

ANÁLISIS DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES CON UN CARGO  
DE DOCENCIA UNIVERSITARIA

ELIANA LUCÍA FIGUEROA RODRÍGUEZ

KAROL NATHALIA LARA ESPINOSA

MARÍA ALEJANDRA ZÚÑIGA MUÑOZ



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

POPAYÁN

NOVIEMBRE, 2.018

ANÁLISIS DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES CON UN  
CARGO DE DOCENCIA UNIVERSITARIA

ELIANA LUCÍA FIGUEROA RODRÍGUEZ

KAROL NATHALIA LARA ESPINOSA

MARÍA ALEJANDRA ZÚÑIGA MUÑOZ

Trabajo de grado para obtener el título de psicólogas

Asesora

Esp. PATRICIA LILIANA ORTIZ GÓMEZ

Psicóloga



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

POPAYÁN

NOVIEMBRE, 2.018

## NOTA DE ACEPTACIÓN

La mesa de jurados del proyecto de investigación "Análisis de la interacción trabajo-familia en mujeres con un cargo de docencia universitaria.", presentado por Eliana Lucía Figueroa Rodríguez, Karol Nathalia Lara Espinosa y María Alejandra Zúñiga Muñoz, una vez revisado el informe final y aprobado su sustentación, dan fe que éste trabajo cumple con los requisitos estipulados como opción de grado para la obtención del título de Psicólogo(a)

Valoración del trabajo

ACEPTABLE:

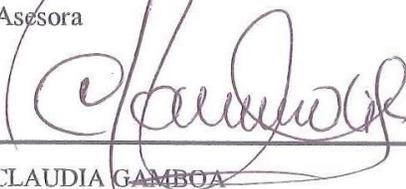
BUENO: X

SOBRESALIENTE:

  
\_\_\_\_\_

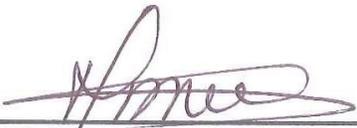
PATRICIA ORTIZ

Asesora

  
\_\_\_\_\_

CLAUDIA GAMBOA

Jurado

  
\_\_\_\_\_

MARIA DEL MAR OSORIO ARIAS

Presidente del Jurado

Popayán, 29 de noviembre de 2018

## **Agradecimientos**

A aquellos que de alguna manera contribuyeron para llevar a feliz término esta investigación: docentes, amigos y familiares.

A la Fundación Universitaria de Popayán, por brindarnos los conocimientos para formarnos como profesionales.

A las docentes de la Fundación Universitaria de Popayán del programa de Psicología, quienes nos brindaron un espacio de su tiempo para formar parte de este proyecto de investigación.

## **Dedicatoria**

A Dios y a La Virgen, todo lo puedo en ustedes que me fortalecen.

A mis padres, porque me enseñan que el amor es el motor para todo.

A mis compañeras, porque la unión hace la fuerza.

**Eliana Lucía Figueroa Rodríguez.**

A Polí, por su lealtad, amor y compañía.

A mi familia, por su apoyo.

A mí y a mis compañeras, por nuestro esfuerzo.

**Karol Nathalia Lara Espinosa.**

A Dios y a la Virgen María, porque son mis apoyos espirituales.

A mis padres y a mi hermana, por creer en mí y ser incondicionales.

A mis compañeras, por su tiempo y esfuerzo.

Y especialmente a ti, en el cielo.

**María Alejandra Zúñiga Muñoz.**

## **Línea de investigación**

Este estudio corresponde a la línea de investigación de desarrollo humano y social, de la Fundación Universitaria de Popayán, haciendo parte del campo de investigación de Psicología Organizacional y del trabajo, cuyo objeto de estudio es el trabajo y el desenvolvimiento de la persona en organizaciones de cualquier tipo. Asimismo, busca describir y analizar las dinámicas familiares que se presentan en la sociedad actual, las cuales están en constante interacción con el ámbito laboral (Fundación Universitaria de Popayán [FUP], 2015).

De esta manera, el presente proyecto dentro de la línea de investigación, tuvo el objetivo de describir la interacción entre el entorno familiar y laboral de las mujeres, así como las variables que intervienen en que esto se presente de forma negativa o positiva.

Lo anterior, buscó ayudar a enfrentar el interrogante que se formuló en este proyecto, el cual se planteó así: ¿Cómo se presenta la interacción entre el trabajo y la familia en mujeres con un cargo de docencia universitaria, en el programa de psicología de la Fundación Universitaria de Popayán?

## **Resumen**

El propósito de esta investigación, fue describir la interacción trabajo-familia en docentes mujeres del programa de Psicología de la FUP, por medio de un enfoque cuantitativo/descriptivo, utilizándose como método, el cuestionario <SWING>. Se halló que los aspectos laborales no interfieren mayormente en la dinámica familiar, sin embargo, la construcción de relaciones sanas en la familia, sí repercute positivamente en su desempeño dentro del contexto laboral. También, que la creación de interacciones sanas dentro del trabajo, se genera por la posibilidad que se les ofrece de crecer profesionalmente, lo que genera la creación de dinámicas familiares sanas. Finalmente, se considera que el hecho de formar una familia de tipo nuclear, posibilita la distribución equitativa de roles, reflejándose en su trabajo.

**Palabras clave:** Trabajo, Familia, Interacción, SWING, mujeres.

## **Abstract**

The purpose of this investigation was to describe the interaction job-family and family-job in women with a charge of university teaching in the psychology program of the FUP, using a quantitative / descriptive approach, using as a method, the Survey Work-Home Interaction-Nijmegen <SWING>. It was found that the labor aspects don't interfere mainly in the family dynamics, but nevertheless, the construction of healthy relationships in the family, if it has a positive effect on their performance in the workplace. Also, it can be assumed that the creation of healthy interactions inside the job, it generate for the possibility that the job offers them to grow professionally, which generates the creation that of healthy dynamics in their families. Finally, it is considered that the fact of forming a nuclear family, enables the equitable distribution of roles, reflected in their work.

**Keywords:** Job, Family, Interaction, SWING, women.

## Índice

### **Introducción, 1**

### **Planteamiento, 3**

Problema, 3

Antecedentes, 4

Contextualización, 7

Justificación, 9

### **Objetivos, 10**

Objetivo general, 10

Objetivos específicos, 10

### **Referente conceptual, 10**

Marco legal, 10

Referente conceptual, 12

### **Metodología, 15**

Enfoque, 15

Método, 16

Técnicas e instrumento, 16

Población, 17

    Universo, 17

    Población, 17

    Muestra, 17

Aspectos éticos, 18

## **Resultados, 18**

Datos sociodemográficos, 19

Interacción negativa trabajo – familia, 21

Interacción negativa familia – trabajo, 22

Interacción positiva trabajo – familia, 23

Interacción positiva familia – trabajo, 24

## **Discusión, 25**

## **Conclusiones, 31**

## **Recomendaciones, 33**

## **Referencias bibliográficas, 34**

## **Anexos, 39**

### **Índice de tablas**

Tabla 1. Datos sociodemográficos, 19

Tabla 2. Distribución porcentual de la Interacción negativa trabajo – familia, 21

Tabla 3. Distribución porcentual de la Interacción negativa familia – trabajo, 22

Tabla 4. Distribución porcentual de la Interacción positiva trabajo – familia, 23

Tabla 5. Distribución porcentual de la Interacción positiva familia – trabajo, 24

### **Índice de anexos**

Anexo 1. Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), 39

### **Introducción**

En el mundo globalizado, se han venido presentado constantes cambios a nivel político, económico, tecnológico y social, lo cual ha ido creando un nuevo vínculo entre el contexto laboral y familiar, generando variedad de funciones que pueden llegar a potenciar o limitar el desempeño de hombres y mujeres en estos dos ámbitos. Considerando lo anterior, el cambio más notorio ha sido la inmersión de la mujer al contexto profesional, y la repercusión que esto ha tenido a nivel familiar, puesto que se pasó de un modelo de familia donde el padre era el único proveedor, a uno donde la madre también puede asumir esta función, lo que ha hecho que se empiece a establecer una igualdad en relación con los hombres.

En consecuencia, se encuentra que el trabajo no puede desligarse de la familia, sino que deben considerarse de manera interdependiente, donde las conductas y emociones de un ámbito se transfieren al otro, siendo totalmente permeables, debido a que permiten ser influenciados por ciertos elementos externos, los cuales entrarían a modificar su dinámica interna. Lo anterior, resalta la importancia que tuvo describir la interacción trabajo-familia en una población de mujeres con un cargo de docencia universitaria, y pertenecientes al programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán; proceso que se llevó a cabo, en primera instancia, determinando los datos sociodemográficos de dicha población para, posteriormente, identificar y describir las variables de interacción negativa y positiva en estos dos ámbitos.

