



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO SEDE ARAGUA
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL
AMBIENTE LABORAL



INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y SALUD: CASO
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UN HIPERMERCADO

Autor:

Vidal Velásquez, Gustavo

Tutora:

Sánchez Tovar, Ligia

La Morita, Marzo de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO SEDE ARAGUA
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL
AMBIENTE LABORAL



INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y SALUD: CASO
TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UN HIPERMERCADO

AUTOR: Vidal Velásquez, Gustavo

**Trabajo de grado presentado ante el Área de Estudios de
Postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al título de
Magister en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral**

La Morita, Marzo de 2014

Este trabajo fue subvencionado por el Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico de la Universidad de Carabobo (CDCH-UC) según oficio No. CDCH-AM-002-2014 del 29 de enero de 2014



**ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTO
TRABAJO DE GRADO**

Los Miembros de la Comisión Coordinadora de la Maestría en: Salud Ocup. e Higiene del Amb. Lab. hacen constar que han leído el Proyecto de Grado, presentado por el(la) ciudadano(a) Gustavo A. Vidal V., cédula de identidad N° V-9644202, para optar al título de MAGÍSTER EN: Salud Ocup. e Higiene del Ambiente Laboral, cuyo título es: "INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y SALUD. CASO TRABAJADORES(AS) DE UN HIPERMERCADO

y que el mismo está **APROBADO** ya que reúne los requisitos de factibilidad, originalidad e interés que plantea la línea de investigación: "Globalización, C. de Trab., C. de Vida y Salud", establecida por esta Maestría. Igualmente, el mencionado Proyecto está enmarcado dentro de la normativa para la elaboración y presentación de los trabajos de grado para esta Maestría.

El profesor(a): Ligia Sanchez Tovar C.I. V-4142611, aceptó la tutoría de éste trabajo.

En Valencia, a los 1 días del mes de marzo del año 2011.

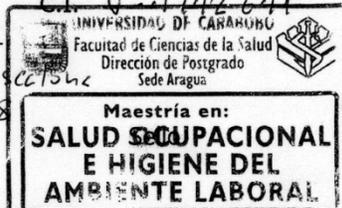
Comisión Coordinadora

Prof. [Firma]

Nombre: Ligia Sanchez
C.I. V-4142611

Prof. [Firma]

Nombre: Evelin Escalante
C.I. V-4586848



Prof. [Firma]

Nombre: Aismara Borges
C.I. V-7.140338

Formato aprobados por el Consejo de Postgrado en su Sesión Ordinaria No. 4 de fecha 30 de abril de 2013.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES
SEDE ARAGUA



ACTA DE DISCUSIÓN
TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127, 128, 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 29 literal "N" del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

***"INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y SALUD CASO TRABAJADORES
(AS) DE UN HIPERMERCADO"***

Presentado para optar al grado de **MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL**, por el (la) aspirante:

GUSTAVO ADOLFO, VIDAL VELÁSQUEZ
C.I. 9.699.202

Tutor del Trabajo de Grado: **Ligia, Sánchez Tovar**, C.I.: 4.142.641

Habiendo examinado el Trabajo de Grado presentado, decidimos que el mismo está

APROBADO
Y Otorgándosele
MENCIÓN HONORÍFICA

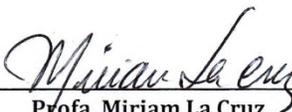
En Maracay, a los Cuatro días del mes de Marzo del año Dos mil Quince.



Profa. Aismara Borges
C.I.: 7.190.338



Profa. Iris Bracho
C.I.: 4.925.161



Profa. Miriam La Cruz
C.I.: 7.223.790

Gilda Marcano

"Democracia y Autonomía, garantía de presente y futuro Universitario"
Final Av. Leonardo Ruiz Pineda - La Morita - Edo. Aragua
Telf. 0241-6004000 - 6005000 ext. 404140



Dedicatoria

A la siempre bienaventurada Virgen María, modelo de entrega a Dios y servicio;
A mi mamá Iliria Velásquez, mujer de trabajo desde su más tierna infancia y ejemplo
de autodeterminación y superación;
A mi esposa Carmen Delia y mis hijos José Francisco y Gustavo Enrique, fuente de
inspiración para éste trabajo;
A los trabajadores y trabajadoras que día a día ofrecen su esfuerzo para construir una
mejor sociedad.

Agradecimientos

A PapaDios, por su presencia viva y amor, que me inspiró a seguir adelante en este capítulo de mi vida;

A mi tutora Ligia Sánchez, por sus orientaciones y la confianza depositada en mí;

A los docentes del programa de Maestría en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral, por compartir sus experiencias y conocimientos;

A las profesoras María Cristina González y Magola Fernández, por sus valiosos consejos que me ayudaron a encaminar mi investigación;

A mi colega y amigo Franklin Torrealba, por entusiasmarme a realizar los estudios de maestría y por su orientación metodológica;

A mis compañeros de cohorte, en especial a Roberto Núñez y Mariorly Ruiz, por sus oportunas observaciones;

A la directora del Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores, Margarita Navas, por el apoyo institucional prestado;

Al personal administrativo del Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores, licenciadas Liz Bravo y Yamileth Ochoa, por su disponibilidad y vocación de servicio;

A los licenciados José Seijas y Rodolfo Cárdenas, por el invaluable apoyo prestado como encuestadores.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
Planteamiento, formulación y sistematización del problema	1
Objetivos	5
Justificación	5
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la investigación	7
Factores personales	9
Factores estructurales en el ámbito laboral	12
Consecuencias del conflicto trabajo-familia sobre la salud	15
Investigaciones recientes sobre la interacción trabajo-familia en América Latina	19
Bases Teóricas	21
Generalidades sobre el Trabajo	21
Condiciones de trabajo	24
Nuevas formas de organización del trabajo	27
Incorporación de la mujer en los mercados de trabajo	28
División sexual del trabajo	29
Familia	31
Tipos de familia	33
La familia en América Latina y Venezuela en la actualidad	36
División del trabajo en el seno de las familias	37
Bases Legales	38
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999	38
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)	40
Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su Reglamento Parcial	46
La Ley para Protección a las Familias, la Maternidad y la Paternidad	47
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
Diseño de investigación y unidades de estudio	49
Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
Validez y confiabilidad de los instrumentos	54
Procedimiento	55
Matriz de Análisis	57
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
Descripción del área empírica	60

ÍNDICE GENERAL (CONTINUACIÓN)

	Pág.
Características sociodemográficas del grupo estudiado	64
Condiciones de trabajo	67
Ambiente físico de trabajo	67
Horas de trabajo	69
Condiciones psicosociales en el centro de trabajo	73
Exigencia física	74
Demandas familiares	76
Actividades domésticas	76
Actividades parentales	78
Estrategias conciliatorias	80
Interacción trabajo-familia	84
Factores personales e interacción trabajo-familia	88
Perfil de salud percibida por los trabajadores(as)	92
Interacción trabajo-familia y estado de salud referida por los trabajadores(as)	99
Relación entre condiciones de trabajo y estado de salud referida por los trabajadores(as)	100
Horas de trabajo	100
Antigüedad	102
Días libres	102
Variables psicosociales	105
CONCLUSIONES	111
RECOMENDACIONES	116
REFERENCIAS	118
ANEXOS	129
ANEXO 1. ENCUESTA SOCIO-DEMOGRÁFICA Y LABORAL CON ÉNFASIS EN DATOS FAMILIARES	130
ANEXO 2. CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING)	132
ANEXO 3. CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA DE EFECTOS REFERIDOS	133
ANEXO 4. DÍPTICO INFORMATIVO	135

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No.	Pág.
1. Factores asociados a variables trabajo-familia y salud en revisión bibliográfica	10
2. Factores estructurales del trabajo asociados a la relación trabajo-familia identificados en la bibliografía consultada	14
3. Consecuencias del conflicto trabajo-familia sobre la salud	19
4. Investigaciones sobre trabajo-familia en América Latina	20
5. Tipos de hogares según sexo del jefe de hogar. Venezuela. Año 2011	37
6. Comparación entre disposiciones de la LOT y la LOTT en materia de jornada de trabajo	42
7. Características sociodemográficas de los entrevistados	65
8. Ambiente físico de trabajo	67
9. Días de descanso	72
10. Condiciones psicosociales en el centro de trabajo	73
11. Actividades domésticas a la semana	77
12. Actividades parentales	78
13. Edades de los hijos	80
14. Interacción negativa trabajo-familia	84
15. Interacción negativa familia-trabajo	85
16. Interacción positiva trabajo-familia	86
17. Interacción positiva familia-trabajo	87
18. Valor promedio de cada tipo de interacción	88
19. Correlaciones factores personales vs interacción trabajo-familia	89
20. Correlación sexo vs interacción trabajo-familia	89
21. Interferencia trabajo-familia vs sexo. Estadísticos de grupo y Prueba de muestras independientes	90
22. Interferencia familia-trabajo vs sexo. Estadísticos de grupo y Prueba de muestras independientes	91
23. Escala de Efectos Referidos. Estadísticos	92
24. Escala de efectos referidos vs sexo	96
25. Escala de efectos referidos vs sexo. Estadísticos de grupo y prueba de muestras independientes	96
26. Correlación parcial sexo vs efectos referidos de salud controlando la interacción trabajo-familia	97
27. Correlación Bivariada. Edad vs Efectos referidos de salud	97
28. Correlación Parcial. Edad vs Efectos referidos de salud	98
29. Correlaciones. Edad de hijos vs Efectos referidos de salud	98

ÍNDICE DE TABLAS (CONTINUACIÓN)

	Pág.
30. Interacción trabajo-familia vs Efectos referidos de salud	99
31. Correlación Bivariada: horas de trabajo semanales, horas extras y auto-percepción de salud	101
32. Correlación Parcial: horas de trabajo semanales, horas extras y auto-percepción de salud	101
33. Correlaciones. antigüedad y auto-percepción de salud	102
34. Día libre y auto-percepción de salud	103
35. Día libre fin de semana o no/ Día libre fijo o no vs Escala de Efectos Referidos: estadísticos de grupo y prueba de muestras independientes	104
36. Día libre vs EER: Correlación Parcial	105
37. Variables psicosociales y auto-percepción de salud	106
38. Sobrecarga de tareas, trabajo bajo presión, autonomía y auto-percepción de salud: estadísticos de grupo y prueba de muestras independientes	107
39. Satisfacción con condiciones de trabajo, intenciones de abandonar el trabajo y auto-percepción de salud: estadísticos de grupo y prueba de muestras independientes	108
40. Variables psicosociales vs EER: Correlación Parcial	109

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No.	Pág.
1. Distribución de cargos por sexo	66
2. Pausas de descanso	70
3. Horas de trabajo diarios	71
4. Horas de trabajo a la semana	71
5. Horas extras requeridas	72
6. Remuneración de los trabajadores(as)	74
7. Actividad física	76
8. Cuidado de los hijos	81
9. Cuidado de los hijos (Hombres)	81
10. Cuidado de los hijos (Mujeres)	82
11. Permiso para atender asuntos familiares	83
12. Problemas con la familia a causa el trabajo	83
13. Histograma con resultados de la Escala de Efectos Referidos	93
14.1. Escala de Efectos Referidos. Distribución por sexo	94
14.2. Escala de Efectos Referidos. Distribución por sexo	95



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO SEDE ARAGUA
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL
AMBIENTE LABORAL



INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y SALUD EN TRABAJADORES Y
TRABAJADORAS DE UN HIPERMERCADO

Autor: Vidal Velásquez, Gustavo
Tutora: Sánchez Tovar, Ligia

RESUMEN

El trabajo y la familia son dos dimensiones fundamentales en la vida humana cuya interrelación ha suscitado interés en la Ciencia desde principios de la década de 1970. Con el objeto de analizar la interacción trabajo-familia, como condicionante de la salud en trabajadores(as) con responsabilidades familiares que laboran en un hipermercado ubicado en Maracay, Edo Aragua, se desarrolló una investigación de campo, transversal, de nivel descriptivo, mediante un estudio de caso. Participaron 82 trabajadores (47 hombres y 35 mujeres) que cumplieron con los criterios de selección establecidos. Las técnicas de recolección de datos fueron la observación no participante y la entrevista formalizada. Los resultados reportaron medio ambiente de trabajo en buenas condiciones con ciertas condiciones negativas; alta interacción positiva familia-trabajo; presencia de división del trabajo entre hombres y mujeres, tanto en el trabajo como en el hogar. Se evidenciaron bajas referencias de alteraciones a la salud, sin embargo los hombres perciben un mejor estado de salud que las mujeres. Se registró una relación de baja intensidad entre la interacción familia-trabajo negativa y la interacción trabajo-familia negativa con una mayor preocupación por la salud. La interacción trabajo-familia permite explicar la asociación entre factores como edad, horas trabajadas a la semana, sobrecarga, trabajo bajo presión y satisfacción con las condiciones de trabajo con los síntomas de salud auto-referidos. Se rechazaron posibles relaciones entre frecuencia de horas extras, antigüedad, días libres y autonomía versus interacción trabajo-familia y efectos autoreferidos de salud. Se concluye que algunos factores laborales asociados a la interacción trabajo-familia, podrían estar asociados a los síntomas de salud auto-referidos por los trabajadores(as).

Palabras clave: Trabajo; Familia; Salud Laboral, Condiciones de Trabajo.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO SEDE ARAGUA
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL
AMBIENTE LABORAL



WORK-FAMILY INTERACTION AND HEALTH IN WORKERS OF A HYPERMARKET

Author: Vidal Velásquez, Gustavo
Tutora: Sánchez Tovar, Ligia

ABSTRACT

Work and family are two fundamental dimensions of human life whose interrelationship has generated interest in science since the early 1970s. The objective of this study was analyze the work-family interaction, as a condition of health of workers with family responsibilities who work in a hypermarket located in Maracay, Aragua state, Venezuela. Was developed a field research, transversal and descriptive through a case study. 82 workers participated (47 men and 35 women) who met the selection criteria set. The techniques of data collection were non participant observation and interview formalized. The results reported working environment in good condition with some negative conditions; high positive work-family interaction; presence of division of labor between men and women, both at work and at home. References of low health alterations are evident, however men perceive a better health status than women. Low intensity ratio between negative work-family interaction and negative work-family interaction with greater health concern was recorded. The work-family interaction can explain the association between factors such as age, hours worked per week, overload, work under pressure and satisfaction with working conditions with symptoms self-reported health. Possible relationships between frequency of overtime, seniority, days and autonomy versus work-family interaction and self-reported health are rejected. It is concluded that some occupational factors associated with work-family interaction could be associated with health symptoms self-reported by workers.

