



UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS
Laureate International Universities

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

“DIAGNÓSTICO DE CONFLICTO ENTRE LOS CONTEXTOS DE TRABAJO Y FAMILIA EN EL ÁREA DE SUPERVISIÓN, PERTENECIENTE A UNA EMPRESA ORIENTADA AL SERVICIO DE CONSTRUCCIÓN EN EL ÁMBITO PETROLERO, CON JORNADAS LABORALES EXCEPCIONALES.”

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los requisitos establecidos para optar por el título de Psicóloga mención Organizacional

Profesor Guía

Oscar Eduardo Olano Pomar

Autora

Carolina Elizabeth Zambrano Cisneros

Año

2014

DECLARACION DEL PROFESOR GUIA

“Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”.

.....
Oscar Eduardo Olano Pomar
Psicólogo
CI. 171493690-1

DECLARACION DE AUTORIA DEL ESTUDIANTE

“Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”

.....
Carolina Elizabeth Zambrano Cisneros
CI. 171987722-5

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de seguir viva y poder luchar a diario por el cumplimiento de mis sueños.

A mis padres por el esfuerzo que han realizado al darme la oportunidad de prepararme y poder llegar a ser una profesional.

También a mi familia, quienes son eje fundamental de crecimiento personal y apoyo continuo durante cada paso que doy en mi vida.

A mis amigas Michelle y Paola, por su apoyo incondicional.

A mi tutor Oscar Olano por haber sido mi guía en el desarrollo de este trabajo y a Alejandro Galvis por impartirme conocimientos en el ámbito estadístico.

Agradezco a “PEC”, quienes me otorgaron los permisos necesarios para poder realizar mi trabajo de titulación dentro de su empresa.

DEDICATORIA

Este trabajo de titulación lo dedico a mi mamá, quien jamás se ha apartado de mi lado y ha sido la razón que impulsa mi superación diaria. Por ser mi ejemplo y mi orgullo

RESUMEN

En este trabajo de investigación se ha planteado como objetivo determinar la frecuencia de conflicto entre los contextos trabajo y familia en el área de supervisión, perteneciente a una empresa orientada al servicio de construcción en el ámbito petrolero, con jornadas laborales excepcionales.

A través de este trabajo se da a conocer como se relacionan los ámbitos familiar y laboral, su influencia y la calidad de relación existente entre ambos.

Se utilizó un diseño de tipo cuantitativo desde un enfoque descriptivo, en el cual se consideró una muestra universal de 78 personas para el estudio mencionado. Para el cumplimiento de objetivos se realiza la recolección de datos a través de la utilización de un instrumento denominado “Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia SWING”, el mismo que está estructurado para medir la interacción positiva trabajo- familia, interacción negativa trabajo-familia, interacción positiva familia-trabajo e interacción negativa familia-trabajo. Posterior a la aplicación se puede determinar que el proceso de interacción entre estos dos ámbitos es positivo, existiendo influencia entre los dos.

En mayor nivel existe una influencia por parte del ámbito laboral en cuanto a adquisición de habilidades, estados anímicos positivos, compromiso frente a responsabilidades, entre otras; habilidades que permiten que el individuo fortalezca su capacidad de desenvolverse satisfactoriamente aun teniendo que trabajar bajo jornadas laborales excepcionales, es decir, horarios de trabajo extensos y cumplidos en el área rural.

Palabras Claves:

Conflicto, Interacción, Jornadas laborales excepcionales.

ABSTRACT

The purpose of this search is to determine the frequency of conflict within the context work-family in the field of supervision, in a company aimed at building services in the petroleum area with exceptional longer journals.

With this work is paying attention how family and work are issues related, its influence and the quality of relation existing between both.

In addition, It was used a quantitative design with a descriptive focus, considering a universal sample of 78 people. In order to comply with the objectives, it was collected the data through an instrument called SWING "Interaction Questionnaire Work -Family", which was structured to measure the positive interaction between work-family and negative interaction work-family. Positive interaction family-work and negative interaction family-work.

Subsequent to the application it is possible to determine that the interaction process between these two fields is positive and confirm the influence between both.

At a higher level exists influence from working field in relation to acquisition of skills, positive mood states, commitments aligned with responsibilities; skills that permit to strengthen the individual capacity of managing satisfactorily despite they have to comply with longer hours, it means, longer schedules of work complied in the rural area.

Key Words:

Conflict, Interaction, Exceptional working days

INDICE

1. Introducción	1
2. Pregunta de Investigación	4
3. Objetivos	4
3.1 Objetivo General	4
3.2 Objetivos Específicos	4
4. Marco Teórico y discusión temática	4
4.1 Modelos Teóricos	8
4.1.1 Modelo Spillover	8
4.1.2 Modelo de Origen de Conflictos.....	8
4.1.3 Modelos de relación entre trabajo y familia.....	9
4.1.4 Teoría de recuperación de esfuerzo	10
4.1.5 Teoría de roles.....	11
4.2 Dinámica en el Trabajo y Familia.....	12
4.3 El Tiempo de Trabajo y Tiempo de Calidad	16
4.4 Conciliación Trabajo-Familia.....	19
4.5 Estudios.....	24
5. Hipótesis	30
6. Método	30
6.1 Tipo de Diseño y Enfoque	30
6.2 Muestra/Participantes.....	31
6.3 Recolección de datos	31
6.4 Procedimiento.	33
6.5 Análisis de datos.....	34
7. Resultados	38
8. Discusión y Conclusiones	165
REFERENCIAS	171
ANEXOS	176

1. Introducción

Las transformaciones sociales que han venido apareciendo en los últimos años vienen acompañadas de cambios a nivel de la estructura familiar y también en el entorno laboral de los individuos.

En la actualidad se ha identificado la necesidad de otorgar mayor atención a ciertas áreas dentro del ámbito laboral que requieren de mayor acción y cuidado, además de dar prioridad a los colaboradores y a su bienestar, permitiendo así que se origine una visión basada en calidad de vida y de esta forma poder originar calidad de trabajo.

Las organizaciones buscan otorgar a su gestión un valor agregado, permitiéndoles alcanzar la diferencia frente al resto. Es por eso que el generar condiciones de trabajo adecuadas, permitirá que los trabajadores sean los mejores embajadores de la compañía.

Considerando entonces que los trabajadores son fuente principal de desarrollo y éxito organizacional es importante que se tome en cuenta como punto de análisis y estudio la relación existente entre el factor trabajo y la familia de los mismos, tratando de obtener una idea acerca de cómo se desarrolla el proceso de interacción entre los dos factores y sus posibles consecuencias.

A la interacción entre los contextos trabajo-familia se lo puede definir como un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en cierta área (hogar) es influido por ciertas situaciones que se viven o se experimentan en otra área (trabajo). Este tipo de influencia puede caracterizarse por ser positiva o negativa, así lo definen Geurs, Taris, Kompier, Dijkers, Van Hooff y Kinnunen en el 2005. (Jiménez, Vergel, Rodríguez y Geurts, 2009, p. 332).

De esta forma es importante recalcar que el equilibrio obtenido gracias a una adecuada interacción entre la esfera familiar y la esfera laboral se la puede incluso considerar como el adecuado desempeño en ambos ámbitos, existiendo una mínima presencia de conflicto y más bien generando niveles de

satisfacción en los individuos. Consideración realizada por Clark 2001 y Frone 2003. (Figueroa, Subiabre y Fuentes, 2010, p. 318).

Tras el origen de esta incompatibilidad Greenhaus y Beutell 1985, definen al conflicto y mencionan que puede originarse cuando el individuo debe cumplir con distintas actividades o hacerse cargo de responsabilidades teniendo que asumir distintos roles, haciendo que las exigencias que demandan las dos esferas sean incompatibles entre sí y se influyan de distintas maneras. (Figueroa, Subiabre y Fuentes, 2010, p. 318).

Barrere y Maurisson 1999 creen que el estudio de los vínculos que el trabajo mantiene con la familia otorga cierta dirección a que se considere que la relación entre las esferas laboral y doméstica es influyente de manera directa. La familia por ejemplo puede ser comprendida como un marco de referencia en donde el individuo busca un equilibrio entre el trabajo y lo doméstico, permitiendo la estabilidad de ambos aspectos. (Román, Padrón y García, 2012).

Las organizaciones que han mostrado interés frente al conflicto han tomado medidas consideradas como flexibles, las mismas que otorgarán mayor compromiso, proveniente del trabajador hacia su organización.

Es importante además mencionar que el interés del psicólogo organizacional con respecto a asuntos relacionados con la familia es nuevo, pues anteriormente se limitaba su trabajo dentro del enfoque únicamente laboral de la organización (tareas, puestos, procesos internos, etc.), dejando de lado temas de asuntos familiares con respecto a su factor humano. Es por eso que se comienza a identificar vínculos entre estos ámbitos y así comienzan procesos de investigación en el área (Muchinsky, 2007, pp. 358-359).

Hay que recalcar que el ámbito familiar aun continúa siendo una estructura básica en donde los individuos encuentran una fuente que genera la adquisición de nuevas habilidades, valores, etc. y que los cambios que hoy se

han generado en el mundo laboral y social afectan a la dinámica familiar que se establece dentro de los hogares. (Arriaga, 2005).

Considerando entonces que la muestra escogida para la investigación es representante de una empresa dedicada a los servicios de la construcción en sus diferentes ámbitos, tomando en cuenta trabajos en áreas de mecánica, eléctrica y civil; trabajo que es dirigido únicamente a nivel corporativo dentro del ámbito petrolero y energético. Se trabajó únicamente con el área de supervisión, la misma que para el desempeño de sus labores cuenta con jornadas laborales implementadas para ser cumplidas fuera del área urbana y diferenciándose de las jornadas laborales ordinarias por su carga horaria, funciones asignadas, etc. Las mismas que describen a un período de trabajo en que las jornadas laborales se desarrollan superando las 11 horas, las mismas que son cumplidas en lugares que se encuentran lejos de la ciudad y caracterizándose en su generalidad por cumplirse bajo el lineamiento de 14 días fuera y 7 días en la ciudad, donde el personal ya regresa a su entorno familiar, no dejando de lado el cumplimiento de las labores provenientes del ámbito profesional. (De Laire, 1999) que es citado por Riquelme (s.f., p.3).

Teniendo en cuenta entonces que las jornadas establecidas podrían ser desencadenantes de conflicto se tomó la iniciativa de realizar la investigación utilizando la herramienta “Cuestionario – SWING”, la misma que a través de su estructura permitió determinar la frecuencia en que se origina conflicto entre los contextos trabajo y familia, teniendo como muestra el área de supervisión de la empresa anteriormente mencionada.

Para este trabajo se consideró varias líneas teóricas que soportan la investigación, entre las más relevantes, modelos de extensión en donde se destaca la influencia de uno de los dos ámbitos con respecto al otro. Además de destacarse por seguir un enfoque sistémico al verse los dos ámbitos influidos y siguiendo un lineamiento de causa y efecto.

2. Pregunta de Investigación

¿Cuál es la frecuencia de conflicto entre los contextos trabajo y familia en el área de supervisión, perteneciente a una empresa orientada al servicio de construcción en el ámbito petrolero, con jornadas laborales excepcionales?

3. Objetivos

3.1 Objetivo General

Determinar la frecuencia de conflicto entre los contextos trabajo y familia en el área de supervisión, perteneciente a una empresa orientada al servicio de construcción en el ámbito petrolero, con jornadas laborales excepcionales.

3.2 Objetivos Específicos

Determinar si las jornadas laborales influyen en la interacción entre el factor trabajo y familia de forma positiva o negativa.

Identificar el tipo de conflicto que prevalece (trabajo-familia; familia-trabajo) en la muestra de trabajadores.

4. Marco Teórico y discusión temática

El ámbito empresarial está constituido por un sinnúmero de elementos, los mismos que están en constante interdependencia, refiriéndose no solo a la estructura física, establecimiento de estrategias de desarrollo empresarial, políticas internas, el factor más importante y determinante de éxito el poder contar con personal que a través de sus capacidades cumplen objetivos planteados, entre otros. Todos estos y más elementos en conjunto podrán servir de base para el desarrollo y éxito empresarial.

Las organizaciones entonces pueden ser consideradas como entidades que se desarrollan bajo una visión holística, pues se trabaja bajo una línea de procesos intelectuales, emocionales, etc. Que son interdependientes y que se encuentran entrelazados por relaciones causales, es decir que constantemente se influyen y por supuesto de manera continua.

La investigación que se realizó se basa en una perspectiva teórica desde el enfoque sistémico, puesto que el mismo plantea una visión más integral en cuanto al funcionamiento de los sistemas.

Generalmente las organizaciones tienden a trabajar bajo una línea de funcionamiento basada en procesos mayormente técnicos, sin embargo existe una línea de trabajo que intenta ser desarrollada e implementada, la misma que en su gestión se basa en una relación social, permitiendo establecer una conexión entre el aspecto psicológico de los individuos y las condiciones de trabajo dentro del ámbito laboral. (Perea, 2006).

Es por eso que se destaca que en la gestión que actualmente se maneja dentro del área de Talento Humano, los procesos que involucren el aspecto psicológico de las personas sean ejecutados bajo esta visión holística sistémica, tratando de que exista una relación muy estrecha entre todas las áreas de trabajo y así poder beneficiar a los trabajadores internos y clientes externos, facilitando el crecimiento y desarrollo de la organización como un todo.

Todas estas actividades que se realicen bajo esta perspectiva no se encuentran regidas bajo una línea de tiempo, sin embargo se destacan que son programas que se desarrollan siendo cíclicos, estableciendo relaciones de causa y efecto. (Perea, 2006).

Teniendo en cuenta además que la familia también es un sistema y que la relación existente entre las dos esferas (trabajo y familia) conlleva una causalidad y una relación cíclica, ya que se desarrollan a través de interacciones con sus integrantes y que las mismas influyen en la vida de cada uno de los individuos, se toma en cuenta que el funcionamiento, cumplimiento de responsabilidades, emociones, etc. Que se experimentan en alguno de los dos ámbitos pueden influir en el otro, puesto que las personas tienden a enfocarse en diferentes tipos de actividades y en cada una de ellas el nivel de entrega y dedicación es distinto.

Es importante además destacar los diferentes tipos de intereses personales que existen y que en algún momento llegan a juntarse, hablando del establecimiento de relaciones de parejas y familiares, interviniendo para que los procesos de interacción sean un poco más difíciles de sobrellevar.

Al tener entonces la responsabilidad de cumplir con los ámbitos laboral y familiar se identifica la necesidad de que incluso se implementen aportes económicos de manera independiente, es decir, que ya no exista la visión de un solo proveedor en el hogar.

Efecto del origen de estos nuevos procesos a nivel cultural como padres, pareja, se espera que puedan desempeñarse con capacidades orientadas no solo a proveer como se menciona anteriormente sino también a poder cuidar a los suyos, de esta forma saber que cualquiera de los dos géneros puede desenvolverse satisfactoriamente en el desarrollo de dichas funciones.

Es así como durante procesos de interacción y ante ciertas incompatibilidades pueden originarse conflictos propios de dicha relación establecida.

Para Edwards y Rothbardque, 2010, existen modelos teóricos que se basan en una visión de causalidad, ya que relacionan la vida del individuo tanto en el ámbito familiar como en el laboral. Destacan además que a través de estos modelos causales se determina que una de las dos esferas influye o impacta a la otra esfera y toman como referencia al Modelo Spillover en donde se enfatiza que todas las experiencias, emociones o conductas influyen entre los dos ámbitos. (Figueroa y Moyano, 2011, p.1)

Es por eso que Grzywacz y Butler 2005, determina que “la facilitación trabajo-familia presenta interesantes líneas de investigación en relación a cómo las organizaciones promueven la relación trabajo-familia”. (Figueroa, Moyano, 2011, p.1)

Tratando de desarrollar nuevas visiones de funcionamiento empresarial Thompson, Beauvais y Lyness 1999 mencionan por primera vez que “la cultura trabajo-familia se define como las concepciones compartidas, creencias y

valores respecto al grado en que la organización apoya y valora la integración del trabajo y la vida familiar.” (Figueroa y Moyano, 2011, p.1)

Se ha considerado que una posible causa de que se originen conflictos el momento de compaginar los dos contextos de la vida de los individuos es la falta de flexibilidad estructural en el trabajo, tomando en cuenta que actualmente se desencadenan conflictos con consecuencias negativas para la empresa, como el desarrollo de estrés, insatisfacción laboral, disminución del rendimiento en el mismo contexto, entre otros. Es por eso que se requiere que las empresas adquieran mayor responsabilidad frente al origen y manejo de este conflicto. (Chinchilla, Poelmans y León, 2003).

El cambio y la regulación en cuanto al tiempo que se reparte al contexto familiar y también al laboral debe ser considerado desde la reformulación de políticas dentro de las empresas, tomando en cuenta mecanismos que permitan cumplir con el objetivo, considerando que el funcionamiento y desarrollo del sistema familiar es exitoso o no si dentro del contexto laboral se toman en cuenta factores como la organización de tiempo y horarios laborales, además de distintos factores que intervienen en el proceso. (Arriaga, 2005)

Dentro de los posibles factores que pueden influir De Laire, 1999 toma en cuenta a las jornadas laborales excepcionales, las mismas que describen a un período de trabajo en que las jornadas laborales se desarrollan bordeando las 11 horas, además de caracterizarse por ser cumplidas en lugares que se encuentran lejos de la ciudad. Posterior a la labor cumplida en este período las personas que laboran bajo este régimen regresan a su entorno habitual (familia). (Riquelme, s.f.).

Gracia, Peiró, 1996; Muchinsky 2001 toman en cuenta a la flexibilidad de horarios de trabajo es una de las alternativas a considerar, estableciendo un horario central y un horario que pueda ser modificado con el fin de que el trabajador pueda organizar su tiempo compaginando el mismo con las necesidades que a nivel personal se presentan. (Hinestroza y Rubio, 2011).

4.1 Modelos Teóricos

4.1.1 Modelo Spillover

Greenhaus y Beutell 2005 que recalcan una base teórica, la misma que sirve de lineamiento para investigaciones dentro de esta área. Consideran además que el conflicto entre las esferas de trabajo y familia no es más que la falta de equilibrio, el mismo que se produce por las exigencias que demanda tanto el trabajo como la familia siendo incluso incompatibles y destacan que si los individuos dedican mayores niveles de energía al desempeño dentro de uno de los dos roles, pues entonces el tener que desempeñarse en el otro implica muchas veces dedicar menos atención al otro. (Montenegro, 2007)

En el modelo de Greenhaus y Beutell también se recalcan que el hecho de que exista cierta incompatibilidad entre estos roles hace que se originen sanciones negativas debido a no poder cumplir con las exigencias de uno de los roles y la importancia que se le da a uno de los ámbitos, dando origen a que exista mayor nivel de conflicto entre la familia-trabajo y trabajo-familia si es que uno de los dos demanda mayor atención.

4.1.2 Modelo de Origen de Conflictos

En un artículo acerca de cultura preventiva los autores Sanz, Moreno y Blanco, (2011) consideran la perspectiva de Greenhauss y Beautell, quienes basándose entonces en la teoría del rol desarrollan un modelo de origen de conflictos considerando a:

- Conflicto basado en el tiempo: El tiempo dedicado a desempeñar un rol, dificulta el desempeño de otros roles.
- Conflicto basado en la tensión: Se produce cuando el desempeño de un rol hace que estés irritado y en tensión, afectando el comportamiento en otros ámbitos.
- Conflicto basado en la conducta: La situación en la que las conductas necesarias para desarrollar una determinada actividad, son

incompatibles con las conductas relacionadas con el desarrollo de otras actividades.

4.1.3 Modelos de relación entre trabajo y familia

Como otro aporte Zedecken considera que existen tres aspectos que deben ser tomados en cuenta en investigaciones de conflictos trabajo-familia, siendo estos los aspectos: (Muchinsky, 2007. p. 258)

- El efecto que tiene el trabajo sobre el sistema familiar
- El efecto que ejerce el sistema familiar en el trabajo
- El proceso de interacción entre el trabajo y la familia.

Y como aporte a estos tres aspectos se toman en cuenta tres modelos conceptuales que explican la relación entre trabajo y familia.

- Modelo de extensión: este modelo plantea que existe una relación entre el ambiente laboral en el que los individuos trabajan y lo que pasa en el ambiente familiar. Además propone que las experiencias que las personas tienen a nivel laboral influirán en sus experiencias fuera del trabajo.
- Modelo de compensación: este modelo considera que uno de los dos escenarios en el que el trabajador se desempeña compensará de alguna forma lo que en otro escenario no obtiene.
- Modelo de segmentación: este modelo en cambio considera que tanto el sistema laboral como el familiar son factores totalmente independientes y que la persona puede desempeñarse sin afectar e involucrar a los dos ambientes.

Este estudio entonces se enfoca en el modelo de extensión, pues se quiere conocer la influencia que ejerce el ámbito laboral y sus políticas de gestión dentro del sistema familiar.

A través del tipo de gestión que se establece incluso se puede lograr que los trabajadores logren engancharse en lo que es adquisición de responsabilidades y tareas pero pudiendo mantener control en ambos ámbitos e incluso generando mayores niveles de autoconfianza en el individuo. La toma de decisiones, el compromiso en cumplir las tareas, la organización de tiempo e incluso el establecimiento de relaciones con sus iguales siendo las mismas fructíferas para poder desenvolverse en los ámbitos de manera satisfactoria y además poder cumplir y afrontar con las exigencias encontradas.

Actualmente los estudios que se realizan en el área de recursos humanos pretenden generar nuevos conocimientos, prácticas o adquirir un comportamiento que genere un cambio organizacional, es decir, que permita transformar procesos en gestión estratégica generando siempre valor y sabiendo que el principal recurso que tiene una empresa es el ser humano.

El hecho de generar nuevos lineamientos organizaciones incluso hace que la empresa se convierte en un ser responsable socialmente al poner frente a sus colaboradores.

4.1.4 Teoría de recuperación de esfuerzo

Para Demerouti, E. y Sanz, A. (2012) esta teoría hace referencia a la sobrecarga que muchas veces genera el trabajo e incluso se toma en cuenta a las presiones que existen generando reacciones psicofisiológicas, las mismas se vuelven negativas cuando no existe mayor oportunidad de poder recuperarse y no poder cumplir con las exigencias que el ámbito laboral demanda. Fue desarrollada para entender cuál es el impacto que el trabajo genera en cuanto a salud, bienestar, etc.

Se destaca también que los trabajadores reflejan niveles más altos de influencia positiva desde su trabajo hacia la esfera familiar cuando en él hallan recursos, autonomía, retroalimentación y también posibilidades de desarrollarse personalmente generando así compromiso.

Es por eso que es importante que las organizaciones consideren acerca de cómo las condiciones de trabajo establecidas influyen en el individuo y de esta manera puedan también influir en el proceso de adquisición de habilidades, hábitos, normas de vida, organización de tiempo, etc.

4.1.5 Teoría de roles

Además de los modelos teóricos considerados y explicados anteriormente, mismos que sustentan lo que es el conflicto y sus diversas formas de origen y desarrollo, se toma en cuenta también a la teoría de roles; pues como sociedad se determina que hombres y mujeres están destinados a cumplir con roles sociales, desempeñándose en distintos tipos de trabajo al que cada uno puede acceder, reafirmando entonces que existe una conexión entre la identidad de género y el tipo de trabajo estereotipado, todo esto justificando el tipo de actitudes o conductas que nos diferencian a hombres y mujeres.

Para Muchinsky la visión desde el conflicto de roles permite identificar los procesos psicológicos que intervienen entre la interacción del trabajo y la familia como estados de ánimo, procesos de establecimiento de interrelaciones, valores, entre otros; tales aspectos ayudan a que se originen funcionamientos satisfactorios en cada uno de los ámbitos. (Báez y Galdames, 2005, p. 115)

Es importante que se tome en cuenta que los cambios a nivel mundial también han afectado a la organización familiar, uno de los cambios ha sido la inserción de la mujer al ámbito laboral, teniendo como consecuencia que el hombre deba formar parte del trabajo familiar alterándose de cierta forma la dinámica familiar establecida. Estos cambios originados pueden ser factores para que las transformaciones que nacen de este proceso traigan consigo diferentes modos de ser hombres y mujeres, padres y madres, diferentes a los modelos tradicionales. Es por eso que la organización familiar actual se la considera como desigual e incluso el tamaño y la composición familiar se han alterado.

Aun debe recordarse que las primeras normas de convivencia y además los primeros vínculos que se establecen se originan dentro del ámbito familiar, de ahí se construyen bases para funcionar en el futuro (Maganto, 2012, pp. 41-45).

4.2 Dinámica en el Trabajo y Familia

Para (Friedman y Greenhaus, 2001, pp. 1, 9, 15, 53) Con estos cambios incorporados se dificulta la calidad de vida fuera del trabajo, las horas de trabajo se incrementan cada vez más y se origina una interferencia que tiene como resultados efectos psicológicos entre el hogar y el lugar de trabajo de las personas. Hombres y mujeres buscan encontrar la manera de incrementar su tiempo y a la vez poder mantener la energía requerida.

Refiriéndose a los procesos de participación, plantean que es más probable que la integración de trabajo y familia exista si es que la participación en cada uno de estos ámbitos está equilibrada; si el cumplimiento de funciones de un área no se complementa con el cumplimiento de la otra se genera entonces el conflicto, determinando entonces de que si las esferas laborales y familiares se convierten en aliados o enemigos. Los individuos que experimentan tensiones se encuentran impedidos para poder afrontar situaciones o dificultades, generando mayores niveles de angustia. Ser padre y estar involucrado con ciertas tareas que se desempeñan en el hogar proporciona beneficios no solo a nivel de salud sino también el establecimiento de buenas relaciones, evitando o aminorando las tensiones que provienen del trabajo; cuanto más trabajo existe menos atención se dirige hacia la familia y esto hace que las personas no sientan que en la vida han sido recompensados e incluso pueden llegar a sentirse fracasados en varios ámbitos personales (Carbonero y Levin, 2007, p. 116).

Es por eso que existen profesionales cuyos cargos demandan mayor exigencia y a la par llevan una vida familiar y personal bastante dinámica, sin embargo ambos ámbitos no tienen la misma importancia. La ausencia no solo es representada por la falta física de la persona, pues los individuos que se

involucran mas en sus trabajos no pueden ajustar sus horarios para poder cumplir con las necesidades familiares ya que sus expectativas cambian e incluso se dirigen con mayor frecuencia a la aspiración de puestos que involucren mayor satisfacción y estatus para la persona.

En un estudio realizado por los autores anteriormente mencionados indican que únicamente el 30% de las personas que colaboraron en dicha investigación podían mantener cierto equilibrio entre los dos ámbitos, existiendo satisfacción y generando beneficios para ambos e incluso mencionan que el apoyo que reciben de la pareja contribuye a que se reduzca la presencia de conflicto y aumenta el nivel de bienestar y de éxito a nivel profesional.

Actualmente lo que se pretende es que las funciones que se desempeñan en estas dos esferas puedan servir de puente para mantener una relación e interdependencia, cambiando un poco la visión estereotipada de la sociedad.

“La inserción diferencial en el mercado de trabajo contribuye a que la participación de la mano de obra familiar tenga un impacto distinto sobre la homogeneidad o la heterogeneidad ocupacional en los hogares” (Carbonero y Levin, 2007, p.58)

Los papeles que se han establecido culturalmente a nivel de género han permitido que las funciones asignadas a los individuos , en su mayor parte enfocado hacia el hombre por la autoridad que siempre les ha caracterizado impiden que puedan tener mayor éxito a nivel familiar si de prioridad esta el alcanzar éxito profesional. (Friedman y Greenhaus, 2001, p.59)

Para (Carbonero y Levin, 2007. p.59) existen estudios que reflejan información acerca de cómo se describen los procesos de participación de los hombres como padres, permitiendo que surjan nuevos modelos o programas que consideren políticas en donde se involucren y se tome muy en cuenta al papel de padres que se desarrolla, siendo el proceso satisfactorio tanto para hijos, mujeres, etc. Debe existir un apoyo para que las necesidades de las familias puedan ser cubiertas y de esta forma poder conciliar a la familia y el trabajo, de esta forma orientarse también al cuidado de los hijos.

La realidad de muchas personas, jóvenes que se encuentran desarrollándose como profesionales y que al mismo tiempo forman parte de un hogar desempeñando el papel de madres o padres, esposas y esposos han sido parte de un porcentaje elevado de separaciones o procesos de divorcio. Claro está que también existen individuos que se mantienen bajo una visión de poder, consumismo, estatus, etc. Atándose cada vez más a su trabajo y profesión (Florence, 2009, p. 120).

Considerar entonces que la visión de trabajo y familia que se ha estado implementando a lo largo de la vida y las estructuras mentales a las que las personas hemos estado acostumbradas, impiden que los cambios que hoy existen puedan manejarse con mayor claridad y los nuevos retos puedan ser compaginados con los modos de vida que hoy por hoy deben ser adquiridos.

Basándose en teorías socioestructurales, las mismas que consideran que la cultura influye notoriamente en el ser humano, determinando así su comportamiento e incluso haciéndose presente en la asignación de tareas. Sin embargo esta teoría se centra mayormente en las limitaciones existentes a través de la experiencia que tienen ambos géneros desde el ámbito familiar y en el ámbito social. Para Deaux y Wrightsman 1984 *“Psicológicamente, los teóricos del rol han atendido a menudo a las tensiones que impiden el desempeño de un papel cuando una persona mantiene varias posiciones que tienen elementos incompatibles”* e incluso se cree que el impulso y compromiso proveniente de los individuos para poder cumplir con el papel a desenvolver en el hogar impide que se desarrolle niveles de motivación para poder alcanzar éxito profesionalmente. (Bonilla, 1998, p.154-165)

Se muestra también que dentro de las relaciones que se desarrollan en el ámbito familiar, las relaciones de pareja se fortalecen y se relacionan directamente con un reparto equitativo de las responsabilidades. Al no verse compaginadas se observa que afecta en gran parte a que se origine un conflicto de roles que afectará más al ámbito familiar que al laboral en el que se encuentran inmersos.

Es por eso que se origina un proceso de división del trabajo implicando que las personas tengan que formar parte del cumplimiento de funciones o actividades en varios ámbitos y de cierta forma un cumplimiento igualitario, que por la falta de costumbre causa el origen de conflicto.

Parte de la dinámica que se desarrolla en los hogares actuales involucra un proceso en el cual se reciben sanciones o beneficios por parte de la familia, esto tratando de que las exigencias y el tiempo que demanda el cumplir con su trabajo no sobrepasen el poder cumplir con las actividades que atribuye el pertenecer a una familia.

Friedman y Greenhaus (2001, p. 69-122) destacan que los individuos que son miembros activos del ámbito laboral tienden a pensar que los compromisos o las actividades que involucra el hogar y el tiempo que demanda su cumplimiento, les lleva a otorgar menor tiempo al desarrollo de capacidades en el ámbito laboral, menor nivel de energía dedicado a su profesión, el tener que obligadamente disminuir su tiempo e incluso reestructurar las actividades laborales asignadas, menor tiempo para el desarrollo y crecimiento personal e incluso menor tiempo de preparación y capacitación en el aspecto laboral. Todo esto produce menor satisfacción tanto personal como laboral para el individuo.

Es por eso que bajo las políticas de gestión establecidas por la empresa, debe considerarse continuamente e incluso pensar en la adecuación de funciones e para que las mismas estén impartidas bajo criterios de funcionalidad, preparación, límites de tiempo, con el fin de que además de poder ser cumplidas a cabalidad puedan ser cumplidas con eficiencia y eficacia y los resultados sean positivos para el individuo y para el beneficio empresarial.

Mencionan también que parte de las sanciones que recibe el individuo por su ausentismo es el saber que si existen hijos de por medio, los mismos sufren al tener que vivir con la ausencia de sus padres. Este proceso incluso puede traer consigo problemas de comportamiento en los niños, sentirse solos hace que busquen incluso llamar la atención de sus padres.

Tanto hijos como parejas esperan del otro mayor disponibilidad, no solo con la presencia en el hogar sino el apoyo psicológico o la apertura emocional que pueda encontrarse sin intervención de preocupaciones provenientes del ámbito laboral.

No siempre las personas comprenden que el apoyo familiar es esencial para poder desenvolverse satisfactoriamente en varios ámbitos de la vida, claro está que todo depende de la dinámica que se establezca como hogar. Una dinámica satisfactoria produce bienestar al individuo y una persona satisfecha y feliz podrá ser más proactivo en sus actividades.

Los autores incluso destacan que el apoyo que proviene de la pareja por ejemplo disminuye las posibles tensiones que se generan e incluso disminuyen las exigencias a nivel emocional que el individuo vivencia, tratando de generar el equilibrio esperado al tener que compaginar los dos ámbitos esenciales en la vida.

El interrelacionarse y mantener vivas y cuidadas las relaciones que se establecen es de vital importancia.

4.3 El tiempo de Trabajo y tiempo de Calidad

Uno de los principales factores determinantes para el origen de conflictos es el tiempo, siendo este dirigido hacia el cumplimiento de actividades y funciones dentro de los distintos ámbitos.

(Arriaga, 2005) comenta que una de las aportaciones históricas referente al uso de tiempo se origina en el siglo XIX, basándose en las jornadas laborales bajo las que los trabajadores se desempeñaban, permitiendo que exista una reducción del tiempo destinado al trabajo en el mercado laboral.

Claro está que empresarialmente la duración de la jornada de trabajo varía de acuerdo a la actividad que la misma desempeña, sin embargo actualmente el poder modificarla para que también exista un beneficio para el trabajador va

convirtiéndose en objetivo primordial, basado además en una normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A las jornadas laborales establecidas se las ve entonces como un medio para que exista mayor justicia y ética, haciendo la consideración que las jornadas laborales extensas pueden traer consecuencias como menor productividad empresarial y afectaciones a nivel de salud de trabajadores.

La Teoría de Apoyo Organizacional Percibido y la Teoría del Intercambio Social, de cierta forma representan la ideología y perspectiva de los trabajadores en cuanto al grado de apoyo que los mismos perciben de su organización, si es que la misma es positiva existirá incluso mayor involucramiento en el cumplimiento de procesos y participación dentro del ámbito mencionado. Es así como existen prácticas o medidas de trabajo flexibles, refiriéndose al momento en el que los trabajadores pueden programar su tiempo y así decidir acerca de la estructura y cumplimiento de actividades.

La flexibilidad de horarios es entonces una de las medidas más utilizadas actualmente dentro de la funcionalidad organizacional. (Jijena y Jijena, 2011, pp. 1-16).

Las jornadas laborales que sirven de base para el desarrollo de la investigación son las jornadas laborales excepcionales, las mismas que anteriormente fueron definidas como las que se desarrollan en áreas rurales en su mayor parte del tiempo. Este tipo de jornadas se presume que surgen en los años 90, nacen debido al requerimiento de empresas al involucrarse en trabajos que involucren trabajos petroleros o de minería. Bajo esta visión se asocian las posibles consecuencias negativas considerando que se originen los riesgos biopsicosociales, impidiendo que la persona pueda cumplir al desenvolverse en varios roles. Se destaca que actualmente existe una tendencia a que las jornadas laborales se extiendan y sobrepasen las 40 horas establecidas legalmente.

Estos riesgos que llegan a generarse se relacionan de forma muy directa con el tiempo que los individuos dedican a una de las dos esferas (trabajo y hogar) encontrándose con el impedimento de no poder dar un cien por ciento a sus actividades. Los individuos generalmente piensan que la presión que ejerce el ámbito laboral debe ser de prioridad, el temor que existe al tener que de cierta forma aferrarse a un trabajo hace que el nivel de prioridad del ámbito familiar disminuya, creyendo que en su hogar se entenderá la falta de atención o dedicación al mismo. (Báez y Galdames, 2005, p. 115)

Incluso autores de textos que han realizado investigaciones acerca de cómo se desarrollan estos procesos de interacción entre las dos esferas dan a conocer que en su mayoría no existe involucramiento por parte de las empresas con el fin de que las jornadas laborales establecidas puedan ser modificadas y a su vez se pueda programar días de descanso para los mismos.

Teniendo entonces esta ideología surge un proceso de fragmentación de tiempo, teniendo entonces que crear tiempo de calidad, siendo el mismo resultado del tiempo de trabajo que el empleado utiliza para cumplir sus objetivos empresariales, ayudando así a que sus responsabilidades puedan cumplirse con eficiencia y eficacia pero basando sus objetivos en poder alcanzar la felicidad como prioridad.

Los individuos van adquiriendo cierto tipo de reacciones al enfrentarse con procesos de interacción entre los ámbitos familiar y laboral, teniendo que segmentar su tiempo desarrollan capacidades orientadas a la protección de su familia y de ellos mismos; es decir logran desarrollar la capacidad de poder separar las experiencias que se viven de forma independiente para que las mismas no afecten a los implicados. Incluso otra manera de reaccionar frente a las dificultades o la insatisfacción del trabajo es el generar niveles de frustración, se dice que los trabajadores que se desempeñan bajo líneas de labor como ingenierías o ámbitos que impliquen mayor conocimiento acerca de ciertas actividades tienden a segmentar estas experiencias para no tener

inconvenientes al no ser comprendidos en su hogar. Acciones como estas permiten que los aspectos negativos de su trabajo no afecten al hogar y así pueda generarse calidad de tiempo y calidad de vida para los individuos (Poelmans, 2005, pp. 148-155).

Es determinante entonces que dentro de la estructura organizacional, específicamente interna se puede implementar o dar mayor valor a los procesos de reorganización de actividades, esto con el fin de que los trabajadores puedan ser fieles a su organización y que a la vez puedan convertir a su familia en aliados de éxito personal y empresarial. Un trabajador enamorado de su trabajo podrá proyectarse en su hogar de mejor manera y un trabajador satisfecho y feliz en su hogar podrá cumplir a cabalidad y con gusto ante las exigencias laborales, mismas que forman parte del crecimiento y experiencia laboral.

La visión del trabajador va fortaleciéndose, de esta forma desarrolla su personalidad y se basa en poder enfocar todo su potencial al aporte de energía en los dos ámbitos, poder establecer la simpatía necesaria como padres, pareja y trabajador, comunicar de mejor manera, aprender y sobre todo sobresalir en las actividades desempeñadas en los ámbitos.

Por todo lo anteriormente mencionado las organizaciones se encuentran frente a la necesidad de poder reestructurar su organización interna y poder comenzar con la generación de políticas o medidas que fortalezcan los procesos de interacción entre el ámbito familiar y laboral.

4.4 Conciliación Trabajo-Familia

Investigaciones han dirigido su punto de vista a poder considerar que muchas veces las políticas estatales establecidas, las mismas que rigen los ámbitos laborales, juegan un papel realmente importante para poder lograr mantener cierto equilibrio entre estos ámbitos, manteniendo cierta relación entre las responsabilidades y funciones que se asignan a ser cumplidas dentro de la

dinámica familiar y además por la perspectiva e identidad de género que se está construyendo actualmente. En procesos de conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales, se considera muy importante dirigirse a la estructura organizacional de las empresas, pues a nivel de Latinoamérica el individuo con mayor prioridad para desempeñar actividades relacionadas a la familia continua siendo la mujer. Mientras las políticas de conciliación establecidas sigan manteniendo la misma perspectiva de funcionamiento, no existirá un avance, de esta forma se impide que existan transformaciones y seguirá existiendo desigualdades de género en el ámbito laboral y en el familiar. Hoy por hoy hombres y mujeres deben estar estrechamente ligados a tener que enfrentarse al cumplimiento de actividades que les permita crecer y desarrollarse profesionalmente, emocionalmente e intelectualmente.

Las transformaciones que han venido apareciendo dan lugar entonces a que se originen crisis incluso en el ámbito de la economía, afectando procesos de cuidado y apoyo, propios de la interrelación que se desarrollan.

Las familias en América Latina aun no pueden enfrentarse a afrontar procesos de autonomía y libertad en cuanto a procesos de adquisición de responsabilidades individuales.

Para (Mora, Moreno y Rohrer, 2006, pp. 130-150), hoy en día se toma en cuenta a la legislación laboral como eje fundamental, partidario de que exista un proceso de conciliación entre los ámbitos mencionados, tratando de distribuir actividades y funciones por cumplir pero de forma diferenciada tanto para hombres como mujeres. Incluso a nivel de Latinoamérica existen convenios y políticas en donde los individuos con responsabilidades familiares merecen gozar de los mismo beneficios y oportunidades, buscando que se originen principalmente tiempo para que se pueda cuidar del hogar, dinero para que se pueda solventar y que existan servicios de cuidado para integrantes de la familia que necesiten; los más comunes son los servicios de cuidado infantil.

La legislación laboral incluso se la considera como el reflejo de las relaciones sociales y la cultura establecida.

Refiriéndose al Ecuador y a otros países de Latinoamérica y a su legislación laboral aun no consideran la participación del padre en los procesos de cuidado de hijos, impidiendo que los mismos puedan contar con tiempo para poder estar con ellos e incluso de disponer tiempo para compartirlo con su pareja, debido a la demanda de tiempo que exige su trabajo.

Es por eso que un cambio verdaderamente significativo sería la implementación de políticas e incentivos que vengan por parte de la institución que uno labora, los mismos que brinden protección a los derechos del trabajador y que se pueda involucrar el mundo del hogar y la crianza al mundo que ahora desempeñan hombres y mujeres. Dichas medidas a implementar aun no forman parte de actividades gubernamentales, creyendo que es importante que se tome en cuenta aspectos que engloben lo que es calidad de vida, dinámica de interrelaciones familiares, entre otros aspectos.

Las medidas conciliatorias tienen como objetivo tratar de integrar diversas estrategias con el fin de poder reformular actividades que forman parte de los roles asignados, de esta forma existen enfoques a través de los cuales se pone mayor énfasis en cuanto a conciliación se refiere. Para Martínez y Camacho 2007 uno de los enfoques a considerar está orientado a los aspectos de productividad empresarial, generando aspectos económicos a favor del mismo, aquí se toma en cuenta a medidas que ya han sido implementadas como servicios de cuidado infantil o permisos de paternidad y maternidad. (Carbonero y Levin, 2007, pp. 135-137).

Otro de los enfoques que incluso se han implementado en otros países se basa en la justicia y equidad de género, teniendo como objetivo la configuración de roles e incluso alterando la perspectiva de asignación de tareas dentro de la formación académica y curricular, es decir, cambiando la esfera familiar establecida culturalmente; *“reemplazando la visión tradicional mi mamá me mima”*. El tercer enfoque considerado por estas autoras está orientado al cuidado de niños y niñas, es decir, desempeñando el papel de hijos; los cuales requieren de cuidado y atención. De esta forma permitir que las políticas a implementarse puedan actuar formando una interrelación con los procesos de

interacción entre las diferentes esferas. Teniendo en cuenta dichos enfoques existe la posibilidad de desarrollar políticas de conciliación basándose en:

- Una visión igualitaria en cuanto al cumplimiento de funciones y actividades dentro del rol familiar, basándose principalmente en el tiempo que se dedica al ámbito mencionado.
- Empresarialmente generar una conciliación que se base en proporcionar infraestructuras de cuidado para la familia, basándose en modalidades de trabajo que permitan cumplir con funciones de cuidado familiar, generando derechos laborales que permitan participar de tiempos especiales para dichas actividades.
- Jornadas laborales con mayor flexibilidad dentro del ámbito laboral.

Reconocer que la visión que se tiene frente al rol de hombre, generalmente como proveedor específico en el hogar, debe ser modificada; permitiendo que el mismo pueda ser parte de la matriz de responsabilidades definidas a cumplirse dentro del hogar. Y si analizamos, el individuo que se encuentra involucrado en desempeñar actividades laborales con mayor dedicación de tiempo, entonces con menos frecuencia podrá sentirse involucrado en la presencia de conflicto o poder pensar que está relacionado con el origen del mismo.

Siendo importante el poder generar un entorno más saludable para el crecimiento personal y profesional de los individuos y tratando también de poder sustentar ciertos cambios teniendo fuentes teóricas que puedan orientar procesos de mejora organizacional, emergen nuevas teorías con las que se puede trabajar los procesos de interacción entre estos dos ámbitos, pues es importante no solo trabajar como organización sino también con los trabajadores.

Según Poelmans, (2005, p. 45) propone la teoría de decisión de la vida personal y laboral, la misma que está basada en procesos constantes en los cuales los individuos se enfrentan a tomar múltiples decisiones, pero cada una

de ellas se centran en evaluar en los beneficios y perjuicios que la toma de las mismas pueden traer. Por ejemplo el tiempo que se dedica al cumplimiento de roles, reconocimientos laborales, consecuencias para la salud física y mental, consecuencias de un entorno laboral poco satisfactorio, entre otras. Las organizaciones y sus integrantes deben trabajar la noción de interdependencia, destacando ideas y procesos de recompensa con beneficios mutuos. Esta visión trascenderá al ámbito familiar, puesto que la búsqueda de recompensa se transforma en el objetivo común.

Como segundo aporte esta la teoría de los sistemas sociales refiriéndose a la familia y a las organizaciones como dichos sistemas cumpliendo con roles y responsabilidades e incluso se toma en cuenta a las funciones psicológicas que emergen en los procesos de interacción. La forma de actuar bajo la dirección de esta teoría es que el trabajo se realiza de manera conjunta como organización, trabajando por la mejora estratégica empresarial y a la vez con sus funcionarios.

Dentro del proceso de conciliación entre estos dos ámbitos es esencial que se trabaje como organización y de forma independiente con el trabajador, si bien es cierto dentro del Ecuador las primeras políticas de conciliación instituidas son las de cuidado infantil al haber facilitado centros de cuidado, muchos de ellos pertenecientes a las propias organizaciones. Además de los beneficios para las mujeres.

En el caso de los trabajadores que cumplen con sus labores bajo una jornada excepcional, como es acorde con esta investigación, no gozan de políticas existentes establecidas para su beneficio; al desempeñar las labores requeridas, teniendo que repartir su tiempo al cumplimiento laboral y las exigencias familiares. El tiempo se torna reducido cuando se trata de hacerlo pues la constante movilización del personal al área rural impide que los individuos se encuentren permanentemente siendo parte de la dinámica familiar que se desarrolla en su hogar.

Como se ha mencionado anteriormente, en la actualidad se ha tratado de repartir funciones por igual a ambos géneros, sin embargo aun es difícil que las actividades lleguen a cumplirse de forma igualitaria por innumerables razones y exigencias provenientes de ambos ámbitos.

Es importante que hoy en día se tome en cuenta al proceso de interacción entre el trabajo y la familia dentro de la planificación a nivel de responsabilidad social, el medio exige que las empresas se encuentren actualizadas en cuanto a estrategias para mantener a sus colaboradores contentos además de cumplir con requerimientos que hoy exige el ámbito laboral, incluso actualmente existe en el ámbito legal medidas que se toman para conservar la estructura familiar, definiéndose en este ámbito como el apoyo y derecho familiar.

Cuando un empleador muestra interés por su personal a cargo incluso llegan a disminuir los niveles de ausentismo en la organización, además de afectar la productividad y la rotación de personal. Pero si muy importante fortalece la imagen corporativa y el compromiso para con su empresa.

Como empresas incluso es una buena estrategia el tomar en cuenta el entorno que se maneja, tomar en cuenta a sus empleados para la toma de decisiones y valorar los resultados empresariales que han sido fruto del trabajo de sus colaboradores, dando así la oportunidad de que los trabajadores se sientan talentos y se sientan integrados a su fuente laboral (Friedman y Greenhaus, 2001, p. 218).

Además de ciertas aportaciones teóricas, existen varios estudios que se han realizado, los cuales plantean un objetivo de estudio y una metodología que pueden servir de guía para la presente investigación.

4.5 ESTUDIOS:

En Chile se trabaja con una muestra de 128 participantes, utilizando una escala de satisfacción familiar, cuestionario de conflicto trabajo-familia y un inventario

de apoyo familiar. La aplicación de los instrumentos se realizó previa autorización de la organización y como resultados se obtuvieron niveles positivos en cuanto a satisfacción y apoyo familiar, sin embargo se identificaron niveles altos en cuanto a conflicto trabajo-familia y viceversa (Figuroa, Subiabre y Fuentes, 2010. pp. 320-322).

En un segundo estudio realizado también en Chile con una muestra de 206 mujeres independientes, como instrumentos utilizaron un cuestionario y también una escala de conflicto trabajo-familia. En una parte del proceso se realizó un enfoque cualitativo y en una segunda fase se utilizó una estrategia de recolección de información cuantitativa. Como resultados se observa la existencia de una relación negativa entre ambas direcciones del conflicto, relacionándolas además con la salud física y mental de las trabajadoras (Barros y Barros, 2008, pp. 14,16-17,32).

En una muestra constituida por 129 personas, pertenecientes a Chile, se realiza un estudio en el cual se aplica una escala de autoeficacia parental, cuestionario de conflicto trabajo-familia y un cuestionario de percepción de estilos parentales de Richard.

Como resultados se obtuvieron niveles altos en cuanto a conflicto entre el trabajo y familia y que los padres presentaron mayores niveles de interferencia entre las esferas analizadas (Figuroa, Aburto y Acevedo, 2012, pp. 60-61).

En un cuarto estudio realizado en Antofagasta y con una muestra de 263 sujetos seleccionados bajo ciertos parámetros se realiza una investigación de tipo cuantitativa. Para la recolección de datos se utiliza una escala de conflicto familia trabajo, cuestionario de satisfacción laboral de minnesota, cuestionario de implicancia laboral y una escala de bienestar psicológico. Los trabajadores fueron evaluados en su lugar de trabajo y en algunos casos en su lugar de domicilio.

Como resultados se obtiene una autopercepción en el rol familiar positiva y en el rol laboral menos positiva, sin embargo al realizar una comparación entre trabajadores con jornadas laborales excepcionales presentaron mayor conflicto

que los trabajadores con jornadas laborales ordinarias (Báez y Galdames, 2005. pp. 117-119).

Un estudio en Madrid (España) en el año 2008 realiza su investigación con 283 sujetos de los cuales son 65.4% son hombres y 34.6% son mujeres, entre 19 y 58 años. Tomando como instrumento el cuestionario SWING, el mismo que mide interacción entre el factor trabajo-familia y familia-trabajo. A través de sus ítems el cuestionario arroja información de cómo se afecta la vida laboral y familiar.

La aplicación de dicho cuestionario permitió que a través de sus propiedades psicométricas se puedan medir componentes de interacción negativa y positiva con respecto a la interacción trabajo-familia y familia-trabajo (Jiménez, Vergel, Rodríguez y Geurts, 2009, p.332).

Otro estudio desarrolla su investigación en Murcia tomando en cuenta una muestra de 263 empresas en el año 2009 en un período de 8 meses, basándose en el modelo conflicto trabajo- vida personal, especificando las variables de deseo de abandonar la empresa, desempeño y el compromiso que tiene el trabajador con la empresa, derivado de las necesidades por cumplir con la familia.

Los resultados obtenidos arrojan información de que el rol laboral demanda al trabajador un gran compromiso con la organización, creando además expectativas por parte de la alta dirección, de que sus empleados deben dar prioridad a su vida la laboral, a la vez afectando a la vida personal del trabajador sin poder realizar sus roles domésticos e interfiriendo en el afecto familiar (Sánchez, Cegarra, y Cegarra, 2011, pp. 110-112).

En Cerro Navia se realiza una investigación de tipo cualitativo con una muestra constituida únicamente por mujeres. La información fue recogida a través de grupos de discusión.

Como resultados se observa que existe presencia de conflicto en cuanto a aspectos como: sobrevivir y tener una vida, tener toda la responsabilidad sobre

el grupo familiar, sacrificio de sí mismas y participación de los hijos del trabajo como parte de su crianza y subordinación del trabajo a la familia (Román, Avendaño y Tomisic, 2004, pp.59, 71).

A nivel de Latino América se han realizado estudios que permiten acercarnos un poco a la realidad que muchas familias viven, su funcionamiento, estructura, etc.

En Chile a través de un estudio, se pretende realizar un análisis acerca de la relación que se establece entre las esferas de trabajo y familia, determinando el equilibrio existente; además del apoyo familiar y la autoeficacia en cada uno de los funcionarios participantes, los mismos que forman parte de la muestra escogida (181 participantes hombres y mujeres). Para la realización de dicho estudio se escogen varios instrumentos a utilizarse para la obtención de información, uno de ellos es el cuestionario SWING el mismo que ha sido considerado para el desarrollo de la investigación actual, compuesto por ítems basados en una escala de likert, además de una escala de evaluación parental EEP, una escala de funcionamiento familiar APGAR y un inventario de Percepción de Apoyo Familiar.

La aplicación se realiza de forma directa, es decir manteniendo contacto con los participantes, utilizando también procesos estadísticos descriptivos.

Como resultados se obtienen niveles diferentes en hombres y mujeres en cuanto al equilibrio entre trabajo y familia, refiriéndose al apoyo familiar y autoeficacia se puede observar que no existen diferencias entre hombres y mujeres. De esta forma se puede concluir que los hombres en el primer aspecto analizado presentan mayor conflicto interrólico que los mujeres, originando así menor satisfacción en el trabajo y en el hogar y menor nivel de ajuste entre los múltiples roles.

Se concluye que es necesario establecer una relación entre el trabajo-familia con variables provenientes del ámbito laboral como la distribución de jornadas laborales, clima laboral, compromiso, entre otras. Siendo indicadores

pertinentes de desarrollo de equilibrio entre las esferas establecidas. (Orellana, Habibe y Figueroa, 2012. pp. 4, 5, 8, 11)

En una muestra de trabajadores chilenos (310) comprendidos entre hombres y mujeres, se aplica el cuestionario de interacción trabajo y familia SWING, cuestionario de participación en el trabajo y una escala de evaluación parental.

