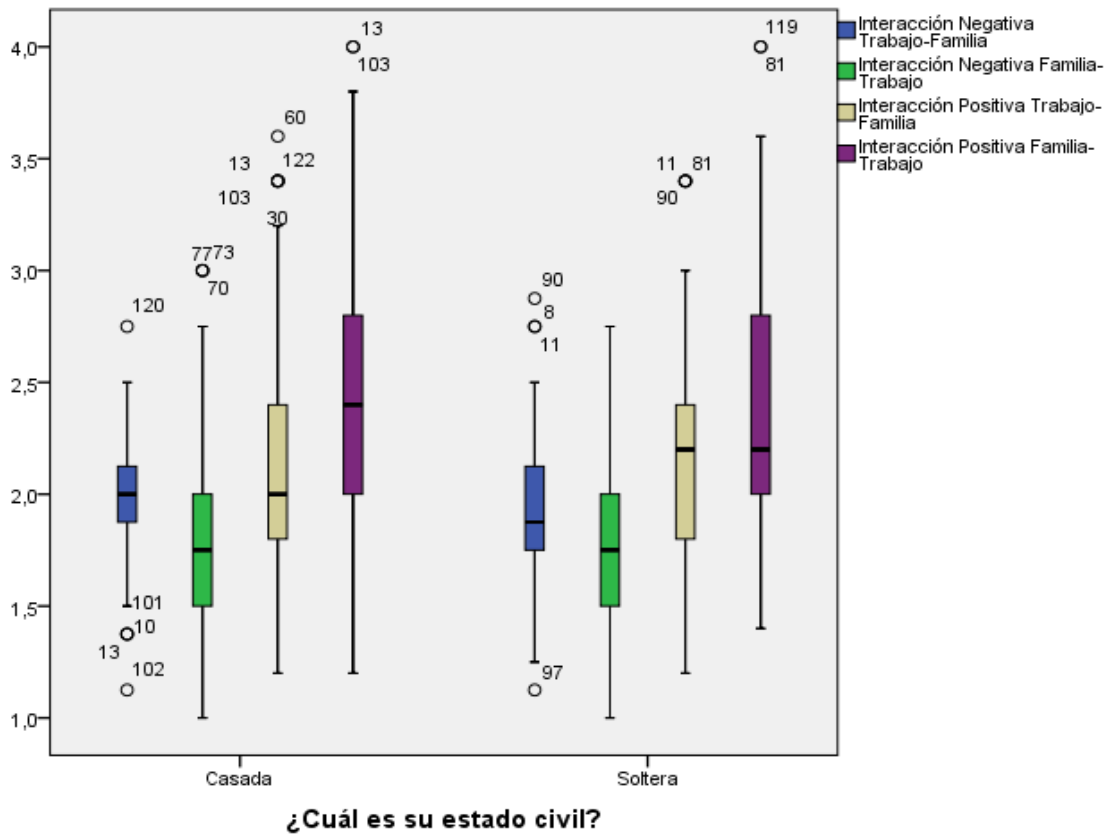


Figura 16. Comparación de dimensiones SWING por estado civil

Segmentación por el número de hijos

En la Tabla 3 y en la Figura 17, se muestra la segmentación de los niveles de interacción familia trabajo con base en el número de hijos reportado por las encuestadas. Se puede apreciar que los rangos de la dimensión INTF van del 1,13 al 2,75 para la categoría “ninguno”, del 1 al 2,88 para la categoría “uno”, del 1,38 al 2,75 para la categoría “dos” y del 1,75 al 2,5 para la categoría “tres o más”. En el caso de la dimensión INFT presenta rangos del 1 al 2,75 para la categoría “ninguno”, del 1 al 3 para la categoría “uno”, del 1 al 2,5 para la categoría “dos” y del 1 al 2,25 para la categoría “tres o más”. Por su parte, la dimensión IPTF posee rangos del 1,2 al 3,6 para la categoría “ninguno”, del 1,2 al 3,4 para la categoría “uno”, del 1,4 al 3,4 para la categoría “dos” y del 1,6 al 3,4 para la categoría “tres o más”. Al referirnos a la dimensión IPFT vemos rangos del 1,4 al 4 para la categoría “ninguno”, del 1,2 al 4 para la categoría “uno”, del 1,4 al 4 para la categoría “dos” y del 2 al 3,6 para la categoría “tres o más”.

Para la INTF vemos como los valores del promedio se encuentran en un nivel moderado-bajo para todas las categorías (*ninguno* media= 1,9531; mediana = 1,9375; *uno* media= 1,9904; mediana = 2; *dos* media= 1,9353; mediana = 2; *tres o más* media= 2,0417; mediana = 1,9375), y al evaluar los valores de asimetría nos encontramos en esta dimensión que las categorías “*Ninguno*” (A=0,108), “*Dos*” (A=0,651) y “*Tres o más*” (A=0,959) presentan valores positivos bajos, lo cual indica que la media es representativa de la distribución y una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media, mientras que la categoría “*uno*” en esta dimensión presenta un valor de asimetría negativo bajo (A=-0,119), lo cual indica que la media es representativa de la distribución con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por debajo de la media. Por su parte en la INFT vemos como los valores de las medias y medianas se encuentran en un nivel moderado-bajo para todas las categorías (*ninguno* media= 1,72; mediana = 1,75; *uno* media= 1,80; mediana = 1,75; *dos* media= 1,78; mediana = 1,75; *tres o más* media= 1,42; mediana = 1,94), y al evaluar los valores de asimetría nos encontramos en esta dimensión que las categorías “*Ninguno*” (A=0,108), “*Dos*” (A=0,651) y “*Tres o más*” (A=0,959) presentan valores positivos bajos, lo cual indica que la media es representativa de la distribución con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media, mientras que la categoría “*uno*” presenta un valor de asimetría negativo bajo (A=-0,119), lo cual indica que la media es representativa de la distribución con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por debajo de la media.

En la IPTF vemos como los valores de las medias y medianas se encuentran en un nivel moderado-altos para todas las categorías (*ninguno* media= 2,2071; mediana = 2,2; *uno* media= 2,09; mediana = 2; *dos* media= 2,15; mediana = 2; *tres o más* media= 2,23; mediana = 2), y al evaluar los valores de asimetría nos encontramos en esta dimensión que las categorías “*Ninguno*” (A=0,615), “*Uno*” (A=0,59), “*Dos*” (A=0,91) y “*tres o más*” (A=1,318) presentan valores positivos; lo cual indica que la media es representativa de la distribución y una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media. Por su parte en la IPFT vemos como los valores del promedio se encuentran en un nivel moderado-alto para todas las categorías (*ninguno* media= 2,4; mediana = 2,2; *uno* media= 2,4; mediana = 2,4; *dos* media= 2,48; mediana = 2,4; *tres o más* media= 2,4; mediana = 2,2), y al evaluar los valores de asimetría nos encontramos en esta dimensión que las categorías “*Ninguno*” (A=0,867), “*Uno*” (A=0,499) y “*Dos*” (A=0,643) presentan valores

positivos bajos, lo cual indica que la media es representativa de la distribución y una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media, mientras que la categoría “tres o más” presenta un valor de asimetría positivo alto ($A=1,837$) lo cual indica que la media es representativa de una parte de la distribución, ya que existe una tendencia marcada a que los datos se agrupen por encima de la media.

En el caso del análisis de la variabilidad de los datos, podemos ver cómo en la INTF se presentan altos valores en la desviación típica en las cuatro categorías (*Ninguno* $DT=0,343$; *Uno* $DT=0,336$; *Dos* $DT=0,298$; *Tres o más* $DT=0,281$) que indican una alta tendencia de variabilidad en los datos, también podemos notar que existen niveles bajos positivos de curtosis en las categorías “*Ninguno*” ($K=0,109$) y “*Uno*” ($K=0,737$), lo cual nos indica una ligera tendencia a que los datos se ubiquen en los alrededores de la media; un nivel moderado positivo de curtosis en la categoría “*dos*” ($K=1,496$), lo cual nos indica que existe una tendencia marcada a que los datos se organicen alrededor de la media; y un nivel bajo negativo de curtosis en la dimensión “*Tres o más*” ($K=-0,130$), lo cual refiere una ligera tendencia a que los puntajes no se agrupen alrededor de la media. Al evaluar la INTF vemos que se presentan altos valores en la desviación típica en las cuatro categorías (*Ninguno* $DT=0,405$; *Uno* $DT=0,519$; *Dos* $DT=0,399$; *Tres o más* $DT=0,465$) que indican una alta tendencia de variabilidad en los datos, también podemos notar que existen niveles bajos negativos de curtosis en las categorías “*Ninguno*” ($K=-0,339$) y “*Dos*” ($K=-0,376$), lo cual nos indica una ligera tendencia a que los datos no se ubiquen en los alrededores de la media; así como niveles bajos positivo de curtosis en la dimensión “*Uno*” ($K=0,511$), lo cual nos indica que existe una ligera tendencia a que los datos se organicen alrededor de la media; y un nivel moderado positivo de curtosis en la dimensión “*Tres o más*” ($K=1,853$), lo cual refiere una tendencia marcada a que los puntajes se agrupen alrededor de la media.

Si observamos la variabilidad de los datos en la IPTF vemos que se presentan altos valores en la desviación típica en las cuatro categorías (*Ninguno* $DT=0,56047$; *Uno* $DT=0,54651$; *Dos* $DT=0,50397$; *Tres o más* $DT=0,66232$) que indican una alta tendencia de variabilidad en los datos, también podemos notar que existen niveles muy bajos negativos de curtosis en las categorías “*Ninguno*” ($K=-0,014$) y “*Uno*” ($K=-0,074$), lo cual nos indica que en su mayoría los datos se distribuyen con normalidad; un nivel bajo positivo de curtosis en la dimensión “*Dos*” ($K=0,910$), lo cual nos indica que existe una ligera tendencia a que los datos se organicen alrededor de la media; y un nivel moderado

positivo de curtosis en la dimensión “*Tres o más*” ($K=1,290$), lo cual refiere una tendencia marcada a que los puntajes se agrupen alrededor de la media, pero esto puede deberse a que la N de esta categoría ($N=6$) es muy baja en comparación con el resto de las categorías. Al evaluar la IPTF vemos que se presentan altos valores en la desviación típica en las cuatro categorías (*Ninguno* $DT=0,616$; *Uno* $DT=0,615$; *Dos* $DT=0,517$; *Tres o más* $DT=0,612$) que indican una alta tendencia de variabilidad en los datos, también podemos notar que existe un nivel muy bajo positivo de curtosis en la categoría “*Ninguno*” ($K=-0,033$), lo cual nos indica que en su mayoría los datos se distribuyen con normalidad; un nivel bajo negativo en la categoría “*Uno*” ($K=-0,195$), lo cual nos indica una ligera tendencia a que los datos no se ubiquen en los alrededores de la media; un nivel moderado positivo de curtosis en la dimensión “*dos*” ($K=1,731$), lo cual nos indica que existe una marcada tendencia a que los datos se organicen alrededor de la media; y un nivel alto positivo de curtosis en la dimensión “*Tres o más*” ($K=3,373$), lo cual refiere una alta tendencia a que los puntajes se agrupen alrededor de la media.

En términos generales, salvando pequeñas diferencias, los resultados indican que tanto las respuestas de las personas con hijos como las que no, tienden a distribuirse de manera normal, en torno a niveles moderados, con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media. Pareciera que cualquier diferencia observada en las respuestas de los grupos pudiese ser atribuida a características de la propia muestra, pues se cuenta con valores de N muy diferenciados. En este sentido, se podría sostener que la influencia del ámbito y las exigencias familiares en el trabajo o del ámbito o las exigencias del trabajo en la familia no parecieran verse diferenciados por el número de hijos del sujeto.

Tabla 3.
Estadísticos para SWING – Número de hijos.

¿Cuántos hijos tiene?	INTF	INFT	IPTF	IPFT	
Ninguno	Media	1,9531	1,7188	2,2071	2,3964
	Mediana	1,9375	1,7500	2,2000	2,2000
	Desv. típ.	,34341	,40470	,56047	,64666
	Asimetría	,108	,316	,615	,867
	Curtosis	,109	-,339	-,014	,033
	Mínimo	1,13	1,00	1,20	1,40
	Máximo	2,75	2,75	3,60	4,00
	Media	1,9904	1,8013	2,0974	2,4308
Uno	Mediana	2,0000	1,7500	2,0000	2,4000
	Desv. típ.	,33613	,51993	,54651	,64161
	Asimetría	-,119	,766	,590	,499
	Curtosis	,737	,511	-,074	-,195
	Mínimo	1,13	1,00	1,20	1,20
	Máximo	2,88	3,00	3,40	4,00
	Media	1,9353	1,7845	2,1448	2,4759
	Mediana	2,0000	1,7500	2,0000	2,4000
Dos	Desv. típ.	,29810	,39935	,50397	,51662
	Asimetría	,651	,380	,910	,643
	Curtosis	1,496	-,376	,933	1,731
	Mínimo	1,38	1,00	1,40	1,40
	Máximo	2,75	2,50	3,40	4,00
	Media	2,0417	1,4167	2,2333	2,4333
	Mediana	1,9375	1,3750	2,0000	2,2000
	Desv. típ.	,28137	,46547	,66232	,61210
Tres o más	Asimetría	,959	1,281	1,318	1,837
	Curtosis	-,130	1,853	1,290	3,373
	Mínimo	1,75	1,00	1,60	2,00
	Máximo	2,50	2,25	3,40	3,60

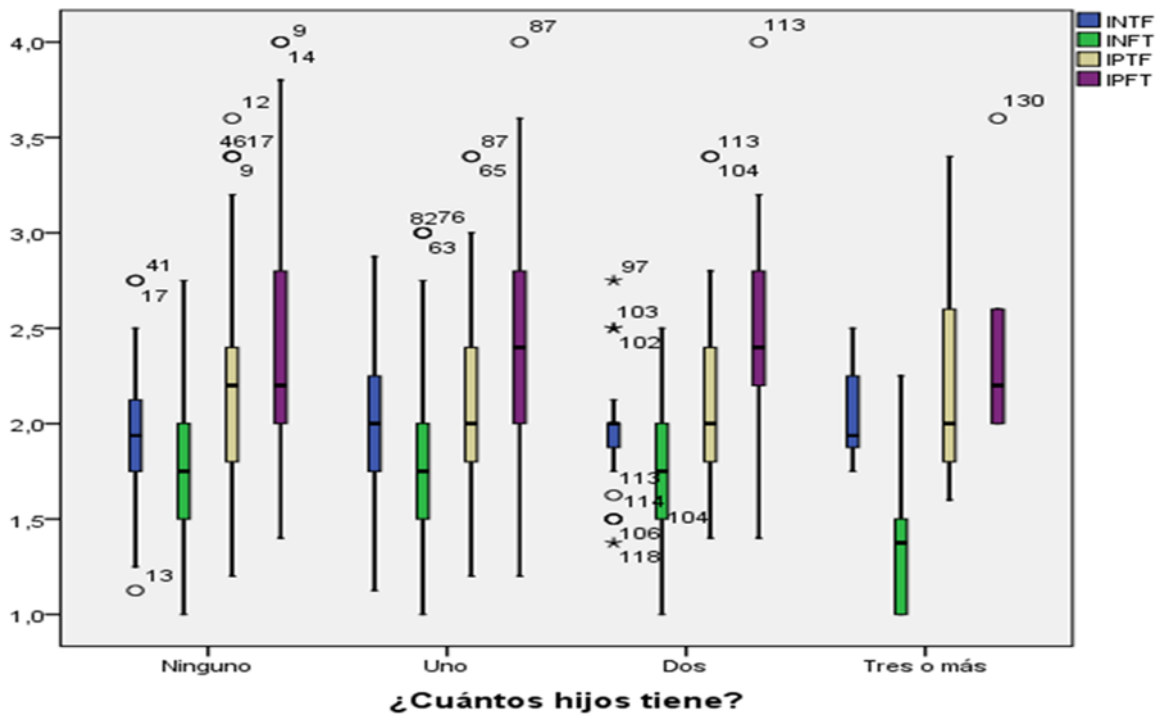


Figura 17. Comparación de dimensiones SWING por número de hijos.

Segmentación por la edad promedio de sus hijos

En la Tabla 4 y en la Figura 18, se muestra la segmentación de los niveles de interacción familia trabajo con base en la edad promedio de los hijos, reportado por las encuestadas. Se puede apreciar que los rangos de la dimensión INTF van del 1,13 al 2,88 para la categoría “1-6”, del 1,5 al 2,5 para la categoría “7-11”, del 1,75 al 2,5 para la categoría “12-15” y del 1,5 al 2,25 para la categoría “16 o más”. En el caso de la dimensión INFT presenta rangos del 1 al 3 para la categoría “1-6”, del 1 al 2,25 para la categoría “7-11”, del 1 al 2,75 para la categoría “12-15” y del 1,25 al 3 para la categoría “16 o más”. Por su parte, la dimensión IPTF posee rangos del 1,4 al 3,4 para la categoría “1-6”, del 1,4 al 3,4 para la categoría “7-11”, del 1,2 al 2,8 para la categoría “12-15” y del 1,4 al 3 para la categoría “16 o más”. Al referirnos a la dimensión IPFT vemos rangos del 1,2 al 4 para la categoría “1-6”, del 1,6 al 4 para la categoría “7-11”, del 1,8 al 3,4 para la categoría “12-15” y del 1,4 al 3,6 para la categoría “16 o más”.

