

Conflicto trabajo-familia, equilibrio y bienestar en mujeres trabajadoras de una empresa de retail,* dependiendo de su rol de proveedor

Work-family conflict, balance and wellbeing of workers in Chile

Andrés Eduardo Jiménez-Figueroa
Francisca Bustamante Sepúlveda
Michelle Stephania Flores Faúndez

Universidad de Talca, Chile

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo identificar si existe relación entre las variables conflicto trabajo-familia, equilibrio y bienestar subjetivo en una muestra de 441 trabajadoras de empresas de retail en Chile, dependiendo de su rol proveedor en el hogar. Se les administró el Cuestionario SWING de Moreno, Sanz, Rodríguez & Geurts (2009), Escala de Satisfacción con la Vida propuesta por Diener, Emmons, Larden & Griffin (1984) y modificada por Moyano y Ramos (2007) y Escala de Felicidad Subjetiva Lepper y Lyubomirsky (1999). Se observa que a mayor

Abstract

The objective of the present investigation was to identify if there is a relationship between the variables Work-family conflict, equilibrium and subjective well-being in a sample of 441 workers of retail companies in Chile, depending on their role as provider in the home. They were administered the SWING Questionnaire by Moreno, Sanz, Rodríguez & Geurts (2009), Satisfaction with Life Scale proposed by Diener, Emmons, Larden & Griffin (1984) and modified by Moyano & Ramos (2007) and the Lepper & Lyubomirsky Subjective Happiness Scale (1999). It is observed

* “Retail” se define como “comercialización al por menor” o “venta al detalle”. Aunque usualmente se utiliza para referirse al rubro de supermercados y tiendas por departamentos, en estricto rigor, los negocios tipo retail abarcan desde el almacén de nuestro barrio o el quiosco de la esquina hasta las grandes multitiendas e hipermercados (Fundación Sol, 2008).

conflicto trabajo familia, existe un menor bienestar subjetivo y ante un mayor equilibrio trabajo familia se evidencia un mayor nivel de bienestar subjetivo en mujeres trabajadoras de una empresa de retail con rol de principal proveedor del hogar y sin rol de principal proveedor del hogar.

Palabras clave

Equilibrio trabajo familia, conflicto trabajo familia, bienestar subjetivo, mujeres proveedoras, retail.

that the greater the work-family conflict, there is lower subjective wellbeing and that the greater the work-family equilibrium, there is a higher level of subjective wellbeing in women workers of a retail company with and without the role of main provider at home.

Keywords

Family-work balance, family-work conflict, subjective well-being, women suppliers, retail.

Introducción

Entre las condiciones más importantes para el crecimiento económico y social de los países se encuentra el fomento de una mayor participación de la mujer en el mercado laboral y el desarrollo de elementos de equidad socio laboral. Esto último es particularmente importante en sectores como el retail, dado que este rubro presenta un alto porcentaje de población femenina trabajadora.

Los países que se encuentran en la categoría de desarrollados, desde la mitad del siglo XX, experimentaron un cambio que se traduce en el incremento de mujeres que se incorporan al mundo laboral, y países como Estados Unidos y Japón mostraron más del 50% de presencia femenina en los trabajos (Legazpe, 2015). A lo anterior, Aguilar-Barceló y López-Pérez (2016) añaden que los países occidentales experimentaron un incremento en la incorporación de la mujer al mundo laboral, fomentado por la evolución feminista iniciada años antes. En cuanto a la región de América Latina, Abramo (2004), señala que se ha incrementado la participación de mujeres en el campo laboral y que éste ha sido superior al de los hombres, aunque expresa que todavía existen barreras para la inserción y permanencia de las mujeres, debido a las desigualdades laborales existentes con el sexo masculino. En relación con lo anterior, la Oficina Internacional del trabajo (OIT) (2016), declara que la desigualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral se ha mantenido a nivel mundial en relación con el trato, oportunidades y resultado. Sumado a

esto, la OIT (2011), fundamenta estas desigualdades apuntando como responsable a las funciones estereotipadas, las que se interponen en las oportunidades otorgadas a las mujeres para poder incorporarse al mundo laboral en igualdad de condiciones que el sexo masculino.

Guirao-Mirón (2011) manifiesta que las mujeres también desarrollan inconvenientes de conciliación en su trabajo y familia, lo que sería consecuencia de lo anteriormente explicado, ya que los estereotipos poseen sus raíces en las creencias sociales, teniendo un papel fundamental en el desarrollo de la identidad social (González, 1999). Por lo tanto, este problema de conciliación estaría dado porque la mujer es vista como aquella responsable sólo de los cuidados y las labores domésticas, mientras que el hombre subsiste la atribución de que posee la obligación de la producción (Guirao-Mirón, 2011).

Al evidenciar las dificultades de conciliar trabajo y familia que podrían presentar las mujeres, es importante observar cómo esto incide en otros aspectos de su vida, tal como es su bienestar subjetivo. Según Cuadra y Florenzano (2003), esto se traduce en el pensamiento y sentimiento que presentan los individuos hacia su propia vida, ya que con base en esto, realizan conclusiones que la evalúan. Sin embargo, no es radical que exista un conflicto entre trabajo y familia, ya que Clark (2000) señala que el apoyo de la organización y de las jefaturas impactan de forma positiva en la conciliación del trabajo y la familia incidiendo además en el bienestar del trabajador, por lo que al existir esas condiciones habría una interferencia positiva del trabajo en la familia.