La aplicación de estos cuestionarios se realizó durante veinte minutos, de forma directa y para su interpretación se utilizaron métodos estadísticos descriptivos.

Basándose en el cuestionario SWING, se determina que no existen diferencias significativas entre los ámbitos de interacción que mide este cuestionario pero si existen diferencias en cuanto a la corresponsabilidad parental por parte de hombres y mujeres, indicando que son las mujeres quienes se dedican al cumplimiento de funciones y labores en mayor proporción. A través de este estudio se pretende mostrar la relevancia de los procesos que se originan de la interacción entre los dominios de trabajo y familia, resaltando la importancia del desarrollo y cumplimiento de roles de padres tendiéndose que enfrentar con las responsabilidades y exigencias que demanda este rol y además el tener que equilibrar con el cumplimiento de labores en el ámbito empresarial (Fariás, 2013, pp. 59-62).

En Bolivia se realiza un estudio con el fin de analizar si la flexibilidad de horarios establecidos influye en el proceso de enriquecimiento en cuanto a la interacción entre factores de trabajo y familia. La muestra con la que se trabaja pertenece a la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho de Tarija, hombres y mujeres, en una totalidad de 125 individuos. Como instrumento para poder obtener información se utiliza un cuestionario, el mismo se realiza con base a escalas científicamente probadas y validadas.

Como método estadístico se utilizo únicamente un descriptivo.

Posterior a la aplicación se logra plantear un modelo a través del cual se pueda medir niveles de satisfacción existente mediante la interacción del trabajo y familia en dos direcciones y que a su vez se puede observar el efecto que las jornadas laborales establecidas causan, es decir que si los empleados consideran a su trabajo y a las funciones que desempeñan en el origen del enriquecimiento hacia su rol familiar, entonces existirá satisfacción con respecto a la esfera que está generando tal beneficio.

Por lo tanto y con los resultados de este estudio se determina cómo se desarrolla la interacción entre estas dos esferas, siendo información necesaria para que se pueda implementar mejoras o desarrollar estrategias que impulsen mayor satisfacción laboral de los colaboradores (Jijena y Jijena, 2011, pp.42-50).

En los años 2008 y 2009 varias escuelas del área de negocios a nivel de Latinoamérica realizan un proceso de investigación, basado en algunas preguntas dirigidas a los trabajadores con el fin de obtener información acerca del por qué sus jornadas laborales tienden a extenderse, cuales son las motivaciones que encuentran y cuáles son los múltiples aspectos que hacen que el trabajador se sienta satisfecho. Además de poder brindar a los ejecutivos nuevas herramientas que permitan evaluar el ámbito laboral en el que se desarrollan.

A través de la aplicación se puede concluir que la mayor parte de los encuestados consideran que la extensión de su jornada de trabajo se debe a la cantidad de trabajo que tienen, de la misma forma esto impide que los trabajadores puedan dedicar mayor tiempo a sus hogares, determinando que las personas pertenecientes a Uruguay dedican un total de 25 horas semanales para poder cumplir con el rol familiar.

Para estos trabajadores la principal motivación que encuentran para continuar desempeñándose dentro del ámbito laboral es el poder tener acceso a mayores

recursos económicos y materiales, sin embargo se difiere un poco en cuanto a genero, puesto que los hombres consideran que mayor éxito se obtiene con mayor logro económico, mientras que para las mujeres, mayor crecimiento representa el ámbito personal.

A pesar de que los ejecutivos están conscientes de que el desempeñarse bajo jornadas de laborales que superan las 10 horas diarias, aun consideran que es la vida familiar la que proporciona mayor nivel de satisfacción.

De esta forma se puede concluir que el trabajador no siempre percibe el conflicto, puesto que no siempre se encuentra involucrado con las consecuencias de la presencia del mismo (Veiga, 2010).

5. Hipótesis

H1: Existe mayor conflicto entre los contextos trabajo y familia en trabajadores con jornadas laborales cuyo horario excede las ocho horas, a ser cumplidas fuera del área urbana

6. Método

6.1 Tipo de Diseño y Enfoque

Es necesario recalcar que para realizar un proceso de investigación es importante definir qué tipo de estudio va a ser desarrollado.

En este caso se considera un estudio transversal, el mismo que es caracterizado por desarrollarse en un período determinado de tiempo, dejando de existir una secuencia temporal en el mismo.

Se caracteriza además por ser un estudio con diseño descriptivo, ya que a través del mismo se pretende determinar cómo está cierta realidad, frecuencia con que ocurre un fenómeno, etc. y a través de la información expresada, basada en este diseño, existe la posibilidad de que la misma sirva de base en

cuanto a conocimientos se refiere, brindando soporte a otras investigaciones posteriores (Pineda y Alvarado, 2008, pp. 81-82).

En este caso se utiliza un enfoque cuantitativo, teniendo como objetivo la generalización de resultados, a través de un universo muestral.

Será un estudio a caracterizarse por cumplir con un proceso estadístico.

6.2 Muestra/Participantes

La muestra con la que se trabaja en la investigación es el universo del área de supervisión de la empresa PEC, la misma que está conformada por 78 empleados hombres de nivel de educación superior, todos con una relación estable y en su mayoría con hijos. Todos trabajando bajo jornadas laborales excepcionales.

6.3 Recolección de datos

Para el proceso de investigación, específicamente el de recolección de datos, se utilizó un instrumento denominado “Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)”. Este modelo se basa en una dirección de interacción (trabajo-familia o familia-trabajo) y según el tipo de relación entre los dos contextos (positiva o negativa).

El cuestionario fue creado en Europa por los autores Sabine A. E. Geurts, Toon W. Taris, Michiel A. J. Kompier, Josje S.E. Dijkers, Madelon L. M. Van Hoof y Ulla M. Kinnunen, 2005, el mismo fue realizado en la Universidad de Nijmegen, Holanda y una Universidad en Finlandia. En primera instancia se trabajo con 5 diferentes muestras.

La herramienta fue validada sobre la base de su estructura interna y por el grado de las relaciones entre los ítems del cuestionario. Su estructura interna fue probada comparando esta versión con otros modelos propuestos anteriormente y además probando el momento de aplicar la herramienta a las 5 muestras diferentes. Como resultados de la creación y aplicación del mismo se

determinó que el desarrollar un instrumento que mida la interacción positiva y negativa iba a servir de mucho basándose en una visión de interacción entre las esferas laboral y familiar. El cuestionario se basa en cuatro tipos de interacción anteriormente mencionados. Definido entonces como uno de los mejores instrumentos de medición de conflicto entre las dos esferas, inclusive por estar basado en un modelo factorial de análisis confirmatorio, los autores Bernardo Moreno Jiménez, Ana Isabel Sanz Vergel, Alfredo Rodríguez Muñoz y Sabine Geurts comienzan con la adaptación del instrumento al español.

La primera fase consistió en la traducción de la escala al castellano, luego se realizó una discusión acerca del proceso para nuevamente traducirlo al inglés con el fin de comprobar que las dos versiones fueran válidas, teniendo resultados satisfactorios (Jiménez, Vergel, Rodríguez y Geurts, 2009, p. 336).

Su traducción no fue complicada debido a que la literatura utilizada fue de fácil entendimiento e incluso fue aplicada a países de Latinoamérica como Chile.

La versión española también cuenta con los atributos de fiabilidad debido a que la versión posee consistencia interna, obteniendo valores de .77 y .89, valores que están por encima del .70 recomendado.

El cuestionario SWING está compuesto por 22 ítems distribuidos en cuatro subescalas, evaluando: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo.

Se considera que esta versión posee propiedades psicométricas apropiadas y su validación fue realizada siguiendo los pasos que son recomendados en la literatura para adaptación de tests y escalas.

Dicho estudio y validación de la versión española se realizó por la Universidad Autónoma de Madrid con una muestra de 283 profesionales.

Además se realizó una categorización para el cuestionario, definiendo el tipo de frecuencias establecidas, es decir:

Para el tiempo que el trabajador permanece en casa:

NUNCA.- No se presenta en ninguna ocasión o no sucede.

A VECES.- De tres a cinco ocasiones en tu periodo de descanso.

A MENUDO.- Entre seis a 10 veces en tu periodo de descanso.

SIEMPRE.- Durante todo el tiempo en tu periodo de descanso.

Para el tiempo que permanece en el trabajo:

NUNCA.- No se presenta en ninguna ocasión o no sucede.

A VECES.- De tres a cinco ocasiones en tu periodo de trabajo.

A MENUDO.- Entre seis a 10 veces en tu periodo de trabajo.

SIEMPRE.- Durante todo el tiempo en tu periodo de trabajo

6.4 Procedimiento.

Para la realización de la investigación se siguió el proceso establecido, siendo el mismo:

Autorización: se ha obtenido la respectiva autorización por parte de la empresa a la que la muestra representa. La misma se adjunta como anexo.

Área de estudio: La muestra con la que se trabajó fue el área de supervisión de una empresa del sector de construcción con jornadas laborales excepcionales, los mismos que laboran en el sector oriente del País.

Tiempo: El tiempo máximo de ejecución del estudio es de 10 meses, planificados convenientemente para el cumplimiento de objetivos.

Recursos: los recursos económicos y materiales serán costeados por el investigador, los recursos humanos los proporciona la empresa.

Proceso: La investigación se desarrolló a través de la interacción directa con la muestra, realizando encuentro periódicos de acuerdo a la disponibilidad de los

trabajadores y la designación por parte de la empresa para la aplicación de cuestionario de interacción trabajo-familia y posterior a la aplicación del cuestionario y su análisis.

El cuestionario que se aplicó consta de 22 ítems, consideradas dentro de 4 subescalas, las mismas que medirán la interacción que se origina entre las dos esferas. Las respuestas serán obtenidas basándose en un lineamiento de frecuencia (nunca, a veces, a menudo, siempre).

Dentro de la investigación se utiliza una variable independiente (jornadas laborales) que aportarán al desarrollo de la investigación y de esta manera evaluar la frecuencia de conflicto entre las esferas de trabajo y familia, originado por la misma.

Capacitación: Fortalecimiento de conocimientos estadísticos para el desarrollo de la investigación.

Supervisión y coordinación: Se contó con el apoyo de un tutor que sirvió de guía dentro del desarrollo de la investigación, el mismo que aportó con conocimientos y tiempo para el desarrollo del mismo.

6.5 Análisis de datos

Para el cumplimiento de objetivos planteados se procedió a aplicar el cuestionario al universo escogido con el fin de poder escribirlos y sacar conclusiones acerca de cómo se está desarrollando el proceso de interacción entre las esferas familiar y laboral, la herramienta permite evaluar la interacción existente y tratar de identificar bajo que lineamientos se está manejando el proceso de dinámica e involucramiento entre los dos ámbitos.

La aplicación personal es realizada luego de haber dado una inducción previa con el fin de que las preguntas del instrumento fueran entendidas en su totalidad así como también la forma de respuesta para las mismas. Las visitas al lugar se realizaron en repetidas ocasiones y posterior a la aplicación del cuestionario mencionado la información obtenida fue tratada con un procesador

estadístico denominado SPSS y la misma fue registrada a través del uso de un computador. (Pineda y Alvarado, 2008, pp. 200-201).

Debido a que la aplicación tuvo que ser realizada por grupos, el momento de ya disponer de todos los 78 cuestionarios listos, se realizó una verificación de la información, tomando en cuenta si los individuos habían respondido de una manera adecuada ante los ítems presentados y así poder proceder con el análisis de datos.

El desarrollo de esta investigación se basó desde una perspectiva estadística descriptiva, la misma que es una de las ramas de la Estadística que consiste en la representación de ciertos datos a través de tablas o gráficos. Como su nombre lo dice lo que se trata es de describir únicamente los datos con los que se trabaja sin ninguna otra información (Galindo, 2006, p.1).

Después del proceso de aplicación y recolección de datos, se procedió a tabular los cuestionarios utilizando el programa Excel, a través del cual se contabilizó las respuestas de los trabajadores bajo las frecuencias establecidas, dando así una característica temporal a dichas respuestas y para que de esta manera esta información pueda ser registrada en una base de datos y que con la misma los mismos puedan ser ingresados en el software estadístico que es utilizado por las Ciencias Sociales y que el mismo pueda arrojar la información requerida.

Posterior a que la información fue ingresada al SPSS se realizó un análisis descriptivo, esta primera fase se la hizo trabajando con los datos numéricos y basándose en un lineamiento de frecuencias.

Una de las formas más significativas para conocer cómo reaccionan o como se comportan los datos es representándolos a través de gráficos, esto con el fin de que se pueda dar una descripción más fácil para poder entender y que el lector pueda comprender mejor.

Los primeros resultados se obtuvieron a través de una representación gráfica denominada de sectores, el mismo que consiste en realizar una segmentación

en el círculo, y cada uno de esos segmentos representa a la frecuencia de las categorías establecidas.

Como se estableció una frecuencia de respuesta basada en una perspectiva de: Nunca, A Veces, A Menudo y Siempre, los porcentajes arrojados representan la frecuencia en que cada respuesta es repetida.

Es importante mencionar que las frecuencias de respuesta establecida poseen un rango de tiempo, siendo el mismo estratificado de esta manera:

Para el tiempo que el trabajador permanece en casa:

NUNCA.- No se presenta en ninguna ocasión o no sucede.

A VECES.- De tres a cinco ocasiones en tu periodo de descanso.

A MENUDO.- Entre seis a 10 veces en tu periodo de descanso.

SIEMPRE.- Durante todo el tiempo en tu periodo de descanso.

Para el tiempo que permanece en el trabajo:

NUNCA.- No se presenta en ninguna ocasión o no sucede.

A VECES.- De tres a cinco ocasiones en tu periodo de trabajo.

A MENUDO.- Entre seis a 10 veces en tu periodo de trabajo.

SIEMPRE.- Durante todo el tiempo en tu periodo de trabajo.

Esto se toma en cuenta para destacar, justificar y diferenciar los resultados obtenidos.

Posterior a este análisis descriptivo se procede a utilizar la misma base de datos para realizar un segundo proceso estadístico, en el mismo se realiza un cruce de variables cualitativas, las mismas corresponden a cada uno de los ítems del instrumento. Estos cruces se realizan con el fin de encontrar el grado de dependencia de las variables.

Cada variable fue agrupada buscando una relación e influencia. Por ejemplo se tomaron en cuenta los ítems que consideran estados anímicos, horarios de jornada laboral, adquisición de habilidades, entre otros. Y los mismos ítems fueron agrupados para que en el análisis se encuentre o no dicha relación.

La información obtenida de estos cruces realizados se ve reflejada a través de tablas de contingencia, la misma que es una tabla de frecuencias de doble entrada. En las filas de cada tabla aparecerá ciertas variables y en las columnas las variables con las que se las relaciona.

Se realiza entonces el cruce de cada fila con las columnas y se obtienen los porcentajes esperados. (Galindo, 2006, p. 274)

Se utilizó además la prueba “Chi-Cuadrada” de Pearson, la misma que nos permite relacionar dos variables nominales a través de una tabla de contingencia. Para que el cruce de variables sea válido y que exista relación entre las variables escogidas para dichos cruces el valor de “Chi Cuadrado” debe ser igual o inferior a 0,05.

En los resultados entonces se incluyen únicamente las tablas de contingencia y gráficos que cumplen con el requisito anteriormente mencionado.

A la vez en este proceso estadístico se realiza un proceso de prueba de hipótesis con el fin de comprobar si la hipótesis establecida es alternativa o.

La prueba Chi-cuadrada relaciona variables y obtiene diferencias significativas entre las mismas, iel mismo que debe ser menor o igual a 0,05 para que sea considerado como relevante para los resultados del estudio.

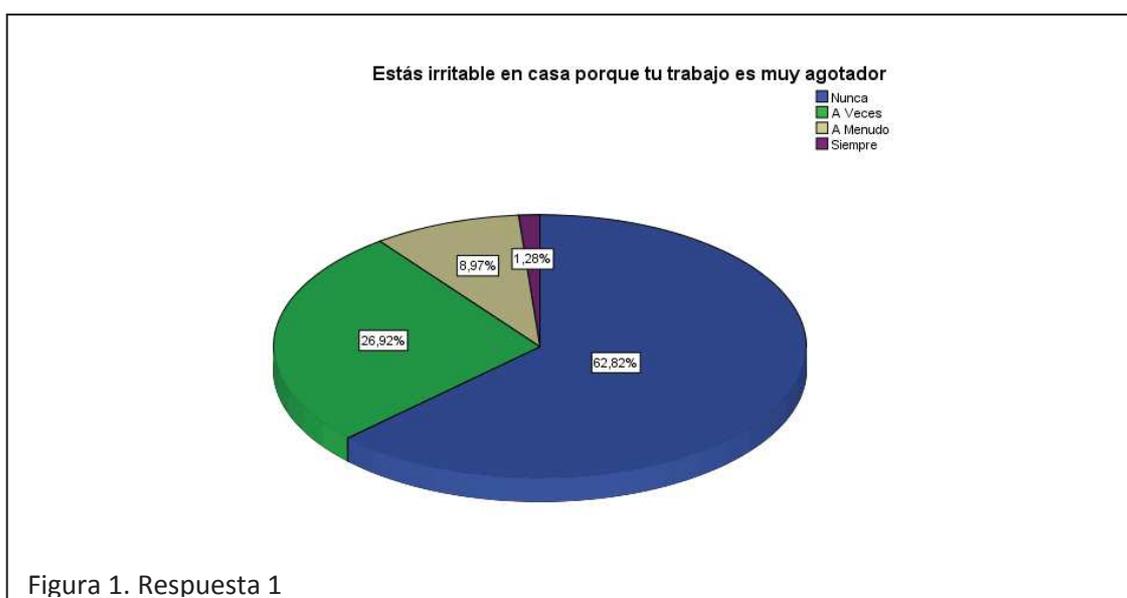
En los resultados se verán reflejados únicamente los gráficos de los cruces relevantes y los que cumplen las condiciones anteriormente mencionadas.

Posterior al cruce de estas variables los resultados se ven reflejados con gráficos de barras, representando las características principales de los datos ingresados.

Finalizando las fases mencionadas anteriormente y obteniendo toda la información arrojada a través del software estadístico, se prosigue a realizar una interpretación de los datos obtenidos con el fin de que se origine información requerida para el cumplimiento de objetivos.

7. Resultados

Posterior al análisis de los datos a través de la utilización del procesador estadístico SPSS y de acuerdo a la representación gráfica de la información con la que se trabajó se puede observar que con respecto a la variable No. 1 del cuestionario aplicado SWING, la misma que forma parte del subgrupo que mide el factor de interacción calificada como negativa y con dirección desde el trabajo hacia la esfera familiar se puede determinar qué:



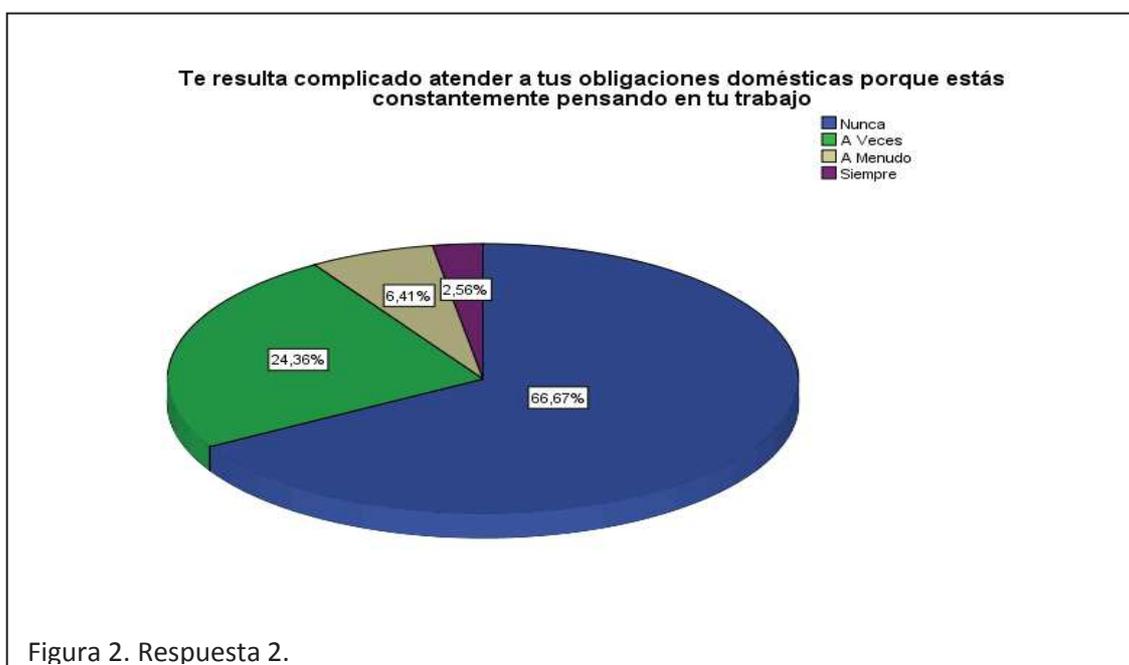
El 62.82% del universo considera que su estado de ánimo no se ha visto alterado, es decir, no ha existido irritabilidad en casa ocasionada por razones laborales, específicamente porque consideran a su trabajo agotador.

Para las frecuencias:

A veces: 26,92% del universo muestral cree que no ha existido irritabilidad en casa, siendo esta ocasionada específicamente porque consideran a su trabajo agotador.

A menudo: 8,97% del universo muestral cree que no ha existido irritabilidad en casa, siendo esta ocasionada específicamente porque consideran a su trabajo agotador.

Siempre: 1,28% cree que se ha sentido irritable en casa, siendo esta sensación ocasionada específicamente porque consideran a su trabajo agotador.



Con respecto a la variable No.2 del cuestionario aplicado, perteneciente también al subgrupo que mide el factor de interacción calificada como negativa y con dirección desde el trabajo hacia la esfera familiar se observa que el 66,67% del universo muestral asegura que nunca le ha resultado complicado poder cumplir con sus obligaciones dentro de su hogar por causa de su trabajo. De cierta forma entonces se puede predecir conformidad con respecto a la estructura laboral en la que se desenvuelven, manifestando que su esfera

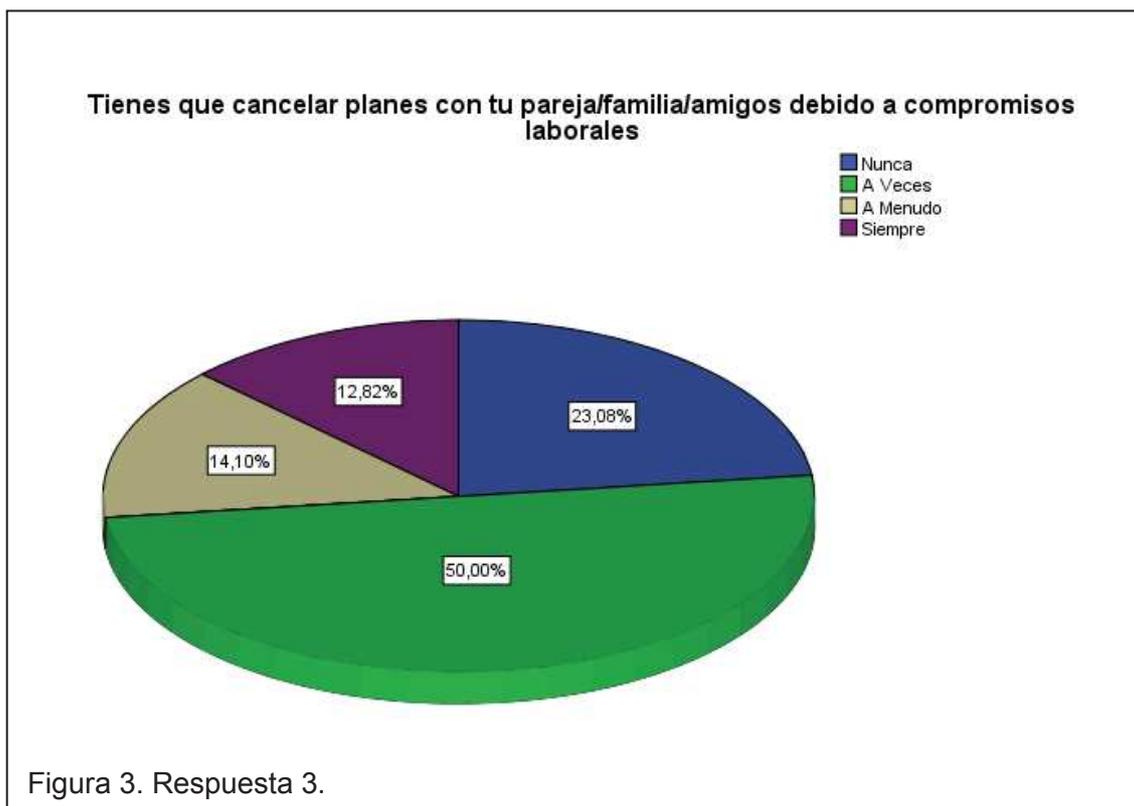
familiar es una prioridad en su vida al no tener en su pensamiento únicamente a su esfera laboral.

Para las frecuencias:

A veces: 24,36 % de la muestra manifiesta que no cree complicado poder cumplir con sus obligaciones dentro de su hogar por causa de su trabajo.

A menudo: 6,41% manifiesta que no cree complicado poder cumplir con sus obligaciones dentro de su hogar por causa de su trabajo.

Siempre: 2,56% manifiesta que no cree complicado poder cumplir con sus obligaciones dentro de su hogar por causa de su trabajo.



A diferencia de los ítems interpretados anteriormente, 50 % del universo muestral con respecto a la variable No. 3 del cuestionario asegura que a veces ha tenido que dejar de lado sus planes o actividades que puedan desarrollarse

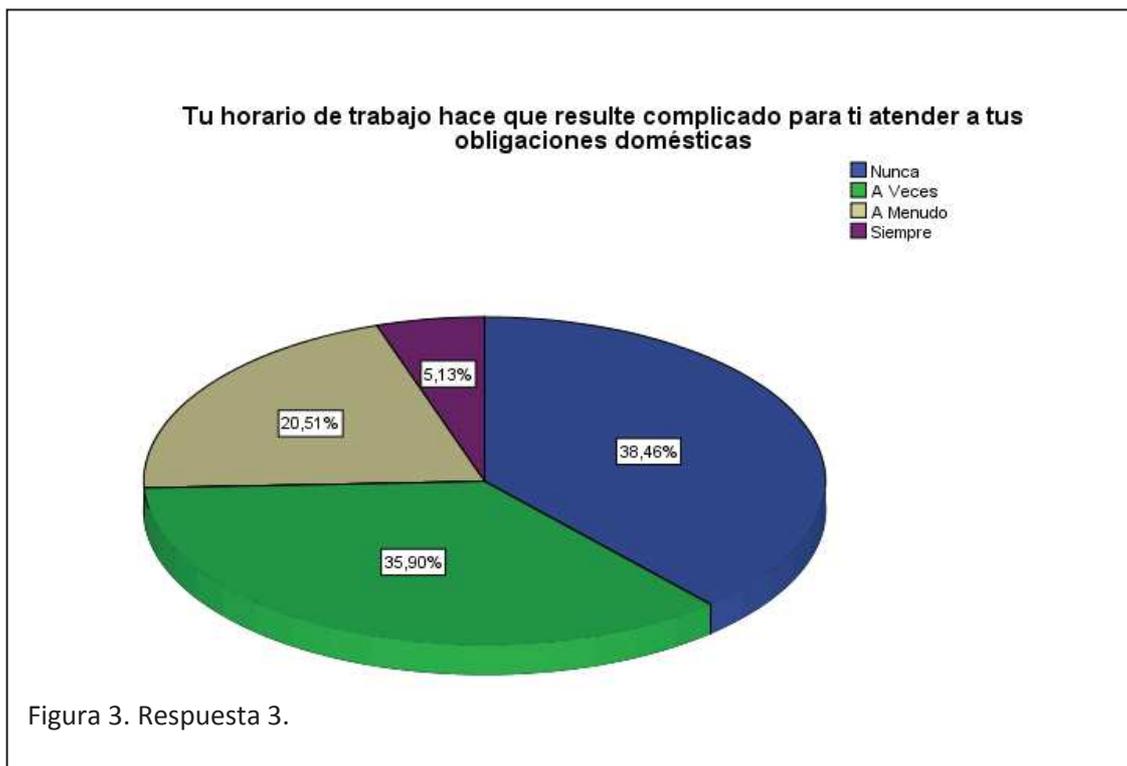
con su pareja, familia y amigos por tener que cumplir con compromisos demandados por la esfera laboral. Respuesta con la que podemos tener un soporte al referirnos al ámbito laboral, que considerando que las jornadas excepcionales establecidas; son más extensas en tiempo de labor, teniendo a la muestra dividida en cuanto a percepción del trabajador de poder disfrutar de su tiempo libre sin existir interferencias de ninguna índole por parte de su esfera laboral.

Para las frecuencias:

Nunca: 23,08% dice que nunca ha tenido que dejar de lado sus planes o actividades a desarrollarse con su pareja, familia y amigos por tener que cumplir con compromisos demandados por la esfera laboral.

A menudo: 14,10% manifiesta que a menudo ha tenido que dejar de lado sus planes o actividades que puedan desarrollarse con su pareja, familia y amigos por tener que cumplir con compromisos demandados por la esfera laboral

Siempre: 12,82% considera siempre haber tenido que dejar de lado sus planes o actividades con su pareja, familia y amigos por tener que cumplir con compromisos demandados por la esfera laboral.

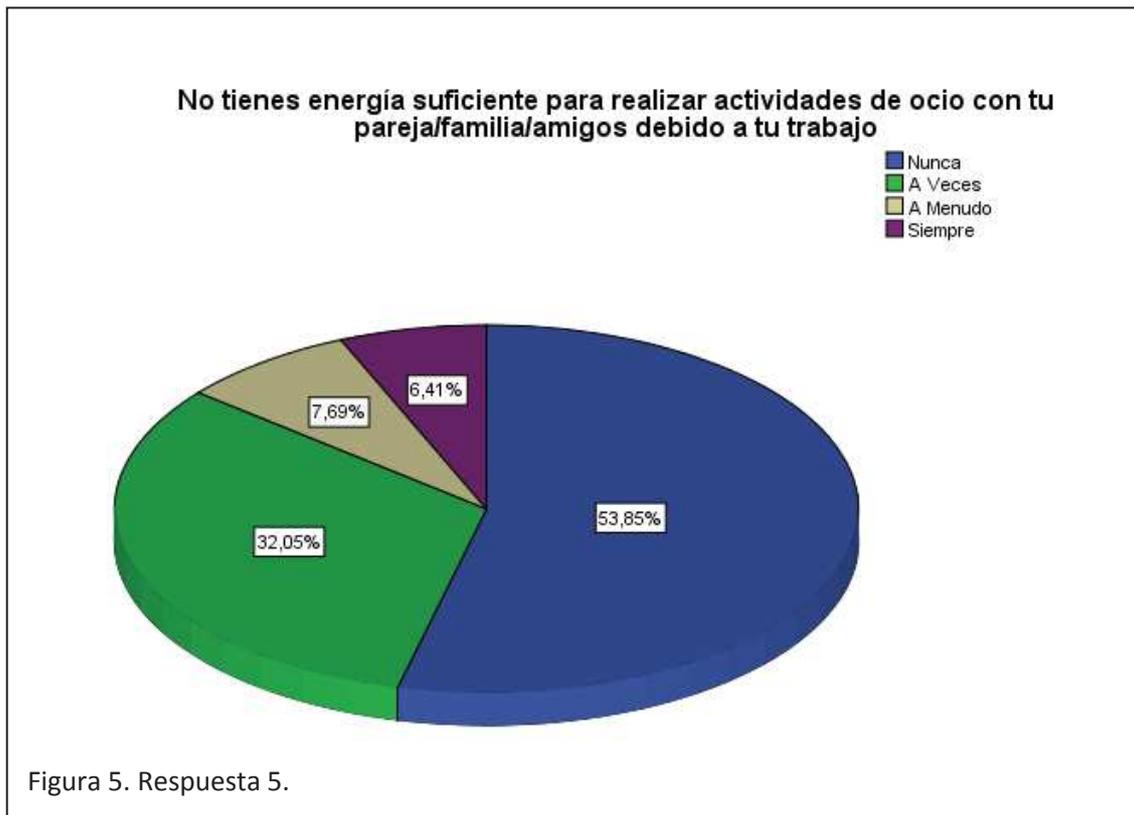


Para el ítem No.4 analizado, se determina que el 38,46% del universo muestral asegura que nunca ha considerado que su horario o jornada laboral establecida pueda complicar el tener que atender y cumplir con las obligaciones dentro del hogar. Es importante destacar que seguido de este porcentaje está el 35,90% del universo, quienes aseguran que a veces (experimentando de 2 a 3 ocasiones durante el período de descanso) si les resulta complicado atender a las obligaciones demandadas por la esfera familiar, debido al horario o jornada laboral establecida y las exigencias o necesidades que se presenten.

Para las frecuencias:

A menudo: 20,51% cree complicado atender a las obligaciones demandadas por la esfera familiar, debido al horario o jornada laboral establecida.

Siempre: 5,13% cree que siempre les ha resultado complicado atender a las obligaciones demandadas por la esfera familiar, debido a la jornada laboral establecida y las exigencias o necesidades que se presenten por la misma.



Para el ítem No. 5, el mismo que hace cierta referencia a la energía que el trabajador posee para poder cumplir con actividades o funciones de su hogar basándose en las condiciones de su trabajo, se puede observar que el 53,85% del universo muestral asegura que nunca ha dejado de tener energía cuando se trata de cumplir con las obligaciones y actividades provenientes de la esfera familiar e incluso de poder desarrollar actividades de ocio.

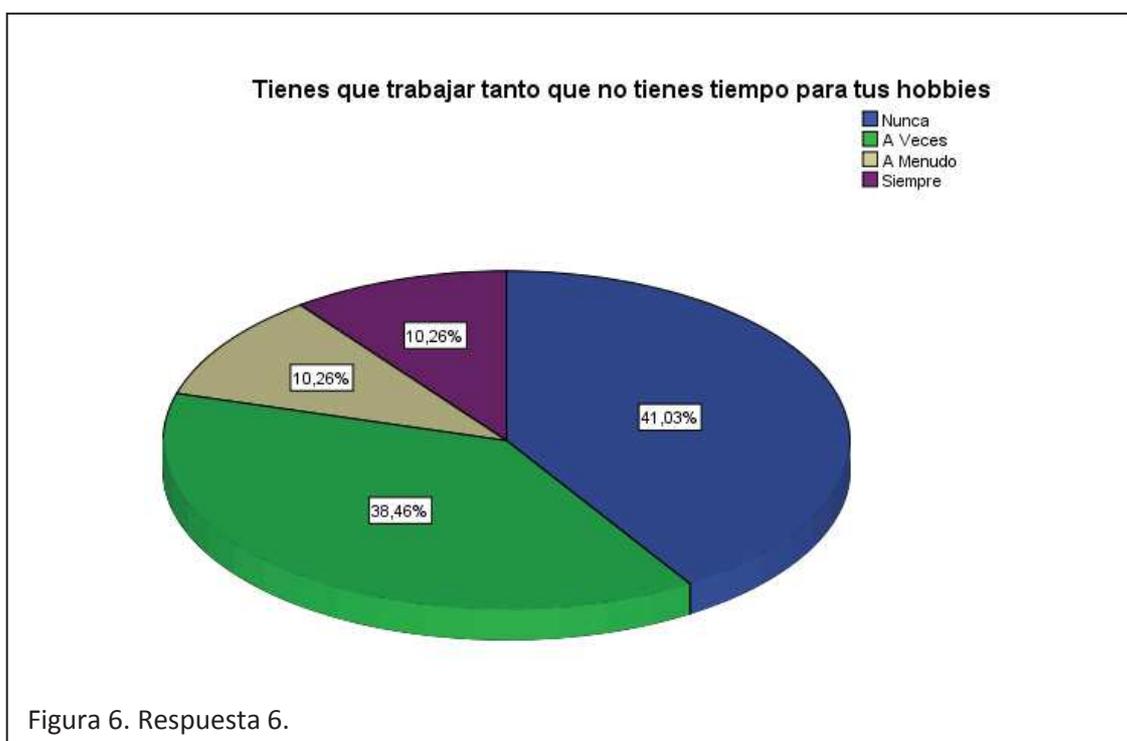
Es importante mencionar que las actividades de ocio o hobbies son parte del adecuado funcionamiento de salud y bienestar, es decir que si el trabajador posee la energía necesaria para poder enfrentarse a las demandas de las dos esferas pues se encuentra satisfecho y se puede decir que incluso saludable.

Para las frecuencias:

A veces: 32,05% de la muestra, a la cual se aplicó el instrumento, ha dejado de tener energía cuando se trata de cumplir con las obligaciones y actividades provenientes de la esfera familiar.

A menudo: 7,69% cree que a menudo ha dejado de tener energía cuando se trata de cumplir con las obligaciones y actividades provenientes de la esfera familiar, por causas laborales.

Siempre: 6,41% manifiesta que ha dejado de tener energía cuando se trata de cumplir con las obligaciones y actividades provenientes de la esfera familiar.



El ítem No. 6 relaciona al tiempo que el trabajador posee para poder realizar actividades que no sean netamente del hogar y de su trabajo, sino que las mismas puedan servir de distracción para el trabajador, disipando un poco la mente de su entorno laboral y familiar.

Para esta variable analizada se obtiene que un 41,03% del universo muestral afirma que nunca ha trabajado tanto como para no poder dirigir cierto tiempo al

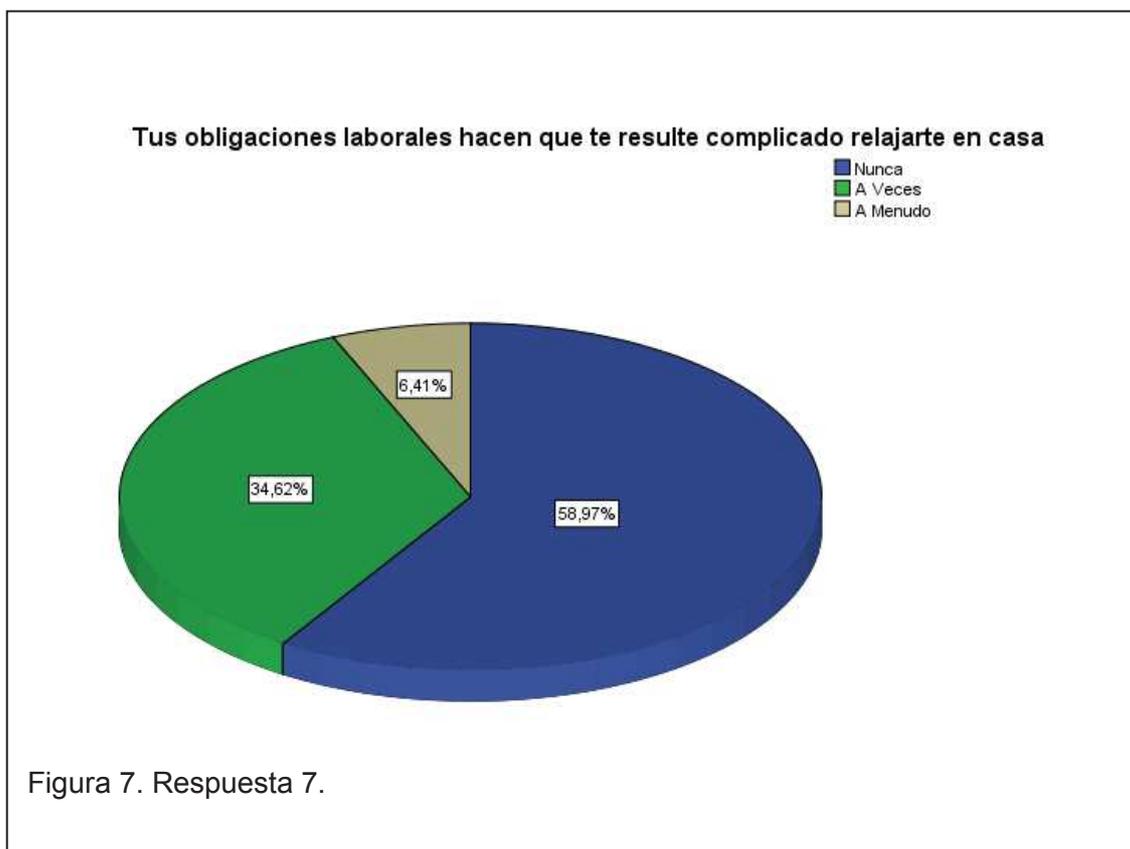
cumplimiento de actividades de gusto personal, es decir, actividades de distracción propia.

Para las frecuencias:

A veces: 38,46% ha tenido que trabajar tanto como para no poder dirigir cierto tiempo al cumplimiento de actividades de gusto personal.

A menudo: 10,26% ha tenido que trabajar tanto, impidiendo que no se pueda dirigir cierto tiempo al cumplimiento de actividades de gusto personal.

Siempre: 10,26% ha tenido que trabajar tanto que se le ha hecho difícil distribuir tiempo para el cumplimiento de actividades de gusto personal.

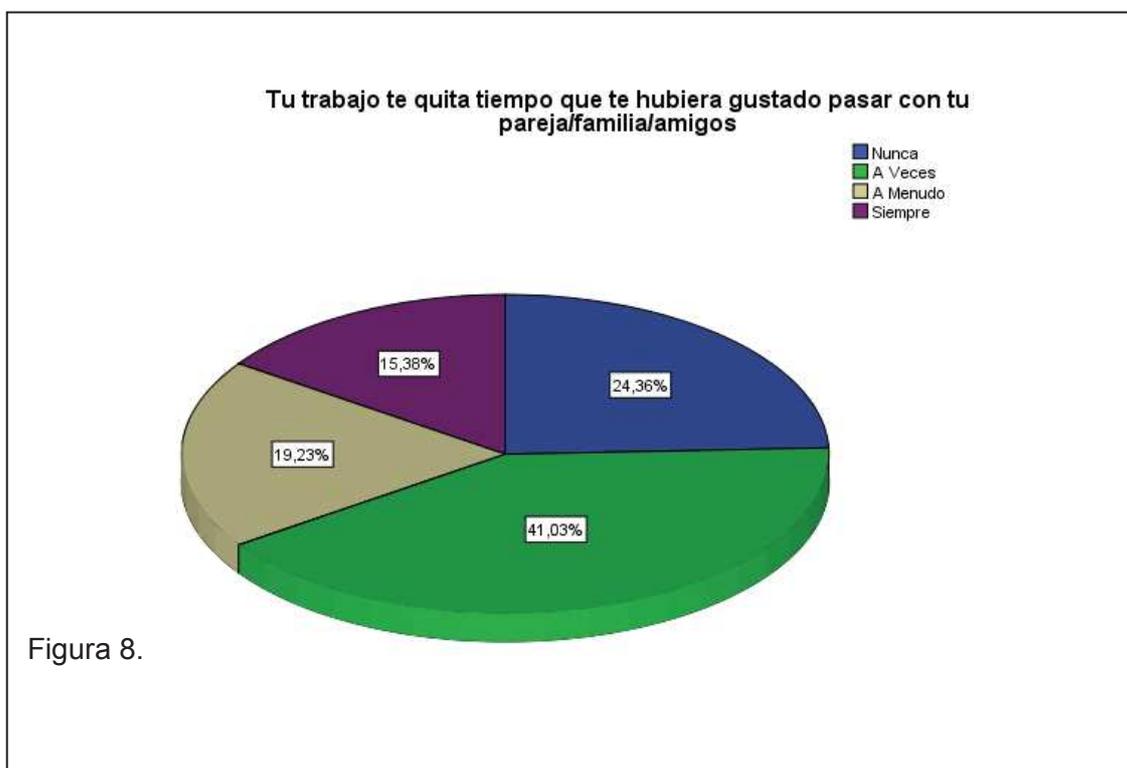


Las obligaciones laborales para un 58,97% del universo muestral no influyen dentro del proceso de relajarse en casa, de poder encontrar paz y que la dinámica familiar pueda desarrollarse normalmente. Muchas veces el tener que cumplir con ciertas actividades laborales y la tensión que las mismas demandan impiden que el trabajador pueda sentirse en paz en sus hogares. Sin embargo podemos observar que el porcentaje que considera que sus actividades laborales no interfieren es estadísticamente significativo.

Para las frecuencias:

A veces: el 34,62% considera que la atención que deben dirigir al cumplimiento de labores en su trabajo hace que se reduzca la capacidad de que el individuo pueda relajarse en el hogar el tiempo que está en el mismo.

A menudo: Para el 6,41% el poder relajarse en casa a menudo les resulta un poco complicado debido a las obligaciones que demanda el ámbito laboral.



Considerando a la esfera laboral y su estructura como un posible desencadenante de conflicto, previamente ya definido. Un 41,03% del universo muestral expresa que su trabajo le resta un poco de tiempo (de 3 a 5 ocasiones), el mismo que pudo ser empleado para dedicarlo a su hogar y demás.

El resto de la muestra lo expresa en menor porcentaje.

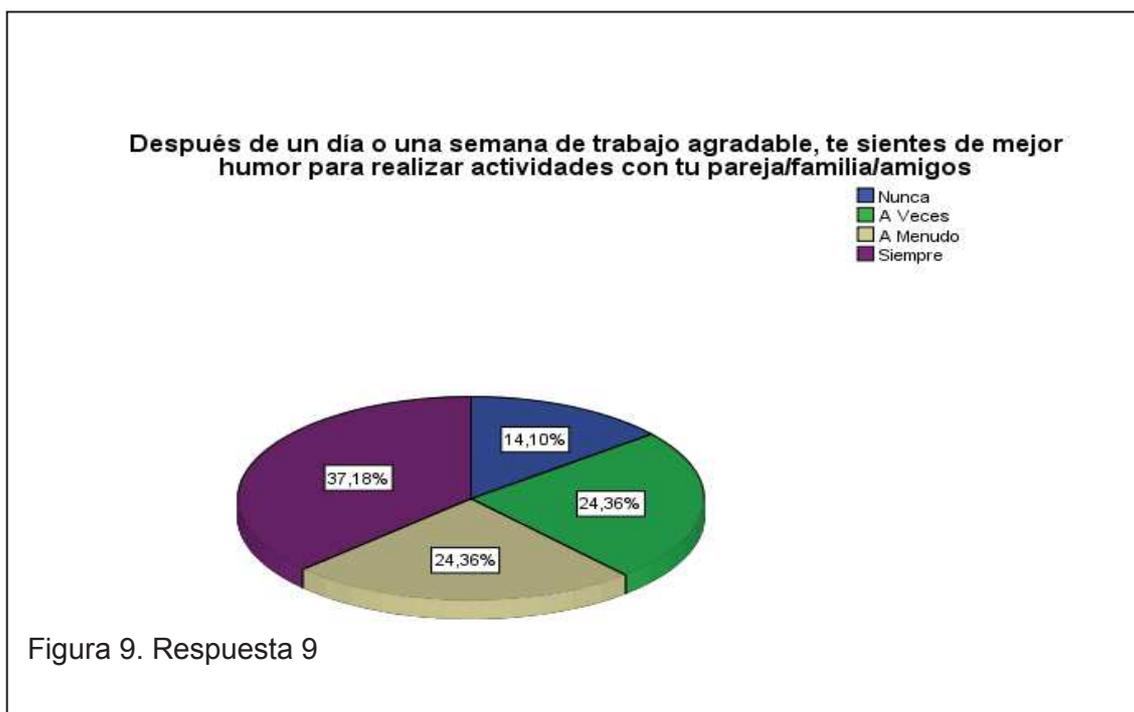
El resultado obtenido no contempla ser un resultado estadísticamente significativo, puesto que el porcentaje representa a menos de la mitad del universo muestral.

Para las frecuencias:

Nunca: expresando que el 24,36% nunca ha tenido la experiencia.

A menudo: de 6 a 10 veces los trabajadores en un 19,23%

Siempre: 15,38% determina que su trabajo influye en la utilización de tiempo con respecto a su familia e iguales.

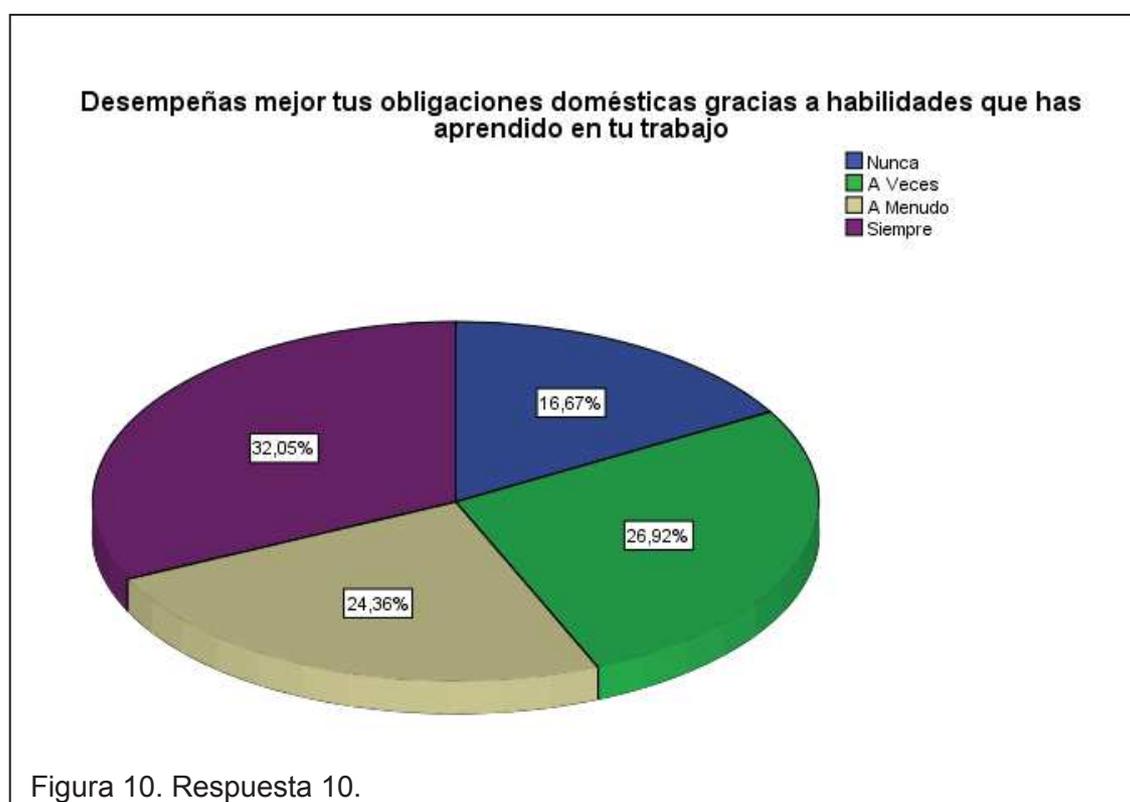


Para el ítem No. 9 se encuentra que el 37,18% del universo muestral considera que el hecho de que su trabajo haya sido fructífero en un día o una semana, influye para que su estado de ánimo esté apto con respecto al cumplimiento de actividades relacionadas con la pareja, familia o amigos. Es decir que se puede entonces destacar que el bienestar laboral desencadena bienestar personal y bienestar familiar para los trabajadores.

Entre las frecuencias establecidas “A Veces” y “A Menudo” se encuentra un 24,36%, los mismos no están alejados del porcentaje predominante.

Sin embargo aun se puede determinar que la influencia laboral continúa siendo positiva para los trabajadores; de esta forma se encuentran constantemente dispuestos para cumplir actividades dentro de lo que es la esfera familiar.

El 14,1% se siente influenciado positivamente por su trabajo el momento de pasar tiempo con los suyos.



Con respecto al ítem No. 10, se obtiene como resultado que el 32,05% del universo muestral considera que su trabajo siempre ha influido de manera positiva. Haciendo que las habilidades adquiridas dentro del mismo puedan ayudar a que el trabajador cumpla con sus obligaciones en el hogar de mejor manera.

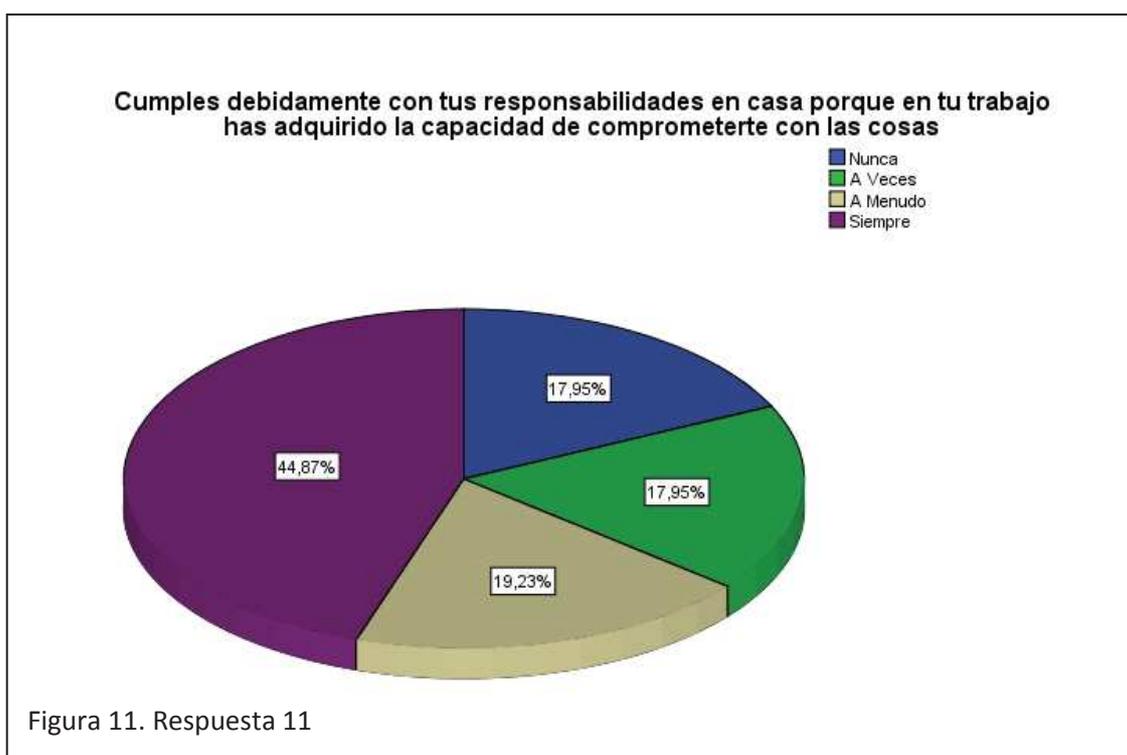
Cabe destacar entonces que para este porcentaje de trabajadores su trabajo influye de manera positiva en sus vidas.