Para la INTF vemos como los valores del promedio se encuentran en un nivel moderado-bajo para todas las categorías (1-6 media= 1,9052; mediana = 1,875; 7-11 media= 2,0197; mediana = 2; 12-15 media= 2,0288; mediana = 2; 16 o más media= 2;

mediana = 2), y al evaluar los valores de asimetría nos encontramos en esta dimensión que la categoría “1-6” presenta valores positivos bajos ($A=0,791$), lo cual indica que la media es representativa de la distribución y una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media; la categoría “7-11” en esta dimensión presenta un valor de asimetría negativo bajo ($A=-0,704$) por lo cual se considera que la media también es representativa de la distribución, pero en este caso se muestra una ligera tendencia a que los datos se agrupen por debajo de la media; en el caso de la categoría “12-15” vemos un valor de asimetría moderado positivo ($A=1,12$), por lo cual se considera que la media es representativa de una parte de la distribución, ya que existe una tendencia marcada a que los datos se agrupen por encima de la media; también en la categoría “16 o más” vemos un valor de asimetría moderado negativo ($A=-1,196$), lo cual indica que la media es representativa de la distribución con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por debajo de la media. Por su parte en la INFT vemos como los valores del promedio se encuentran en un nivel moderado-bajo para todas las categorías (1-6 media= 1,6552; mediana = 1,75; 7-11 media= 1,7632; mediana = 1,75; 12-15 media= 1,8462; mediana = 1,75; 16 o más media= 1,9231; mediana = 1,75), y al evaluar los valores de asimetría nos encontramos en esta dimensión que las categorías “1-6” ($A=0,791$), “12-15” ($A=0,166$) y “16 o más” ($A=0,794$) presentan una asimetría positiva lo cual indica que la media es representativa de la distribución con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media; mientras que la categoría “7-11” ($A=-0,218$) presenta valores negativos bajos lo cual indica que la media es representativa de la distribución con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por debajo de la media.

Para la IPTF vemos como los valores del promedio se encuentran en un nivel moderado-alto para las categorías “1-6” (media= 2,2069; mediana = 2,2), “1-6” (media= 2,2069; mediana = 2,2) y “7-11” (media= 2,1895; mediana = 2,2); nivel moderado para la categoría “12-15” (media= 2,0154; mediana = 2); y un nivel moderado-bajo para la categoría “16 o más” (media= 1,9692; mediana = 1,8), al evaluar los valores de asimetría nos encontramos en esta dimensión que las categorías “1-6” ($A=0,741$) y “7-11” ($A=0,590$) presentan valores positivos bajos, lo cual indica que la media es representativa de la distribución y existe una ligera tendencia que los puntajes se agrupen por encima de la media; la categoría “12-15” en esta dimensión presenta un valor de asimetría negativo muy bajo ($A=-0,013$) por lo cual se considera que la media también es representativa de la

distribución y que los datos en su mayoría se distribuyen normalmente; en el caso de la categoría “16 o más” vemos un valor de asimetría moderado positivo ($A=1,298$), lo cual indica que la media es representativa de la distribución con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media. Por su parte en la IPFT vemos como los valores del promedio se encuentran en un nivel moderado-alto para todas las categorías (1-6 media= 2,4966; mediana = 2,4; 7-11 media= 2,4105; mediana = 2,4; 12-15 media= 2,5538; mediana = 2,6; 16 o más media= 2,2923; mediana = 2,2), y al evaluar los valores de asimetría nos encontramos en que la categoría “1-6” ($A=0,387$) presenta una asimetría baja lo cual indica que la media es representativa de la distribución con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media; mientras que la categoría “7-11” ($A=1,079$) y la categoría “16 o más” ($A=1,133$) presenta valores positivos altos lo cual indica que la media es representativa de la distribución con una clara tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media; por su parte vemos que la categoría “12-15” presenta un valor de asimetría muy cercano a cero ($A=-0,003$) por lo cual se asume que la media es representativa de la distribución y que los datos se distribuyen de manera normal.

Si observamos la variabilidad de los datos en la INTF vemos que se presentan valores moderados en la desviación típica en las cuatro categorías (1-6 DT=0,40041; 7-11 DT=0,28947; 12-15 DT=0,21743; 16 o más DT=0,19764) que indican una tendencia moderada de variabilidad en los datos, también podemos notar que existen niveles bajos positivos de curtosis en las categorías “1-6” ($K=0,473$) y “12-15” ($K=0,657$), lo cual nos indica una ligera tendencia a que los datos se ubiquen en los alrededores de la media; un nivel bajo negativo de curtosis en la dimensión “7-11” ($K=-0,704$), lo cual refiere una ligera tendencia a que los puntajes no se agrupen alrededor de la media; y un nivel alto positivo de curtosis en la dimensión “16 o más” ($K=2,559$), lo cual nos indica que existe una tendencia altamente marcada a que los datos se organicen alrededor de la media haciendo que los puntajes extremos sean atípicos. En la INFT vemos que se presentan valores altos en la desviación típica en las cuatro categorías (1-6 DT=0,46007; 7-11 DT=0,36774; 12-15 DT=0,48454; 16 o más DT=0,62404) que indican una tendencia alta de variabilidad en los datos, a su vez al analizar los valores de curtosis vemos un nivel moderado positivo de curtosis en la dimensión “1 - 6” ($K=1,402$), lo cual nos indica que existe una tendencia marcada a que los datos se organicen alrededor de la media haciendo que los puntajes extremos sean atípicos; también podemos notar que existen niveles bajos

negativos de curtosis en las categorías “7-11” ($K=-0,711$) y “16 o más” ($K=-0,789$), lo cual nos indica una ligera tendencia a que los datos no se concentren en los alrededores de la media; y vemos un valor muy bajo negativo de curtosis en la categoría “12-15” ($K=0,059$) lo cual nos indica que en su mayoría los datos se distribuyen con normalidad.

En el caso de la IPFT vemos que se presentan valores altos en la desviación típica en las cuatro categorías (1-6 DT=0,559; 7-11 DT=0,602; 12-15 DT=0,45798; 16 o más DT=0,431) que indican una tendencia alta de variabilidad en los datos, al ver los valores de la curtosis notamos que la dimensión “1-6” presenta un valor bajo positivo de curtosis ($K=0,135$) lo cual nos indica que existe una ligera tendencia a que los datos se concentren en los alrededores de la media; por su parte vemos que existen valores bajos negativos de curtosis en las dimensiones “7-11” ($K=-0,108$) y “12-15” ($K=-0,371$), lo cual nos indica que existe una ligera tendencia a que los datos no se concentren a los alrededores de la media; por último en esta dimensión podemos ver como existe una curtosis moderada positiva en la categoría “16 o más” ($K=1,816$) por lo cual se considera que existe una marcada tendencia a que los datos se concentren alrededor de la media. En la última dimensión de esta segmentación, la IPTF, vemos cómo las desviaciones típicas presentan valores altos en todas las categorías (1-6 DT=0,649; 7-11 DT=0,559; 12-15 DT=0,462; 16 o más DT=0,608) que indican una tendencia alta de variabilidad en los datos, al ver los valores de la curtosis en esta dimensión vemos que la categoría “1-6” presenta un valor de curtosis muy bajo positivo ($K=0,013$) lo cual nos permite inferir que los datos se concentran en la distribución de forma normal; en el caso de la categoría “7-11” nos encontramos que existe un valor alto positivo de curtosis ($K=2,349$) lo cual nos permite inferir que los datos se concentran en gran medida alrededor de la media haciendo que los puntajes extremos sean atípicos; la categoría “12-15” presenta un valor de curtosis bajo negativo lo cual indica una ligera tendencia a que los puntajes no se concentren en los alrededores de la media; por último, en la categoría “16 o más” nos encontramos con un valor moderado positivo de la curtosis ($K=1,285$) lo cual nos indica una tendencia marcada a que los datos se concentren alrededor de la media en esta distribución.

En términos generales, salvando las diferencias atribuibles al tamaño de los grupos, los resultados indican aparentes diferencias en las respuestas de las personas según la edad promedio de los hijos, que tienden a distribuirse de manera normal, en torno a niveles moderados para las distintas dimensiones de la escala, con una ligera tendencia a reportar

puntajes atípicos por encima de la media. Pareciera que las diferencias observadas en las respuestas de los grupos pudiesen ser atribuidas a las marcadas diferencias en la distribución de la muestra utilizada para esta investigación, pues se cuenta con valores de N muy diferenciados entre una categoría y la otra.

Tabla 4.

Estadísticos para SWING – Edad promedio de hijos.

¿Cuál es la edad de sus hijos? (Promedio)	INTF	INFT	IPTF	IPFT	
1-6	Media	1,9052	1,6552	2,2069	2,4966
	Mediana	1,8750	1,7500	2,2000	2,4000
	Desv. típ.	,40041	,46007	,55929	,64944
	Asimetría	,549	,791	,741	,387
	Curtosis	,473	1,402	,135	,013
	Mínimo	1,13	1,00	1,40	1,20
	Máximo	2,88	3,00	3,40	4,00
7-11	Media	2,0197	1,7632	2,1895	2,4105
	Mediana	2,0000	1,7500	2,2000	2,4000
	Desv. típ.	,28947	,36774	,60175	,55966
	Asimetría	,026	-,218	,590	1,079
	Curtosis	-,704	-,711	-,108	2,349
	Mínimo	1,50	1,00	1,40	1,60
	Máximo	2,50	2,25	3,40	4,00
12-15	Media	2,0288	1,8462	2,0154	2,5538
	Mediana	2,0000	1,7500	2,0000	2,6000
	Desv. típ.	,21743	,48454	,45798	,46299
	Asimetría	1,155	,166	-,013	-,003
	Curtosis	,657	-,059	-,371	-,547
	Mínimo	1,75	1,00	1,20	1,80
	Máximo	2,50	2,75	2,80	3,40
16 o más	Media	2,0000	1,9231	1,9692	2,2923
	Mediana	2,0000	1,7500	1,8000	2,2000
	Desv. típ.	,19764	,62404	,43086	,60891
	Asimetría	-1,196	,794	1,298	1,133
	Curtosis	2,559	-,789	1,816	1,285
	Mínimo	1,50	1,25	1,40	1,40
	Máximo	2,25	3,00	3,00	3,60

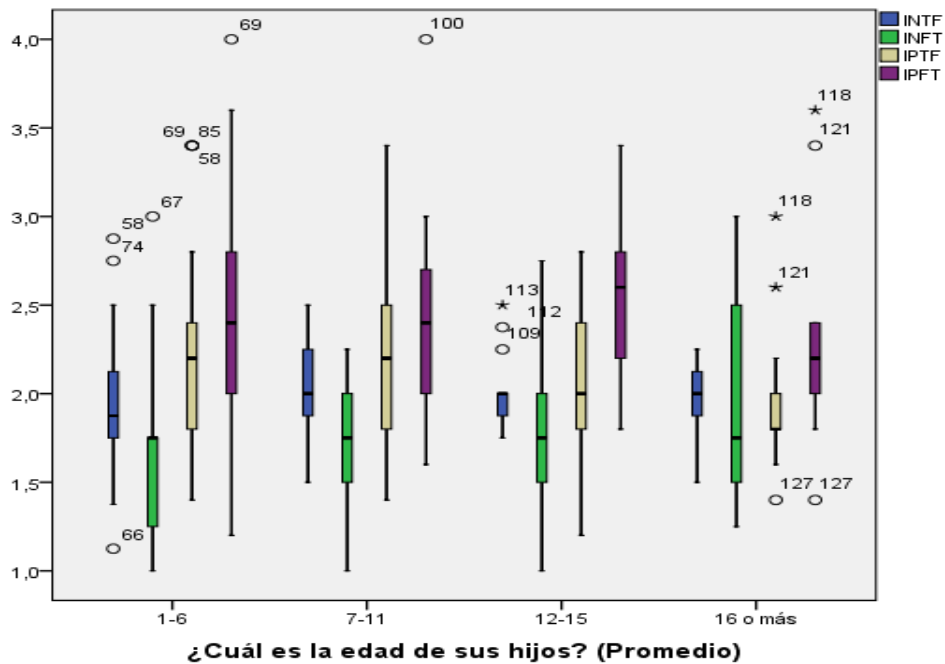


Figura 18. Comparación de dimensiones SWING por edad promedio de hijos.

Segmentación por título de educación superior

En la Tabla 5 y en la Figura 19, se muestra la segmentación de los niveles de interacción familia trabajo con base en la propiedad de título de educación superior, reportado por las encuestadas. Se puede apreciar que para la dimensión INTF el rango para la categoría “Si” va desde el 1,13 al 2,75 y en la categoría “No” va desde el 1,75 al 2,88. El promedio de la categoría “si” se encuentran en un nivel moderado bajo (media= 1,9469; mediana = 2) y la categoría “no” presenta una media y una mediana de nivel moderado alto (media= 2,175; mediana = 2,125), aunque las diferencias entre ambas categorías no parecen significativas. Al ser evaluados los valores de la asimetría podemos ver que la categoría “Si” obtuvo un valor de asimetría positivo muy bajo ($A=0,059$) mientras que la categoría “No” obtuvo un valor de asimetría positivo alto ($A=0,885$). En el caso de la dimensión INFT el rango para la categoría “Si” va desde el 1 al 3 y en la categoría “no” va desde el 1,75 al 2,25. El promedio se encuentra en un nivel moderado bajo y no se presentan diferencias importantes entre la categoría “Si” (media= 1,7229; mediana = 1,75) y la categoría “no” (media= 2; mediana = 2), y podemos ver que la categoría “Si” obtuvo un valor de asimetría positivo bajo ($A=0,683$) mientras que la categoría “No” obtuvo un valor de asimetría nulo ($A=0$). Por su parte, en la dimensión IPTF el rango para la categoría “si”

va desde el 1,2 al 3,6 y en la categoría “no” va desde el 1,6 al 3,4. El promedio se encuentran en un nivel moderado alto y no se presentan diferencias importantes entre la categoría “si” (media= 2,1567; mediana = 2,2) y la categoría “no” (media= 2,22 mediana = 2,2), y al evaluar los valores de la asimetría podemos ver que para la categoría “si” se obtuvo un valor positivo bajo ($A=0,752$) y para la categoría “no” se obtuvo un valor positivo moderado ($A=1,158$). Finalmente, en la dimensión IPFT el rango para la categoría “si” va desde el 1,20 al 4 y en la categoría “no” va desde el 1,60 al 2,8. El promedio se encuentran en un nivel moderado alto y no se presentan diferencias importantes entre “si” (media= 2,4467; mediana = 2,4) y “no” (media= 2,18; mediana = 2,2).

Cuando evaluamos los valores de desviación típica y curtosis de la INTF nos encontramos que tanto en la categoría “si” ($DT=0,32071$; $K=0,263$) como en la categoría “no” ($DT=0,33953$; $K=0,632$) se presenta un nivel alto de variabilidad en los datos, por lo cual podemos inferir que los puntajes presentan la tendencia de disgregarse a lo largo de la distribución. En el caso de la INFT vemos que existe una desviación típica alta tanto para la categoría “si” ($DT=0,45466$) como para la categoría “no” ($DT=0,20412$), lo cual nos indica una variabilidad alta de los datos, y al contrastar esto con los valores de la curtosis vemos que en la categoría “si” ($K=0,364$) existe una menor variabilidad que en la categoría “no” ($K=-1,393$) por lo cual los puntajes se comportan de manera más desordenada en esta última. Al hablar de la IPTF vemos que existe una desviación típica moderada tanto para la categoría “si” ($DT=0,54707$) como para la categoría “no” ($DT=0,53707$), lo cual nos indica una variabilidad alta de los datos, aunque al contrastar esto con los valores de la curtosis vemos que en la categoría “si” ($K=0,025$) existe una tendencia a que la variabilidad sea más similar a la de una distribución normal, mientras que la categoría “no” ($K=1,488$) presenta una tendencia a una aglomeración de los datos alrededor de la media. Por último, en el caso de la IPFT vemos que existe una desviación típica moderada tanto para la categoría “si” ($DT=0,62429$) como para la categoría “no” ($DT=0,34577$), lo cual nos indica una variabilidad moderada-alta de los datos, aunque al contrastar esto con los valores de la curtosis vemos que en la categoría “si” ($K=-0,077$) existe una menor variabilidad que en la categoría “no” ($K=103$) por lo cual los puntajes se comportan de manera más normal en la primera categoría.

En términos generales, los resultados indican que tanto las respuestas de las personas que sí poseen título como las que no, tienden a distribuirse de manera normal, con

una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media. Pareciera que las diferencias observadas en las respuestas de los grupos pudiesen ser atribuidas a las marcadas diferencias en la distribución de la muestra utilizada para esta investigación, pues se cuenta con valores de N muy diferenciados entre una categoría y la otra.

Tabla 5.

Estadísticos para SWING – título de educación superior.