Según Riquelme, Rojas y Jiménez (2012), en las últimas décadas una de las cuestiones más estudiadas es la incorporación de la fuerza femenina al mercado laboral, hecho que ha permitido que los investigadores apunten hacia la exploración de factores que tengan relación con la realidad antes descrita. La disminución de la natalidad, descenso de los matrimonios, el tiempo destinado al cuidado de los hijos y la participación en el mundo laboral son hallazgos que han sido catalogados como consecuencias primordiales (Riquelme, Rojas y Jiménez, 2012).

Queda en evidencia que las protagonistas de este cambio social desde el siglo XX han sido las mujeres, por lo que se hace inminente co-

nocer los rubros en que más se emplean y las condiciones laborales, entre otras aristas de su trabajo. Brega, Durán y Sáez (2015) presentan estadísticas donde el 70% de trabajadores del rubro de servicios son mujeres.

Un alto porcentaje de mujeres se emplean en el rubro laboral de retail, quienes pueden tener o no un rol de principal proveedor en los hogares. Es importante distinguir esta diferencia, dado que García y De Oliveira (2005) manifiestan que las mujeres jefas de hogar presentan la tendencia a hacerse responsables sobre las tareas del hogar en la misma medida o hasta en mayor nivel que las mujeres no proveedoras del hogar, por lo que se hace inminente determinar si existen diferencias entre equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo en mujeres trabajadoras debido a la influencia de su rol de principal proveedor. Esta categorización, vale decir, si se es principal proveedor del hogar o no, se le ha dado mayor énfasis en los últimos años, ya que se han desarrollado nuevas configuraciones de familia. Según Escamilla, Parra, Sepúlveda y Vázquez (2013), hoy en día se ha desarrollado una tipología familiar, la cual recibe el nombre de monoparental, haciendo alusión a aquella persona que sola ha tomado las riendas de la familia, la que se encargará tanto del cuidado como de la educación de sus hijos y/o hijas. Rodríguez y Muñoz (2017) plantean que las mujeres jefas de hogar están condicionadas por la monoparentalidad, por tanto, desarrollan una posibilidad económica que intenta la superación mediante la inserción laboral, es decir, las mujeres han evolucionado en función de las consecuencias que ha generado su incorporación al mundo laboral, dejando atrás los estereotipos de género, pero aun luchando por la igualdad laboral en todos sus ámbitos.

Ayala, Cabezas y Filippis (2011) señalan que, aunque haya existido un gran porcentaje de integración de la población femenina en el mundo laboral, éste no ha ido alineado a una reorganización de los quehaceres del hogar. Además, se puede evidenciar que los trabajos, independiente de la cultura en la que se encuentren inmersos están determinados por una división sexual, haciendo que la labor masculina tenga una mayor valoración al trabajo realizado por mujeres.

Estudios efectuados entre los años 1990 y 2008 dan constancia del aumento en la incorporación de la población femenina, ya que en la

actualidad más de cien millones de mujeres se desarrollan en el mercado laboral, según la OIT (2009) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2009).

En cuanto al ingreso masivo de la mujer al trabajo, éste ha ido acompañado de consecuencias que le afectan tanto a ella misma como a sus familias (Ayala, Cabezas y Filippis, 2011).

Con base en lo que sucede en Chile se evidencia que ya no es sólo el hombre quien ejecuta el rol de proveedor del hogar y la mujer ya no realiza labores domésticas de la manera que lo hacía antes, es decir, adjudicándose todas las responsabilidades domésticas, ya que hoy busca autonomía e independencia (SERNAM, 2007).

Pese a lo anterior, las mujeres que se desarrollan en un rol como jefas de hogar se encuentran en desventaja para mantener un equilibrio entre las responsabilidades del hogar y el empleo, debido a las estructuras familiares socialmente impuestas (OIT-PNUD, 2009). Lo anterior puede ser evidenciado en lo señalado por la OIT-PNUD (2009) que señala que el porcentaje de participación laboral de la población femenina es inferior en comparación a la masculina y aún más en mujeres casadas, dando constancia que las responsabilidades del hogar hacen que la tasa de participación laboral de la mujer sea más baja a la de los hombres.

Según la OIT-PNUD (2009), el hecho de que la mujer se haya incorporado masivamente al trabajo no indica necesariamente que exista una reconfiguración de las tareas del hogar, ya que existe una distribución inequitativa de la carga del trabajo en el hogar entre hombres y mujeres, teniendo como consecuencia una jornada de trabajo más extensa en mujeres que en hombres.

Se destaca que existen frenos de participación de la población femenina en el mundo laboral, los que según la Comisión Nacional de Productividad (2015) es posible encontrar en los factores culturales, y entre ellos los roles estereotipados asociados, las habilidades según el género y una discriminación hacia el ingreso aportado por la mujer. Por otra parte, los costos para contratar mujeres en las empresas frenan su inserción, ya que existen costos regulatorios que obligan a las empresas a cancelar salas cunas si existe presencia de 20 o más mujeres, el fuero postna-

tal para madres y la ley de sociedad conyugal. También existen los costos independientes de las regulaciones, por ejemplo, el costo para la empresa al realizar un nuevo proceso de reclutamiento y selección para el reemplazante de la mujer que no puede ejercer mientras se encuentre en su pre y post natal. Finalmente, se evidencian costos para la mujer al incorporarse en el mercado laboral, ya que existe una doble jornada, pues aunque la mujer se incorpore a la fuerza laboral no se despreocupa de la labor del hogar, además, existe una baja flexibilidad de horas tanto de ingreso como de salida junto a salarios más bajos que no compensan lo descrito anteriormente.