Para las frecuencias:

A Veces: 26,92% continua pensando que su trabajo influye para con sus conductas en el hogar.

A Menudo: 24,36% el que su trabajo sea agradable influye para que las actividades en su hogar también lo sean.

Nunca: 16,86% considera que su trabajo no influye.



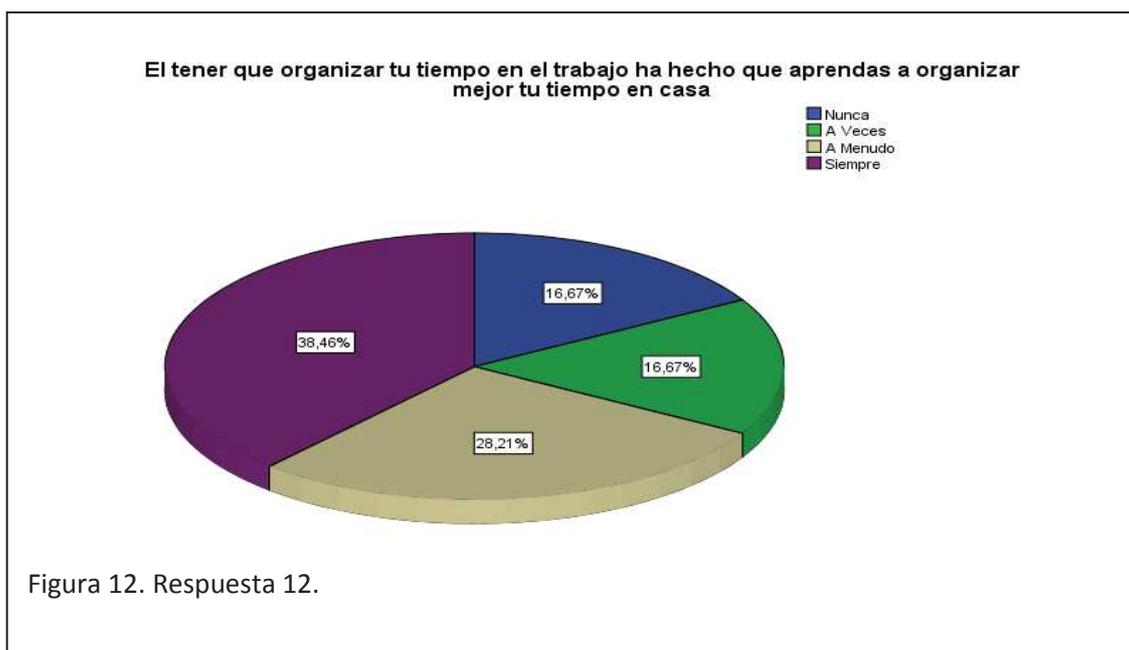
Con respecto al compromiso que ejerce el ámbito laboral sobre los trabajadores para que puedan cumplir con sus responsabilidades en el hogar de la misma forma, el 44,87% del universo muestral considera que el trabajo ha influido positivamente para poder adquirir compromiso el momento de tener que desempeñar actividades dentro del hogar.

Para las frecuencias:

Nunca: 17,95% considera que su trabajo y las experiencias en el mismo no han influido para adquirir compromiso y poder así cumplir con las responsabilidades del hogar.

A veces: 15,95% del universo muestral considera que su trabajo y las experiencias en el mismo han influido para adquirir compromiso y poder así cumplir con las responsabilidades del hogar en una frecuencia de (3 a 5 ocasiones)

A menudo: 19,23% cree que su trabajo y las experiencias en el mismo influyen para adquirir compromiso y poder así cumplir con las responsabilidades del hogar.



Para este ítem analizado se encuentra que el 38,46% del universo muestral ha considerado que el organizarse mejor con las labores en casa siempre ha provenido de la organización manejada a nivel laboral.

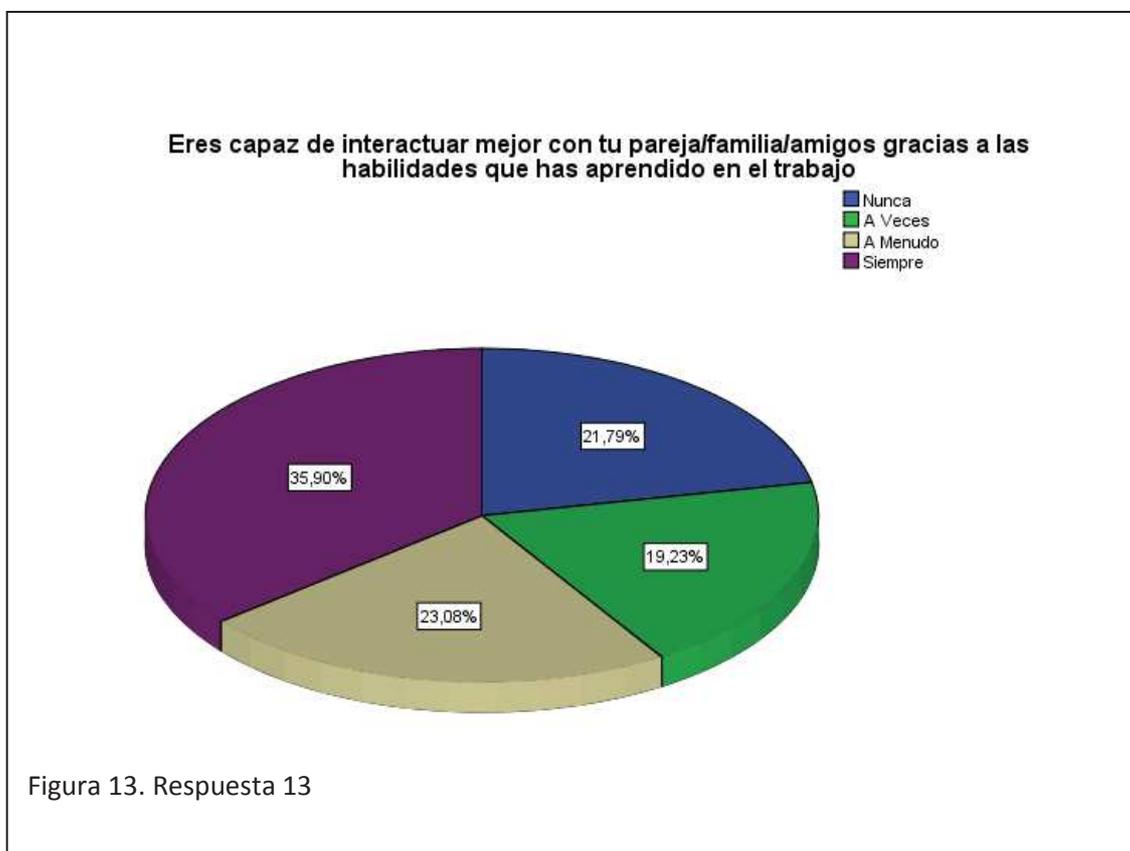
De esta forma se considera que el tiempo se encuentra bien manejado en cuanto al proceso de interacción entre ambas esferas.

Para las frecuencias:

Nunca: 16,67% dice que el hecho de que puedan organizar su tiempo en casa no proviene de hábitos laborales.

A veces: 16,67% la organización en cuanto a tiempo proviene de la necesidad de organizar su trabajo.

A menudo: 28,21 % la organización en cuanto a tiempo proviene de la necesidad de organizar su trabajo.



Para el proceso de interacción o de adquisición de habilidades en momento de desenvolverse en el hogar o con sus iguales, el ítem No. 13 analizado otorga resultados como:

El 35,90% del universo muestral cree que puede relacionarse de mejor manera debido a que en el ámbito laboral han podido adquirir habilidades, de esta forma se crean relaciones interpersonales el momento de interactuar.

Anteriormente se mencionó que las experiencias que la persona tenía en una de las dos esferas influían notoriamente en la otra. Si las experiencias son positivas y con ella se logra originar una actitud positiva pues entonces de la misma manera el trabajador actuará estando en la otra.

Para las frecuencias:

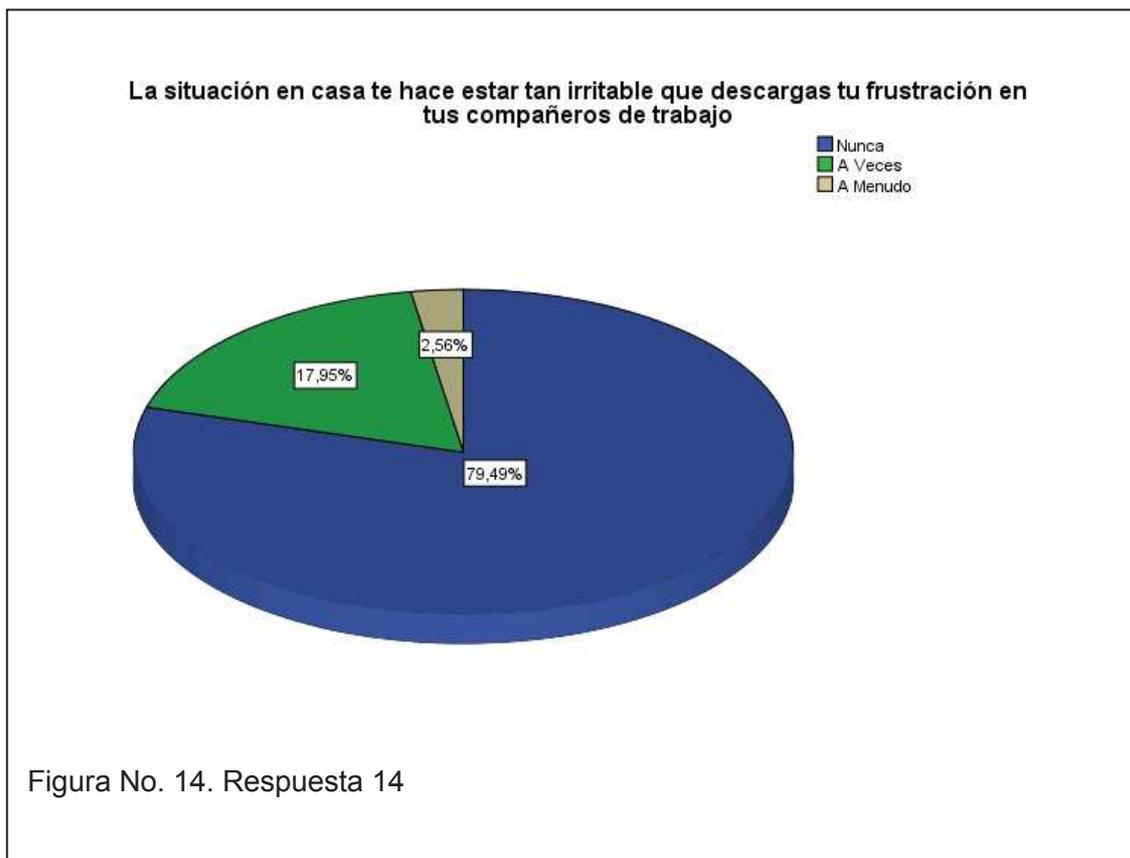
Nunca: 21,79% puede relacionarse de mejor manera en el hogar y con sus iguales debido a que en el ámbito laboral han podido adquirir habilidades.

A veces: 19,23% la interacción con el hogar y con sus iguales es mejor, debido a que en el ámbito laboral han podido adquirir habilidades.

A menudo: 23,08% puede relacionarse de mejor manera en el hogar y con sus iguales debido a que en el ámbito laboral han podido adquirir habilidades.

Para un segundo análisis se encuentra el bloque de ítems que se encuentran agrupados de tal forma que la interpretación de los mismos puedan otorgar información acerca de cómo se desarrolla la interacción entre ambas esferas, la misma que en este bloque es representada por la calidad de la interacción siendo positiva o negativa pero en dirección contraria al anterior análisis, es decir, desde la esfera familiar a la esfera laboral.

Es entonces como se analiza las siguientes variables del dicho cuestionario:



Esta primera variable mide el nivel de irritabilidad que puede presentar el trabajador, la misma que se hace presente el momento de interactuar con sus iguales dentro del ámbito laboral.

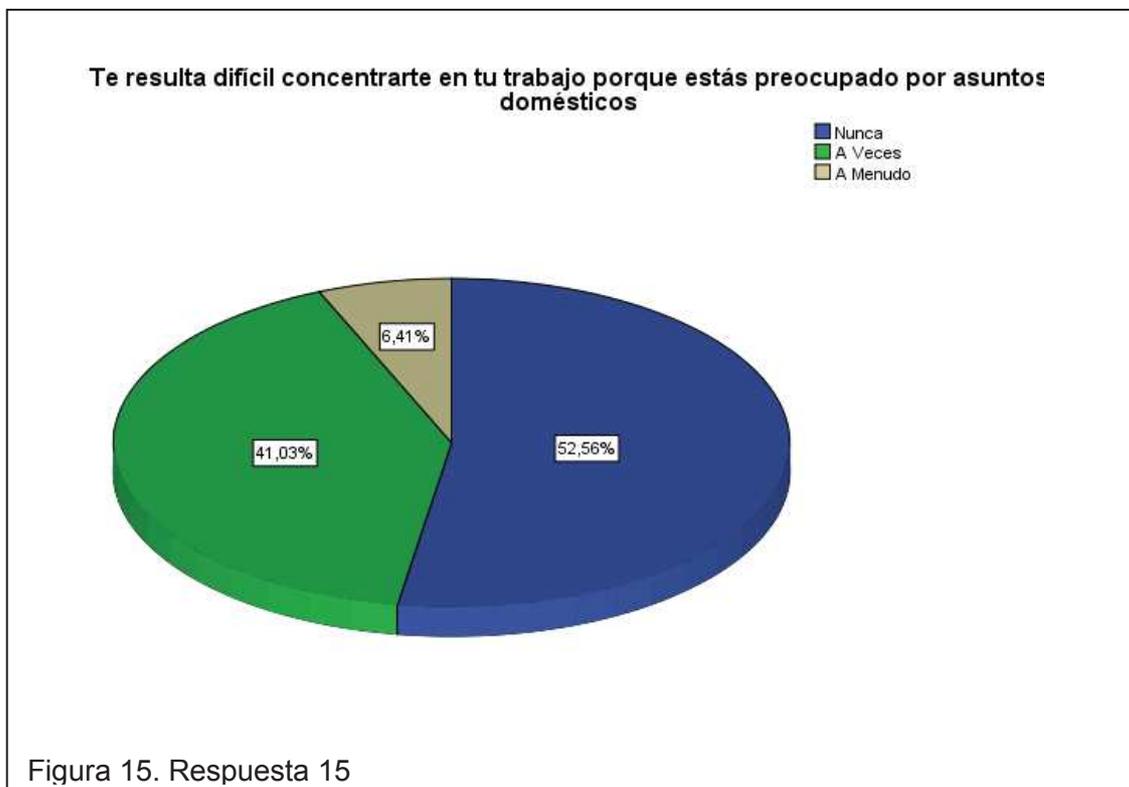
El 79,49% del universo muestral considera que su situación en casa no influye con respecto a la descarga de frustración en el ámbito laboral, es decir, que se puede creer que los trabajadores poseen una dinámica familiar agradable, la misma que no altera su estado anímico con frecuencia y evita originar sensaciones de irritabilidad en el individuo. El porcentaje obtenido es estadísticamente significativo.

Para las frecuencias:

A veces: 17,95% su situación en casa influye con respecto a la descarga de frustración en el ámbito laboral.

A menudo: 2,56% su situación en casa influye con respecto a la descarga de frustración en el ámbito laboral,

Siempre: 0%, no influye.

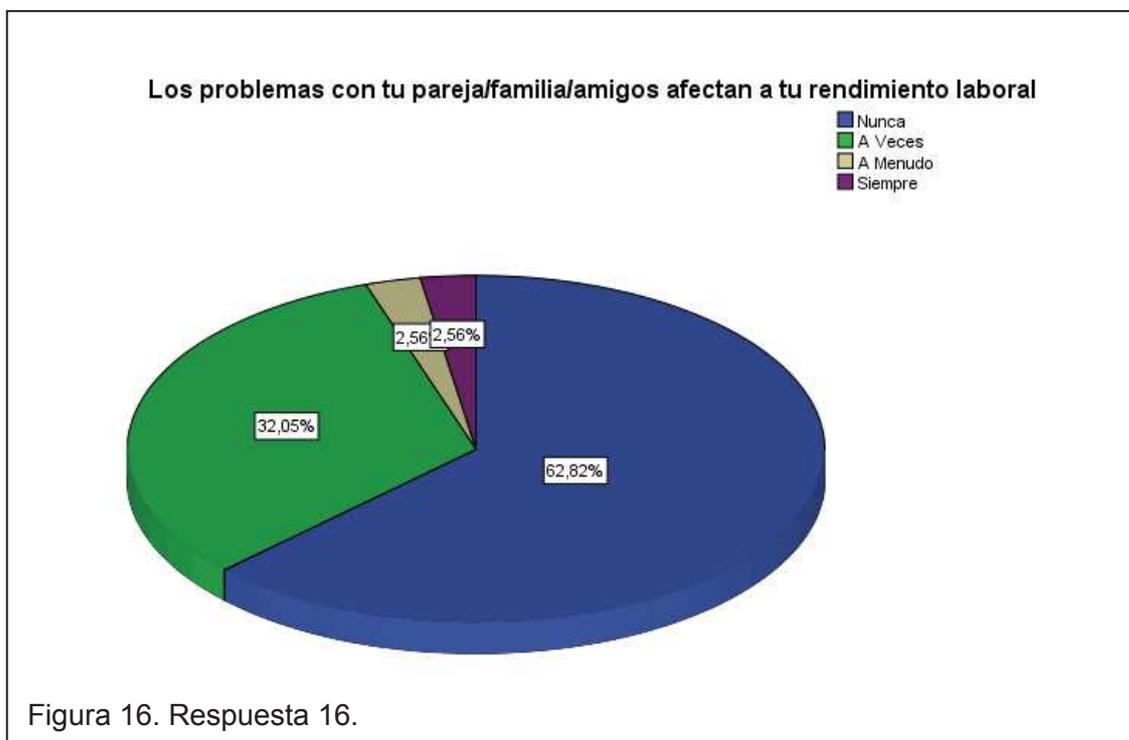


Para esta segunda variable analizada se encuentra que un 52,56% considera que el hecho de que existan situaciones que demande mayor preocupación o atención dentro del hogar no influye notablemente para que el trabajador pueda desenvolverse en el aspecto laboral. De cierta forma se podría decir que en ocasiones mantiene las situaciones separadas con el fin de que no se vea afectada su funcionalidad.

Para las frecuencias:

A veces: el 41,03% cree que las preocupaciones existentes, las mismas que han sido originadas por el ámbito familiar no influyen en totalidad para con el desenvolvimiento y rendimiento laboral del trabajador

A menudo: 6,41% que determina que las experiencias en el ámbito familiar influyen o se experimentan entre 3 a 6 veces.



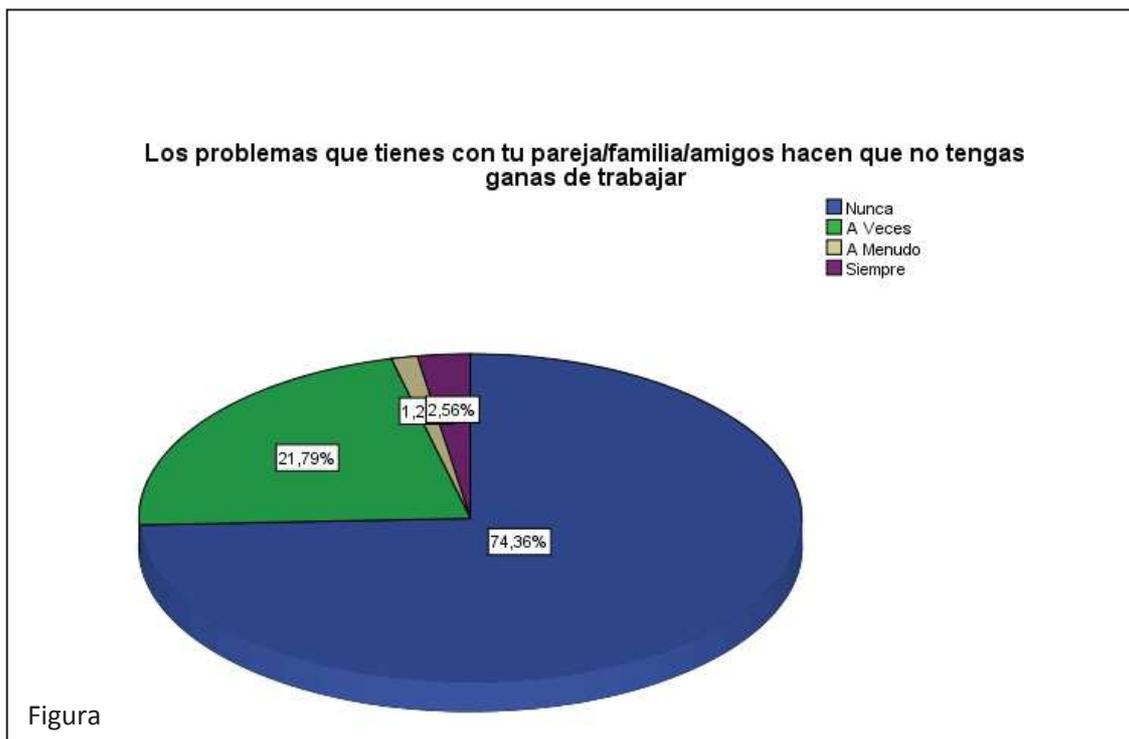
Para esta variable del cuestionario se encuentra que un 62,82% consideran que las situaciones o inconvenientes que provienen del ámbito laboral nunca influyen para que los individuos puedan rendir el momento de desempeñar sus funciones y que estas situaciones no influyan notablemente en su desempeño.

Para las frecuencias:

A Veces: 32,05% creen que los problemas generados en su hogar influyen en el ámbito laboral.

A Menudo: 2,56% los inconvenientes familiares o en su entorno con iguales afectan su labor.

Siempre: 2,56% cree que los problemas dentro del entorno familiar afectan al laboral.



Para este ítem analizado se obtiene que un 74,36% considera que nunca los problemas en su hogar o con sus iguales como generadores de cambios de ánimo, en este caso impidiendo que los individuos tengan la disposición necesaria frente al cumplimiento de sus funciones.

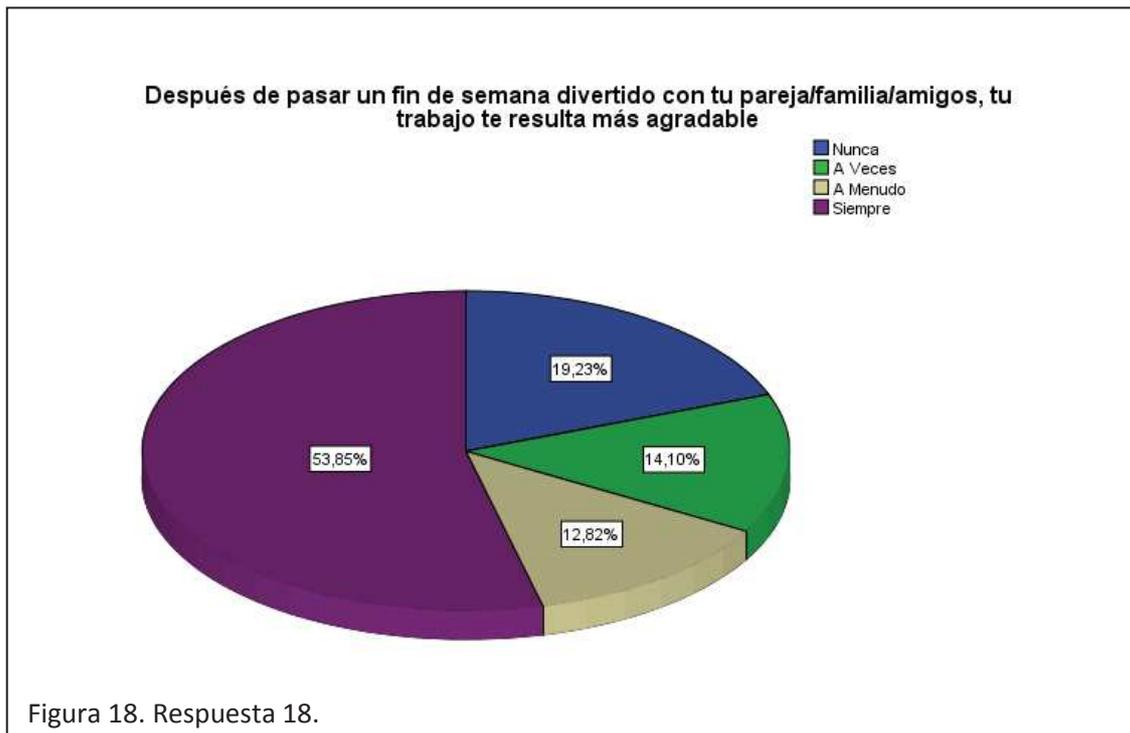
El porcentaje obtenido es estadísticamente significativo.

Para las frecuencias:

A Veces: 21,79% su hogar y las experiencias en el influyen en las ganas de trabajar para los individuos.

A Menudo: 1,29% cree que a menudo su hogar influencia en el ámbito laboral.

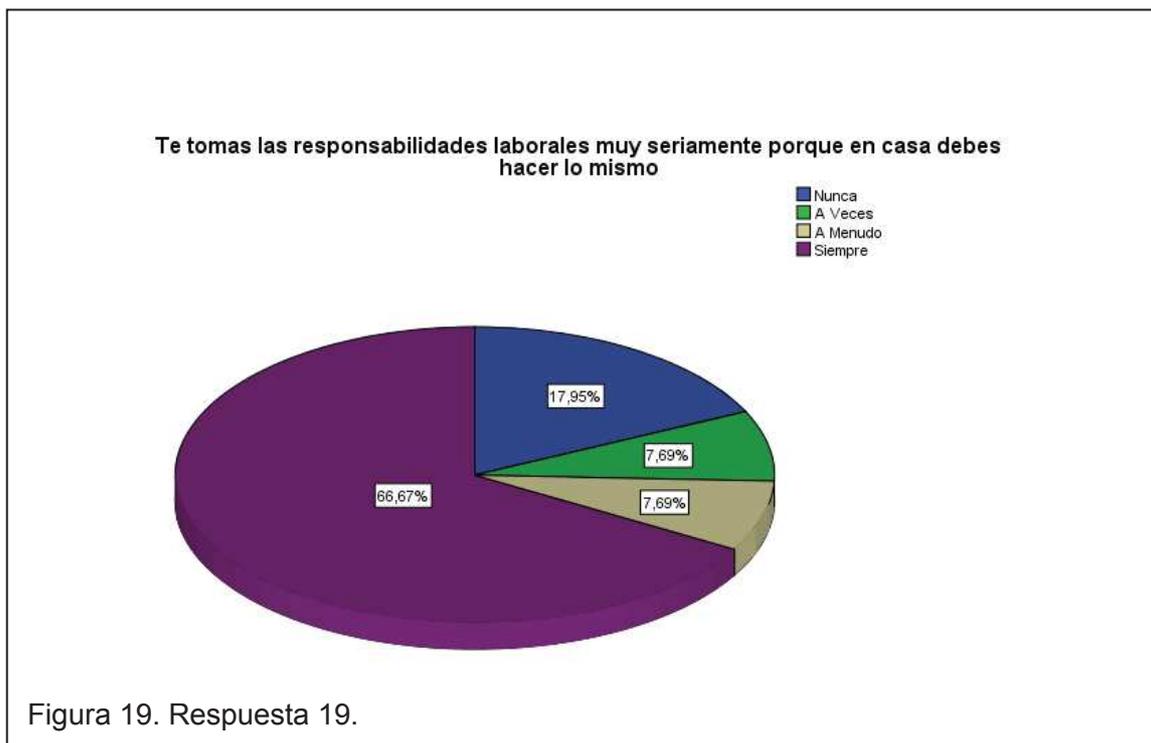
Siempre: 2,56% su hogar influye siempre en su trabajo.



El 53,85% considera que las experiencias fuera del ámbito laboral y el tener tiempo para las mismas influyen para que dentro del ámbito laboral los trabajadores puedan considerar a su trabajo más agradable e incluso cuenten con mayor predisposición para cumplir con las tareas asignadas.

Un 19,23% considera que nunca su hogar influye para que el individuo tenga otra actitud frente a su trabajo, haciéndolo más agradable.

Para las frecuencias de A Veces se observa que un 14,10% considera que sus experiencias familiares y con sus iguales influyen en su entorno laboral y el 12,82% para la frecuencia de a menudo.



Para esta variable del cuestionario se obtiene que el 66,67% considera que en su hogar ha adquirido ese compromiso con respecto al cumplimiento de responsabilidades haciendo que en el ámbito laboral siempre exista la misma predisposición y atención a sus tareas y responsabilidades.

Para la frecuencia del nunca se obtiene un 17,95% en donde se observa que la responsabilidad adquirida frente a su trabajo no es resultado del proceso de responsabilidad en casa.

Para las frecuencias de A Veces y A Menudo se encuentra un 7,69% que determina que su hogar influye de esa manera para con la actitud y predisposición en el trabajo.



El cumplimiento de responsabilidades gracias al compromiso adquirido en el hogar se ve reflejado a través de un 70,51% que expresa que en una frecuencia de siempre el hogar es el que influye para que el individuo pueda desenvolverse de mejor manera laboralmente y que incluso pueda cumplir con funciones y tareas asignadas pero a cabalidad.

Para las frecuencias:

Nunca: 8,97% el compromiso para cumplir responsabilidades no genera la esfera familiar.

A Veces: 7,69% considera que su hogar influye frente al compromiso de cumplir con responsabilidades laborales.

A menudo: 12,82% su hogar influye para que el individuo muestre mayor nivel de compromiso frente al cumplimiento de responsabilidades en el trabajo.



Se determina que un 57,69% se ha visto influido por la adquisición de hábitos provenientes del hogar, en este caso se considera al tiempo y su debida organización para hacer las cosas.

Los trabajadores consideran que la organización que han adquirido en casa ha influido para que pueda su trabajo caracterizarse por mayor organización dentro de lo que son actividades y el tiempo para el cumplimiento de cada una.

Para las frecuencias:

Nunca: 7,69% no considera que su hogar influye para desenvolverse con mayor organización en el trabajo.

A Veces: 19,23% considera que de 3 a 5 ocasiones su hogar influye para con la disposición de cumplimiento con una mejor organización de tiempo.

A Menudo: 15,38% se siente influido por los hábitos adquiridos en casa y lo reflejan en su trabajo.



Para esta variable se encuentra que un 74,36% considera que su vida en casa es bastante equilibrada y el resultado de esta organización es el poder adquirir mayor autoconfianza el momento de trabajar y de tomar decisiones en la esfera laboral, haciendo que su trabajo sea más exitoso.

Para las frecuencias:

Nunca: únicamente el 5,13% no ve influida su conducta por el hogar.

A Veces: 6,41% a veces la estabilidad obtenida en el hogar influye para el éxito en el aspecto laboral.

A menudo: 14,10% el estar bien en casa hace que se posee mayor confianza y determinación en el cumplimiento de actividades dentro del ámbito laboral.

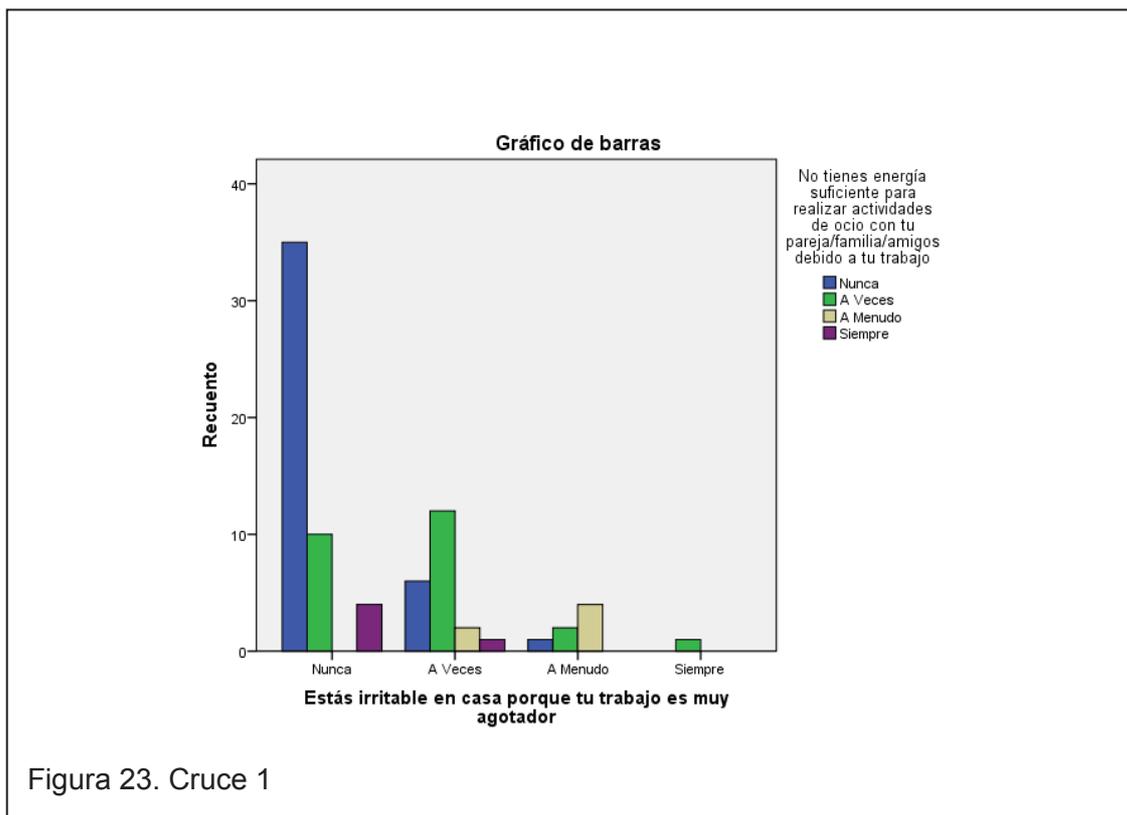
Posterior al análisis descriptivo de estas variables analizadas se trabaja con tablas de contingencia, las mismas que han sido obtenidas a través de un cruce de variables con el fin de buscar relación entre las mismas e información más amplia de la situación.

Como resultados de estos cruces realizados la información que se obtiene es la siguiente:

Con la primera variable del cuestionario **“Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador”** se realiza un primer cruce con la variable **“No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo”**, determinando que si existe relación entre estas dos variables y que esta misma relación se basa en la obtención de un valor igual o inferior a 0.05 de chi cuadrado de Pearson.

Tabla 1. Contingencia

			No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	Nunca	Recuento	35	10	0	4	49
		% del total	44,9%	12,8%	0,0%	5,1%	62,8%
	A Veces	Recuento	6	12	2	1	21
		% del total	7,7%	15,4%	2,6%	1,3%	26,9%
	A Menudo	Recuento	1	2	4	0	7
		% del total	1,3%	2,6%	5,1%	0,0%	9,0%
	Siempre	Recuento	0	1	0	0	1
		% del total	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	Total	Recuento	42	25	6	5	78
		% del total	53,8%	32,1%	7,7%	6,4%	100,0%



El 44,9% expresado en la tabla de contingencia muestra que su trabajo y las condiciones establecidas en el mismo no hacen que el trabajador se encuentre irritable y que pueda realizar actividades en casa debido a la falta de energía que posee, de esta forma se puede decir que la dinámica familiar se ve influida por el ámbito laboral de forma positiva, haciendo que las condiciones de trabajo no se conviertan en factores desencadenantes de conductas negativas dentro del ámbito familiar.

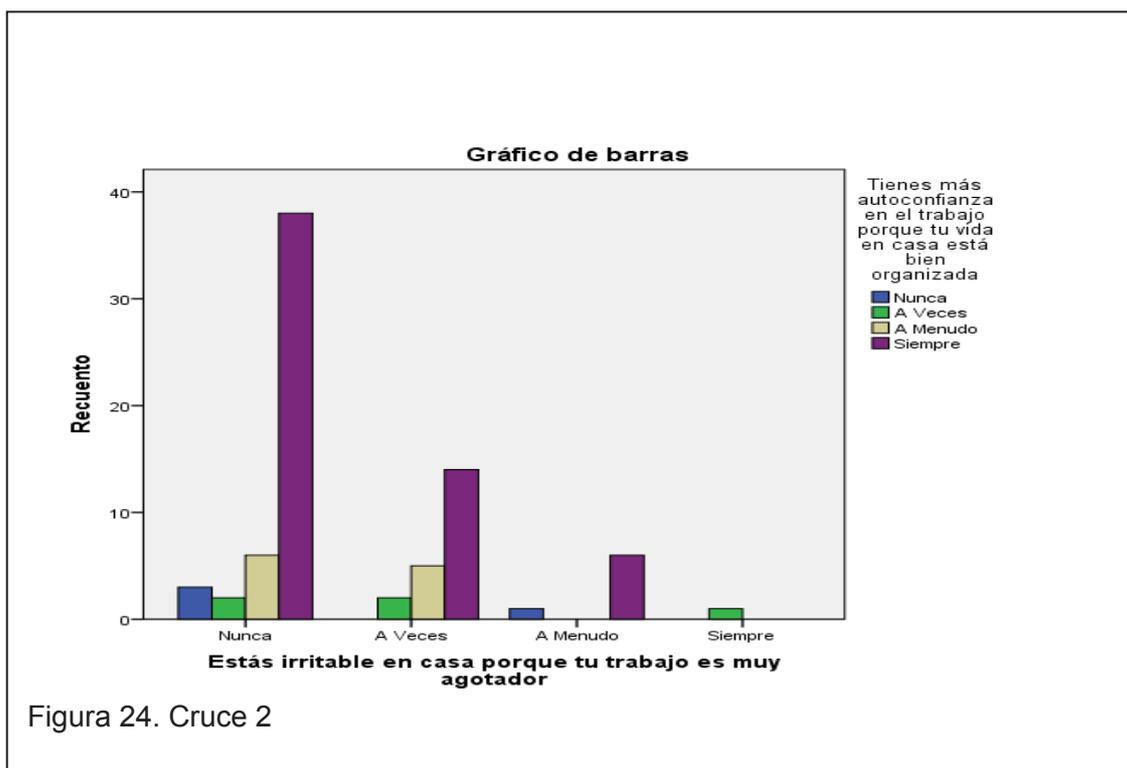
De igual forma se puede observar que existen porcentajes cercanos como el 12,8 % y el 15,4% representando a la frecuencia de A veces (2 a 3 ocasiones durante el período de descanso), siendo mínimo el porcentaje pero no irrelevante, mostrando que en ocasiones su estado de ánimo se puede ver alterado por diversas circunstancias o condiciones laborales. Sin embargo es importante mencionar que no son valores estadísticos significativos.

En un segundo cruce de variables entre **“Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador”** y la variable **“Tienes más autoconfianza en el**

trabajo porque tu vida en casa está bien organizada”, se puede observar que de acuerdo a los valores obtenidos en “chi” cuadrado se encuentra una relación mínima de dependencia de estas dos variables, estableciendo relación e influencia entre lo considerado a través las mismas.

Tabla 2. Contingencia

			Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Nunca	Recuento		3	2	6	38	49
	% del total		3,8%	2,6%	7,7%	48,7%	62,8%
Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	A Veces	Recuento	0	2	5	14	21
	% del total		0,0%	2,6%	6,4%	17,9%	26,9%
A Menudo	Recuento		1	0	0	6	7
	% del total		1,3%	0,0%	0,0%	7,7%	9,0%
Siempre	Recuento		0	1	0	0	1
	% del total		0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
Total	Recuento		4	5	11	58	78
	% del total		5,1%	6,4%	14,1%	74,4%	100,0%



Resultado del cruce realizado se encuentra que un 48.7% considera que el trabajo continúa influyendo de forma positiva, en cuanto a estados de ánimo como la irritabilidad, manifestado a través de la frecuencia Nunca; a la misma vez encontramos que en un porcentaje igual los trabajadores manifiestan que han adquirido mayor autoconfianza en el trabajo debido a que su vida en casa está bien organizada, representado en una frecuencia “Siempre” (durante todo su período de trabajo).

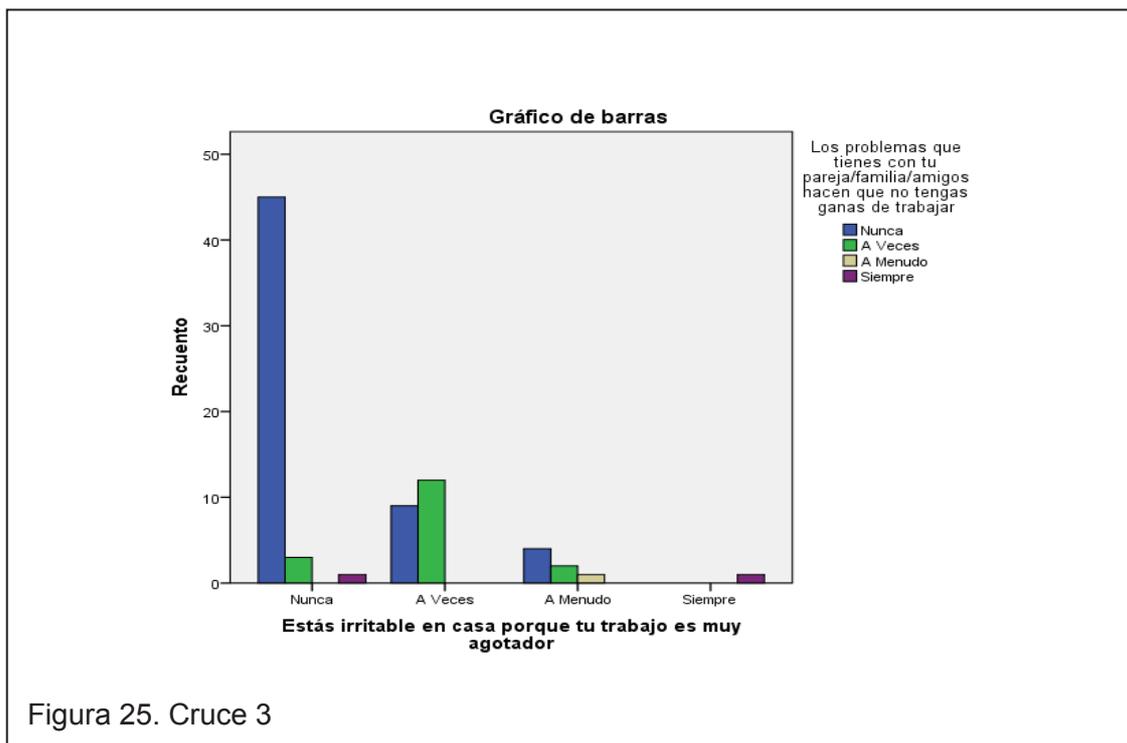
De esta forma se puede decir que los trabajadores se ven influenciados de forma positiva por su hogar en un alto nivel, favoreciendo entonces las actividades laborales y que el periodo de trabajo sea más fructífero por la dinámica familiar establecida y lo que a través de ella se obtiene.

En porcentaje más pequeño pero no siendo irrelevante se encuentra un 17.9% que manifiesta que “A Veces”, su trabajo influye en su estado de ánimo produciendo irritabilidad en casa y que su hogar y la organización establecida en el mismo les permite desenvolverse satisfactoriamente en su trabajo.

En un tercer cruce de variables entre “Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador” y “Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar”, el valor de “chi” cuadrado obtenido demuestra la relación existente entre estas variables y se puede encontrar que:

Tabla 3. Contingencia

		Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				Total	
		Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre		
Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	Nunca	Recuento	45	3	0	1	49
		% del total	57,7%	3,8%	0,0%	1,3%	62,8%
	A Veces	Recuento	9	12	0	0	21
		% del total	11,5%	15,4%	0,0%	0,0%	26,9%
	A Menudo	Recuento	4	2	1	0	7
		% del total	5,1%	2,6%	1,3%	0,0%	9,0%
	Siempre	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	1,3%
Total	Recuento	58	17	1	2	78	
	% del total	74,4%	21,8%	1,3%	2,6%	100,0%	



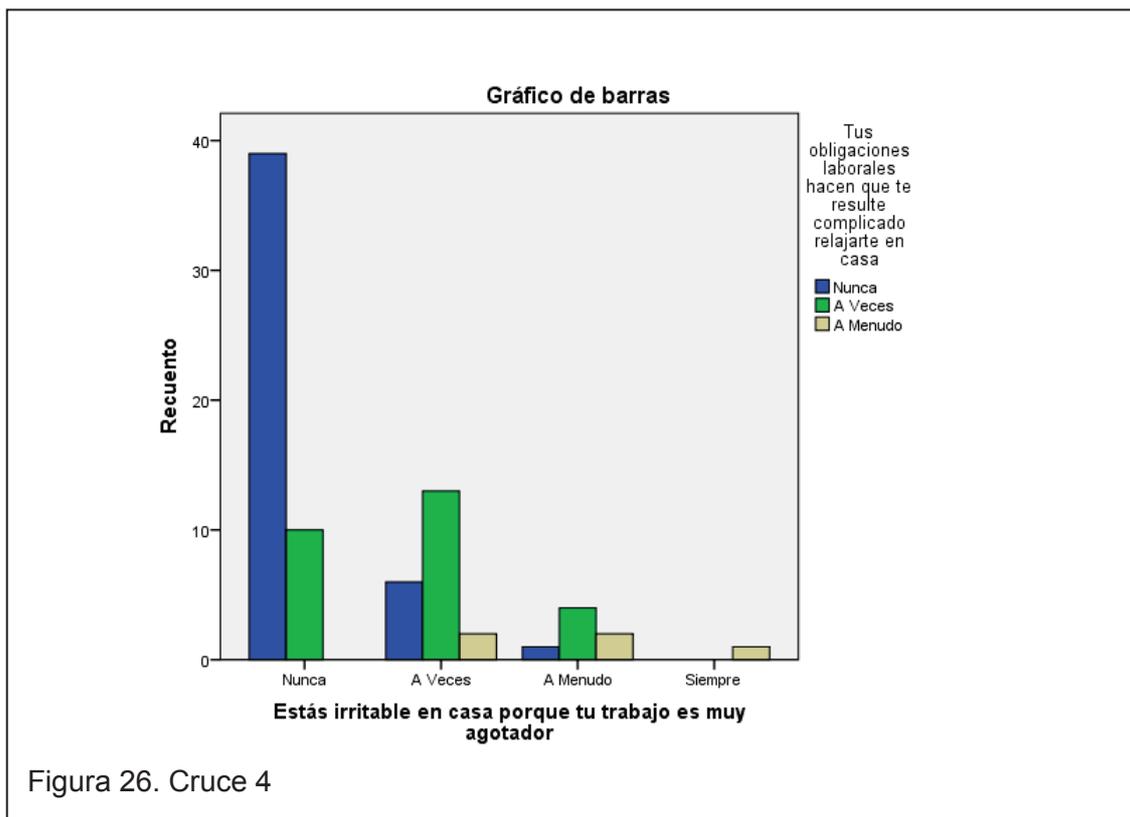
En un 57,7%, siendo este un porcentaje estadísticamente significativo, los trabajadores manifiestan a través de una frecuencia de “Nunca” que su trabajo no influye en su estado de ánimo, de igual forma manifiestan que los problemas que pueden adquirir en su hogar, con su pareja o incluso también sus amistades durante el tiempo en el que encuentran fuera del trabajo no afectan a su desenvolvimiento dentro del ámbito laboral y a las ganas de trabajar que poseen.

En porcentajes no muy distanciados entre si se encuentra un 11,5% que representa a la frecuencia de “A Veces” en que los colaboradores sienten que su trabajo influye en su estado de ánimo, pero en el mismo porcentaje manifiestan que en su hogar logran mantener un control de ciertas situaciones, evitando que su rendimiento laboral se vea afectado. En un 15,4% los trabajadores manifiestan que “A veces” se encuentran afectados por lo agotador que puede llegar a convertirse su trabajo, desencadenando entonces irritabilidad para ellos en su hogar y a la vez, el hecho de que no siempre puedan manejarse las cosas o problemas, puede afectar su funcionamiento el momento que se encuentran dentro de su jornada laboral.

Las variables relacionadas “**Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador**” y “**Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa**”, arrojan un valor obtenido de “chi” cuadrado, estableciendo dependencia entre las variables y que en un 50,0% representado a través de la tabla de contingencia, muestra que los trabajadores nunca han sentido que su labor influya en su estado de ánimo de manera que se desencadene irritabilidad en casa y que de la misma forma las condiciones laborales y obligaciones impartidas por este ámbito no impiden que los individuos puedan encontrar descanso en su hogar o relajarse el tiempo que estén en su periodo de descanso. De esta forma el trabajo influye positivamente para los trabajadores y sus hogares.

Tabla 4. Contingencia

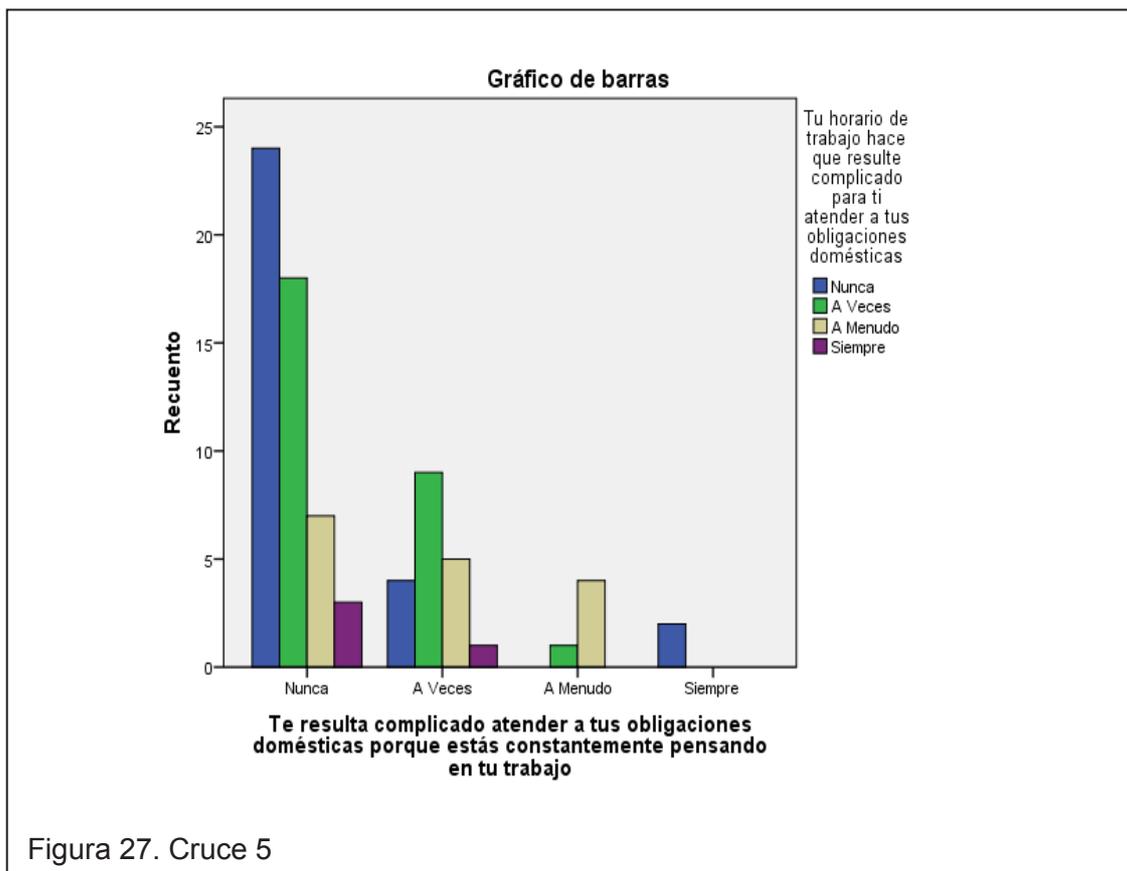
			Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa			Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	
Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	Nunca	Recuento	39	10	0	49
		% del total	50,0%	12,8%	0,0%	62,8%
	A Veces	Recuento	6	13	2	21
		% del total	7,7%	16,7%	2,6%	26,9%
	A Menudo	Recuento	1	4	2	7
		% del total	1,3%	5,1%	2,6%	9,0%
	Siempre	Recuento	0	0	1	1
		% del total	0,0%	0,0%	1,3%	1,3%
	Total	Recuento	46	27	5	78
		% del total	59,0%	34,6%	6,4%	100,0%



Para la segunda variable del cuestionario **“Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo”** y la variable **“Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas”** se obtienen dos porcentajes altos.