La metodología empleada en el presente estudio, tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo descriptivo y de corte transversal, utilizando como técnica de investigación, el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en su versión española, validado por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009), el cual, en su estructura original, constó de 22 ítems, estableciendo las siguientes variables: en primer lugar, la interacción negativa entre

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

el trabajo y la familia, midiendo, a su vez, dos sub-variables, la interacción negativa trabajo-familia y la interacción negativa familia-trabajo. En segundo lugar, se encuentra la variable denominada interacción positiva entre el trabajo y la familia, en donde existen dos sub-variables, la interacción positiva trabajo-familia y la interacción positiva familia-trabajo. La información recolectada por este instrumento, se analizó por medio de procedimientos estadísticos, los cuales ayudaron a alcanzar los objetivos planteados en este proyecto.

Por lo anterior, y a partir del análisis respectivo de los resultados hallados, se concluye que según la identificación de los datos sociodemográficos de las docentes vinculadas al estudio, en su mayoría, estas son adultas jóvenes, casadas y con hijos, con un tipo de familia nuclear, donde las funciones y los roles de los integrantes de la familia, han generado que se establezca una dinámica familiar funcional; además, teniendo en cuenta el área laboral de las docentes, se evidenció que, en gran parte, las mismas han realizado estudios de especialización o maestría, lo cual contribuye a que haya una mayor inmersión de la mujer al mundo laboral; no obstante, esto hace que, a su vez, deban delegar el cuidado de los hijos a terceros, dificultando el fortalecimiento del vínculo entre madre e hijo.

Ahora bien, en relación a las cuatro variables que mide el cuestionario anteriormente mencionado, se tiene, en primer lugar, a la interacción negativa trabajo-familia, donde se halló que los aspectos laborales no interfieren, en gran medida, en la dinámica familiar; aunque se considera que el horario laboral podría llegar a convertirse en un obstáculo para que las docentes cumplan con sus obligaciones domésticas. En segunda instancia, la variable denominada interacción negativa familia-trabajo, permitió conocer que el apoyo y la construcción de vínculos sanos en la familia, ha repercutido positivamente en el desempeño y la eficacia de las docentes dentro de su contexto laboral; sin embargo, una minoría de las encuestadas refiere que, en

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

algunos momentos, su rendimiento laboral se ha visto afectado por las dificultades presentadas con su pareja, familia y/o amigos.

Continuando, en lo concerniente a la interacción positiva trabajo-familia, se puede suponer que la creación de vínculos o interacciones sanas que tienen las docentes dentro de su ámbito laboral, es el resultado de la posibilidad que les brinda este de crecer profesionalmente, lo que a su vez, influencia positivamente la creación de dinámicas sanas en sus familias. Finalmente, según lo deducido en la interacción positiva familia-trabajo, se considera que el hecho de que las docentes, en su mayoría, hayan formado una familia de tipo nuclear, ha posibilitado la distribución equitativa de roles y funciones dentro de la misma, lo cual se ve reflejado en su trabajo.

### **Planteamiento**

#### **Formulación del problema**

Los cambios políticos, económicos, tecnológicos y sociales han estructurado una nueva relación trabajo-persona y, por ende, establecen una nueva relación trabajo-familia, la cual crea una gran variedad de roles que pueden favorecer o afectar el desempeño personal y profesional, puesto que son dos ámbitos que se encuentran en constante interacción (Álvarez y Gómez, 2010). Con base en lo anterior, se considera que el trabajo y la familia se establecen en dos ejes fundamentales de la vida de mujeres y hombres, ya que son las dos esferas principales para el desarrollo social y personal de los ciudadanos (Marín, Infante y Rivero, 2002).

Históricamente, todo lo concerniente al campo laboral, se dio sobre la base de un modelo de familia de padre-proveedor y madre-cuidadora, propiciando, así, una distribución sexual del trabajo claramente establecida, donde la mujer tenía un rol cuidador y reproductivo sin ningún tipo de remuneración, y el hombre, por su parte, se hacía responsable de un rol productivo

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

(Caamaño, 2010). Sin embargo, como se mencionó anteriormente, los cambios presentados a nivel global han contribuido a que la mujer busque su igualdad respecto a los hombres, siendo una de las manifestaciones más significativas de estas transformaciones, la inmersión de la mujer al mercado del trabajo. Lo anterior, se investigó en mujeres con un cargo de docencia universitaria, desde donde se debe desarrollar el proceso de formación de pregrado, proporcionando a los estudiantes conocimientos académicos, éticos y sociales, y brindando, de esta manera, una educación integral a los futuros profesionales, de acuerdo a las políticas institucionales (FUP, s.f.).

Con lo dicho anteriormente, en el presente proyecto de investigación, se hizo importante dar respuesta a la pregunta: ¿Cómo se presenta la interacción entre el trabajo-familia y la familia-trabajo en mujeres con un cargo de docencia universitaria, en el programa de psicología de la Fundación Universitaria de Popayán?

### **Antecedentes**

En la presente investigación, se abordaron temas relacionados a la interacción entre el trabajo y la familia, teniendo en cuenta la diferencia del rol femenino y masculino dentro del núcleo familiar, donde se puede notar que las mujeres asumen en mayor medida las funciones del hogar; por lo cual, se consideró pertinente describir esta interacción.

En este sentido, es necesario mencionar la investigación denominada “La interacción trabajo - familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral”, realizada por Sabater (2014), quien menciona que existe una desigualdad de roles entre hombres y mujeres, debido a que la mujer ha dejado de tener solamente el rol de reproductora-cuidadora para incluirse al contexto laboral, generándole una doble carga, puesto que sigue teniendo mayor responsabilidad

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

en el cuidado de los miembros de su familia, y formando una relación mínimamente equilibrada entre lo laboral y familiar.

Del mismo modo, Antolín y Ramos (2016), en su investigación titulada “Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres en formación ocupacional”, mencionan que la organización de la vida familiar y laboral, en la actualidad, incumbe tanto a hombres como a mujeres; no obstante, se sigue percibiendo que la responsabilidad de las mujeres en las tareas relacionadas al hogar, es mayor que la de los hombres. Es por esto que la inserción de la mujer al mundo profesional, la ha llevado a verse en la obligación de conciliar su trabajo en casa con su trabajo asalariado.

Asimismo, a nivel nacional, Gálvez (2012), en su proyecto de grado titulado “‘Arrégleselas como pueda’. Vida laboral y familiar de las mujeres obreras en Cali”, muestra que la integración de la mujer al trabajo, ha generado para ellas una serie de aperturas a nuevas posibilidades, lo que, implícitamente, les trajo una modificación en sus estilos de vida; sin embargo, esta situación, aunque fue desencadenante de beneficios, también ocasionó una incompatibilidad con el rol que la mujer cumple dentro de su hogar, originando ciertas dificultades relacionadas a la complejidad de buscar una forma eficaz para conciliar sus dos formas de trabajo.

Igualmente, se encuentra el estudio realizado en Colombia, llamado “Conflicto trabajo-familia en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo”, llevado a cabo por Álvarez y Gómez (2010), quienes determinaron que existen ciertos indicadores que pueden generar desequilibrio entre el trabajo y la familia. Específicamente, en lo concerniente al rol femenino, se encontró que la sobrecarga en el rol es el principal generador de esta divergencia, lo cual se explica por las circunstancias laborales que suponen las nuevas modalidades de trabajo

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

para las mujeres, ocasionando afectaciones dentro de las esferas sociales en las que se desenvuelven estas, especialmente en lo relacionado a su estructura familiar.

También, Navarro (2010), en su trabajo titulado “¿Mujeres proveedoras y jefas de familia? ...Nuevas realidades rurales en localidades de la región zamorana”, pone en manifiesto el cambio que se está presentado en los roles establecidos socialmente para hombres y mujeres en su dinámica familiar, lo cual se ha visto influenciado por la vinculación del género femenino al ámbito laboral. Así, las mujeres han entrado a desafiar el orden social, atribuyéndoseles, además de la responsabilidad de los hijos y los deberes domésticos, funciones que antes se consideraban solo propias del género masculino.

Con respecto a este tema, también se debe considerar que las mujeres, además, deben asumir el rol de madres, el cual se establece como un aspecto fundamental en su desarrollo personal, como lo menciona Covarrubias (2012), en su artículo titulado “Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familias contemporáneas”, en el cual se establece que dentro de la identidad de la mujer, un aspecto importante es el ámbito familiar, la formación de pareja y, por ende, la maternidad y el ejercicio responsable de la misma. Es por esto que han dejado de lado sus funciones profesionales, proporcionando cuidados, educación y formación a sus hijos, en busca de un desarrollo integral de los mismos.

Asimismo, a nivel nacional, Arizabaleta, Casas y Salinas (2016), en su estudio titulado “Análisis de la interacción trabajo-familia en madres primerizas vinculadas al trabajo formal en Cali”, hallaron que las madres deben responder tanto por las demandas del trabajo como por las del hogar, donde se pueden generar dificultades en la interacción trabajo-familia, puesto que el horario laboral obstaculiza el desempeño y la dedicación a actividades familiares y domésticas.