¿Posee algún título de educación superior?		INTF	INFT	IPTF	IPFT
Si	Media	1,9469	1,7229	2,1567	2,4467
	Mediana	2,0000	1,7500	2,2000	2,4000
	Desv. típ.	,32071	,45466	,54707	,62429
	Asimetría	,059	,683	,657	,643
	Curtosis	,263	,364	,025	-,077
	Mínimo	1,13	1,00	1,20	1,20
	Máximo	2,75	3,00	3,60	4,00
No	Media	2,1750	2,0000	2,2200	2,1800
	Mediana	2,1250	2,0000	2,2000	2,2000
	Desv. típ.	,33953	,20412	,53707	,34577
	Asimetría	,885	,000	1,158	,029
	Curtosis	,632	-1,393	1,488	,103
	Mínimo	1,75	1,75	1,60	1,60
	Máximo	2,88	2,25	3,40	2,80

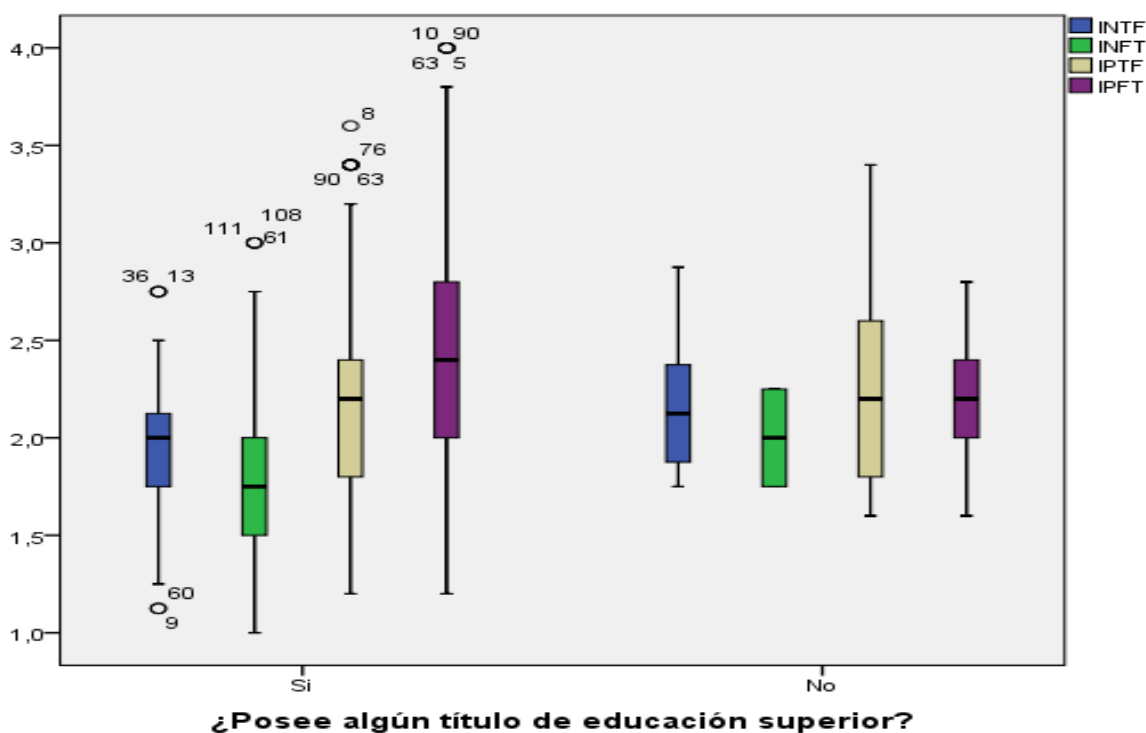


Figura 19. Comparación de dimensiones SWING por título de educación superior.

Segmentación por el título de educación superior más alto que posee

En la Tabla 6 y en la Figura 20, se muestra la segmentación de los niveles de interacción familia trabajo con base en el título de educación superior más alto, reportado por las encuestadas. Se puede apreciar que los rangos de la dimensión INTF van del 1,13 al 2,75 para la categoría “*licenciatura*”, del 1,5 al 2,25 para la categoría “*licenciatura y superiores*” y del 1,25 al 2,75 para la categoría “*TSU*”. En el caso de la dimensión INFT presenta rangos del 1 al 2,75 para la categoría “*licenciatura*”, del 1 al 3 para la categoría “*licenciatura y superiores*” y del 1 al 3 para la categoría “*TSU*”. Por su parte, la dimensión IPTF posee rangos del 1,2 al 3,6 para la categoría “*licenciatura*”, del 1,4 al 2,6 para la categoría “*licenciatura y superiores*” y del 1,2 al 3,4 para la categoría “*TSU*”. La dimensión IPFT mostró rangos del 1,4 al 4 para la categoría “*licenciatura*”, del 1,2 al 3,4 para la categoría “*licenciatura y superiores*” y del 1,6 al 4 para la categoría “*TSU*”.

Para la dimensión INTF vemos como los valores promedio se encuentran en un nivel moderado-bajo para todas las categorías (*licenciatura* media= 1,91; mediana = 1,975; *licenciatura y superiores* media= 1,93; mediana = 2; *TSU* media= 1,99; mediana = 2). Al

evaluar los valores de asimetría en esta dimensión vemos que la categoría “*licenciatura*” obtuvo un valor muy bajo positivo ($A=0,086$) lo cual indica que los datos se distribuyeron de manera normal; en el caso de la categoría “*licenciatura y superiores*” podemos ver como se obtuvo un valor bajo negativo ($A=-0,404$), lo cual indica que la media es representativa de la muestra con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por debajo de la media; por su parte, la categoría “*TSU*” obtuvo un valor bajo positivo de asimetría ($A=0,226$), lo cual indica que la media es representativa de la muestra con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media. En el caso de la dimensión INFT vemos que los valores del promedio se encuentran en un nivel moderado-bajo para todas las categorías (*licenciatura* media= 1,6885; mediana = 1,5; *licenciatura y superiores* media= 1,7308; mediana = 1,5; *tsu* media= 1,7663; mediana = 1,75). A su vez, al estudiar los valores de la asimetría vemos como las tres categorías obtuvieron valores bajos positivos de asimetría (*licenciatura* $A=0,531$; *licenciatura y superiores* $A=0,763$; *TSU* $A=0,727$), lo cual indica que la media es representativa de la muestra con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media.

Para la dimensión IPTF el promedio de las categorías “*licenciatura*” (media= 2,12; mediana = 2) y “*TSU*” (media= 2,24; mediana = 2,2) se encuentran en un nivel moderado-alto, mientras que la media y la mediana de la categoría “*licenciatura y superiores*” (media= 2,0154; mediana = 2) se encuentran en un nivel moderado. Al evaluar los valores de la asimetría se aprecia que las categorías “*licenciatura*” ($A=0,888$) y “*TSU*” ($A=0,197$) presentaron valores positivos, lo cual indica que la media es representativa de la muestra con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media; en el caso de la categoría “*licenciatura y superiores*” vemos como el valor de asimetría ($A=-0,021$) refleja que la media es representativa de la muestra y que los datos se comportan de manera normal. En el caso de la IPFT vemos que los valores del promedio se encuentran en un nivel moderado-alto para todas las categorías (*licenciatura* media= 2,42; mediana = 2,2; *licenciatura y superiores* media= 2,37; mediana = 2,2; *tsu* media= 2,50; mediana = 2,4). A su vez, al estudiar los valores de la asimetría vemos como las tres categorías obtuvieron valores bajos positivos de asimetría (*licenciatura* $A=0,751$; *licenciatura y superiores* $A=0,216$; *TSU* $A=0,629$) lo cual indica que la media es representativa de la muestra con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media.

Cuando evaluamos la variabilidad de los datos para la dimensión INTF nos encontramos con que existen altos valores de desviación típica para las tres categorías de este segmento (*licenciatura* DT=0,34727; *licenciatura y superiores* DT=0,25828; *TSU* DT=0,29925) lo cual nos indica un alto índice de variabilidad en los datos. Si contrastamos esto con los valores de curtosis nos encontramos que las categorías “*licenciatura*” (K=0,237) y “*TSU*” (K=0,223) obtuvieron valores bajos positivos, lo cual indica que los datos tienen una clara tendencia a agruparse alrededor de la media, mientras que en el caso de la categoría “*licenciatura y superiores*” el valor es bajo negativo (K=-0,699), lo cual indica que existe una clara tendencia a que los datos no se concentren alrededor de la media. En la dimensión INFT se observan altos valores de desviación típica para las tres categorías (*licenciatura* DT=0,407; *licenciatura y superiores* DT=0,607; *TSU* DT=0,473), lo cual nos indica un alto índice de variabilidad en los datos. Si contrastamos esto con los valores de curtosis nos encontramos que las categorías “*licenciatura*” (K=-0,125) y “*licenciatura y superiores*” (K=-0,111) obtuvieron valores bajos negativos, lo cual indica que los datos tienen una ligera tendencia a no agruparse alrededor de la media, mientras que en el caso de la categoría “*TSU*” el valor es bajo positivo (K=0,762) por lo cual se asume que existe una clara tendencia a que los datos se concentren alrededor de la media.

Para la dimensión IPTF existen altos valores de desviación típica para las tres categorías de este segmento (*licenciatura* DT=0,60474; *licenciatura y superiores* DT=0,34119; *TSU* DT=0,50757) lo cual nos indica un alto índice de variabilidad en los datos. Si contrastamos esto con los valores de curtosis nos encontramos que la categoría “*licenciatura*” obtuvo un valor de curtosis positivo muy bajo (K=0,027) y la categoría “*TSU*” obtuvo un valor de curtosis negativo muy bajo (K=-0,019), por lo cual se asume que en ambas categorías los datos tienen tendencia a agruparse de manera normal alrededor de la media, mientras que en el caso de la categoría “*licenciatura y superiores*” el valor es bajo negativo (K=-0,442) por lo cual se asume que existe una ligera tendencia a que los datos no se concentren alrededor de la media. Por último, al ver la dimensión IPFT vemos que se presentan altos valores de desviación típica para las tres categorías de este segmento (*licenciatura* DT=0,6332; *licenciatura y superiores* DT=0,60468; *TSU* DT=0,62644) lo cual nos indica un alto índice de variabilidad en los datos. Si contrastamos esto con los valores de curtosis nos encontramos que la categoría “*licenciatura*” obtuvo un valor de curtosis positivo muy bajo (K=0,005) y la categoría “*TSU*” obtuvo un valor de curtosis

negativo muy bajo ($K=-0,052$), por lo cual se asume que en ambas categorías los datos tienen tendencia a agruparse de manera normal a los alrededores de la media, mientras que en el caso de la categoría “*licenciatura y superiores*” el valor es bajo positivo ($K=0,211$), lo cual indica una clara tendencia a que los datos se concentren mayormente en los alrededores cercanos a la media.

En términos generales, los resultados indican que tanto las respuestas de las personas que poseen título de TSU, como de licenciatura o superiores, tienden a distribuirse de manera normal, con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media. Al observar los resultados, se puede sostener que las diferencias manifestadas son atribuibles a las propias diferencias en el número de personas que integra cada grupo, es decir, la cantidad de gerentes que reportaron tener título de TSU, como de licenciatura o superiores. Por lo cual, es difícil atribuir diferencias en los niveles de influencia de los ámbitos laboral y familiar, por el nivel del título de educación superior alcanzado.

Tabla 6.
Estadísticos para SWING – Tipo de título.

¿Cuál es su título de educación superior más alto?		INTF	INFT	IPTF	IPFT
TSU	Media	1,9946	1,7663	2,2435	2,5043
	Mediana	2,0000	1,7500	2,2000	2,4000
	Desv. típ.	,29925	,47259	,50757	,62644
	Asimetría	,226	,727	,197	,629
	Curtosis	,223	,762	-,019	-,052
	Mínimo	1,25	1,00	1,20	1,60
	Máximo	2,75	3,00	3,40	4,00
Licenciatura	Media	1,9139	1,6885	2,1213	2,4197
	Mediana	1,8750	1,5000	2,0000	2,2000
	Desv. típ.	,34727	,40737	,60474	,63320
	Asimetría	,086	,531	,888	,751
	Curtosis	,237	-,125	,027	,005
	Mínimo	1,13	1,00	1,20	1,40
	Máximo	2,75	2,75	3,60	4,00
Licenciatura y superiores	Media	1,9327	1,7308	2,0154	2,3692
	Mediana	2,0000	1,5000	2,0000	2,2000
	Desv. típ.	,25828	,60778	,34119	,60468
	Asimetría	-,404	,763	-,021	,216
	Curtosis	-,699	-,111	-,442	,211
	Mínimo	1,50	1,00	1,40	1,20
	Máximo	2,25	3,00	2,60	3,40

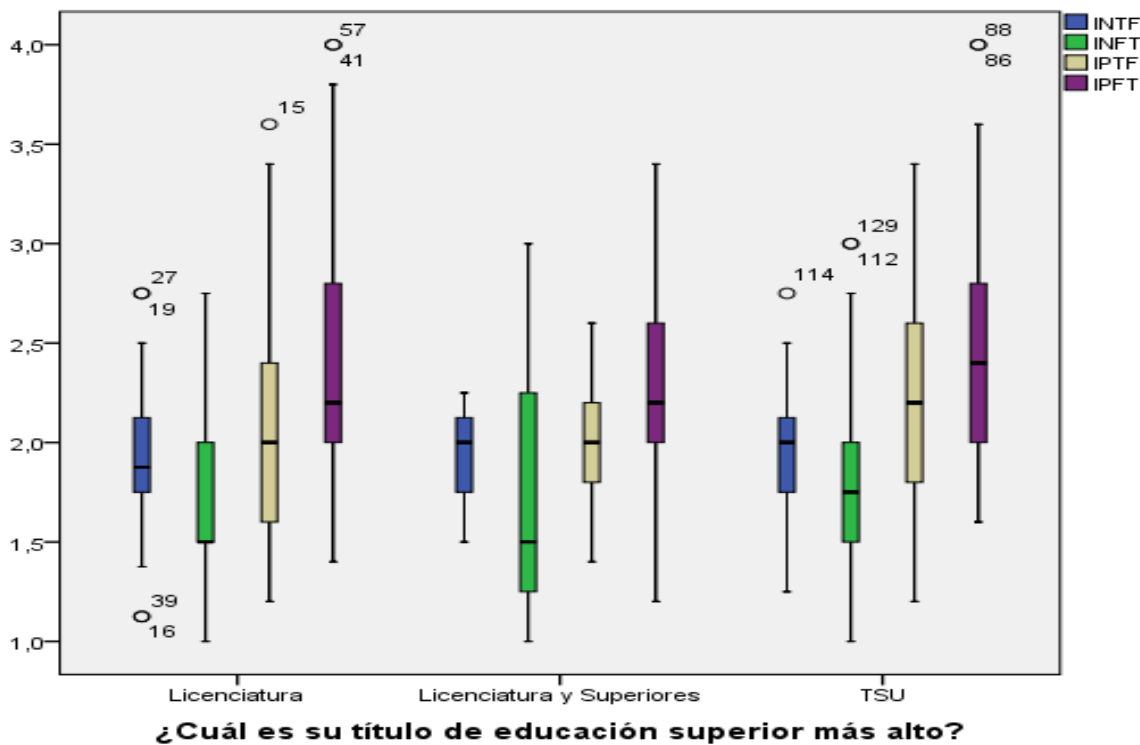


Figura 20. Comparación dimensiones SWING por tipo de título.

Segmentación por el ramo comercial al que se dedica la empresa

En la Tabla 7 y en la Figura 21, se muestra la segmentación de los niveles de interacción familia trabajo con base en el ramo comercial al que se dedica la empresa, reportado por las encuestadas. Se puede apreciar que los rangos de la dimensión INTF van del 1,5 al 2,5 para la categoría “administración”, del 1,13 al 2,88 para la categoría “Prestación de Servicios”, del 1,13 al 2,75 para la categoría “banca”, del 1,25 al 2,38 para la categoría “Consultoría-Comunicaciones-Publicidad”, del 1,38 al 2,75 para la categoría “Ventas” y del 1,63 al 2,25 para la categoría “otros”. En el caso de la dimensión INFT van del 1,25 al 3 para la categoría “administración”, del 1 al 2,5 para la categoría “Prestación de Servicios”, del 1 al 3 para la categoría “banca”, del 1 al 3 para la categoría “Consultoría-Comunicaciones-Publicidad”, del 1 al 2,75 para la categoría “Ventas” y del 1,25 al 2,5 para la categoría “otros”. En el caso de la dimensión IPTF vemos como los rangos van del 1,4 al 3 para la categoría “administración”, del 1,6 al 3,6 para la categoría “Prestación de Servicios”, del 1,4 al 3,4 para la categoría “banca”, del 1,2 al 3,4 para la

categoría “*Consultoría-Comunicaciones-Publicidad*”, del 1,4 al 3,4 para la categoría “*Ventas*” y del 1,6 al 2,4 para la categoría “*otros*”. Al referirnos a la dimensión IPFT vemos como los rangos van del 1,6 al 3,6 para la categoría “*administración*”, del 1,6 al 4 para la categoría “*Prestación de Servicios*”, del 1,6 al 3,6 para la categoría “*banca*”, del 1,4 al 4 para la categoría “*Consultoría-Comunicaciones-Publicidad*”, del 1,2 al 4 para la categoría “*Ventas*” y del 1,8 al 3,2 para la categoría “*otros*”.