Tabla 5. Contingencia

		Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				Total
		Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	Recuento	24	18	7	3	52
	Nunca % del total	30,8%	23,1%	9,0%	3,8%	66,7%
	Recuento	4	9	5	1	19
	A Veces % del total	5,1%	11,5%	6,4%	1,3%	24,4%
	Recuento	0	1	4	0	5
	A Menudo % del total	0,0%	1,3%	5,1%	0,0%	6,4%
	Recuento	2	0	0	0	2
	Siempre % del total	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%
	Recuento	30	28	16	4	78
	Total % del total	38,5%	35,9%	20,5%	5,1%	100,0 %



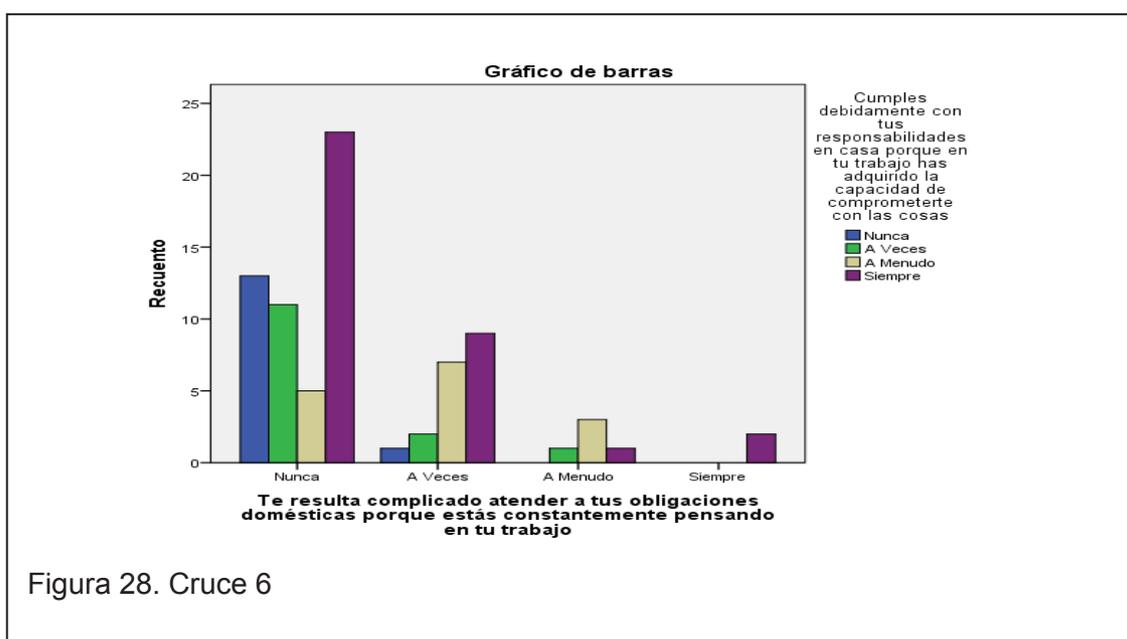
El 30,8% de los trabajadores considera que las condiciones de trabajo y su jornada laboral no impiden para que ellos puedan atender sus obligaciones en el hogar, es decir, que el tener que cumplir con las funciones asignadas durante su rol laboral no hace que el individuo deje de distribuir su tiempo y espacio dentro de su hogar, aun estando lejos del mismo en cierto periodo de tiempo los trabajadores logran cumplir con las demandas que exige el ámbito familiar.

No muy lejos de este porcentaje hallamos un 23,1% quienes consideran que su trabajo nunca ocupa mayormente sus pensamientos como para impedir que puedan atender sus obligaciones en el hogar, pero sí que, a veces el estar trabajando bajo una jornada laboral excepcional complique el poder atender estas obligaciones demandadas por el hogar. Se recuerda entonces que las jornadas laborales extienden el tiempo de trabajo y el mismo es cumplido en el área rural.

Continuando con la segunda variable del cuestionario en un nuevo cruce “Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo” y “Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”, se refleja que:

Tabla 6. Contingencia

			Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	Nunca	Recuento	13	11	5	23	52
		% del total	16,7%	14,1%	6,4%	29,5%	66,7%
	A Veces	Recuento	1	2	7	9	19
		% del total	1,3%	2,6%	9,0%	11,5%	24,4%
	A	Recuento	0	1	3	1	5
		% del total	0,0%	1,3%	3,8%	1,3%	6,4%
	Menudo	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	2,6%
Total	Siempre	Recuento	0	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	2,6%
		Recuento	14	14	15	35	78
		% del total	17,9%	17,9%	19,2%	44,9%	100,0%



Para el cruce realizado entre estas variables se logra establecer una relación entre las mismas, arrojando que un 29,5% de los trabajadores no cree que es complicado atender a sus obligaciones domésticas por estar constantemente pendiente de su trabajo o por las actividades que el mismo le exige. A su vez, el trabajo influye positivamente debido a que incluso las experiencias en él adquiridas han permitido que el individuo genere compromiso en su hogar, teniendo que cumplir con las exigencias que el mismo demanda. Únicamente un 16,7% considera que su trabajo no influye mayormente para con su actitud frente a su hogar ni con el objetivo de cumplir con las demandas que esta esfera familiar exige.

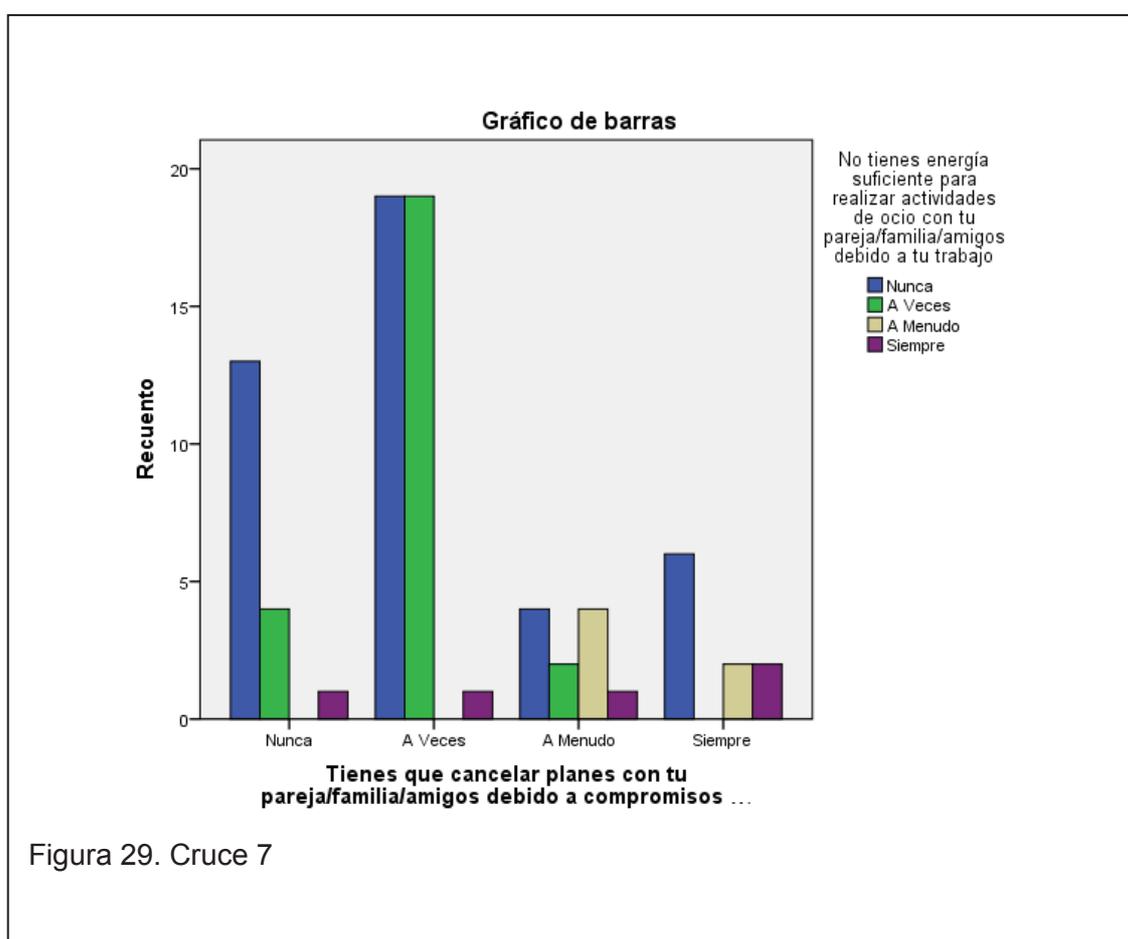
Se puede determinar de cierta forma entonces que los trabajadores se sienten en su mayoría influenciados de manera positiva por su trabajo.

La tercera variable del cuestionario **“Tienes que cancelar tus planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales”** se relaciona con la variable **“No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo”**, en donde se obtienen dos porcentajes similares.

El 24,4% de los trabajadores considera que con respecto a su estado anímico su trabajo no influye en altos niveles, es decir, que el individuo refleja bienestar sin verse afectado el momento de cumplir con ciertas actividades. Sin embargo se puede observar que en una frecuencia de “A veces” han tenido que cancelar sus planes por poder cumplir con compromisos laborales. Es importante entonces reconocer que, el hecho de que deban cumplir con las exigencias laborales no está causando mayor alteración durante la interacción de actividades de las dos esferas.

Tabla 7. Contingencia

			No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	Nunca	Recuento	13	4	0	1	18
		% del total	16,7%	5,1%	0,0%	1,3%	23,1%
	A Veces	Recuento	19	19	0	1	39
		% del total	24,4%	24,4%	0,0%	1,3%	50,0%
	A Menudo	Recuento	4	2	4	1	11
		% del total	5,1%	2,6%	5,1%	1,3%	14,1%
	Siempre	Recuento	6	0	2	2	10
		% del total	7,7%	0,0%	2,6%	2,6%	12,8%
Total	Recuento	42	25	6	5	78	
	% del total	53,8%	32,1%	7,7%	6,4%	100,0%	



Se realiza un nuevo cruce entre las variables “Tienes que cancelar tus planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales” y “Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies”.

Tabla 8. Contingencia

			Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	Nunca	Recuento	12	5	0	1	18
		% del total	15,4%	6,4%	0,0%	1,3%	23,1%
	A Veces	Recuento	19	19	1	0	39
		% del total	24,4%	24,4%	1,3%	0,0%	50,0%
	A Menudo	Recuento	0	6	4	1	11
		% del total	0,0%	7,7%	5,1%	1,3%	14,1%
	Siempre	Recuento	1	0	3	6	10
		% del total	1,3%	0,0%	3,8%	7,7%	12,8%
Total	Recuento	32	30	8	8	78	
	% del total	41,0%	38,5%	10,3%	10,3%	100,0%	

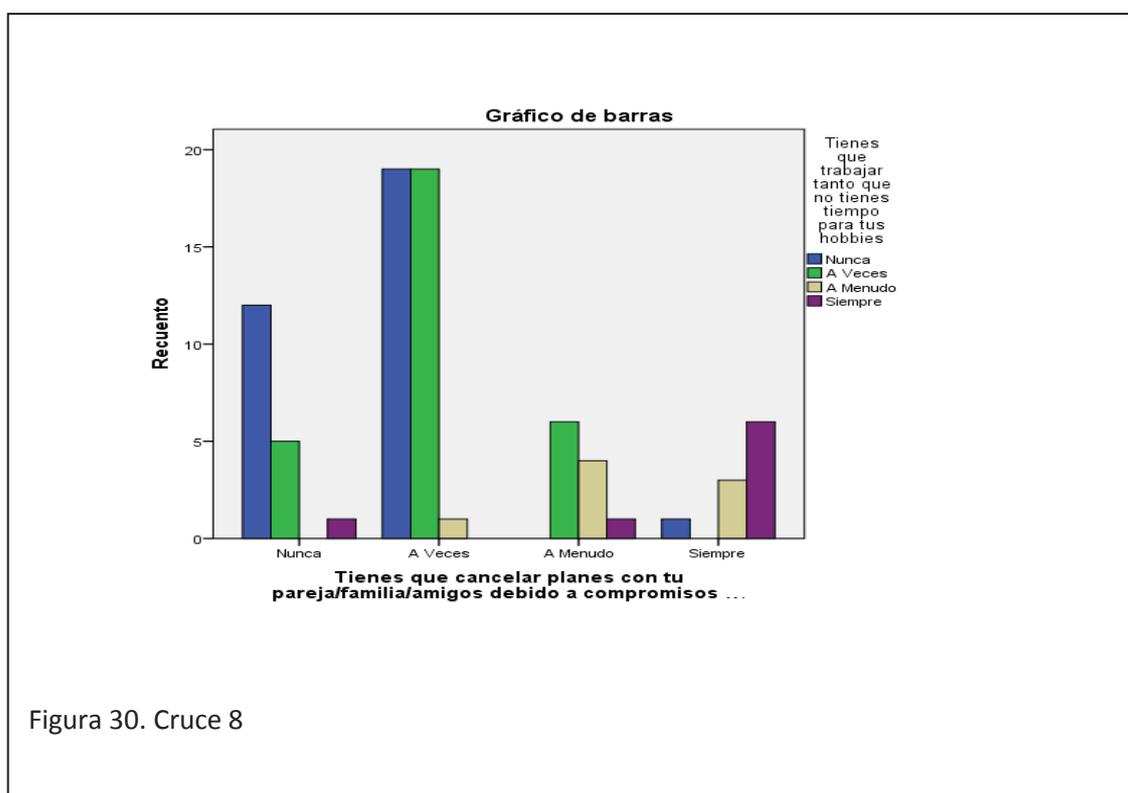


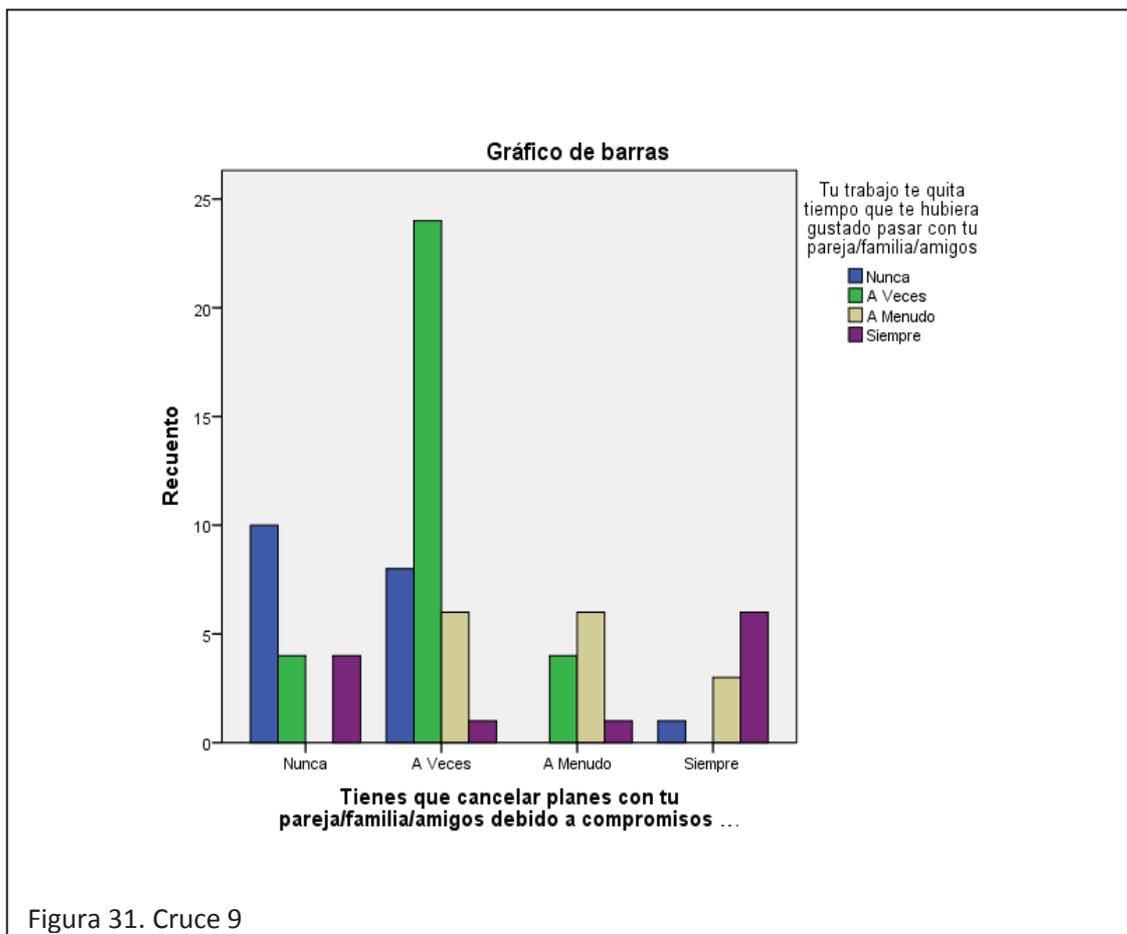
Figura 30. Cruce 8

El análisis realizado determina que un 24,4% del universo muestral, manifiestan que “A Veces” debido a compromisos laborales deben cancelar planes previamente realizados, sin embargo, recalcan que a pesar de su trabajo aun disponen de tiempo para poder realizar actividades de ocio, las mismas que, de cierta forma proporcionan bienestar en cuanto a salud física y mental para el trabajador, posterior al cumplimiento de su jornada de trabajo.

Entre las variables **“Tienes que cancelar tus planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales”** y **“Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos”**, se destaca que:

Tabla 9. Contingencia

			Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	Nunca	Recuento	10	4	0	4	18
		% del total	12,8%	5,1%	0,0%	5,1%	23,1%
	A Veces	Recuento	8	24	6	1	39
		% del total	10,3%	30,8%	7,7%	1,3%	50,0%
	A Menudo	Recuento	0	4	6	1	11
		% del total	0,0%	5,1%	7,7%	1,3%	14,1%
	Siempre	Recuento	1	0	3	6	10
		% del total	1,3%	0,0%	3,8%	7,7%	12,8%
Total	Recuento	19	32	15	12	78	
	% del total	24,4%	41,0%	19,2%	15,4%	100,0%	



Un 30,8% de los trabajadores coinciden en que en una frecuencia de “A Veces” (de 3 a 5 ocasiones) , tienen que cancelar planes previamente establecidos por poder cumplir con compromisos que demanda el ámbito laboral, a la vez, se puede destacar que existe un espacio para que el trabajador pueda dedicar tiempo a los suyos. Sin embargo, los mismos piensan o sienten que su trabajo podría influir en cuanto a calidad y cantidad de tiempo.

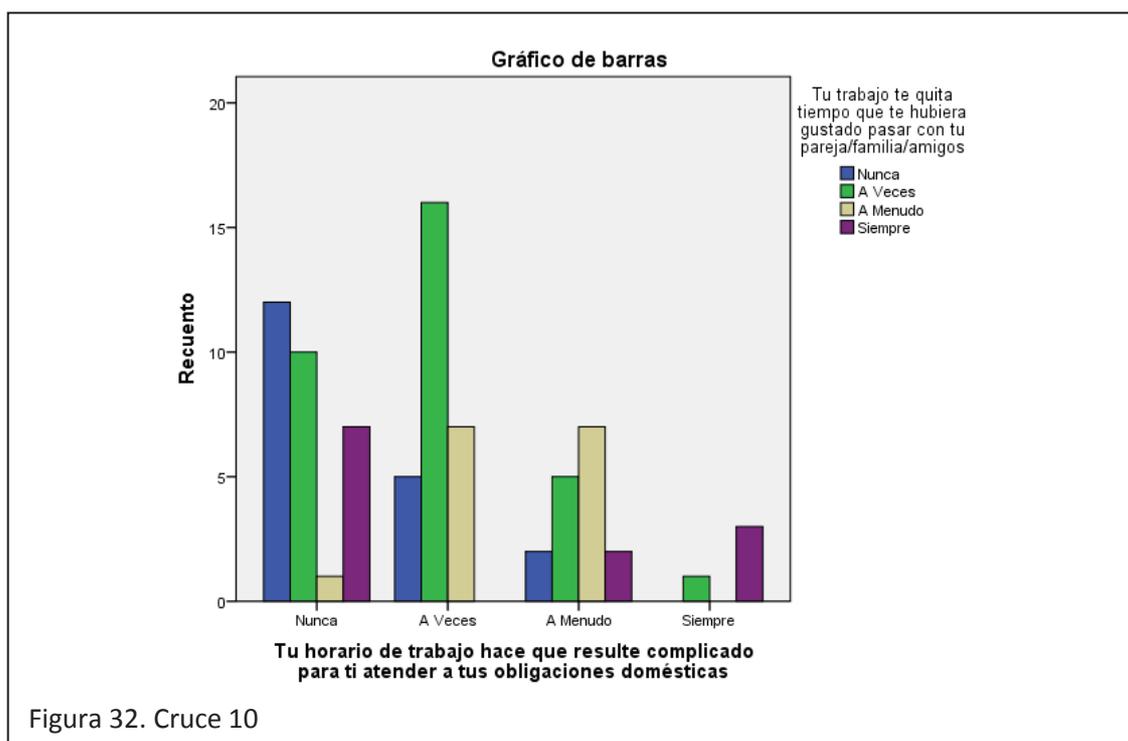
Para el procesamiento de casos, tomando en cuenta a la variable **“Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas”** y a la variable **“Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos”**, se puede determinar qué:

El 20,5% de los trabajadores en una frecuencia de “A Veces” (de 3 a 5 ocasiones) creen que su horario de trabajo puede intervenir o influir para que el

individuo no pueda cumplir con sus obligaciones dentro del hogar, al igual que con actividades que demanden tiempo para compartir con la pareja, familia o amigos. A pesar de que es un porcentaje menor, es importante tomarlo en cuenta como información para posibles decisiones empresariales con el fin de mantener el bienestar del trabajador.

Tabla 10. Contingencia

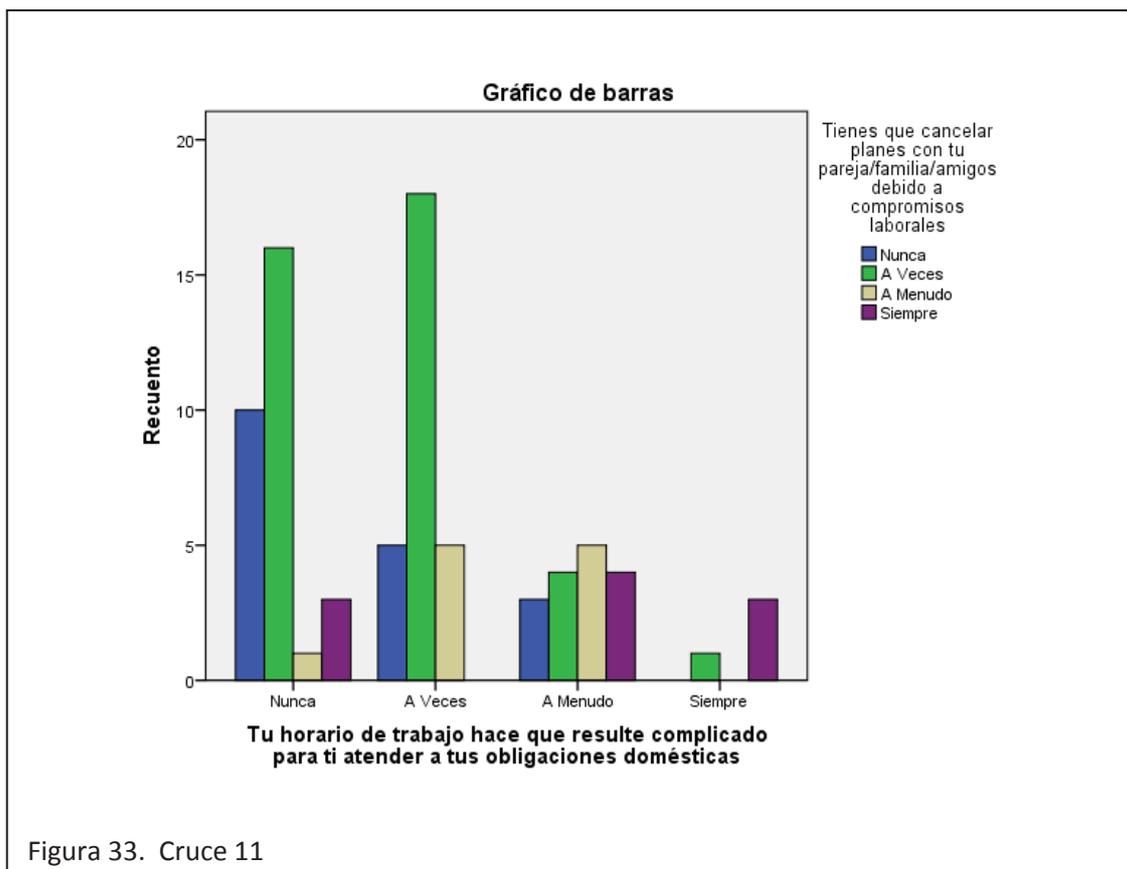
			Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	Nunca	Recuento	12	10	1	7	30
		% del total	15,4%	12,8%	1,3%	9,0%	38,5%
	A Veces	Recuento	5	16	7	0	28
		% del total	6,4%	20,5%	9,0%	0,0%	35,9%
	A Menudo	Recuento	2	5	7	2	16
		% del total	2,6%	6,4%	9,0%	2,6%	20,5%
	Siempre	Recuento	0	1	0	3	4
		% del total	0,0%	1,3%	0,0%	3,8%	5,1%
Total	Recuento	19	32	15	12	78	
	% del total	24,4%	41,0%	19,2%	15,4%	100,0%	



Un segundo cruce realizado con las variables **“Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas”** y **“Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales”**, se determina que un 23,1% representado a través de una frecuencia **“A Veces”**, en donde los trabajadores manifiestan que su horario de trabajo complica un poco el hecho de tener que cumplir con obligaciones originadas por el ámbito familiar y que incluso han tenido que hacer un cambio de actividades teniendo que cancelar planes con sus iguales, pareja o familiares. Sin embargo, hay que recalcar que la frecuencia de a veces considera solo algunas ocasiones.

Tabla 11. Contingencia

		Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				Total
		Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	Recuento	10	16	1	3	30
	Nunca % del total	12,8%	20,5%	1,3%	3,8%	38,5%
	Recuento	5	18	5	0	28
	A Veces % del total	6,4%	23,1%	6,4%	0,0%	35,9%
	Recuento	3	4	5	4	16
	A Menudo % del total	3,8%	5,1%	6,4%	5,1%	20,5%
	Recuento	0	1	0	3	4
	Siempre % del total	0,0%	1,3%	0,0%	3,8%	5,1%
	Recuento	18	39	11	10	78
	Total % del total	23,1%	50,0%	14,1%	12,8%	100,0%



No muy distante de este porcentaje se halla un 20,5% quienes mencionan que su trabajo y el horario del mismo no complica el poder cumplir con obligaciones familiares, pero que a veces si han tenido que cancelar planes o cambiar de actividades por tener que cumplir con compromisos laborales.

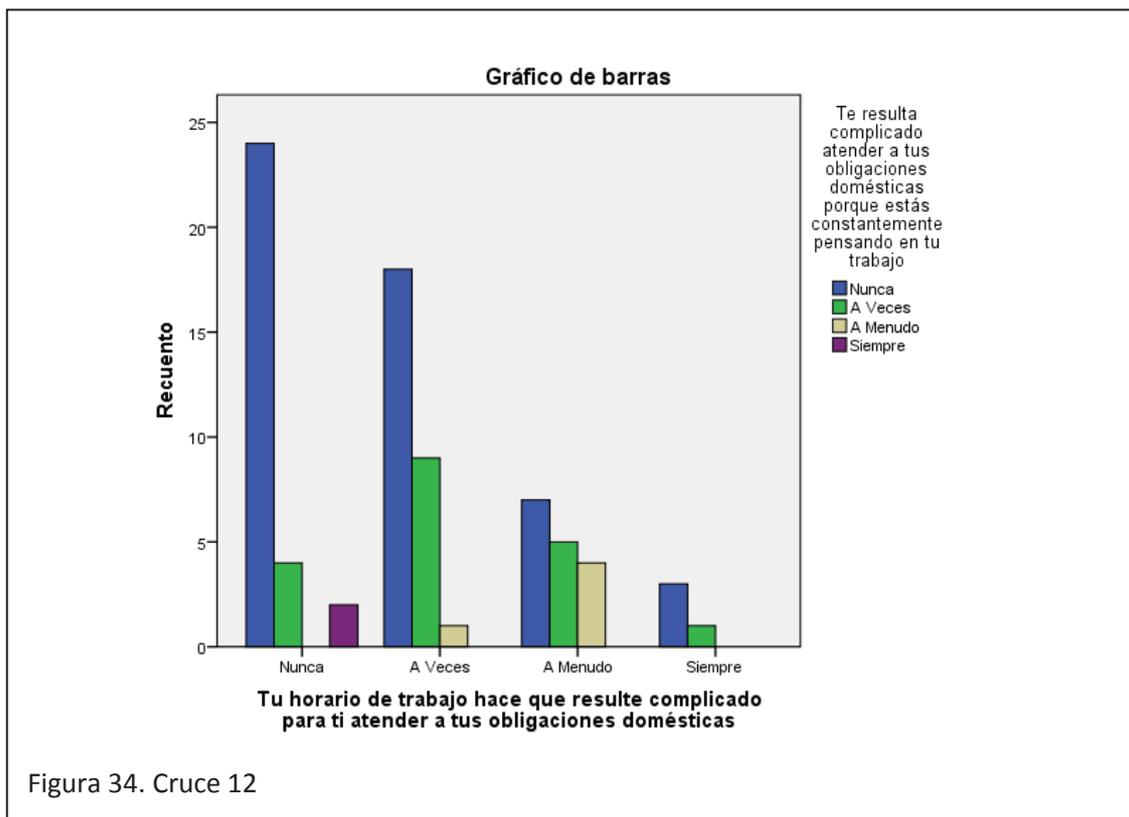
Como resultado del cruce de variables **“Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas”** y **“Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo”**, se encuentra que:

Un porcentaje de 30,8%, representando a la frecuencia “Nunca”, considera que su horario de trabajo no impide que ellos puedan atender sus obligaciones en el hogar. Seguido de este porcentaje encontramos a un 23,1% que mencionan que en una frecuencia de “A Veces” su horario de trabajo impide que puedan cumplir con sus obligaciones, pero que las mismas no ocupan el cien por ciento

de su pensamiento, evitando así que la esfera del hogar quede desatendida en su totalidad.

Tabla 12. Contingencia

			Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	Recuento		24	4	0	2	30
	Nunca	% del total	30,8%	5,1%	0,0%	2,6%	38,5%
	A Veces	Recuento	18	9	1	0	28
	A Veces	% del total	23,1%	11,5%	1,3%	0,0%	35,9%
	A	Recuento	7	5	4	0	16
	A	% del total	9,0%	6,4%	5,1%	0,0%	20,5%
	Siempre	Recuento	3	1	0	0	4
	Siempre	% del total	3,8%	1,3%	0,0%	0,0%	5,1%
	Total	Recuento	52	19	5	2	78
	Total	% del total	66,7%	24,4%	6,4%	2,6%	100,0%



Un 23,1% se encuentra a través del cruce de las variables **“Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas”** y **“Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies”**, determinando que los trabajadores consideran que nunca que su horario de trabajo y las condiciones del mismo no impiden que ellos puedan cumplir con obligaciones dentro de su hogar y que incluso poseen de tiempo para la realización de actividades de crecimiento personal y bienestar físico y psicológico, muy independientes del ámbito laboral.

Tabla 13. Contingencia

			Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	Nunca	Recuento	18	8	2	2	30
		% del total	23,1%	10,3%	2,6%	2,6%	38,5%
	A Veces	Recuento	11	15	1	1	28
		% del total	14,1%	19,2%	1,3%	1,3%	35,9%
	A Menudo	Recuento	3	6	4	3	16
		% del total	3,8%	7,7%	5,1%	3,8%	20,5%
	Siempre	Recuento	0	1	1	2	4
		% del total	0,0%	1,3%	1,3%	2,6%	5,1%
	Total	Recuento	32	30	8	8	78
		% del total	41,0%	38,5%	10,3%	10,3%	100,0%

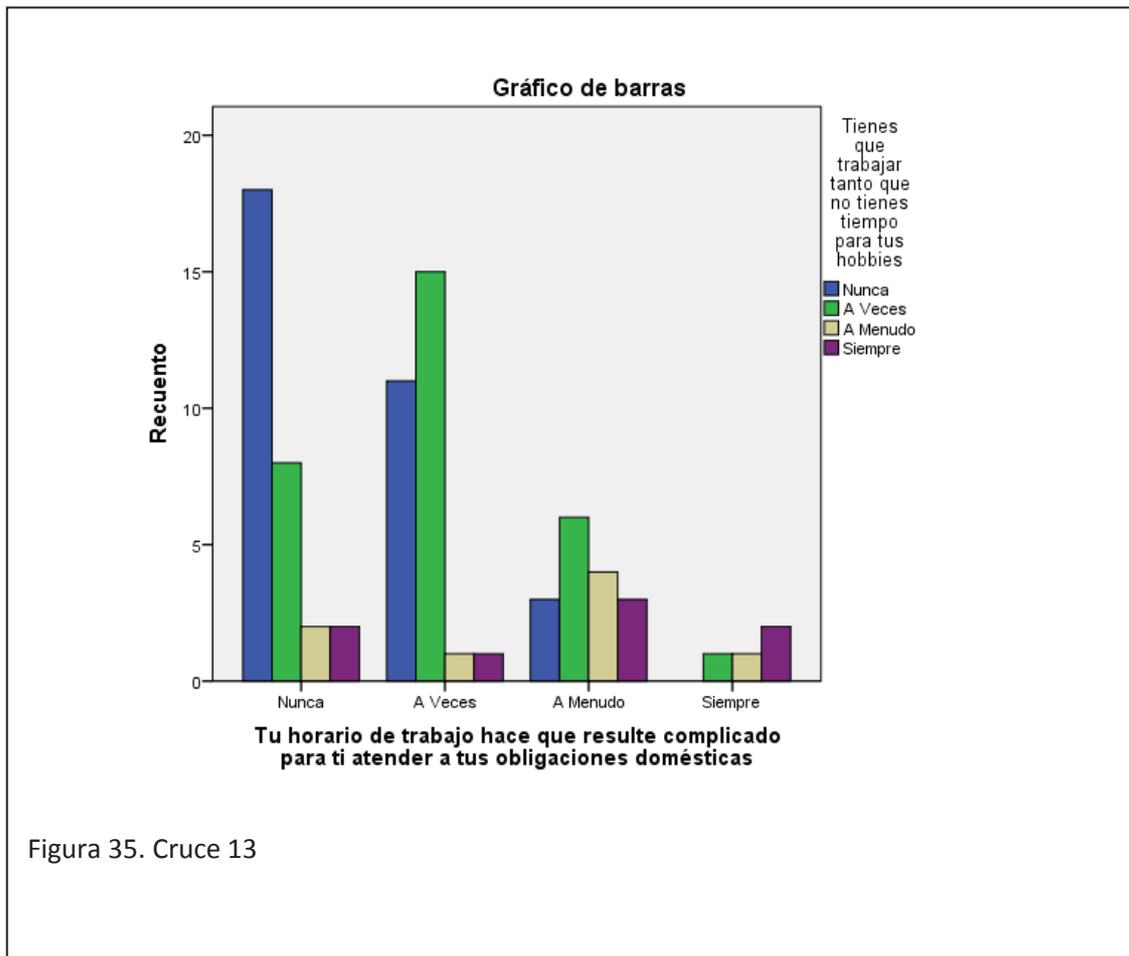
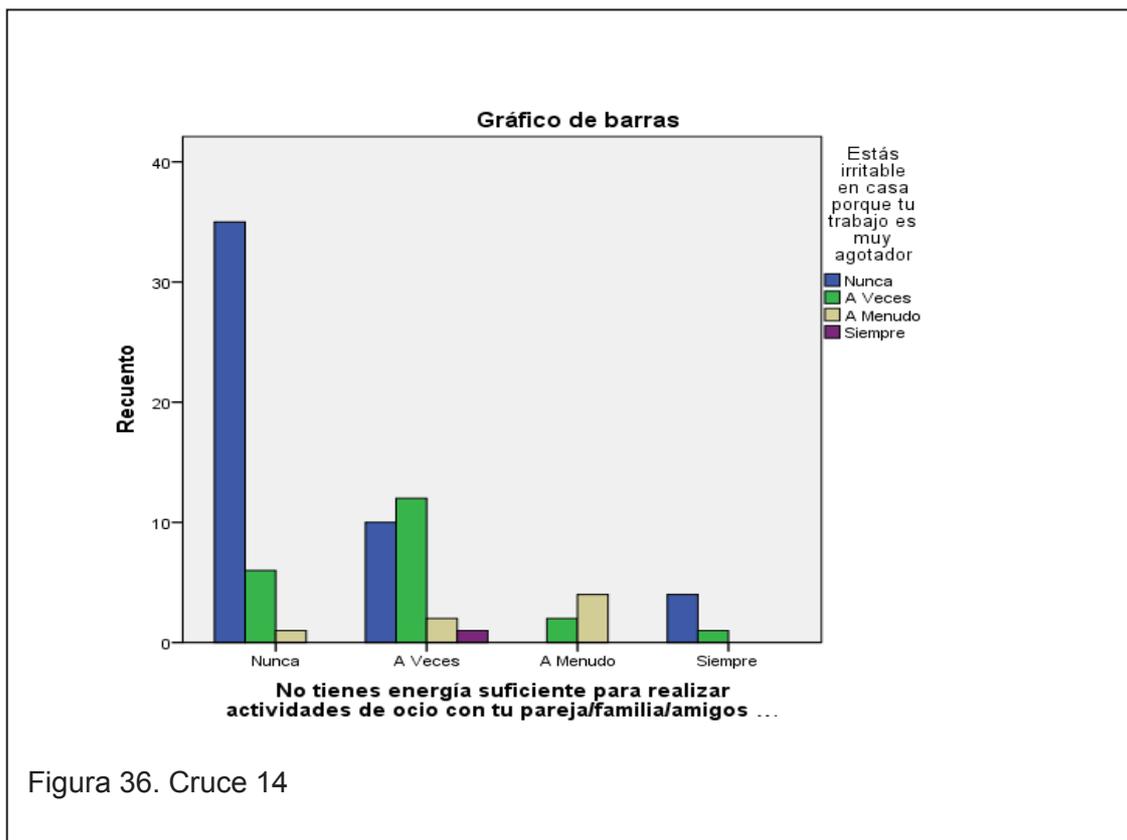


Tabla14. Contingencia

			Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	Nunca	Recuento	35	6	1	0	42
		% del total	44,9%	7,7%	1,3%	0,0%	53,8%
	A Veces	Recuento	10	12	2	1	25
		% del total	12,8%	15,4%	2,6%	1,3%	32,1%
	A Menudo	Recuento	0	2	4	0	6
		% del total	0,0%	2,6%	5,1%	0,0%	7,7%
	Siempre	Recuento	4	1	0	0	5
% del total		5,1%	1,3%	0,0%	0,0%	6,4%	
Total		Recuento	49	21	7	1	78
		% del total	62,8%	26,9%	9,0%	1,3%	100,0%

Para el procesamiento de casos en la quinta variable del cuestionario utilizado, igual que para las anteriores se realizan varios cruces con el fin de encontrar dependencia entre las mismas, a través de ellas se logra obtener y corroborar información acerca de la situación de los trabajadores.

“No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo” se cruza con la variable “Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador”.



A través del cruce de variables realizado se obtiene que el 44,9% de los trabajadores expresan que en una frecuencia de “Nunca”, han experimentado alteraciones en cuanto a estados de ánimo, en este caso el producir irritabilidad o incluso el sentirse bajos de energía el momento de cumplir con actividades propias de su entorno familiar.

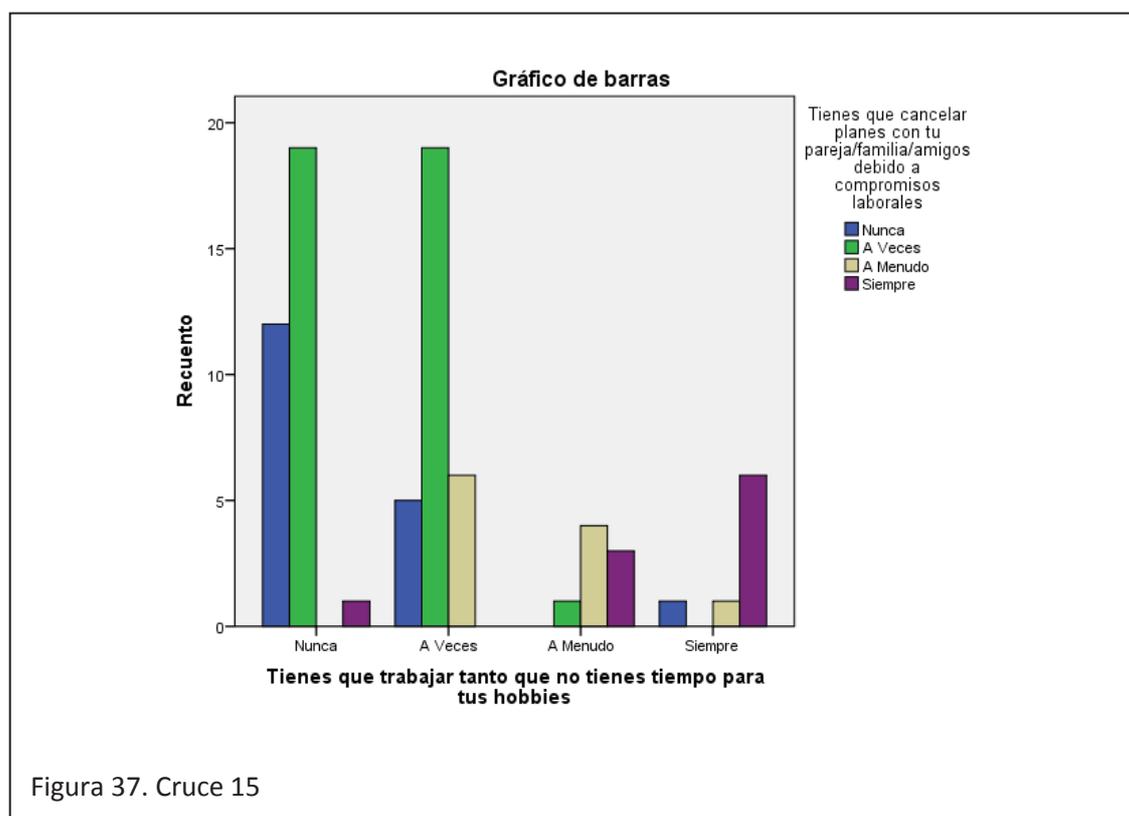
No muy cerca, pero no menos relevante, se encuentra un 15,4% de los trabajadores que manifiestan que en una frecuencia de “A Veces”, sienten que su trabajo y las condiciones del mismo influyen en el estado de ánimo de los individuos, de esta forma se ve afectado la realización de actividades.

La sexta variable del cuestionario corresponde a los cruces entre **“Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies”** con **“Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales”**, encontrando porcentajes similares, dado que el 24,4% de los trabajadores consideran que “A veces” el trabajo que han realizado ha

impedido que los mismos puedan gozar de tiempo para el cumplimiento de otras actividades.

Tabla 15. Contingencia

			Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	Nunca	Recuento	12	19	0	1	32
		% del total	15,4%	24,4%	0,0%	1,3%	41,0%
	A Veces	Recuento	5	19	6	0	30
		% del total	6,4%	24,4%	7,7%	0,0%	38,5%
	A Menudo	Recuento	0	1	4	3	8
		% del total	0,0%	1,3%	5,1%	3,8%	10,3%
	Siempre	Recuento	1	0	1	6	8
		% del total	1,3%	0,0%	1,3%	7,7%	10,3%
Total		Recuento	18	39	11	10	78
		% del total	23,1%	50,0%	14,1%	12,8%	100,0%

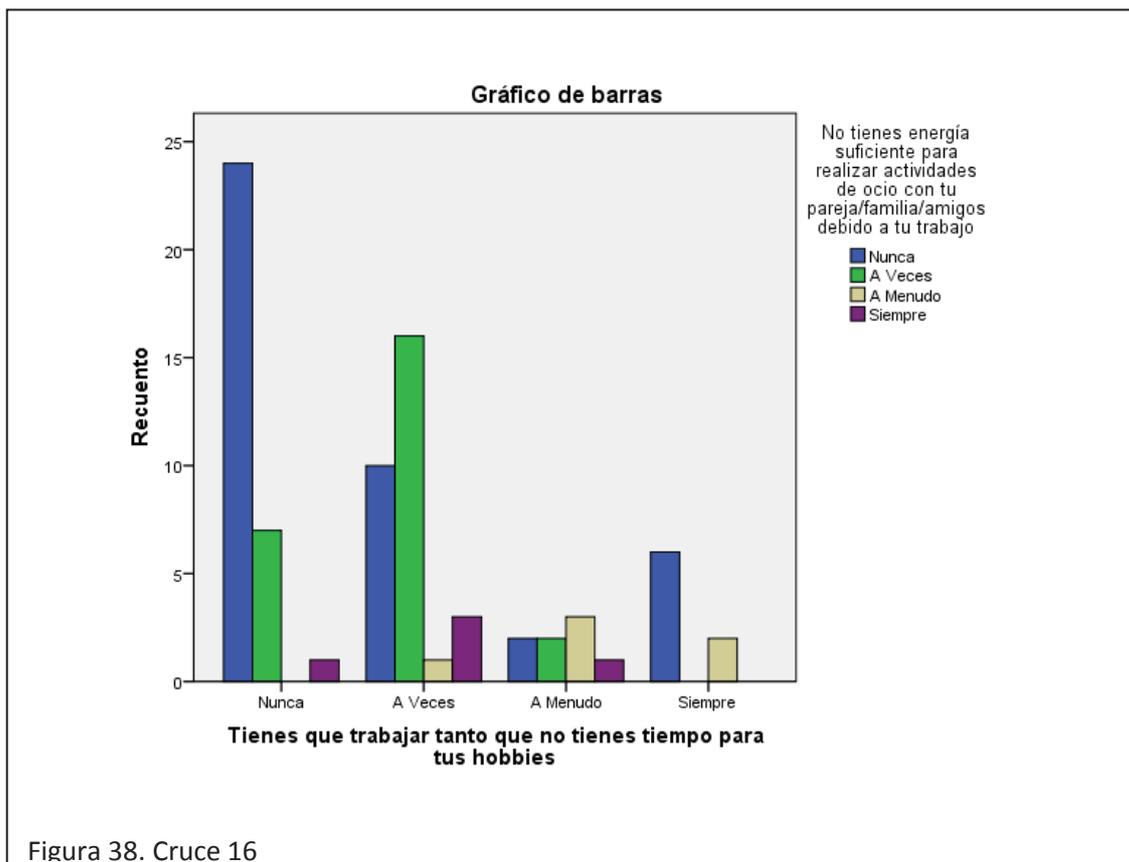


En el cruce de variables entre **“Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies”** y **“No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo”**

Se halla que un 30,8% de los trabajadores cree que se encuentran con la energía suficiente para poder cumplir con actividades de ocio sin que el peso de su trabajo pueda impedir este tipo de actividades de distracción para los mismos. Un 20,5% menciona que a veces se encuentra con la dificultad de poder realizar actividades sin dejar de lado su trabajo debido al tiempo que el cumplimiento del mismo demanda.

Tabla 16. Contingencia

			No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	Nunca	Recuento	24	7	0	1	32
		% del total	30,8%	9,0%	0,0%	1,3%	41,0%
	A Veces	Recuento	10	16	1	3	30
		% del total	12,8%	20,5%	1,3%	3,8%	38,5%
	A Menudo	Recuento	2	2	3	1	8
		% del total	2,6%	2,6%	3,8%	1,3%	10,3%
	Siempre	Recuento	6	0	2	0	8
		% del total	7,7%	0,0%	2,6%	0,0%	10,3%
Total	Recuento	42	25	6	5	78	
	% del total	53,8%	32,1%	7,7%	6,4%	100,0%	



En las variables **“Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies”** y **“Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos”**. El 21,8% de los trabajadores cree que a veces el tiempo de ocio o de actividades con su esfera familiar se ve un poco reducido debido al tiempo dedicado al trabajo pero que nunca interviene en actividades de índole personal. Seguido de este porcentaje encontramos a un 16,7% que considera que a veces ha tenido poco tiempo para poder realizar actividades de gusto personal o tiempo dirigido hacia la pareja, amigos o familia.

Tabla 17. Contingencia

			Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	Nunca	Recuento	12	17	1	2	32
		% del total	15,4%	21,8%	1,3%	2,6%	41,0%
	A Veces	Recuento	7	13	8	2	30
		% del total	9,0%	16,7%	10,3%	2,6%	38,5%
	A Menudo	Recuento	0	2	3	3	8
		% del total	0,0%	2,6%	3,8%	3,8%	10,3%
	Siempre	Recuento	0	0	3	5	8
		% del total	0,0%	0,0%	3,8%	6,4%	10,3%
Total	Recuento	19	32	15	12	78	
	% del total	24,4%	41,0%	19,2%	15,4%	100,0%	

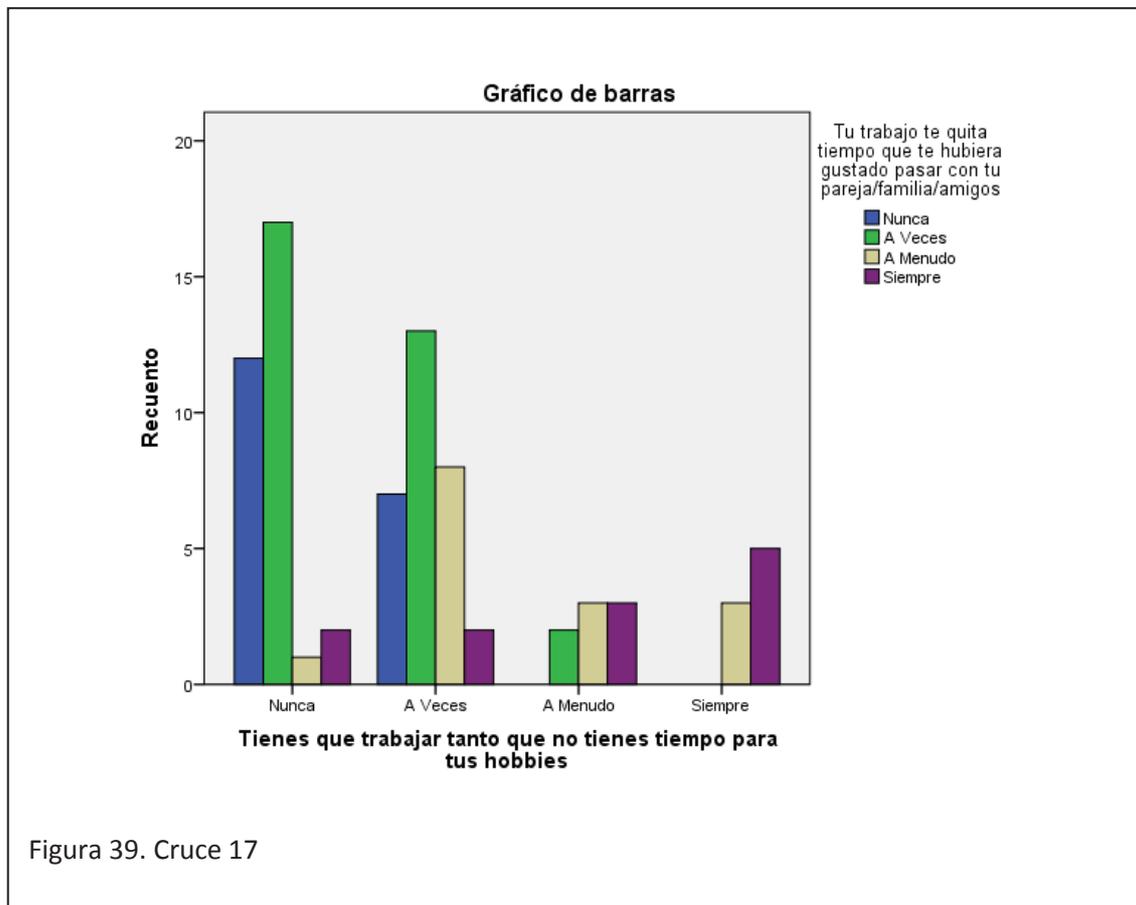


Figura 39. Cruce 17

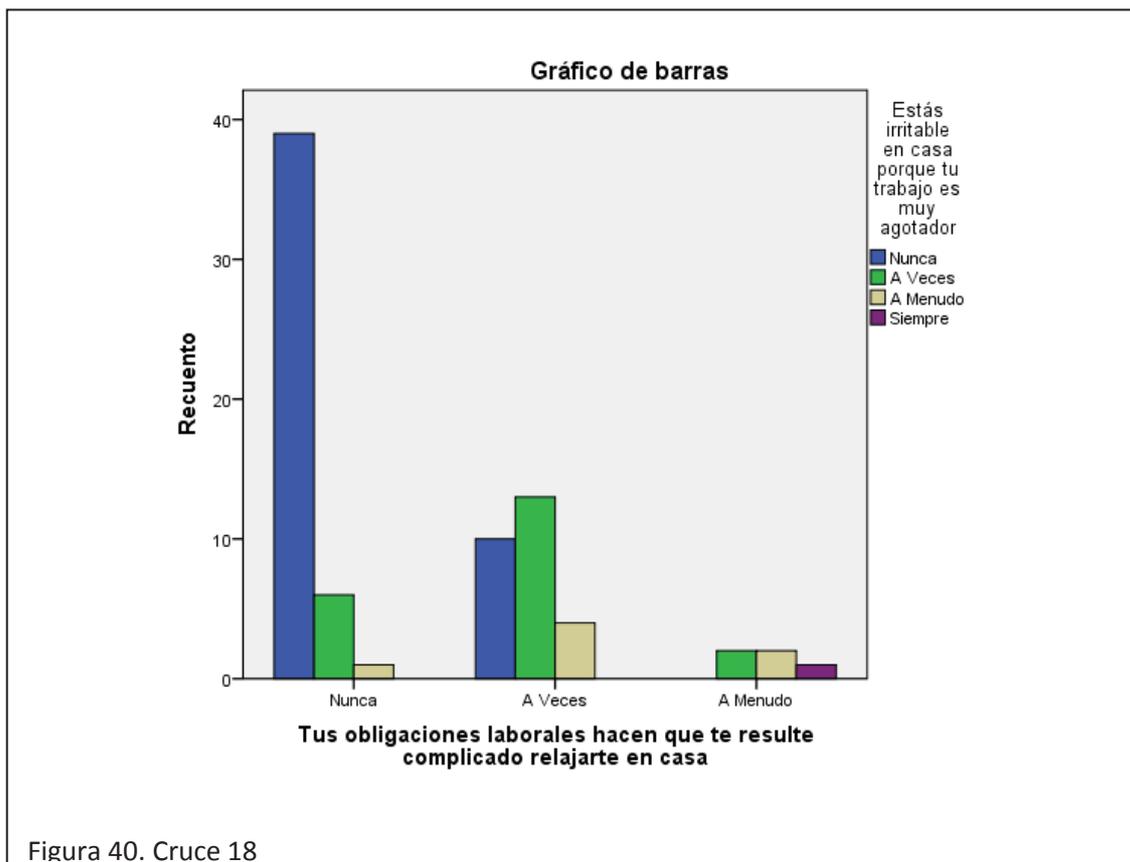
Con la variable número siete del cuestionario se hacen los cruces respectivos, comenzando con:

“Tus obligaciones laborales hacen que resulte complicado relajarte en casa” con “Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador”.