Key Works: Work; Family; Occupational Health, Working Conditions.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Planteamiento, formulación y sistematización del problema

El trabajo, entendido como la acción transformadora del hombre sobre la naturaleza, sobre los demás hombres o sobre sí mismo, actividad humana o acto de intercambio con la naturaleza (Erbes-Seguin, 1978) ha estado asociado a la vida del ser humano desde su aparición, permitiéndole mejorar su calidad de vida y adaptarse al medio ambiente en el transcurso del tiempo.

A partir de los cambios socio-económicos de la Revolución Industrial, se construyeron las bases de la economía sobre un sistema que privilegió al capital por encima del hombre. Esto trajo consecuencias en la vida de las personas, pues pasaron a convertirse en meras fichas, en meros recursos que interesaban solo por su valor productivo, colocando en segundo plano, su autorrealización y el ejercicio pleno de sus facultades físicas y psíquicas.

El sistema de producción industrial, con las sucesivas evoluciones durante los siglos XIX y XX, generó una ruptura entre el espacio familiar y el del trabajo que en teoría debían complementarse pues, gracias al trabajo las personas pueden satisfacer sus necesidades de alimentación y seguridad, y en la familia se desarrollan los lazos afectivos y se establecen los mecanismos que garantizan la reproducción armónica de la vida humana y la formación integral para desenvolverse en la sociedad. Los efectos de esa ruptura se han hecho más patentes a medida que la división sexual del trabajo, en el que las mujeres solo se ocupaban del trabajo doméstico (Engels,

1891/1996), ha ido desapareciendo en la práctica, pues cada vez más mujeres se insertan en el mercado laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2009), movidas sobre todo por razones económicas de sobrevivencia familiar y deterioro del ingreso (Cortazzo, 2000; Lucena, 2008).

A pesar de esto, las sociedades todavía no han asimilado los cambios socio-demográficos y económicos derivados de la mayor participación de las mujeres en el mundo laboral, por lo que, aunque existen instituciones estatales, de capital privado y asociaciones sin fines de lucro que intervienen en la crianza de los niños y el cuidado de los ancianos, en la actualidad muchas personas viven una situación de conflicto al querer compaginar o conciliar las demandas de sus trabajos con el deseo de pasar más tiempo con sus familias (Aguirre Zubiaurre & Martínez Díaz, 2006). No obstante, hay que reconocer que entre trabajo y familia existe "...una relación muy compleja, que puede ser positiva o negativa..." (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza, & Gómez, 2008, pág. 483).

En Venezuela, en los últimos años, siguiendo orientaciones de instituciones como la Organización Internacional del Trabajo y las Naciones Unidas, se ha establecido un marco regulatorio que, a pesar de las limitaciones tanto en contenido como en aplicabilidad, indica una intención de proteger a los trabajadores(as) y sus familias. Entre los instrumentos podemos mencionar la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT); la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT); la Ley para Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad; la Ley de Servicios Sociales, entre otros, que contemplan disposiciones dirigidas a promover la salud y seguridad en los centros de trabajo, la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. Sin embargo, la aplicación de los principios que recoge la legislación requieren ser

ajustados a la realidad socio-antropológica, económica y administrativa de las organizaciones, públicas y privadas, que hacen vida en la sociedad.

En este sentido, tomando en consideración las características particulares de los supermercados, se propone indagar en estos centros de trabajo los aspectos antes planteados con el propósito de develar elementos significativos relacionados con la interacción trabajo-familia, familia-trabajo y salud de los trabajadores, que subyace en el grupo de trabajadores(as) que laboran en estos espacios laborales.

Estos establecimientos, desarrollados en los Estados Unidos durante la Gran Depresión (Hiperventas, 2003; Guerra, 2003) se iniciaron en el país a fines de la década de 1940, convirtiéndose en un modelo ampliamente popular, el cual, junto a los mercados libres y los abastos son los centros de abastecimiento de las familias venezolanas.

En la actualidad se ha observado empíricamente en un expendio al detal de gran tamaño o hipermercado, ubicado en la ciudad de Maracay, donde laboran trescientos treinta y un (331) trabajadores(as), que la forma de organización del trabajo implementada ofrece una limitada participación de los trabajadores en la gestión del negocio, poco control de los ritmos de trabajo, jornadas laborales de más de ocho horas diarias, labores los domingos y días festivos, distribución de los períodos vacacionales sin tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores, restringido acceso al beneficio de guardería, entre otros, lo que hace pensar que las demandas psicosociales están en un nivel inadecuado (Lahera & Góngora, 2002).

Tales exigencias del ambiente de trabajo, si consideramos la teoría de roles (Greenhaus & Beutell, 1985), conllevarán a problemas para conciliar los roles profesionales y familiares pudiendo afectar la salud del colectivo de trabajadores(as).

Lo antes expuesto alerta sobre la situación de riesgo que afrontan los trabajadores(as) del supermercado en referencia, si se consideran los resultados de diversas fuentes consultadas, en las cuales destacan que una relación negativa entre el trabajo y la familia se relaciona con problemas de salud (Moreno, Sanz, Rodríguez, & Geurts, 2009; Olátora, 2007; Grzywacs & Bass, 2003; Feldman y otros, 2008).

La situación llama la atención, si se toma en consideración el vertiginoso número de hipermercados que se han venido instalando en diversas ciudades del país, lo que hace suponer que constituye una importante fuente de empleo para miles de trabajadores(as). Sin embargo, no existen antecedentes de estudios que documenten las condiciones en este tipo de organizaciones. En este sentido, se justifica realizar una investigación con un diseño de campo que permita aproximarnos a la realidad de los trabajadores(as) de los hipermercados, con la finalidad de obtener un conocimiento profundo respecto a la situación planteada, con validez interna y externa, de manera que el conocimiento de esta realidad permita, tanto a las autoridades competentes, a los trabajadores(as), incluso a los responsables de la gestión en seguridad y salud de estas organizaciones, propiciar mejoras en estos centros de trabajo.

Tomando en consideración lo antes expuesto surge la siguiente interrogante:

¿De qué manera, la interacción trabajo-familia, derivada de las condiciones de trabajo, afecta el estado de salud de trabajadores(as) que laboran en un hipermercado?

Este interrogante sugiere preguntarse respecto a:

¿Cuáles son las condiciones de trabajo en el hipermercado?

¿Cómo responden los trabajadores(as) a las demandas familiares?

¿Cuál es el tipo de interacción trabajo-familia que establecen los trabajadores(as)?

¿Cómo perciben su estado de salud las y los trabajadores del hipermercado?

¿Cuáles factores de las condiciones de trabajo en el hipermercado afectan la salud de trabajadores(as) con responsabilidades familiares?

Objetivos

Objetivo General

Analizar la interacción trabajo-familia como condicionante de la salud de los trabajadores(as) con responsabilidades familiares que laboran en un hipermercado.

Objetivos específicos

1. Identificar las condiciones de trabajo en el hipermercado.
2. Describir las acciones puestas en práctica por las y los trabajadores para responder a las demandas de interacción trabajo-familia.
3. Tipificar las formas de interacción trabajo-familia de los trabajadores(as) del hipermercado.
4. Describir el perfil de salud percibido por trabajadores(as) del hipermercado.
5. Precisar los efectos de las condiciones de trabajo en hipermercados sobre la salud de los trabajadores(as) con responsabilidades familiares.

Justificación

La revisión de la literatura disponible y la observación empírica de la realidad sugieren que el estudio sobre la conciliación trabajo-familia es importante, dados los costos sociales y económicos derivados de la ausencia de medidas en el ámbito de las empresas y de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que

favorezcan la integración de los dos espacios de la vida más significativos para las personas. En Venezuela existen pocas investigaciones sobre el tema por lo que la misma puede ser de utilidad para evidenciar la situación actual de las y los trabajadores y cómo ésta afecta su salud. Los investigadores interesados en profundizar sobre la problemática, los sindicatos y los organismos encargados de promocionar la salud pueden beneficiarse de la información obtenida para el diseño y ejecución de estrategias que pueden mejorar la calidad de vida de los trabajadores(as) con responsabilidades familiares. Metodológicamente, la propuesta para el abordaje del estudio del tema desde una perspectiva cuantitativa, puede servir de guía a futuras investigaciones que contribuirán a fortalecer no solo el quehacer científico nacional sino también el empoderamiento de los actores sociales en la construcción de una mejor sociedad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

El trabajo y la familia constituyen ejes centrales en la vida humana. Sin embargo, el estudio de la articulación de ambos ha sido objeto de estudio en data reciente. Tal como lo refiere Hernández Ruiz (2008) el “...problema del conflicto trabajo-familia comienza a captar la atención a finales de los años setenta, coincidiendo con el inicio de la Sociedad de la Información y el Conocimiento y la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo remunerado...” (p. 51), señalando la autora, entre otros, a los pioneros Rapoport y Rapoport (1969), Renshaw (1976), Kanter (1977), Pleck (1977) y Handy (1977). Las tendencias sociales e ideológicas convergen en sugerir que los temas sobre trabajo-familia adquirirán mayor importancia en el nuevo milenio (Grzywacz y Marks, 2000).

La base de estos estudios se remonta a 1964, con la exposición de la Teoría de Roles de Khan, citado por Michel, Mitchelson, Kortba, LeBreton y Baites (2009), quien sobre una concepción de escasez, explica que las personas que desempeñan varios roles a la vez, debido a las demandas de tiempo, energía y recursos en cada uno de estos roles, pueden experimentar tensión, al querer responder simultáneamente a estas exigencias.

Greenhaus y Beutell (1985), prácticamente citados en toda la literatura recopilada sobre el tema, por ser la primera revisión documental que sistemáticamente evaluó las investigaciones empíricas sobre el conflicto entre

trabajo y familia, definieron el conflicto trabajo-familia como una forma de conflicto entre roles en el que las presiones del trabajo y la familia son mutuamente incompatibles en algunos aspectos. Aunque en el transcurso de los años se han planteado otros modelos estructurales de comprensión de la problemática, tales como la teoría de la facilitación de roles o la teoría de sistemas ecológicos (Grzywacz y Marks, 2000), esta construcción epistemológica sigue siendo la dominante (Michel y otros, 2009).

No obstante, en los últimos años se reconoce que la relación entre trabajo-familia es compleja, pudiendo ser positiva o negativa (Feldman y otros, 2008) y por lo tanto, partiendo del modelo de conflicto se plantean cuatro posibles realidades: a) Interacción negativa trabajo-familia o interferencia trabajo-familia; b) Interacción negativa familia-trabajo o interferencia familia-trabajo; que son las más referidas en la literatura (Moreno-Jiménez y otros, 2008; Donders y otros, 2005; Michel y otros, 2009), pero incorporando una dimensión positiva o de facilitación entre las dos esferas (Grzywacz, 2000; Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009) resultando también: c) Interacción positiva trabajo-familia o facilitación trabajo-familia y d) Interacción positiva familia-trabajo o facilitación familia-trabajo.

El conflicto trabajo-familia (CTF) ha sido asociado a factores personales, como el sexo o la personalidad; a factores estructurales del ámbito familiar, tales como implicación familiar, sobrecarga familiar, hijos, apoyo de la pareja, entre otros. Igualmente a factores estructurales del ámbito laboral como número de horas de trabajo, inflexibilidad del horario, implicación laboral, sobrecarga de tareas, etc. También se ha asociado a sus consecuencias organizacionales como ausentismo, intención de abandono, etc., y de salud, como depresión y ansiedad, hipertensión, Síndrome de Burnout, tensión psicológica, enfermedades físicas, trastornos de la alimentación, entre otros.

Sobre los factores estructurales en el ámbito laboral y en especial sobre la relación entre conflicto trabajo-familia y salud, es que se fijó atención al construir el repertorio bibliográfico. En la Tabla 1 se puede observar el resumen de lo encontrado en la revisión bibliográfica.

Factores personales

Entre los factores personales asociados al conflicto trabajo-familia y salud, referidos por la literatura revisada (Ver Tabla 1) destacan las diferencias entre personas de diferente sexo, particularmente las diferencias culturales o diferencias de género y el número de hijos.

Sobre las diferencias entre las personas de diferente sexo respecto a las relaciones entre trabajo y familia, es conveniente considerar los tres modelos que refiere Hernández (2008), a saber:

1. El “modelo sexuado”, que reproduce la división tradicional de roles según el sexo, teniendo por lo tanto mayor repercusión para el hombre el conflicto trabajo-familia y para la mujer el conflicto familia-trabajo.
2. El “modelo inverso a las expectativas socioculturales”, según el cual la mujer experimentaría mayor conflicto trabajo-familia y el hombre mayor conflicto familia-trabajo. Esto debido a que por los estereotipos de género la participación en el mundo laboral de la mujer es sentida como un impedimento para cumplir con sus responsabilidades familiares y a la inversa con los hombres y su participación en el ámbito familiar.
3. El “modelo andrógino”, que plantea la ausencia de diferencias entre sexos en la bidireccionalidad del conflicto.