Al evaluar la dimensión INTF vemos como los puntajes de la media y la mediana en todas las categorías se encuentran en un nivel moderado-bajo (*administración* media= 1,9792; mediana = 1,9375; *prestación de servicios* media= 2,0885; mediana = 2,0625; *banca* media= 1,934; mediana = 2; *consultoría-comunicación-publicidad* media= 1,9286; mediana = 2; *ventas* media= 1,9231; mediana = 1,875; *otros* media= 1,9432; mediana = 2). Al evaluar los valores de asimetría se observa que las categorías “*administración*” (A=0,284), “*ventas*” (A=0,390) y “*otros*” (A=0,181) obtuvieron valores bajos positivos, lo cual indica que las medias son representativas del grupo aunque existe una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media; también vemos cómo las categorías “*prestación de servicios*” (A=-0,093) y “*banca*” (A=0,004) obtuvieron valores de asimetría muy cercanos a cero, por lo cual se asume que se distribuyen de forma normal; en el caso de la categoría “*consultoría-comunicaciones-publicidad*” vemos cómo se obtuvo una asimetría baja negativa (A=-0,651), lo cual indica que las medias son representativas del grupo aunque existe una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por debajo de la media. En el caso de la dimensión INFT los puntajes de la media y la mediana en todas las categorías se encuentran en un nivel moderado-bajo (*administración* media= 1,875; mediana = 1,75; *prestación de servicios* media= 1,7188; mediana = 1,75; *banca* media= 1,8125; mediana = 1,75; *consultoría-comunicación-publicidad* media= 1,619; mediana = 1,5; *ventas* media= 1,6538; mediana = 1,5; *otros* media= 1,8864; mediana = 2), cuando evaluamos los valores de asimetría vemos como las categorías “*administración*” (A=1,326) y “*consultoría-comunicaciones-publicidad*” (A=1,01) obtuvieron valores moderados positivos, lo cual indica que las medias son representativas del grupo aunque existe una clara tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media; las categorías “*prestación de servicios*” (A=0,092) y “*otros*” (A=-0,087) obtuvieron valores de asimetría muy cercanos a cero, por lo cual se asume que se distribuyen de forma normal; en el caso de las categorías “*banca*” (A=0,384) y “*ventas*” (A=0,724) vemos cómo se obtuvo una

asimetría positiva lo cual indica que las medias son representativas del grupo aunque existe una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media.

En el caso de la dimensión IPTF vemos como las medias y medianas de las categorías “*administración*” (media= 2,0667; mediana = 2,2), “*consultoría-comunicación-publicidad*” (media= 1,9905; mediana = 2) y *otros* (media= 2,0909; mediana = 2) se encuentran en un nivel moderado bajo, mientras que las categorías “*prestación de servicios*” (media= 2,253; mediana = 2,2), “*banca*” (media= 2,1722; mediana = 2,2) y “*ventas*” (media= 2,2692; mediana = 2,1) se encuentran en un nivel moderado alto. Al evaluar los valores de asimetría vemos como todas las categorías a excepción de “*otros*” obtuvieron puntajes positivos de asimetría (*administración* $A=0,362$; *prestación de servicios* $A=0,894$; *banca* $A=0,369$; *consultoría-comunicación-publicidad* $A=0,797$; *ventas* $A=0,526$) lo cual indica que las medias son representativas del grupo aunque existe una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media; en el caso de la categoría “*otros*” vemos que se presenta una asimetría bajo negativo ($A=-0,387$), lo cual indica que las medias son representativas del grupo aunque existe una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por debajo de la media. Al evaluar la dimensión IPFT vemos como los puntajes de la media y la mediana en todas las categorías se encuentran en un nivel moderado-alto (*administración* media= 2,2667; mediana = 2; *prestación de servicios* media= 2,45; mediana = 2,2; *banca* media= 2,4667; mediana = 2,4; *consultoría-comunicación-publicidad* media= 2,4286; mediana = 2,2; *ventas* media= 2,4308; mediana = 2,4; *otros* media= 2,4; mediana = 2,4), cuando evaluamos los valores de asimetría de esta dimensión vemos como las categorías “*administración*” ($A=1,208$) y “*prestación de servicios*” ($A=1,362$) obtuvieron valores moderados positivos, lo cual indica que las medias son representativas del grupo aunque existe una clara tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media; por su parte el resto de las categorías obtuvo valores bajos positivos (*banca* $A=0,186$; *consultoría-comunicación-publicidad* $A=0,662$; *ventas* $A=0,549$; *otros* $A=0,477$), lo cual indica que las medias son representativas del grupo aunque existe una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media.

Cuando evaluamos la variabilidad de los datos para la dimensión INTF nos encontramos con que existen altos valores de desviación típica para todas las categorías de este segmento (*administración* $DT=0,33215$; *prestación de servicios* $DT=0,38391$; *banca* $DT=0,33606$; *consultoría-comunicación-publicidad* $DT=0,26976$; *ventas* $DT=0,33926$;

otros DT=0,19656) lo cual nos indica un alto índice de variabilidad en los datos. Si contrastamos esto con los valores de curtosis nos encontramos que las categorías “*administración*” (K=-0,918) y “*otros*” (K=-0,379) obtuvieron valores bajos negativos, por lo cual se asume que los datos tienen una ligera tendencia a no agruparse alrededor de la media; en el caso de las categorías “*prestación de servicios*” (K=0,765), “*banca*” (K=0,441) y “*consultoría-comunicaciones-publicidad*” (K=0,729) el valor es bajo positivo por lo cual se asume que existe una ligera tendencia a que los datos se concentren alrededor de la media; la categoría “*ventas*” presentó un valor de curtosis muy cercano a cero (K=0,011) por lo cual se asume que los puntajes se concentran de manera normal a lo largo de la distribución. En el caso de la dimensión INFT nos encontramos con que existen altos valores de desviación típica para todas las categorías de este segmento (*administración* DT=0,45851; *prestación de servicios* DT=0,29775; *banca* DT=0,47575; *consultoría-comunicación-publicidad* DT=0,50385; *ventas* DT=0,44764; *otros* DT=0,46588) lo cual nos indica un alto índice de variabilidad en los datos. Si contrastamos esto con los valores de curtosis nos encontramos que la categoría “*administración*” presenta una curtosis alta positiva (K=2,509) lo cual indica una muy alta concentración de datos alrededor de la media, haciendo que los datos extremos sean atípicos para esta distribución; en el caso de las categorías “*prestación de servicios*” (K=1,829) y “*consultoría-comunicación-publicidad*” (K=1,262) los valores de curtosis son moderados positivos, lo cual indica una marcada concentración de datos alrededor de la media, haciendo que los datos extremos en su mayoría sean atípicos para estas distribuciones; en la categoría “*banca*” se obtuvo un valor de curtosis muy cercano a cero (K=0,3) por lo cual se asume que los datos se concentran de manera normal en la distribución; la categoría “*ventas*” obtuvo un valor bajo positivo (K=0,126) lo cual indica que los puntajes tienen una ligera tendencia a distribuirse alrededor de la media; por último en el caso de la categoría “*otros*” vemos como se obtuvo un puntaje moderado negativo (K=-1,474) por lo cual se considera que los puntajes tienen una marcada tendencia a no agruparse alrededor de la media, por lo cual los puntajes extremos pueden ser en su mayoría típicos para esta distribución.

Para la dimensión IPTF existen altos valores de desviación típica para todas las categorías de este segmento (*administración* DT=0,46188; *prestación de servicios* DT=0,60571; *banca* DT=0,53271; *consultoría-comunicación-publicidad* DT=0,52336; *ventas* DT=0,33926; *otros* DT=0,25867) lo cual nos indica un alto índice de variabilidad

en los datos. Si contrastamos esto con los valores de curtosis nos encontramos que todas las categorías a excepción de “*administración*” y “*consultoría-comunicaciones-publicidad*” obtuvieron valores bajos negativos (*prestación de servicios* $K=-0,078$; *banca* $K=-0,146$; *ventas* $K=-0,929$; *otros* $K=-0,351$) lo cual nos permite asumir que en sus distribuciones existe una ligera tendencia a que los datos no se agrupen alrededor de la media; en el caso de la categoría “*administración*” vemos que el valor de curtosis es bajo positivo ($K=0,3$) por lo cual se asume una ligera tendencia a que los datos se agrupen alrededor de la media; en el caso de “*consultoría-comunicaciones-publicidad*” la curtosis es moderada positiva ($K=1,251$) por lo cual se asume que las puntuaciones extremas son en su mayoría atípicas, ya que existe una marcada tendencia a que los datos se agrupen alrededor de la media. Por último, al ver la dimensión IPFT vemos que se presentan altos valores de desviación típica para las tres categorías de este segmento (*administración* $DT=0,61693$; *prestación de servicios* $DT=0,66529$; *banca* $DT=0,55136$; *consultoría-comunicación-publicidad* $DT=0,65509$; *ventas* $DT=0,70357$; *otros* $DT=0,41952$) lo cual nos indica un alto índice de variabilidad en los datos, si evaluamos entonces los valores de curtosis veremos que la categoría “*administración*” obtuvo una curtosis baja positiva ($K=0,643$) por lo cual se considera que los datos tienen una ligera tendencia a agruparse a los alrededores de la media; la categoría “*prestación de servicios*” presentó una curtosis moderada positiva ($K=1,204$) por lo cual se asume que las puntuaciones extremas son en su mayoría atípicas, ya que los datos suelen agruparse alrededor de la media; en el caso de las categorías “*banca*” ($K=-0,757$) y “*otros*” ($K=-0,341$) se observan valores bajos negativos, por lo cual se considera que los datos tienen una ligera tendencia a no agruparse alrededor de la media; por último en las categorías “*consultoría-comunicaciones-publicidad*” ($K=-0,025$) y “*ventas*” ($K=-0,013$) se obtuvo valores de curtosis muy cercanos a cero, por lo cual se asume que los puntajes se concentran de forma normal.

En términos generales, los resultados indican que las respuestas de las personas encuestadas, tienden a distribuirse de manera normal, con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media, indistintamente del ramo comercial de la empresa. Al observar los resultados, se puede sostener que las diferencias manifestadas son atribuibles a las propias diferencias en el número de personas que integra cada grupo. Por lo cual, es difícil atribuir diferencias en los niveles de influencia de los ámbitos laboral y familiar, por el ramo comercial o área de la empresa.

Tabla 7.
Estadísticos descriptivos SWING – Área de la empresa.

¿A qué se dedica su empresa?		INTF	INFT	IPTF	IPFT
Administración	Media	1,9792	1,8750	2,0667	2,2667
	Mediana	1,9375	1,7500	2,2000	2,0000
	Desv. típ.	,33215	,45851	,46188	,61693
	Asimetría	,284	1,326	,362	1,208
	Curtosis	-,918	2,509	,300	,643
	Mínimo	1,50	1,25	1,40	1,60
	Máximo	2,50	3,00	3,00	3,60
Prestación de servicios	Media	2,0885	1,7188	2,2583	2,4500
	Mediana	2,0625	1,7500	2,2000	2,2000
	Desv. típ.	,38391	,29775	,60571	,66529
	Asimetría	-,093	,092	,894	1,362
	Curtosis	,765	1,829	-,078	1,204
	Mínimo	1,13	1,00	1,60	1,60
	Máximo	2,88	2,50	3,60	4,00
Banca	Media	1,9340	1,8125	2,1722	2,4667
	Mediana	2,0000	1,7500	2,2000	2,4000
	Desv. típ.	,33606	,47575	,53271	,55136
	Asimetría	,004	,384	,369	,186
	Curtosis	,441	,030	-,146	-,757
	Mínimo	1,13	1,00	1,40	1,60
	Máximo	2,75	3,00	3,40	3,60
Consultoría Comunicaciones Publicidad	Media	1,9286	1,6190	1,9905	2,4286
	Mediana	2,0000	1,5000	2,0000	2,2000
	Desv. típ.	,26976	,50385	,52336	,65509
	Asimetría	-,651	1,010	,797	,662
	Curtosis	,729	1,262	1,251	-,025
	Mínimo	1,25	1,00	1,20	1,40
	Máximo	2,38	3,00	3,40	4,00
Ventas	Media	1,9231	1,6538	2,2692	2,4308
	Mediana	1,8750	1,5000	2,1000	2,4000
	Desv. típ.	,33926	,44764	,63483	,70357
	Asimetría	,390	,724	,526	,549
	Curtosis	,011	,126	-,929	-,013
	Mínimo	1,38	1,00	1,40	1,20
	Máximo	2,75	2,75	3,40	4,00
Otros	Media	1,9432	1,8864	2,0909	2,4000
	Mediana	2,0000	2,0000	2,0000	2,4000
	Desv. típ.	,19656	,46588	,25867	,41952
	Asimetría	,181	-,087	-,387	,477
	Curtosis	-,379	-1,474	-,351	-,341
	Mínimo	1,63	1,25	1,60	1,80
	Máximo	2,25	2,50	2,40	3,20

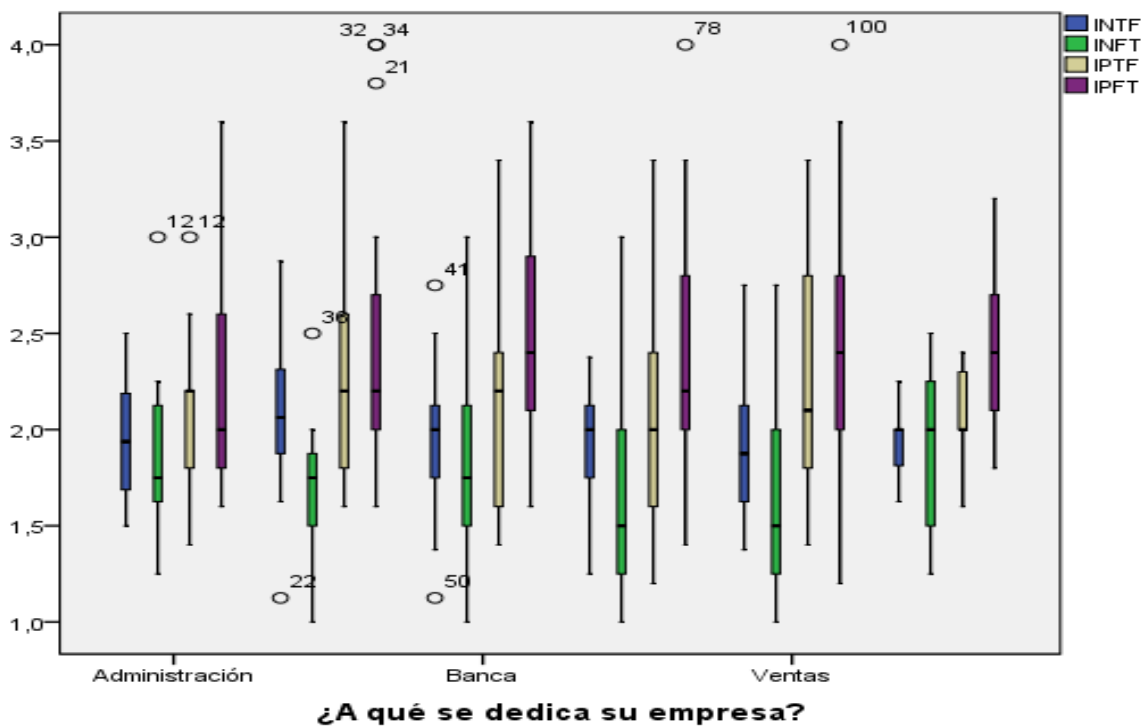


Figura 21. Comparación dimensiones SWING por área de empresa.

Segmentación por el sector administrativo de la empresa en la cual labora actualmente

En la Tabla 8 y en la Figura 22, se muestra la segmentación de los niveles de interacción familia trabajo con base en el sector administrativo de la empresa, reportado por las encuestadas. Se puede apreciar que para la dimensión INTF el rango para la categoría “privada” va desde el 1,13 al 2,88 y en la categoría “pública” va desde el 1,50 al 2,50. Las media y las medianas se encuentran en un nivel moderado bajo y no se presentan diferencias importantes entre la categoría “privada” (media= 1,9684; mediana = 2) y la categoría “pública” (media= 1,9491; mediana = 1,875), aunque al ser evaluados los valores de la asimetría podemos ver que la categoría “privada” obtuvo un valor de asimetría muy cercano a cero ($A=0,092$) mientras que la categoría “pública” obtuvo un valor de asimetría positivo bajo ($A=0,911$), lo cual nos puede indicar que, aun cuando en ambas dimensiones la media es representativa de la distribución, en la categoría “privadas” los puntajes tienden a comportarse de manera normal, mientras que en la categoría “públicas” existe una

ligera tendencia a mostrar puntajes atípicos por encima de la media. En el caso de la dimensión INFT el rango para ambas categorías va del 1 al 3. El promedio se encuentran en un nivel moderado bajo y no se presentan diferencias importantes entre la categoría “*privada*” (media= 1,733; mediana = 1,75) y la categoría “*pública*” (media= 1,787; mediana = 1,75), y al evaluar los valores de la asimetría podemos ver que tanto para la categoría “*privada*” (A=0,421) y para la categoría “*pública*” (A=0,911) se obtuvo valores positivos bajos, lo cual nos puede indicar que en ambas dimensiones la media es representativa de la distribución y existe una ligera tendencia a mostrar puntajes atípicos por encima de la media. Por su parte, en la dimensión IPTF el rango para la categoría “*privada*” va desde el 1,20 al 3,6 y en la categoría “*pública*” va desde el 1,20 al 3. El promedio se encuentran en un nivel moderado para la categoría “*privada*” (media= 2,1961; mediana = 2,2) y un nivel moderado para la categoría “*pública*” (media= 2,0296; mediana = 2,2), y al evaluar los valores de la asimetría podemos ver que para la categoría “*privada*” (A=0,688) la asimetría nos puede indicar una ligera tendencia a mostrar puntajes atípicos por encima de la media; y para la categoría “*pública*” (A=-0,036) la asimetría nos puede indicar que los puntajes se distribuyen de forma normal. Por último, en la dimensión IPFT el rango para la categoría “*privada*” va desde el 1,20 al 4 y en la categoría “*pública*” va desde el 1,60 al 3,6. Los promedios se encuentran en un nivel moderado alto y no se presentan diferencias importantes entre la categoría “*privada*” (media= 2,45; mediana = 2,4) y la categoría “*pública*” (media= 2,35; mediana = 2,2), y al evaluar los valores de la asimetría tanto para la categoría “*privada*” (A=0,656) como para “*pública*” (A=0,841) se observan valores positivos bajos, lo cual indica que las medias son representativas del grupo aunque existe una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media.