Junto a las brechas que existen en el mundo laboral y que dejan en desventaja a la mujer se puede corroborar que en uno de los rubros altamente feminizados, es decir, el retail, el cual es la actividad económica en que se emplea la muestra estudiada, se observa que no hay flexibilidad que permita el equilibrio trabajo familia, por lo que se necesita apoyo de las jefaturas (Gardner y Smith, 2007). Junto a esto Pérez Franco (2014), señala que el rubro del retail es uno de los que más emplea a mujeres, pero a la vez es una actividad económica en que se evidencia una mayor tasa de riesgos psicosociales que desfavorecen más a mujeres que a hombres.

Es importante focalizar la investigación en las mujeres porque en ellas reside el desafío de conciliar el trabajo junto con la familia, cargo que le ha sido otorgado en función de los estereotipos de género planteados socialmente. Finalmente, es relevante destacar la importancia de trabajar estas variables con una muestra de mujeres centrando el foco en las que son principales proveedoras del hogar, dado que una gran cantidad de ellas puede encontrarse sin pareja por violencia intrafamiliar, divorcios, entre otras razones que las han llevado a ejercer el rol de principal proveedor del hogar, además de mujeres que sí se encuentran en pareja y de igual forma cumplen el rol de principal proveedor del hogar. Sumado a esto, en ambos grupos de mujeres —además de las que no son principales proveedoras del hogar— se evidencia que siguen cumpliendo las labores del hogar, pese a que se esté dando un fenómeno de reestructuración de roles dentro de la familia de forma paulatina. Este estudio pre-

senta una muestra trabajadora de retail, ya que es uno de los rubros que posee mayor cantidad de mujeres empleadas y a la vez es un sector que trabaja en fines de semanas, días festivos y extensos horarios que dificultan la conciliación del trabajo y la familia en los funcionarios del rubro.

Muestra

Se encuentra conformada por 441 mujeres trabajadoras de una empresa de retail con presencia nacional. Del total de la muestra, 268 son mujeres trabajadoras de empresa de retail con rol proveedor del hogar, lo que conforma el 60,8% de la muestra, mientras que 173 son mujeres trabajadoras de empresa de retail sin rol proveedor del hogar, siendo el 39,2% de la población estudiada.

La muestra de mujeres fue escogida en un muestreo no aleatorio, cuyas edades se encuentran en un rango de 18 a 73 años y todas son trabajadoras de una empresa de retail de Chile.

Instrumentos

Cuestionario SWING de Geurts, Moreno, Sanz & Rodríguez (2009). Este cuestionario se compone de 22 ítems en una escala de tipo Likert que presenta respuestas de 0 a 3, donde 0 es nunca, 1 a veces, 2 a menudo y 3 siempre, además los 22 ítems se agrupan en 4 subescalas: Interacción negativa trabajo-familia que se compone de los primeros 8 ítems del cuestionario, Interacción negativa familia-trabajo que comprende del ítem 9 al 12, Interacción positiva trabajo familia con 5 ítems desde el ítem 13 al 17 y finalmente, Interacción positiva familia trabajo compuesta por los últimos 5 ítems del cuestionario. El alfa de Cronbach de este instrumento se encuentra entre 0,77 y 0,89.

La variable bienestar subjetivo fue estudiada por medio de dos cuestionarios: escala de satisfacción con la vida y la escala de felicidad subjetiva.

Escala de satisfacción con la vida, propuesta por Diener, Emmons, Larden y Griffin (1984) y modificada por Moyano y Ramos (2007). Es una escala tipo Likert de 7 ítems contestados de 1 (muy en desacuerdo) a 7 (muy de acuerdo). El instrumento utilizado es la escala adaptada y

validada por Moyano y Ramos (2007) en población chilena donde obtuvo una fiabilidad de 0,87.

Escala de felicidad subjetiva Lepper y Lyubomirsky (1999). Este instrumento está compuesto de 4 ítems con respuestas de 1 a 7 donde 7 significa mayor felicidad. Se utiliza la versión chilena de esta escala, la cual presenta un valor alfa de Crombach entre 0.77 y de 0.79 en test-retest en una muestra de 133 participantes (Moyano y Ramos, 2007).

Procedimiento

Para el presente estudio se realizó un convenio con una empresa de retail con presencia a nivel nacional; esta organización recibió un informe ejecutivo con base en resultados de diagnóstico obtenidos por medio de la aplicación de cuatro instrumentos en formato *online* a los funcionarios de la empresa, además de la recogida de datos sociodemográficos. Esta aplicación se llevó a cabo de julio a agosto de 2017 considerando el tiempo desde la aceptación del consentimiento informado hasta la recogida de información y consolidación de ésta en una base datos. Finalmente, se analizaron los datos con el software SPSS en su versión número 22, donde se llevaron a cabo procedimientos descriptivos, pruebas de normalidad y correlaciones para conocer el comportamiento de las variables e interacción entre éstas.