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

De igual manera, López et. al (2011), en su estudio titulado “Mujeres en tensión: la difícil tarea de conciliar familia y trabajo”, ponen en manifiesto que la inserción y permanencia de la mujer en el mercado laboral, ha generado la necesidad de realizar una gran tarea para armonizar sus trabajos con la vida familiar. Y resaltan que cuando se convierten en madres, las mujeres deben buscar alternativas para articular su participación en el mundo del trabajo y sus tareas en el mundo del hogar, ya que, en el hogar, son ellas las que siguen teniendo mayor responsabilidad.

En este sentido, Ayala (2014), en su estudio “Análisis del conflicto laboral- familiar registrado en las mujeres con modalidad de empleo en el Área Metropolitana de Caracas”, concluye que la mujer asume un rol principal en la familia y le da importancia al trabajo como medio de sustento, aunque poniéndolo en segundo plano con respecto a la familia; además, existe una mayor tendencia al conflicto en las mujeres que tienen hijos; sin embargo, con respecto al estado civil, no puede darse un resultado concreto por sus opiniones diversas.

Al respecto, Riquelme, Rojas y Jiménez (2012), realizaron un estudio denominado “Equilibrio trabajo familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile”, donde establecen la relación fundamental que existe entre la familia y el trabajo, y su estrecha interacción e importancia en el desarrollo del ser humano. Es por esto que esta relación ha traído una serie de consecuencias, específicamente en la distribución de las horas para desempeñarse en cada uno de estos ámbitos y la influencia de uno en el otro, y en mayor medida, en los roles establecidos al interior de las familias; por lo que se evidencia que el rol de la mujer es el más involucrado, debido a las funciones que tienen como madres.

### **Contextualización**

A lo largo de la historia, la religión ha generado que las mujeres se enfrenten con una imagen de Dios masculinizada, lo que les origina una serie de estereotipos que les quitan valor y prestigio. A pesar de lo anterior, en la actualidad, las mujeres contribuyen económicamente en sus hogares, generando cambios socioculturales; no obstante, siguen estando globalmente desfavorecidas en el mercado laboral. Considerando lo anterior, en el ámbito político-jurídico, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha integrado programas para incrementar empleos a las mujeres y mejorar su calidad de vida, permitiéndoles contar con medidas que les ayuden a conciliar las responsabilidades familiares (Organización Internacional del Trabajo [OIT], s.f.).

En Colombia, la Ley 1468 de 2011 y la Ley 823 de 2003, hablan de temas como la licencia de maternidad y de normas para la equidad en oportunidades para las mujeres; además, existe una política pública nacional de equidad de género para las mujeres en Colombia, donde se evidencia que el aumento en la participación de las mujeres en el ámbito laboral, se debe a cambios como el tener una mayor posibilidad de desarrollarse profesionalmente, el poder tomar decisiones en relación con la fertilidad y su rol en el hogar. No obstante, aún existen diferencias entre mujeres y hombres en relación con el trabajo remunerado y no remunerado, puesto que las mujeres emplean mayor cantidad de tiempo al trabajo no remunerado que los hombres (Alta Consejería Presidencial Para La Equidad De La Mujer, 2012).

A nivel local, no se ha realizado ningún proyecto de la temática abordada, empero, el estudio denominado “Mujeres en el mercado laboral en el departamento del Cauca”, halló que la participación correspondiente a las mujeres fue del 55%, en tanto que para los hombres fue del 75%. Esto indica que la inmersión de la mujer en el contexto laboral es menor, debido a la cantidad de tiempo dedicado al cuidado del hogar, ya que los hombres dedican 21,7 horas por

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

semana a estas actividades, mientras que las mujeres dedican a ello un total de 50 horas (Observatorio Regional del Mercado de trabajo [Ormet] y Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad de la ciudad de Popayán, 2017).

### **Justificación**

Esta investigación tuvo como objetivo principal, describir la interacción trabajo-familia y familia-trabajo en mujeres con un cargo de docencia universitaria del programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán, con el fin de describir las variables que afectan u optimizan esta interacción. Por consiguiente, se consideró conveniente realizar el presente proyecto investigativo, puesto que el mismo se construye alrededor de dos ámbitos fundamentales en la dinámica vital de toda persona, como lo son el trabajo y la familia. Además, un factor clave en este proyecto, fue la población, debido a que se llevó a cabo con mujeres, considerando específicamente que, aunque estas cumplen con las mismas horas de trabajo que los hombres, a diferencia de estos, deben contribuir con más horas de trabajo doméstico en su contexto familiar.

Con la investigación, por otra parte, se pretendió establecer un antecedente local sobre la temática abordada, ya que, gracias a la búsqueda realizada para elaborar el estado del arte, no se halló información en esta zona sobre el tema concerniente, no obstante, sí se encontraron ciertas aproximaciones, como el estudio realizado por el Observatorio Regional del Mercado de Trabajo (Ormet) y la Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad, en el año 2017. Asimismo, se espera que los resultados hallados en esta investigación, se puedan generalizar a principios más amplios de interés.

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

Finalmente, se considera que este trabajo de investigación fue un aporte importante para la institución, debido a que, entre el archivo de trabajos de grado, no se cuenta con uno realizado desde esta temática.

### **Objetivos**

#### **Objetivo general**

Analizar la interacción trabajo-familia y familia-trabajo en mujeres con un cargo de docencia universitaria en el programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán.

#### **Objetivos específicos**

Identificar las características sociodemográficas de las mujeres que trabajan como docentes universitarias del programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán.

Explicar las variables de interacción negativa entre trabajo - familia y familia - trabajo en mujeres con cargo de docencia universitaria del programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán.

Detallar las variables de interacción positiva entre el trabajo - familia y familia - trabajo en mujeres con cargo de docencia universitaria del programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán.

### **Referente conceptual**

#### **Marco legal**

Tomando como referencia que el tema central del proyecto de investigación es la interacción entre el trabajo y la familia en mujeres, se pretende describir la normativa alusiva a la inserción de la mujer en un contexto laboral. En principio, se toma en consideración el segundo apartado denominado “la autonomía económica y el acceso a activos” del documento donde se desarrollan los lineamientos para la política pública nacional de equidad de género para las

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

mujeres en Colombia, y se evidencia con respecto al empleo, que las cifras de participación femenina han incrementado alrededor de 33 puntos porcentuales desde el año 1950 al 2011, mientras que la participación masculina no ha incrementado durante el mismo periodo (Alta Consejería Presidencial Para La Equidad De La Mujer, 2012). En este sentido, es relevante hacer referencia a que la mayor participación de las mujeres en el trabajo, se debe a cambios como la posibilidad que tienen de crecer profesionalmente, el poder tomar decisiones en relación con la fertilidad y su rol en el hogar. Sin embargo, aún existen diferencias entre hombres y mujeres en lo referente al trabajo remunerado y no remunerado, puesto que las mujeres dedican mayor cantidad de tiempo al trabajo no remunerado que los hombres, haciendo referencia a las actividades domésticas, lo que ha puesto a las mujeres en condiciones de desigualdad frente a estos (Alta Consejería Presidencial Para La Equidad De La Mujer, 2012).

Uno de los temas que genera gran preocupación en Colombia, es el ingreso monetario de las mujeres ocupadas, del cual se tienen datos del año 2011, donde la remuneración del trabajo fue un 20,9% menor al de los hombres, pese a que en el presente, el número de años de educación femenina es superior a la masculina. De esta manera, en búsqueda de lograr la equidad de género en el trabajo, el Gobierno Nacional ha establecido una base normativa importante, como por ejemplo, el Decreto 4463 de 2011, que propone la creación del “Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las Mujeres”, que busca promover el empleo, la igualdad salarial, la no discriminación y acoso, y el trabajo de calidad para estas (Alta Consejería Presidencial Para La Equidad De La Mujer, 2012); y la Ley 1496 de 2011, que se crea partiendo de la necesidad de crear una herramienta legislativa que asegurara el derecho a la equidad en la remuneración por género, puesto que las mujeres perciben que no se les trata con justicia en lo relacionado a la remuneración salarial, y que como consecuencia de la combinación

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

de los diferentes roles que deben cumplir, han perdido oportunidades de formación que a su vez inciden para la fijación de los salarios (Alarcón, 2012).

### **Referente conceptual**

A mediados del siglo XIX, las mujeres comienzan una lucha organizada y colectiva, marcando el inicio de lo que hoy se conoce como “feminismo” (Gamba, 2008), siendo uno de sus ideales más importantes, la inmersión de la mujer al mundo laboral, el cual, según Peiró (como se citó en Díaz, 1998) es: “Un conjunto de actividades, retribuidas o no, con carácter productivo y creativo, que permiten obtener, producir o prestar determinados bienes, productos o servicios, (...), a cambio de algún tipo de compensación material, psicológica y/o social” (p.24).

Por otro lado, debido a los cambios sociodemográficos, como el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral, el aumento en las expectativas de vida, la existencia de familias con doble ingreso y demandas por el cuidado de los hijos, se ha transformado la estructura familiar culturalmente establecida, por lo cual se hace importante mencionar el concepto de familia dado por la Constitución Política de Colombia (1991), donde se establece en el Artículo 42, que: “La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla (...)” (p.6). Así, desde el enfoque sistémico, la familia, según Hernández (como se citó en Pillcorema, 2013), es considerada como un sistema, puesto que sus miembros, dentro de las dinámicas establecidas, forman una red de relaciones, la cual, constantemente, se encuentra en interacción.