Tabla 1: Factores asociados a variables trabajo-familia y salud en revisión bibliográfica

No	Autores	Variables
1	Grzywacz y Bass, 2003	Depresión, ansiedad, abuso de alcohol, facilitación trabajo-familia y familia-trabajo
2	Haar, 2006	Burnout
3	Geurts, Rutte y Peeters, 1999	Agotamiento emocional y despersonalización, así como con indicadores de salud en general como trastornos psicósomáticos de la salud y la privación del sueño
4	Montero, 2000	Agotamiento físico, dolores musculares, alergias en vías aéreas superiores, angustia psicológica, leves disturbios psicológicos y estrés moderado
5	Feldman y otros, 2008	Bienestar, autoestima, depresión, ansiedad, síntomas de salud
6	Galbán, 1996	Número de horas trabajadas, diferencias de género
7	Alfaro, 1998	Género, exigencias vocacionales
8	Grzywacz, 2000	Salud física y bienestar psicológico, interacción positiva y negativa trabajo-familia, género
9	Donders y otros, 2005	Presión de trabajo, satisfacción con condiciones de trabajo, edad de los niños, fatiga, agotamiento emocional y dolencias de salud auto-percibidas
10	Allen y otros, 2000 ¹	Insatisfacción con la vida familiar, depresión, fatiga, pérdida de apetito, tensión nerviosa
11	Frone, 2000 ¹	Problemas de humor, ansiedad, dependencia de drogas y alcohol, diferencias de género
12	Frone, Russel y Cooper, 1997	Depresión, pobre salud física, problemas de adicción al alcohol, hipertensión
13	Duxury, Higgins, Lee y Mills, 1991; Frone, Russel y Barnes, 1996; Thomas y Ganster, 1995 ¹	Hipertensión, altos niveles de colesterol, problemas cardiovasculares y gastrointestinales, alergias y migrañas
14	Arévalo-Pachón y Guerrero, 2010	Cansancio mental, bienestar laboral, conflicto trabajo-uso del tiempo libre, interferencia del trabajo con actividades cotidianas/familiares, con actividades intelectuales/culturales y sociales/recreativas, alteraciones del apetito, cambios repentinos de ánimo, dificultad para dormir
15	Olátora Montenegro, 2007	Sobrecarga de trabajo, responsabilidades familiares y percepción de estrés (factores de presión y amenaza)
16	Frone, Russel y Barnes, 1996	Depresión, pobre salud física y abuso de alcohol, género

Continuación de Tabla 1: Factores asociados a variables trabajo-familia y salud en revisión bibliográfica

17	Moreno-Jiménez y otros, 2008	Desapego al trabajo, bienestar, presión psicológica y satisfacción vital
18	Paschoal y Tamayo, 2005	Estrés Ocupacional
19	Montgomery, Panagopolou, De Wildt y Meenks, 2006	Agotamiento, afecciones psicosomáticas, Burnout.
20	Fuß, Nübling, Hasselhorn, Schwappach y Rieger, 2008	Edad o grupo etáreo, régimen de trabajo, especialidad médica, exigencias cuantitativas, exigencias emocionales, exigencias cognitivas, conflicto de roles, estrés, Burnout, días trabajando enfermo, vacaciones postpuestas, intención de abandonar el trabajo, claridad de roles, satisfacción vital, satisfacción en el trabajo, estatus general de salud, género
21	Seto, Morimoto y Maruyama, 2004	Depresión, malas relaciones en el trabajo, inseguridad en el trabajo, subutilización de competencias.
22	Knecht y otros, 2010	Estatus de salud, variable tiempo, variable presión.
23	Zubiaurre y Diaz, 2006	Satisfacción laboral, flexibilidad horaria, número de horas trabajadas a la semana, autonomía, absentismo, intenciones de abandonar el trabajo, apoyo de los supervisores.
24	Bakker, Brummelhuis, Prins, Van der Heijden, 2010	Sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales, exigencias cognitivas, autonomía de trabajo, oportunidades de aprendizaje y desarrollo, retroalimentación sobre el desempeño y apoyo de supervisores.
25	Grzywacz y Marks, 2000	Número de horas trabajadas a la semana, entre otros.
26	Kim y Ling, 2001	Número de horas de la jornada, inflexibilidad del horario, conflicto de rol.
27	Pleck, Staines y Lang, 1980 ² y ³	Número de horas de trabajo, horas extras, turno de trabajo, inflexibilidad del horario.
28	Burke, Weir y Duwors, 1980 ³	Número de horas trabajadas a la semana
29	Keith y Schafer, 1980 ³	Número de horas trabajadas a la semana

1. Citado por Institut National de Santé Publique du Québec (2007).

2. Citado por Hernández Ruiz (2008).

3. Citado por Greenhaus y Beutell (1985).

Galbán (1996) encontró diferencias de género con respecto al impacto en la salud, siendo éste mayor en las mujeres y asociadas con la carga de trabajo. Alfaro (1998) estudió las características de competitividad y discriminación dentro de la profesión médica en relación con el género, encontrando que las mujeres postergan la maternidad para poder especializarse. Aunque Frone, Russel y Barnes (1996) se plantearon como hipótesis que el género era un mediador en las relaciones entre trabajo y familia, siendo el conflicto trabajo-familia más fuerte entre mujeres y el conflicto familia-trabajo más fuerte entre hombres, los datos que obtuvieron no soportaron tales conjeturas. Grzywacz (2000) no encontró diferencias significativas entre hombres y mujeres en los diferentes tipos de interacción trabajo-familia. Así mismo Fuß, Nübling, Hasselhorn, Schwappach y Rieger (2008), tampoco registraron diferencias significativas entre género y conflicto trabajo-familia. En cambio Donders y otros (2005) si hallaron importantes diferencias entre la asociación de antecedentes relacionados con el trabajo o la familia, interferencia trabajo-familia, interferencia familia-trabajo y poca salud entre hombres y mujeres.

El otro factor personal identificados en los antecedentes de investigaciones que trataron la relación trabajo-familia y salud es la edad de los hijos. Precisamente Donders y otros (2005) reconocieron la relación entre una menor edad de los hijos y la interferencia familia-trabajo, siendo ésta más fuerte en las mujeres que en los hombres.

Factores estructurales en el ámbito laboral

Greenhaus y Beutell (1985) señalaron, apoyándose en estudios de la época (Pleck, Staines y Lang, 1980; Burke, Weir y Duwors, 1980; Keith y Schafer, 1980), que el conflicto trabajo-familia estaba positivamente relacionado con el número de horas trabajadas a la semana. Grzywacz y Marks (2000), al analizar los datos

aportados por la “National Survey of Midlife Development in the United States (MIDUS)” o Encuesta nacional de desarrollo de la población de mediana edad en los Estados Unidos de 1995, sostenían que el trabajo de 45 horas a la semana o más estuvo asociado con mayor desbordamiento o influencia negativa del trabajo a la familia. Otros estudios (Aguirre Zubiaurre y Díaz, 2006; Kim y Ling, 2001) han confirmado que mayores niveles de conflicto trabajo-familia (CTF) estaban relacionados con mayor número de horas trabajadas a la semana. Knecht y otros (2010), por su parte, afirmaban que el conflicto trabajo-vida, concepto que amplía el foco de interés del conflicto trabajo-familia incluyendo otros aspectos de la vida privada además de niños y matrimonio, está estrechamente ligado con el tiempo invertido en el trabajo, siendo más frecuente esta condición en los hombres.

Otro componente asociado a las condiciones de trabajo es la flexibilidad del horario de trabajo. Aguirre Zubiaurre y Díaz (2006) encontraron relación entre el conflicto trabajo-familia y una menor flexibilidad horaria, coincidiendo con Kim y Ling (2001). No obstante, no se puede asumir que un horario de trabajo flexible reducirá el conflicto trabajo familia en todos los empleados (Bohen y Viveros-Long, 1981, citados por Greenhaus y Beutell, 1985) ya que un “modesto” horario flexible puede ser insuficiente para reducir el conflicto de aquellos con responsabilidad de cuidar niños. Además, como describieron Messing y Prévost (1996), un horario de trabajo irregular en lugar de ser un elemento que coadyuva a una mejor conciliación, puede ser en realidad una condición de trabajo que la dificulta.

La sobrecarga de trabajo, que implica que una persona tiene demasiadas actividades a realizar en un período inadecuado de tiempo ha sido positivamente relacionada con el CTF por Bakker, Brummelhuis, Prins y Van der Heijden (2010), quienes además añaden como variables las exigencias emocionales y cognitivas del trabajo, entendiendo las primeras como asuntos en el trabajo que afectan

personalmente al empleado y son catalizadoras de emociones en tanto que las segundas son tareas que requieren de mucha concentración. Estos resultados coinciden con los de Fuß y otros (2008), aunque éstos utilicen nominalmente la expresión Interferencia Trabajo-Familia en lugar de CTF y exigencias cuantitativas a sobrecarga de tareas. En América Latina, Olátora Montenegro (2007) mostró que los coeficientes de correlación entre carga de trabajo e interferencia de trabajo con la familia fueron positivos y estadísticamente significativos. Necht y otros (2010), al estudiar un grupo de médicos suizos, revelaron que significativamente más médicos reportaron conflicto trabajo-familia, basado en el estrés derivado de la presión ejercida por un rol, en este caso una profesión demandante, que dificulta cumplir con los requerimientos del otro rol (los familiares). En la Tabla 2, se pueden observar los factores estructurales asociados a la relación trabajo-familia identificados en la revisión bibliográfica.

Tabla 2: Factores estructurales del trabajo y relación trabajo-familia

Factores	Fuentes
Intensión de abandonar el trabajo	Fuß y otros, 2008; Zubiaurre y Díaz, 2006
Número de horas trabajadas	Galbán, 1996; Zubiaurre y Díaz, 2006; Grzywacz y Marks, 2000; Kim y Ling, 2001; Pleck, Staines y Lang, 1980*; Burke, Weir y Duwors, 1980*; Keith y Schafer, 1980*; Knecht y otros, 2010
Exigencias cuantitativas, emocionales y cognitivas del trabajo	Fuß y otros, 2008; Bakker y otros 2010
Flexibilidad horaria	Zubiaurre y Díaz, 2006; Kim y Ling, 2001; Pleck, Staines y Lang, 1980*; Mesing y Prévost, 1996
Presión, sobrecarga de trabajo	Donders y otros, 2005; Olátora Montenegro, 2007; Bakker y otros, 2010; Knecht y otros, 2010
Apoyo de supervisores	Zubiaurre y Díaz, 2006; Bakker y otros , 2010

Consecuencias del conflicto trabajo-familia sobre la salud

En lo que respecta a las consecuencias del conflicto trabajo-familia, resaltan las repercusiones sobre la salud. Estas pueden ser tanto sobre la salud física como psicológica y mental. Para valorar la salud, por lo general las investigaciones han estudiado el estatus de salud en general o las afecciones auto-percibidas por las personas.

Grzywacz (2000), analizó consecutivamente a principios de siglo los resultados de la Encuesta nacional de desarrollo de la población de mediana edad en los Estados Unidos, MIDUS por sus siglas en inglés, con una población de estudio de 1547 personas de ambos sexos entre los 35 y 65 años de edad, los cuales primero participaron en una entrevista telefónica de aproximadamente 40 minutos realizada por profesionales entrenados y luego respondieron vía correo dos cuestionarios auto-administrados. Entre las variables consideradas en el artículo mencionado estuvieron: a) Muy buena o excelente salud física, b) Problemas de salud crónicos, c) Obesidad, d) Muy buena o excelente salud mental, e) “Negativo bienestar” o malestar y f) “Positivo bienestar”. Los resultados de la regresión multivariada revelaron que una negativa relación entre trabajo y familia estaba relacionada con una pobre salud mental y física.

Feldman y otros (2008), utilizando una lista de 18 síntomas de salud físicos y psicológicos respondidos con una escala dicotómica encontraron que a menor gratificación y mayor interferencia entre ambas esferas de vida, trabajo y familia, mayor fue el número de síntomas notificados por las mujeres que participaron en el estudio. Donders y otros (2005), quiénes midieron, entre otras variables, dolencias de salud auto-reportadas, encontraron que la interferencia trabajo-familia juega un

importante papel para explicar la incidencia de las mismas, aunque en mayor proporción en las mujeres que en los hombres.

Otros investigadores que encontraron asociación entre el CTF o la interferencia trabajo-familia (ITF) y dolencias psicosomáticas fueron Montgomery, Panagopolou, de Wildt y Meenks (2006). Fuß y otros (2008), aplicando análisis bivariado hallaron una correlación negativa entre ITF y estatus general de salud, en una población de médicos; al igual que Knecht y otros (2010), que correlacionaron significativamente el pobre estado de salud auto-reportado por estos profesionales y conflicto trabajo-vida en dos de las formas con origen en la incompatibilidad de roles referidas por Greenhaus y Beutell (1985), por el tiempo y por el estrés, aunque el conflicto basado en el estrés estuvo más fuertemente asociado con salud.

El estrés, aunque tenga diferentes interpretaciones, que no interesa abordar a los fines de esta investigación, también fue asociado al conflicto trabajo-familia. Fuß y otros (2008) relacionaron altos valores de interferencia trabajo-familia (ITF) con altos valores de estrés cognitivo y conductual. Para Olátora Montenegro (2007), los coeficientes de correlación entre el conflicto trabajo-familia, en términos de la interferencia del trabajo con la familia y la presión y la amenaza, los dos factores de estrés considerados en su estudio, fueron positivos y estadísticamente significativos. Los resultados de la regresión múltiple realizada por los brasileños Paschoal y Tamayo (2005) mostraron que solamente la variable de la interferencia trabajo-familia pudo explicar la variable de estrés ocupacional identificada, como no lo hizo la influencia de los valores de trabajo. Por último Montero (2000), encontró en una población de mujeres trabajadoras que conciliaban trabajo y familia, una moderada incidencia de estrés.

Una de las variables más significativas para ilustrar las consecuencias del CTF es el agotamiento, llamado también cansancio, y fatiga, incluyendo tanto su dimensión física como emocional. El Instituto Nacional de Salud Pública de Quebec (2007) citando a Allen, Herst, Bruck y Sutton (2000), relaciona la dificultad de reconciliar las responsabilidades laborales y familiares con un incremento de síntomas psicósomáticos de fatiga. Así mismo, según los resultados publicados por Geurts, Rutte y Peeters (1999), la interferencia trabajo-familia se asoció positivamente con indicadores de salud relacionados con el trabajo como el agotamiento emocional. Para Arévalo-Pachón y Guerrero (2010) los "...trabajadores que experimentan un alto conflicto familia-trabajo también suelen experimentar cansancio mental (Q de Yules: 0,56)"... (p. 86). Montero (2000), también asoció el CTF con agotamiento. Sin embargo, quienes estudiaron más en profundidad esta variable en cuestión fueron Donders y otros (2005). Para ellos la prevalencia de la fatiga fue explicada por mayor interferencia trabajo-familia, trabajos demandantes, baja satisfacción con las condiciones de trabajo, baja variedad de tareas, mayor frecuencia de tareas en el hogar, eventos de la vida privada y mayor carga por el traslado diario del hogar al trabajo y viceversa.

Una de las consecuencias de la exposición crónica a actividades demandantes mentalmente es el Síndrome de Burnout. Haar (2006) exploró la relación entre el conflicto trabajo-familia y el agotamiento de los trabajadores, con una muestra de 203 empleados gubernamentales en Nueva Zelanda. Los resultados demostraron que los dos tipos de conflicto, tanto trabajo-familia como familia-trabajo, son predictores significativos de Burnout en los empleados. Montgomery y otros (2006) correlacionaron positivamente la interferencia trabajo-familia con agotamiento y cinismo, dos sub-escalas indicativas de Burnout. Además, según sus resultados, la interferencia trabajo-familia medió parcialmente la relación entre negativas

emociones ocultas y agotamiento y la relación entre negativas emociones ocultas y cinismo.