Resultados

Para dar inicio al análisis estadístico se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para comprobar la normalidad en la distribución de los datos de la muestra correspondiente, misma que asciende a 50 individuos. Con base en los resultados de la prueba anterior se decide realizar una prueba no paramétrica. A continuación, se desarrollaron análisis descriptivos de equilibrio trabajo-familia y de sus escalas, al igual que bienestar subjetivo y sus respectivas dimensiones. También se realizaron análisis descriptivos de las categorías proveedor y no principal proveedor. Dada la prueba de normalidad, se utilizaron correlaciones de Spearman y la prueba de Mann Whitney para aceptar o rechazar las hipótesis planteadas.

Análisis descriptivos de equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo y sus dimensiones

En la tabla 1 se puede observar que la variable equilibrio trabajo-familia se encuentra en un nivel moderado en dos dimensiones: interacción negativa trabajo familia ($X= 10,86$; $DS= 6,014$) e interacción positiva trabajo familia ($X= 7,35$; $DS= 3,575$).

Tabla 1
Estadísticos descriptivos de equilibrio trabajo familia y sus escalas y bienestar subjetivo y sus dimensiones

Estadísticos descriptivos		
	Media	Desviación estándar
Interacción negativa trabajo familia	10,86	6,014
Interacción negativa familia trabajo	2,03	2,114
Interacción positiva trabajo familia	7,35	3,575
Interacción positiva familia trabajo	11,32	3,358
Satisfacción vital	29,86	9,756
Felicidad	21,99	4,165

En cuanto a la escala de interacción negativa familia trabajo se observa un nivel bajo ($X=2,03$; $DS=2,114$), mientras que en la escala interacción positiva familia trabajo se evidencia un nivel alto ($X=11,32$; $DS=3,358$).

En la tabla 2, también presentan los estadísticos descriptivos de las escalas que conforman la variable bienestar subjetivo, mostrando distintos niveles. La escala satisfacción vital se encuentra en un nivel moderado ($X=29,86$; $DS=9,756$), mientras que felicidad subjetiva posee un nivel alto ($X=21,99$; $DS=4,165$).

Tabla 2
Estadísticos descriptivos según rol proveedor y no proveedor de las mujeres

Estadísticos descriptivos				
Usted es proveedor		N	Mean	Std. Deviation
Proveedor	Interacción negativa trabajo familia	268	11,36	5,900
	Interacción negativa familia trabajo	268	1,99	2,037
	Interacción positiva trabajo familia	268	7,12	3,563
	Interacción positiva familia trabajo	268	11,27	3,450
	Satisfacción vital	268	28,74	9,412
	Felicidad	268	21,93	4,071
No proveedor	Interacción negativa trabajo familia	173	10,09	6,125
	Interacción negativa familia trabajo	173	2,11	2,232
	Interacción positiva trabajo familia	173	7,72	3,572
	Interacción positiva familia trabajo	173	11,38	3,220
	Satisfacción vital	173	31,60	10,047
	Felicidad	173	22,07	4,318

De acuerdo a la tabla que se presenta, se aprecia que en la escala interacción negativa trabajo familia en las mujeres con rol proveedor del hogar se presenta un nivel moderado ($X=11,36$; $DS=5,900$) al igual que en mujeres no proveedoras principales del hogar ($X=10,09$; $DS=6,125$). En la dimensión interacción negativa familia trabajo en mujeres proveedoras se presenta un nivel bajo ($X=1,99$; $DS=2,037$), al mismo tiempo en mujeres no proveedoras del hogar también se evidencia un nivel bajo en esta escala ($X=2,11$; $DS=2,232$). Por otra parte, en la dimensión interacción positiva trabajo familia en mujeres proveedoras del hogar se evidencia un nivel moderado ($X=7,12$; $DS=3,563$), del mismo modo que en mujeres no proveedoras del hogar ($X=7,72$; $DS=3,572$). Finalmente, en la dimensión interacción positiva familia trabajo del cuestionario SWING se presenta que en mujeres proveedoras del hogar existe un nivel alto ($X=11,27$; $DS=3,450$) y en mujeres no proveedoras también ($X=11,38$; $DS=3,220$).

En cuanto a la escala de satisfacción vital se presenta un nivel moderado en mujeres proveedoras del hogar ($X=28,74$; $DS=9,412$) al igual que en mujeres no proveedoras del hogar ($X=31,60$; $DS=10,047$). Por otra parte, en la escala de felicidad se presenta un nivel alto en mujeres proveedoras ($X=21,93$; $DS=4,071$), al mismo tiempo se presenta un nivel alto en mujeres no proveedoras ($X=22,07$; $DS=4,318$).

Correlaciones entre variables y sus dimensiones

A partir del análisis de la relación entre las variables equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo, con sus respectivas dimensiones, se obtienen los siguientes reportes:

Se reporta una relación inversa y significativa entre la interacción negativa trabajo-familia y la satisfacción vital ($r = -0,635$).

Tabla 3

Correlaciones de Spearman entre variables y sus dimensiones

Correlaciones		INTF	INFT	IPTF	IPFT	SV	FS
Spearman's rho	Interferencia negativa trabajo familia	1,000	,492**	-,391**	-,241**	-,635**	-,350**
	Interferencia negativa familia trabajo	,492**	1,000	-,245**	-,325**	-,432**	-,365**
	Interacción positiva trabajo familia	-,391**	-,245**	1,000	,532**	,345**	,261**
	Interacción positiva familia trabajo	-,241**	-,325**	,532**	1,000	,289**	,257**
	Satisfacción vital	-,635**	-,432**	,345**	,289**	1,000	,415**
	Felicidad	-,350**	-,365**	,261**	,257**	,415**	1,000

De acuerdo a lo anterior, se indica que si el trabajo interfiere en la vida familiar de la mujer trabajadora, esto incidirá en su nivel de bienestar subjetivo, por el contrario, al existir equilibrio trabajo familia la variable bienestar subjetivo se vería influenciada positivamente.