En este sentido, y en relación a los miembros que conforman una familia, se establecen ciertas tipologías; no obstante, para fines de este trabajo, se tuvieron en cuenta cuatro de ellas. En primer lugar, la familia nuclear está conformada por dos adultos, hombre y mujer, con sus hijos,

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

donde los roles que aquí se comparten son de cuidador y de proveedor; en segunda instancia, se denomina familia monoparental aquella en la que los hijos viven solo con la madre o el padre, ya sea en situación de soltería, viudez o divorcio, siendo los roles de cuidador y proveedor asignados, únicamente, a esta persona. Seguidamente, en la familia de hecho, los miembros que la integran se encuentran vinculados por lazos de afecto, respeto, convivencia y solidaridad, mas no por vínculos legales; aunque la negociación de los roles dependa del vínculo que la pareja establezca. Por último, la llamada familia sin hijos, es aquella en la cual las parejas, ya sea por elección o imposibilidad biológica, no cuentan con descendencia; por lo cual, los roles y funciones están orientadas a apoyarse en la convivencia como pareja (Oliva y Villa, 2013).

Con base en lo anterior, es relevante, de igual manera, mencionar los cambios que ha experimentado la familia a lo largo del tiempo, pasando de una concepción tradicional a una moderna, teniendo en cuenta, específicamente, los roles del hombre y de la mujer dentro del núcleo familiar. En este sentido, desde la visión de familia tradicional, la mujer cumplía funciones netamente domésticas, velando por el cuidado, protección y atención a su esposo e hijos, funciones asociadas solo a su rol como madre y esposa. Por otro lado, al hombre se le asignaba el rol de autoridad, así como el trabajo y el mantenimiento económico del hogar. Es vital destacar que en lo referente al trabajo, la norma era muy clara, ya que quien trabajaba era exclusivamente el hombre (Valdivia, 2008).

Ahora bien, dentro de los roles definidos se han presentado importantes cambios al interior de las familias, específicamente lo relacionado a las funciones que desempeñan las mujeres en el hogar, cuyo factor principal de transformación fue la inmersión de estas en el mundo laboral, conllevando a que se genere una reorganización del concepto de familia tradicional por una concepción más moderna de la misma, rompiendo con el orden jerárquico

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

establecido, e igualando los derechos y responsabilidades del hombre y la mujer en relación al cuidado de los hijos. Así, se genera una nueva situación que influye dentro de la dinámica familiar de forma trascendental, en lo concerniente al trabajo de la mujer dentro y fuera de la casa, y al hombre en sus funciones como marido y padre; es decir, que ambos pueden compartir tanto el rol de cuidador como el de proveedor (Valdivia, 2008).

Es por esto, que se hizo importante describir la interacción que se da entre el trabajo y la familia, dos ámbitos que están estrechamente ligados, con demandas que requieren ser cumplidas de forma satisfactoria en ambos contextos, de manera que exista un equilibrio. Dicho lo anterior, Goldsmith (como se citó en Jiménez y Moncayo, 2008) establece que el trabajo y la familia son los dos ejes fundamentales de actuación del ser humano, los cuales no pueden ser comprendidos de manera aislada, sino que deben reconocerse de forma interdependiente.

Por ello, es importante mencionar el modelo “Spillover Theory”, el cual plantea que los trabajadores transfieren sentimientos, emociones, actitudes, habilidades y comportamientos que establecen en el trabajo a su vida familiar y viceversa; este modelo, propone dos tipos: positivo o negativo. El positivo, hace referencia al hecho de que si se obtiene satisfacción y logro en un dominio, se obtendrá algo similar en el otro; mientras que, el efecto negativo, se refiere al hecho de que los problemas y la desesperación en un dominio, pueden producir la misma emoción en el otro dominio (Vijaya & Janakiram, 2017). De esta manera, en un estudio realizado por Williams y Alliger (como se citó en Vijaya & Janakiram, 2017), se logró evidenciar que los padres que trabajaban eran más propensos a llevar a casa emociones relacionadas con el trabajo, y que, por el contrario, no transferían las emociones relacionadas con la familia al lugar de trabajo.

Por consiguiente, en el presente proyecto de investigación, se describieron, por medio del Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (SWING), las siguientes variables: en primer

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

lugar, la interacción negativa entre el trabajo y la familia, la cual hace alusión a que las funciones que ejercen las personas dentro de su ámbito laboral, pueden llegar a afectar su funcionalidad a nivel familiar. Esta variable, se divide en dos sub-variables, siendo la primera, la interacción negativa trabajo-familia, en donde la interacción de los factores propios del trabajo, afectan el área personal del trabajador; además, por otra parte, se encuentra la interacción negativa familia-trabajo, la cual representa una relación en donde las dificultades del área personal del trabajador, dificultan su desempeño en su ámbito laboral. En segundo lugar, se encuentra la variable denominada interacción positiva entre el trabajo y la familia, donde se hace referencia a la unión del contexto familiar y laboral; esto con el objetivo de mejorar la calidad de vida del trabajador. Dentro de esta variable, existen dos sub-variables. Inicialmente, se tiene la interacción positiva trabajo-familia, donde se hace alusión al vínculo en el cual las características propias del trabajo, propician el desarrollo de la vida personal del empleado; en segunda instancia, está la interacción positiva familia-trabajo, en la que la situación personal y familiar del trabajador, favorecen su desempeño en su ámbito laboral (Moreno, et al. 2009).

### **Metodología**

#### **Enfoque**

El presente estudio, se enmarcó en la investigación cuantitativa, la cual, según Gómez (2015), utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y/o probar hipótesis establecidas previamente; asimismo, confía en la medición numérica, el conteo y en el uso de la estadística para intentar establecer, con exactitud, patrones en una población (p.33). En este caso, la pregunta a la cual se dio respuesta, es: ¿Cómo se presenta la interacción entre el trabajo y la familia en mujeres con un cargo de docencia universitaria, en el programa de

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

psicología de la Fundación Universitaria de Popayán?, recolectando y analizando los datos que arrojó el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING).

### **Método**

El presente proyecto se estableció desde un diseño no experimental, el cual consiste en analizar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural. Este diseño es de tipo transversal - descriptivo; en este sentido, Hernández, Fernández y Baptista (2010) refieren que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.80). Además, este proyecto fue de tipo transversal, en el cual se recolectan datos en un tiempo único (Gómez, 2015). Finalmente, después de la recolección de información, se analizaron los datos por medio de análisis estadísticos, mediante la tabulación y sistematización de estos, la distribución de sus frecuencias y, por último, el cálculo de una medida de tendencia central (media).

### **Técnicas e instrumento**

Para cumplir con los objetivos propuestos en este proyecto, se aplicó el «Survey Work-Home Interaction-Nijmegen» (SWING), cuya versión española es el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, el cual fue desarrollado por S. Geurts y colaboradores para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia. Según Moreno et al. (2009), la estructura original de la escala, contiene 22 ítems distribuidos en cuatro subescalas: Interacción negativa trabajo-familia, comprendida entre las preguntas número 1 hasta la número 8; interacción negativa familia-trabajo, la que se revisó desde la pregunta número 9 hasta la 12; interacción positiva trabajo-familia, que se evaluó a partir de la pregunta 13 hasta la 17; y, por último, la categoría interacción positiva familia-trabajo, que fue considerada tomando las preguntas desde la número

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

18 hasta la número 22. El análisis de la fiabilidad de la escala, señaló que esta versión española posee una buena consistencia interna, con valores que se situaron entre 0,77 y 0,89. Además, la escala de respuesta es tipo Likert, con puntuaciones comprendidas entre 0 a 3, donde 0 hace referencia a “nunca”, 1 a “a veces”, 2 a “a menudo” y 3, a “siempre” (Moreno et al., 2009).

**Población**

**Universo.** La presente investigación, se enmarcó en el universo de todos los docentes (hombres y mujeres) del programa de psicología de la Fundación Universitaria de Popayán, los cuales son un total de 90.

**Población.** Según Lepkowski (citado en Hernández et al., 2010), una población es el conjunto de todos los elementos que concuerdan con una serie de características. En este estudio, la población fue de 27 personas pertenecientes al programa de psicología de la Fundación Universitaria de Popayán, donde se tuvieron en cuenta las siguientes especificaciones o criterios de inclusión: ser mayores de edad, con familia (ya sea, familia nuclear, monoparental, de hecho o sin hijos), profesionales y docentes universitarias del programa de psicología de la Fundación universitaria de Popayán; además, la participación en el estudio fue de carácter voluntario, donde las participantes firmaron un formato de consentimiento informado. En total, el número de personas que cumplieron con estos criterios de inclusión, equivalen al 30% del universo.