El conflicto trabajo-familia también ha sido asociado negativamente con bienestar. En este sentido, Grzywacz (2000) encontró que un alto nivel de influencia negativa del trabajo hacia la familia estuvo asociado con una mayor probabilidad de reportar altos niveles de “negative well-being”, literalmente negativo bienestar, que puede traducirse como malestar.

Una variable de contenido afín a la anterior es la de satisfacción vital o satisfacción con la vida. Fuß y otros (2008) encontraron una negativa relación entre el conflicto del trabajo interfiriendo con la familia (ITF) y satisfacción vital.

Otras consecuencias sobre la salud del conflicto trabajo-familia, reportadas por la literatura fueron depresión (Feldman y otras, 2008; Seto, Morimoto y Maruyama, 2004); ansiedad (Grzywacz y Bass, 2003; Feldman y otras, 2008); dificultad para dormir (Geurts y otros, 1999; Arévalo-Pachón y Guerrero, 2010); problemas de humor (Arévalo-Pachón y Guerrero, 2010; Frone, 2000, citado por el Institut National de Santé Publique du Québec, 2007); adicción o abuso del alcohol (Grzywacz y Bass, 2003; Frone, Russel y Cooper, 1997) y alergias (Montero, 2000; Duxury, Higgins, Lee y Mills, 1991; Frone, Russel y Barnes, 1996; Thomas y Ganster, 1995, los tres últimos citados por Institut National de Santé Publique du Québec, 2007).

Un resumen de las consecuencias sobre la salud del conflicto trabajo-familia expuesto en las páginas precedentes se puede observar en la Tabla 3.

Tabla 3: Consecuencias del conflicto trabajo-familia sobre la salud

Variab les	Fuentes
Depresión	Feldman y otras, 2008; Allen, Herst, Bruck y Sutton, 2000*; Frone Russel y Barnes, 1996; Seto y otros, 2004
Adicción/abuso a drogas o alcohol	Grzywacz y Bass, 2003; Frone, 2000*; Frone y otros, 1997; Frone y otros, 1996
Anseidad	Grzywacz y Bass, 2003; Feldman y otras, 2008; Frone, 2000*
Burnout	Haar, 2006; Montgomery y otros, 2006
Agotamiento/fatiga/cansancio físico y emocional	Geurts, Rutte y Peeters, 1999; Montero, 2000; Donders y otros, 2005; Arévalo-Pachón y Guerrero, 2010; Montgomery y otros, 2006;
Dificultad para dormir	Geurts, Rutte y Peeters, 1999; Arévalo-Pachón y Guerrero, 2010
Dolencias de salud auto-percibidas, trastornos psicosomáticos de salud, estatus de salud	Feldman y otras, 2008; Grzywacz, 2000; Donders y otros, 2005; Montgomery y otros, 2006; Fuß y otros, 2008; Knecht y otros, 2010;
Estrés	Montero, 2000; Olátora Montenegro, 2007; Paschoal y Tamayo, 2005; Fuß y otros, 2008
Bienestar	Grzywacz, 2000
Alergias	Montero, 2000; Duxury y otros, 1991*; Frone y otros, 1996; Thomas y Ganster, 1995*
Satisfacción vital	Fuß y otros, 2008
Problemas de humor	Frone, 2000; Arévalo-Pachón y Guerrero, 2010

Investigaciones recientes sobre la interacción trabajo-familia en América Latina

Además de los ya citados: Paschoal y Tamayo (2005), Olátora (2007) y Feldman *et al.* (2008); en los últimos años otros investigadores en la región han abordado el tema de la relación trabajo-familia, particularmente en Chile. En este país, en la Facultad de Psicología la Universidad de Talca, se han desarrollado varios proyectos orientados a examinar el tema. En la Tabla 4, puede observarse los objetivos de los proyectos a los que hacemos referencia y los resultados que se consideró pertinente resaltar.

Tabla 4: Investigaciones sobre trabajo-familia en América Latina

Autores Año	Objetivos/Hipótesis	Resultados
Jiménez, Mendiburo & Olmedo (2011)	Identificar la relación entre el apoyo familiar y la satisfacción familiar sobre el conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos	Al realizar el estudio de regresión se obtuvo que apoyo familiar y satisfacción familiar son predictores del conflicto trabajo-familia ($\beta = -0,386$; $t [91] = -4,698$; $p < 0,001$), relacionándose significativa y negativamente con el conflicto trabajo-familia ($r = -0,684$; $p = 0,001$), es decir, que a mayores niveles de apoyo y satisfacción familiar, menores son los niveles de conflicto trabajo-familia.
Jiménez & Fuentes (2012)	Identificar las diferencias entre mujeres con cargos de dirección y mujeres sin cargos de dirección de organismos públicos de la región del Maule con respecto a las dimensiones de Equilibrio Trabajo-Familia y Autoeficacia Parental	Las mujeres profesionales con cargos de dirección (45,7%) y mujeres sin cargos (69%) de dirección, presentan una baja interferencia del trabajo en la familia. Los resultados no muestran diferencias significativas entre los dos grupos de trabajadoras respecto a las otras dimensiones: interacción positiva trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva familia-trabajo.
Riquelme, Rojas & Jiménez (2012)	Se analiza la relación entre Equilibrio trabajo-familia, Apoyo familiar, y Autoeficacia parental en funcionarios públicos, determinado las diferencias entre hombres y mujeres	Respecto a la variable equilibrio trabajo-familia es posible señalar que las mujeres presentan una media de 27,3761 (DE= 8,20) en tanto que los hombres obtienen una media de 24,35 (DE=10,80). Por medio del análisis realizado mediante la prueba T para muestras independientes en la que se ha asumido desigualdad de varianzas ($F = 2,162$; $p > 0,05$), es posible señalar que si existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de equilibrio entre hombres y mujeres ($t (123,620) = 2,027$; $p < 0,05$)...los hombres son los que presentan un nivel más bajo respecto de las mujeres, es decir, presentan más conflicto interrolístico que los mujeres, menos satisfacción en el trabajo y en el hogar y menor nivel de ajuste entre los múltiples roles
Ortega, Rodríguez & Jiménez (2013)	Determinar las diferencias en cuanto a los niveles de equilibrio trabajo-familia, corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental, considerando las posibles diferencias entre hombres y mujeres,	No existen diferencias significativas en el nivel de equilibrio trabajo-familia entre hombres y mujeres sin embargo si se encontraron diferencias significativas en la corresponsabilidad parental que perciben hombres y mujeres trabajadores

En las tres últimas investigaciones señaladas en la misma, se utilizó como instrumento para medir la interacción trabajo-familia, el *Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia* o “Survey Work-Home Interaction-Nijmegen” (*SWING*) (Ver Anexo B): desarrollado por Geurts y otros (2005), del que se hablará con más detalle en el Capítulo III.

A partir de lo antes expuesto, se pone en evidencia la importancia que tiene la indagación en torno a la interacción trabajo-familia, entendida como la relación que se establece entre la dimensión familiar y la dimensión laboral en las personas, la cual constituye un factor necesario a considerar cuando se intenta dar cuenta acerca de la salud de los trabajadores(as).

Bases Teóricas

A efecto de clarificar el posicionamiento teórico sobre el cual reposa la presente investigación, se considera pertinente exponer algunas precisiones teóricas sobre categorías consideradas básicas, que se manejan en la investigación.

Generalidades sobre el Trabajo

Una de las bases de cualquier sociedad es lo que produce, cómo lo produce y cómo se distribuye lo que se produce. Ya antes se había compartido la definición de trabajo como acción transformadora del hombre sobre la naturaleza, sobre los demás hombres o sobre sí mismo, actividad humana o acto de intercambio con la naturaleza (Erbes-Seguin, 1978). Sin embargo, el término, ha adquirido a partir de la Revolución Industrial una centralidad en la vida de la sociedad, como no la había tenido antes en la Historia.

Mucho se ha escrito sobre la semántica y los conceptos históricos del trabajo. Aunque no es interés de este estudio elaborar un tratado sobre el tema, brevemente se exponen a continuación algunas precisiones referentes al concepto.

La palabra trabajo tiene su origen en la expresión latina “*Tripalium*”, que identificaba a un instrumento de tortura. En las tradiciones greco-romana y judeo-cristiana se entendía al trabajo como una actividad penosa y obligatoria (Gomes y Elizalde, 2009). Incluso, se llegó a considerar al trabajo como un castigo de Dios por la desobediencia de Adán y Eva (Génesis 3, 17-19), cuando en realidad la bendición “Sed fecundos y multiplicaos y henchid la tierra y sometedla” (Génesis 1, 29. Biblia de Jerusalén) que implica que todos los recursos de la tierra, todo el mundo visible, mediante la acción consciente del hombre pueden ser descubiertos y oportunamente usados no fue revocada ni anulada (Juan Pablo II, 1981a).

En el siglo XVIII, Adán Smith llegó a considerar al trabajo como el origen de la riqueza y como la medida más exacta y universal para comparar el valor de una mercancía en contraposición a la idea del período mercantilista que asumía que se originaba en la cantidad de oro y plata disponible (Gomes y Elizalde, 2009). Carlos Marx cuestiona esta concepción y plantea que el concepto de trabajo es más que economía y que la relación esencial del trabajo no es la del trabajo con el capital sino la del trabajador con la producción (Giraldo, 2003). Para Marx, el concepto es mucho más amplio, según nos indica Noguera (2002):

...Su concepción del trabajo incorpora las tres dimensiones de la acción que se enumeraban más arriba: el trabajo es una actividad orientada a un fin (dimensión cognitivo-instrumental, o teleológica), pero también es interacción social y comunicación (dimensión práctico-moral, o social), así como autoexpresión práctica del ser humano, que desarrolla en él «el libre juego de las fuerzas vitales físicas y espirituales» (1872: 319) (dimensión estético-expresiva)... (p. 151).

Es Marx quién introduce los conceptos de fuerza de trabajo, trabajo concreto, trabajo abstracto, plusvalía y alienación que permitieron identificar las contradicciones en el mundo del trabajo en aquél entonces y que aún hoy, a pesar de los cambios suscitados desde el siglo XIX, tienen vigencia. Fuerza de trabajo es la energía humana que se gasta en el proceso de trabajo la cual no debe confundirse con la expresión o rendimiento de dicha fuerza que es el trabajo realizado. La plusvalía es el valor que el trabajador produce superando el costo de su fuerza de trabajo (Navarro López, 1998), del cual se apropia el dueño de los medios de producción o capitalista. Trabajo concreto es el empleado en la producción de bienes y la satisfacción de las necesidades, colaborando en la realización del individuo como ser creador y transformador del medio que le rodea. Trabajo abstracto se reduce solamente al gasto de la fuerza de trabajo direccionada hacia la valorización del capital, que se contrapresta con lo necesario para reponer las energía, o sea, para la subsistencia. La alienación vendría siendo entonces la pérdida por parte del trabajador de parte de su ser, de su actividad y de su constitución humana en beneficio de quién posee los medios de producción (Gomes y Elizalde, 2009).

Max Weber precisó al respecto: a) El trabajo es una forma de actuar de las personas, que implica absorción de tiempo y esfuerzo físico, mental y emocional, aplicados a la producción de bienes y servicios, que tiene como propósito satisfacer determinados fines, ideales o materiales, considerados válidos y justos por los actores involucrados; b) El trabajo es una forma de conducta social, no es un acto individual o aislado. Este se inscribe en procesos productivos que conforman un sistema de relaciones sociales que es portadora de sentidos, de significados y cosmovisiones, compartidos y aceptados por los agentes económicos (Villamizar, 2003).

En la actualidad las acepciones sobre el trabajo giran alrededor de dos vertientes: “...El trabajo es toda actividad destinada a producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades humanas...” (Kölher y Martín, 2007, p. 6) y “...es una acción realizada por seres humanos que supone un determinado gasto de energía, encaminado hacia algún fin material o inmaterial conscientemente deseado y que tiene su origen y/o motivación en la insatisfacción, en la existencia de una privación o de una necesidad por parte de quién lo realiza.” (Ibid).

Condiciones de trabajo.

Si se desea abordar la salud, la calidad de vida y el bienestar de las personas, no puede dejar de considerarse el papel crucial que juega el trabajo, por tratarse de la actividad propia del ser humano, que va a configurar no solo su subsistencia, sino también su socialización, su capacidad cognitiva y estado psíquico. Sin embargo, cuando el trabajo se ejecuta bajo circunstancias que no garantizan el ejercicio pleno de las facultades físicas y mentales y que entrañan riesgo de daño a la salud, no puede hablarse de realización plena ni de respeto a la dignidad humana.

Ahora bien, aunque el término “condiciones de trabajo” es ampliamente utilizado tanto en publicaciones técnicas, como científicas y legales que tratan sobre el trabajo, existen pocas definiciones del mismo. Para los juristas, se presenta como una expresión que en algunos casos ha sido entendida para “...referirse a las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se presta el servicio...” (Bernardoni de Govea, 2001, p. 235), mientras que en otros “... se le ha atribuido su sentido gramatical de ‘circunstancias’ en que el trabajo puede o debe realizarse según el ordenamiento jurídico...” (Ibid).

Para los que trabajan en el área de la Salud Ocupacional o Salud de los Trabajadores, el término adquiere una connotación vinculada a los peligros que pueden entrañar para el trabajador. En este sentido, recogemos la definición que hace el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) (2014):

Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo (párr. 1).

Algunos hacen énfasis en el carácter de determinantes de la salud, tal como señala el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo de España (sf), de que las condiciones de trabajo se tratan de un “conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en el que ésta se realiza, en cuanto éstas variables determinan la salud del operario en la triple dimensión apuntada por la O.M.S.”

No obstante, la definición más amplia que se encontró fue la expresada en el artículo 4 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) de 1986, según la cual las condiciones de trabajo son:

Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas ... Los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre él.

Para los fines de este estudio se asume que las condiciones de trabajo son variables o exigencias derivadas de la manera en la que el empleador ha organizado el trabajo, que han sido asociadas por la literatura científica a la relación trabajo-familia y al estado de salud de los trabajadores.