Además, se reporta una relación inversa y significativa entre satisfacción vital e interacción negativa familia trabajo ($r = -0,432$), por el

contrario, se presenta una relación directa y significativa entre satisfacción vital e interacción positiva trabajo familia ($r= 0,345$).

Por otra parte, existe una relación directa y significativa entre satisfacción vital e interacción positiva familia trabajo ($r=0,289$). Finalmente, existe una relación directa y significativa entre satisfacción vital y felicidad subjetiva ($r=0,415$).

En cuanto a felicidad, se puede apreciar que existe una correlación inversa y significativa con la dimensión Interacción negativa trabajo familia ($r=-0,350$). Al mismo tiempo felicidad presenta una relación inversa y significativa con interacción negativa familia trabajo ($r=-0,365$). Paralelamente, existe una relación directa y significativa entre interacción positiva trabajo familia con felicidad ($r=0,261$). Finalmente, existe una relación directa y significativa entre interacción positiva familia trabajo con felicidad subjetiva ($r=0,257$).

Tabla 4
Prueba de Mann Whitney

Hipótesis nula	Test	Sig	Decisión
La distribución de interacción negativa trabajo familia es igual en mujeres con o sin rol proveedor del hogar	Prueba de Mann-Whitney para muestras independientes	0,030	Rechaza hipótesis nula
La distribución de interacción negativa familia trabajo es igual en mujeres con o sin rol proveedor del hogar	Prueba de Mann-Whitney para muestras independientes	0,764	Acepta hipótesis nula
La distribución de interacción positiva trabajo familia es igual en mujeres con o sin rol proveedor del hogar	Prueba de Mann-Whitney para muestras independientes	0,119	Acepta hipótesis nula
La distribución de interacción positiva familia trabajo es igual en mujeres con o sin rol proveedor del hogar	Prueba de Mann-Whitney para muestras independientes	0,961	Acepta hipótesis nula
La distribución de satisfacción vital es igual en mujeres con o sin rol proveedor del hogar	Prueba de Mann-Whitney para muestras independientes	0,002	Rechaza hipótesis nula
La distribución de felicidad es igual en mujeres con o sin rol proveedor del hogar	Prueba de Mann-Whitney para muestras independientes	0,627	Acepta hipótesis nula
El nivel de significancia es .05.			

Se realizó la prueba U de Mann Whitney para comparar dos grupos: mujeres con rol principal proveedor del hogar y mujeres sin rol proveedor principal del hogar. Así fue posible indagar la relación existente entre las diferencias de ambas variables, es decir, equilibrio trabajo familia y bienestar subjetivo.

Con base en los resultados entregados por el programa estadístico, se rechaza hipótesis nula, dado que se observa una diferencia en la subescala interacción negativa trabajo familia en mujeres con o sin rol de principal proveedor del hogar ($\text{sig. } 0,030 \leq 0,05$), por otra parte, se acepta la hipótesis que la interacción negativa familia trabajo es igual independiente del rol de principal proveedor o no de la mujer ($\text{sig. } 0,764 \geq 0,05$), es decir, que no existirían diferencias entre ambos grupos. Al mismo tiempo, la interacción positiva trabajo familia es igual en mujeres independiente de su rol de principal proveedor en el hogar ($\text{sig. } 0,119 \geq 0,05$). En la subescala de equilibrio trabajo familia en la dimensión interacción positiva familia trabajo se acepta la hipótesis, ya que no existen diferencias en mujeres con o sin rol de principal proveedor del hogar ($\text{sig. } 0,961 \geq 0,05$).

Por otro lado, la subescala de bienestar subjetivo, satisfacción vital es diferente dependiendo del rol de principal proveedor del hogar, es decir, existen diferencias en ambos grupos ($\text{sig. } 0,002 \leq 0,05$). Finalmente, no se reportan diferencias en el constructo felicidad en ambos grupos de mujeres ($\text{sig. } 0,627 \geq 0,05$).

Conclusión y discusión

El propósito de esta investigación consistió en determinar si existía relación entre equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo en mujeres trabajadoras de una empresa de retail dependiendo de su rol de principal proveedor en el hogar. Para ello se consideró lo planteado por Álvarez y Gómez (2011) al referirse que tanto la familia como el trabajo desarrollan un papel central en la vida de la persona, permitiendo el desarrollo y la satisfacción de los individuos, en donde la primera esfera —los individuos— se ven sometidos por distintos roles que deben admitir, mientras que el segundo apunta al plano que permite el crecimiento

como desarrollo personal, poniendo a disposición la capacidad, saberes y experticias. En cuanto lo anterior, hay que destacar lo mencionado por las autoras Giraldo y Gutiérrez (2016), que se refieren a que si bien, en la escala de valores y prioridades de los seres humanos, la familia ocupa el primer lugar dado el contexto en el cual se desenvuelven las personas hoy en día, el trabajo se interpone en el primer lugar de la escala, porque se le da más relevancia dado que genera remuneración económica, la cual permite al individuo satisfacer ciertas necesidades. Es este hecho el que le da inicio al conflicto trabajo-familia, mismo que puede desencadenar efectos negativos en el bienestar del trabajador y tener repercusiones en su familia.