**Muestra.** Subconjunto de elementos que pertenecen a la población (Hernández et. al, 2010). En este estudio, debido a que la población seleccionada fue reducida, se tomó como muestra el 100% del total de la misma, por lo que esta fue de 27 mujeres docentes del programa de psicología de la Fundación Universitaria de Popayán. Esta, es una muestra no probabilística, en la que la selección de los elementos depende de causas relacionadas con las características de la investigación, mas no de la probabilidad. De esta manera, el procedimiento no se basa en

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación (Hernández et al., 2010).

### **Aspectos éticos**

El proceso de esta investigación, tuvo en consideración principios legales y éticos como los estipulados por la Resolución No. 8430 del Ministerio de Salud (1993), donde se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. De esta manera, se veló por el respeto a la protección, dignidad y bienestar de los derechos de los participantes del presente estudio. Esta resolución, determina que cuando el ser humano esté sujeto a un estudio, deberá contar con un consentimiento informado que proteja la identidad de las personas que participan, donde los participantes contarán con información sobre el objetivo de los procedimientos, beneficios y riesgos a que los que se someterán; además, debe contar con la siguiente información: los objetivos y justificación del proyecto, los procedimientos que se van a usar, la garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta, la libertad que tienen de que en cualquier momento del estudio pueden retirarse; asimismo, de la no remuneración económica por la participación en la investigación (Ministerio de salud, 1993).

### **Resultados**

Para cumplir con los objetivos de esta investigación, se utilizó el Cuestionario de interacción Trabajo - Familia <<SWING>>; este es un cuestionario estandarizado, en el cual, el análisis de la fiabilidad señala que esta versión española posee una buena consistencia interna, con valores que se situaron entre 0,77 y 0,89. Donde, además, se encontraron correlaciones significativas entre el SWING y medidas relativas a aspectos laborales, familiares, así como de

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

bienestar, lo que proporciona apoyo sobre su validez convergente; concluyendo que esta versión posee propiedades psicométricas adecuadas (Moreno et. al. 2009).

Los datos arrojados por este cuestionario, se sistematizaron y analizaron con el programa Microsoft Excel 2016, donde se realizó una distribución porcentual de las preguntas, utilizando, además, una medida de tendencia central, como lo es la media, en algunas de las variables de los datos sociodemográficos.

### Datos sociodemográficos

Se analizaron algunos datos sociodemográficos de las participantes, utilizando igualmente la distribución porcentual y una medida de tendencia central (media).

Tabla 1. Datos sociodemográficos

Variable	Porcentaje	Media
Edad de las participantes		
27 años – 30 años	37%	
34 años – 40 años	33,3%	
41 años - 47 años	25,9%	37,5
48 años - 54 años	0,0%	
55 años – 61 años	3,7%	
Nivel educativo de las participantes		
Pregrado	7,4%	
Especialización	37,0%	No aplica
Maestría	55,6%	
Doctorado	0,0%	
Estado civil		
Soltera	0,0%	
Unión Libre	11,1%	
Casada	85,2%	No aplica
Separada/divorciada	3,7%	
Viuda	0,0%	
Tipología familiar		
Familia nuclear	66,7%	
Familia monoparental	3,7%	No aplica
Familia de hecho	11,1%	

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

Familia sin hijos	18,5%	
¿Tiene hijos?		
SÍ	82%	No aplica
NO	18%	
Edades de los hijos	%	
3 años – 10 años	53,3%	
11 años – 18 años	26,7%	12,6
19 años – 26 años	13,3%	
27 años – 35 años	6,7%	
Cuidado de los hijos		
Familiares	84,2%	
Niñera	5,3%	No aplica
Empleada	5,3%	
Nadie	5,3%	

---

Fuente: Autoría propia.

En cuanto a los datos sociodemográficos, se sistematizaron y se identificaron los que se evidenciaron como más relevantes para la investigación, como se señala en la tabla anterior. El promedio de la edad de las participantes fue de 37,5 y la mayoría de las participantes tienen entre 27 y 30 años de edad, donde todas ocupan un cargo de docencia universitaria. De acuerdo al nivel educativo, la mayor parte de las participantes (55,6%) tienen maestría. Además, teniendo en cuenta el estado civil de las participantes, el 85,2% de la población está casada; asimismo, el 82% tiene hijos, con una edad que oscila entre 12,6 años, y quienes están a cargo, en mayor medida, de familiares (84,2%). Otro dato de relevancia a tener en cuenta dentro del contexto familiar de las participantes, es con quiénes conviven estas, con el fin de poder analizar la tipología familiar de las participantes. Así, en su mayoría, las participantes cuentan con una familia nuclear (66,7%), seguida de la familia sin hijos (18,5); en menor medida, se encuentra la familia de hecho (11,1%) y finalmente, la familia monoparental (3,7%).

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

**Interacción negativa trabajo - familia**

Tabla 2. Distribución porcentual de la Interacción negativa trabajo-familia

PREGUNTA	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	22,2%	59,3%	14,8%	3,7%
Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	29,6%	33,3%	25,9%	11,1%
Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	14,8%	48,1%	33,3%	3,7%
Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	25,9%	33,3%	29,6%	11,1%
No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	18,5%	51,9%	25,9%	3,7%
Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	11,1%	59,3%	29,6%	0,0%
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	18,5%	59,3%	22,2%	0,0%
Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	37,0%	33,3%	22,2%	7,4%

Fuente: Autoría propia

En la tabla anterior se presenta la distribución porcentual de los ítems pertenecientes a la variable de interacción negativa trabajo - familia, lo cual, junto con la tabla 1, evidencian que para la mayoría de las participantes (entre un 59% y 81%), el trabajo no ha interferido negativamente, o solo a veces lo ha hecho, al momento de realizar otras actividades o

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

compromisos no laborales. Este dato se obtuvo partiendo de la suma de los datos correspondientes a “nunca” y “a veces”, encontrando como dato menor el 59% y como dato mayor, el 81%. Es así, como aproximadamente el 22,2% dicen que nunca o solo a veces (59,3%) están irritables en casa porque su trabajo es muy agotador; el 18,5% de las mujeres aducen que nunca o solo a veces (59,3%) sus obligaciones laborales hacen que les resulte complicado relajarse en casa; el 37% dicen que su trabajo no interfiere en el tiempo que pasan con su pareja/familia/amigos, mientras que el 33,3% especifica que a veces lo hace; y el 18,5% manifiestan que no tienen dificultad con su energía para realizar actividades de ocio con su pareja/familia/amigos por su trabajo, y el 51,9% aduce que a veces sí se presenta esta dificultad. De igual forma, esto no interfiere en el tiempo que utilizan para llevar a cabo sus hobbies. Por otro lado, otros ítems del cuestionario evidencian situaciones que presentan mayor conflicto en la relación trabajo y familia, como lo son el no poder atender adecuadamente sus obligaciones domésticas por estar pensando constantemente en su trabajo, a lo que el 29,6% manifiesta que esto no ocurre y el 33,3 aduce que ocurre a veces. El 14,8% manifiesta tener que cancelar los planes con la pareja/familia/amigos por compromisos laborales y el 48,1% responde que a veces debe hacerlo. Por último, para el 25,9% el horario de trabajo hace que resulte complicado atender las obligaciones domésticas, y el 33,3% explicita que a veces esto sucede

**Interacción negativa familia – trabajo**

Tabla 3. Distribución porcentual de la Interacción negativa familia- trabajo

PREGUNTA	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	88,9%	11,1%	0,0%	0,0%

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	74,1%	25,9%	0,0%	0,0%
Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	70,4%	25,9%	3,7%	0,0%
Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	70,4%	29,6%	0,0%	0,0%

---

Fuente: Autoría propia

La tabla anterior evidencia que para casi la totalidad de las participantes del estudio, entre el 96% y el 100%, sus situaciones familiares no han interferido, o solo a veces lo han hecho, en el trabajo; este dato se obtuvo partiendo de la suma de los datos correspondientes a “nunca” y “a veces”, encontrando como dato menor el 96% y como dato mayor, el 100%. En este sentido, el 100% de las mujeres manifiestan que las situaciones en casa, nunca o solo a veces, las hace estar irritables, o que se les dificulte concentrarse en el trabajo por preocuparse por asuntos domésticos; además, que sus problemas con su pareja/familia/amigos, nunca (70,4%) o solo a veces (29,6%), interfieren en sus ganas de trabajar. Continuando, las participantes manifestaron que nunca (74,4%) o solo a veces (25,9%), los problemas con su pareja/familia/amigos afectan el rendimiento laboral, y solo el 3,7% manifiestan que esto les ocurre a menudo.

### Interacción positiva trabajo – familia

Tabla 4. Distribución porcentual de la Interacción positiva trabajo- familia

PREGUNTA	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	0,0%	3,7%	55,6%	40,7%
Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	25,9%	18,5%	40,7%	14,8%

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	14,8%	25,9%	29,6%	29,6%
El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	14,8%	18,5%	40,7%	25,9%
Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	18,5%	14,8%	40,7%	25,9%

Fuente: Autoría propia.