Dentro de estas variables destacan:

a) *Carga mental*: “Por carga mental se entiende el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo” (Martín y Pérez, 1997, p.2). Esta variable implica factores como las presiones de tiempo, el ritmo de trabajo, el grado de atención requerido para realizar óptimamente la tarea, la fatiga percibida, el número de informaciones que se precisan para realizar la tarea, el grado de complejidad y la percepción subjetiva de dificultad.

b) *La estabilidad y antigüedad*: El grado de estabilidad aporta información útil para el análisis de otras variables. Permite advertir el interés por el trabajador que tiene la empresa: si es de carácter personal y a largo plazo o si en cambio es de carácter instrumental y a corto plazo (Martín y Pérez, 1997). La antigüedad en el puesto o en la empresa también permitirá contextualizar más adelante los resultados del grado de afectación a la salud percibidos por los trabajadores(as); una población con menor tiempo de exposición a ciertas condiciones de trabajo tiene menor probabilidad de tener síntomas y signos de malestar físico-psicológico.

c) *Jornada de trabajo*: Se corresponde con la manera como el empleador, al organizar el trabajo, ha dispuesto los períodos de actividad y descanso. Mientras más horas dedique una persona a la semana a las tareas inherentes a su puesto de trabajo, mayor agotamiento físico y mental tendrá.

d) *Autonomía temporal*: Otro elemento derivado de la organización del trabajo es el grado de discreción concedido a los trabajadores(as) sobre la administración de su tiempo de trabajo y descanso. La oportunidad o no de tomar pausas durante la

jornada y poder decidir el ritmo de trabajo se considera un factor psicosocial importante.

e) Contenido del trabajo: Se refiere a que si las tareas que desempeña el trabajador exigen una variedad de capacidades, responden necesidades y expectativas del trabajador, favoreciendo el desarrollo psicológico del mismo.

f) Satisfacción en el trabajo: Aunque no estaba dentro de los objetivos de esta investigación estudiar la satisfacción en el trabajo, la percepción o no de satisfacción en el trabajo puede asociarse a una interacción trabajo-familia positiva o negativa o al estado de salud.

g) Carga física: La exigencia física es un indicador del grado de penosidad del trabajo y se asocia a la fatiga derivada del trabajo.

h) Salario: Es la contraprestación dada al trabajador(a) a cambio de su actividad. Es considerado un elemento cuya mala ponderación genera insatisfacción (Chiavenato, 2000).

Nuevas formas de organización del trabajo.

Las tendencias más notorias en las últimas décadas en la fuerza laboral son la mayor participación de las mujeres (con el inmenso impacto que en la sociedad ha tenido), una disminución de las horas de trabajo a la semana y un aumento en el número de empleados a tiempo parcial (Guinnes, 1995). Adicionalmente, un aumento del desempleo y una flexibilización de las relaciones de trabajo. Tal como señala Giddens (1997):

...cada vez habrá más personas que se conviertan en ‘trabajadores de cartera’. Tendrán una ‘cartera con su cualificación’ - una serie de capacidades laborales y credenciales- que utilizarán para ir de un empleo a otro durante su vida laboral activa. Sólo un reducido número de trabajadores tendrá una carrera profesional "continua", tal como se entiende hoy en día... (p. 426).

Esta flexibilización permite a las empresas contratar con mayor facilidad el número de trabajadores(as) que requiere, sin asumir los costos de la seguridad social. Surgen en este marco modalidades de trabajo como el “teletrabajo”, en el que la persona realiza las labores desde su casa.

También se manifiesta en una disminución de la proporción de la fuerza laboral contratada en las empresas manufactureras y un aumento del sector servicios, donde los sindicatos – organizaciones de defensa de los intereses de los trabajadores – tienen menor presencia. Esto es debido a la introducción de tecnologías que producen con menor uso de la fuerza de trabajo y al traslado de la manufactura a países de Asia como China.

Incorporación de la mujer en los mercados de trabajo.

En las sociedades preindustriales – aunque ya existía una división del trabajo - todos los miembros de la familia participaban del proceso de trabajo, ya fuese agrícola o artesanal, o sea, la familia no solo era la unidad básica en el orden social, lo era también en lo económico (Giddens, 1997). Incluso hasta principios del siglo XIX, iniciada ya la Revolución Industrial, todavía se contrataban unidades familiares (Ibíd.).

Las estructuras sociales desarrolladas durante la Revolución Industrial mantuvieron el paradigma de que era el hombre quién aporta el sustento y la mujer se encarga del hogar. A partir de la segunda mitad del siglo XX, esta situación ha ido cambiando hasta el punto de que en la actualidad, las mujeres representan más del 40 % de la fuerza laboral en el mundo (Oficina Internacional del Trabajo, 2004).

Varios factores han confluído para cambiar este modelo. Se mencionan, entre otros, la diversificación de productos y servicios en las economías industrializadas, que demandan una mayor fuerza de trabajo, siendo las mujeres, en muchos casos, la única oferta de mano de obra disponible (Martín López, 2000). También se señala como causa el deterioro del ingreso, que estimula a las mujeres a buscar otro ingreso (Lucena, 2008), “...para cubrir las necesidades básicas y lograr un nivel adecuado de consumo...” (Organización Internacional del Trabajo, 2009, p. 31). La Organización Internacional del Trabajo (op. cit.) también señala que:

...el retardo del inicio de la maternidad y la disminución de la tasa de fecundidad junto con el aumento de la cobertura de servicios básicos han permitido aminorar la presión sobre el tiempo de las mujeres. La expansión de la tasa de escolaridad también ha facilitado su acceso a mejores ocupaciones, mientras que los cambios culturales han contribuido a elevar la conciencia de sus derechos como ciudadanas y sobre los nuevos roles que desean asumir... (pp. 31-32)

División sexual del trabajo.

Dejando de lado que en la Ciencia todavía está en discusión el origen biológico o cultural del comportamiento de hombres y mujeres, pues las investigaciones en animales y seres humanos hacen aportes que no son conclusivos y que no son compartidos por toda la comunidad científica (Giddens, 1997), la categoría *relaciones sociales de género* nos permite estudiar los patrones de conducta que generan desigualdades entre hombres y mujeres. Según ésta la relación entre los sexos está

signada por la dominación masculina, la cual estructura el conjunto de la sociedad (Acevedo, 2002). Éstas relaciones han estado presentes en todas las sociedades y todas las épocas históricas de la humanidad (Vianello & Caramazza, 2002).

En el mundo laboral es fácil reconocer una *división sexual del trabajo* a través de una asignación preferencial de oficios y tareas productivas a hombres y mujeres, argumentando atributos naturales o culturales (Acevedo, 2002). Al hombre se le relaciona con fuerza física, autoridad, competición, seguridad mientras a la mujer se le relaciona con comprensión, delicadeza, suavidad, docilidad, protección.

La división sexual en el trabajo, se manifiesta según Acevedo (2005) en dos formas fundamentales. La primera, la segmentación del empleo, llamada también “segregación ocupacional horizontal” (Oficina Internacional del Trabajo, 2004, p. 10), es la distribución por ramas de ocupación de hombres y mujeres: las trabajadoras tienen mayor presencia en la manufactura de textiles, alimentos y bebidas, servicios personales y sociales y actividades agrícolas, mientras los varones constituyen la mayor parte de la plantilla de las industrias metalúrgica, química, minería, en la construcción, en servicios técnicos y la industria agrícola. La segunda, la asignación diferencial de tareas: a los hombres le son destinadas tareas que exigen mayor esfuerzo físico, levantamiento de cargas, uso de tecnología avanzada y cargos de dirección, mientras a las mujeres les asignan responsabilidades asociadas a concentración mental, trabajo con público, tareas repetitivas y minuciosas. Estas diferencias se vinculan a los problemas de salud derivados del trabajo, ya que cada tipo de actividad implica riesgos diferentes.

Éstas no son las únicas diferencias entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, pues es reflejado en la bibliografía revisada que además de estar las mujeres concentradas en profesiones “feminizadas” como la enfermería y la enseñanza

(segregación ocupacional horizontal), ellas permanecen dentro de categorías de empleo en la que los hombres ocupan por lo general los puestos más altos y mejor remunerados (segregación ocupacional vertical) (Oficina Internacional del Trabajo, 2004). Se ha llegado a identificar diferencia en la remuneración entre sexos, aún desempeñando los mismos cargos. En países industrializados, según informe de la OIT antes citado, las mujeres ganan en promedio un porcentaje menor que los hombres: en Estados Unidos es de un 76%, en Japón un 65,3%, en la Unión Europea la diferencia entre ingreso femenino y masculino se aproxima al 15,3%. Estas diferencias se explican en parte porque son las mujeres las que sacrifican su carrera profesional para poder así responder a las demandas que le impone la crianza de los hijos.

Familia

A pesar que en relación al término familia existen diversas acepciones, no es nuestro propósito ahondar sobre el tema, sin embargo se considera pertinente exponer algunas precisiones teóricas. En este sentido, se considera el planteamiento de Giddens (1997) de que una familia es “...un grupo de personas directamente ligadas por nexos de parentesco, cuyos miembros adultos asumen la responsabilidad del cuidado de los hijos...” (p. 190). Esos nexos de parentesco tradicionalmente se han establecido por medio del matrimonio o por consanguinidad. Constituye una unidad organizativa intermedia, ya que es mediadora entre los individuos y la sociedad global. A la vez, las familias forman parte de la sociedad y se integran a ésta siendo una dimensión física y psíquica menor que aquella (Martín López, 2000).

Es la familia, una comunidad de personas donde sus miembros reciben la protección y cuidado, particularmente durante los primeros años de vida, y aprenden a interrelacionarse con sus semejantes. Igualmente es en el seno de la familia donde

se transmiten los valores morales y la identidad cultural. Como afirmaba Juan Pablo II (1981b) “En el matrimonio y la familia se constituye un conjunto de relaciones interpersonales ‘relación conyugal, paternidad-maternidad, filiación, fraternidad’ mediante las cuales toda persona humana queda introducida en la ‘familia humana’...” (No. 15).

Sin embargo habría que hacer una distinción entre familia y matrimonio. El matrimonio es una unidad social reproductora en la que se fundamenta la familia, aunque en muchas culturas la realidad estructuralmente significativa es la familia y la unidad reproductora “...se inscribe en ella, es englobada por ella y sólo tiene pleno sentido dentro de ella...” (Martín López, 2000, p. 55).

En todas las culturas existe el matrimonio y la familia. Podrán variar las prácticas relacionadas con la forma de establecerse los nexos, la interacción entre sus miembros y los roles que se asumen, pero la esencia se mantiene. Es la respuesta humana a las necesidades reproductivas, afectivas y de sostenimiento económico más ampliamente aceptada de la historia de la humanidad, a menos que se considere adelanto o síntoma de madurez histórico-psicológica imitar a los animales (Bel Bravo, 2000).

Varios autores, citados por Quiroz (2001), coinciden en señalar entre las funciones de la familia: a) reproducción de los miembros de la comunidad, b) crianza y mantención biológica, c) socialización, d) asignación de status y, e) función económica; a los que habría que añadir establecimiento de lazos afectivos entre quienes la componen, cuidado básico de los niños y protección de sus miembros ante contingencias.

Para efectos de la presente investigación, se asume a la familia como un grupo de personas unidas por lazos de parentesco, establecidos ya sea por unión marital o por consanguinidad, cuyos miembros constituyen una pequeña comunidad que comparten la misma vivienda y se ayudan mutuamente a subsistir y satisfacer necesidades de protección y autorrealización.

Tipos de familia.

Al casarse, una persona deja su familia de origen y constituye su propia familia de procreación, en este proceso él o ella simultáneamente pasa a formar parte de tres grupos familiares: su familia de origen, la familia de su cónyuge y su propia familia de procreación. La familia que comprende solo dos generaciones, padres e hijos, se denomina familia nuclear. Aquella en la que conviven bajo el mismo techo además de los padres y sus hijos, los abuelos, los hermanos y sus esposas, hermanas y maridos, tías y sobrinos, o sea tres o más generaciones, se denomina familia ampliada o familia extensa.

Durante mucho tiempo se llegó a afirmar que en las sociedades occidentales preindustriales la familia extensa era el modelo de organización familiar, pero la historiografía más reciente ha demostrado que esta concepción era un mito (Giddens, 1997; Bel Bravo, 2000). Es más, la familia nuclear "...habría dominado desde la Edad Media en gran parte de Europa..." (Bel Bravo, 2000, p. 31).

Históricamente la familia y el matrimonio han estado vinculadas. El enlace entre un hombre y una mujer, biológicamente genera la prole y socialmente genera una red de relaciones que configuran el parentesco por consanguinidad y afinidad. Básicamente han existido dos tipos de enlace matrimonial: la monogamia, en el que un individuo tiene una sola pareja y la poligamia, sistema en el cual son socialmente

reconocidas varias parejas para un solo individuo simultáneamente, distinguiendo la poliginia, que es cuando un hombre tienen más de una esposa y poliandria, cuando es una mujer la que tienen varios esposos a la vez.

Aunque en occidente la monogamia es el sistema matrimonial predominante desde tiempos greco-romanos, la poligamia es común en culturas no occidentales y de bajo desarrollo tecnológico (Altman y Ginat, 1996). De acuerdo al *Ethnographic Atlas Codebook* derivado del mundialmente reconocido "Ethnographic Atlas" de George P. Murdock, de 1231 sociedades catalogadas, 186 eran monógamas, 453 practicaban ocasionalmente poliginia, 588 practicaban con mayor frecuencia poliginia y 4 tenían poliandria. (Gray, 1988, p. 190). Esta aseveración coincide con la de otros etnógrafos que, como Tüllmann (1960) por ejemplo, describen las prácticas matrimoniales de decenas de pueblos primitivos. Cabe esperar que en las últimas décadas, debido a la influencia cultural de Europa y Norteamérica, esa preponderancia de la poligamia haya disminuido frente a la práctica monógama.

Lo expresado hasta ahora daría al traste con la idea de Engels (1891/1996) que considera al matrimonio monogámico a la luz del materialismo dialéctico como una forma de esclavizamiento de un sexo por el otro:

...la monogamia no aparece de ninguna manera en la historia como una reconciliación entre el hombre y la mujer, y menos aún como la forma más elevada de matrimonio. Por el contrario, entra en escena bajo la forma del esclavizamiento de un sexo por el otro, como la proclamación de un conflicto entre los sexos, desconocido hasta entonces en la prehistoria. En un viejo manuscrito inédito, redactado en 1846 por Marx y por mí, encuentro esta frase: "La primera división del trabajo es la que se hizo entre el hombre y la mujer para la procreación de hijos". Y hoy puedo añadir: el primer antagonismo de clases que apareció en la historia coincide con el desarrollo del antagonismo entre el hombre y la mujer

en la monogamia; y la primera opresión de clases, con la del sexo femenino por el masculino... (p. 83).