Cuando evaluamos los valores de desviación típica y curtosis de la INTF nos encontramos que tanto en la categoría “*privada*” (DT=0,339; K=0,459) como en la categoría “*pública*” (DT=0,278; K=0,-0469) se presenta un nivel moderado de variabilidad en los datos, por lo cual podemos inferir que los puntajes presentan la tendencia de disgregarse a lo largo de la distribución, pero esta tendencia se ve más marcada en la categoría pública. En el caso de la INFT vemos que existe una desviación típica moderada tanto para la categoría “*privada*” (DT=0,432) como para la categoría “*pública*”

(DT=0,503), lo cual nos indica una variabilidad alta de los datos, al contrastar esto con los valores de la curtosis vemos que en la categoría “*pública*” (K=0,931) existe una menor variabilidad que en la categoría “*privada*” (K=-0,058) por lo cual los puntajes se comportan de manera más desordenada en esta última. Al hablar de la IPTF vemos que existe una desviación típica alta tanto para la categoría “*privada*” (DT=0,56636) como para la categoría “*pública*” (DT=0,43573), lo cual nos indica una variabilidad marcada de los datos y al contrastar esto con los valores de la curtosis vemos que en ambas categorías existen valores bajos negativos de curtosis (*privada* K=-0,158; *pública* K=-0,375) por lo cual los puntajes se comportan de manera dispersa. Por último, en el caso de la IPFT vemos que existe una desviación típica alta tanto para la categoría “*privada*” (DT=0,62947) como para la categoría “*pública*” (DT=0,53664), lo cual nos indica una variabilidad -alta de los datos, al hablar de los valores de curtosis notamos que en ambas categorías los valores son muy cercanos a cero, por lo cual se considera que en ambas distribuciones los puntajes se concentran de manera normal (*privada* K=0,055; *pública* K=-0,067).

Tabla 8.

Estadísticos descriptivos SWING – Tipo de empresa.

¿La empresa en la cual labora es pública o privada?		INTF	INFT	IPTF	IPFT
Privada	Media	1,9684	1,7330	2,1961	2,4466
	Mediana	2,0000	1,7500	2,2000	2,4000
	Desv. típ.	,33928	,43197	,56636	,62947
	Asimetría	,092	,421	,688	,656
	Curtosis	,406	-,058	-,158	,055
	Mínimo	1,13	1,00	1,20	1,20
	Máximo	2,88	3,00	3,60	4,00
	Media	1,9491	1,7870	2,0296	2,3481
Pública	Mediana	1,8750	1,7500	2,2000	2,2000
	Desv. típ.	,27791	,50337	,43573	,53664
	Asimetría	,332	,911	-,036	,841
	Curtosis	-,469	,931	-,375	-,067
	Mínimo	1,50	1,00	1,20	1,60
	Máximo	2,50	3,00	3,00	3,60

En términos generales, los resultados indican que las respuestas de las personas encuestadas, tienden a distribuirse de manera normal, con una ligera tendencia a reportar

puntajes atípicos por encima de la media, indistintamente del sector administrativo de la empresa (privado / público). Al observar los resultados, se puede sostener que las diferencias manifestadas son atribuibles a las propias diferencias en el número de personas que integra cada grupo. Por lo cual, es difícil atribuir diferencias en los niveles de influencia de los ámbitos laboral y familiar, por el sector administrativo de la empresa.

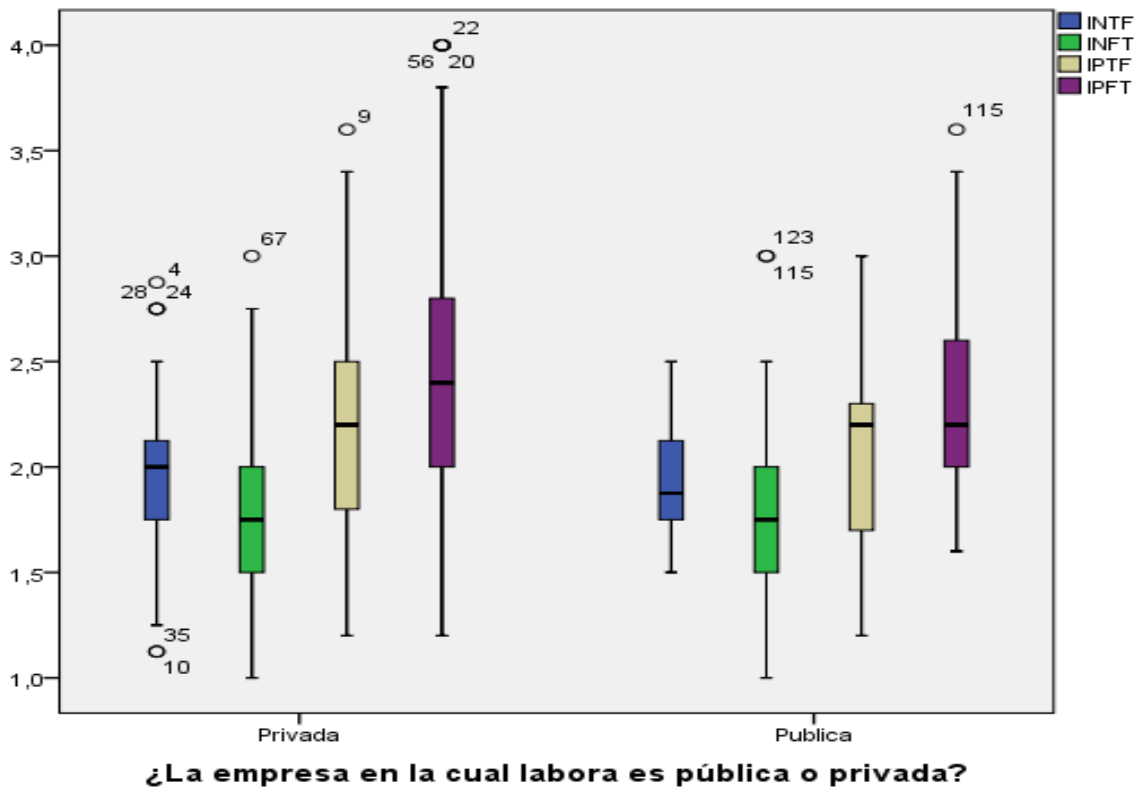


Figura 22. Comparación de dimensiones SWING por tipo de empresa.

Segmentación por el cargo actual

En la Tabla 9 y en la Figura 23, se muestra la segmentación de los niveles de interacción familia trabajo con base en el cargo actual, reportado por las encuestadas. Se puede apreciar que los rangos de la dimensión INTF van del 1,5 al 2,5 para la categoría “Consultora/Especialista”, del 1,13 al 2,88 para la categoría “Líder/Coordinadora” y del 1,5 al 2,5 para la categoría “Gerente/Directora”. En el caso de la dimensión INFT presenta rangos del 1 al 2,25 para la categoría “Consultora/Especialista”, del 1 al 2,75 para la categoría “Líder/Coordinadora” y del 1 al 3 para la categoría “Gerente/Directora”. Por su

parte, la dimensión IPTF posee rangos del 1,6 al 3,4 para la categoría “*Consultora/Especialista*”, del 1,2 al 3,4 para la categoría “*Líder/Coordinadora*” y del 1,4 al 3,6 para la categoría “*Gerente/Directora*”. Al referirnos a la dimensión IPFT vemos rangos del 1,4 al 4 para la categoría “*Consultora/Especialista*”, del 1,2 al 4 para la categoría “*Líder/Coordinadora*” y del 1,8 al 3,8 para la categoría “*Gerente/Directora*”.

Para la dimensión INTF vemos como los valores del promedio se encuentran en un nivel moderado-bajo para todas las categorías (*consultora/especialista* media= 1,988; mediana = 1,875; *líder/coordinadora* media= 1,956; mediana = 1,938; *gerente/directora* media= 1,985; mediana = 2). Al evaluar los valores de asimetría en esta dimensión vemos que la categoría “*consultora/especialista*” ($A=0,46$) y la categoría “*líder/coordinadora*” ($A=0,168$) obtuvieron un valor bajo positivo de asimetría, lo cual indica que la media es representativa de la muestra con una ligera tendencia a que los datos reporten puntajes atípicos por encima de la media, mientras que la categoría “*gerente/directora*” obtuvo una asimetría baja negativa ($A=-0,215$), lo cual indica que la media es representativa de la muestra con una ligera tendencia a que los datos reporten puntajes atípicos por debajo de la media. En el caso de la dimensión INFT vemos que los valores del promedio se encuentran en un nivel moderado-bajo para todas las categorías (*consultora/especialista* media= 1,55; mediana = 1,5; *líder/coordinadora* media= 1,7367; mediana = 1,75; *gerente/directora* media= 1,8462; mediana = 1,75). A su vez, vemos que sus valores de asimetría son bajos positivos (*consultora/especialista* $A=0,581$; *líder/coordinadora* $A=0,225$; *gerente/directora* $A=0,818$), lo cual indica que la media es representativa de la muestra con una ligera tendencia a que los datos reporten puntajes atípicos por encima de la media.

En el caso de la dimensión IPTF vemos como la media y la mediana de todas las categorías (*consultora/especialista* media= 2,2; mediana = 2,2; *líder/coordinadora* media= 2,1532; mediana = 2; *gerente/directora* media= 2,1769; mediana = 2,2) se encuentran en un nivel moderado-alto y sus valores de asimetría son bajos positivos (*Consultora/Especialista* $A=1,037$; *Líder/Coordinadora* $A=0,636$; *Gerente/Directora* $A=0,829$), lo cual indica que la media es representativa de la muestra con una ligera tendencia a que los datos reporten puntajes atípicos por encima de la media. En el caso de la IPFT vemos que los valores de El promedio se encuentran en un nivel moderado-alto para todas las categorías (*consultora/especialista* media= 2,4; mediana = 2,3; *líder/coordinadora* media= 2,3936;

mediana = 2,4; *gerente/directora* media= 2,5538; mediana = 2,4). Sus valores de asimetría son positivos y altos (*Consultora/Especialista* $A=0,78$; *Líder/Coordinadora* $A=0,769$; *Gerente/Directora* $A=0,58$), lo cual indica que la media es representativa de la muestra con una ligera tendencia a que los datos reporten puntajes atípicos por encima de la media.

Cuando evaluamos la variabilidad de los datos para la dimensión INTF nos encontramos con que existen altos valores de desviación típica para las tres categorías de este segmento (*consultora/especialista* $DT=0,34080$; *líder/coordinadora* $DT=0,34572$; *gerente/directora* $DT=0,25082$) lo cual nos indica un alto índice de variabilidad en los datos. Si contrastamos esto con los valores de curtosis nos encontramos que las categorías “*consultora/especialista*” ($K=-0,951$) y “*gerente/directora*” ($K=-0,301$) obtuvieron valores bajos negativos, por lo cual se asume que los datos tienen una ligera tendencia a no agruparse alrededor de la media, mientras que en el caso de la categoría “*líder/coordinadora*” el valor es bajo positivo ($K=0,168$) por lo cual se asume que existe una ligera tendencia a que los datos se concentren alrededor de la media. En el caso de la dimensión INFT nos encontramos con que existen altos valores de desviación típica para las tres categorías de este segmento (*consultora/especialista* $DT=0,40483$; *líder/coordinadora* $DT=0,4072$; *gerente/directora* $DT=0,57042$) lo cual nos indica un alto índice de variabilidad en los datos. Si contrastamos esto con los valores de curtosis nos encontramos que la categoría “*líder/coordinadora*” ($K=0,225$) obtuvo un valor bajo negativo, por lo cual se asume que los datos tienen una ligera tendencia a agruparse alrededor de la media, en el caso de la categoría “*consultora/especialista*” el valor es bajo negativo ($K=-0,781$) por lo cual se asume que existe una ligera tendencia a que los datos no se concentren alrededor de la media; por su parte la “*gerente/director*” ($K=-0,025$) tiene un valor de curtosis cercano a cero que indican una distribución de forma normal.

Para la dimensión IPTF existen altos valores de desviación típica para las tres categorías de este segmento (*consultora/especialista* $DT=0,55777$; *líder/coordinadora* $DT=0,55759$; *gerente/directora* $DT=0,51014$) lo cual indica un alto índice de variabilidad en los datos. Si contrastamos esto con los valores de curtosis encontramos que las categorías “*consultora /especialista*” y “*gerente /directora*” obtuvieron valores moderados positivos ($K=1,152$ y $K=1,199$, respectivamente), por lo cual se asume que los datos tienen una marcada tendencia a agruparse alrededor de la media, mientras que en el caso de la

categoría “líder/coordinadora” el valor es bajo negativo ($K=-0,114$) por lo cual se asume que existe una ligera tendencia a que los datos no se concentren alrededor de la media. La dimensión IPFT vemos que se presentan altos valores de desviación típica para las tres categorías de este segmento (*consultora/especialista* $DT=0,77746$; *líder/coordinadora* $DT=0,59853$; *gerente/directora* $DT=0,59413$) lo cual nos indica un alto índice de variabilidad en los datos. Si contrastamos esto con los valores de curtosis nos encontramos que las categorías “*consultora / especialista*” ($K=0,619$) y “*líder / coordinadora*” ($K=0,399$) obtuvieron valores bajos positivos, por lo cual se asume que los datos tienen una marcada tendencia a agruparse alrededor de la media, mientras que en el caso de la categoría “*gerente/directora*” el valor es bajo negativo ($K=-0,891$) por lo cual se asume que existe una ligera tendencia a que los datos no se concentren alrededor de la media.

Tabla 9.

Estadísticos descriptivos SWING – Tipo de cargo.

¿Cuál es su cargo actual?		INTF	INFT	IPTF	IPFT
Consultora/especialista	Media	1,9875	1,5500	2,2000	2,4000
	Mediana	1,8750	1,5000	2,2000	2,3000
	Desv. típ.	,34080	,40483	,55777	,77746
	Asimetría	,460	,581	1,037	,780
	Curtosis	-,951	-,781	1,152	,619
	Mínimo	1,50	1,00	1,60	1,40
	Máximo	2,50	2,25	3,40	4,00
Líder/Coordinadora	Media	1,9561	1,7367	2,1532	2,3936
	Mediana	1,9375	1,7500	2,0000	2,4000
	Desv. típ.	,34572	,40720	,55759	,59853
	Asimetría	,168	,225	,639	,769
	Curtosis	,406	-,268	-,114	,399
	Mínimo	1,13	1,00	1,20	1,20
	Máximo	2,88	2,75	3,40	4,00
Gerente/directora	Media	1,9856	1,8462	2,1769	2,5538
	Mediana	2,0000	1,7500	2,2000	2,4000
	Desv. típ.	,25082	,57042	,51014	,59413
	Asimetría	-,215	,818	,829	,580
	Curtosis	-,301	-,025	1,199	-,891
	Mínimo	1,50	1,00	1,40	1,80
	Máximo	2,50	3,00	3,60	3,80

En términos generales, los resultados indican que las respuestas de las personas encuestadas, tienden a distribuirse de manera normal, con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media, indistintamente del sector administrativo de la empresa (privado / público). Al observar los resultados, se puede sostener que las diferencias manifestadas son atribuibles a las propias diferencias en el número de personas que integra cada grupo. Por lo cual, es difícil atribuir diferencias en los niveles de influencia de los ámbitos laboral y familiar, por el sector administrativo de la empresa.