Se observa que un 50,0% de los trabajadores considera que en su hogar nunca se encuentran afectados por el ámbito laboral y las condiciones que el mismo demanda, seguido de este porcentaje únicamente un 16,7% consideran que a veces su estado anímico puede verse afectado, haciendo un poco más difícil que puedan mantenerse bien en casa.

Tabla 18. Contingencia

			Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	Nunca	Recuento	39	6	1	0	46
		% del total	50,0%	7,7%	1,3%	0,0%	59,0%
	A Veces	Recuento	10	13	4	0	27
		% del total	12,8%	16,7%	5,1%	0,0%	34,6%
	A Menudo	Recuento	0	2	2	1	5
		% del total	0,0%	2,6%	2,6%	1,3%	6,4%
	Total	Recuento	49	21	7	1	78
		% del total	62,8%	26,9%	9,0%	1,3%	100,0%

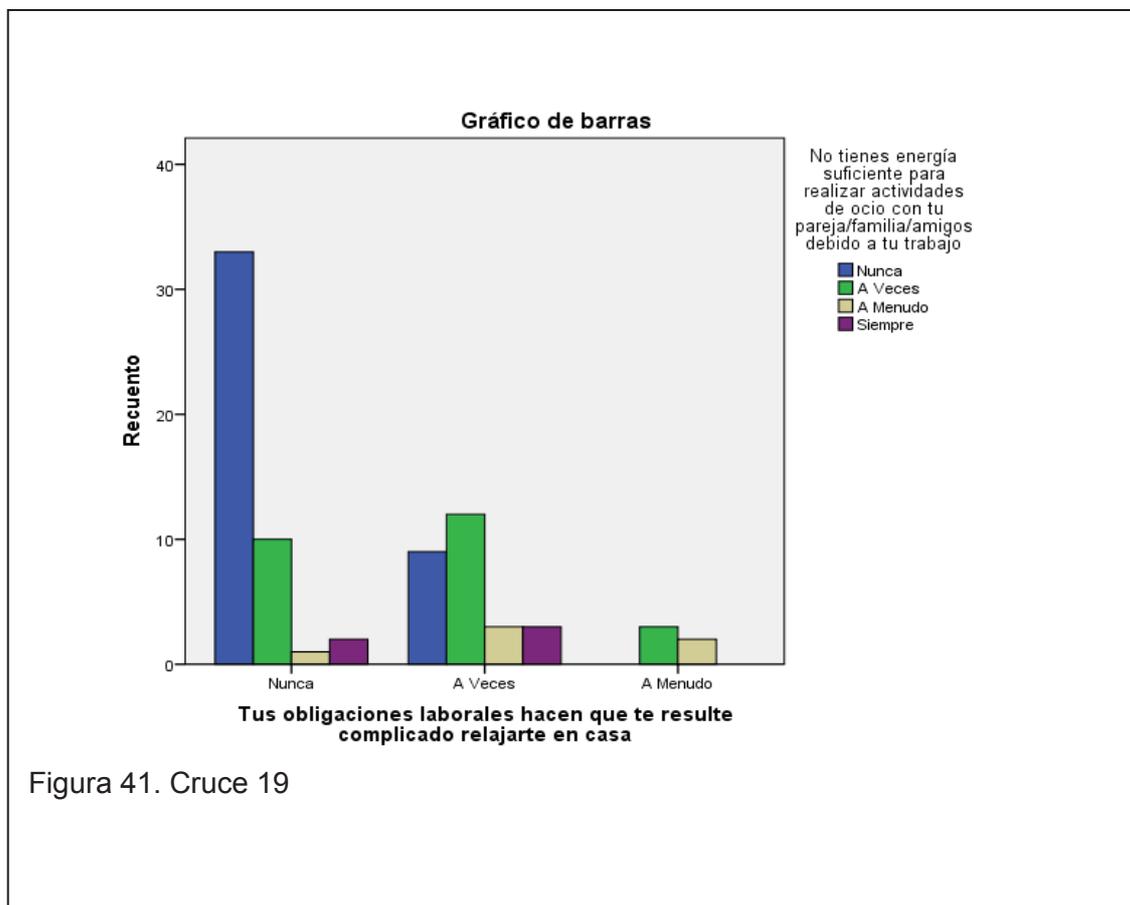


Para las variables **“Tus obligaciones laborales hacen que resulte complicado relajarte en casa”** y **“No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo”**.

El 42,3% cree que en una frecuencia de “Nunca”, dejan de disponer energía suficiente, es decir, que más bien existe mayor disposición para el cumplimiento de actividades en el entorno familiar, independientemente de las obligaciones laborales. Únicamente un 15,4% considera que a veces les resulta difícil relajarse en casa o tener energía para el cumplimiento de actividades.

Tabla 19. Contingencia

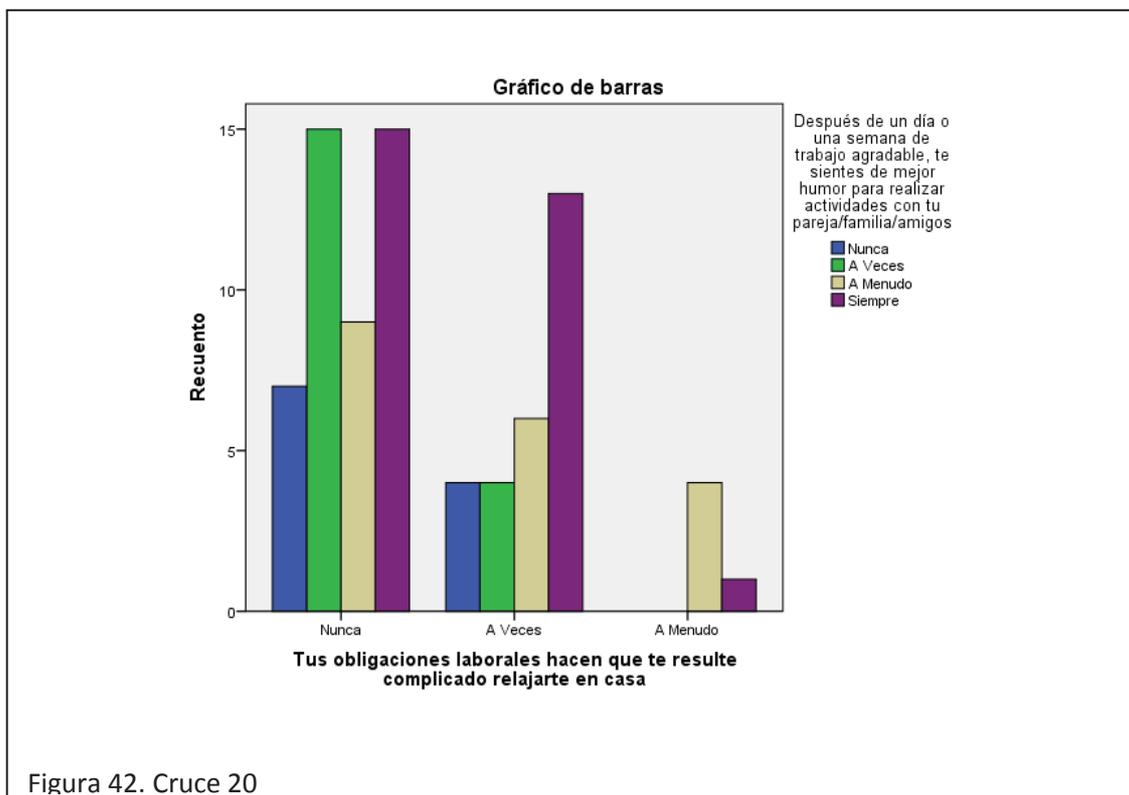
			No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	Nunca	Recuento	33	10	1	2	46
		% del total	42,3%	12,8%	1,3%	2,6%	59,0%
	A Veces	Recuento	9	12	3	3	27
		% del total	11,5%	15,4%	3,8%	3,8%	34,6%
	A Menudo	Recuento	0	3	2	0	5
		% del total	0,0%	3,8%	2,6%	0,0%	6,4%
Total		Recuento	42	25	6	5	78
		% del total	53,8%	32,1%	7,7%	6,4%	100,0%



Se encuentra que un 19,2% de trabajadores en el cruce de variables **“Tus obligaciones laborales hacen que resulte complicado relajarte en casa”** y **“Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos”**, que consideran que su trabajo ha influido notablemente para que sus actividades en casa sean más placenteras luego de que su trabajo haya sido agradable, incluyendo el tener que cumplir con las obligaciones laborales no afecta en su estado de ánimo.

Tabla 20. Contingencia

			Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	Nunca	Recuento	7	15	9	15	46
		% del total	9,0%	19,2%	11,5%	19,2%	59,0%
	A Veces	Recuento	4	4	6	13	27
		% del total	5,1%	5,1%	7,7%	16,7%	34,6%
	A Menudo	Recuento	0	0	4	1	5
		% del total	0,0%	0,0%	5,1%	1,3%	6,4%
Total	Recuento	11	19	19	29	78	
	% del total	14,1%	24,4%	24,4%	37,2%	100,0%	



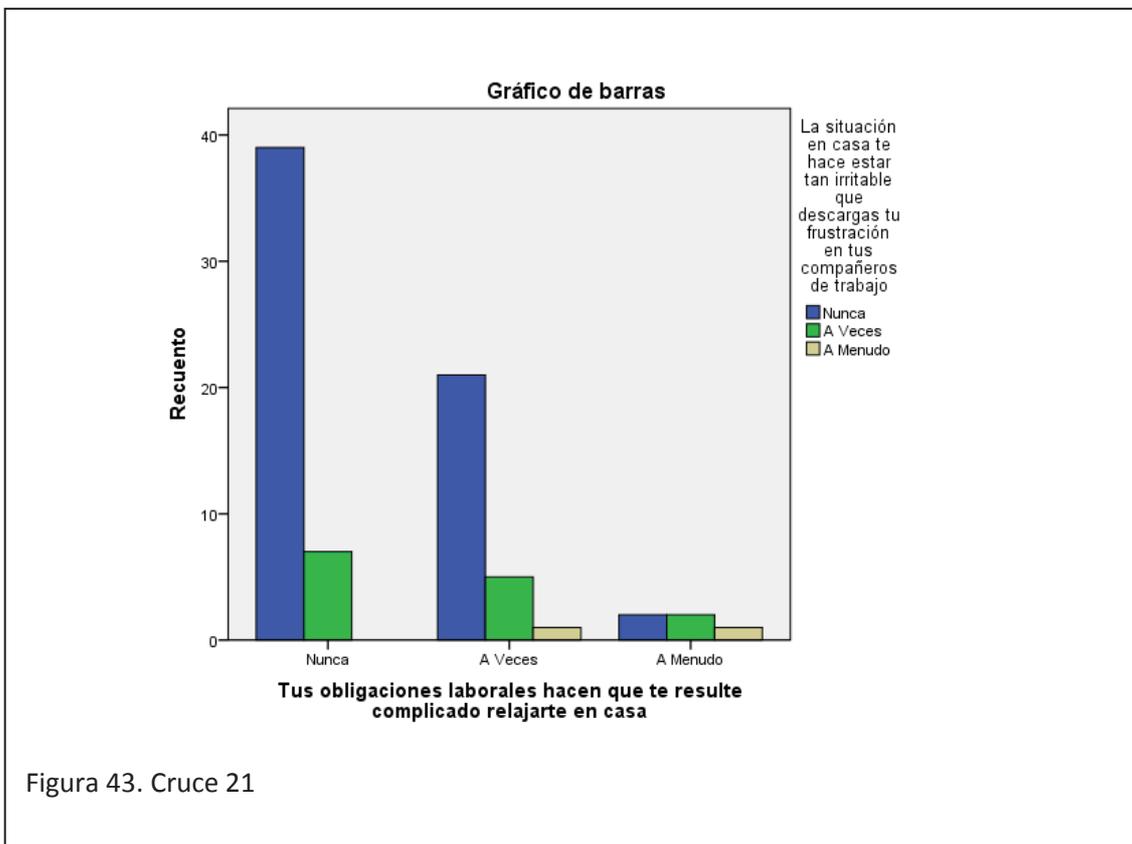
Para las variables **“Tus obligaciones laborales hacen que resulte complicado relajarte en casa”** y **“La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo”**

Un 50,0% considera que la situación en casa y en el trabajo de cierta forma se equilibra, impidiendo que las obligaciones laborales afecten en el hogar y que la situación en casa afecte la laboral, incluso en la relación con sus iguales.

Un 26,9% ratifica que su situación en casa no afecta su desenvolvimiento en el ámbito laboral pero a veces las obligaciones laborales afectan la situación o cumplimiento de obligaciones en casa.

Tabla 21. Contingencia

			La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo			Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	Nunca	Recuento	39	7	0	46
		% del total	50,0%	9,0%	0,0%	59,0%
	A Veces	Recuento	21	5	1	27
		% del total	26,9%	6,4%	1,3%	34,6%
	A Menudo	Recuento	2	2	1	5
		% del total	2,6%	2,6%	1,3%	6,4%
Total		Recuento	62	14	2	78
		% del total	79,5%	17,9%	2,6%	100,0%



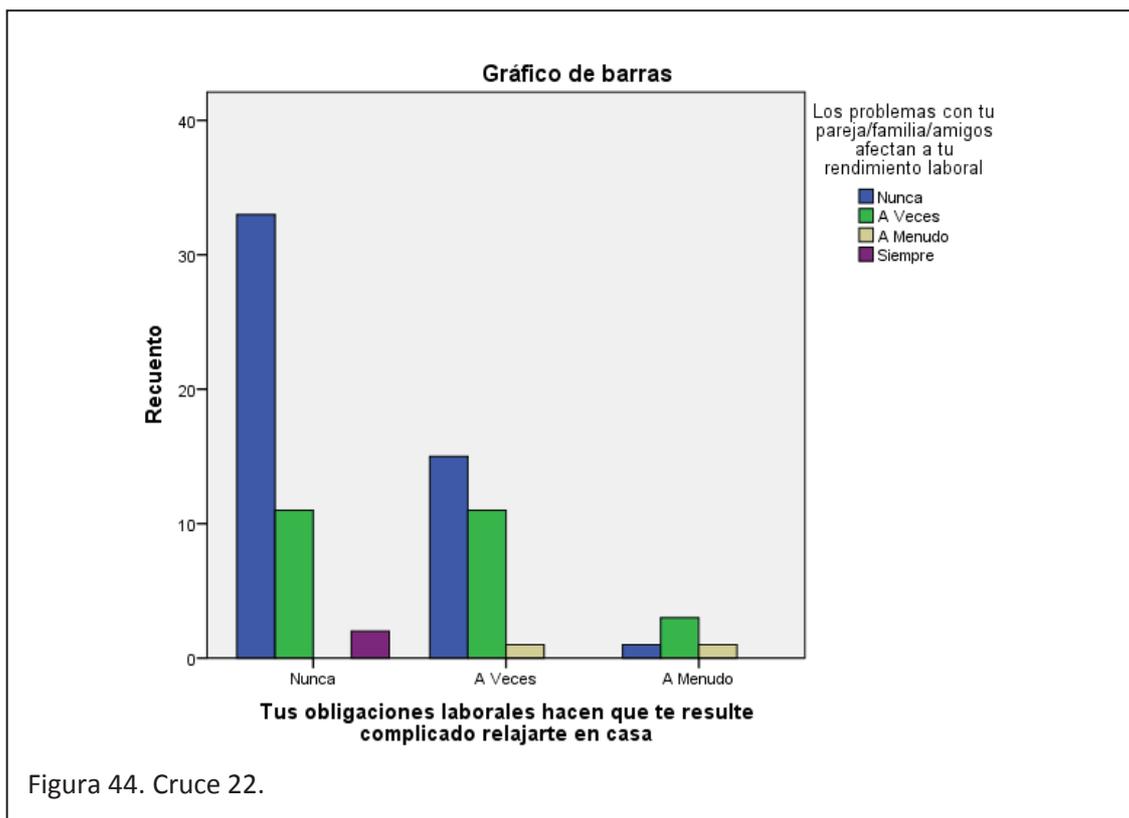
Entre los cruces “**Tus obligaciones laborales hacen que resulte complicado relajarte en casa**” y “**Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral**”.

Un 42,3% considera que ni el ámbito laboral ni el familiar se afectan, es decir, que pueden asumir funciones de manera independiente.

Únicamente el 19,2% considera que a veces las obligaciones laborales impiden relajarse en casa pero que su hogar se mantiene independiente del trabajo en cuanto a presencia de conflictos.

Tabla 22. Contingencia

			Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	Nunca	Recuento	33	11	0	2	46
		% del total	42,3%	14,1%	0,0%	2,6%	59,0%
	A Veces	Recuento	15	11	1	0	27
		% del total	19,2%	14,1%	1,3%	0,0%	34,6%
A Menudo	Recuento	1	3	1	0	5	
	% del total	1,3%	3,8%	1,3%	0,0%	6,4%	
Total	Recuento	49	25	2	2	78	
	% del total	62,8%	32,1%	2,6%	2,6%	100,0%	



“Tus obligaciones laborales hacen que resulte complicado relajarte en casa” y “Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar”.

El 53,8% considera que ni los problemas familiares ni las obligaciones familiares intervienen en el momento de desenvolverse en cada uno de los ámbitos, y únicamente un 16.7% cree que a veces las obligaciones laborales intervienen en los procesos de relajación y tranquilidad en casa de los individuos.

Tabla 23. Contingencia

			Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	Nunca	Recuento	42	4	0	0	46
		% del total	53,8%	5,1%	0,0%	0,0%	59,0%
	A Veces	Recuento	13	12	1	1	27
		% del total	16,7%	15,4%	1,3%	1,3%	34,6%
	A Menudo	Recuento	3	1	0	1	5
		% del total	3,8%	1,3%	0,0%	1,3%	6,4%
Total	Recuento	58	17	1	2	78	
	% del total	74,4%	21,8%	1,3%	2,6%	100,0%	

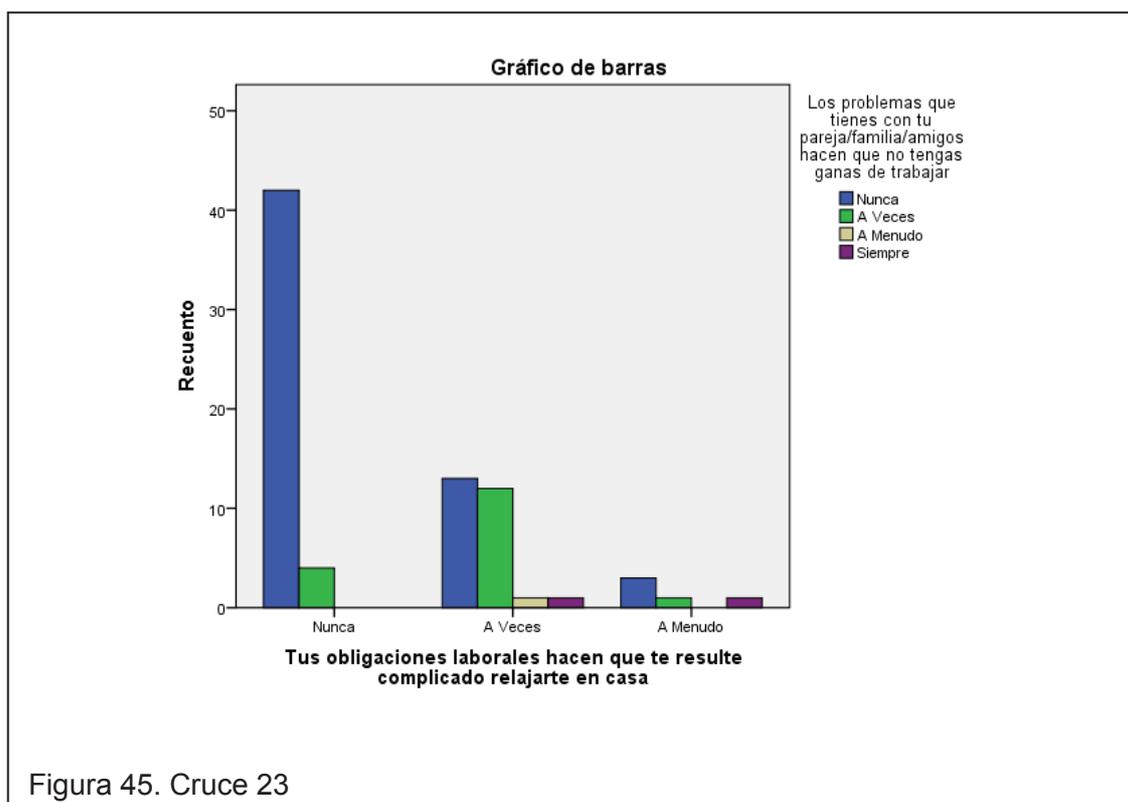


Figura 45. Cruce 23

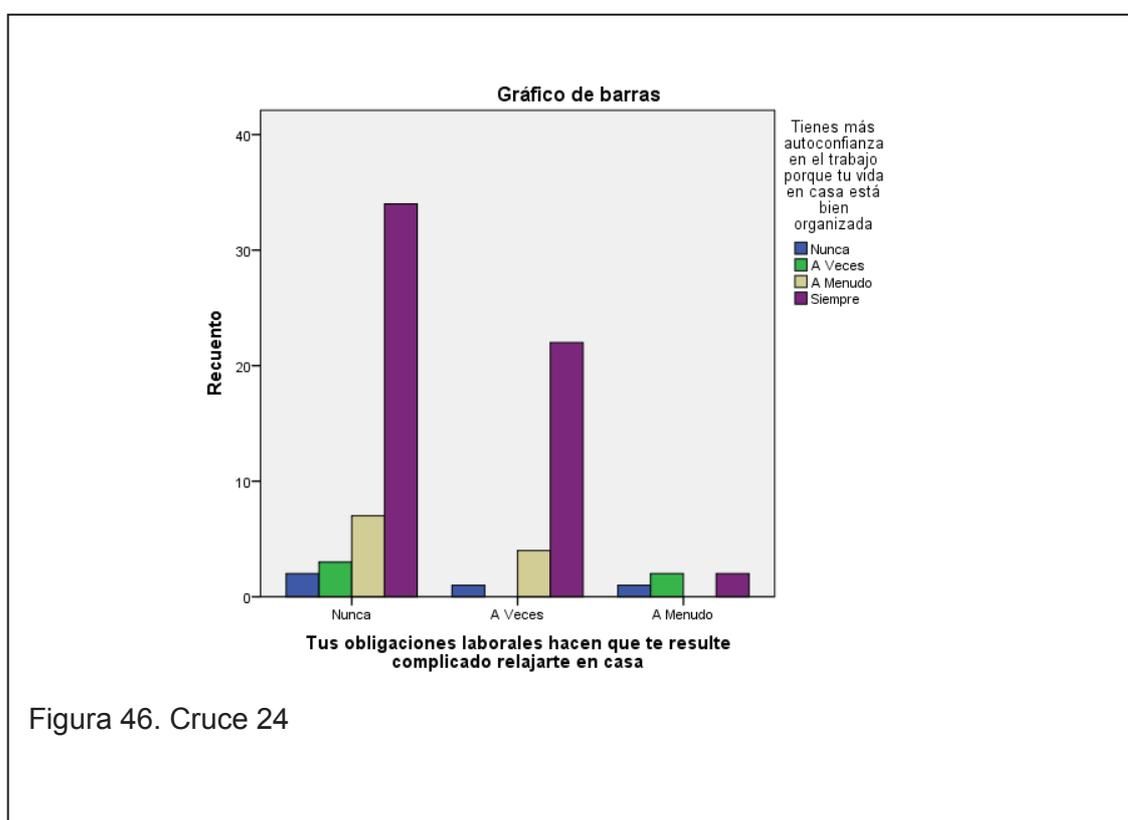
Para las variables **“Tus obligaciones laborales hacen que resulte complicado relajarte en casa”** y **“Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada”**, se puede determinar que un 43,6% de los trabajadores cree que la influencia que ejerce el ámbito familiar influye en gran magnitud al punto de generar en el individuo mayor

autoconfianza el momento de desenvolverse en el ámbito laboral y recalcan que relajarse en casa no les resulta complicado después de cumplir con sus obligaciones laborales.

En un 28,2% se observa que la familia sigue influyendo de forma positiva frente a la adquisición de autoconfianza pero que a veces perciben que es difícil relajarse en casa por causa de sus obligaciones laborales.

Tabla 24. Contingencia

			Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada				Total	
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre		
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	Nunca	Recuento	2	3	7	34	46	
		% del total	2,6%	3,8%	9,0%	43,6%	59,0%	
	A Veces	Recuento	1	0	4	22	27	
		% del total	1,3%	0,0%	5,1%	28,2%	34,6%	
A Menudo	Recuento	1	2	0	2	5		
	% del total	1,3%	2,6%	0,0%	2,6%	6,4%		
Total			Recuento	4	5	11	58	78
			% del total	5,1%	6,4%	14,1%	74,4%	100,0%



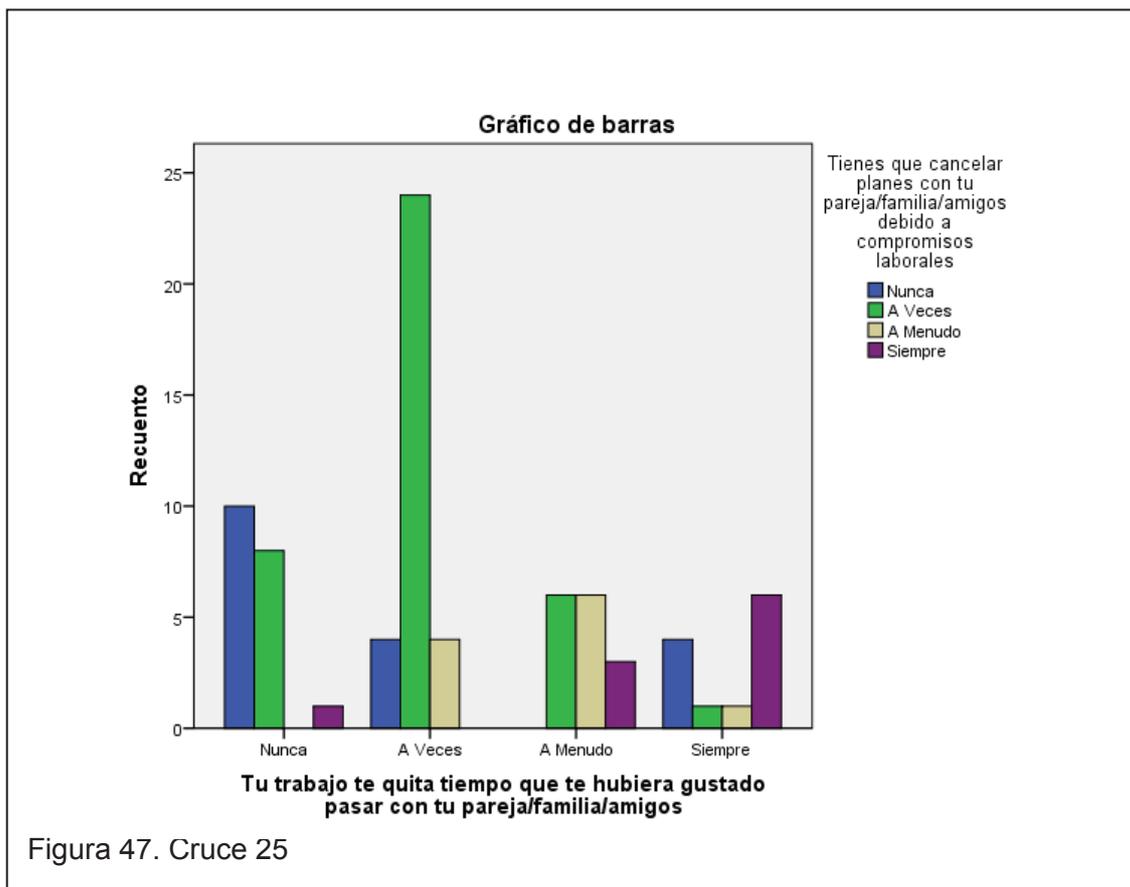
En el procesamiento de casos para la variable ocho del cuestionario se realizan cruces como:

“Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos” y “Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales”.

Un 30,8% considera que “A Veces” debido a su trabajo los individuos deben cambiar sus planes o no pueden realizar actividades con los suyos. Seguido se encuentra un 12,8% que considera que nunca cancela planes por cumplir con compromisos laborales y de igual forma la esfera laboral le permite tener tiempo para poder compartir con el ámbito familiar.

Tabla 25. Contingencia

			Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	Nunca	Recuento	10	8	0	1	19
		% del total	12,8%	10,3%	0,0%	1,3%	24,4%
	A Veces	Recuento	4	24	4	0	32
		% del total	5,1%	30,8%	5,1%	0,0%	41,0%
	A Menudo	Recuento	0	6	6	3	15
		% del total	0,0%	7,7%	7,7%	3,8%	19,2%
	Siempre	Recuento	4	1	1	6	12
		% del total	5,1%	1,3%	1,3%	7,7%	15,4%
Total	Recuento	18	39	11	10	78	
	% del total	23,1%	50,0%	14,1%	12,8%	100,0%	



“Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos” con “Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas”.

Existe una relación entre estas dos variables, reflejando un 20,5% que menciona que a veces las exigencias que demanda el ámbito laboral hacen que los individuos encuentren un poco de dificultad el momento de enfrentarse con las exigencias de su hogar, basándose principalmente en el tiempo que el mismo demanda.

En un 15,4% se cree que la jornada laboral establecida hace que nunca resulte complicado atender con las obligaciones domésticas ni impide que el individuo otorgue cierto tiempo al cumplimiento de distintas actividades, en el ámbito personal por ejemplo.

Tabla 26. Contingencia

			Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	Nunca	Recuento	12	5	2	0	19
		% del total	15,4%	6,4%	2,6%	0,0%	24,4%
	A Veces	Recuento	10	16	5	1	32
		% del total	12,8%	20,5%	6,4%	1,3%	41,0%
	A Menudo	Recuento	1	7	7	0	15
		% del total	1,3%	9,0%	9,0%	0,0%	19,2%
	Siempre	Recuento	7	0	2	3	12
		% del total	9,0%	0,0%	2,6%	3,8%	15,4%
Total	Recuento	30	28	16	4	78	
	% del total	38,5%	35,9%	20,5%	5,1%	100,0%	

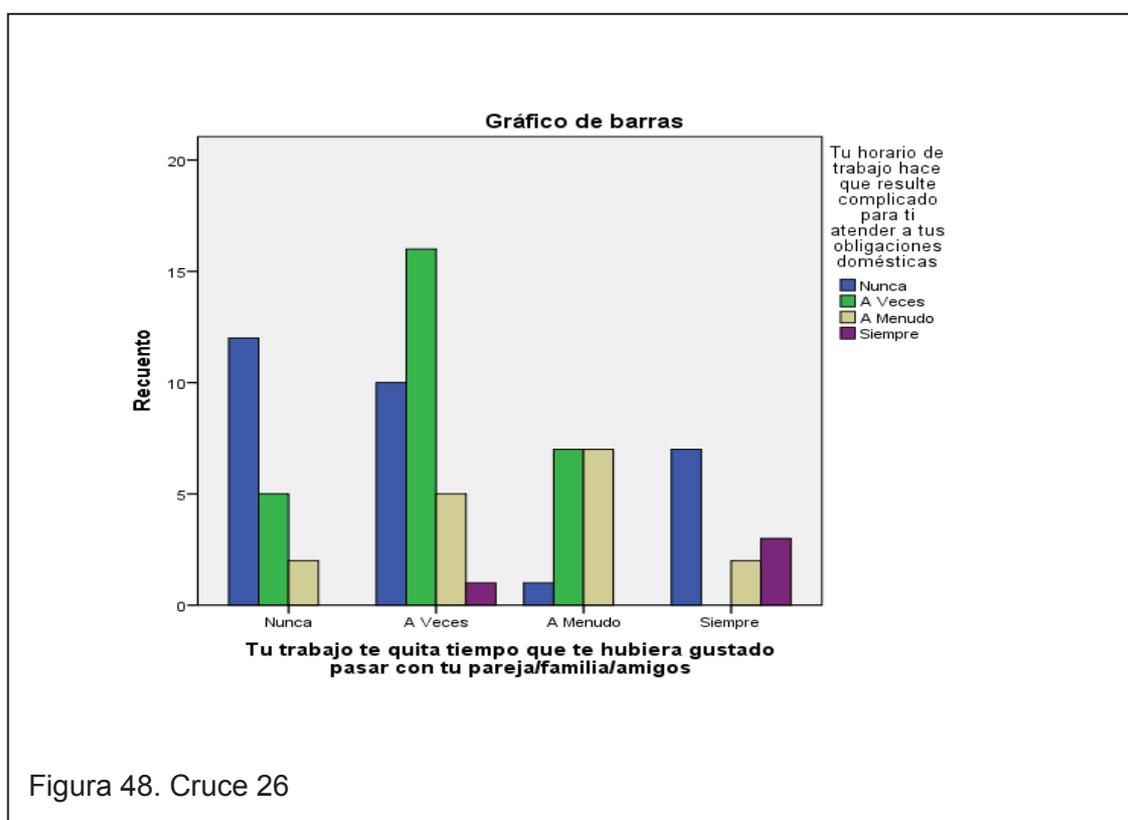


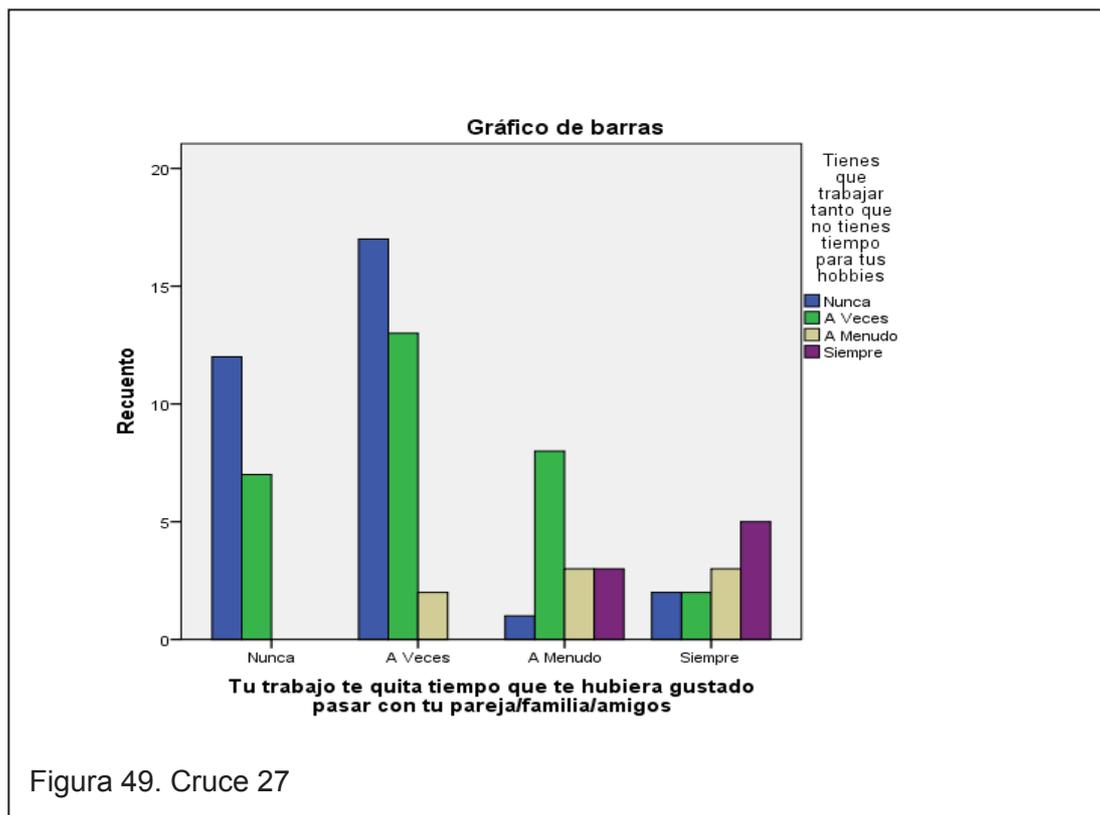
Figura 48. Cruce 26

En las variables “**Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos**” y “**Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies**”.

Se encuentra que un 21,8% aclaran que el hecho de trabajar no implica poder tener tiempo para sus hobbies y que a veces su trabajo impide que puedan gozar de tiempo para el cumplimiento de actividades de distracción entre su círculo familiar. En un 16,7% creen que a veces el ámbito laboral facilita poco el poder gozar de mayor tiempo para realizar otro tipo de actividades.

Tabla 27. Contingencia

			Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	Nunca	Recuento	12	7	0	0	19
		% del total	15,4%	9,0%	0,0%	0,0%	24,4%
	A Veces	Recuento	17	13	2	0	32
		% del total	21,8%	16,7%	2,6%	0,0%	41,0%
	A Menudo	Recuento	1	8	3	3	15
		% del total	1,3%	10,3%	3,8%	3,8%	19,2%
	Siempre	Recuento	2	2	3	5	12
		% del total	2,6%	2,6%	3,8%	6,4%	15,4%
Total	Recuento	32	30	8	8	78	
	% del total	41,0%	38,5%	10,3%	10,3%	100,0%	

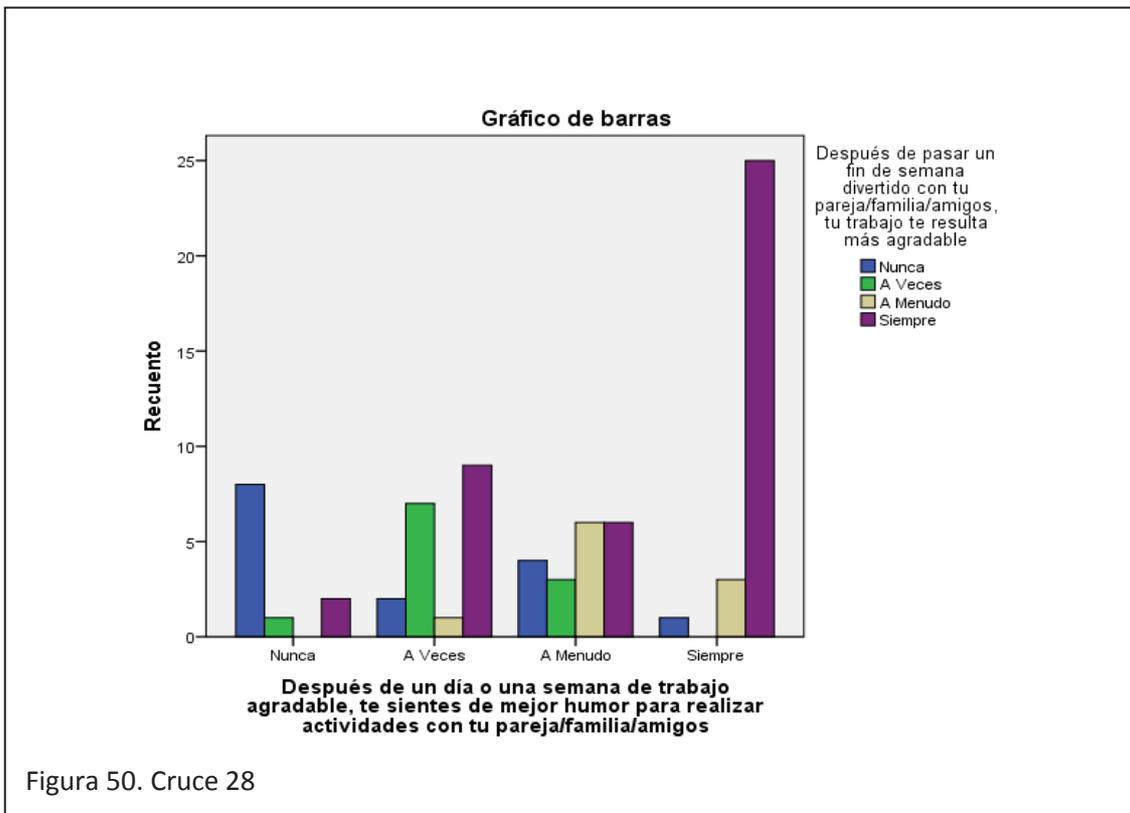


En la novena variable se realizan cruces entre **“Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos”** y **“Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable”**.

El 10,3% cree que el hecho de haber tenido buenas experiencias en los dos ámbitos no implica que influyan para que tanto su estadía en el trabajo como en el hogar sea más placentera. El 11,5 % considera que el hecho de que se encuentre bien con su familia y que haya podido pasar gratos momentos con la misma influye para que el individuo se encuentre bien en su trabajo y que únicamente a veces su trabajo agradable influye para la realización de actividades con su familia, pareja o amigos.

Tabla 28. Contingencia

			Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	Nunca	Recuento	8	1	0	2	11
		% del total	10,3%	1,3%	0,0%	2,6%	14,1%
	A Veces	Recuento	2	7	1	9	19
		% del total	2,6%	9,0%	1,3%	11,5%	24,4%
	A Menudo	Recuento	4	3	6	6	19
		% del total	5,1%	3,8%	7,7%	7,7%	24,4%
	Siempre	Recuento	1	0	3	25	29
		% del total	1,3%	0,0%	3,8%	32,1%	37,2%
Total	Recuento	15	11	10	42	78	
	% del total	19,2%	14,1%	12,8%	53,8%	100,0%	



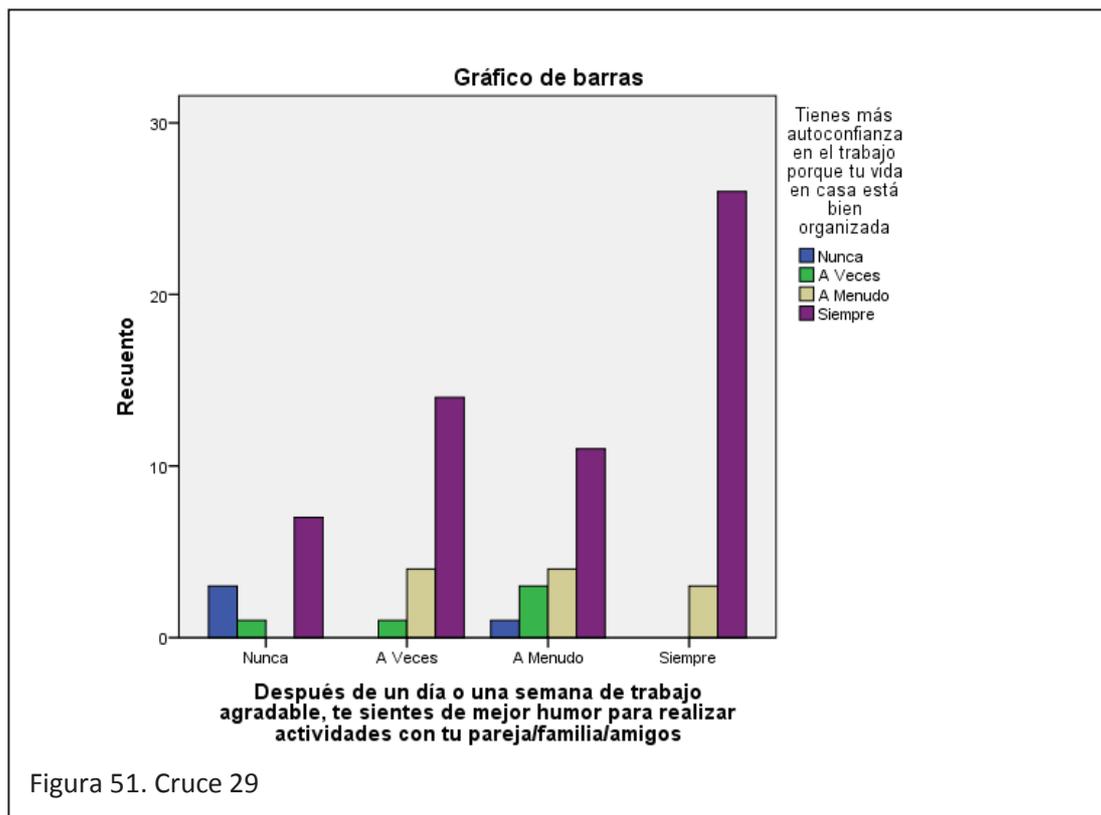
“Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos” con la variable “Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada”, se obtiene que el 33,3% aun sigue considerando que el bienestar en su hogar le ayuda a originar autoconfianza en el ámbito laboral y que a la vez el ámbito laboral influye el momento en que el mismo ha sido agradable, para que el individuo pueda realizar actividades con los suyos.

Un 17,9% también considera que el bienestar en su hogar le ayuda a originar autoconfianza en el ámbito laboral, pero únicamente a veces el trabajo logra influir para que el trabajador esté dispuesto y de buen humor para realizar actividades con su entorno familiar.

El 14,1% cree que a menudo el trabajo influye en su estado de ánimo con el fin de que el trabajador pueda estar apto y tenga buena actitud el momento de compartir tiempo con los suyos.

Tabla 29. Contingencia

			Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	Nunca	Recuento	3	1	0	7	11
		% del total	3,8%	1,3%	0,0%	9,0%	14,1%
	A Veces	Recuento	0	1	4	14	19
		% del total	0,0%	1,3%	5,1%	17,9%	24,4%
	A Menudo	Recuento	1	3	4	11	19
		% del total	1,3%	3,8%	5,1%	14,1%	24,4%
	Siempre	Recuento	0	0	3	26	29
		% del total	0,0%	0,0%	3,8%	33,3%	37,2%
Total	Recuento	4	5	11	58	78	
	% del total	5,1%	6,4%	14,1%	74,4%	100,0%	



Continuando con los cruces de variables, la décima variable también es parte de varios cruces como:

“Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo” con “Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”.

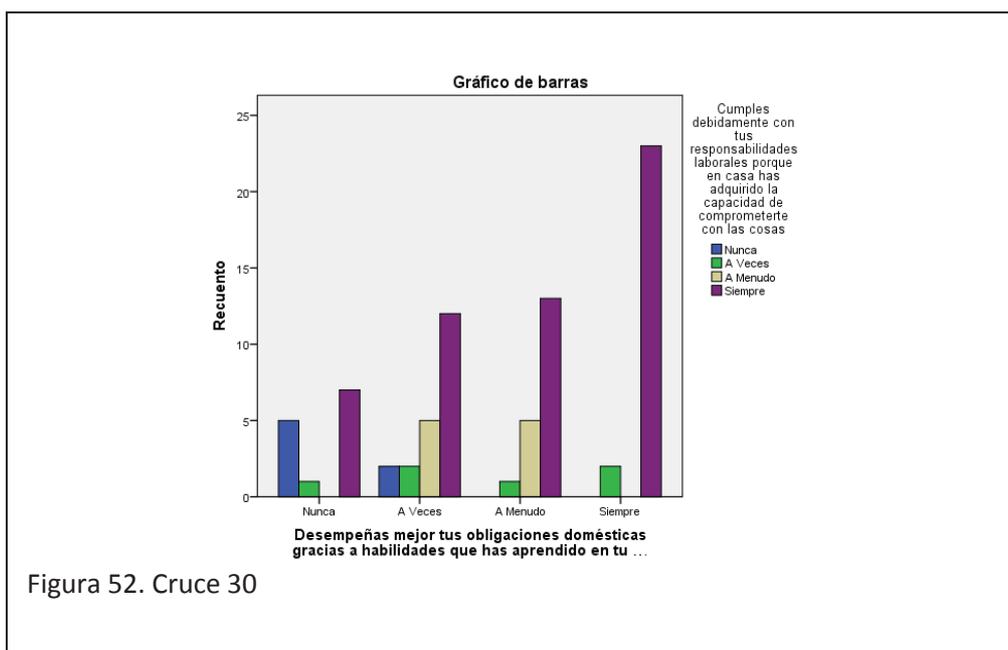
Se obtiene un valor de chi cuadrado apto para recalcar que existe una relación entre estas dos variables, de manera que el 29,5% transmite que gracias a su hogar y a los valores adquiridos dentro del mismo el individuo puede enfrentarse a las exigencias laborales de manera más satisfactoria al igual que la influencia que reciben del ámbito laboral les ayuda para que puedan desenvolverse de manera satisfactoria ante el núcleo familiar y sus obligaciones.

Un 16,7% se mantiene en que su hogar ha sido fundamental para que en el ámbito laboral puedan distinguirse y solo a menudo creen que el trabajo ha influenciado para que se adquieran ciertas conductas en el hogar.

Seguido de este porcentaje hallamos un 15,4% que también es parte de la creencia de que su núcleo familiar influencia notablemente sus vidas y que a veces sus obligaciones domésticas se ven influenciadas por el entorno laboral de los trabajadores.

Tabla 30. Contingencia

			Cumplies debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	Nunca	Recuento	5	1	0	7	13
		% del total	6,4%	1,3%	0,0%	9,0%	16,7%
	A Veces	Recuento	2	2	5	12	21
		% del total	2,6%	2,6%	6,4%	15,4%	26,9%
	A Menudo	Recuento	0	1	5	13	19
		% del total	0,0%	1,3%	6,4%	16,7%	24,4%
	Siempre	Recuento	0	2	0	23	25
		% del total	0,0%	2,6%	0,0%	29,5%	32,1%
Total		Recuento	7	6	10	55	78
		% del total	9,0%	7,7%	12,8%	70,5%	100,0%



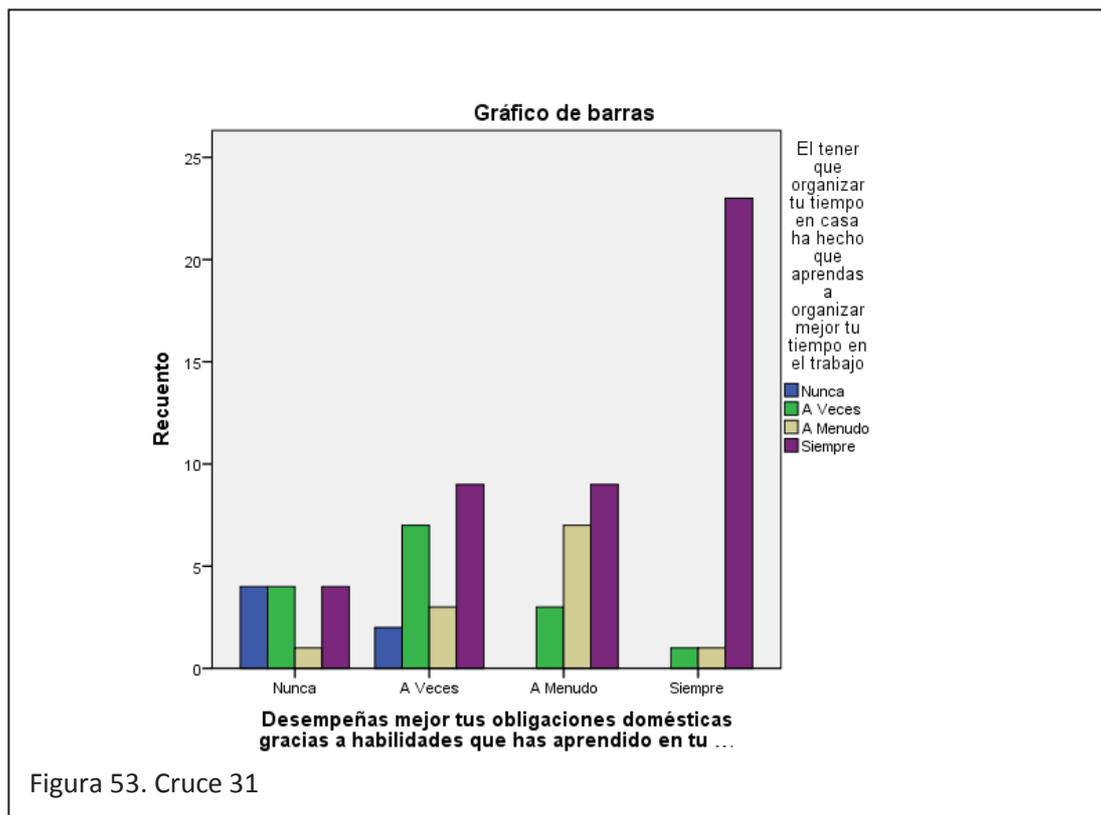
Entre las variables **“Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo”** y **“El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo”**.