Esta transpolación de la “lucha de clases” al ámbito de las relaciones entre hombres y mujeres, que antagoniza al matrimonio monógamo y matrimonio polígamo, asociado el primero con patriarcado y propiedad privada y el segundo con el matriarcado y la propiedad en común, no tiene constatación empírica (Tüllmann, 1960; Gray, 1988; Low, 2012). Ésta indica que existe tal variedad en el modo en el que cada pueblo se organiza, que la asociación de estos factores no es generalizable. Incluso, publicaciones desde la perspectiva de género apuntan a que la monogamia representaría una condición más propicia para que la mujer alcance un espíritu de iniciativa, aunque todavía persista la relación de poder entre hombres y mujeres (Vianello y Caramazza, 2002). El predominio de los hombres en las estructuras de poder según estos últimos autores dependería de otros factores y no del tipo de unión conyugal.

En la actualidad puede distinguirse un cambio en el modelo de familia, debido a que las sociedades no son estáticas, sino cambiantes. En occidente en los últimos años se observan fenómenos como la disminución de la natalidad, el aumento del divorcio y la cohabitación, el incremento de las madres solteras, el aumento de padres solos y de personas que viven solas en general y la postergación del matrimonio y la procreación. América Latina y el Caribe no escapan a la realidad de cambios que ocurren en el mundo. Las principales tendencias que se observan son:

...a) la reducción del tamaño de la unidad familiar; b) el descenso y retraso de la nupcialidad; c) los aumentos de la maternidad precoz; d) el aumento de las uniones consensuales; e) aumento de las rupturas conyugales; f) aumento de los hogares monoparentales, unipersonales y de las familias reconstruidas (Quiroz, 2001, pp 82-83)

Poco a poco se da el cambio entre lo que algunos llaman “modelo de familia patriarcal”, caracterizado por estar basado en el matrimonio legal/religioso, visto como una unidad administrativa por el Estado, donde los roles de los cónyuges son considerados como idénticos a los de padre y madre, en el que el esposo es el proveedor económico y la esposa e hijos como dependientes, etc.; a uno denominado de “responsabilidad individual” en la que el matrimonio legal deja de ser base única de la familia, ambos cónyuges comparten igualmente ante la ley obligaciones de bienestar económico, los hijos son considerados dependientes económicos de ambos padres y los padres y las madres tienen las mismas responsabilidades con respecto a proveer los cuidados y servicios domésticos necesarios para los hijos y la familia, etc. (Quiroz, 2001).

La familia en América Latina y Venezuela en la actualidad.

Los procesos sociales de la post-modernidad en nuestro continente se han reflejado, entre otras cosas, con el cambio en la estructura de la familia en los últimos años. Las familias nucleares siguen siendo dominantes, pero su proporción ha disminuido de 63,1% en 1990 a 61,6% en 2004, principalmente por el aumento de los hogares no familiares y dentro de ellos los hogares unipersonales, que en promedio para la región en ese mismo lapso de tiempo pasaron de 6,7% a 9,5% (Arriagada, 2007).

En Venezuela, según información de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), organismo adscrito a las Naciones Unidas, para el año 2011 los hogares con jefatura masculina representan el 64,1%, mientras los hogares con jefatura femenina el 39,9%. Destaca también el hecho que de los hogares monoparentales o de un solo padre, el 86,1% es de jefatura femenina y tan solo el 13,9% de jefatura masculina (CEPAL, 2013) (Ver tabla 5).

Tabla 5: Tipos de hogares según sexo del jefe de hogar- Venezuela - año 2011
(Porcentaje del total de hogares urbanos en cada tipo de hogar)

Jefatura	Nacional		Tipo de hogar			
	Total tipos de hogares	Unipersonal	Biparental con hijo(s)	Biparental sin hijo(s)	Monoparental	Extenso y compuesto
Masculina	64.1	66,0	87.5	86.3	13.9	52.7
Femenina	35.9	34,0	12.5	13.7	86.1	47.3

Fuente: Elaboración propia a partir de la CEPAL (2013).

División del trabajo en el seno de las familias.

En este punto nos interesa resaltar la asignación diferenciada de roles en el seno de la familia. Tal como se afirmó arriba, el hombre ha sido asociado con la fuerza, la autoridad y la mujer con la docilidad, la empatía. A partir de allí se consolidó una división en el hogar, que bajo el actual contexto social posmodernista es anacrónico. Éste consiste en asignar la responsabilidad del mantenimiento del hogar y del cuidado de los hijos a la mujer. Éste fenómeno se mantuvo durante el siglo pasado, tal como lo refiere el informe de la OIT del año 2009:

...Durante la mayor parte del siglo XX, la vida familiar y laboral se organizó en torno al modelo tradicional de familia, bajo la siguiente lógica: el hombre, jefe de hogar, era el encargado de trabajar remuneradamente y percibir un salario con el cual se aseguraba la manutención de todos los miembros del grupo familiar. La mujer, por otra parte, tenía a su cargo las tareas de la casa y el cuidado de los niños/as, a cambio de lo cual no recibía ninguna remuneración.... (p. 46)

En América Latina, entre 1990 y 2004 se ha registrado una disminución de la proporción de hogares biparentales con hijos en la que solo el hombre trabaja de 47% a 36%; junto con un aumento del porcentaje de hogares biparentales con hijos en la que los dos padres trabajan, de 27% a 32% (Arriagada, 2007).

No obstante, a pesar de una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en todos los aspectos de la sociedad, en el interno de los hogares persiste una inadaptación de los maridos en asumir la corresponsabilidad del hogar (Méda, 2002). Tampoco, salvo escasas excepciones, se ha discutido en lo interno de las sociedades acerca de políticas encaminadas a transformar esa situación (Ibíd.), pues aunque biológicamente los hombres no puedan llevar en su vientre a los hijos ni amamantarlos sí pueden participar en el cuidado de los niños y hacerse responsables al respecto.

Hace falta entender que la feminidad y la masculinidad no se estorban ni se desplazan, más bien se complementan y se fecundan, por lo que “si la maternidad hace posible la paternidad, la misión de la paternidad será hacer posible la maternidad” (Castilla, 2002, p. 315).

Bases Legales

En la legislación venezolana encontramos referencias a la familia en varias normas. No obstante no se han desarrollado suficientes medidas que protejan el ejercicio de la maternidad y la paternidad de los trabajadores. A continuación revisaremos algunos instrumentos legales, tanto a nivel fundamental, como a nivel legal.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999.

La Constitución de 1999, aborda en el *Capítulo V: De los derechos sociales y de las familias* del *Título III: De los deberes, derechos y garantías*, el tema que nos

ocupa. Dentro del articulado del mencionado capítulo, que va del No. 75 al 97, destacaremos:

a) En el artículo 75 se declara que el Estado “...protegerá a las familias como asociación natural de la sociedad y como el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas...” o sea, se reconoce el papel que desempeña la familia para configurar a las personas y en virtud de que la base de la Nación está en ese núcleo fundamental donde se procrean, se forman, se educan y se constituyen en ciudadanos, el Estado, como superestructura política que asume las riendas y la preservación de la primera, debe comprometerse con la referida protección.

b) El artículo 76, después de señalar la protección a la maternidad y paternidad sea cual fuere el estado civil del padre o de la madre, señala que “...El padre y la madre tienen el deber compartido e irrenunciable de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos o hijas...”. Para poder cumplir con esta obligación, el padre y la madre deben desempeñar tanto el rol de trabajador, que les permita suplir las necesidades de seguridad, alimentación y vestido de los hijos, pero a la vez, para que éstos se desarrollen psíquica, moral y afectivamente necesitan de la atención de sus padres.

c) La protección de la que gozan los niños, niñas y adolescentes, está establecido en el artículo 78 y es desarrollado con mayor amplitud a nivel legal en la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (LOPNNA).

d) Se considera en la Constitución a la salud como “...derecho social fundamental...” garantizado por el Estado “...como parte del derecho a la vida...” (Art. 83). Igualmente se garantiza la Seguridad Social de los ciudadanos “...como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección

en contingencias de maternidad, paternidad...pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social” (Art. 86).

e) El derecho al trabajo quedó establecido en el artículo 87, destacando que el Estado garantizará que toda persona pueda tener una ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa. Para ello, el salario que reciba deberá permitirle “...vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales...” (Art. 91).

f) Una innovación del texto constitucional de 1999 es el compromiso del Estado de reconocer el trabajo del hogar como actividad económica que genera riqueza y bienestar social, previéndose que la seguridad social amparará a las amas de casa (Art. 88).

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

De reciente promulgación, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), en vigencia desde el 7 de mayo de 2012, amplía las disposiciones de protección a los trabajadores(as) establecidas por la derogada Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de 1990 (reformada en 1997 y en 2011).

La LOTTT define conceptos fundamentales para poder entender las relaciones de trabajo en Venezuela, por lo que brevemente se repasarán.

Los sujetos en el *Derecho del Trabajo*, o sea quienes intervienen en el proceso social trabajo, son el trabajador y el patrono. El primero es "...toda persona natural que preste [sic] servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica. La prestación de su servicio debe ser remunerado." (Artículo 35) y el segundo "...toda persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en virtud de una relación laboral en el proceso social de trabajo." (Artículo 40).

El Salario es:

... la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio... (LOTTT, artículo 104).

Dicho de otro modo es la contraprestación por el servicio realizado, cualquiera sea su denominación. Beneficios tales como comedores, bono para alimentación, guarderías infantiles, reintegro de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos, provisiones de ropa de trabajo, útiles escolares y juguetes, becas o pagos de cursos de capacitación y especialización y pago de gastos funerarios, no tienen carácter salarial (Artículo 133).

Respecto a las condiciones de trabajo, destaca el régimen de tiempo de trabajo. La LOTTT incorporó sustanciales modificaciones, sin embargo, los cambios entraron en vigencia el 7 de mayo de 2013, meses después de la recopilación de información para este trabajo. Por ésta razón se comentarán brevemente las disposiciones anteriores, contempladas en la derogada Ley Orgánica del Trabajo (LOT), haciendo referencia al cambio realizado por la nueva LOTTT (Ver Tabla No. 6).

Tabla 6: Comparación entre disposiciones de la LOT y la LOTTT en materia de jornada de trabajo

Concepto		LOT	LOTTT
Jornada de trabajo	de	Artículo 189. “Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimientos...”	Artículo 167. “Se entiende por jornada de trabajo, el tiempo durante el cual el trabajador o la trabajadora está a disposición para cumplir con las responsabilidades y tareas a su cargo, en el proceso social de trabajo...”
Horas de descanso y alimentación	de	El artículo 205 establecía que la jornada de trabajo debía ser interrumpida cada día para un descanso de media (1/2) hora, sin que pudiera trabajarse más de cinco (5) horas continuas.	El artículo 168 amplió el tiempo de descanso y alimentación a una (1) hora diaria, manteniéndose la norma de no trabajar más de cinco (5) horas continuas.
Tiempo de descanso imputable a la jornada de trabajo	de	El artículo 190 establecía que cuando el trabajador no podía ausentarse del lugar donde efectuaba sus servicios durante las horas de reposo y de comidas, su duración era imputada como tiempo de trabajo efectivo a su jornada normal de trabajo.	El artículo 169 mantiene el beneficio establecido en la LOT. Se aclara, no obstante que el descanso no podrá ser inferior a treinta (30) minutos
Descansos en comedores	en	Artículo 192. La duración de las comidas y reposos en comedores establecidos por el patrono no se computa como tiempo efectivo de trabajo.	Artículo 170. Mantiene el mismo beneficio establecido en la LOT.
Semana laboral de cinco días		Artículo 196. Por acuerdo entre el patrono y los trabajadores, podía establecerse una jornada diaria hasta de nueve (9) horas sin que se exceda el límite semanal de cuarenta y cuatro (44) horas, para otorgar a los trabajadores dos (2) días completos de descanso cada semana.	Artículo 173. La jornada de trabajo para todos los trabajadores(as) no excederá de cinco (5) días a la semana, en consecuencia se establece que el trabajador(a) tiene derecho a dos (2) días de descanso, continuos y remunerados durante cada semana de labor.

Fuente: Elaboración propia a partir de la LOT (2011) y la LOTTT (2012).

Tabla 6: Comparación entre disposiciones de la LOT y la LOTT en materia de jornada de trabajo (Continuación)

Concepto	LOT	LOTTT
Límites de la jornada de trabajo	<p>Artículo 195. La jornada diurna no podía exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales; la jornada nocturna no podía exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podía exceder de siete y media (7 1/2) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana.</p> <p>Se considera jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.; jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. y jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos.</p>	<p>Artículo 173. Se mantienen los conceptos de jornada diurna, nocturna y mixta. La innovación de la ley estriba en que se reducen los límites semanales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta (40) horas semanales. 2. La jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias ni de treinta y cinco (35) horas semanales. Toda prolongación de la jornada nocturna en horario diurno se considerará como hora nocturna. 3. La jornada mixta no podrá exceder de las siete horas y media (7 ½) diarias ni de treinta y siete (37) horas y media semanales.
Horas extras	<p>Artículo 207. Establece que la jornada ordinaria puede prolongarse para la prestación de servicio en horas extraordinarias, sometida a las siguientes limitaciones:</p> <p>a) La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez (10) horas diarias; b) Ningún trabajador podrá trabajar más de diez (10) horas extraordinarias por semana, ni más de cien (100) horas extraordinarias por año.</p>	<p>Artículo 178. Define como horas extraordinarias, las que se laboran fuera de la jornada ordinaria de trabajo. De manera inequívoca recuerda que las horas extraordinarias son de carácter eventual o accidental para atender imprevistos o trabajos de emergencia.</p> <p>Se mantienen vigentes los límites que establecía la LOT.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la LOT (2011) y la LOTT (2012).

Como podrá el lector observar, la nueva LOTTT amplía los beneficios referidos a duración de los descansos diarios, jornada semanal y descanso semanal, en concordancia con el principio de progresividad de los derechos.

En otro orden de ideas, la referida LOTTT dedica el Título VI a la “Protección de la familia en el proceso social de trabajo”. De las disposiciones de este Capítulo destaca lo previsto en el artículo 331 “En el proceso social de trabajo y desde cada entidad de trabajo, se protegerá la maternidad y se apoyara a los padres y las madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas”. La aplicación de este principio rector implica que desde el mundo del trabajo se deberán establecer mecanismos de apoyo a los y las trabajadoras para que puedan cumplir con su misión de formar, educar, mantener y asistir a sus hijos. Esto solo se entiende solamente si se comprende el valor que tiene la familia como grupo social donde reciben soporte afectivo, psíquico y moral los individuos. Ninguna economía podrá sostenerse si las familias no garantizan la sucesión generacional con una fecundidad adecuada ni la formación integral de ciudadanos que tengan al trabajo como valor generador de riqueza colectiva.