El que las mujeres se hayan incorporado al ámbito laboral es un hito que genera un quiebre en la historia, dado que Abramo (2004) menciona que la mujer posee la imagen de ser la responsable de los quehaceres del hogar, es decir, de los cuidados de la familia, mientras que es el hombre es el responsable de ser el principal proveedor del hogar. Ante esto, Arriagada (2004) manifiesta que una de las transformaciones más relevantes y notorias en relación con la transformación de las familias es la declinación de los hogares convencionales y el incremento de hogares etiquetados como monoparentales, en los cuales existe una marcada tendencia de las mujeres como jefas de hogar, siendo ellas quienes desarrollaron una mayor autonomía en el ámbito académico (Arriagada, 2004).

Con base en las hipótesis elaboradas se acepta nuestra primera hipótesis planteada, consistente en la existencia de una relación entre equilibrio trabajo familia y bienestar subjetivo en mujeres trabajadoras de una empresa de *retail* dependiendo de su rol de principal proveedor en el hogar. Lo anterior deriva de la evidencia en el análisis de Spearman, pues se observan correlaciones inversas entre interferencia negativa trabajo familia y satisfacción vital, ya que a mayor interferencia negativa trabajo familia, menor satisfacción vital. También se observa una correlación negativa entre interacción negativa familia trabajo y satisfacción, tal como lo plantea Saavedra (2016), quien reconoce que el trabajo tiene un mayor impacto en la familia que a la inversa. Esto se respalda con lo dicho por Ugarteburu, Cerrato e Ibarretxe (2008), quienes seña-

lan que en la interrelación que se da entre la esfera familiar y el trabajo este último posee una mayor influencia en la familia que la familia en lo laboral, generándose una interrelación caracterizada por la desigualdad.

Junto con lo anterior, también se observa una relación inversa entre la interacción negativa trabajo familia y felicidad subjetiva, y de la misma forma se aprecia una relación inversa entre la interacción negativa familia trabajo y felicidad subjetiva, de lo que se desprende que sí existe relación conflicto trabajo familia y bienestar subjetivo en mujeres trabajadoras de *retail*, lo que se podría explicar dado que se evidencia una baja flexibilidad horaria en este rubro, lo que trae como consecuencia no equilibrar el trabajo con actividades extra laborales y familiares (Stecher, 2012).

Por otra parte, existe una relación directa entre interacción positiva trabajo familia e interacción familia trabajo con satisfacción vital y con felicidad, lo que se explica mediante lo planteado por Greenhaus y Powell (2006), quienes proponen el enriquecimiento Trabajo familia, el cual se entiende como el nivel en que las vivencias laborales fomentan la calidad de vida en el ámbito familiar y viceversa, comprendiendo que las experiencias familiares también mejoran la calidad de vida de la persona en su trabajo y viceversa.

En cuanto a nuestra segunda hipótesis planteada, es decir, que existen diferencias entre mujeres trabajadoras de una empresa de *retail* con rol de principal proveedor del hogar y mujeres sin rol de principal proveedor en equilibrio trabajo familia y bienestar subjetivo, se puede observar que se cumple, dado que mediante la prueba U de Mann Whitney se evidencia que hay diferencias significativas en interacción negativa trabajo familia y satisfacción vital en mujeres principales proveedoras del hogar y mujeres no principales proveedoras del hogar, por lo que existirían diferencias en dimensiones de cada variable. Esto se puede argumentar con lo planteado por García y De Oliveira (2005), quienes señalan que la población de mujeres con rol de principal proveedor presenta una tendencia a realizar las labores domésticas de igual o en mayor medida que mujeres que no presentan la misma condición.

La tercera hipótesis presenta que existe una relación negativa entre conflicto trabajo familia y bienestar subjetivo; mediante el análisis

de Spearman se muestra una correlación negativa entre las dimensiones negativas de equilibrio trabajo familia y las subescalas de bienestar subjetivo, por lo que se aceptaría dicha hipótesis. En la muestra trabajada se aprecia una relación negativa entre las variables, dado que a mayor interferencia negativa trabajo familia y familia trabajo, menor será el bienestar de la persona. Sin embargo, Greenhaus y Powell (2006) indican que en la medida en que una persona recibe recursos, ya sea del rol que cumple en el trabajo o en la familia generará un resultado positivo, influyendo en ambos roles que desempeña. Por lo tanto, se podría inferir que las personas pertenecientes a la muestra estudiada no poseerían estos recursos de afrontamiento. Sin embargo, no se puede concluir dicha aseveración, ya que nuestra investigación no estudia los factores extras influyentes en las variables.

Finalmente, se acepta la hipótesis que plantea que existe una relación positiva entre equilibrio trabajo familia y bienestar subjetivo, ya que como señala Díaz (2001), esta última variable presenta dos componentes: satisfacción vital y felicidad subjetiva, los cuales correlacionan directamente con las interferencias positivas del trabajo en la familia y la familia en el trabajo.