En la tabla se muestra que para la gran parte de las participantes (entre un 55,6% y 96,3%), el trabajo siempre o a menudo ha interferido positivamente con la realización de otras actividades no laborales. De esta manera, las docentes piensan que siempre (40,7%) o a menudo (55,6%), después de un día o una semana de trabajo agradable, se sienten de mejor humor para realizar actividades con su pareja/familia/amigos; también, las mujeres aducen que siempre (25,9%) o a menudo (40,7%), el hecho de tener que organizar su tiempo en el trabajo ha hecho que aprendan a organizar mejor su tiempo en casa. Por otra parte, las participantes del estudio manifiestan que a menudo (40,7%) o siempre (25,9%), son capaces de interactuar mejor con su pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que han aprendido en el trabajo. Por el contrario, las docentes manifiestan que siempre (14,8%) o a menudo (40,7%), el desempeño de sus obligaciones domésticas no se relaciona a las habilidades que han aprendido en su trabajo; además, aducen que a menudo (29,6%) o siempre (29,6%), el cumplimiento de sus responsabilidades en casa no se debe a las capacidades que han adquirido en su trabajo referente a comprometerse con las cosas.

### Interacción positiva familia – trabajo

Tabla 5. Distribución porcentual de la Interacción positiva familia- trabajo

PREGUNTA	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
----------	-------	---------	----------	---------

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	0,0%	3,7%	40,7%	55,6%
Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	14,8%	3,7%	33,3%	48,1%
Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	3,7%	14,8%	29,6%	51,9%
El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	11,1%	14,8%	25,9%	48,1%
Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	7,4%	11,1%	37,0%	44,4%

---

Fuente: Autoría propia.

En la tabla anterior se observa que en la mayoría de las mujeres participantes del estudio, entre el 74% y el 96%, existe una interacción positiva entre la familia y el trabajo; es así como a menudo (40,7%) o siempre (55,6%), las docentes consideran que después de pasar un fin de semana agradable con su pareja/familia/amigos, su trabajo resulta más agradable; de igual manera, consideran que siempre (51,9%) o a menudo (29,6%), cumplen con sus responsabilidades laborales de manera adecuada porque han adquirido en casa la capacidad de comprometerse con las cosas; asimismo, las participantes dicen que a menudo (37%) o siempre (44,4%), tienen más autoconfianza en el trabajo porque su vida en casa está bien organizada; para finalizar, manifiestan que el hecho de tener que organizar su tiempo en casa, a menudo (25,9%) o siempre (48,1%), ha hecho que aprendan a organizar mejor su tiempo laboral.

### Discusión

De acuerdo con los resultados anteriormente descritos, y buscando dar respuesta al objetivo general de la presente investigación, el cual fue describir la interacción trabajo-familia y

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

familia-trabajo en mujeres con un cargo de docencia universitaria en el programa de Psicología de la Fundación Universitaria de Popayán, se tuvo en cuenta, en primer lugar, los datos sociodemográficos de las participantes del estudio, hallando que las docentes del programa de Psicología, dentro de sus familias, cumplen efectivamente su rol de madre y/o esposa, y su rol laboral, lo cual ha generado una dinámica distinta a lo vivido anteriormente en las denominadas familias tradicionales, puesto que en estas, las mujeres cumplían únicamente con el rol de cuidadoras; no obstante, en la actualidad, y debido a que la gran mayoría de mujeres de la población son adultas jóvenes, se puede hablar de familias modernas, donde las mujeres tienen mayor participación en la sociedad, y donde además de cumplir con un rol dentro del hogar, también cumplen funciones enmarcadas en el mundo laboral sin que esto afecte su rol como madre y/o esposa. Lo anterior, también se puede sustentar en el hecho de que el 66,7% de la población, tiene una familia nuclear, por lo cual las mujeres con sus respectivas parejas, pueden estar compartiendo roles tanto de cuidador como de proveedor.

Además, en Colombia, como se menciona en el documento que establece los lineamientos para la política pública nacional de equidad de género para las mujeres en Colombia, la alta participación de estas en el ámbito del trabajo se debe, en gran medida, a algunos cambios sociodemográficos; entre ellos, el aumento del nivel educativo de las mujeres, lo que se puede evidenciar en las participantes del estudio, las cuales, en su mayoría, cuentan con un título de maestría o especialización. Siguiendo este orden de ideas, debido a que las mujeres del estudio cuentan con un nivel educativo superior y, por ello, con un cargo laboral, han tenido que crear estrategias para equilibrar sus responsabilidades en el hogar con las de su trabajo, entre ellas está el dejar a sus hijos al cuidado de terceros cuando están cumpliendo con sus funciones

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

en el trabajo, ya sea su pareja u optando por la contratación doméstica de una niñera (Salinas; Tobio, citados por Arizabaleta, Casas y Salinas, 2016).

Por otro lado, el estudio se llevó a cabo por medio de la aplicación del cuestionario SWING, el cual se divide en cuatro diferentes categorías: interacción trabajo y familia (positiva - negativa) e interacción familia y trabajo (positiva - negativa); en este sentido, Geurts et al. (como se citó en Álvarez y Gómez (2010), definen el concepto de interacción trabajo-familia como: “un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio” (p. 92).

En este sentido, y en primer lugar, se tiene a la categoría denominada interacción negativa trabajo - familia, la cual explica que hay una relación en donde los elementos propios del trabajo afectan la vida familiar del trabajador; de esta manera, en los resultados obtenidos en la presente investigación implementada con las docentes del programa de psicología de la FUP, se evidenció que existe una interacción negativa que es poco significativa, lo cual indica que transfieren en menor medida sus problemas y desesperación del trabajo a la familia; logrando identificar que variables como el horario de trabajo, interfieren con el cumplimiento y la ocupación en actividades familiares y domésticas, tales como: reunirse con la familia, cuidar a los hijos, pasatiempos, entre otras. Esta condición puede resultar poco favorable para las docentes, en cuanto a la percepción de bienestar que su trabajo les supone.

Asimismo, estos resultados se relacionan a los hallados en el estudio de Arizabaleta, Casas y Salinas (2016), quienes evidencian que existe una interacción negativa entre el trabajo y la familia cuando, mayormente, se percibe que el horario laboral interfiere con el desempeño y la dedicación a actividades familiares y domésticas, entre las que se pueden destacar: reunirse con

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

la familia, cuidar a los hijos, pasatiempos, entre otras. De esta manera, Otálora (como se citó en Arizabaleta, Casas y Salinas, 2016), menciona que cuando se dedica mayor tiempo a su familia, se incrementa la conciliación entre trabajo-familia y por ende, se puede apreciar que: a mayor dedicación hacia la actividad laboral, hay una menor dedicación hacia las actividades familiares y domésticas.

Además, la interacción negativa familia - trabajo, se refiere a una relación en donde las dificultades del ámbito personal del trabajador, afectan su rendimiento en su contexto laboral; en este sentido, los resultados evidenciaron que las situaciones que se presentan dentro del ámbito familiar de las docentes, se transmiten, de forma muy mínima, al trabajo; por lo cual, se puede inferir que ellas, en su gran mayoría, han encontrado, gracias a la estructuración de su familia nuclear, la manera de autorregularse, generando relaciones afectivas sanas dentro de su contexto familiar, las cuales podrían estar basándose en la comunicación asertiva, en la confianza, en el respeto, en la igualdad y en el apoyo, lo que ha generado que su desempeño en el ámbito laboral sea efectivo.

Lo anterior, se puede observar, de igual manera, en el estudio de Arizabaleta, Casas y Salinas (2016), el cual evidencia que la situación familiar no afecta de manera significativa la interacción entre familia y trabajo; es decir, la mayoría de madres de dicho estudio reportan que las situaciones de su hogar no las indisponen para realizar actividades en su trabajo. De esta manera, si se percibe que el ambiente laboral y familiar son espacios donde pueden sentirse satisfechas, habrá una mayor conciliación entre ambas variables (Arizabaleta, Casas y Salinas, 2016).

Por otro lado, existe la interacción positiva entre el trabajo y la familia, relación en donde los factores del trabajo favorecen el desarrollo de la vida personal del trabajador; así, los

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

resultados de la presente investigación, arrojaron que el trabajo influye en gran medida de una manera positiva en el ámbito familiar. Esto se puede deber a que en su contexto laboral, las docentes se sienten satisfechas, puesto que crean buenas relaciones interpersonales tanto con sus compañeros como con sus jefes y tienen la posibilidad de autorrealizarse profesionalmente; asimismo, se toman en cuenta sus necesidades personales, teniendo la oportunidad de conciliar su vida familiar con su vida laboral.

Lo anterior, también se puede relacionar al estudio de Arizabaleta, Casas y Salinas (2016), el cual, respecto a la interacción positiva entre el trabajo y la familia, presenta resultados que mencionan que si los trabajadores perciben como enriquecedor su ambiente de trabajo, se reducirá el conflicto entre trabajo-familia; es decir, si la persona se siente bien en su contexto laboral, tendrá una sensación de bienestar en el ámbito familiar. También, se observa que existe una influencia del ámbito laboral frente al familiar; en este sentido, existen situaciones laborales que pueden generar malestar significativo hacia el empleo, lo que repercute directamente en el área personal y familiar (Cegarra-Navarro et al., como se citó en Arizabaleta, Casas y Salinas, 2016).