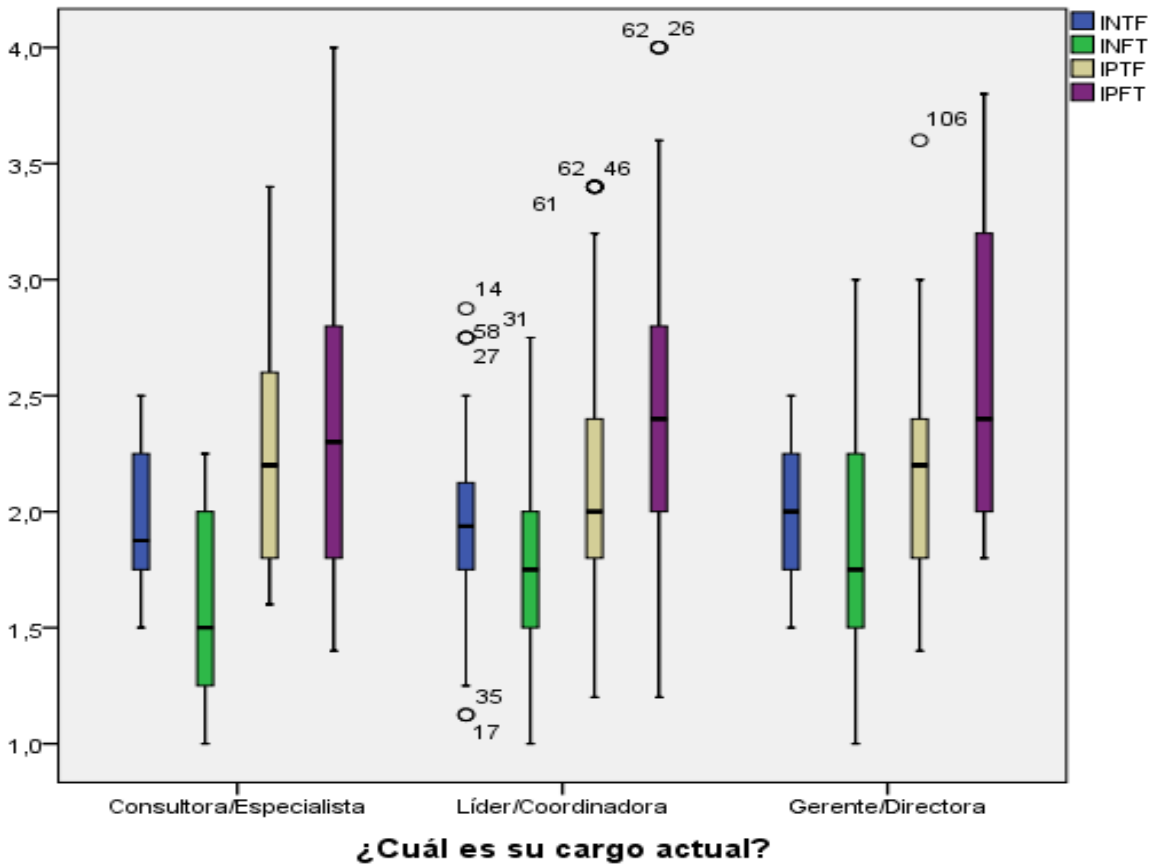


Figura 23. Comparación dimensiones SWING por tipo de cargo.

Segmentación por el número de personas que tiene a su cargo actualmente

En la Tabla 10 y en la Figura 24, se muestra la segmentación de los niveles de interacción familia trabajo con base en el número de personas que tenían a cargo, reportado por las encuestadas. Se puede apreciar que los rangos de la dimensión INTF van del 1,13 al

2,5 para la categoría “1-4”, del 1,13 al 2,75 para la categoría “5-10” y del 1,38 al 2,88 para la categoría “11 o más”. En el caso de la dimensión INFT presenta rangos 1 al 2,75 para la categoría “1-4”, del 1 al 3 para la categoría “5-10” y del 1 al 3 para la categoría “11 o más”. Por su parte, la dimensión IPTF posee rangos 1,2 al 3,4 para la categoría “1-4”, del 1,2 al 3,4 para la categoría “5-10” y del 1,6 al 3,6 para la categoría “11 o más”. Al referirnos a la dimensión IPFT vemos rangos 1,4 al 4 para la categoría “1-4”, del 1,4 al 4 para la categoría “5-10” y del 1,2 al 4 para la categoría “11 o más”.

Para la dimensión INTF vemos como los valores promedio se encuentran en un nivel moderado-bajo para todas las categorías (1-4 media= 1,9444; mediana = 2; 5-10 media= 1,9643; mediana = 2; 11 o más media= 2,0481; mediana = 2). Al evaluar los valores de asimetría en esta dimensión vemos que la categoría “1-4” ($A=-0,172$) obtuvo una asimetría baja negativa, lo cual indica que la media es representativa de la muestra con una ligera tendencia a que los datos reporten puntajes atípicos por debajo de la media; la categoría “5-10” ($A=0,085$) obtuvo un valor de asimetría muy cercano a cero, por lo que se asume que la media es representativa de la muestra y los puntajes se distribuyen de forma normal; mientras que la categoría “11 o más” obtuvo una asimetría positiva ($A=-0,575$), lo cual indica que la media es representativa de la muestra con una ligera tendencia a que los datos reporten puntajes atípicos por encima de la media. En el caso de la dimensión INFT vemos que los valores promedio se encuentran en un nivel moderado-bajo para todas las categorías (1-4 media= 1,7083; mediana = 1,75; 5-10 media= 1,754; mediana = 1,75; 11 o más media= 1,8462; mediana = 1,75). A su vez, vemos que sus valores de asimetría son bajos positivos (1-4 $A=0,425$; 5-10 $A=0,670$; 11 o más $A=0,734$), lo cual indica que la media es representativa de la muestra con una ligera tendencia a que los datos reporten puntajes atípicos por encima de la media.

En el caso de la dimensión IPTF vemos como la media y la mediana de las categorías “1-4” (media= 2,2074; mediana = 2,2) y “11 o más” (media= 2,4308; mediana = 2,4) se encuentran en un nivel moderado-alto, mientras que la categoría “5-10” (media= 2,0667; mediana = 2) se encuentra en un nivel moderado. Los valores de asimetría en esta categoría son bajos positivos (1-4 $A=0,559$; 5-10 $A=0,534670$; 11 o más $A=0,651$), lo cual indica que la media es representativa de la muestra con una ligera tendencia a que los datos reporten puntajes atípicos por encima de la media. En el caso de la IPFT vemos que los

valores promedio se encuentran en un nivel moderado-alto para todas las categorías (*1-4* media= 2,4407; mediana = 2,2; *5-10* media= 2,3524; mediana = 2,4; *11 o más* media= 2,7231; mediana = 2,6). A su vez, vemos que los valores de asimetría son bajos positivos para las dimensiones “*1-4*” ($A=0,737$) y “*5-10*” ($A=791$), lo cual indica que la media es representativa de la muestra con una ligera tendencia a que los datos reporten puntajes atípicos por encima de la media; la categoría “*11 o más*” tiene una asimetría muy cercana a cero ($A=-0,041$) por lo cual se asume que los datos se comportan de manera normal.

Cuando evaluamos la variabilidad de los datos para la dimensión INTF nos encontramos con que existen altos valores de desviación típica para las tres categorías de este segmento (*1-4* DT=0,30779; *5-10* DT=0,32412; *11 o más* DT=0,41938) lo cual nos indica un alto índice de variabilidad en los datos. Si contrastamos esto con los valores de curtosis nos encontramos que las categorías “*5-10*” ($K=0,304$) y “*11 o más*” ($K=0,575$) obtuvieron valores bajos positivos, por lo cual se asume que los datos tienen una ligera tendencia a agruparse alrededor de la media, mientras que en el caso de la categoría “*1-4*” el valor es muy cercano a cero ($K=0,095$) por lo cual se asume que se concentran con normalidad a lo largo de la distribución. En el caso de la dimensión INFT nos encontramos con que existen altos valores de desviación típica para las tres categorías de este segmento (*1-4* DT=0,44708; *5-10* DT=0,43647; *11 o más* DT=0,50558) lo cual nos indica un alto índice de variabilidad en los datos. Si contrastamos esto con los valores de curtosis nos encontramos que la categoría “*5-10*” ($K=0,649$) obtuvo un valor bajo positivo, por lo cual se asume que los datos tienen una ligera tendencia a agruparse alrededor de la media, en el caso de la categoría “*1-4*” el valor es bajo negativo ($K=-0,332$) por lo cual se asume que existe una ligera tendencia a que los datos no se concentren alrededor de la media; por su parte la “*11 o más*” ($K=1,582$) tiene un valor de curtosis moderado positivo, por lo cual se asume la existencia de una marcada tendencia a que los datos se concentren alrededor de la media, haciendo que los puntajes extremos sean atípicos.

Para la dimensión IPTF existen altos valores de desviación típica para las tres categorías de este segmento (*1-4* DT=0,57359; *5-10* DT=0,4711; *11 o más* DT=0,67254) lo cual nos indica un alto índice de variabilidad en los datos. Si contrastamos esto con los valores de curtosis nos encontramos que las categorías “*1-4*” ($K=-0,353$) y “*11 o más*” ($K=-0,811$) obtuvieron valores bajos negativos, por lo cual se asume que los datos tienen

una ligera tendencia a no agruparse alrededor de la media, mientras que en el caso de la categoría "5-10" el valor es bajo positivo ($K=0,240$) por lo cual se asume que existe una ligera tendencia a que los datos se concentren alrededor de la media. Por último, al ver la dimensión IPFT vemos que se presentan altos valores de desviación típica para las tres categorías de este segmento (1-4 DT=0,62932; 5-10 DT=0,55266; 11 o más DT=0,74627) lo cual nos indica un alto índice de variabilidad en los datos. Si contrastamos esto con los valores de curtosis nos encontramos que las categorías "5-10" ($K=0,487$) y "11 o más" ($K=0,442$) obtuvieron valores bajos positivos, por lo cual se asume que los datos tienen una marcada tendencia a agruparse alrededor de la media, mientras que en el caso de la categoría "1-4" el valor es bajo negativo ($K=-0,119$) por lo cual se asume que existe una ligera tendencia a que los datos no se concentren alrededor de la media.

En términos generales, los resultados indican que las respuestas de las personas encuestadas, tienden a distribuirse de manera normal, con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media, indistintamente del número de personas a su cargo. Al observar los resultados, se puede sostener que las diferencias manifestadas son atribuibles a las propias diferencias en el número de personas que integra cada grupo. Por lo cual, es difícil atribuir diferencias en los niveles de influencia de los ámbitos laboral y familiar, por el número de personas a cargo del gerente o supervisor.

Tabla 10.

Estadísticos descriptivos SWING – Personas a cargo.

¿Cuántas personas tiene a cargo actualmente?		INTF	INFT	IPTF	IPFT
1-4	Media	1,9444	1,7083	2,2074	2,4407
	Mediana	2,0000	1,7500	2,2000	2,2000
	Desv. típ.	,30779	,44708	,57359	,62932
	Asimetría	-,172	,425	,559	,737
	Curtosis	,095	-,332	-,353	-,119
	Mínimo	1,13	1,00	1,20	1,40
	Máximo	2,50	2,75	3,40	4,00
5-10	Media	1,9643	1,7540	2,0667	2,3524
	Mediana	2,0000	1,7500	2,0000	2,4000
	Desv. típ.	,32412	,43647	,47110	,55266
	Asimetría	,085	,670	,534	,791
	Curtosis	,304	,649	,240	,487
	Mínimo	1,13	1,00	1,20	1,40
	Máximo	2,75	3,00	3,40	4,00
11 o más	Media	2,0481	1,8462	2,4308	2,7231
	Mediana	2,0000	1,7500	2,4000	2,6000
	Desv. típ.	,41938	,50558	,67254	,74627
	Asimetría	,575	,734	,651	-,041
	Curtosis	,580	1,582	-,811	,442
	Mínimo	1,38	1,00	1,60	1,20
	Máximo	2,88	3,00	3,60	4,00

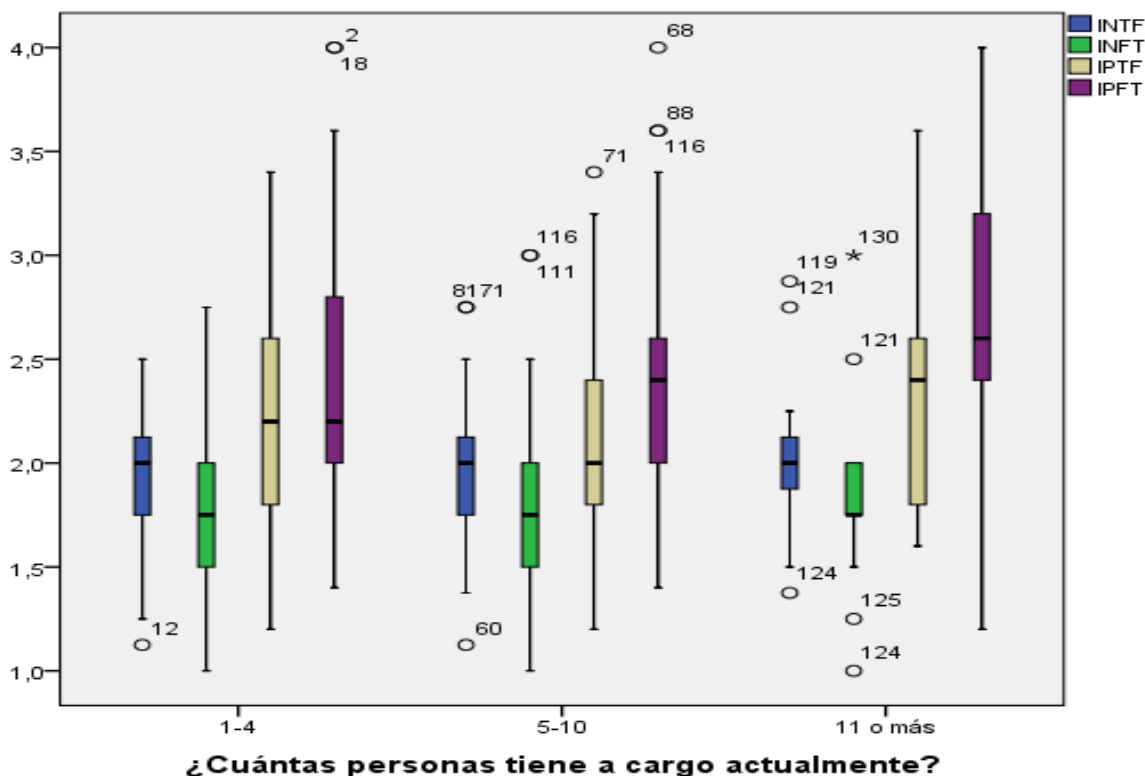


Figura 24. Comparación dimensiones SWING por personas a cargo.

Segmentación por el nivel de experiencia previa en supervisión de personal

En la Tabla 11 y en la Figura 25, se muestra la segmentación de los niveles de interacción familia trabajo con base en el nivel de experiencia previa en supervisión de personal, reportado por las encuestadas. Se puede apreciar que para la dimensión INTF el rango para la categoría “si” va desde el 1,38 al 2,75 y en la categoría “no” va desde el 1,13 al 2,88. Las media y las medianas se encuentran en un nivel moderado bajo y no se presentan diferencias importantes entre la categoría “si” (media= 1,9904; mediana = 2) y la categoría “no” (media= 1,9255; mediana = 1,875), al ser evaluados los valores de la asimetría podemos ver que ambas categorías obtuvieron valores de asimetría bajos positivos (si A=0,137; no A=0,204), lo cual indica que la media es representativa de la distribución con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media. En el caso de la dimensión INFT el rango para la categoría “si” va desde el 1 al 3, mientras que en la categoría “no” va desde el 1 al 2,5. El promedio se encuentran en un nivel moderado bajo y no se presentan diferencias importantes entre la categoría “si” (media=

1,7532; mediana = 1,75) y la categoría “no” (media= 1,7308; mediana = 1,75), y al evaluar los valores de la asimetría podemos ver que para la categoría “si” (A=0,829) se obtuvo un valor positivo bajo, lo cual indica que la media es representativa de la distribución con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media, mientras que para la categoría “no” se obtuvo un valor muy cercano a cero (A=-0,035) por lo cual se asume que los datos se distribuyen de manera normal. Por su parte, en la dimensión IPTF el rango para la categoría “si” va desde el 1,20 al 3,6 y en la categoría “no” va desde el 1,20 al 3,4. El promedio se encuentran en un nivel moderado alto para la categoría “si” (media= 2,1103; mediana = 2) y para la categoría “no” (media= 2,2385; mediana = 2,2), y al evaluar los valores de la asimetría podemos ver que para la categoría “si” (A=0,761) y la categoría “no” (A=0,564), lo cual indica que la media es representativa de la distribución con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media. Por último, en la dimensión IPFT el rango para la categoría “si” va desde el 1,40 al 4 y en la categoría “no” va desde el 1,20 al 4. El promedio se encuentran en un nivel moderado alto y no se presentan diferencias importantes entre la categoría “si” (media= 2,4026; mediana = 2,4) y la categoría “no” (media= 2,4615 mediana = 2,3), y al evaluar los valores de la asimetría podemos ver que tanto para la categoría “si” (A=0,534) como para la categoría “no” (A=0,855) se obtuvo valores de asimetría bajos positivos, lo cual indica que la media es representativa de la distribución con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media.