El 29,5% transmite a través de una frecuencia de siempre que su trabajo ha influenciado para que la persona pueda adquirir habilidades el momento de desempeñarse en el ámbito familiar. De igual forma dan a conocer que el hecho de que en su hogar encuentren ejemplo, valores, habilidades, organización, etc. esto hace que el individuo pueda distribuir mejor sus actividades y saber dar buen uso al tiempo.

Los porcentajes de 11,5% representan al pensamiento de los trabajadores que el hecho de que son organizados y llevan bien sus hogares influye para que puedan actuar de la misma forma en su trabajo, pero en frecuencias de “A Veces” y “A Menudo” consideran que su trabajo influye para que puedan adquirir buenos hábitos y desempeñar mejor sus obligaciones en el ámbito laboral.

Tabla 31. Contingencia

			El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	Nunca	Recuento	4	4	1	4	13
		% del total	5,1%	5,1%	1,3%	5,1%	16,7%
	A Veces	Recuento	2	7	3	9	21
		% del total	2,6%	9,0%	3,8%	11,5%	26,9%
	A Menudo	Recuento	0	3	7	9	19
		% del total	0,0%	3,8%	9,0%	11,5%	24,4%
	Siempre	Recuento	0	1	1	23	25
		% del total	0,0%	1,3%	1,3%	29,5%	32,1%
Total	Recuento	6	15	12	45	78	
	% del total	7,7%	19,2%	15,4%	57,7%	100,0%	



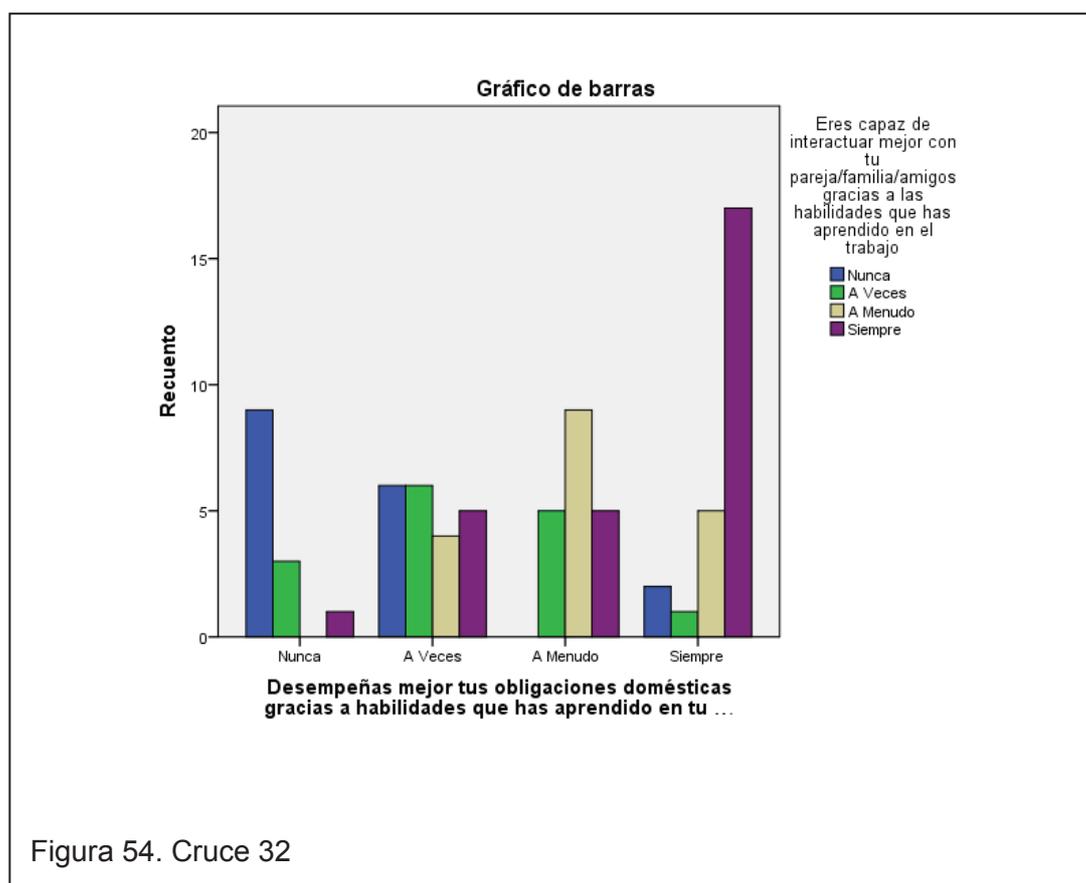
Entre las variables **“Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo”** con la variable **“Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo”**.

Un 21,8% considera que su trabajo influye en la actitud de los individuos para que puedan interactuar mejor en el ámbito familiar y que también influye para que puedan desempeñar mejor sus obligaciones.

Únicamente el 11,5% cree que su trabajo nunca influye para que los individuos puedan generar nuevas habilidades para manejar de mejor forma su dinámica familiar.

Tabla 32. Contingencia

			Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	Nunca	Recuento	9	3	0	1	13
		% del total	11,5%	3,8%	0,0%	1,3%	16,7%
	A Veces	Recuento	6	6	4	5	21
		% del total	7,7%	7,7%	5,1%	6,4%	26,9%
	A Menudo	Recuento	0	5	9	5	19
		% del total	0,0%	6,4%	11,5%	6,4%	24,4%
	Siempre	Recuento	2	1	5	17	25
		% del total	2,6%	1,3%	6,4%	21,8%	32,1%
Total	Recuento	17	15	18	28	78	
	% del total	21,8%	19,2%	23,1%	35,9%	100,0%	



Para el cruce entre las variables “**Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo**” y

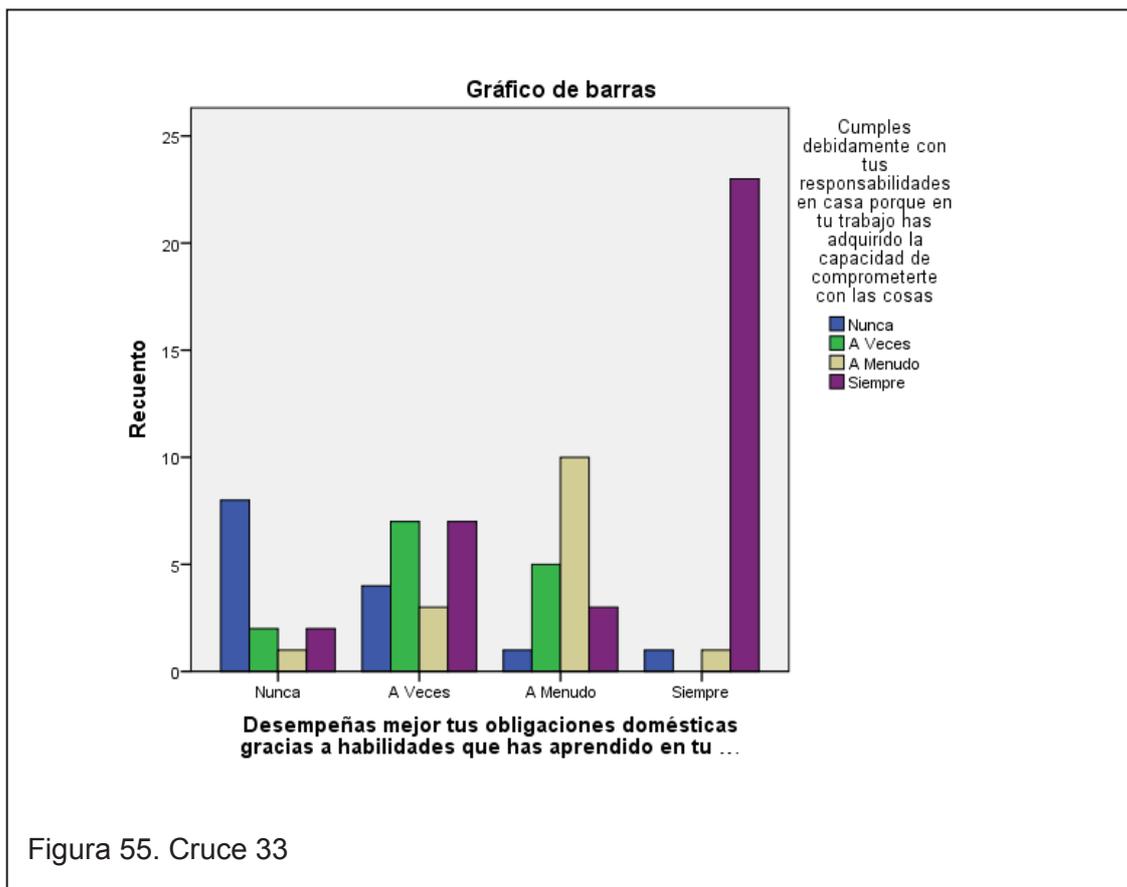
“Cumplies debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”.

Un 29,5% considera que su trabajo siempre influye para que como individuos puedan desempeñar bien sus obligaciones en el ámbito familiar, además de que generan habilidades para un mejor desenvolvimiento.

Un 10,3% menciona que su trabajo nunca influye para que los trabajadores puedan generar nuevas habilidades y de esta forma poder desenvolverse de manera más satisfactoria.

Tabla 33. Contingencia

			Cumplies debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	Nunca	Recuento	8	2	1	2	13
		% del total	10,3%	2,6%	1,3%	2,6%	16,7%
	A Veces	Recuento	4	7	3	7	21
		% del total	5,1%	9,0%	3,8%	9,0%	26,9%
	A Menudo	Recuento	1	5	10	3	19
		% del total	1,3%	6,4%	12,8%	3,8%	24,4%
	Siempre	Recuento	1	0	1	23	25
		% del total	1,3%	0,0%	1,3%	29,5%	32,1%
Total	Recuento	14	14	15	35	78	
	% del total	17,9%	17,9%	19,2%	44,9%	100,0%	

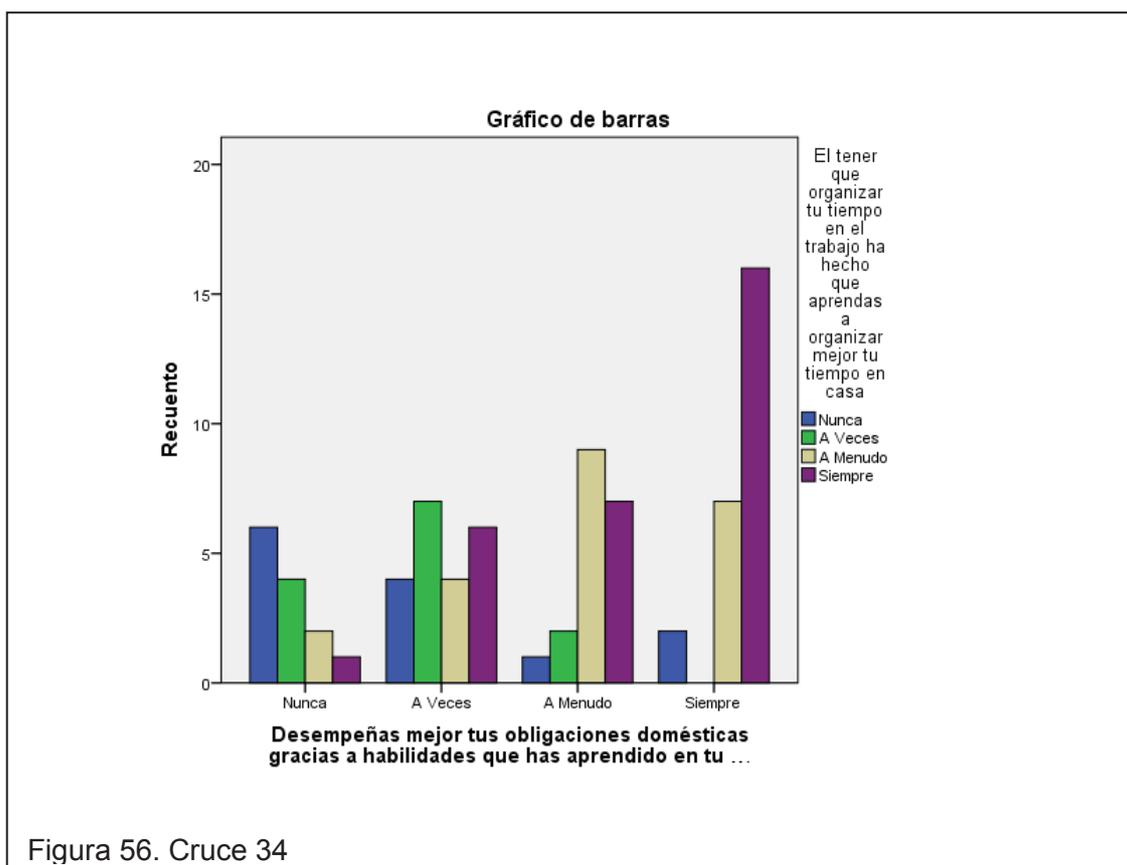


Entre las variables **“Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo”** y **“El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa”**.

Obteniendo un porcentaje de 20,5% en donde los trabajadores consideran que siempre existe una influencia entre los dos ámbitos, si los dos se influyen positivamente las conductas de los individuos permitirán que puedan desenvolverse de manera satisfactoria frente a las demandas que emergen cada uno de los ámbitos. Seguido a este porcentaje se halla a un 9,0% que cree que a veces su trabajo influye para poder generar nuevas habilidades y actitudes y en un mismo porcentaje a menudo se generan cambios e influencias.

Tabla 34. Contingencia

			El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	Nunca	Recuento	6	4	2	1	13
		% del total	7,7%	5,1%	2,6%	1,3%	16,7%
	A Veces	Recuento	4	7	4	6	21
		% del total	5,1%	9,0%	5,1%	7,7%	26,9%
	A Menudo	Recuento	1	2	9	7	19
		% del total	1,3%	2,6%	11,5%	9,0%	24,4%
	Siempre	Recuento	2	0	7	16	25
		% del total	2,6%	0,0%	9,0%	20,5%	32,1%
Total	Recuento	13	13	22	30	78	
	% del total	16,7%	16,7%	28,2%	38,5%	100,0%	



Los cruces de la variable once del cuestionario permiten obtener información, así:

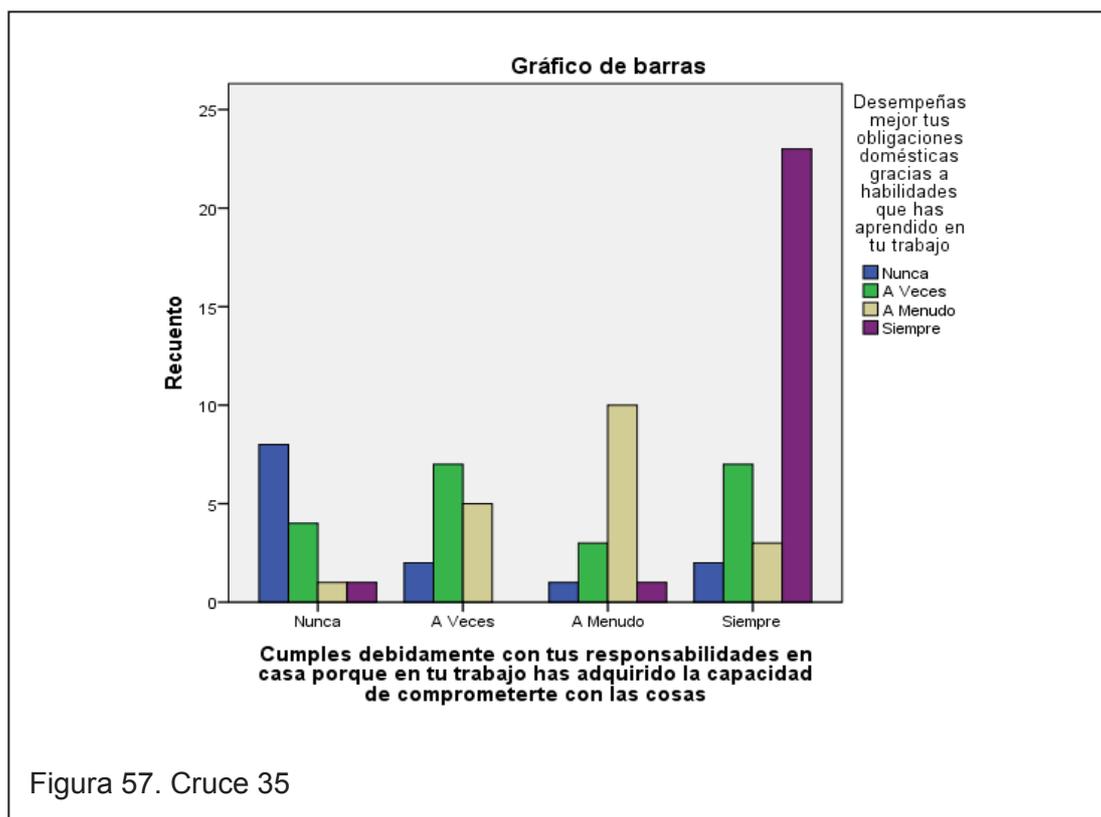
“Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas” y “Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo”.

De este cruce de variables se obtiene que un 29,5% considera que su trabajo ha sido fuente que genera aspectos positivos como el permitir que el individuo pueda cumplir con sus obligaciones sabiendo que debe existir dedicación y compromiso en el cumplimiento de las mismas.

En un 10,3% se encuentra que los trabajadores no encuentran influencia por parte de su trabajo con respecto a mejora de actitudes y habilidad con su hogar.

Tabla 35. Contingencia

			Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Cumplies debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	Nunca	Recuento	8	4	1	1	14
		% del total	10,3%	5,1%	1,3%	1,3%	17,9%
	A Veces	Recuento	2	7	5	0	14
		% del total	2,6%	9,0%	6,4%	0,0%	17,9%
	A Menudo	Recuento	1	3	10	1	15
		% del total	1,3%	3,8%	12,8%	1,3%	19,2%
	Siempre	Recuento	2	7	3	23	35
		% del total	2,6%	9,0%	3,8%	29,5%	44,9%
Total		Recuento	13	21	19	25	78
		% del total	16,7%	26,9%	24,4%	32,1%	100,0%



Para las variables **“Cumplies debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”** y **“El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa”**.

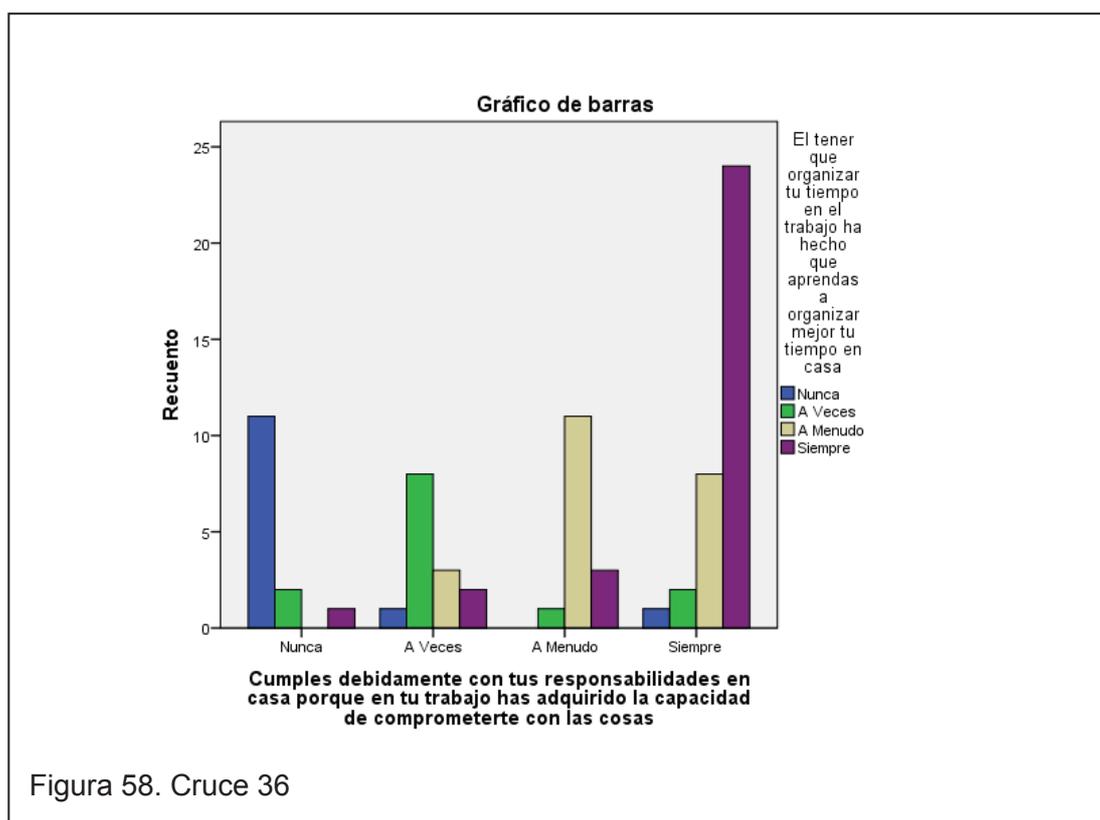
El 30,8% considera que siempre el trabajo ha influido para que los individuos puedan cumplir con sus obligaciones y se puedan organizar frente a las exigencias que demanda el ámbito laboral.

En un 14,1% creen que a su trabajo influencia en su comportamiento frente al cumplimiento de obligaciones para con si familia.

De igual forma otro 14,1% consideran que su trabajo nunca influye con la capacidad de los individuos de poder generar actitudes o habilidades que puedan favorecer la dinámica familiar ya establecida.

Tabla 36. Contingencia

			El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Cumplies debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	Nunca	Recuento	11	2	0	1	14
		% del total	14,1%	2,6%	0,0%	1,3%	17,9%
	A Veces	Recuento	1	8	3	2	14
		% del total	1,3%	10,3%	3,8%	2,6%	17,9%
	A Menudo	Recuento	0	1	11	3	15
		% del total	0,0%	1,3%	14,1%	3,8%	19,2%
	Siempre	Recuento	1	2	8	24	35
		% del total	1,3%	2,6%	10,3%	30,8%	44,9%
Total	Recuento	13	13	22	30	78	
	% del total	16,7%	16,7%	28,2%	38,5%	100,0%	



“Cumplies debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas” y

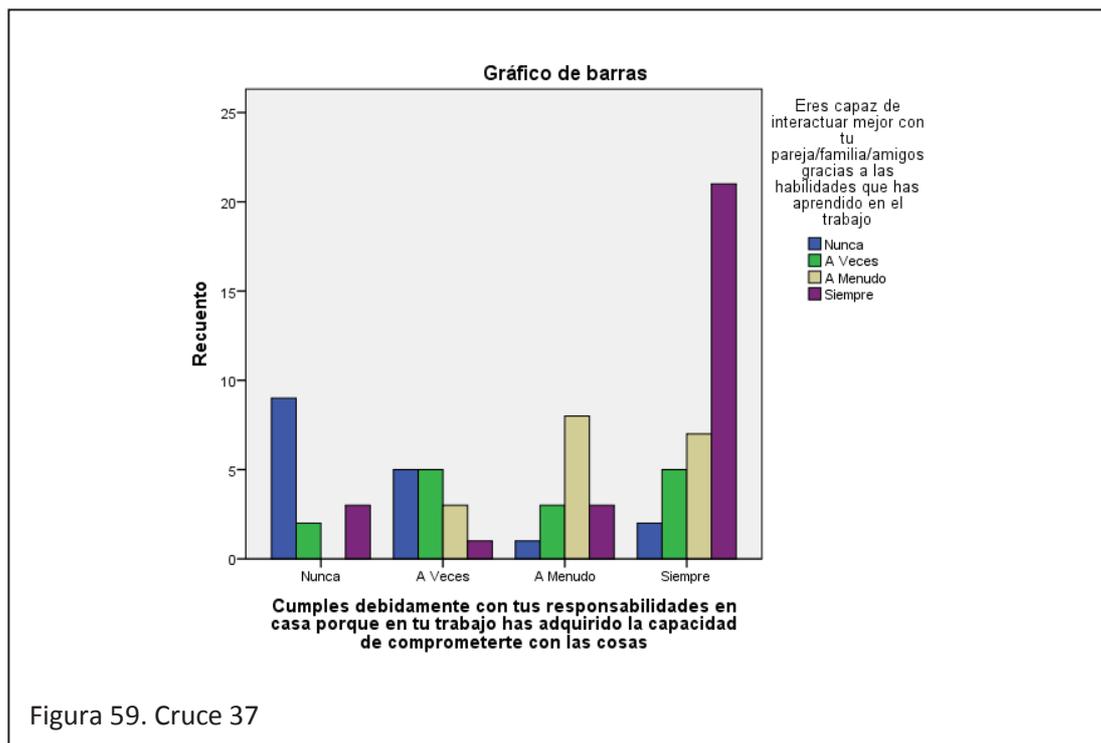
“Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo”.

El 26,9% considera que su trabajo influye en el individuo tanto en el aspecto de responsabilidades como en el aspecto de interacción en el ámbito familiar, claro está de manera positiva al orientarse en el cumplimiento de obligaciones.

Un 11,5% cree que su trabajo nunca se involucra en este proceso de adquisición de nuevas habilidades.

Tabla 37. de Contingencia

			Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	Nunca	Recuento	9	2	0	3	14
		% del total	11,5%	2,6%	0,0%	3,8%	17,9%
	A Veces	Recuento	5	5	3	1	14
		% del total	6,4%	6,4%	3,8%	1,3%	17,9%
A Menudo	Recuento	1	3	8	3	15	
	% del total	1,3%	3,8%	10,3%	3,8%	19,2%	
Siempre	Recuento	2	5	7	21	35	
	% del total	2,6%	6,4%	9,0%	26,9%	44,9%	
Total	Recuento	17	15	18	28	78	
	% del total	21,8%	19,2%	23,1%	35,9%	100,0%	



La relación encontrada entre las variables **“Cumplir debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”** y **“Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo”**.

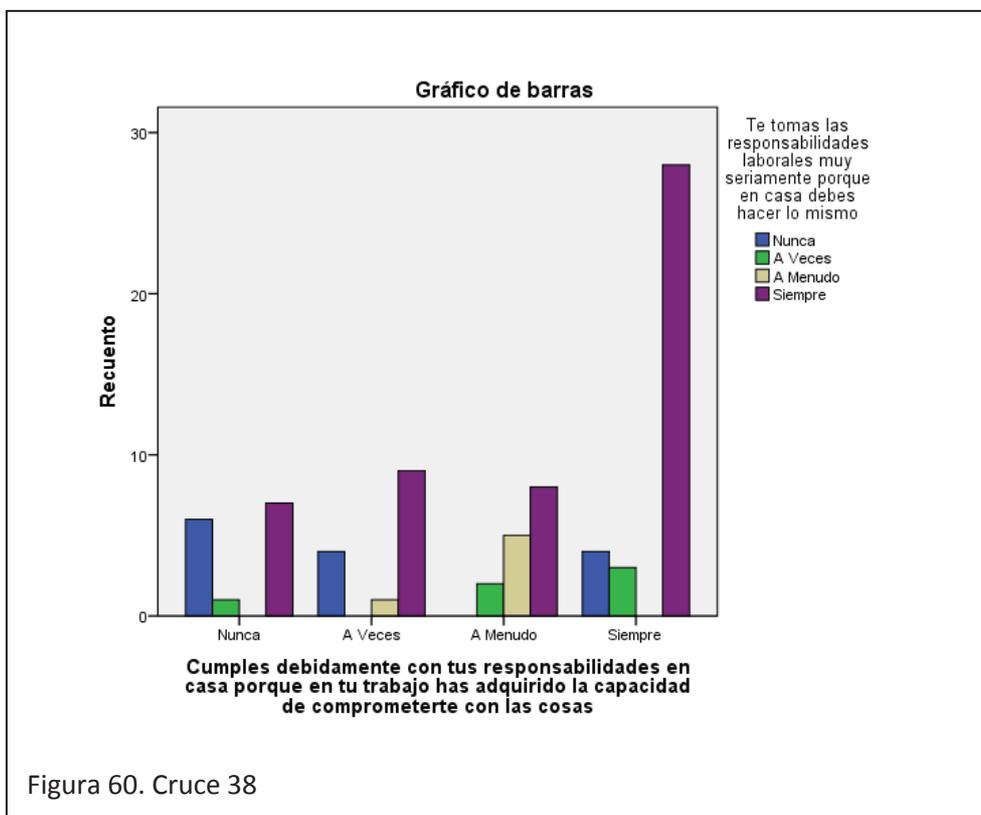
El 35,9% manifiesta que el trabajo ha otorgado a los individuos la capacidad de cumplir con las responsabilidades de su hogar y que al cumplir con estas responsabilidades logran desarrollar la capacidad de poder comprometerse y realizar actividades o tomar decisiones con la seriedad que implica y que exige el ámbito laboral.

Acompañado de este porcentaje se halla un 11,5% que manifiesta que las actividades y responsabilidades en el área laboral las toman muy en serio, lo que permite que puedan cumplir con las exigencias a cabalidad, sin embargo manifiestan que solo a veces en su trabajo encuentran ese impulso para cumplir con su hogar, es decir que el hecho de que en su trabajo sean comprometidos con lo que hacen no quiere decir que en su casa logren hacer

lo mismo gracias a lo aprendido en el ámbito laboral. Muchas veces las actitudes, acciones, decisiones son independientes en las dos áreas.

Tabla 38. Contingencia

			Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Cumplies debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	Nunca	Recuento	6	1	0	7	14
		% del total	7,7%	1,3%	0,0%	9,0%	17,9%
	A Veces	Recuento	4	0	1	9	14
		% del total	5,1%	0,0%	1,3%	11,5%	17,9%
	A Menudo	Recuento	0	2	5	8	15
		% del total	0,0%	2,6%	6,4%	10,3%	19,2%
	Siempre	Recuento	4	3	0	28	35
		% del total	5,1%	3,8%	0,0%	35,9%	44,9%
Total	Recuento	14	6	6	52	78	
	% del total	17,9%	7,7%	7,7%	66,7%	100,0%	



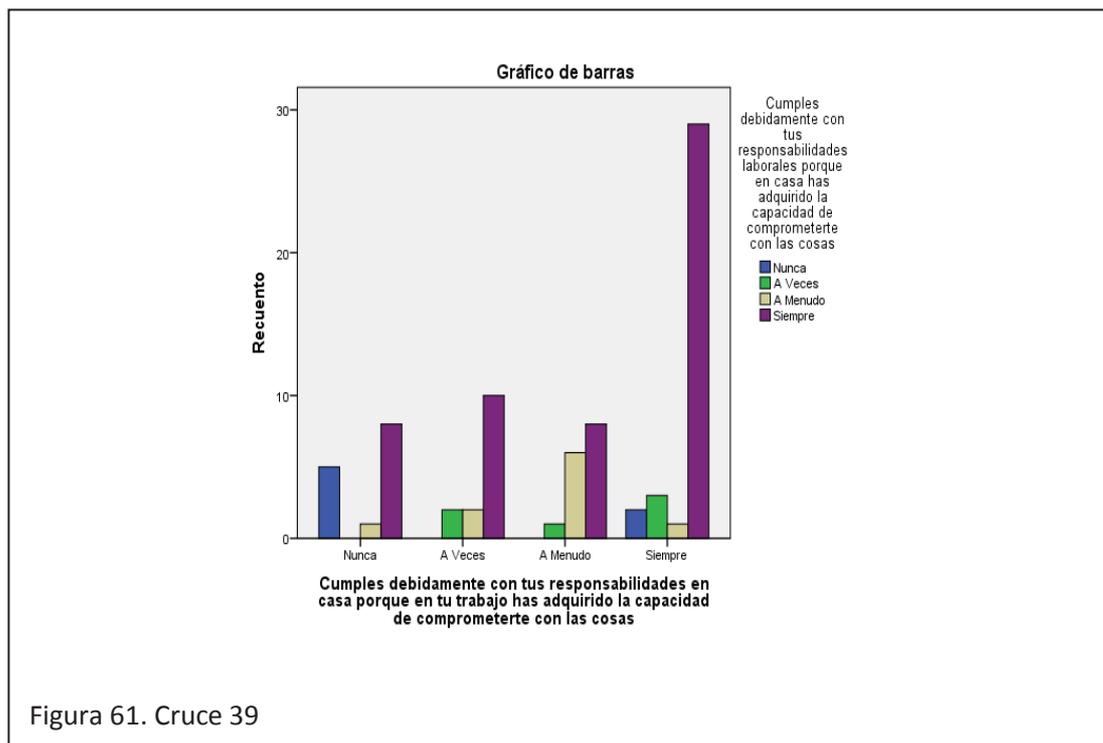
El valor de chi cuadrado encontrado para las variables **“Cumplies debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”** y **“Cumplies debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”**.

Permite conocer que un 37,2% reflejada a través de una frecuencia de siempre, que las actividades que se realizan en el ámbito laboral y familiar se influyen mutuamente, haciendo que la persona se desenvuelva bien luego de haber adquirido nuevos esquemas, hábitos o experiencias que les permitan hacerlo.

Un 12,8% se diferencia, ya que se observa que en una frecuencia de a veces las responsabilidades en casa son cumplidas de mejor manera debido a la influencia por parte de su trabajo.

Tabla 39. Contingencia

			Cumplies debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Cumplies debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	Nunca	Recuento	5	0	1	8	14
		% del total	6,4%	0,0%	1,3%	10,3%	17,9%
	A Veces	Recuento	0	2	2	10	14
		% del total	0,0%	2,6%	2,6%	12,8%	17,9%
	A Menudo	Recuento	0	1	6	8	15
		% del total	0,0%	1,3%	7,7%	10,3%	19,2%
	Siempre	Recuento	2	3	1	29	35
		% del total	2,6%	3,8%	1,3%	37,2%	44,9%
Total	Recuento	7	6	10	55	78	
	% del total	9,0%	7,7%	12,8%	70,5%	100,0%	



Para las variables **“Cumple debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”** y **“El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar tu tiempo en el trabajo”**, se encuentra que:

El 34,6% considera que la organización y el cumplimiento de responsabilidades y obligaciones están ligadas al cumplimiento de obligaciones también en el ámbito familiar, es decir que su relación es de causa y efecto.

Únicamente el 9,0% se diferencia al creer que a menudo su trabajo influye para con la actitud frente al hogar de los individuos.

Tabla 40. Contingencia

			El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Cumplies debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	Nunca	Recuento	5	2	1	6	14
		% del total	6,4%	2,6%	1,3%	7,7%	17,9%
	A Veces	Recuento	0	6	3	5	14
		% del total	0,0%	7,7%	3,8%	6,4%	17,9%
A Menudo	Recuento	0	2	6	7	15	
	% del total	0,0%	2,6%	7,7%	9,0%	19,2%	
Siempre	Recuento	1	5	2	27	35	
	% del total	1,3%	6,4%	2,6%	34,6%	44,9%	
Total	Recuento	6	15	12	45	78	
	% del total	7,7%	19,2%	15,4%	57,7%	100,0%	

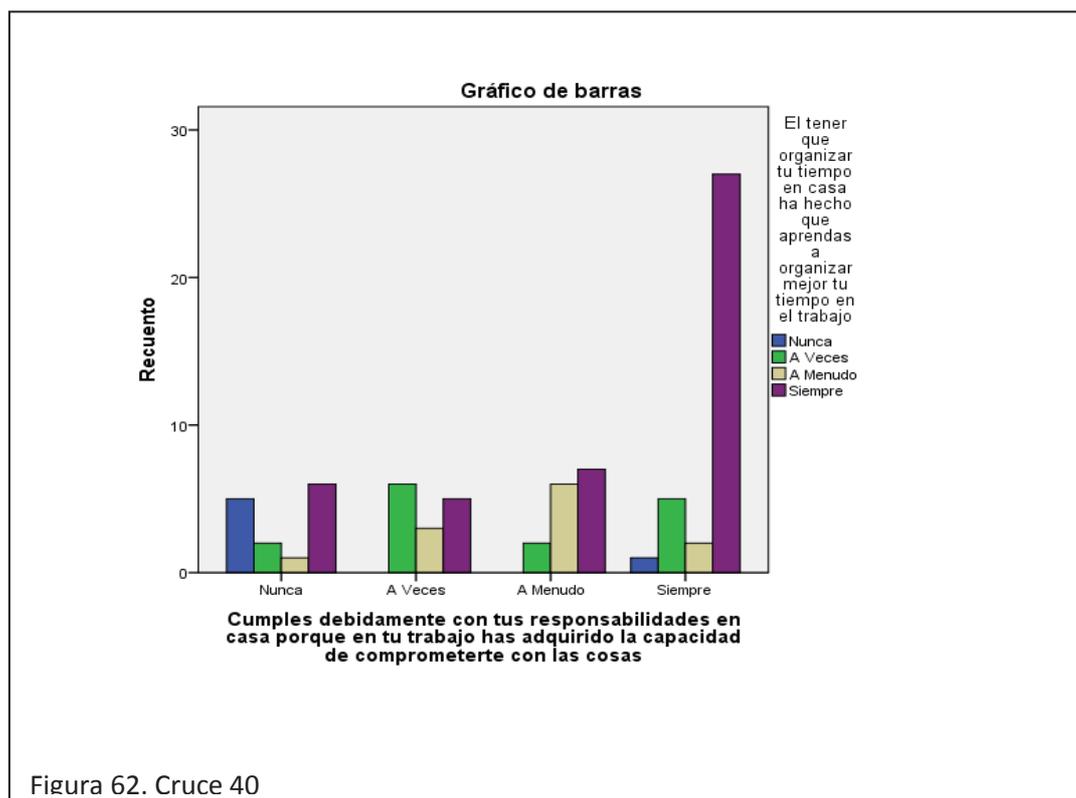


Figura 62. Cruce 40

En la variable doce del cuestionario se encuentran los siguientes cruces:

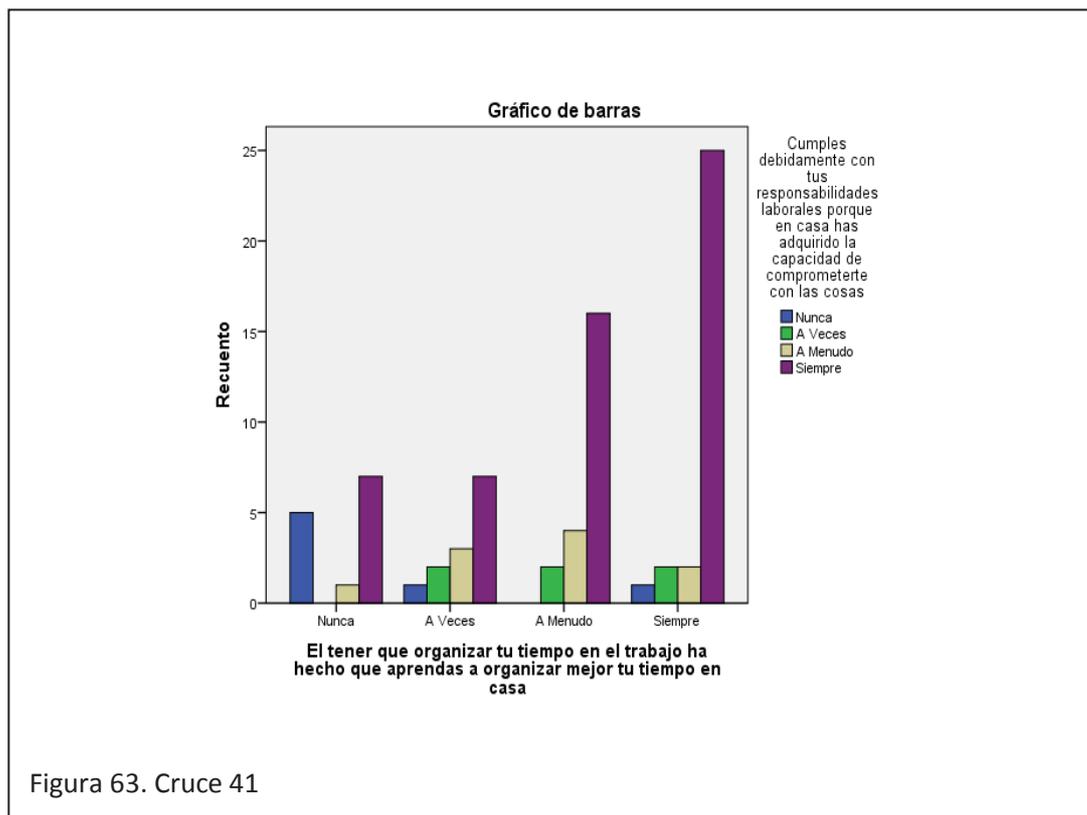
“El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa” y “Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”.

El 32,1% da a conocer que en una frecuencia de siempre los dos ámbitos de la vida del individuo se ven influenciados, de manera que el ser organizado y el hecho de aprender buenos hábitos en el trabajo influyen para que el individuo pueda organizar mejor su tiempo en el hogar. Así mismo el compromiso que hay en él se ve reflejado en las múltiples tareas a cumplir en el trabajo.

Un 20,5% difiere del anterior porcentaje únicamente porque considera que en una frecuencia de “a veces”, el ser organizado en el trabajo hace que se sea organizado en el hogar. Esto también depende mucho de la forma en la que se desarrolla los procesos de interacción o la dinámica establecida en cada una de las dos esferas.

Tabla 41. Contingencia

			Cumplies debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	Nunca	Recuento	5	0	1	7	13
		% del total	6,4%	0,0%	1,3%	9,0%	16,7%
	A Veces	Recuento	1	2	3	7	13
		% del total	1,3%	2,6%	3,8%	9,0%	16,7%
	A Menudo	Recuento	0	2	4	16	22
		% del total	0,0%	2,6%	5,1%	20,5%	28,2%
	Siempre	Recuento	1	2	2	25	30
		% del total	1,3%	2,6%	2,6%	32,1%	38,5%
Total	Recuento	7	6	10	55	78	
	% del total	9,0%	7,7%	12,8%	70,5%	100,0%	



Entre las variables **“El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa”** y **“Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en tu trabajo”**.

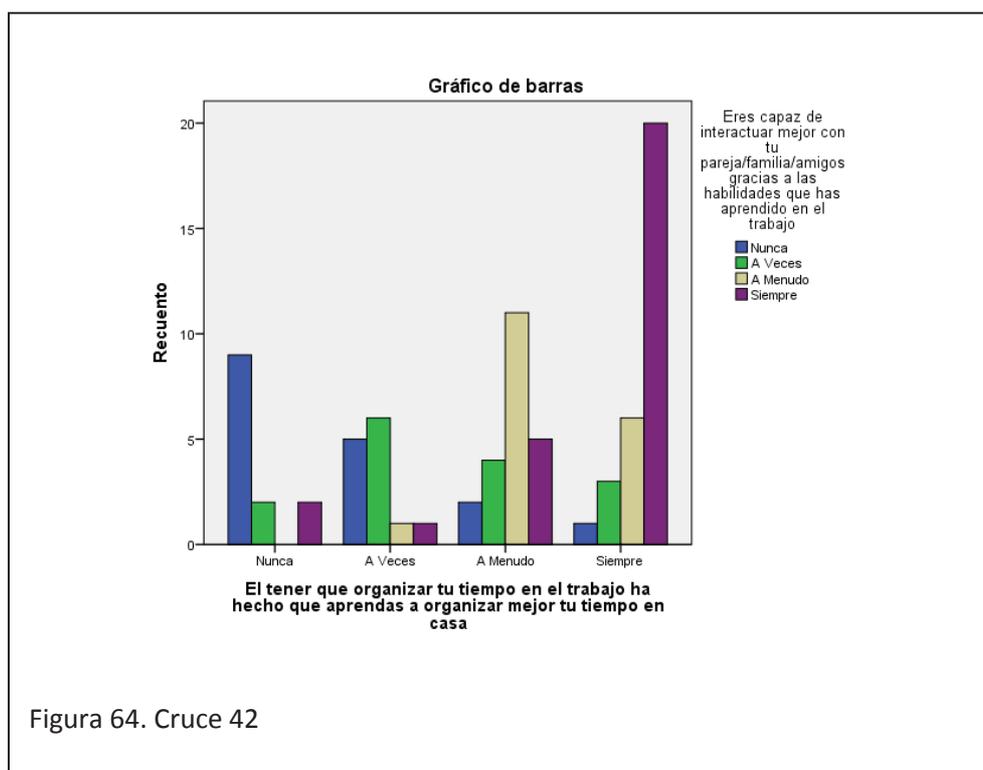
El 25,6% considera que siempre, su trabajo le ha permitido adquirir habilidades con el fin de que la dinámica familiar se desarrolle adecuadamente. El organizar el tiempo disponible y la capacidad de interactuar mejor son unas de dichas habilidades.

Es entonces cuando se observa que el ámbito laboral influye en los individuos de forma positiva.

El 14,1% manifiesta que a menudo su trabajo es quien proporciona de ciertas habilidades que pueden ser utilizadas en el ámbito familiar.

Tabla 42. Contingencia

		Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				Total
		Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	Recuento	9	2	0	2	13
	Nunca % del total	11,5%	2,6%	0,0%	2,6%	16,7%
	A Veces % del total	6,4%	7,7%	1,3%	1,3%	16,7%
	A Menudo % del total	2,6%	5,1%	14,1%	6,4%	28,2%
	Siempre % del total	1,3%	3,8%	7,7%	25,6%	38,5%
	Recuento	17	15	18	28	78
	% del total	21,8%	19,2%	23,1%	35,9%	100,0%
	Recuento	1	3	6	20	30
	% del total	1,3%	3,8%	7,7%	25,6%	38,5%
	Recuento	1	3	6	20	30



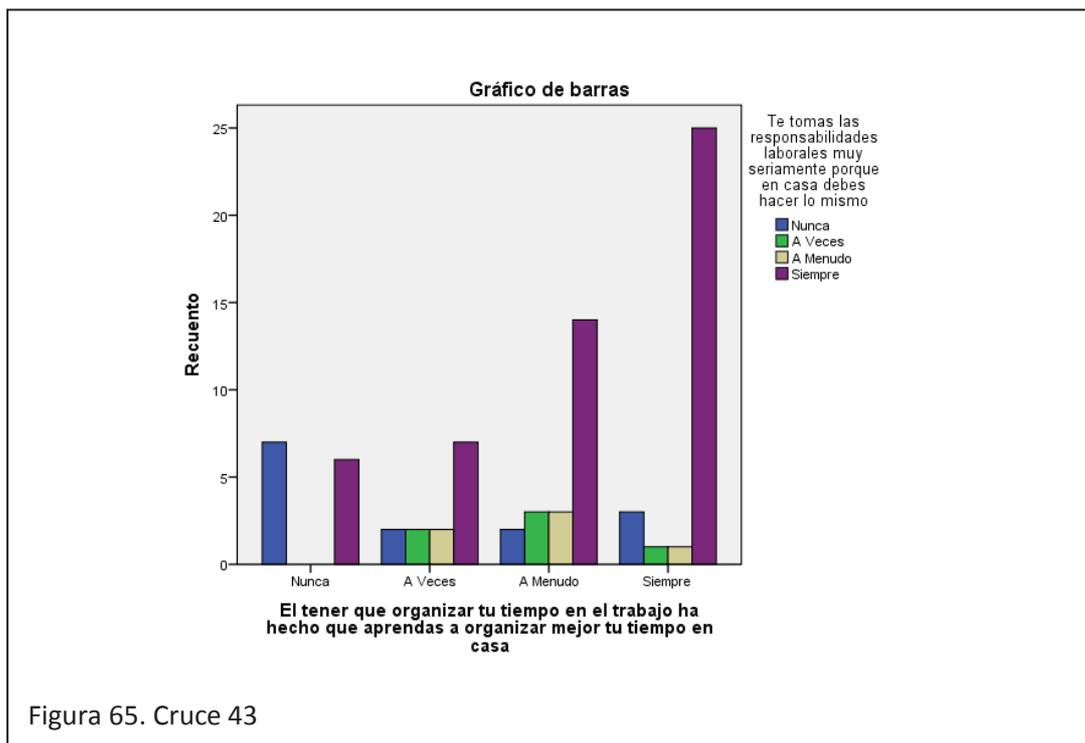
En cambio en las variables “El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa” y “Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo”.

El 32.1% considera que para estas variables siempre existe el apoyo o la influencia de uno de los dos ámbitos, de esta forma nuevas experiencias, actitudes, acciones, surgen bajo un nuevo lineamiento con mayor funcionalidad.

A diferencia del 17.9% que considera que a menudo su trabajo influye para su forma de actuar en casa.

Tabla 43. Contingencia

			Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	Nunca	Recuento	7	0	0	6	13
		% del total	9,0%	0,0%	0,0%	7,7%	16,7%
	A Veces	Recuento	2	2	2	7	13
		% del total	2,6%	2,6%	2,6%	9,0%	16,7%
	A Menudo	Recuento	2	3	3	14	22
		% del total	2,6%	3,8%	3,8%	17,9%	28,2%
	Siempre	Recuento	3	1	1	25	30
		% del total	3,8%	1,3%	1,3%	32,1%	38,5%
Total	Recuento	14	6	6	52	78	
	% del total	17,9%	7,7%	7,7%	66,7%	100,0%	

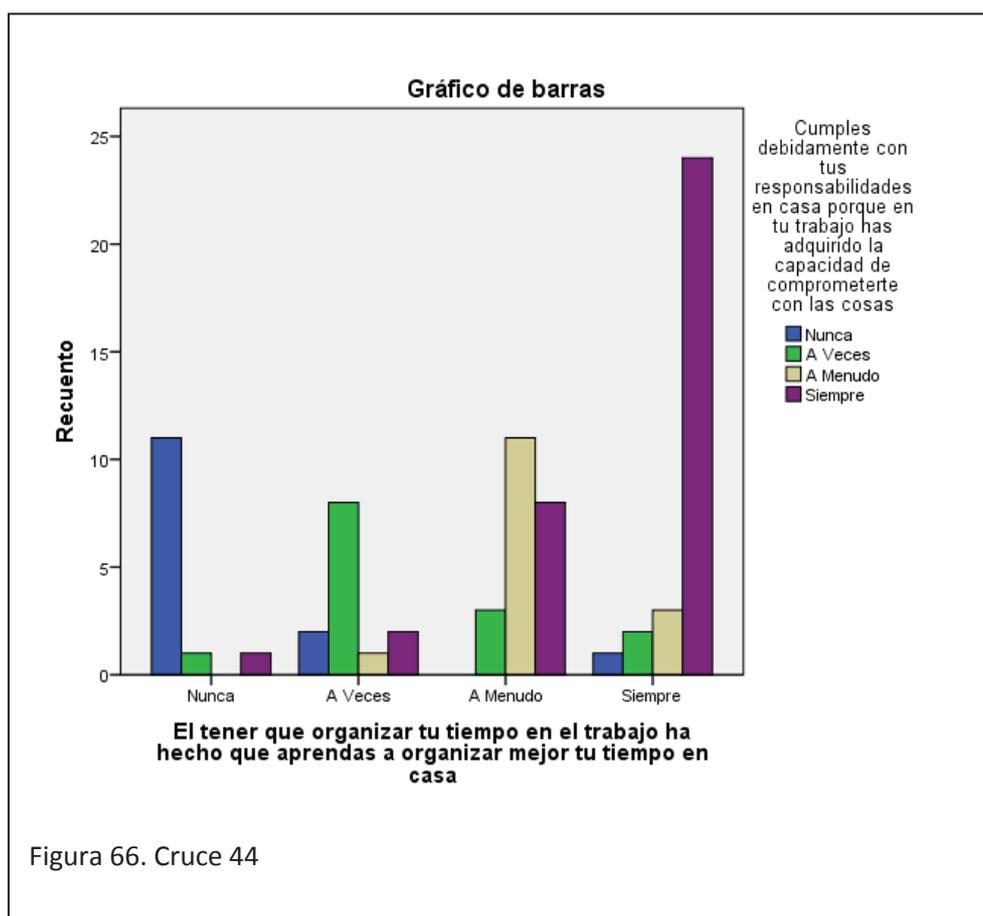


El valor de chi cuadrado que establece relación entre estas dos variables **“El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa”** y **“Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”**, determina:

El 30,8% da a conocer que la habilidad y capacidad de poder organizarse de mejor manera en su trabajo hace que puedan también hacerlo con lo referente a su hogar, e incluso destaca la adquisición de compromiso frente a las actividades que realizan.