Tal como señaló Alonso y Furió (2007), al manifestar que las tareas del hogar siguen siendo atribuidas a las mujeres y que junto a esto existe una dificultad para equilibrar el trabajo y la familia para ellas, se hace inminente considerar políticas que apoyen a las mujeres en su rol laboral y familiar, además, tal como señalan los resultados de este estudio se evidencia que al no existir equilibrio trabajo familia se verá incido el bienestar de la persona, específicamente en su satisfacción vital y sus niveles de felicidad.

Según Ross y Vasantha (2014), la persona que presenta un conflicto trabajo familia puede presentar síntomas como alejamiento y no querer participar en instancias sociales, por lo que se desprende que este conflicto está en directa relación con el bienestar de la persona. La situación se torna más crítica cuando aparte de tener este conflicto, existen condiciones de inequidad que no favorecen a la mujer y es ella quien debe preocuparse de las tareas del hogar, realizar sus labores en el traba-

jo y además proveer económicamente el hogar. Sin embargo, pese a que no existen diferencias significativas en la mayoría de las escalas estudiadas, al comparar mujeres principal proveedoras y no principal proveedoras del hogar se puede establecer que se hace imperante considerar la situación actual de las mujeres en Chile, dado que aún persiste la visión de la mujer como la responsable de las labores del hogar, independientemente de tener un trabajo remunerado o no.

Con base en estos resultados se puede considerar que las variables analizadas en el presente trabajo también podrían incidir en los niveles de depresión en la población femenina chilena y la tasa de suicidios en mujeres, entre otros fenómenos sociales con causas multifactoriales que no han sido estudiadas en profundidad, lo que podría estar relacionado con las demandas que la mujer debe atender, mismas que superan su capacidad de realizarlas.

Respecto de las mujeres que son parte de la fuerza laboral, Giraldo y Gutiérrez (2016) manifiestan que la insuficiencia de soluciones eficaces no sólo tiene repercusión en la familia, sino que también puede tener consecuencias a nivel organizacional, vale decir, por medio del ausentismo laboral, la decadencia en la productividad, aumento en enfermedades profesionales como el estrés. Para dar solución a esto es necesario que las condiciones laborales que se desarrollen a posterioridad aclaren las tensiones entre los anticuados paradigmas y las nuevas realidades que se van desarrollando y así, crear y generar un progreso en una cultura que plasme las características de la fuerza laboral actual.

En cuanto a las limitantes del estudio, se observa que por medio de la revisión bibliográfica se hace difícil encontrar investigaciones que se hayan realizado en empresas de *retail*, dado que la literatura existente no es confiable, sumado a esto en Chile existen pocos estudios relativos a *retail*. Otra limitante es el carácter netamente cuantitativo del estudio, ya que si se hubiese ocupado una herramienta cualitativa a la vez el estudio habría resultado más completo, pues se habría incorporado la percepción de trabajadores aportando información valiosa a la investigación.

Otra limitante es el déficit de estudios en otras organizaciones del rubro de *retail*, mismos que aborden las mismas variables presenta-

das en este estudio para observar si el fenómeno se replica en más organizaciones o se debe a características particulares de la empresa con la cual se trabajó.

A partir de lo anterior se sugiere incorporar el uso de herramientas cualitativas en futuras investigaciones para mejorar y aumentar el alcance de los factores extras que incidan en las variables estudiadas.

Se sugiere también la realización de más estudios que tengan como protagonista a la mujer, ya que es ella quien ha generado cambios desde el siglo pasado haciendo historia y cambiando las estadísticas laborales paulatinamente.

Debido a los cambios actuales que se están viviendo hoy en Chile, es importante estudiar fenómenos sociales como la inmigración, donde muchas mujeres llegan a nuestro país buscando nuevas oportunidades laborales para satisfacer de mejor forma tanto sus propias necesidades como las de su familia. En esta línea de investigación es importante estudiar otros factores que puedan incidir en conflicto trabajo — familia dada la dificultad de trasladarse a otro país y ajustarse a los aspectos culturales de este.

Por otra parte, se debe considerar las nuevas formas de ejercer la paternidad y maternidad en Chile por las nuevas concepciones de infancia y derecho de los niños.

Finalmente, se considera imperante realizar más investigaciones de conciliación trabajo familia teniendo como principal actor a la mujer, ya que según lo expuesto anteriormente es quien se encuentra en desventaja, por lo que se hace inminente instaurar políticas públicas en la agenda nacional, donde la participación sea desde el Gobierno, las familias y las empresas, es decir, todos los entes involucrados.