Y, finalmente, la interacción positiva familia - trabajo, menciona aquella relación en donde la situación familiar y personal del trabajador, optimiza el desempeño del mismo en su lugar de trabajo; con base en esto, el estudio arrojó que las emociones que se presentan en la familia, inciden positivamente en el ámbito laboral. Lo que puede deberse a que la gran mayoría de las docentes pertenecientes a la investigación, tienen una familia nuclear; por lo tanto, los miembros del sistema familiar, han construido lazos afectivos que les permiten distribuir sus tareas de manera equitativa y compartir su rol en el hogar con su pareja, en lo referente al

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

cuidado de sus hijos y a las labores domésticas, lo cual conlleva a un equilibrio que se ve reflejado también en el ámbito laboral.

De igual modo, Arizabaleta, Casas y Salinas (2016), encontraron que cuando existe una situación agradable con la familia, esta afecta positivamente el desempeño en el trabajo de las participantes de su estudio. Desde esta perspectiva, las autoras mencionan que puede haber una correlación positiva entre mayores niveles de satisfacción se presenten en el ámbito familiar, y que por ello, existirá una mayor satisfacción en el ámbito laboral.

De acuerdo a lo anterior, y teniendo como base lo expuesto en las categorías denominadas Interacción positiva trabajo-familia e Interacción positiva familia-trabajo, se hace indispensable tener en cuenta el modelo denominado Spillover Theory, propuesto por Vijaya & Janakiram (2017), el cual sustenta teóricamente lo planteado con antelación, ya que este propone que los trabajadores llevan los sentimientos, emociones, actitudes, habilidades y comportamientos que establecen en el trabajo a su vida familiar y viceversa. Además, en este proceso, las experiencias en un rol afectan las del otro, haciendo que estos sean más parecidos, y donde las experiencias pueden manifestarse como positivas o negativas.

Por lo anterior, se debe considerar también, que existen dos interpretaciones del modelo “Spillover Theory”. La primera hace referencia a la asociación positiva entre la vida y la satisfacción laboral y los valores de vida y trabajo; mientras que la segunda, explica la transferencia en la totalidad de habilidades y comportamientos entre dominios, como cuando la fatiga del trabajo se experimenta en el hogar o cuando las demandas familiares interfieren con las demandas laborales. Partiendo de esto y de los resultados arrojados en el estudio, se llegó a la conclusión de que la interacción que existe entre el trabajo y la familia es más positiva que negativa, y como lo mencionan Aguirre y Martínez (citados en Álvarez y Gómez, 2010), quienes

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

explican que aunque en la mayoría de estudios referentes a la relación entre el trabajo y la familia, los resultados han sido vistos desde una perspectiva negativa, es importante no generalizar este hecho, puesto que existen propuestas que ubican dicha relación desde un aspecto positivo, como lo ejemplificado en la presente investigación, donde se pone de manifiesto que las experiencias laborales pueden ayudar en el ámbito familiar.

Es importante también recalcar que el estudio arrojó que existe una mayor interacción del trabajo hacia la familia, tal como lo evidencia el estudio realizado por Williams y Alliger (citado en Vijaya & Janakiram, 2017), el cual sugirió que los padres que trabajaban eran más propensos a llevar a casa emociones relacionadas con el trabajo, y que, por el contrario, no transferían las emociones relacionadas con la familia al lugar de trabajo.

Para concluir, es importante aclarar que las inferencias realizadas sobre la razón por la cual se da mayor interacción positiva entre el trabajo y la familia y la familia y el trabajo, se hacen con base a los antecedentes encontrados sobre esta problemática; sin embargo, el instrumento <<SWING>> utilizado en este proyecto de investigación, no permite que se corroboren estos resultados, puesto que no se puede generalizar el hecho de que exista satisfacción laboral, o lazos familiares afectivos sanos, y que esta sea la razón por la cual la interacción que se halló sea positiva.

### **Conclusiones**

La identificación de los datos sociodemográficos, permiten, en primer lugar, deducir que la gran mayoría de las docentes son adultas jóvenes, casadas y con hijos con un promedio de edad de 12,6 años, asignando el cuidado de estos, en gran medida, a familiares; del mismo modo, más de la mitad de la población, tienen una familia de tipo nuclear, lo cual permite concluir que gran parte de las docentes, han conformado una familia moderna con hijos, donde los roles y las

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

funciones de los miembros de la familia, han generado que se establezca una dinámica familiar funcional.

En cuanto a los datos sociodemográficos en relación al área laboral de las docentes, se identificó que la gran mayoría, tienen un nivel educativo superior, puesto que han realizado especialización o maestría, lo cual es un indicio de que, en la actualidad, exista una significativa participación de las mujeres dentro del mercado laboral; lo que podría estar contribuyendo a que se vean en la necesidad de delegar el cuidado de los hijos a terceras personas, y que, por lo tanto, el vínculo entre madre-hijo no tenga, en algunos momentos, los espacios necesarios para nutrirlo.

Teniendo en cuenta las cuatro variables que permite medir el cuestionario SWING, está, en primer lugar, la interacción negativa trabajo-familia, donde los resultados permitieron concluir que el trabajo no es un factor que genere espacios disfuncionales dentro del sistema familiar, ya que los aspectos laborales no interfieren en gran medida en este. Ahora bien, menos de la mitad de la población, refiere que, generalmente, su horario de trabajo hace que sea complicado atender sus obligaciones domésticas, lo que a largo plazo podría causar una inadecuada distribución entre las demandas familiares y laborales, provocando una percepción desagradable en ambos contextos.

En segundo lugar, en la variable denominada interacción negativa familia-trabajo, se puede inferir que, posiblemente, el apoyo y la construcción de vínculos sanos dentro del sistema familiar, ha favorecido el desempeño y la eficacia dentro del ámbito laboral en la gran mayoría de las encuestadas; sin embargo, se presenta una alteración que no es del todo significativa, puesto que una minoría de la población, presenta problemas con su pareja, familia y/o amigos, afectando su rendimiento laboral.

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

En lo referente a la interacción positiva trabajo-familia, se puede suponer que la posibilidad que tienen las docentes de crecer profesionalmente, les permite crear vínculos o interacciones sanas dentro de su contexto laboral, lo cual, a su vez, podría estarles facilitando crecer en su proceso de autorrealización, abarcando todos los ámbitos en los que están involucradas; especialmente, lo concerniente a su dinámica familiar.

Finalmente, en la interacción positiva familia-trabajo, se evidenció que la mayoría de las encuestadas hacen parte de una familia de tipo nuclear, por lo que se podría deducir que esto ha posibilitado la construcción de lazos afectivos que les permiten una distribución equitativa de los roles de cuidador y proveedor con su pareja; lo cual, a su vez, llegaría a facilitar que se presente un equilibrio que se ve reflejado en su ámbito laboral.

### **Recomendaciones**

A partir de las conclusiones a las que se llegó en el presente proyecto de investigación, se considera pertinente mantener y fortalecer las políticas organizacionales que establece la FUP para las docentes del programa de Psicología, puesto que se deduce que esto ha permitido que no exista una influencia negativa significativa del trabajo en la familia.

Por otra parte, se ve la necesidad de realizar un estudio donde, además de describir, se pueda analizar a profundidad la relación que existe entre las variables que mide el instrumento utilizado en este proyecto de investigación, con el fin de establecer el grado de influencia que se da entre el trabajo y la familia.

Asimismo, se sugiere realizar un estudio con diseño cualitativo que especifique la influencia que se presenta entre el ámbito laboral y familiar, utilizando entrevistas a profundidad, con el fin de evidenciar las creencias y percepciones que tienen las docentes frente a su

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

desarrollo familiar y laboral, ya que esto puede influir en el tipo de interacción que se presente entre estos dos ámbitos.

En este sentido, es importante recordar que la mayor parte de las encuestadas, tienen una familia de tipo nuclear, por lo cual, se recomienda que futuros estudios ahonden en la manera en la que influye el tipo de familia, para que se presente una interacción positiva o negativa entre el trabajo y la familia.

Igualmente, se establece la importancia de que futuros estudios, se preocupen por conocer cómo las docentes del programa de Psicología de la FUP, logran distribuir roles y funciones dentro de su dinámica familiar, específicamente lo relacionado al tiempo empleado en la realización de las actividades domésticas, y la manera en que las exigencias laborales podrían llegar a interferir con el tiempo dedicado a la familia o viceversa.