Cuando evaluamos los valores de desviación típica y curtosis de la INTF nos encontramos que en la categoría “si” (DT=0,30999; K=-0,211) se presenta un nivel alto de variabilidad y disgregación de los datos a través de la distribución, mientras que en la categoría “no” (DT=0,34942; K=1,028) se presenta un nivel moderado de variabilidad en los datos. En el caso de la INFT vemos que existe una desviación típica alta tanto para la categoría “si” (DT=0,469) como para la categoría “no” (DT=0,41375), lo cual nos indica una variabilidad alta de los datos, al contrastar esto con los valores de la curtosis vemos que en la categoría “si” (K=0,538) existe un menor nivel de variabilidad que en la categoría “no” (K=-0,678) por lo cual los puntajes se comportan de manera más desordenada en esta última. Al hablar de la IPTF vemos que existe una desviación típica alta tanto para la categoría “si” (DT=0,52929) como para la categoría “no” (DT=0,56296), lo cual nos

indica una variabilidad marcada de los datos y al contrastar esto con los valores de la curtosis vemos que en la categoría “*si*” ($K=0,286$) existe un menor nivel de variabilidad que en la categoría “*no*” ($K=-0,103$) por lo cual los puntajes se comportan de manera más desordenada en esta última. Por último, en el caso de la IPFT vemos que existe una desviación típica alta tanto para la categoría “*si*” ($DT=0,58153$) como para la categoría “*no*” ($DT=0,65624$), lo cual nos indica una variabilidad -alta de los datos, al hablar de los valores de curtosis notamos que en la categoría “*no*” ($K=0,289$) existe un menor nivel de variabilidad que en la categoría “*si*” ($K=-0,235$) por lo cual los puntajes se comportan de manera más desordenada en esta última

Tabla 11.

Estadísticos descriptivos SWING – Experiencia previa.

¿Tiene usted experiencia previa supervisando personal?		INTF	INFT	IPTF	IPFT
Si	Media	1,9904	1,7532	2,1103	2,4026
	Mediana	2,0000	1,7500	2,0000	2,4000
	Desv. típ.	,30999	,46900	,52929	,58153
	Asimetría	,137	,829	,761	,534
	Curtosis	-,211	,563	,286	-,235
	Mínimo	1,38	1,00	1,20	1,40
	Máximo	2,75	3,00	3,60	4,00
No	Media	1,9255	1,7308	2,2385	2,4615
	Mediana	1,8750	1,7500	2,2000	2,3000
	Desv. típ.	,34942	,41375	,56296	,65624
	Asimetría	,204	-,035	,564	,855
	Curtosis	1,028	-,678	-,103	,289
	Mínimo	1,13	1,00	1,20	1,20
	Máximo	2,88	2,50	3,40	4,00

En términos generales, los resultados indican que las respuestas de las personas encuestadas, tienden a distribuirse de manera normal, con una ligera tendencia a reportar puntajes atípicos por encima de la media, indistintamente del nivel de experiencia en cargos supervisorios. Al observar los resultados, se puede sostener que las diferencias manifestadas son atribuibles a las propias diferencias en el número de personas que integra cada grupo. Por lo cual, es difícil atribuir diferencias en los niveles de influencia de los ámbitos laboral y familiar, por el nivel de experiencia en cargos supervisorios.

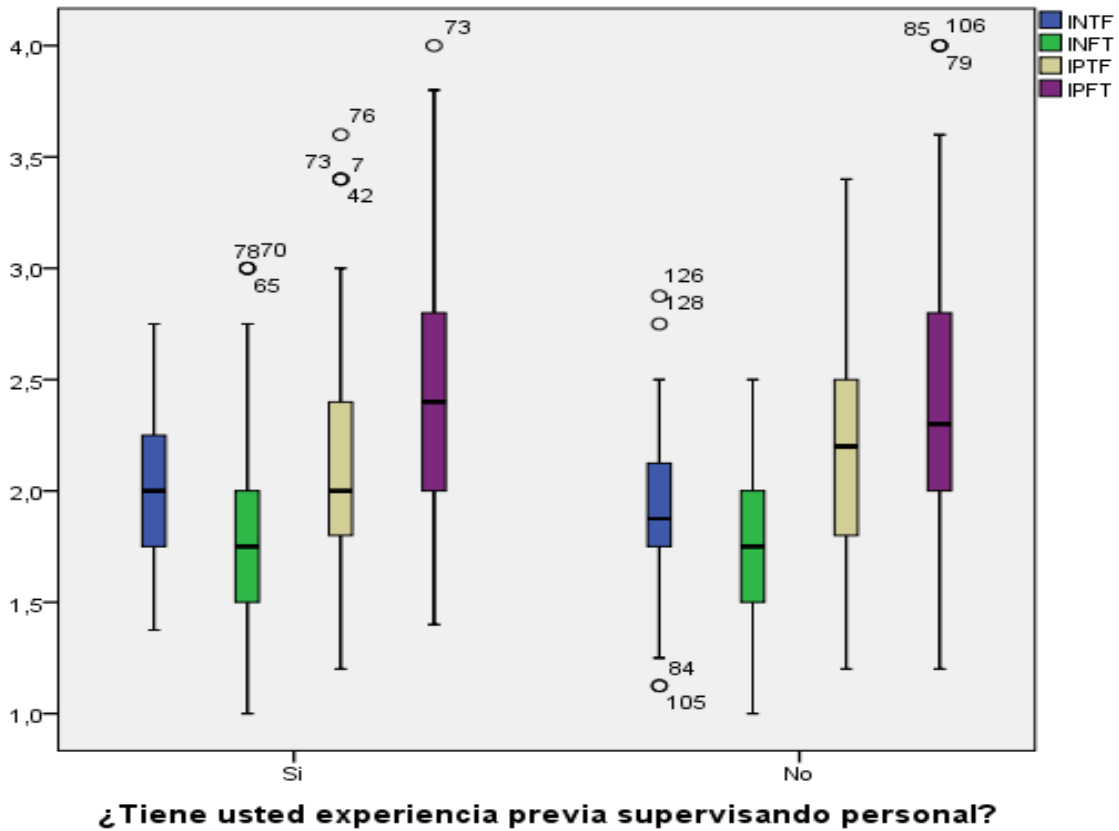


Figura 25. Comparación dimensiones SWING por experiencia previa.

Los resultados expuestos permitieron realizar una descripción exhaustiva del comportamiento de los niveles de Interacción Trabajo-Familia y su relación con factores socio-demográficos, en una muestra de mujeres que laboran en cargos que impliquen supervisión de personal, en concordancia con los objetivos de investigación propuestos. El capítulo a continuación estará dedicado a la descripción en términos teóricos de los datos y a presentar un esquema comprensivo, con la intención de generar algunos acercamientos explicativos a la situación estudiada y a los datos obtenidos de las mediciones realizadas en esta investigación.

Discusión

El objetivo de esta investigación planteaba describir el comportamiento de la variable Interacción Trabajo-Familia en una muestra de mujeres que laboran actualmente en cargos con supervisión de personal y que tienen edades comprendidas entre los 21 años y los 50 años de edad. Para lograr este objetivo se propuso describir los niveles de Interacción Trabajo-Familia basándonos en la definición proporcionada por Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, van Hooff y Kinnunen (2005) en la cual se reconocen cuatro dimensiones de la Interacción Trabajo-Familia basados en la direccionalidad y en la naturaleza de la interacción (Interacción Negativa Trabajo-Familia, Interacción Negativa Familia-Trabajo, Interacción Positiva Trabajo-Familia e Interacción Positiva Familia-Trabajo). Para la medición de los niveles de esta variable se utilizó el instrumento desarrollado por estos mismos autores y adaptado al español por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009). A su vez, se planteó describir las características socio-demográficas de la muestra utilizando para esto un cuestionario socio-demográfico en el cual se evaluaban aspectos relacionados a las características familiares y laborales de los sujetos que conformaban la muestra.

Luego de haber realizado la medición de la variable Interacción Trabajo-Familia y la descripción de las características socio-demográficas de la muestra se realizó un proceso de segmentación en el cual se describió el comportamiento de las cuatro dimensiones del instrumento SWING partiendo de las distintas categorías obtenidas del cuestionario socio-demográfico anteriormente mencionado.

De manera general observamos como los valores de la muestra total con relación a la medición de la variable de Interacción Trabajo-Familia, vemos que los niveles de interacción negativa de la variable fueron consistentemente más bajos que los valores de interacción positiva de la variable, sin importar cual fuera la direccionalidad que se estuviera evaluando. Esto, se corresponde con lo establecido en los planteamientos de Greenhaus y Powell (2006) quienes establecen que, basándose en la teoría de acumulación de roles, una persona puede conseguir un enriquecimiento psicológico mediante su participación activa en múltiples roles, siempre y cuando estos roles generen beneficios y recompensas positivas para la persona en cuestión, siendo el rol familiar y el rol laboral los

que, de acuerdo a los autores, tienen mayor predisposición a generar estos efectos ya que se concibe como un contexto de desarrollo personal.

Aun cuando existe esta preponderancia de los valores positivos de la variable sobre los negativos, nos encontramos que al observar con detenimiento esta preeminencia basándonos en la direccionalidad de la variable nos damos cuenta que las diferencias entre los niveles de interacción negativa y positiva con una direccionalidad familia-trabajo son mucho más marcadas que las diferencias entre interacción negativa y positiva con direccionalidad trabajo-familia. Esto quiere decir que la forma en la que las vivencias y las condiciones familiares facilitan el desempeño y el cumplimiento de las responsabilidades laborales es mucho más contundente que la forma en la que las mismas interrumpen o disminuyen dicho desempeño y cumplimiento de responsabilidades laborales. Este resultado es concordante con lo expuesto en la investigación de Stoner, Hartman y Arora (2011) y es explicado por el planteamiento de Coverman (1989) quien dice que aunque las demandas familiares incrementen, las mismas no son comúnmente elementos que predispongan un conflicto entre el rol familiar y los otros roles que tenga una mujer, ya que el incremento en las demandas familiares para la mujer es un proceso consistente con la expectativa social y la expectativa tradicional del núcleo familiar para el género femenino, la cual en el contexto venezolano se establece como un rol de devoción y entrega incondicional por parte de la madre a las necesidades de los hijos y/o esposo según lo establecido por Fernandez (2011). Esta expectativa del rol de la mujer en la familia hace que estas exigencias sean aceptadas con mayor facilidad por la mujer, previendo así que las mismas sean razón de conflicto entre su rol familiar y su rol laboral.

Por su parte, contrario a lo anteriormente mencionado, el hecho de que los niveles de interacción negativa e interacción positiva de la direccionalidad trabajo-familia sean tan similares, implica que la forma en la que las vivencias y la satisfacción laboral facilita el cumplimiento de las responsabilidades y exigencias del rol familiar es relativamente equitativa a la forma en la que las exigencias del rol laboral generan conflictos con el rol familiar de la mujer y con sus responsabilidades dentro de dicho rol. Esto puede también ser respaldado por el planteamiento de Coverman (1989) ya que el mismo explica que, en caso contrario al anterior, cuando el incremento de las exigencias de un rol no es fácilmente asimilado por el sujeto, dicho incremento puede resultar en la existencia de un

solapamiento de los roles, lo cual genera conflicto entre dichos roles. En el caso de las mujeres, basándonos en lo dicho anteriormente, al encontrarnos con que el desarrollo y éxito laboral no es comúnmente parte de la expectativa tradicional del género, dicho aumento de las exigencias no es asimilado con facilidad y resulta en un incremento de la interacción negativa y una reducción de la interacción positiva en dirección trabajo-familia. Esto también se puede ver respaldado por lo expuesto por Fernandez (2012) quien explica en sus hallazgos la forma en la cual las preconcepciones y los estereotipos formados dentro la cultura venezolana hacen que el desarrollo profesional de las mujeres se vea muchas veces frenado gracias a las creencias asociadas al machismo y a la “*inferioridad*” o “*poca capacidad*” de la mujer dentro del contexto laboral.

Tomando todo esto en cuenta, podríamos pensar que las expectativas del núcleo familiar y las expectativas sociales que se tengan acerca del rol de la mujer podrían generar una alteración en la forma en la cual la misma asimila el aumento de las exigencias dentro del rol familiar y el rol laboral, haciendo así que la aparición de elementos de conflicto que disminuyan o irrumpan el desempeño y el cumplimiento de las responsabilidades dentro uno u otro rol se vea alterada. Sería entonces válido preguntarse ¿Las expectativas sociales y las expectativas del núcleo familiar influyen las cuatro dimensiones de la interacción trabajo-familia de las mujeres? Siendo posible pensar que la respuesta a esta pregunta sería afirmativa.

Podríamos incluso ir más allá y referirnos específicamente al contexto venezolano, conociendo la realidad social del país, y hacer referencia a como dichas expectativas sociales y familiares se corresponden a la realidad que sus mujeres enfrentan día a día. Con un porcentaje de aproximadamente un 40% de las madres venezolanas siendo reconocidas como cabeza de familia de acuerdo a las cifras presentadas por el INE en el año 2013 y una tasa de embarazo adolescente del 25% para el año 2015, podemos ver como la realidad de las mujeres en el país se va haciendo cada vez más compleja, y con esto, las expectativas tradicionales del rol de la mujer se pueden ver como irreales en muchos de los casos. Sería válido en este sentido preguntarnos también ¿En qué medida las expectativas del rol familiar de la mujer se corresponden con la realidad del mismo; y de qué manera esta diferencia entre las expectativas y la realidad de dicho rol influyen en la interacción trabajo-familia de las mujeres venezolanas?

Por su parte, al evaluar los segmentos nos encontramos que las divisiones de los encuestados por “*Número de hijos*” y “*Número de personas a cargo*” no presentaron variaciones importantes en el comportamiento de la interacción trabajo-familia dentro de sus categorías. Siendo esto inesperado al ser contrastado con lo expuesto por Greenhaus y Powell (2006) quienes afirman que el incremento en la demanda del rol familiar (Número de Hijos) y/o el incremento de la demanda del rol laboral (Número de personas a cargo) son puntos de origen para la reducción de los valores positivos y el aumento de los valores negativos dentro de la variable interacción trabajo-familia sin importar su direccionalidad.

Es válido presentar en este punto la posibilidad de que el análisis de las variables “*Número de hijos*” y “*Número de personas a cargo*” pueda verse de esta manera ya que las mismas se están estudiando como variables aisladas del resto, cuando en realidad las variables determinantes del estudio de la familia y el contexto laboral son variables interrelacionadas las cuales varían en la medida de su relación con otras variables, tal como lo explican Contreras, Marquina y Quintero (2008) quienes establecen que es importante evaluar la forma en la cual la presencia o ausencia de la pareja, el número de cargas familiares e incluso variables ambientales como el tipo de vivienda pueden afectar la forma en la cual la mujer venezolana vive su rol familiar. En especial tomando en cuenta las condiciones de la familia en Venezuela que se expusieron anteriormente, sería válido preguntarnos ¿Cómo podrá variar el comportamiento de la variable interacción trabajo-familia si la misma se analiza a la luz de segmentaciones multivariadas que incluyan distintas variables dinámicas tales como el estado civil, el número de hijos y la edad de los hijos? Pudiendo inferir que se encontraran aproximaciones más ajustadas a la realidad tangible de la sociedad venezolana, en vista de su forma de presentar y analizar los datos.

Al hablar de la edad promedio de los hijos se puede observar que existe una leve tendencia a que los puntajes de la interacción negativa familia-trabajo aumenten a la vez que se ve un aumento de la edad promedio de los hijos. Esto quiere decir que mientras mayores son los hijos de las mujeres en esta muestra, mayor será el nivel en el cual exigencias y las vivencias familiares entorpezcan el desempeño y el cumplimiento de las responsabilidades laborales de estas mujeres. Esto no se corresponde con investigaciones anteriores, ya que en el caso de Stoner, Hartman y Arora (2011) se encontró que la edad de los hijos no generaba variaciones en los niveles de la variable.

Al momento de preguntarnos la razón de esta variación podemos encontrarnos que, según lo planteado por Eisenberg, Hofer, Spinrad, Gershoff, Valiente, Losoya, Zhou, Cumberland, Liew, Reiser y Maxon (2008), a mayor edad, existe una mayor incursión en el conflicto en cuanto a la interacción madre-hijo, lo cual se convierte en un elemento determinante dentro de las exigencias y las responsabilidades de la madre en su rol familiar. De acuerdo a lo establecido por Eisenberg y cols (2008), el paso de los años y el avance en el proceso del desarrollo biopsicosocial de los niños a adolescentes se presentan diversas modificaciones en los estilos comunicacionales y emocionales del niño, lo cual genera un aumento en la presencia de conflictos en la relación madre-adolescente, haciendo así que el ambiente familiar se vuelva más complicado de manejar y las exigencias psicológicas del mismo aumenten.

Partiendo de esto es entonces válido realizar el siguiente cuestionamiento: ¿Existe una relación entre el estilo comunicacional (Según lo definen Eisenberg y cols, 2008) de los hijos en las distintas etapas del desarrollo y las exigencias familiares que vive la mujer en su rol de madre? Y en caso de que esta relación exista: ¿Cómo se ve afectada la interacción familia-trabajo por esta relación? Sería coherente pensar que existiría una relación importante en la cual se explique que con un estilo negativo de comunicación, entendido como un estilo dominado por el conflicto, la falta de asertividad y el opositorismo; por parte del adolescente, el cual resulte en un conflicto con la madre, se producirá un aumento en la carga emocional del rol familiar de la mujer y por consiguiente aumentarán sus niveles de interacción negativa familia-trabajo.