Referencias bibliográficas

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: ¿Una fuerza de trabajo secundaria? En: *Revista Estudios Feministas* 12(2), pp. 18—20.
- Aguilar-Barceló, J. y López-Pérez, N. (2016). Conciliación trabajo-familia: Una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. En: *Ciencia UAT, II* (I), pp. 37-48.
- Alonso, M. y Furió, E. (2007). El papel de la mujer en la sociedad española. *Economía, Treball i Territori* (19).
- Álvarez, A. y Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. En: *Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 89-106.
- Arriagada, I. (2004). Transformaciones sociales y demográficas de las familias latinoamericanas. En: *Papeles de población*, 10 (40), pp. 71-95.
- Ayala, J., Cabezas, A. y Filippis, G. (2011). La integración de la mujer en el ámbito laboral. En: *Revista Poiésis* (22), pp. 10-11.
- Brega, C., Durán, G., y Sáez, B. (2015). *Mujeres Trabajando: Una exploración al valor del trabajo y la calidad del empleo en Chile*. Santiago de Chile: Estudios Fundación Sol.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. En: *Human relations*, 53 (6), pp. 747-770.
- Cuadra, H., y Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. En: *Revista de Psicología*, 12 (1), pp. 83-96.
- Díaz, G. (2001). El bienestar subjetivo: Actualidad y perspectivas. En: *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 17 (6), pp. 572-579.
- Diener, E., Emmons, R., Larden, R. y Griffin, S. (1984). The satisfaction with the escale. En: *Journal of Personality Assessment*, 49, pp. 71-75.
- Escarmilla, D. Parra, Y., Sepúlveda, C y Vásquez, V. (2013). Familias monoparentales, madres solteras, jefas de hogar. En: *Investigación cualitativa* 2 (15), pp. 1-17.
- García, B., y De Oliveira, O. (2005). Mujeres jefas de hogar y su dinámica familiar. En: *Papeles de población*, 11 (43), pp. 29-51.
- Gardner, D. y Smith, J. (2007). Factors Affecting Employee Use of Work-Life Balance Initiatives. En: *New Zealand Journal of Psychology*, 36 (1), pp. 3-12.
- Giraldo, M. y Gutiérrez, N. (2016). *Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Manizales*. Tesis de Magister. Universidad de Manizales, Manizales, Colombia.
- Greenhaus, J. y Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. En: *Academy of management review*, 31 (1), pp. 72-92.

- Guirao, C. (2011). Nuevas formas de relación trabajo productivo y sociedad: La conciliación de la vida familiar y laboral. En: *Prisma social* (6), pp. 2-27.
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A. y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). En: *Psicothema*, 21, pp. 331-337.
- Moyano, E. y Ramos, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. En: *Revista Universum*, 22 (2).
- Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. (1° ed). Chile.
- Pérez-Franco, J. (2014). Distribución del riesgo psicosocial laboral en Chile. En: *Revista Chilena de Salud Pública*, 18 (1), pp-52-60
- Riquelme, E., Rojas A. y Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo—familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibido por funcionarios públicos de Chile. En: *Trabajo y sociedad* (18), pp. 203-215.
- Ross, D. S., y Vasantha, S. (2014). A conceptual study on impact of stress on work-life balance. *Sai Om Journal of Commerce & Management*: En: *A Peer Reviewed National Journal (Online ISSN 2347-7563)*, 1(2), pp. 61-65.
- Saavedra, J. E. (2016). The Effects of Conditional Cash Transfer Programs on Poverty Reduction, Human Capital Accumulation and Wellbeing.
- Stecher, A. (2012). Perfiles identitarios de trabajadores de grandes empresas del retail en Santiago de Chile: aportes psicosociales a la comprensión de las identidades laborales. En: *Psykhe (Santiago)*, 21(2), pp. 9-20.
- Ugarteburu, I., Cerrato, J. e Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. En: *Revista de Relaciones Laborales. Lan Harremanak*, 18(I), pp. 17-41.

Sitios web

- Comisión Nacional de Productividad. (2015). *Mujeres en el mundo laboral: Un aporte para Chile. Más oportunidades, crecimiento y bienestar*. Presentación de PowerPoin. Disponible en <http://www.comisiondeproductividad.cl/wp-content/uploads/2016/09/PPT-PARTICIPACION-LABORAL-FEMENINA-CNP-2016.pdf>.
- Fundación Sol (2018). Caracterización del Sector Retail — Comercio al por menor Una Mirada General. En: *Cuadernos de Investigación* Disponible en <http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2010/09/Cuaderno-7-Retail.pdf>
- González B. (1999). *Los estereotipos como factor de socialización en el género*. En: *Comunicar* (12). Recuperado el 27 de agosto de 2008 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15801212>.

- Legazpe, N. (2015). Mujer, trabajo y familia en España. El Trimestre Económico, LXXXII (4), 873-896. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31343926005>
- Oficina Internacional del Trabajo (2011). *Conciliación del trabajo y la vida familiar*. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). Las mujeres en el trabajo: Tendencias 2016. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_483214.pdf.
- Rodríguez, C. y Muñoz, J. (2017). La contribución económica de la mujer en los hogares chilenos. [versión electrónica] En: *Convergencia*, 24 (74), pp. 209-230. Disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352017000200209&lng=es&tlng=es.
- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (Sernam) (2007, 29 de diciembre). *Balance Sernam 2007*. Consultado el 23 de febrero de 2008. Disponible en: <http://www.sernam.cl/>

Andrés Eduardo Jiménez-Figueroa

Chileno. PhD en administración de empresas por la Universidad Central de Nicaragua. Actualmente es profesor en la Universidad de Talca. Líneas de investigación: calidad de vida laboral y conciliación trabajo-familia.

Francisca Bustamante Sepúlveda

Chilena. Licenciada en psicología por la Universidad de Talca. Actualmente labora como analista de selección en una empresa privada. Líneas de investigación o trabajo profesional: equilibrio trabajo-familia.

Michelle Stephania Flores Fáunderz

Chilena. Licenciada en psicología por la Universidad de Talca. Actualmente labora como analista de selección en una empresa privada. Líneas de investigación o trabajo profesional: equilibrio trabajo-familia.

Recepción: 17/09/18

Aprobado: 14/01/19



Sisterhood [*Day Without Public Art in Pilsen, 2013*] photo by Angela Scalisi