Tabla 44. Contingencia

			Cumplies debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	Nunca	Recuento	11	1	0	1	13
		% del total	14,1%	1,3%	0,0%	1,3%	16,7%
	A Veces	Recuento	2	8	1	2	13
		% del total	2,6%	10,3%	1,3%	2,6%	16,7%
	A Menudo	Recuento	0	3	11	8	22
		% del total	0,0%	3,8%	14,1%	10,3%	28,2%
	Siempre	Recuento	1	2	3	24	30
		% del total	1,3%	2,6%	3,8%	30,8%	38,5%
Total	Recuento	14	14	15	35	78	
	% del total	17,9%	17,9%	19,2%	44,9%	100,0%	



De nuevo se realiza un cruce para esta variable, relacionándola de esta manera:

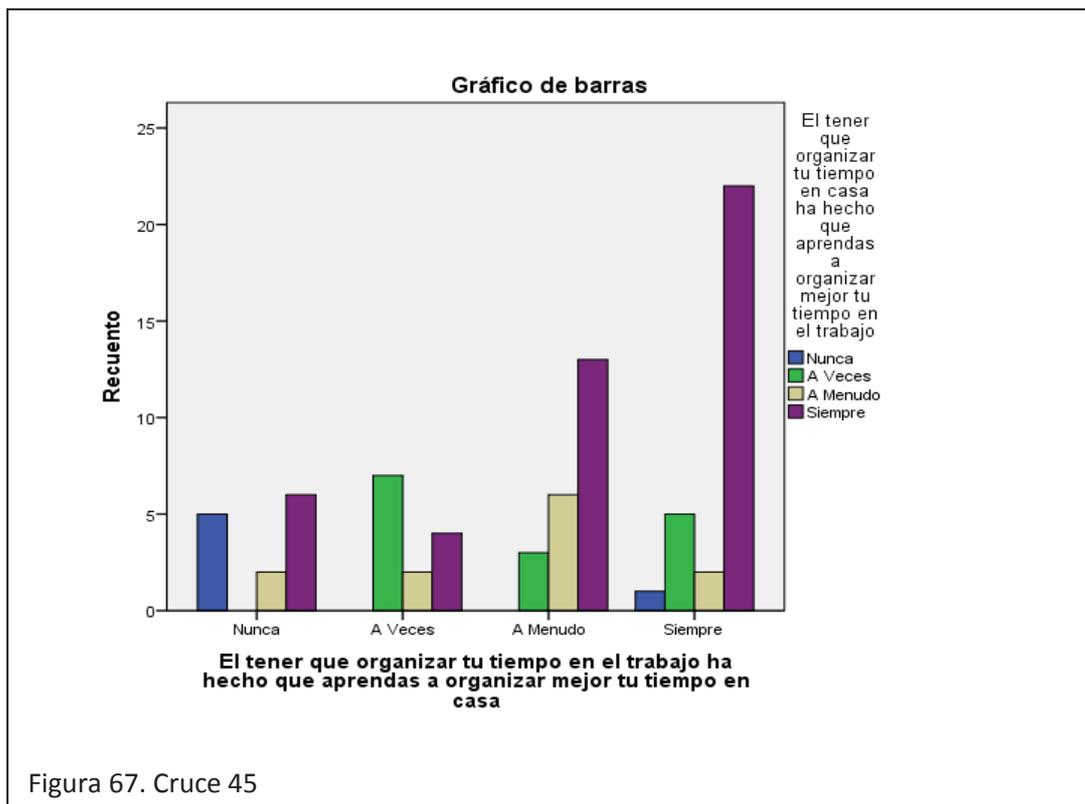
“El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa” y “El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo”.

El 28,2% considera que la organización en cuanto a tiempo dentro del ámbito laboral y familiar siempre influye, haciendo que las tareas a realizarse se cumplan con mayor estructura y planificación sin dejar de incumplir con las demandas de los dos ámbitos.

Únicamente un 16,7% considera que a menudo el trabajo no ha influido para que el individuo pueda organizar mejor su tiempo en casa

Tabla 45. Contingencia

			El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	Nunca	Recuento	5	0	2	6	13
		% del total	6,4%	0,0%	2,6%	7,7%	16,7%
	A Veces	Recuento	0	7	2	4	13
		% del total	0,0%	9,0%	2,6%	5,1%	16,7%
	A Menudo	Recuento	0	3	6	13	22
		% del total	0,0%	3,8%	7,7%	16,7%	28,2%
	Siempre	Recuento	1	5	2	22	30
		% del total	1,3%	6,4%	2,6%	28,2%	38,5%
Total		Recuento	6	15	12	45	78
		% del total	7,7%	19,2%	15,4%	57,7%	100,0%

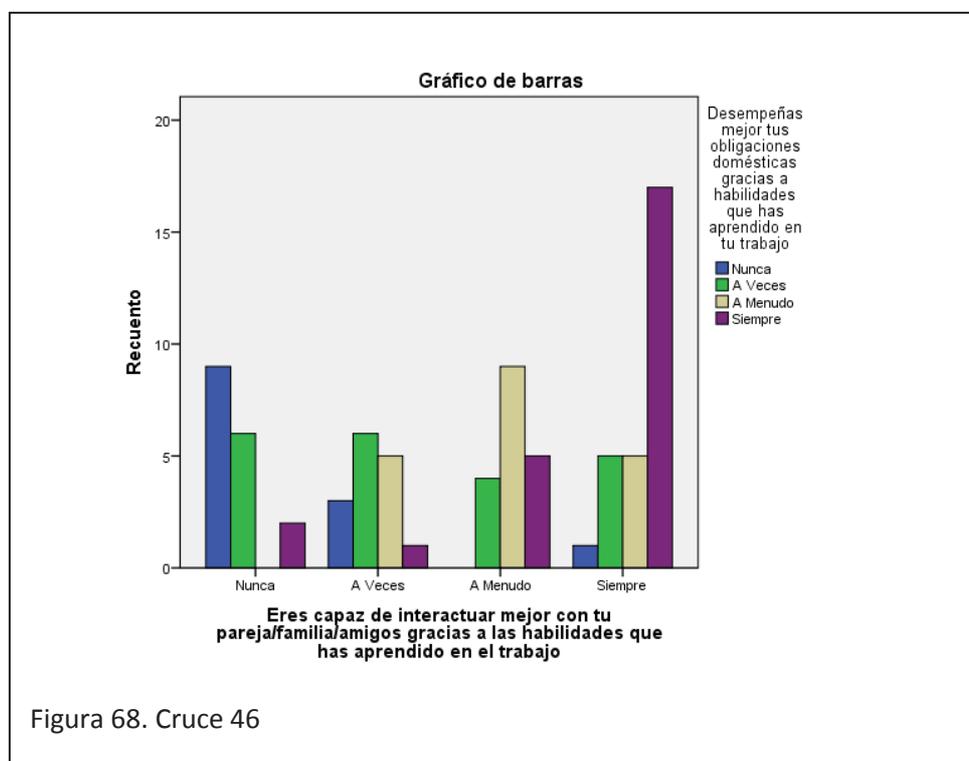


El ítem trece **“Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo”** y **“Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo”**, determina que:

Un 21,8% manifiesta que su trabajo siempre les ha otorgado habilidades el momento de establecer relaciones e interactuar con entorno familiar, además del cumplimiento de obligaciones calificadas como más positivas por las habilidades que desarrollan en el trabajo. Existe un 11,5% que manifiestan que nunca existe cierta influencia para poder actuar de mejor manera en el hogar debido al trabajo y un 11,5% que manifiesta que a menudo su entorno laboral es el que influye en su entorno familiar.

Tabla 46. Contingencia

		Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				Total
		Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	Recuento	9	6	0	2	17
	Nunca % del total	11,5%	7,7%	0,0%	2,6%	21,8%
	Recuento	3	6	5	1	15
	A Veces % del total	3,8%	7,7%	6,4%	1,3%	19,2%
	Recuento	0	4	9	5	18
	A Menudo % del total	0,0%	5,1%	11,5%	6,4%	23,1%
	Recuento	1	5	5	17	28
	Siempre % del total	1,3%	6,4%	6,4%	21,8%	35,9%
	Recuento	13	21	19	25	78
	Total % del total	16,7%	26,9%	24,4%	32,1%	100,0%

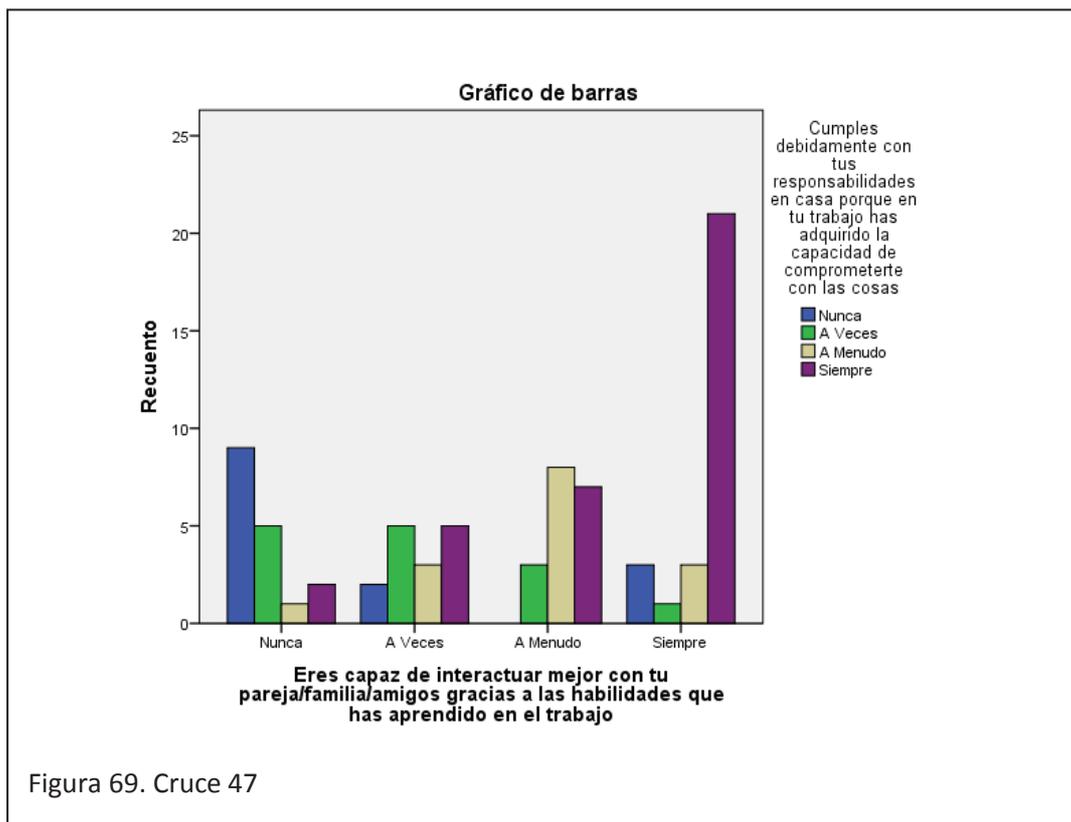


En un segundo cruce entre **“Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo”** y **“Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”**.

El 26,9% considera que el proceso de interacción con sus iguales y familia siempre se ve enriquecido por las habilidades que su trabajo ha proporcionado. Se puede decir que el trabajo influye positivamente para con el hogar de los individuos. Un 11,5% cree que su trabajo nunca interviene en procesos como adquisición de nuevas habilidades que permitan fortalecer los procesos de interacción o la dinámica establecida dentro del hogar.

Tabla 47. Contingencia

			Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	Nunca	Recuento	9	5	1	2	17
		% del total	11,5%	6,4%	1,3%	2,6%	21,8%
	A Veces	Recuento	2	5	3	5	15
		% del total	2,6%	6,4%	3,8%	6,4%	19,2%
	A Menudo	Recuento	0	3	8	7	18
		% del total	0,0%	3,8%	10,3%	9,0%	23,1%
	Siempre	Recuento	3	1	3	21	28
		% del total	3,8%	1,3%	3,8%	26,9%	35,9%
Total	Recuento	14	14	15	35	78	
	% del total	17,9%	17,9%	19,2%	44,9%	100,0%	

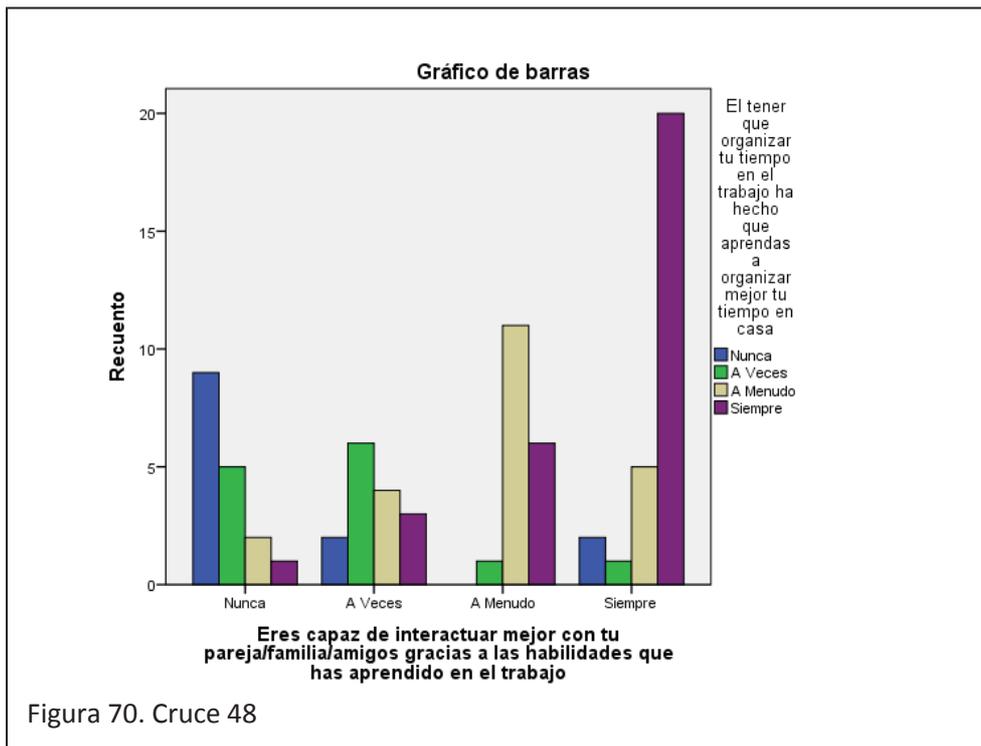


Para el cruce entre las variables **“Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo”** y **“El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa”**.

Se encuentra un 25,6% que determina que en una frecuencia de siempre los trabajadores consideran que el tiempo expendido en su trabajo y las habilidades que a través de las experiencias dentro del ámbito tienen, impulsan a que su hogar se vea beneficiado de acciones, actitudes, etc. Netamente positivas y enriquecedoras para el entorno.

Tabla 48. Contingencia

			El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	Nunca	Recuento	9	5	2	1	17
		% del total	11,5%	6,4%	2,6%	1,3%	21,8%
	A Veces	Recuento	2	6	4	3	15
		% del total	2,6%	7,7%	5,1%	3,8%	19,2%
	A Menudo	Recuento	0	1	11	6	18
		% del total	0,0%	1,3%	14,1%	7,7%	23,1%
	Siempre	Recuento	2	1	5	20	28
		% del total	2,6%	1,3%	6,4%	25,6%	35,9%
Total	Recuento	13	13	22	30	78	
	% del total	16,7%	16,7%	28,2%	38,5%	100,0%	



Se encuentra una relación que se refleja a través de un 30,8% entre las variables “Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo” y “Te tomas las

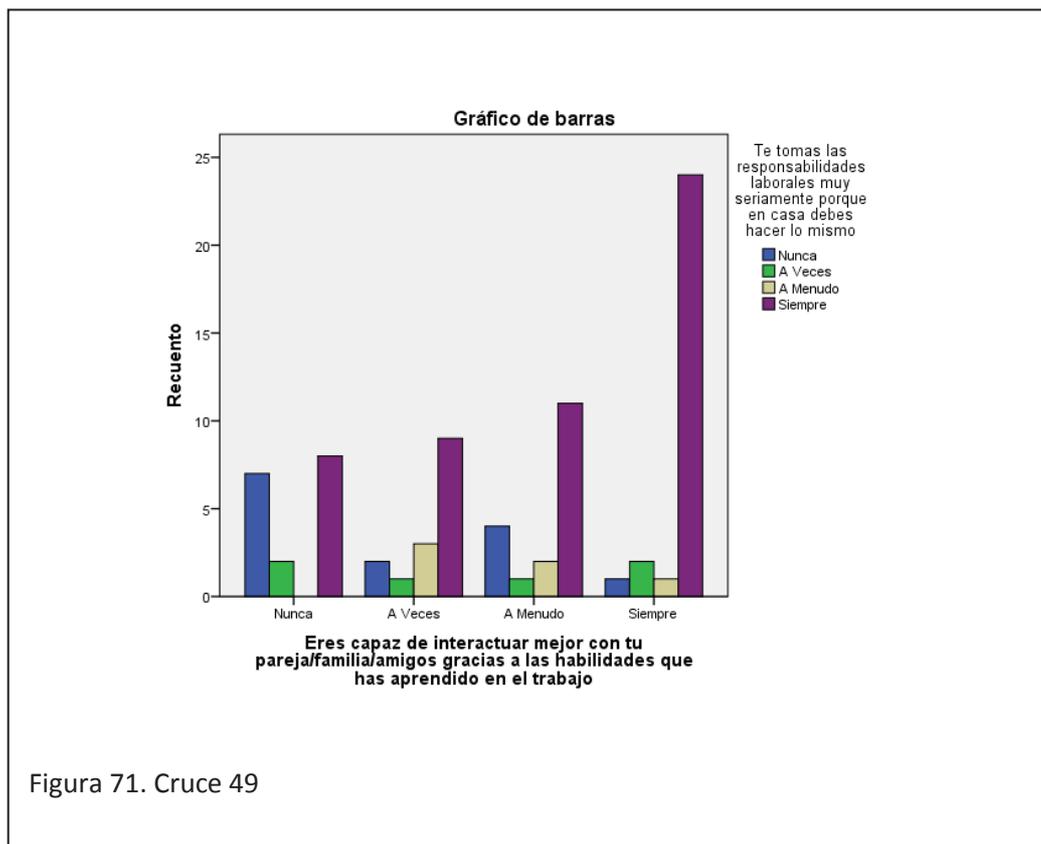
responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo”.

Es decir que este porcentaje refleja que ellos siempre fortalecen los procesos de interacción dentro de la esfera familiar. De la misma forma muestran cierto compromiso con su trabajo porque en sus hogares han tenido que actuar bajo ese lineamiento.

Un 14,1% considera que a menudo el trabajo interviene en cuanto a la influencia en la interacción con su pareja, familia e incluso amigos.

Tabla 49. Contingencia

			Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	Nunca	Recuento	7	2	0	8	17
		% del total	9,0%	2,6%	0,0%	10,3%	21,8%
	A Veces	Recuento	2	1	3	9	15
		% del total	2,6%	1,3%	3,8%	11,5%	19,2%
	A Menudo	Recuento	4	1	2	11	18
		% del total	5,1%	1,3%	2,6%	14,1%	23,1%
	Siempre	Recuento	1	2	1	24	28
		% del total	1,3%	2,6%	1,3%	30,8%	35,9%
Total	Recuento	14	6	6	52	78	
	% del total	17,9%	7,7%	7,7%	66,7%	100,0%	

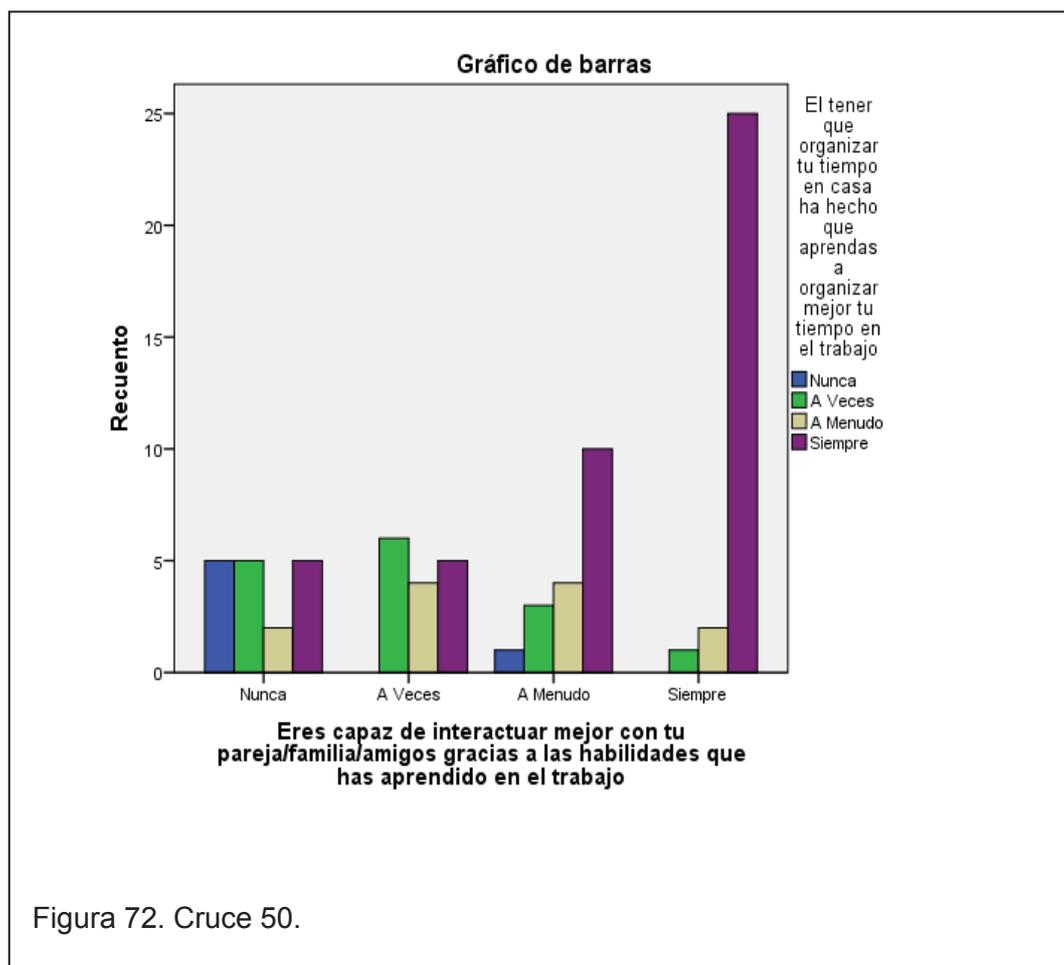


Un último cruce para la variable trece del cuestionario, siendo este entre las variables: **“Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo”** y **“El tener que organizar tu tiempo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo de trabajo”**.

Se obtiene que un 32,1% considera que siempre su trabajo influye positivamente en la dinámica familiar, permitiendo que se generen procesos de interacción y que a la vez se vean beneficiados procesos como el de la organización de tiempo.

Tabla 50. Contingencia

			El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	Nunca	Recuento	5	5	2	5	17
		% del total	6,4%	6,4%	2,6%	6,4%	21,8%
	A Veces	Recuento	0	6	4	5	15
		% del total	0,0%	7,7%	5,1%	6,4%	19,2%
	A Menudo	Recuento	1	3	4	10	18
		% del total	1,3%	3,8%	5,1%	12,8%	23,1%
	Siempre	Recuento	0	1	2	25	28
		% del total	0,0%	1,3%	2,6%	32,1%	35,9%
Total	Recuento	6	15	12	45	78	
	% del total	7,7%	19,2%	15,4%	57,7%	100,0%	



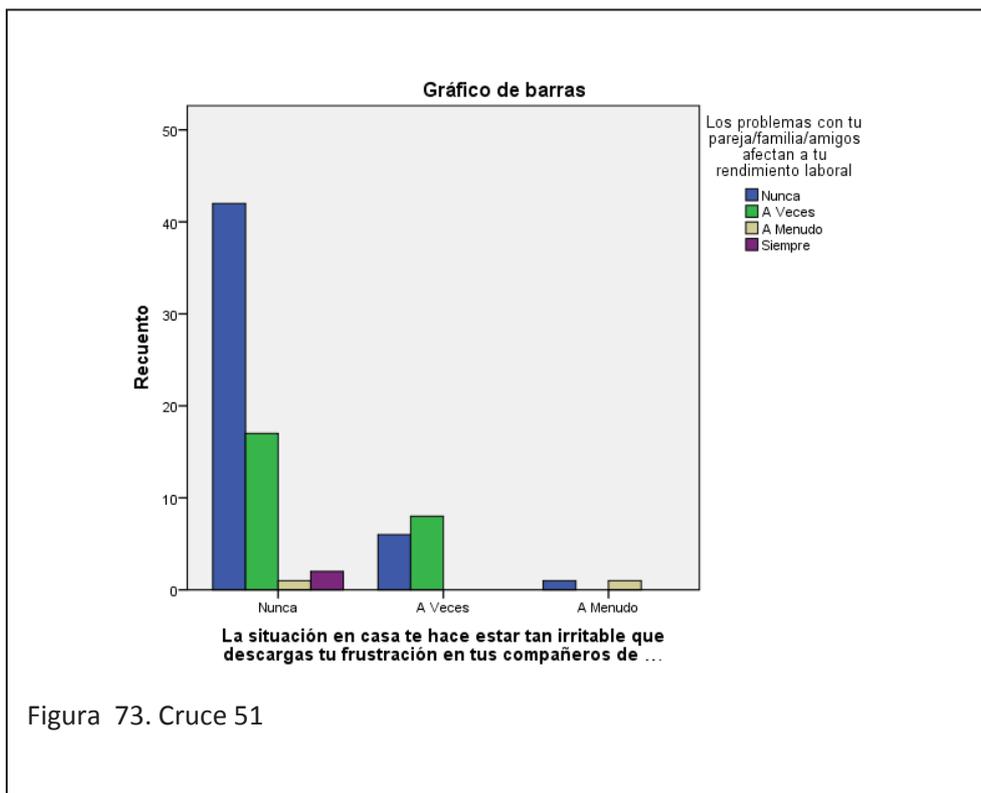
Se prosigue con la variable catorce **“La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo”** y **“Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral”**.

Obteniendo que un 53,8% cree que las experiencias que han vivenciado en los hogares no influyen para que se puedan alterar las relaciones establecidas con los iguales dentro del ámbito laboral e incluso destacan que los problemas que puedan estar teniendo en su entorno familiar no afectan al rendimiento y dedicación en su trabajo.

Un 21,8% cree que en una frecuencia de a veces, los problemas que los individuos adquieren en la esfera laboral podrían influir y afectar en cuanto al rendimiento laboral. Sin embargo continúan manifestando que el hecho de que existan situaciones especiales o difíciles de sobrellevar en el hogar no quiere decir que esto afecta en cuanto al mantenimiento de interrelaciones con sus iguales.

Tabla 51. Contingencia

			Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	Nunca	Recuento	42	17	1	2	62
		% del total	53,8%	21,8%	1,3%	2,6%	79,5%
	A Veces	Recuento	6	8	0	0	14
		% del total	7,7%	10,3%	0,0%	0,0%	17,9%
	A Menudo	Recuento	1	0	1	0	2
		% del total	1,3%	0,0%	1,3%	0,0%	2,6%
Total		Recuento	49	25	2	2	78
		% del total	62,8%	32,1%	2,6%	2,6%	100,0%



Para la variable quince del cuestionario únicamente se encuentra relación realizando un cruce de esta manera:

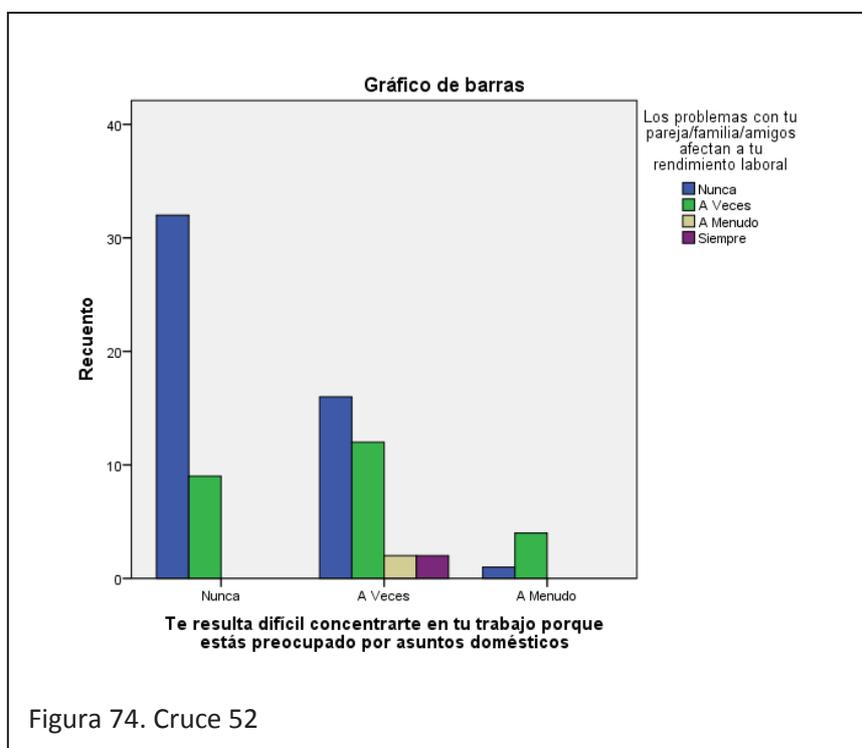
“Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos” con la variable “Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral”.

Se conoce entonces que el 41,0% considera que nunca su entorno familiar influye de forma negativa, al punto de disminuir la concentración o preocupación por asuntos laborales e incluso no afectan en cuanto a rendimiento laboral.

No muy lejos de este porcentaje se encuentra un 20,5% que cree que a veces existe preocupación por el ámbito familiar y debido a las preocupaciones del ámbito laboral pero que los problemas con el entorno familiar no afectan el hecho de que la persona pueda rendir laboralmente.

Tabla 52. Contingencia

			Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	Nunca	Recuento	32	9	0	0	41
		% del total	41,0%	11,5%	0,0%	0,0%	52,6%
	A Veces	Recuento	16	12	2	2	32
		% del total	20,5%	15,4%	2,6%	2,6%	41,0%
A Menudo	Recuento	1	4	0	0	5	
	% del total	1,3%	5,1%	0,0%	0,0%	6,4%	
Total		Recuento	49	25	2	2	78
		% del total	62,8%	32,1%	2,6%	2,6%	100,0%



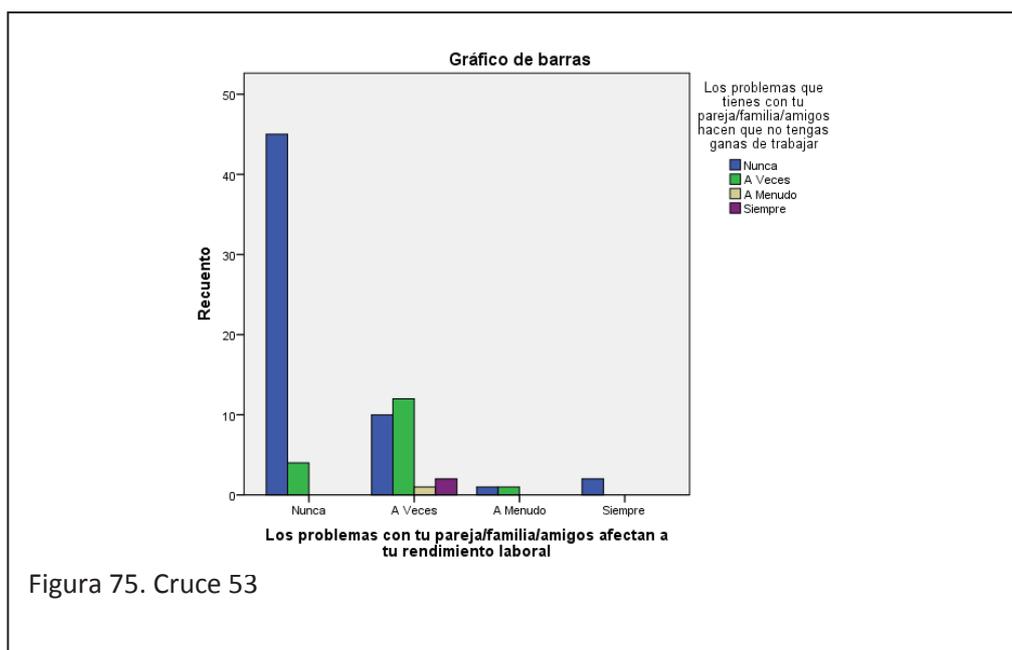
La variable dieciséis únicamente permite realizar un solo cruce entre las variables:

“Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral” con la variable **“Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tenga ganas de trabajar”**.

Se determina a través de esta relación de variables que un 57,7% cree que en una frecuencia de “Nunca” todos los conflictos que se viven en el ámbito familiar no afectan o influyen en el desempeño y desenvolvimiento profesional de cada uno de los individuos. Un 15,4% considera que a veces las experiencias vividas en el hogar afectan el rendimiento laboral y las ganas de poder trabajar.

Tabla 53. Contingencia

			Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	Nunca	Recuento	45	4	0	0	49
		% del total	57,7%	5,1%	0,0%	0,0%	62,8%
	A Veces	Recuento	10	12	1	2	25
		% del total	12,8%	15,4%	1,3%	2,6%	32,1%
	A Menudo	Recuento	1	1	0	0	2
		% del total	1,3%	1,3%	0,0%	0,0%	2,6%
	Siempre	Recuento	2	0	0	0	2
		% del total	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%
Total	Recuento	58	17	1	2	78	
	% del total	74,4%	21,8%	1,3%	2,6%	100,0%	



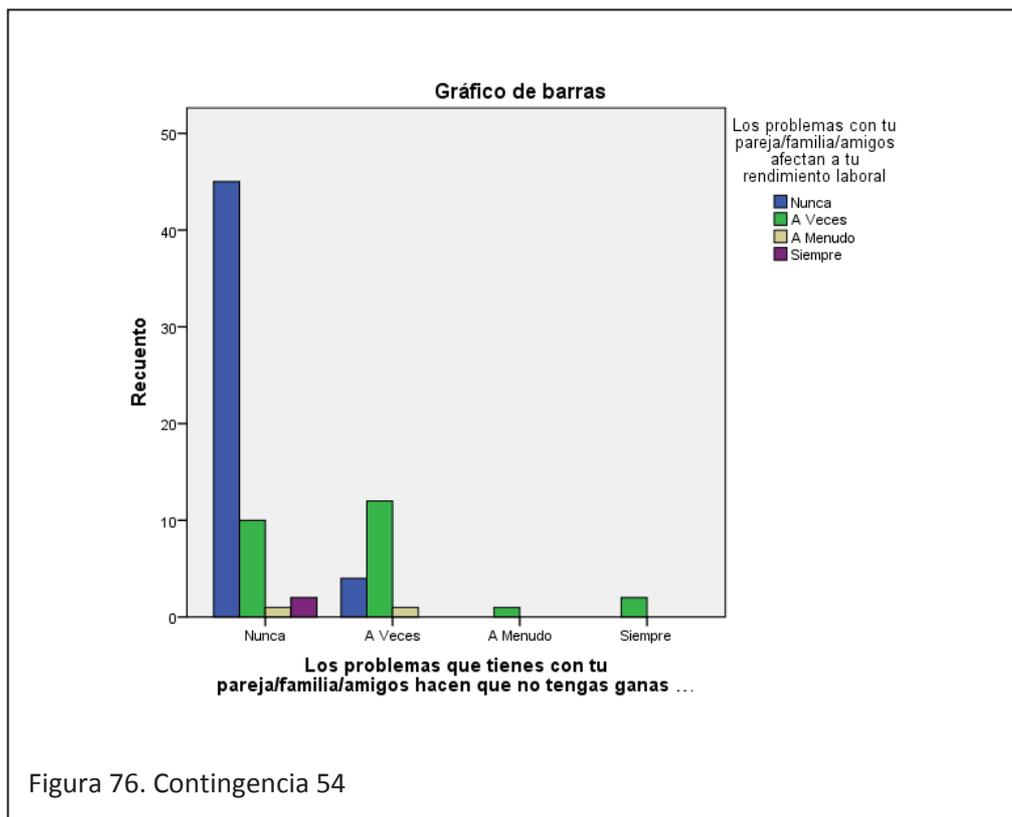
Llegando a la variable diecisiete, a la misma se la relaciona de esta manera con el fin de que esta relación existente arroje información pertinente.

“Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar” y con la variable **“Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral”**.

Se observa que un 57,7% considera que los problemas, experiencias, situaciones que los individuos experimentan en su hogar no afectan para que el trabajador no pueda rendir de forma satisfactoria además de afectar su estado de ánimo el momento de desenvolverse en el ámbito laboral. En un 12,8% se cree que a veces los problemas que surgen en el ámbito familiar o con sus iguales puede afectar el rendimiento laboral de los individuos.

Tabla 54. Contingencia

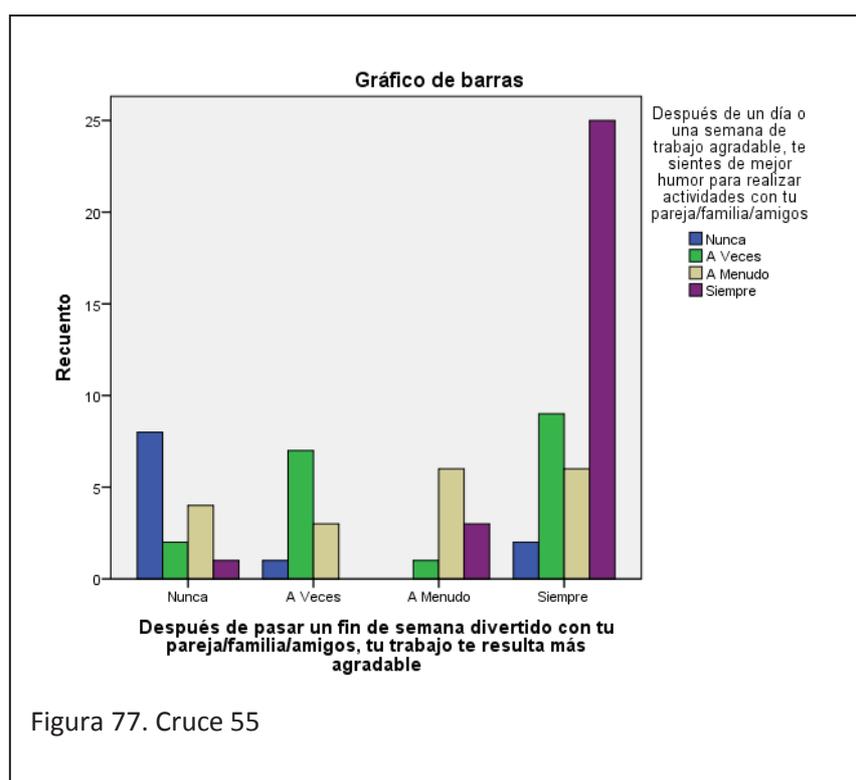
			Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	Nunca	Recuento	45	10	1	2	58
		% del total	57,7%	12,8%	1,3%	2,6%	74,4%
	A Veces	Recuento	4	12	1	0	17
		% del total	5,1%	15,4%	1,3%	0,0%	21,8%
	A Menudo	Recuento	0	1	0	0	1
		% del total	0,0%	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	Siempre	Recuento	0	2	0	0	2
		% del total	0,0%	2,6%	0,0%	0,0%	2,6%
	Total	Recuento	49	25	2	2	78
		% del total	62,8%	32,1%	2,6%	2,6%	100,0%



Para la variable dieciocho se realiza un cruce. **“Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable”** y la variable **“Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos”**, se observa que el 32,1% cree que cuando los trabajadores han tenido experiencias enriquecedoras en las dos esferas pues se encontrará más apto para poder desenvolverse en cada uno de los ámbitos, siendo este un proceso más satisfactorio para los mismos.

Tabla 55. Contingencia

			Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	Nunca	Recuento	8	2	4	1	15
		% del total	10,3%	2,6%	5,1%	1,3%	19,2%
	A Veces	Recuento	1	7	3	0	11
		% del total	1,3%	9,0%	3,8%	0,0%	14,1%
	A Menudo	Recuento	0	1	6	3	10
		% del total	0,0%	1,3%	7,7%	3,8%	12,8%
	Siempre	Recuento	2	9	6	25	42
		% del total	2,6%	11,5%	7,7%	32,1%	53,8%
Total		Recuento	11	19	19	29	78
		% del total	14,1%	24,4%	24,4%	37,2%	100,0%



Los cruces realizados para la variable diecinueve se determinan así:

“Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo” junto con la variable **“Cumplies debidamente**

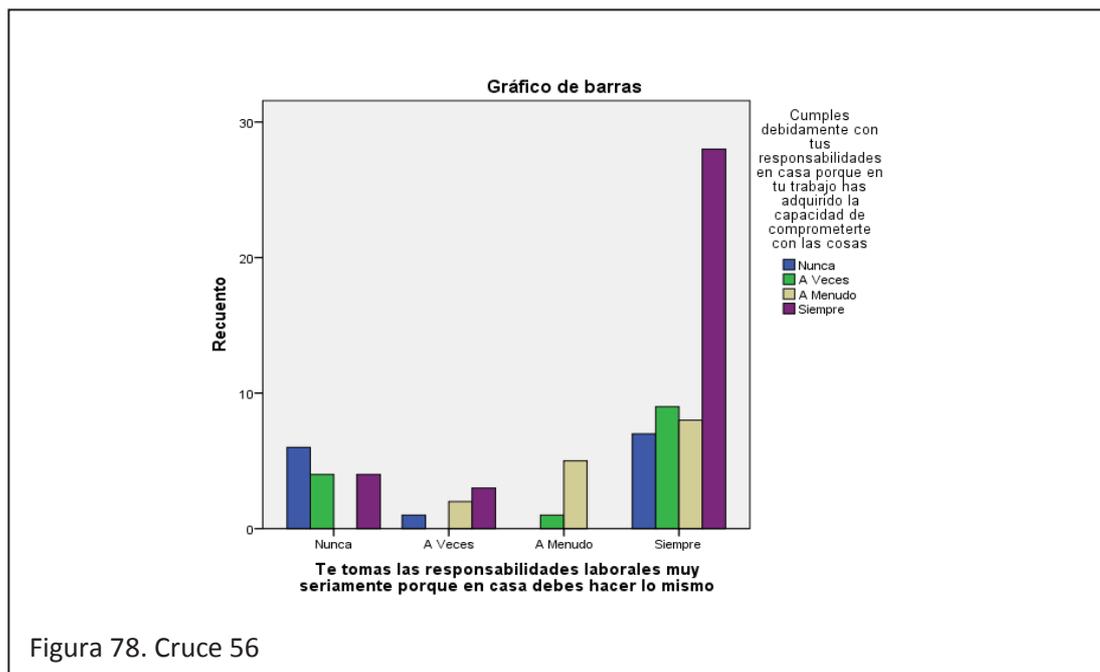
con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido capacidad de comprometerte con las cosas”.

El 35,9% considera que tanto en casa como en el trabajo las personas se ven influenciadas ya que las actitudes frente a estos dos ámbitos permiten que se pueda cumplir con las demandas de cada uno, se relacionan bajo una línea de causa y efecto. S bueno conocer que las dos áreas se influyen de forma positiva.

Un 11,5% considera que su hogar siempre influye para que el individuo pueda hacerse responsable de sus obligaciones y que a veces su trabajo influye para que los mismos puedan cumplir con las responsabilidades en casa.

Tabla 56. Contingencia

			Cumplies debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	Nunca	Recuento	6	4	0	4	14
		% del total	7,7%	5,1%	0,0%	5,1%	17,9%
	A Veces	Recuento	1	0	2	3	6
		% del total	1,3%	0,0%	2,6%	3,8%	7,7%
	A Menudo	Recuento	0	1	5	0	6
		% del total	0,0%	1,3%	6,4%	0,0%	7,7%
	Siempre	Recuento	7	9	8	28	52
		% del total	9,0%	11,5%	10,3%	35,9%	66,7%
Total	Recuento	14	14	15	35	78	
	% del total	17,9%	17,9%	19,2%	44,9%	100,0%	

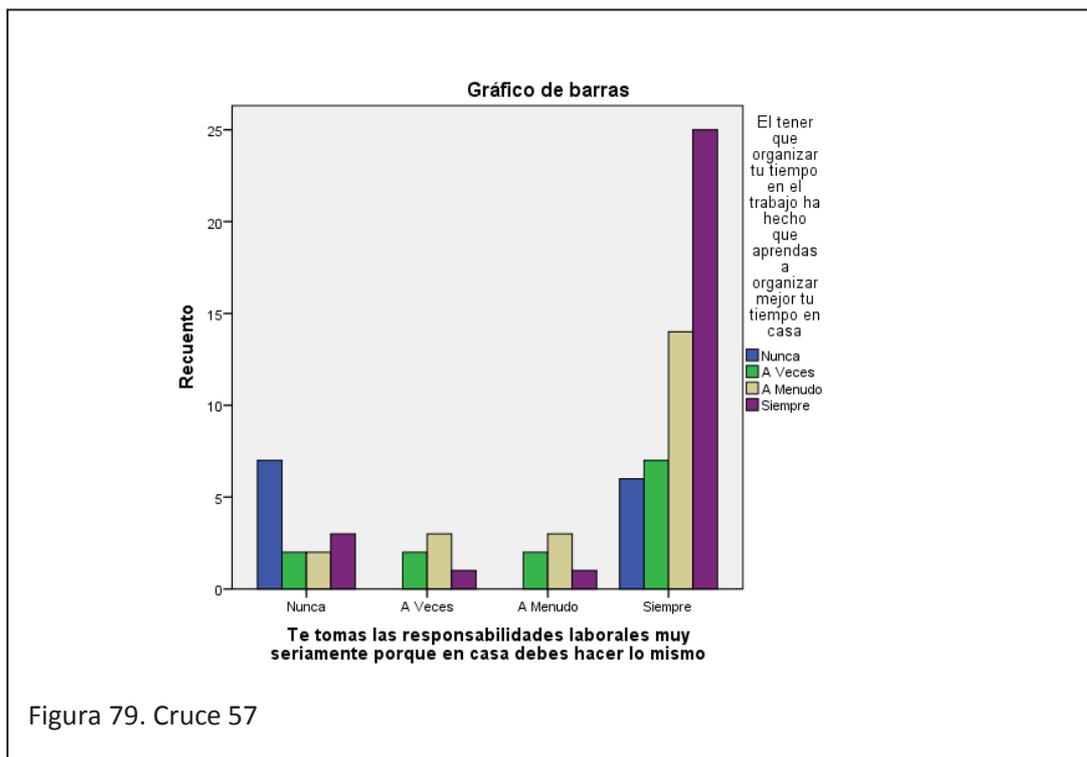


En el cruce realizado a “**Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo**” y “**El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa**”.

El 32,1% considera que el trabajo y el hogar influyen para que el individuo pueda desenvolverse mejor. Adquiriendo habilidades que permitan que en los dos ámbitos se cumpla satisfactoriamente con las demandas existentes.

Tabla 57. Contingencia

			El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	Nunca	Recuento	7	2	2	3	14
		% del total	9,0%	2,6%	2,6%	3,8%	17,9%
	A Veces	Recuento	0	2	3	1	6
		% del total	0,0%	2,6%	3,8%	1,3%	7,7%
	A Menudo	Recuento	0	2	3	1	6
		% del total	0,0%	2,6%	3,8%	1,3%	7,7%
	Siempre	Recuento	6	7	14	25	52
		% del total	7,7%	9,0%	17,9%	32,1%	66,7%
Total	Recuento	13	13	22	30	78	
	% del total	16,7%	16,7%	28,2%	38,5%	100,0%	



Existen mayor cantidad de cruces a realizarse para la variable veinte siendo estos:

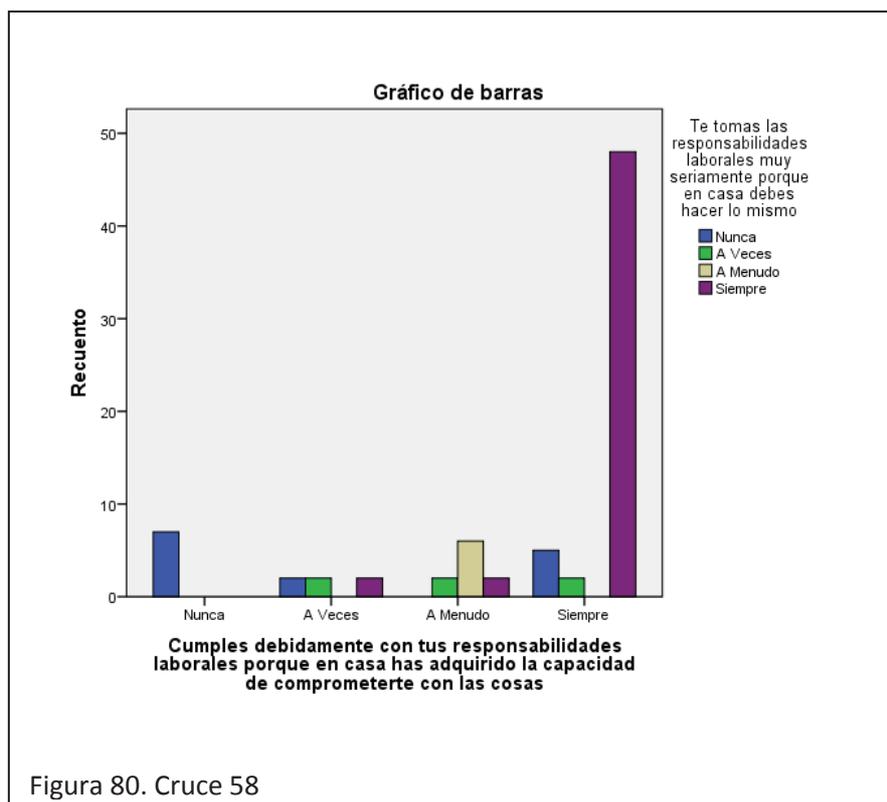
“Cumplies debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas” con la variable **“Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo”**.

El 61,5% considera que el hogar es el lugar donde se adquiere mayor nivel de compromiso frente a las cosas al igual que la adquisición de responsabilidades y obviamente esto influirá para que en el ámbito laboral se vea reflejado este proceso.

Únicamente el 9,0% considera que su hogar y las experiencias adquiridas en el ámbito nunca influyen para que los trabajadores actúen y se desempeñen en el ámbito laboral.

Tabla 58. Contingencia

			Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Cumplies debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	Nunca	Recuento	7	0	0	0	7
		% del total	9,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,0%
	A Veces	Recuento	2	2	0	2	6
		% del total	2,6%	2,6%	0,0%	2,6%	7,7%
	A Menudo	Recuento	0	2	6	2	10
		% del total	0,0%	2,6%	7,7%	2,6%	12,8%
	Siempre	Recuento	5	2	0	48	55
		% del total	6,4%	2,6%	0,0%	61,5%	70,5%
Total		Recuento	14	6	6	52	78
		% del total	17,9%	7,7%	7,7%	66,7%	100,0%

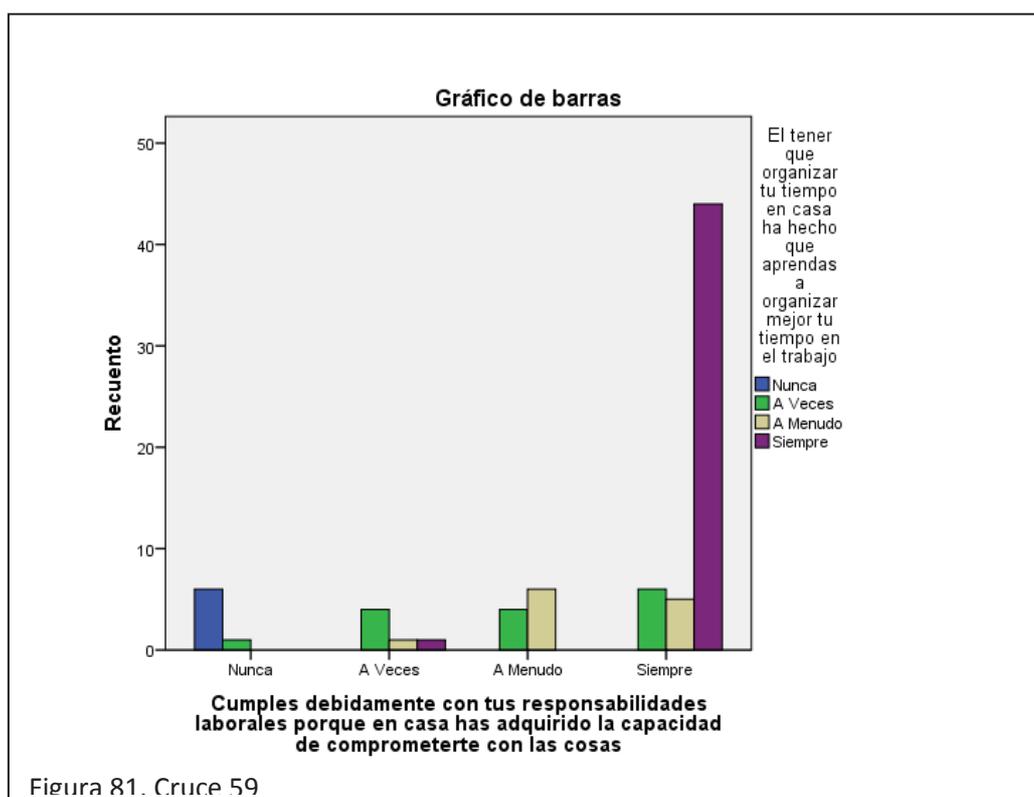


Con las variables **“Cumplies debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”** y **“El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo”**.