La LOTTT también contiene disposiciones que protegen la maternidad, desde la prohibición de exigir exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo (Art. 332); la protección que gozará la trabajadora en estado de gravidez de estar expuesta a condiciones de trabajo que pongan en peligro su vida y la de su hijo o hija en proceso de gestación (Art. 333) estableciendo la obligación de trasladarla a otro puesto de trabajo que no entrañe peligros a la madre y su hijo(a) sin que esto implique desmejora en su salario o condiciones contractuales por este motivo (Art. 334). Se amplía la protección especial de inamovilidad absoluta a la trabajadora en estado en gravidez desde el inicio del embarazo, aumentando el período de protección

hasta dos años después el parto (Art. 335). Este mismo lapso también se aplica al padre (Art. 339), ampliando lo dispuesto en la Ley para protección a las familias, la maternidad y la paternidad, que establecía un lapso de un año. Se refrenda igualmente la licencia por paternidad de 14 días, establecida en el mencionado instrumento legal.

Se mantiene el descanso prenatal de seis (6) semanas antes del parto, permitiendo no solo su acumulación con el descanso postnatal (Art. 338) sino también su prolongación en caso de que el parto sobrevenga después de la fecha prevista (Art. 337). Es de destacar que con el descanso postnatal de veinte (20) semanas establecido en el artículo 336, Venezuela se pone a la cabeza de todos los países de América latina y El Caribe, ya que los mayores períodos de licencia por maternidad son los de Cuba y Chile, ambos de dieciocho (18) semanas (OIT, 2009), considerando los períodos pre y postnatal, en una región donde la moda son 12 semanas y la media 13, 23.

Otro de los aspectos abordados en la LOTTT es el que se refiere a la obligación de los patronos con más de veinte (20) trabajadores(as) a crear y mantener centros de educación inicial (CEI) que cuenten con una sala de lactancia, donde se garantice la atención y formación de los niños y niñas hasta los seis años de edad (Art. 343), permitiendo que se convenga con el ministerio con competencia en materia de trabajo y seguridad social el establecimiento de un CEI entre varios patronos o el pago de la matrícula y mensualidades en CEI inscritos en el ministerio con competencia en materia de educación (Art. 344).

La LOTTT amplía el beneficio de lactancia de dos períodos de media hora cada uno, ya que en caso de no disponer el patrono de un CEI con sala de lactancia, los descansos serán de hora y media cada uno.

Por último destacaremos que en consonancia con lo previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), el Estado se obliga, en corresponsabilidad con las organizaciones sociales de los trabajadores y las comunidades, a planificar y organizar “...programas y misiones para el turismo social, la cultura, la recreación que faciliten el pleno disfrute del tiempo libre, el descanso y las vacaciones contribuyendo a la salud física y emocional de los trabajadores y trabajadoras junto a su familia” (Art. 350).

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su Reglamento Parcial.

La promulgación de la reforma a ésta ley en 2005, representó un significativo avance en el sistema de garantías a los ciudadanos en el país. De los aspectos abordados en la LOPCYMAT que interesan, a los fines de contextualizar la información referida al tema, podemos destacar el principio básico de los derechos de los trabajadores(as), expresado en el artículo 53, cuando se afirma que éstos

...tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas.

De igual manera, la ley establece en el artículo 59 que a los fines de asegurar la protección de los trabajadores(as), el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas que garanticen el más alto grado posible de salud física y mental, así como la protección adecuada a los niños, niñas y adolescentes y a las personas con discapacidad o con necesidades especiales. Muy importante es también que en el mismo artículo se señale que empleador debe facilitar “...la disponibilidad

de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, turismo social...”.

En cuanto a la protección de las madres trabajadoras, el Reglamento Parcial de la LOPCYMAT, establece en el artículo 14 que

La mujer trabajadora durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto tiene derecho a no realizar tareas que pongan en riesgo su vida, salud o seguridad en el trabajo o la de su hijo o hija, sin que ello implique un menoscabo de sus condiciones de trabajo...

Ésta garantía, se complementa con la exigencia de que durante el embarazo, la trabajadora gestante tendrá derecho a disfrutar de un (1) día o dos (2) medios días de permiso remunerado cada mes a los fines de su atención médica y durante el primer año de vida del niño o niña, la madre o el padre incorporado al trabajo podrá disfrutar de un (1) día de permiso remunerado cada mes para concurrir al centro asistencial pediátrico (Artículo 15).

Ley para Protección a las Familias, la Maternidad y la Paternidad.

Dentro del marco constitucional que hemos referido, uno de los instrumentos que aborda los derechos de la familia, es la Ley para protección a las familias, la maternidad y la paternidad, publicada en Gaceta Oficial el 20 de setiembre de 2007. Consta de 38 artículos integrados en cinco capítulos. Ya que uno de sus fines es el establecimiento de “...políticas para la protección integral a las familias, la maternidad y la paternidad así como promover prácticas responsables ante las mismas...” (Art. 1), aborda aspectos como los criterios para acceder a programas de apoyo familiar (Art. 4); la inamovilidad laboral del padre (Art. 8); la licencia por paternidad (Art. 9), el papel del Estado como promotor de programas de capacitación para los padres (Art. 11), de alimentación (Art. 12), de atención de salud familiar

(Art. 13), culturales de turismo y recreación (Art. 15), deportivos (Art. 16) y de vivienda (Art. 17). Incluye además como política del estado garantizar el acceso a programas de planificación familiar, educación sexual y reproducción asistida (Capítulo II); disposiciones para garantizar el reconocimiento responsable de la paternidad al momento de presentar al niño o niña ante el registro civil, aspecto desarrollado en el capítulo IV; y por último mecanismos para la prevención de violencia intrafamiliar (Capítulo V).

No obstante, las únicas disposiciones relacionadas directamente con la interacción trabajo-familia son las mencionadas anteriormente de inamovilidad al padre, la de promoción de programas de educación y capacitación a los padres para que cumplan con “su deber” de participar en actividades socio productivas que le permitan sustentar al grupo familiar y la del fomento de programas culturales de turismo y recreación “orientados al fortalecimiento de los nexos familiares y que correspondan al amplio espectro de necesidades sociales, espirituales y culturales tanto e descanso como artísticas, físicas e intelectuales...” (Art. 15).

La inamovilidad laboral del padre, establecida en el artículo 8 tal como se mencionó arriba, constituyó una innovación en el marco legal venezolano. En la actualidad, el período de un (1) año establecido ha sido aumentado a dos (2) en la LOTTT, específicamente en el artículo 339.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Diseño de investigación y unidades de estudio

Se desarrolló una investigación de campo, transversal, de nivel descriptivo, mediante un estudio de caso. Se estudió el fenómeno en su ambiente natural (Ramírez, 1999) y se especificaron las propiedades del caso en estudio. El carácter transversal de la investigación, en la epidemiología ocupacional, permitió estimar la magnitud y distribución de una condición en un solo momento del tiempo.

Por el número de eventos, se trabajó con un diseño multivariable de caso (Hurtado de Barrera, 2010, p. 737), ya que fue un estudio exhaustivo de una sola unidad social, en este caso el grupo de trabajadores(as) de un hipermercado, con el fin de obtener un conocimiento detallado del mismo. Si bien no se podrán generalizar los resultados obtenidos, se logró una aproximación de tipo general con una logística sin mayores pretensiones (Sabino, 2002).

El caso quedó conformado por los trabajadores(as) de un hipermercado, ubicado en la ciudad de Maracay, Venezuela, que poseían ciertas características o criterios de selección consideradas de relevancia. Los criterios de selección fueron: a) trabajadores de ambos sexos, pues permitía identificar patrones de comportamiento de género; b) administrativos y obreros, pues para el logro de los objetivos se requería acercarse a todos los trabajadores; c) con hijos en edades comprendidas entre 0 y 17 años de edad, pues se estima que los hijos mayores de edad son más independientes de sus padres; d) con una antigüedad laboral mínima de seis (6) meses, pues después

de ese período de tiempo se estima que el trabajador o trabajadora goza de una relativa estabilidad laboral y se ha adaptado al medio ambiente psicosocial de la empresa y e) que estuviesen dispuestos a participar en el estudio.

De un total de trescientos treinta y un (331) trabajadores(as) y a través de un proceso de reclutamiento de participantes mediante contactos con grupos de trabajadores(as) en cada departamento -persona a persona en muchos casos- para identificar la población sujeto de estudio, se identificaron ochenta y nueve (89) trabajadores(as) potencialmente elegibles, ya que cumplían con los criterios de inclusión. Se decidió que todos los que reunían dichos criterios participarían en el estudio, conociéndose éste tipo de muestreo como muestreo censal. De estos, tres (3) terminaron la relación de trabajo antes de ser entrevistados, tres (3) no estuvieron disponibles por estar de reposo o de vacaciones y una (1) trabajadora decidió más tarde no participar, por lo que finalmente fueron ochenta y dos (82) los trabajadores(as) que pudieron ser entrevistados: cuarenta y siete (47) hombres y treinta y cinco (35) mujeres. Todos ellos dieron tácitamente su consentimiento de manera verbal, basado en los principios de Bioética establecidos en el Código de Bioética y Bioseguridad del Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias y el Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (2011) y en los derechos de las y los trabajadores, según lo señalado en el numeral 11 del artículo 53 de la LOPCYMAT, garantizando expresamente a los trabajadores la confidencialidad de la información recabada.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de la información se utilizaron las siguientes técnicas:

1. Observación no participante: Se realizó una observación directa durante varios recorridos por las instalaciones para obtener de primera mano la información referente a las condiciones generales del medio ambiente de trabajo en el hipermercado, primer objetivo específico. Se utilizó como modelo la *Guía de inspección de las condiciones de trabajo* utilizada por Martínez y Sánchez (2012). La evaluación de la iluminación, el ruido y la temperatura se hizo según la valoración sensorial del investigador, siguiendo las recomendaciones de Almirall y Alvarado (2004), que legitiman su uso.

2. Entrevistas formalizadas (Sabino, 2002). Éstas se desarrollaron en base a la aplicación de los siguientes instrumentos:

a) *Encuesta de datos socio-demográficos*: Se diseñó una encuesta denominada *Encuesta socio-demográfica y laboral con énfasis en datos familiares* (ESDLF) (Ver Anexo A) para recolectar datos que permitieran caracterizar la población participante en el estudio, identificar algunas condiciones de trabajo reconocidas en los antecedentes y registrar estrategias de conciliación aplicadas por las y los trabajadores, primer y segundo objetivo específico. El instrumento – por lo antes expuesto- se creó para medir dos variables: condiciones de trabajo y vida familiar, considerando para la primera variable las siguientes dimensiones: tiempo de trabajo, carga de trabajo y satisfacción con el trabajo; mientras que la segunda variable incluyó éstas dimensiones: composición del grupo familiar y atención al hogar e hijos. Se utilizó como modelo para su diseño la encuesta creada por Montero (2000).

b) *Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia o “Survey Work-Home Interaction-Nijmegen” (SWING)* (Ver Anexo B): desarrollado por Geurts y otros (2005) para medir las relaciones negativas y positivas entre el trabajo y la familia, tercer objetivo específico de la investigación. Consta de 22 ítems con formato de respuesta Likert de 4 puntos: 0: Nunca, 1: A veces, 2: A menudo, 3: Siempre. Se utilizó para identificar el tipo de relación trabajo-familia y familia-trabajo de los trabajadores(as) del hipermercado. Se recurrió a la versión en idioma español de Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts. (2009). Estos investigadores estudiaron la validez factorial, la consistencia interna y validez convergente de la versión española. Los resultados mostraron que el cuestionario posee buenas propiedades psicométricas y además tiene una muy buena consistencia interna, comparable a la de la versión original, por lo que se consideró una medida válida y fiable para la evaluación de las relaciones entre el trabajo y la familia. Esta versión en español también ha sido validada por otros investigadores en España y América Latina (Madriz y Rodríguez, 2010; Sanz-Vergel y Rodríguez-Muñoz, 2011; Jiménez y Fuentes, 2012; Riquelme y otros, 2012; Ortega y otros, 2013). La corrección de las puntuaciones se hizo según las fórmulas que siguen, pudiendo a partir de allí, establecer la media de los valores de todos los encuestados para cada tipo de interacción:

$$\text{Interacción negativa trabajo-familia} = \frac{(\text{No. respuestas "Nunca"} \times 0) + (\text{No. respuestas "A veces"} \times 1) + (\text{No. respuestas "A menudo"} \times 2) + (\text{No. respuestas "Siempre"} \times 3)}{\text{Número de preguntas que indagan interacción negativa trabajo-familia}}$$

$$\text{Interacción negativa familia-trabajo} = \frac{(\text{No. respuestas "Nunca"} \times 0) + (\text{No. respuestas "A veces"} \times 1) + (\text{No. respuestas "A menudo"} \times 2) + (\text{No. respuestas "Siempre"} \times 3)}{\text{Número de preguntas que indagan interacción negativa familia-trabajo}}$$

$$\text{Interacción positiva trabajo-familia} = \frac{(\text{No. respuestas "Nunca"} \times 0) + (\text{No. respuestas "A veces"} \times 1) + (\text{No. respuestas "A menudo"} \times 2) + (\text{No. respuestas "Siempre"} \times 3)}{\text{Número de preguntas que indagan interacción positiva trabajo-familia}}$$

$$\text{Interacción positiva familia-trabajo} = \frac{(\text{No. respuestas "Nunca"} \times 0) + (\text{No. respuestas "A veces"} \times 1) + (\text{No. respuestas "A menudo"} \times 2) + (\text{No. respuestas "Siempre"} \times 3)}{\text{Número de preguntas que indagan interacción positiva familia-trabajo}}$$

c) La *Escala de Efectos Referidos*: desarrollada por Pedro Almirall en 1993, según la versión validada por Almirall y otros (2008) (Ver Anexo C). El instrumento ha sido utilizado en otras investigaciones (Gómez, 2003; Almirall y Alvarado, 2004; Hernández, Almirall y Franco, 2005; Borges y otros, 2012) para identificar problemas de salud derivados de trabajo. Este instrumento consta de 70 ítems que reflejan alteraciones de salud que una persona puede presentar, para alcanzar al final un diagnóstico de la salud a partir de los síntomas y entidades referidas por el trabajador, ya que permite conocer, de una forma rápida y sencilla, cuál es la percepción que sobre su salud tiene el colectivo y cada individuo. Cada ítem tiene cuatro categorías de respuesta al que se le asigna un puntaje: a) Respuesta “Nunca”: 0 puntos; b) Respuesta “Poco frecuente”:1 punto; c) Respuesta “Frecuente”; 2 puntos; d) Respuesta “Muy frecuente”: 3 puntos. Cada sujeto es evaluado dividiendo la sumatoria de puntos entre el número de ítems, tal como se muestra a continuación:

$$EER = \frac{(\text{No. respuestas "No"} \times 0) + (\text{No. respuestas "Poco frecuente"} \times 1) + (\text{No. respuestas "Frecuente"} \times 2) + (\text{No. respuestas "Muy frecuente"} \times 3)}{\text{Número de preguntas}}$$

Permitiendo interpretar estadísticamente las referencias de salud de los trabajadores en particular y del colectivo en general de la siguiente manera: a) De 0 a 1: bajas referencias de alteraciones de salud; b) De 1 a 2: referencias de trabajadores con estado de salud aceptable; c) De 2 a 3: Referencias de trabajadores con grandes preocupaciones sobre su salud. Con este instrumento se obtuvo la información para determinar el perfil de salud de las y los trabajadores del hipermercado y los efectos de las condiciones de trabajo en el hipermercado sobre la salud de trabajadores(as) con responsabilidades familiares, cuarto y quinto objetivo específico respectivamente.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

Como podrá observarse, la mayoría de los instrumentos utilizados en la investigación: la *Guía de inspección de las condiciones de trabajo*, el *Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia o SWING* y la *Escala de Efectos Referidos*, habían sido validados por otros investigadores en trabajos previos. Esto respondió a varias razones: a) los mencionados instrumentos consideraban las variables establecidas en el diseño de esta investigación, b) su validez y confiabilidad habían sido probadas en muchas oportunidades brindando mayor confianza, en especial porque se manejaban indicadores relacionados a salud.