Si contextualizamos este punto podemos ver como en Venezuela la situación de coyuntura lleva a las madres a emplear su autoridad dentro de la relación con sus hijos(a) adolescentes de maneras diversas, en especial si consideramos la carga emocional que implica para una madre el cuidado de un hijo en esta etapa, teniendo en cuenta las estadísticas presentadas por COFAVIC en el año 2015, según las cuales el 68% de los homicidios del país involucraron a jóvenes menores de 25 años.

En el caso de las segmentaciones basadas en la preparación o experiencia previa del sujeto en cuestión (*“Título de educación superior”* y *“Experiencia previa en supervisión de personal”*) y basadas en las características del contexto laboral del sujeto (*“Tipo de empresa”* y *“Área de la empresa”*) vemos que tampoco se presentaron diferencias

importantes en la forma en la que se comportaron los puntajes del SWING, lo cual podría ser explicado por el hecho de que ambas variables estaban relacionadas con el nivel de preparación (empírica y académica) y con el contexto en el cual se desarrollaba el supervisor al momento de ejercer el liderazgo en su equipo y, tal como lo explican Judge, Bono, Ilieas y Gerhardt (2002), existen muchas variables relacionadas con el ambiente y con la personalidad que influyen en el estilo de liderazgo de una persona, por lo cual se podría asumir que estos segmentos no presentaron diferencias ya que no son determinantes del estilo de supervisión que una persona podría ejercer, y por consecuente no son determinantes para la relación entre dicho estilo de supervisión y la variable en estudio.

En el caso de la segmentación basada en el estado civil, podemos encontrarnos con que las mujeres que reportaron estar casadas presentaron niveles más altos de interacción positiva familia-trabajo al compararlas con las mujeres solteras. Esto quiere decir que existe un mayor nivel de enriquecimiento y facilitación del desempeño laboral gracias a las vivencias familiares en las mujeres casadas que en las mujeres solteras. Esto puede justificarse hablando nuevamente en lo que plantean Greenhouse y Powell (2006) quienes se basan en la teoría de acumulación de roles y establecen la forma en la cual la multiplicidad de roles generan un mayor beneficio y enriquecimiento psicológico para los sujetos. En este caso, podemos ver que esta teoría también habla acerca de la similitud de los roles para generar una mayor identificación del sujeto con el rol y por consecuente una mayor facilidad en el proceso de facilitación del desempeño en un rol gracias a las vivencias de otro.

Esto nos permite pensar que el hecho de que el rol familiar de esposa implique el manejo de diversas responsabilidades, tales como organización y manejo de las necesidades de una casa u hogar, responsabilidad con el núcleo familiar y manejo de la corresponsabilidad con otro(s) miembro(s) del núcleo familiar, entre otros, hace que el mismo se asemeje a un rol laboral que incluya entre sus tareas la supervisión de personal, ya que el mismo implica tareas de manejo de personas, responsabilidades conjuntas y atención a necesidades de un grupo. Esta similitud de roles no se presentaría entonces con tanta frecuencia en una mujer soltera y si en una mujer casada, lo cual podría hacer que los niveles de interacción positiva familia-trabajo de esta última sean mayores.

Aun con estos resultados, se vuelve inapropiado generalizar este hallazgo y atarlo únicamente con el estado civil reportado por las mujeres que formaron parte de la muestra, en vista que la relación entre el estado civil y otras variables de índole familiar podrían influir de manera simultánea en la forma en la cual se comporta la variable interacción trabajo-familia. Es aquí cuando el elemento de la necesidad de un análisis multivariado que se corresponda con la concepción del núcleo familiar como un sistema integrado se hace presente, en especial en una realidad como la venezolana como la que se ha presentado a lo largo de esta discusión en la cual los modelos y realidades familiares se ven claramente alejados de los modelos tradicionales de familia.

Tomando esto en cuenta sería válido preguntarnos: ¿Existe una relación directa entre las distintas variables que determinan el modelo familiar de una mujer (estado civil, número de hijos, edad de los hijos, número de cargas familiares, entre otros) y la interacción positiva familia-trabajo? Asumiendo que es altamente probable que esta respuesta sea afirmativa y abriendo así la posibilidad a múltiples aristas de estudio y entendimiento de la realidad de las mujeres en sus distintos roles y contextos.

Conclusiones

En la presente investigación se estudió de manera detallada el comportamiento de la interacción trabajo familia en una muestra de mujeres con cargos supervisorios. El objetivo era poder describir como era el comportamiento de esta variable en la muestra a fin de entender si las condiciones generaban comportamientos resaltantes de la variable.

Al evaluar los niveles de la variable en la muestra total se encontró que existe una tendencia pronunciada hacia la preponderancia de valores moderados-altos de la variable en su naturaleza positiva, sin importar la direccionalidad. Esto nos hace suponer que los procesos de facilitación y enriquecimiento de un rol (familiar o laboral) de las mujeres en cargos supervisorios como consecuencia de las vivencias y recursos obtenidos en el otro rol se ven con mayor frecuencia que los procesos de disminución u obstaculización de los mismos.

También se notó que existe una mayor diferencia entre los niveles de interacción en la direccionalidad Familia-Trabajo que entre los niveles de interacción en la direccionalidad Trabajo-Familia. Esto llevó a pensar que las expectativas del núcleo familiar y las expectativas sociales que se tengan acerca del rol de la mujer podrían generar una alteración en la forma en la cual la misma asimila el aumento de las exigencias dentro de los diversos roles en los cuales se desempeña, afectando así directamente la forma en la cual se comporta la variable.

En cuanto a las segmentaciones basadas en las variables de carácter socio-demográfica se encontró que en la mayoría de los casos no hubo diferencias en el comportamiento de la variable en relación con la muestra general.

Se encontró, en relación a la edad de los hijos, que a mayor edad, existe un mayor nivel interacción negativa familia-trabajo, y se asume que esto se debe a una mayor incursión en el conflicto en cuanto a la interacción madre-hijo, lo cual se convierte en un elemento determinante dentro de las exigencias y las responsabilidades de la madre en su rol familiar.

Por último, se encontró que el estado civil pareciera tener una relación con la interacción positiva familia-trabajo, en vista de que los niveles de esta aumentan en

aquellas mujeres que están casadas y no en aquellas solteras. Se puede asumir que es por la similitud de tareas que implican ambos roles, tal como se explica en la teoría.

Recomendaciones y Limitaciones

En relación a lo antes expuesto se detallan las recomendaciones presentadas para futuras investigaciones y limitaciones encontradas al momento de llevar a cabo los distintos pasos de la presente investigación.

En cuanto a la muestra, podemos ver que existieron varios segmentos en los cuales el tamaño de la muestra hizo que los casos no fueran suficientes para poder considerar una categoría válida para el estudio en cuanto a sus resultados. Sería entonces importante considerar la posibilidad de ampliar el número de la muestra en una futura investigación o incluso realizar investigaciones en las cuales se controle la proporción de personas por cada categoría, a fin de que el comportamiento de los puntajes se normalice.

Por otra parte, aun cuando los expertos seleccionaron los ítems que fueron utilizados para el cuestionario socio-demográfico sobre la base de su experticia y conocimiento, sería de gran interés evaluar distintas variables socio-demográficas y describir el comportamiento de la variable en cuestión de acuerdo a nuevas categorías que puedan afectar su comportamiento.

Debido al alcance de esta investigación, se presentaron diversas dudas en relación a la posible relación existente entre nuevas variables y los niveles de la interacción trabajo-familia en esta muestra las cuales no fueron respondidas con certeza. Sería de gran valor para el desarrollo de esta línea de investigación dar respuesta a dichas preguntas.

A su vez, aun cuando el instrumento SWING ha sido utilizado en oportunidades anteriores dentro del contexto venezolano y el mismo presenta propiedades psicométricas que le permiten adaptarse a nuestro entorno, la posibilidad de crear un instrumento que midiera la variable interacción trabajo-familia ajustado a la población venezolana sería de gran ayuda para el desarrollo de esta línea de investigación en nuestro país.

Por último, aun cuando este trabajo es de carácter descriptivo, se pudo notar cómo el comportamiento de la variable en algunos casos no se vio afectado por elementos sociodemográficos que se esperaba modificaran su comportamiento, esto nos puede indicar que el desarrollo de modelos explicativos de la interacción trabajo-familia los cuales incluyan variables de índole psicológico o social (tales como clima laboral, condiciones laborales, factores psicosociales, entre otros) sería de gran utilidad.

Referencias

- Andrade, S. (2005). Diccionario de economía. España: Editorial Andrade.
- Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. *Episteme*: Caracas, Venezuela.
- Ashmore, R. (1990). Sex, gender and the individual. En Pervin, L. *Handbook of personality*. Theory and research (pp. 187-526). Nueva York: The Guilford Press.
- Bakker, A. B., y Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Bandura, A. (1977). Self Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*. Vol. 84, No. 2, p.p. 191-215.
- Biddle, B. (1986). Recent development in the role theory. *Annual Review of Sociology*. Vol. 12, p.p. 67-92.
- Blanch, J., Espuny, M., Gala, C. y Martín, A. (2003). *Teoría de las Relaciones Laborales Fundamentos*. Barcelona, España: Editorial UOC.
- Chant, S. y Craske, N. (2007). *Género en Lationamérica*. México: CIESAS.
- Chávez, J. (2004). Perspectiva de género. México: Plaza y Valdes.
- Chruden, H. y Sherman, A. (1963). *Personnel Management*. Tennessee, USA: Southwestern Publishing Company.
- Coverman, S. (1989). Role overload, role conflict and stress: addressing consequences of multiple role demands. *Social Forces*. Vol. 67, pp. 965-982.
- Crawford, M. (1995). *Talking difference on gender and language*. Londres: Sage.
- Davis, L. y Chems, A. (1975). *The Quality of Working Life*. Nueva York, Estados Unidos de América: FreePress.
- De Schutter, A. y Yopo, B. (2001). *Desarrollo y perspectiva de la investigación participativa*. México: CREFAL.
- Egea, N. (2013). La conciliación laboral y personal en empresas del sector turístico: Un estudio realizado en hoteles. Cartagena, Colombia: Universidad Politécnica de Cartagena.

- Ferrans C. (1990). Development of a quality of life index for patients with cancer. *Oncology Nursing*. Vol. 17, p.p. 15 - 21.
- Ferrell, O., Hirt, G., Ramos, L., Adriaensens, M. y Flores, M. (2004). *Introducción a los negocios en un mundo cambiante*. México: Mc Graw-Hill interamericana.
- Frone, M. (2003). Work-Family Balance. En Quick, J. y Tetrick, L. *Handbook of occupational health psychology*. Washington, Estados Unidos: American Psychological Association.
- Gallegos, F., Guzmán, J., Saavedra, C. y Silva, A. (2012). Participación de Mujeres en Cargos Gerenciales: Una investigación cualitativa de empresas financieras. Trabajo de grado para optar al título de Ingeniero Comercial mención Administración. Escuela de Economía y Administración, Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- García, J. y Casanueva, C. (2001). *Prácticas de gestión empresarial*. España: Mc Graw-Hill.
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Van Hoof, M. y Kinnunen, M. (2005). Work-Home Interaction From a Work Psychological Perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress*. Vol 19, Num 4, p.p. 319-339.
- Greenhaus, J. y Beutel, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*. Vol. 10, p.p. 76-88.
- Greenhaus, J. and Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The academy of management review*. Vol. 31, No. 1, p.p. 72-92.
- Greenhaus, J., Collins, K. y Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, Vol 63, p.p. 510-531.
- Hart, P. (1999). Predicting employee life satisfaction: A Coherent model of personality, work and non work experience, and domain satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 84, No. 4, p.p. 564-584.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, T. (2006). *Metodología de la Investigación*. México, DF: Manual Moderno.
- Herrera, P. (2000). Rol de género y funcionamiento familiar. *Revista Cubana de Medicina Integral*. Vol. 16, No. 6, p.p. 568-573.

- Hörnquist, J. (1989). Quality of life: concept and assessment. *Scan J Soc Med*. Vol. 18, p.p. 68-79.
- Ibañez, T. (2011). *Introducción a la psicología social*. España: Editorial UOC.
- Instituto Nacional de Estadística. (2014). *Principales indicadores de Fuerza de Trabajo 2009-2012*. Caracas: INE. Obtenido de http://www.ine.gov.ve/documentos/Boletines_Electronicos/Estadisticas_Sociales_y_Ambientales/IndicadoresFuerza/pdf/2009-2012.pdf
- Jayme, M. y Sau, V. (2004). *Psicología diferencial del sexo y el género*. España: Icaria Editorial.
- Jimenez, A. y Moyano, E. (2008). Factores Laborales de Equilibrio Entre Trabajo y Familia: Medios Para Mejorar la Calidad de Vida. *Revista Universum*. Vol. 1, num 23, p.p. 116-133.
- Judge, T., Bono, J., Ilieas, R. y Gerhardt, M. (2002). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review.
- Kast, K. y Rosenzweig, J. (1987). *Administración en las organizaciones. Un enfoque de sistemas y de contingencias*. México: McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. México: McGraw-Hill.
- Lambert, S. (1990). Processes linking work and family: A critical review and research agenda. *Human Relations*. Vol. 43, No. 3, pp. 239-257. 48
- Lavassani, K. y Mohaveni, B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: from conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*. Vol. 2, pp. 6-19,
- Livy, B. (1975). *Job evaluation: A critical review*. Londres: George Allen and Unwin.
- Lusthaus, C. (2002). *Evaluación organizacional*. Canadá: IDRC.
- MacDermit, S. (2005). (Re)Considering Conflict Between Work and Family. En Kossek, E. y Lambert, S. (Ed.). *Work and Life Integration: Organizational, cultural, and Individual Perspectives*, (pp.19-38). Londrés: Lawrence Erlbaum Associates
- Madriz, S. y Rodríguez, W. (2010). Caracterización de la Calidad de Vida Laboral y la Conciliación Familia-Trabajo en familias destiladoras. Trabajo de Grado para optar al

- título de Licenciado en Relaciones Industriales, Escuela de Ciencias Sociales, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Milkie, M. y Peltola, P. (1999). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*. Vol. 61, No. 2, pp. 476-490.
- Money, J. (1955). Hermaphroditism, gender and precocity in hyperadrenocorticism: Psychologic findings. *Bulletin of the John Hopkins Hospital*. Vol. 96, pp. 253-264.
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, M. y Geurts, S. (2009). *Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)*. Extraído el 2 de Febrero de 2015 desde <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=2&hid=7&sid=b92819ca-e62c-4662-bfff-b877f663d2a7%40sessionmgr4>
- Orlando, M. y Zuñiga, G. (2014). Situación de la mujer en el mercado laboral en Venezuela. *Revista Temas de Coyuntura*. No. 41, pp. 60-97.
- Pérez, C. (2014). Igualdad de género en el ámbito laboral y estudio sobre conciliación laboral y personal en familias monoparentales. Trabajo de Grado para optar al título de Licenciado en Administración y Dirección de Empresas, Facultad de Ciencias de la empresa, Universidad Politécnica de Cartagena, Cartagena, Colombia.
- Piotrkowski, C. (1979). *Work and the family system*. Nueva York: The Free Press.
- Puelo, A. (2007). Introducción al concepto género. En Plaza, J. y Delgado, C. (ed). *Género y comunicación*. México: Editorial Fundamentos.
- Ridgeway, C. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Londres: Oxford University Press.
- Scott, J. (1986). Gender: A useful category of historical analysis. *American Historical Review*. Vol. 91, No. 5, pp. 1053-1075.
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de Vida Laboral: Hacia un informe integrador desde la psicología social. *Psicothema*. Vol 14, num 04. Extraído el 12 de Enero de 2015 desde <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>.
- Seligman, M., y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Stoner, C., Hartman, R. y Arora, R. (1990). Work-Family Conflict: A study of women in management. *Journal of Applied Business Research*. Vol. 7, pp. 67-74.

Van Dersal, W. (1962). *The Successful Supervisor in Government and Business*. New York, USA: Harper and Row.

Anexos

Anexo 1: Correo enviado a participantes.

Gmail - Solicitud de Apoyo

Jonathan D'Alessandro <jdalessandro7@gmail.com>

Solicitud de Apoyo

2 messages

Jonathan D'Alessandro <jdalessandro7@gmail.com>

Wed, Jun 17, 2015 at 10:14 AM To: Jonathan D'Alessandro <jdalessandro7@gmail.com>

Saludos,

Mi nombre es Jonathan D'Alessandro Reyes y soy tesista de la Escuela de Psicología de la Universidad Central de Venezuela.

La presente es para solicitarle su apoyo en mi trabajo final de grado (Tesis) en la cual estaré estudiando "*La Interacción Familia-Trabajo en Mujeres en Cargos Supervisorios*". Apreciaría mucho en la medida de sus posibilidades que difundiera este correo a través del cual se puede ingresar a un cuestionario on-line, el cual no tarda más de 10 minutos en ser contestado y será de gran ayuda para este trabajo.

Los requisitos para poder llenar este cuestionario son:

- Ser mujer.
- Tener entre 22 y 45 años de edad.
- Estar actualmente trabajando en una posición que implique supervisión de personal. Laborar actualmente en el Distrito Metropolitano de Caracas

Si cumple con estos requisitos por favor entre en el siguiente link para que pueda completar el cuestionario: <http://goo.gl/forms/RfCVztzAck>

Agradezco enormemente su atención y su apoyo,

--

Jonathan D'alessandro

Escuela de Psicología Universidad Central de Veneuela.