El 56,4% considera que la influencia que ha recibido por parte de su hogar ha servido para que en el ámbito laboral los trabajadores puedan cumplir de mejor manera las responsabilidades que se les ha asignado. Además de la adecuada distribución de tiempo para las actividades a realizarse.

Tabla 59. Contingencia

			El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Cumplies debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	Nunca	Recuento	6	1	0	0	7
		% del total	7,7%	1,3%	0,0%	0,0%	9,0%
	A Veces	Recuento	0	4	1	1	6
		% del total	0,0%	5,1%	1,3%	1,3%	7,7%
	A Menudo	Recuento	0	4	6	0	10
		% del total	0,0%	5,1%	7,7%	0,0%	12,8%
	Siempre	Recuento	0	6	5	44	55
		% del total	0,0%	7,7%	6,4%	56,4%	70,5%
Total		Recuento	6	15	12	45	78
		% del total	7,7%	19,2%	15,4%	57,7%	100,0%



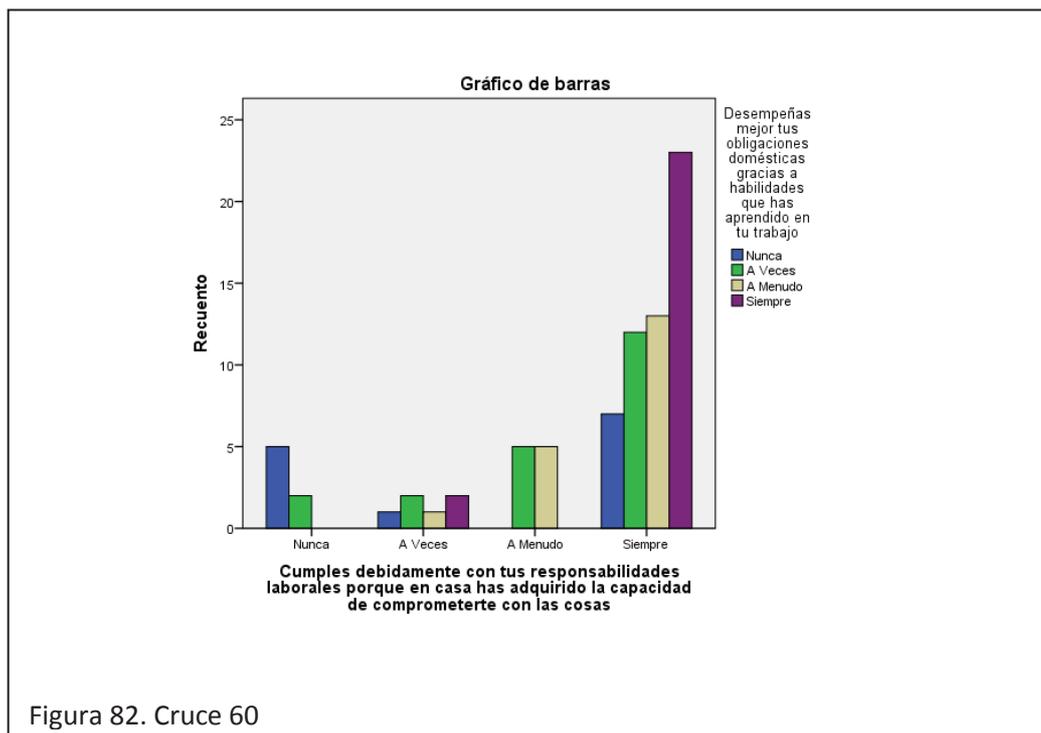
“Cumplies debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas” y la variable “Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo”

El 16,7% cree que siempre las responsabilidades laborales las han cumplido a cabalidad gracias a las experiencias adquiridas en el hogar, originando incluso compromiso en los trabajadores. Consideran que “A Menudo” en el trabajo adquieren habilidades que facilitan el cumplimiento de responsabilidades y obligaciones en el entorno familiar.

El 29,9% considera que la influencia que ha recibido por parte de su hogar siempre ha servido para que en el ámbito laboral los trabajadores puedan cumplir de mejor manera las responsabilidades que se les ha asignado.

Tabla 60. Contingencia

			Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Cumplies debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	Nunca	Recuento	5	2	0	0	7
		% del total	6,4%	2,6%	0,0%	0,0%	9,0%
	A Veces	Recuento	1	2	1	2	6
		% del total	1,3%	2,6%	1,3%	2,6%	7,7%
	A Menudo	Recuento	0	5	5	0	10
		% del total	0,0%	6,4%	6,4%	0,0%	12,8%
	Siempre	Recuento	7	12	13	23	55
		% del total	9,0%	15,4%	16,7%	29,5%	70,5%
Total		Recuento	13	21	19	25	78
		% del total	16,7%	26,9%	24,4%	32,1%	100,0%



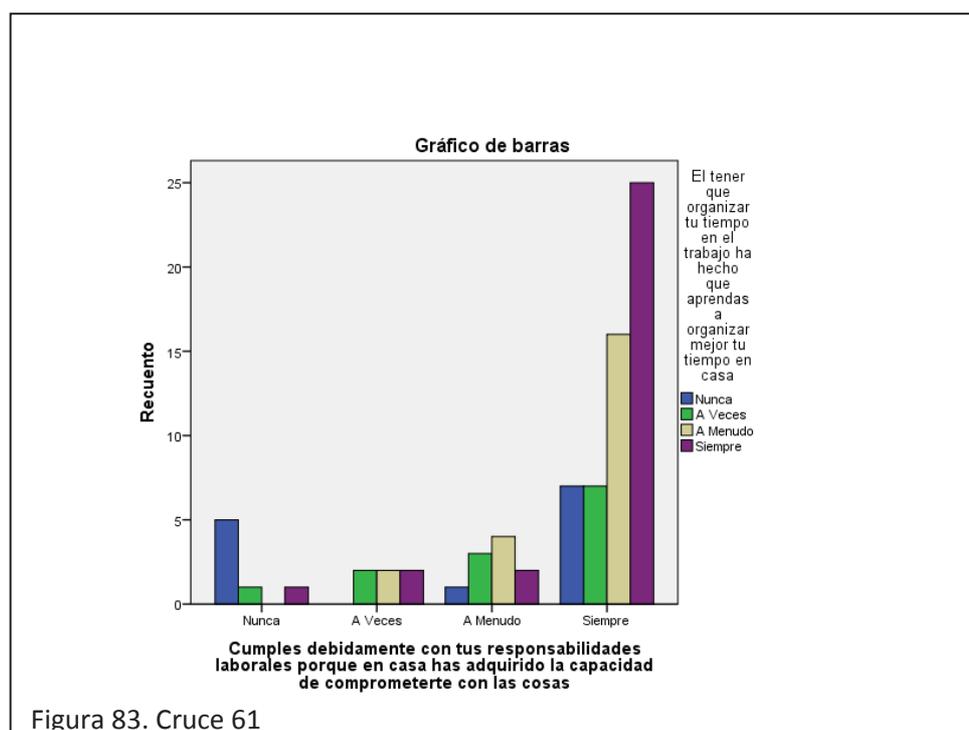
En el cruce entre las variables **“Cumplies debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”** y **“El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa”**.

El 32,1% cree que su hogar siempre influye en los trabajadores de forma positiva, haciendo que los mismos puedan asumir sus responsabilidades frente a su hogar de manera más enriquecedora.

Y el 20,5% solo difiere en que piensan que a menudo su trabajo influye para que el trabajador pueda organizar mejor su tiempo en el ámbito familiar.

Tabla 61. Contingencia

			El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Cumplies debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	Nunca	Recuento	5	1	0	1	7
		% del total	6,4%	1,3%	0,0%	1,3%	9,0%
	A Veces	Recuento	0	2	2	2	6
		% del total	0,0%	2,6%	2,6%	2,6%	7,7%
	A Menudo	Recuento	1	3	4	2	10
		% del total	1,3%	3,8%	5,1%	2,6%	12,8%
	Siempre	Recuento	7	7	16	25	55
		% del total	9,0%	9,0%	20,5%	32,1%	70,5%
Total		Recuento	13	13	22	30	78
		% del total	16,7%	16,7%	28,2%	38,5%	100,0%



En el cruce para las variables **“Cumplies debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”** y **“Cumplies debidamente con tus**

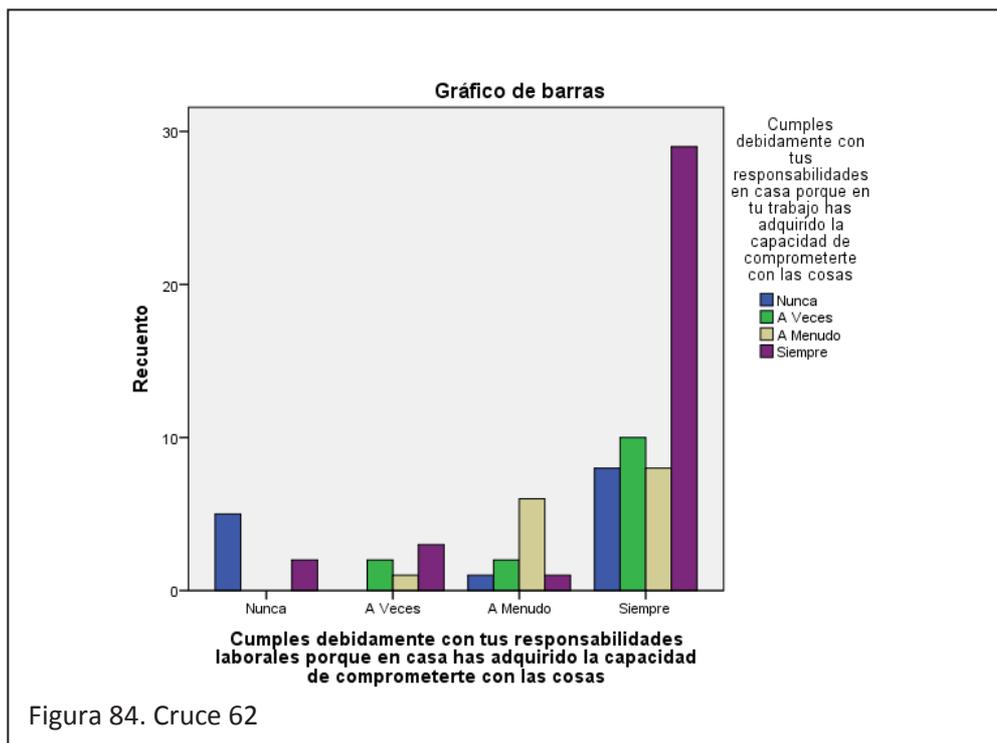
responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”.

El 37,2% mencionan que los dos ámbitos se influyen entre sí el momento de tener que cumplir con las responsabilidades que demandan cumplir ambos ámbitos.

El 12,8% difiere en que consideran que a veces su trabajo influye para con la actitud frente al cumplimiento de actividades y responsabilidades que demanda el ámbito familiar.

Tabla 62. Contingencia

			Cumplies debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Cumplies debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	Nunca	Recuento	5	0	0	2	7
		% del total	6,4%	0,0%	0,0%	2,6%	9,0%
	A Veces	Recuento	0	2	1	3	6
		% del total	0,0%	2,6%	1,3%	3,8%	7,7%
	A Menudo	Recuento	1	2	6	1	10
		% del total	1,3%	2,6%	7,7%	1,3%	12,8%
	Siempre	Recuento	8	10	8	29	55
		% del total	10,3%	12,8%	10,3%	37,2%	70,5%
Total		Recuento	14	14	15	35	78
		% del total	17,9%	17,9%	19,2%	44,9%	100,0%



La variable veintiuno muestra cruces de variables como:

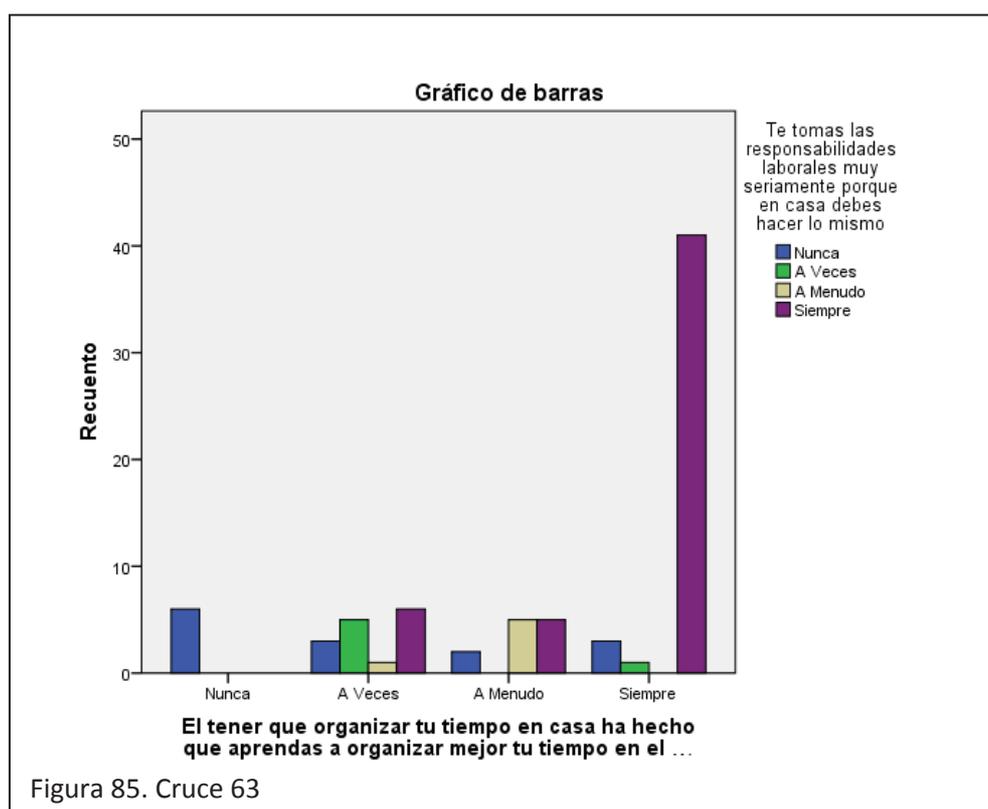
“El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo” y “Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo”.

Un 52,6% considera que ha podido incrementar su capacidad de organización en cuanto a distribución de tiempo en el ámbito laboral y en sus actividades debido a que constantemente en su hogar suelen manejar una estructura de tiempo y organización del mismo. En casa además las responsabilidades de las que se hacen cargo hacen que adquieran consciencia y de cierta forma se ven influenciados por los buenos hábitos del hogar y pueden desenvolverse de manera satisfactoria dentro de su trabajo.

Un 7,7% considera que a veces su hogar es el que influye para poder lograr adquirir organización en su tiempo en cuanto al desempeño dentro del ámbito laboral. A la vez también se encuentra un 7,7% que cree que no existe mayor influencia por parte de los dos ámbitos.

Tabla 63. Contingencia

			Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	Nunca	Recuento	6	0	0	0	6
		% del total	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%
	A Veces	Recuento	3	5	1	6	15
		% del total	3,8%	6,4%	1,3%	7,7%	19,2%
	A Menudo	Recuento	2	0	5	5	12
		% del total	2,6%	0,0%	6,4%	6,4%	15,4%
	Siempre	Recuento	3	1	0	41	45
		% del total	3,8%	1,3%	0,0%	52,6%	57,7%
Total		Recuento	14	6	6	52	78
		% del total	17,9%	7,7%	7,7%	66,7%	100,0%



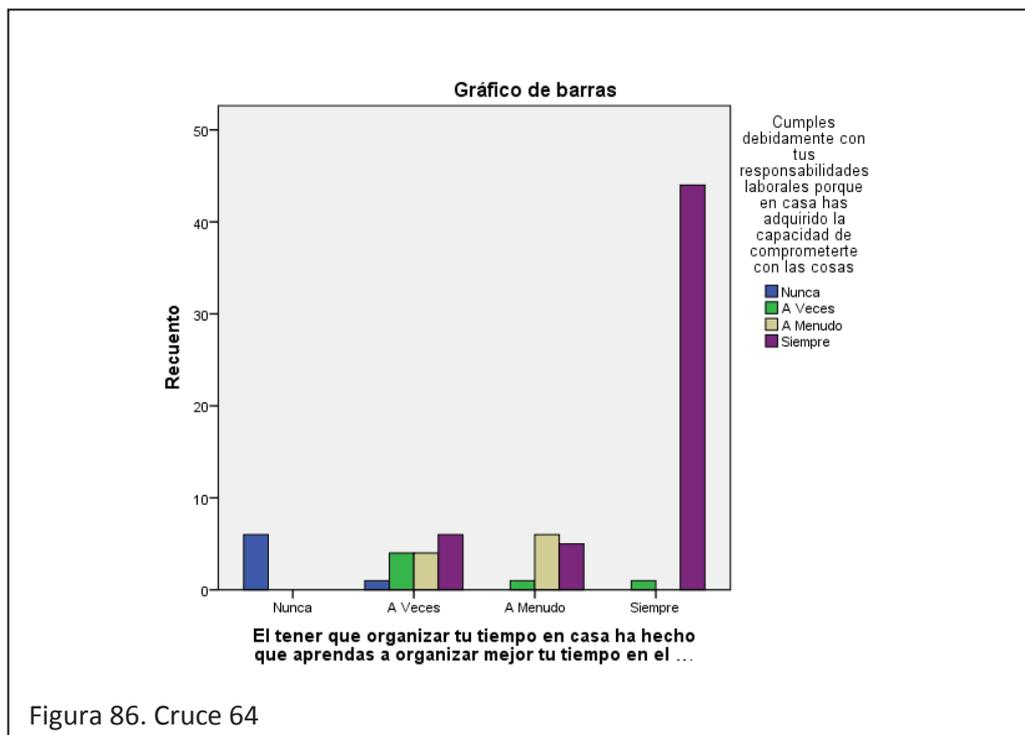
Entre las variables “El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo” y “Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”.

El 56,4% considera que su hogar siempre ha influido en el hecho de adquirir nuevos parámetros de funcionamiento o de acción en el ámbito laboral. Como se ha mencionado anteriormente las dos esferas funcionan bajo un lineamiento de reciprocidad y en este caso se nota que el hogar impulsa a que los individuos puedan adquirir conductas positivas frente a su trabajo y las condiciones para poder cumplir con el mismo.

Para el porcentaje de 7,7% en este cruce se encuentran consideradas tres frecuencias, “A Veces” mencionando que su hogar (3 a 5 ocasiones) no influye con mayor peso en el ámbito laboral en cuanto a distribución de tiempo pero si en cuanto a compromiso con respecto a obligaciones laborales, “A menudo” el hogar influye en los individuos para nuevas conductas en el trabajo y “Nunca”, al no hallar influencia del hogar con respecto al ámbito laboral.

Tabla 64. Contingencia.

			Cumplies debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	Nunca	Recuento	6	0	0	0	6
		% del total	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%
	A Veces	Recuento	1	4	4	6	15
		% del total	1,3%	5,1%	5,1%	7,7%	19,2%
	A Menudo	Recuento	0	1	6	5	12
		% del total	0,0%	1,3%	7,7%	6,4%	15,4%
	Siempre	Recuento	0	1	0	44	45
		% del total	0,0%	1,3%	0,0%	56,4%	57,7%
Total	Recuento	7	6	10	55	78	
	% del total	9,0%	7,7%	12,8%	70,5%	100,0%	

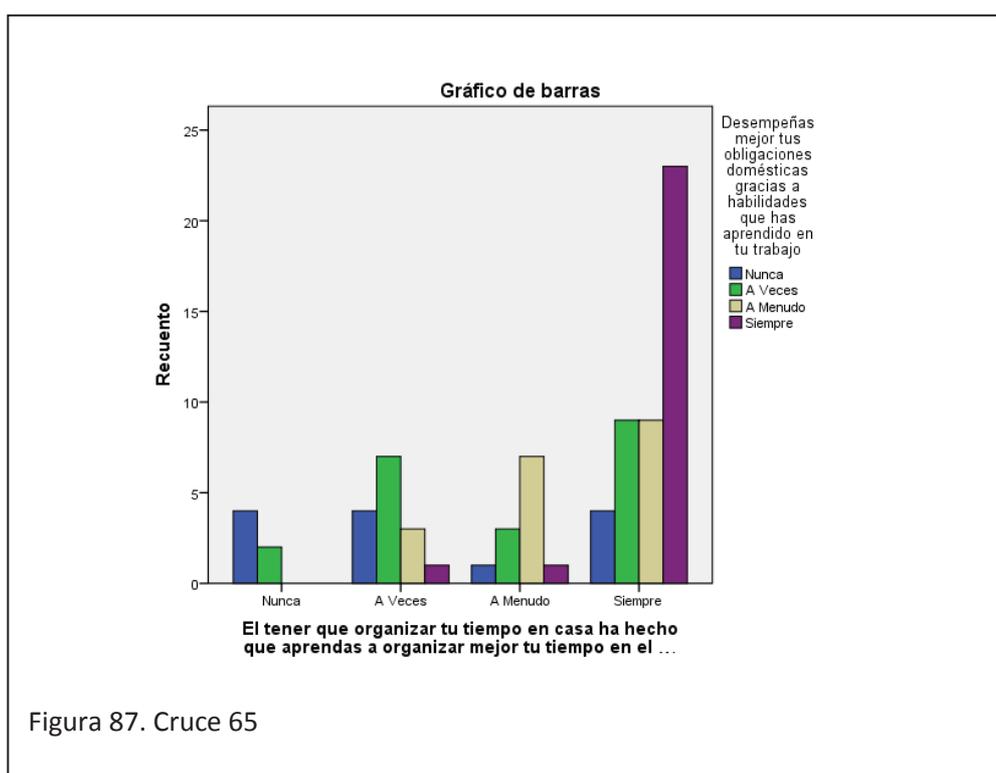


Con las variables “El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo” y “Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo”.

Un 29,5% considera que existe influencia de su hogar para con la forma de desenvolverse en el ámbito laboral. El 11,5% de coincidencias el momento de relacionar estas variables considera que siempre existe esa influencia del hogar por hacer que exista un cumplimiento de actividades con mayor organización de tiempo y en frecuencias de “A Menudo” y “A Veces” el trabajo ha influenciado para que los individuos puedan desempeñar sus obligaciones a través de nuevas habilidades que incluso pueden mejorar la dinámica familiar.

Tabla 65. Contingencia

			Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	Nunca	Recuento	4	2	0	0	6
		% del total	5,1%	2,6%	0,0%	0,0%	7,7%
	A Veces	Recuento	4	7	3	1	15
		% del total	5,1%	9,0%	3,8%	1,3%	19,2%
	A Menudo	Recuento	1	3	7	1	12
		% del total	1,3%	3,8%	9,0%	1,3%	15,4%
	Siempre	Recuento	4	9	9	23	45
		% del total	5,1%	11,5%	11,5%	29,5%	57,7%
Total	% del total	13	21	19	25	78	
		% del total	16,7%	26,9%	24,4%	32,1%	100,0%



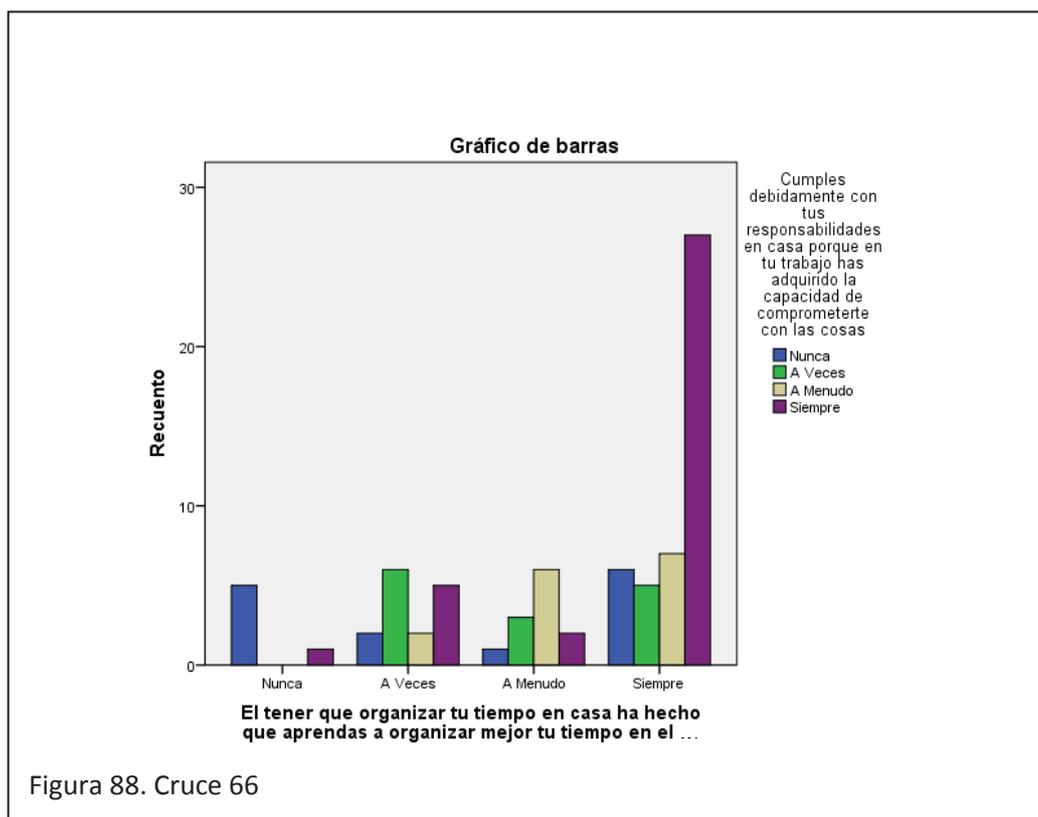
Con las variables “El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo” y “Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas”.

Un 34,6% considera que siempre existe influencia desde el hogar, basándose en una frecuencia de siempre en donde existe influencia recíproca, las responsabilidades se cumplen a cabalidad incluso por una mejor distribución de actividades.

El 9,0% considera que siempre organiza su tiempo en el trabajo gracias a lo que realiza también en casa pero que “A menudo” su trabajo es el que impulsa nuevas conductas en el individuo pero sin embargo se sigue recalando que su hogar ha influido para que se puedan organizar mejor en su trabajo.

Tabla 66. Contingencia

			Cumplies debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	Nunca	Recuento	5	0	0	1	6
		% del total	6,4%	0,0%	0,0%	1,3%	7,7%
	A Veces	Recuento	2	6	2	5	15
		% del total	2,6%	7,7%	2,6%	6,4%	19,2%
	A Menudo	Recuento	1	3	6	2	12
		% del total	1,3%	3,8%	7,7%	2,6%	15,4%
	Siempre	Recuento	6	5	7	27	45
		% del total	7,7%	6,4%	9,0%	34,6%	57,7%
Total	Recuento	14	14	15	35	78	
	% del total	17,9%	17,9%	19,2%	44,9%	100,0%	



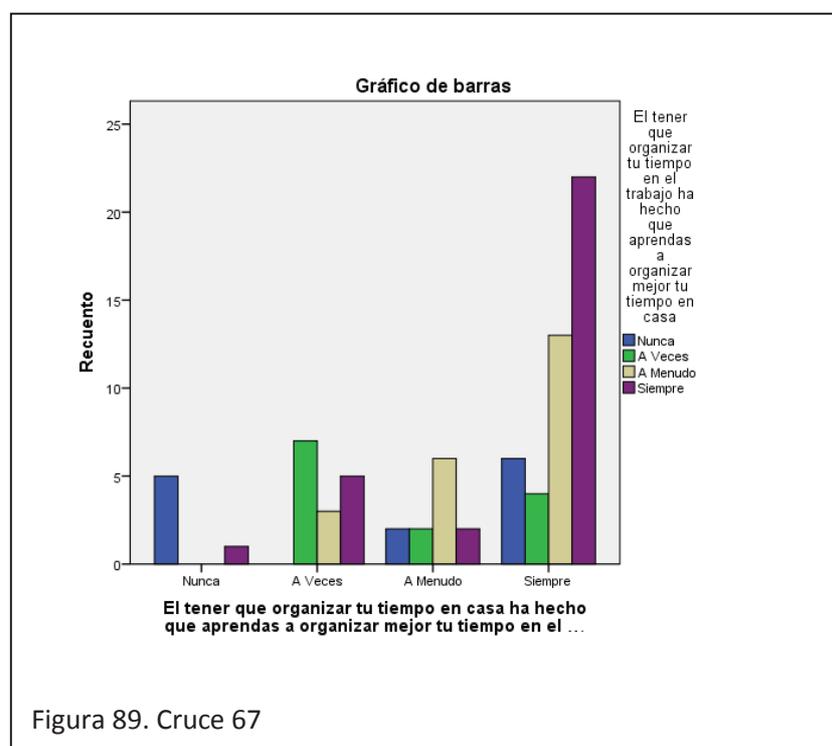
El último cruce para esta variable se realiza de esta manera:

“El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo” y “El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa”.

Se encuentra que un 28,2% siempre organiza mejor debido a la influencia de su hogar y de la misma forma el hecho de que en su trabajo estén bien logrará hacer que en casa se vean reflejadas ese tipo de acciones. El 16,7% continua expresando que su hogar es de fundamental influencia para que se pueda llegar a ser organizado y cumplido con lo que demanda el ámbito laboral y que a menudo es el trabajo el que influye en la organización de tiempo y de actividades en casa.

Tabla 67. Contingencia

			El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	Nunca	Recuento	5	0	0	1	6
		% del total	6,4%	0,0%	0,0%	1,3%	7,7%
	A Veces	Recuento	0	7	3	5	15
		% del total	0,0%	9,0%	3,8%	6,4%	19,2%
	A Menudo	Recuento	2	2	6	2	12
		% del total	2,6%	2,6%	7,7%	2,6%	15,4%
	Siempre	Recuento	6	4	13	22	45
		% del total	7,7%	5,1%	16,7%	28,2%	57,7%
Total	% del total	13	13	22	30	78	
		% del total	16,7%	16,7%	28,2%	38,5%	100,0%



Para la última variable del cuestionario **“Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada”** frente a la variable **“Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo”**.

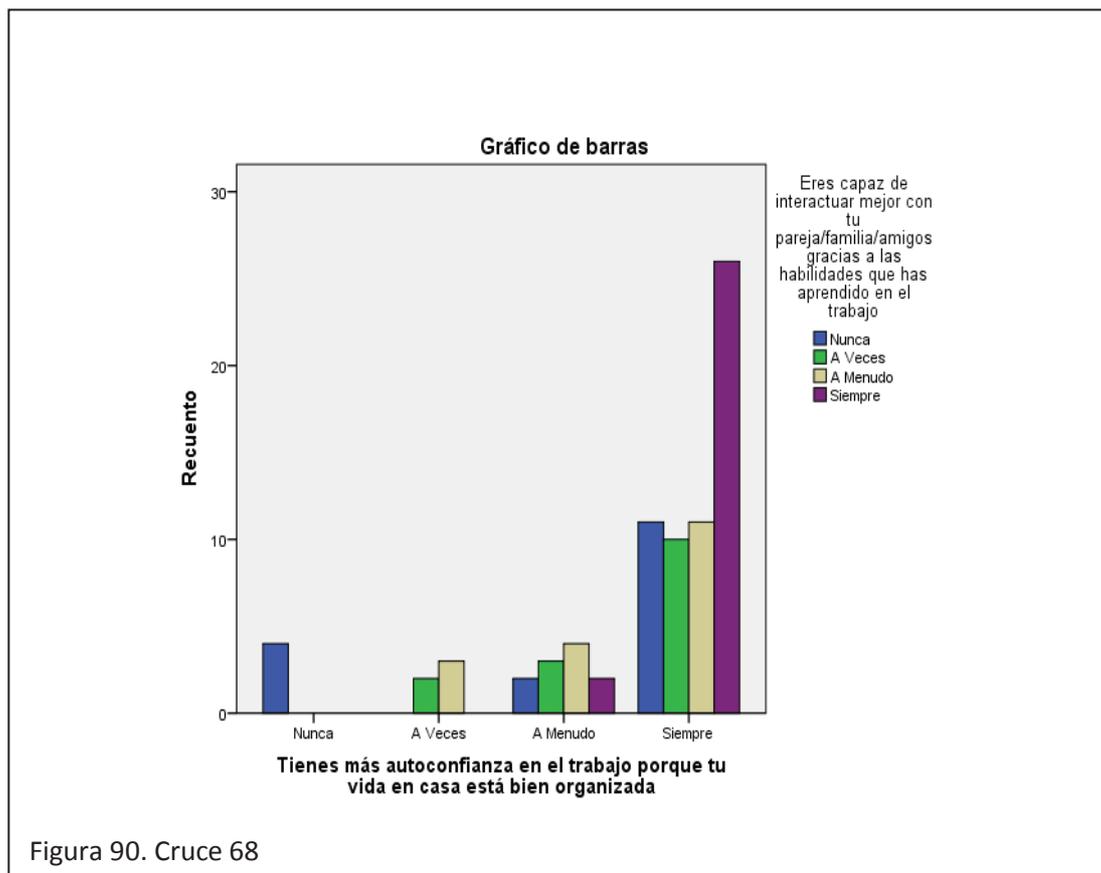
El valor de chi cuadrado encontrado para la relación de estas dos variables permite encontrar que un 33,3% considera que bajo una frecuencia de siempre su vida de hogar y la dinámica que se está manejando en el permite que el individuo se crea más capaz y encuentre en el mayor confianza para poder cumplir con funciones o tareas asignadas dentro de su trabajo y jornada laboral.

A la vez están muy de acuerdo en que su trabajo ha permitido que los individuos puedan generar nuevas habilidades gracias a la influencia de su trabajo, a la vez esto permite que las relaciones interpersonales y familiares sean más ricas en calidad.

Un 14,1% se diferencia del porcentaje anterior porque los individuos creen que en frecuencias de Nunca y A menudo su trabajo no les proporciona habilidades que puedan favorecer la interacción entre el entorno familiar y sus iguales.

Tabla 68. Contingencia

			Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				Total
			Nunca	A Veces	A Menudo	Siempre	
Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	Nunca	Recuento	4	0	0	0	4
		% del total	5,1%	0,0%	0,0%	0,0%	5,1%
	A Veces	Recuento	0	2	3	0	5
		% del total	0,0%	2,6%	3,8%	0,0%	6,4%
	A Menudo	Recuento	2	3	4	2	11
		% del total	2,6%	3,8%	5,1%	2,6%	14,1%
	Siempre	Recuento	11	10	11	26	58
		% del total	14,1%	12,8%	14,1%	33,3%	74,4%
Total		Recuento	17	15	18	28	78
		% del total	21,8%	19,2%	23,1%	35,9%	100,0%



A través de todo el proceso realizado y con el análisis de resultados oportuno se observa que existe un equilibrio entre las esferas familiar y laboral, la interacción de las dos áreas es positiva en su mayoría e incluso se puede observar que existe una mayor influencia desde el ámbito laboral hacia el individuo y sus hogares.

Hay que destacar que los aportes teóricos realizados soportan esta información en cuanto a los procesos de interacción mismos e incluso muchos destacan que las condiciones de trabajo son elementales para que el trabajador se vea influido en salud, bienestar físico y psicológico, estados anímicos, etc. Los porcentajes arrojados dan a conocer que existe también este tipo de influencia y que incluso a pesar de estar bajo una jornada laboral excepcional ciertos aspectos no se ven afectados de manera determinante.

8. Discusión y Conclusiones

Luego de la obtención de resultados de la investigación realizada, se puede observar que el proceso de interacción entre los contextos de trabajo y familia muestra ser equilibrado en cuanto a ausencia de conflicto en el personal de supervisión de la empresa PEC.

El análisis realizado a través de la aplicación del cuestionario, permite identificar que la interacción entre estas dos esferas en su generalidad es positiva, pues se relacionan estrechamente tanto las condiciones laborales establecidas como las condiciones que son parte de la dinámica familiar, pues en los dos ámbitos se generan tanto aspectos personales como conductas en el trabajador.

Sin embargo, se ha identificado además que en un porcentaje mucho menor y no siendo estadísticamente significativo, pero no irrelevante, que el tipo de conflicto que prevalece, con un 15,38%, es relacionado con el tiempo que los trabajadores dedican al cumplimiento de responsabilidades en el ámbito laboral, impidiendo que puedan dedicar mayor tiempo al cumplimiento de su rol familiar.

Es entonces que, a través de los resultados se muestra el cumplimiento de objetivos planteados y además se recalca que los mismos pueden obedecer a que el hecho de que los varones se encuentren involucrados dentro de las responsabilidades familiares en un menor nivel, perciban la presencia de factores o situaciones que puedan originar cierto tipo de conflicto con menor frecuencia. Destacando que la mujer en su generalidad se encuentra involucrada con su hogar en niveles más significativos.

Varios son los puntos que fueron tomados en cuenta a través de la aplicación del cuestionario SWING, entre los cuales el más importante destaca la influencia que ejerce el ámbito laboral con respecto a los estados anímicos de los trabajadores, determinando que en su mayoría las condiciones bajo las cuales los individuos trabajan no afectan su estado de ánimo con respecto a su entorno familiar. Es decir, la adjudicación de funciones laborales y el hecho de

que muchas veces las mismas puedan convertirse en agotadoras para el trabajador, no influyen para que las mismas condiciones se conviertan en desencadenantes negativos en el bienestar físico y psicológico del individuo y de la familia. La actitud proactiva de los mismos, en su generalidad se mantiene y se ve observada a través de la predisposición que los trabajadores tienen.

Dentro del ámbito familiar incluso se determina que la capacidad del trabajador de poseer la energía suficiente el momento de dedicar tiempo con los suyos o también para poder realizar actividades de ocio y enriquecimiento personal, no se ve reducido, haciendo que el hogar se convierta en un refugio originario de relajación y bienestar. El hecho de que la persona cuente con la energía necesaria para cumplir con las demandas que exige uno de los dos ámbitos, implica que sea vean reducidas las posibilidades de generar ciertos niveles de conflictos.

Además se recalca que las obligaciones demandadas por el hogar pueden ser cumplidas a cabalidad, aún por el hecho de estar trabajando bajo jornadas laborales excepcionales y que el tiempo que los trabajadores demandan para el cumplimiento de dichas tareas, se caracteriza por ser agradable para los mismos. Favoreciendo entonces el proceso de interacción entre los ámbitos: ámbito laboral y ámbito familia.

Adquirir mayor responsabilidad en el cumplimiento de funciones y actividades asignadas, es uno de los resultados de la interacción positiva que se origina entre estos dos ámbitos, se observa que a pesar de que por ciertas situaciones a veces se puede disponer de menor tiempo, el individuo genera la capacidad de poder distribuir su tiempo adecuadamente con fin de no faltar a ninguno de los dos ámbitos.

Se concluye que los trabajadores se ven influenciados por el ámbito laboral al que pertenecen y lo demuestran al momento de cumplir con las responsabilidades generadas en su hogar, incrementando los niveles de compromiso con respecto a su entorno familiar. La persona que es

comprometida con su hogar, también lo es con su trabajo. Es entonces como se fortalece la dinámica familiar establecida y la vez se estructura la dinámica laboral.

Los trabajadores manifiestan que su rendimiento laboral no se ve disminuido, sino que las situaciones que existen en casa logran ser manejadas con el fin de que las mismas no afecten el adecuado funcionamiento dentro del ámbito laboral.

Un aspecto relevante es la adquisición de organización en cuanto a responsabilidades o labores por cumplir, estos consideran que el tiempo está bien manejado y que generalmente éste buen hábito proviene de la esfera laboral.

Por lo tanto, las relaciones interpersonales entre los individuos y sus iguales constantemente se ven enriquecidas o son sanas, puesto que las exigencias del ámbito laboral no impiden que los individuos se sientan afectados por las mismas.

De igual forma existe influencia desde el ámbito familiar, claro está que dicha influencia también se muestra bajo niveles positivos y es por eso que los individuos pueden desenvolverse en el ámbito laboral sin mayores inconvenientes.

Los trabajadores además dan a conocer que el hogar incluso ha permitido que ellos puedan volverse más comprometidos con las diversas actividades y también han generado mayor autoconfianza dentro de su ámbito laboral, pero dan mérito a la estabilidad que se refleja en casa.

Cabe destacar que con la base teórica que se sustentó este estudio, se permite corroborar la información obtenida a través de los resultados. Pues bien, es importante recordar que el modelo de extensión planteado sugería que las experiencias obtenidas en uno de los ámbitos iban a influir en las experiencias con respecto al otro, incluyendo también emociones y conductas, entonces se

observa que se cumple y que a pesar de ciertos límites que existan, siempre hay una influencia que emerge de uno de los dos ámbitos.

De los resultados obtenidos, los comportamientos o conductas de los individuos no se ven alterados de manera significativa. Es decir, que no existe mayor tensión en el momento de desempeñar cierto rol, lo que favorece el proceso de interacción entre los dos ámbitos.

En términos generales, el proceso de involucramiento e interacción de estas dos áreas brinda una idea de que se está logrando mantener una conexión entre estos ámbitos y que como toda relación causal vemos que se influyen mutuamente y constantemente, pero que esta interacción posee importantes aportaciones. El crecimiento personal en los trabajadores se ve fortalecido y en la mayoría de casos se observa satisfacción por parte de los trabajadores.

De acuerdo con el marco teórico, las investigaciones bajo el lineamiento de inclusión en cuanto al aspecto laboral y también familiar, son de vital importancia, puesto que el beneficio que se busca es en torno al bienestar laboral, familiar, personal e incluso social.

A través de los procesos de interacción se adquieren nuevos hábitos, habilidades, capacidad de fortalecer aspectos personales y laborales para los trabajadores.

La gestión y la manera de trabajar y de desenvolverse son satisfactorias, dando entonces el valor agregado que los trabajadores han adquirido gracias a la influencia positiva de la interacción.

Se reitera que como se mencionó anteriormente, el hogar continúa siendo una fuente enriquecedora para el saber actuar de los individuos y que notablemente influye y afecta en términos anímicos, de desempeño, tolerancia, entre otros.

Tras estos resultados, se puede concluir que la hipótesis previamente planteada no fue aceptada, por lo tanto la hipótesis correspondiente es alterna.

Las jornadas laborales a pesar de que para esta muestra son jornadas que exceden las once horas de trabajo y que las mismas son cumplidas bajo una jornada 14/7, no se ve que influyen de manera determinante, como generadoras de conflicto.

Esta investigación ha sido enriquecedora por su proceso, elaboración y resultados desarrollados. De forma personal ha fortalecido mis conocimientos estadísticos y de manejo de herramientas empleadas.

Pocos fueron los inconvenientes durante todo el período de elaboración de la investigación, entre ellos el tiempo para la aplicación del instrumento, pues la aplicación total del mismo pudo ser lograda en tres meses, debido a que se coincidió con períodos de vacaciones del personal en la empresa.

Existió en todo momento la predisposición de todo el personal de la empresa y directivos, su apertura siempre fue satisfactoria para poder lograr cumplir con los objetivos propuestos. Como requisito se convino que la información se trataría de manera confidencial.

Es importante mencionar que la investigación realizada servirá como referente para futuras investigaciones, por cuanto dará una guía y una base para poder desarrollar aspectos diferentes, complementarios de la misma. Tener presente que el hecho de que el trabajador se encuentre constantemente ausente de su hogar tal vez no le permita percibir parcial o totalmente la presencia de situaciones o generadores de conflicto. Hay que recordar entonces, que la ausencia no solo es representada por la falta física de la persona, el hecho de tener que ajustar su tiempo a veces originan incompatibilidades, las expectativas de vida cambian y los objetivos de querer alcanzar nuevas metas laborales pueden influir dentro del aspecto de dinámica familiar y laboral establecida.

Los resultados de esta investigación serán entregados a la empresa por cuanto es un aporte importante ya que les ayudará a tener un análisis de la situación actual del grupo de supervisión.

Con los resultados de este estudio la empresa tiene la obligación de mantener o mejorar las condiciones actuales de trabajo para el bienestar de sus empleados y para asegurar que los resultados obtenidos no varíen; aunque la investigación muestre como resultados un equilibrio en cuanto a la interacción entre los ámbitos laboral y familiar, este puede también aportar con el fin de que se implementen programas o políticas de gestión que continúen fortaleciendo el proceso de interacción entre los dos ámbitos. Se sugiere también que como se mencionó anteriormente en el desarrollo del marco teórico, se tome en cuenta que las jornadas laborales que se establecen deben ser siempre consideradas como un medio, a través del cual se imparta justicia y mayor consideración, pues en muchos casos las jornadas laborales extensas pueden traer consigo consecuencias a nivel laboral, como menor productividad empresarial y afectaciones a nivel de la salud de los individuos.

La identificación del conflicto con mayor prevalencia ayudará a la empresa a implementar políticas para minimizar la presencia del mismo, es decir, el principio básico sería respetar la duración establecidas de las jornadas de trabajo.

El nivel de apoyo que los trabajadores reciban de su organización y las prácticas o medidas que se consideren como flexibles generarán mayor cumplimiento en cuanto a procesos, involucramiento y participación dentro del ámbito laboral.

La esfera laboral y la familiar continuarán siempre interrelacionándose y manteniendo una interacción bajo un lineamiento de causa y efecto. Las acciones tomadas tanto como empresa y como individuos siempre tendrán efectos en ambas áreas, por lo tanto el bienestar para los dos ámbitos dependerá mucho de la intensidad, la forma y la importancia que se otorgue a la interacción entre los ámbitos mencionados.

El fin de mantener una relación enriquecida entre estos dos ámbitos permitirá que la dinámica establecida entre los mismos logre desarrollar lineamientos de funcionamiento satisfactorios para las dos esferas.

REFERENCIAS

- Arriaga, I. (2005). *Los límites de uso de tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo*. Recuperado el 18 de diciembre de 2012 de http://www.eclac.cl/dds/noticias/paginas/2/21682/Irma_Arriagada_final.pdf
- Barros, E., y Barros, M. (2008). Conflicto Entre Trabajo y Familia: Efectos Sobre la Salud Laborales Resultados Y en Mujeres. (Español). *Estudios de Administración*, 15 (2), 1-45.
- Baez., X., y Galdames., C. (2005). Conflicto de rol Familia-Trabajo desde la Perspectiva de los Tipos de jornada de Trabajo. *Revista de Psicología (Santiago)* ,14 (2), 15.
- Bonilla, A. (1998). *Género y Sociedad*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Carbonero, M. A., Levin, S. (2007). *Entre familia y trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Argentina: Homo Sapiens Ediciones.
- Chinchilla, M., Poelmans, S., Leon, C. (2003). *Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas*. Recuperado el 20 de noviembre de 2013 de <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0498.pdf>
- Demerouti, E. y Sanz, A. (2012). Recuperación diaria y bienestar: una visión general. *Psicothema* 24(1), 73-78. Recuperado el 14 de septiembre de 2013, de <http://www.psicothema.com/pdf/3981.pdf>
- El conflicto entre el trabajo y la familia: estrategias para superar el estrés laboral. (Spanish). (2011). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, (78), 28-34.
- Figuroa, A., Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 23(1), 1.

Recuperado el 12 de diciembre de 2012, de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci_arttext

- Figueroa, A., Aburto, M., & Acevedo, R. (2012). Conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en padres y madres de la ciudad de Talca, Chile. (Spanish). *Acta Colombiana De Psicología*, 15(1), 57-65.
- Figueroa, A., Subiabre, N., y Fuentes, P. (2011). Satisfacción familiares, Apoyo familiares y conflicto Trabajo-Familia en una muestra de Trabajadores chilenos. (Español). *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29 (2), 317-329.
- Florence, T. (2009). Trabajo- familia: ¿de la autonomía a la culpa?. *La manzana de la discordia*, 1(4), 117-122.
- Friedman, S. D., Greenhaus, J. H. (2001). *Trabajo y familia: ¿Aliados o enemigos?. Que sucede cuando los profesionales de negocios enfrentan las decisiones de la vida*. México: Oxford University Press.
- Galindo, E. (2006). *Estadística: Métodos y aplicaciones*. Ecuador: Prociencia Editores.
- Hinestroza, M., y Antón Rubio, M. (2011). Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: comparación entre muestras procedentes de España y Colombia. (Spanish). *Investigación Y Desarrollo*, 19(1), 42-63.
- Idrovo, Carlier, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. (spanish). *Estudios Gerenciales*, 22(100), 49-70. Recuperado el 18 de diciembre de 2012 de EBSCOhost
- Jijena-Michela, R., y Jijena Michelb, C. (2011). El rol moderador de la flexibilidad del horario de trabajo en la relación del enriquecimiento

trabajo familia y la satisfacción docente. (Español). *Horizontes Empresariales*, 10(2), 41-55

Jiménez, B., Vergel, A., Alfredo, R., y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). (Spanish). *Psicothema*, 21(2), 331-337. Recuperado el 08 de octubre de 2011 de EBSCOhost.

Maganto, J. M. (2012). *Concilia tu vida. La conciliación de la vida personal, familiar y académico-laboral en adolescentes, jóvenes y adultos*. España, Madrid: Pirámide.

Montenegro, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos De Administración* (01203592), 20(34), 139-160.

Mora, L., Moreno, M. J., Rohrer, T. (2006). *Cohesión social, políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género*. México: Callprint S.A.

Muchinsky, P. (2007). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Thomson Learning.

Ortega Farías, A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Diversitas*, 9(1). Recuperado el 09 de septiembre de 2013, de <http://revistas.usta.edu.co/index.php/Diversitas/article/view/473/423>

Perea, J. (2006). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. *Revista de investigación en Psicología*, 9 (1). Recuperado el 13 de diciembre de 2012, de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752006000100008

- Pineda, A., Alvarado, A. (2008). *Metodología de la investigación*. Washington: Paltex.
- Poelmans, S. (2005). *Tiempo de calidad de vida*. Madrid: McGrawHill.
- Riquelme Orellana, E., Rojas Habibe, A., y Jiménez Figueroa, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y sociedad*, (18), 203-215. Recuperado el 13 de octubre de 2013, de <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n18/n18a13.pdf>
- Riquelme, V. (s.f). *El tiempo de trabajo*. Recuperado el 17 de enero de 2013, de http://www.direcciondeltrabajo.cl/documentacion/1612/articulos-60344_temalab_11.pdf
- Román Reyes, P., Padrón Innamorato, M., & García-Ramírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿Cómo se articula esta frágil relación? (Español). *Convergencia: Revista de Ciencias Sociales* ,19 (60), 229-253.
- Román,J., Avendaño, C., y Tomisic, A. (2004). *Conflicto y Equilibrio en la relación Trabajo-Familia: Un estudio con mujeres trabajadoras por cuenta propia*. Recuperado el 16 de diciembre de 2012, de http://www.academia.edu/836598/Conflicto_y_equilibrio_en_la_relacion_trabajo-familia_un_estudio_con_mujeres_trabajadoras_por_cuenta_propia1
- Sabine A. E. Geurts, Toon W. Taris, Michiel A. J. Kompier, Josje S.E. Dikkers, Madelon L.M. Van Hoof y Ulla M. Kinnunen. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress*, 19 (4), 319-339
- Sánchez-Vidal, M., Cegarra-Leiva, D., y Cegarra-Navarro, J. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? (Spanish). *Universia Business Review*, (29), 100-115.

Sanz, A., Moreno, B. y Blanco, L. (2001). El conflicto entre el trabajo y la familia: estrategias para superar el estrés laboral. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*. (78), 1-8.

Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional*. México: Manual Moderno

Veiga, L. (2010). Conflicto trabajo - familia. (Spanish). *Revista De Antiguos Alumnos Del IEEM*, 13(3), 44-47. Recuperado el 15 de septiembre de 2013, de <http://ehis.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=18&sid=fe3c4911-1f2b-4136-b55d-dc54f403b351%40sessionmgr10&hid=7>

Anexos

Autorización de la Organización



A QUIEN INTERESE:

Por la presente, autorizo a la Srta. Carolina Elizabeth Zambrano Cisneros, portadora de la Cédula de Identidad 171987722-5, estudiante de la Universidad de las Américas, Carrera de Psicología Organizacional para que pueda desarrollar en esta Institución la investigación sobre *CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA*.

Muy atentamente,

Lcdó. Santiago Estrella V.

JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Quito, 21 de enero de 2013

Autorización de los Autores del Instrumento de Medición.

De: Bernardo Moreno <bernardo.moreno@uam.es>

Fecha: 13 de enero de 2013 13:54:48 GMT-05:00

Para: Carito Zambrano <cezambrano@udlanet.ec>

Asunto:Re: UDLA ECUADoR

Apreciada Carito,

Muchas gracias por tu interés por nuestro trabajo sobre el tema de conciliación.

Tienes claramente la autorización para trabajar con el SWING en las habituales condiciones académicas. Creo que en los trabajos que te envío dispones de toda la información necesaria

Cordiales saludos

Bernardo Moreno

El 11/01/2013 14:26, Carito Zambrano escribió:

Estimado Bernardo:

Es para mí un gusto poder comunicarme con usted.

Realicé una llamada a la Universidad donde usted trabaja con el fin de ponerme en contacto, sin embargo le he dejado un buzón de voz transmitiéndole mi requerimiento.

Actualmente me encuentro cursando mi último semestre de la carrera de Psicología y para mi trabajo de pre grado que lo quiero enfocar en la existencia de conflicto entre las esferas de trabajo y familia, quisiera saber que posibilidad existe o de qué manera puedo yo acceder a la versión española del cuestionario SWING, la misma que la encontré en un estudio denominado "propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-familia", y la que sería utilizada netamente con fines investigativos.

Le agradezco muchísimo por su colaboración.

Por si acaso le dejo mis datos para poder comunicarnos:

Correo electrónico: cezambrano@udlanet.ec

negrita_zc@hotmail.com

Teléfono: +593992740293

Saludos,

Carolina Zambrano