### **Referencias bibliográficas**

Alarcón, K. (2012). Igualdad salarial: un cambio en la reglamentación. Boletín discurso laboral,

(21). Recuperado de <https://www.uexternado.edu.co/wp-content/uploads/2017/01/Discurso-Laboral-21.pdf>

Alta consejería presidencial para la equidad de la mujer (2012). Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres. Recuperado de

[http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf?fbclid=IwAR0z\\_d-Jw96R4y\\_cqyrwJp8bWyEjJGwC1cGRY0h0gMYOX-clCG3-6-nEm48](http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf?fbclid=IwAR0z_d-Jw96R4y_cqyrwJp8bWyEjJGwC1cGRY0h0gMYOX-clCG3-6-nEm48)

Álvarez, A. y Gómez, I. C. (2010). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. Pensamiento Psicológico, 9(16), 89-106. Recuperado

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89612011000100007](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007)

Arizabaleta, V., Casas, P. y Salinas, A. (2016). Análisis de la interacción trabajo-familia en madres primerizas vinculadas al trabajo formal en Cali (Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Javeriana de Cali). Recuperado de [http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8388/Analisis\\_interaccion\\_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://vitela.javerianacali.edu.co/bitstream/handle/11522/8388/Analisis_interaccion_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ayala, I. E. (2014). Análisis del conflicto laboral- familiar registrado en las mujeres con modalidad de empleo en el Área Metropolitana de Caracas (Tesis de pregrado, Universidad Católica Andrés Bello). Recuperado de [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35082876/TRABAJO\\_DE\\_CAMPO\\_FINAL.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1532538855&Signature=TVO6%2FO8Nfy85weU8gumA%2By3sV%2B0%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DConflicto\\_trabajo-familia.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/35082876/TRABAJO_DE_CAMPO_FINAL.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1532538855&Signature=TVO6%2FO8Nfy85weU8gumA%2By3sV%2B0%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DConflicto_trabajo-familia.pdf)

Blanco, M., Antolín, P. y Ramos, F. (2016), Conciliación de la vida laboral y familiar en mujeres en formación ocupacional. REMIE,6(2). 127,151. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5559881>

Caamaño, E. (2010). Mujer y trabajo: origen y ocaso del modelo del padre proveedor y la madre cuidadora. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso XXXIV, 179 - 209. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rdpucv/n34/a05.pdf>

Congreso de la republica (30 de junio de 2011). Ley 1468 de 2011. DO: [48.116/ Recuperado de [https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/L1468011.pdf?fbclid=IwAR15aG3x64M82JXl7oEOOp1WZQ6apYhk\\_SbqSjbe9aX96YaXD36\\_21\\_3O-c](https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/Juridica/Leyes/L1468011.pdf?fbclid=IwAR15aG3x64M82JXl7oEOOp1WZQ6apYhk_SbqSjbe9aX96YaXD36_21_3O-c)

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

- Congreso de Colombia (10 de julio de 2003). Ley 823 de 2003. DO: [45.245]/ Recuperado de [https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/887553/Ley+823+de+2003+%28Igualdad+de+oportunidad+a+las+mujeres%29.pdf/d3f150f8-9b98-45cc-8734-199c723d0030?fbclid=IwAR0qOMnWgMyB\\_7P7oI3eqKGHbLyH6z2ugTfKtvWsAwXzX8IbQsOIAINQQgM](https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/887553/Ley+823+de+2003+%28Igualdad+de+oportunidad+a+las+mujeres%29.pdf/d3f150f8-9b98-45cc-8734-199c723d0030?fbclid=IwAR0qOMnWgMyB_7P7oI3eqKGHbLyH6z2ugTfKtvWsAwXzX8IbQsOIAINQQgM)
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Artículo [42]. Título [II]. 2da Ed. Legis.
- Covarrubias, M. A. (2012). Maternidad, trabajo y familia: reflexiones de madres-padres de familias contemporáneas. *La ventana*,4(35), 183-217. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-94362012000100008&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-94362012000100008&script=sci_abstract)
- Díaz, L. (1998). *Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Concepto, Historia y Método*. Universidad de La Laguna, España. Recuperado de <https://ldiazvi.webs.ull.es/pstro.pdf>
- Fundación Universitaria de Popayán [FUP]. (2015). *Línea de Desarrollo Humano y Social. (Informe Técnico) (p. 2)*. Popayán: Fundación Universitaria de Popayán.
- Fundación Universitaria de Popayán [FUP]. (s.f.). *Manual de descripción y análisis de cargos*.
- Galvéz, L. J. (2012). 'Arrégleselas como pueda'. *Vida laboral y familiar de las mujeres obreras en Cali (Tesis de pregrado, Universidad del Valle)*. Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/5913/1/0461633-p.pdf>
- Gamba, S. (2008). *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Argentina: Biblos. Recuperado de <https://www.aacademica.org/tania.diz/18.pdf>
- Gómez, M. M. (2015). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Buenos Aires. Recuperado de <http://blogs.unlp.edu.ar/seminariofm2/files/2017/04/Gomez-Cap3-4.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación.

[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigacion%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Jiménez, A. y Moncayo, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*,1(23), 116-133. Recuperado de

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-23762008000100007](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000100007)

López, E., Ponce, M., Findling, L.,; Lehner, P., Venturiello, M., Mario, S., y Champalbert, L.

(2011). Mujeres en tensión: la difícil tarea de conciliar familia y trabajo. *Población de Buenos Aires*, 8(13), 7-25. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74018029001>

Marín, M., Infante, E. y Rivero, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedente del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social*, 17(1), 103-112. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111979>

Ministerio de salud. (4 de octubre de 1993). Resolución no. 8430. Recuperado de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Moreno, A. I., Sanz, A., Rodríguez, A. y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING).

*Psicothema*,21(2), 331-337. Recuperado de <http://www.psicothema.es/pdf/3635.pdf>

Navarro, A. (2010). ¿Mujeres proveedoras y jefas de familia? ...Nuevas realidades rurales en localidades de la región zamorana. *Revista de Estudios de Género. La ventana*,4(31), 139-171. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-94362010000100007](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362010000100007).

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

- Oliva, E. y Villa, V. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia Juris*, 10(1); 11 - 20. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v10n1/v10n1a02.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de <http://www.situn.org/wp-content/uploads/info-general-oit.pdf>
- Observatorio Regional del Mercado de trabajo [Ormet] y Secretaría de Desarrollo Económico y Competitividad. (2017). Mujeres en el mercado laboral en el departamento del Cauca.
- Pillcorema, B. (2013). “Tipos de familia estructural y la relación con sus límites”. (Trabajo de grado). Universidad de Cuenca, Ecuador. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/4302/1/Tesis.pdf>
- Riquelme, E, Rojas, A. & Jiménez, A (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*, 15(18), 203, 215. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3873/387334690013.pdf>
- Sabater, M. C. (2014). La interacción trabajo - familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan Harremanak*, 30, 163-198. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029809>
- Valdivia, C. (2008). La familia: concepto, cambios y nuevos modelos. *REDIF*, 1. pp. 15 - 22. Recuperado de [http://moodle2.unid.edu.mx/dts\\_cursos\\_md1/lic/DE/PF/AM/05/cambios.pdf](http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md1/lic/DE/PF/AM/05/cambios.pdf)
- Vijaya, G. & Janakiram, B. (2017). Theories of work life balance - A conceptual review., 4(9), 184-192. Recuperado de

<http://aarf.asia/download.php?filename=../current/2017/Oct/58P6464YjlixHi9.pdf&new=PAPER14IRJMCSEPTEMBER2017.pdf>

### Anexos

Anexo 1: Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

**Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en su versión española, validado por Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009)**

#### Datos sociodemográficos

Edad: ___ años	Cargo:	Fecha: ___ / ___ / ___
<b>Nivel educativo (Marcar con una X):</b> Pregrado ¿Cuál? _____ Postgrado: ___ Maestría: ___ Doctorado: _____		
<b>Estado civil (Marcar con una X):</b> Soltera: ___ Unión libre: ___ Casada: ___ Separada o divorciada: ___ Viuda: ___ Con pareja, pero no conviviendo: _____		
<b>¿Quiénes conviven con usted? (Marcar con una X):</b> Pareja ___ Madre ___ Padre ___ Suegra ___ Suegro ___ Hermano ___ Hermana ___ Cuñado (a) ___ Tío (a) ___ Sobrino (a) ___ Hijo (a) ___ Otro ___ ¿Cuál? _____		
<b>¿Tiene hijos? (Marcar con una X):</b> No ___ Sí ___ ¿Cuántos? ___ Edades _____		
Si usted tiene hijos, responda la siguiente pregunta: Mientras usted trabaja, ¿a quién delega el cuidado de su hijo? <b>(Marcar con una X)</b> Familiares ___ ¿Parentesco? _____ Niñera ___ Empleada doméstica ___ Vecinos ___ Guardería o jardín infantil ___		

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una equis (X) la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>A menudo</b>	<b>Siempre</b>

<b>No</b>	<b>Interacción negativa trabajo-familia</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>5</b>	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>6</b>	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>7</b>	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>8</b>	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

<b>No</b>	<b>Interacción negativa familia- trabajo</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>9</b>	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>10</b>	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>11</b>	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

## DESCRIPCIÓN DE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA EN MUJERES

<b>12</b>	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
-----------	---	----------	----------	----------	----------

<b>No</b>	<b>Interacción positiva trabajo- familia</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>13</b>	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>14</b>	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>15</b>	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>16</b>	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>17</b>	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

<b>No</b>	<b>Interacción positiva familia- trabajo</b>				
<b>18</b>	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>19</b>	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>20</b>	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>21</b>	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>22</b>	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>