En el caso de la *Encuesta socio-demográfica y laboral con énfasis en datos familiares* sí fue necesario su diseño ya que no existía un instrumento que recabara información sobre las características sociodemográficas de la población participante en el estudio, algunas condiciones de trabajo y las estrategias de conciliación aplicadas por los trabajadores(as). En base a los datos recogidos al aplicar una prueba piloto se estudió la validez estructural mediante el análisis de la correlación entre las dimensiones y el total del instrumento. Los resultados mostraron una correlación moderada del tiempo de trabajo ($r=0,536$; $p<0,01$), composición del grupo familiar ($r=0,527$; $p<0,01$) y atención al hogar e hijos ($r=0,607$; $p<0,01$), además de una baja correlación con carga de trabajo ($r=0,270$; $p<0,05$). Solamente no mostró significación estadística la correlación entre satisfacción con el trabajo y el total del instrumento. La fiabilidad del instrumento, aplicando la técnica Alfa de Cronbach para los ítems en escala de Likert arrojó un valor de 0,8, lo cual es un buen coeficiente. Para los ítems dicotómicos (Si-No) se aplicó el Coeficiente de Kuder-Richardson (KR-20), obteniendo el mínimo aceptable ($r_{it}=0,7$).

En cuanto a la *Escala de Efectos Referidos*, aunque era un instrumento ya validado y se respetó la enunciación de síntomas original del instrumento, ciertas expresiones desconocidas o con interpretación diferente en Venezuela como *ardentía*, *coriza*, *excitarse*, *tirantez*; fueron sustituidas, según el diccionario de la Real Academia Española on line (2012). Por ésta razón, siguiendo las recomendaciones dadas por Hurtado de Barrera (2010) respecto a qué hacer cuando se hacen modificaciones a instrumentos ya existentes, se midió la validez y confiabilidad al aplicar la prueba piloto. Al medir la validez de constructo mediante el análisis de la correlación de los siete (7) ítems modificados y el total del instrumento se encontró que cinco de los siete ítems tuvieron una alta correlación: $r=0,606$, $p<0,037$; $r=0,620$, $p<0,032$; $r=0,694$, $p<0,012$; $r=0,794$, $p<0,002$ y $r=0,886$; $p<0,000$. La fiabilidad de ésta versión del instrumento utilizando el Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,95.

Procedimiento

Se escogió realizar la investigación en una empresa del ramo de supermercados y autoservicios ya que, por previa experiencia laboral, empíricamente se había registrado que en ese tipo de empresas la organización del trabajo ofrece una limitada participación de los trabajadores en la gestión del negocio, poco control de los ritmos de trabajo, jornadas de más de ocho horas diarias, labores los domingos y días festivos, distribución de los períodos vacacionales sin tomar en cuenta las necesidades de los trabajadores, restringido acceso al beneficio de guardería, entre otros. Aplicando en esa oportunidad el instrumento diseñado por Lahera & Góngora (2002), se había determinado que las demandas psicosociales estaban en un nivel inadecuado.

Se decidió recopilar la información en un establecimiento que tuviera el mayor número de trabajadores(as) posible, previendo mayor potencia estadística de la

muestra. En la empresa seleccionada hubo buena disposición tanto del gerente como de la coordinadora de Recursos Humanos, por los aportes que podría dar el estudio para el mejoramiento de las relaciones laborales.

Se seleccionaron y entrenaron dos encuestadores, estudiantes de pregrado de la Universidad de Carabobo, núcleo La Morita, para realizar las entrevistas formalizadas utilizando los instrumentos antes mencionados. Se aplicó una prueba piloto a una muestra de 11 personas, de características semejantes a la del estudio, en un establecimiento distinto al seleccionado para realizar la investigación.

Una vez en la empresa o área empírica, se contactaron los delegados de prevención quienes por ley son representantes de los trabajadores(as), elegidos por voto universal y secreto, que los legitima como líderes dentro del grupo. Éstos acompañaron en el acercamiento inicial con el personal, colaborando para que la propuesta de participar en el estudio fuese aceptada por la mayoría. Igualmente fueron los guías en los recorridos realizados por las instalaciones de la empresa. Dado que la empresa no facilitó un listado general del personal, se realizaron contactos con grupos de trabajadores(as) en cada departamento, persona a persona en muchos casos, para identificar la población sujeto de estudio. A todas las personas contactadas se les entregó un díptico con información general sobre la investigación (Ver Anexo D) para persuadirlos de la importancia de su participación.

Por último, se realizó la recolección de información. Cada uno de los trabajadores(as) fue encuestado por los dos estudiantes de pregrado durante un período de tiempo de entre 15 a 25 minutos aproximadamente, en su turno de trabajo, con la autorización de su jefe inmediato. La mayoría de las encuestas se realizaron en el comedor de la empresa, ya que era el único espacio que permitía una cierta privacidad y generaba confianza en los trabajadores(as). Algunas tuvieron que

aplicarse en el lugar de trabajo ya que los encuestados no estaban dispuestos o no estaban en condiciones de desplazarse al lugar antes mencionado.

Matriz de Análisis

La escala de medición de las variables de este estudio en los ítems expresados en cuestionarios elegidos o diseñados a efecto de recopilar los datos (Ver Tabla 6) fueron los que determinaron el análisis estadístico aplicado.

Para el análisis descriptivo de los indicadores en escala nominal, que en su mayoría representaban a las condiciones de trabajo, se utilizó la distribución de frecuencias, diagramas y porcentajes. Mientras, para describir las acciones puestas en práctica por los trabajadores(as) para responder a las demandas de interacción trabajo-familia, expresadas en escala ordinal, se utilizó la Moda, la Mediana e histogramas.

Estos cálculos y gráficos de análisis estadístico – incluso la distribución de frecuencias y porcentajes - también se utilizaron para describir la Interacción Trabajo-Familia y la auto-percepción de salud.

Para medir la intensidad de la relación entre la interacción trabajo-familia y el diagnóstico de salud auto-reportado en la Escala de Efectos Referidos, se utilizó la ***Correlación por rangos ordenados de Spearman***, la cual es una prueba estadística no paramétrica que permite calcular la fuerza de correlación entre dos variables medidas en un nivel ordinal (Hurtado de Barrera, 2010), proporcionando información sobre la existencia de dependencia o no entre ambas variables (Solanas, Salafranca, Fauquel y Núñez, 2005). Este estadístico también se utilizó para identificar si existía relación

entre alguna de las condiciones de trabajo, expresadas en una escala de razón u ordinal, y la interacción trabajo-familia o la auto-percepción de salud.

Para detectar si existía correlación entre algunas de las características de la población o condiciones de trabajo, expresadas en escala nominal tales como sexo, turno de trabajo, ocupación, sobrecarga de tareas, trabajo bajo presión, satisfacción con las condiciones de trabajo, días libres, entre otras, como condicionantes del tipo de interacción trabajo-familia o del estado de salud auto-reportado (expresados en escala ordinal) se utilizó el *Coefficiente de Correlación Biserial Puntual*, que es el estadístico referido por la literatura consultada para relacionar los datos categóricos con los cuantitativos (Hurtado de Barrera, 2010; Solanas, Salafranca, Fauquel y Núñez, 2005). Se realizó el cálculo con el programa SPSS siguiendo el procedimiento explicado por Statisticsinstructor (2014a, 2014b), aplicando la correlación producto-momento de Pearson, ya que la fórmula para el coeficiente de correlación punto biserial “...es una simplificación algebraica de la correlación producto momento de Pearson.” (Hurtado de Barrera, 2010, p. 1054). Para complementar el análisis, Statisticsinstructor (Ibíd.) recomienda utilizar gráficos de dispersión con línea y comparación de medias con *t* de Student.

Los datos fueron procesados utilizando los siguiente programas: a. Microsoft Office Excel 2007, b. IBM SPSS 19 y c. Minitab 17. El primero, ya que los datos recopilados de los 82 participantes en las entrevistas fueron originalmente transcritos en una hoja de cálculo de éste programa. Los estadísticos de descripción univariante (una sola variable) de datos categóricos o nominales fueron ejecutados con ésta aplicación.

El resto de coeficientes y gráficos para la descripción univariante de datos cuantitativos y descripción bivariante (dos variables) fueron calculados con el

paquete estadístico SPSS versión 19 de la IBM, que es el más utilizado para análisis estadístico. Por último, aunque este programa es superior a cualquier otro de su categoría, el Minitab ofreció mejores condiciones para elaborar el gráfico No. 14.1 en particular. Por esta razón se utilizó.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Descripción del área empírica

El hipermercado se encuentra ubicado en un centro comercial de la ciudad de Maracay, Estado Aragua, Venezuela. Tienen una extensión de 5.250 metros cuadrados (M²) aproximadamente, distribuidos en 3.850 M² de exhibición o servicios al cliente y 1.400 M² de áreas internas. La zona de exhibición, de 70 por 55 M, está dividida en los siguientes departamentos:

- a) **Cosméticos y licores:** comprende pequeños pasillos de exhibición separados del resto. Los productos de mayor valor se encuentran en vidrieras. Posee una caja exclusiva para el departamento, pero solo los productos que se encuentran en las vidrieras son facturados en ella.
- b) **Verduras:** zona donde se ubican las cavas de refrigeración y mesones donde se ofrecen frutas, verduras, huevos, flores y hortalizas.
- c) **Pescadería:** Es un área de atención en barra dónde se atiende por números. Se expenden pescados y mariscos.
- d) **Carnicería:** Aunque en el diseño se cuenta con una barra de atención al público, ésta se utiliza eventualmente por aquellos que requieran cortes de vacuno de primera u otros tipos de carne (cerdo, cordero, pavo, conejo). La exhibición de carnes más consumidas se hace en cavas refrigeradas donde el cliente las toma empaquetadas, denominada de “autoservicio”.
- e) **Panadería-pastelería-restaurante:** Dispone de exhibidores donde los clientes pueden tomar directamente los distintos panes que se ofrecen, un área de

barra dónde se ofrecen tentempiés, pasapalos, dulces, tortas y comidas calientes. Cuenta además con dos cajas que atienden exclusivamente las compras de esta área, una sala para comensales y sanitarios para los clientes.

- f) Charcutería: Está conformada por cuatro grandes cavas de refrigeración destinados al exhibición de lácteos, delicatesses, embutidos y quesos pre-empaquetados en el hipermercado o en la fábrica (“autoservicio”). En medio de éstas cavas se encuentran dos grandes islas de servicio dónde se atiende directamente a los clientes por números.
- g) Electrodomésticos: Destinada a la venta de artículos eléctricos y electrónicos, principalmente para el hogar. Cuenta con una caja de uso exclusivo.
- h) Guardería: Es un área de juegos, especialmente acondicionada para que los clientes dejen a sus hijos en edad preescolar (mayores de 3 años y menores de 7 años), cuenta con baños para el uso de los niños y niñas.
- i) Atención al cliente: Comprenden dos cubículos ubicados en los extremos de la entrada-salida del hipermercado, uno utilizado para guardar los paquetes de los clientes y el otro cumple múltiples funciones pues sirve de recepción de proveedores, demostradores, visitantes del área de administración y gerencia, custodia de bolsos y paquetes de las y los cajeros, recepción de reclamos, entre otras funciones.
- j) “Pasillo”: Así denominan toda el área de venta no comprendida en las anteriores divisiones.
- k) Cajas: comprende 24 puestos de cajas donde se facturan los productos comprados. Limita con el pasillo central del centro comercial.

No se incluye el puesto de “Joyería” que se encuentra cercana a la entrada principal, puesto que éste es administrado por una empresa familiar sin vínculos administrativos con la propietaria del mercado. Las áreas internas comprenden:

- l) Almacén: Comprende varias áreas distribuidas en dos niveles (planta baja y sótano) donde se guarda toda la mercancía no perecedera.
- m) “Producción”: Así se denomina la zona del sótano donde se elaboran los productos de panadería y pastelería, de allí su nombre.
- n) Cocina: Un salón donde se preparan las comidas tanto para la venta a los clientes del restaurante como para el consumo de todos los trabajadores(as), para así la empresa dar cumplimiento a lo exigido en la Ley de Alimentación para los Trabajadores.
- o) Comedor: es un salón para comensales interno de uso exclusivo de los trabajadores(as).
- p) Área de sanitarios: dos grandes salas de baño destinados a los trabajadores(as) de todos los departamentos, a excepción de los de administración y recepción (atención al cliente) que utiliza los sanitarios ubicados en el piso de oficinas.
- q) Servicio Médico: Comprende un pequeño cubículo donde labora una Enfermera Ocupacional.
- r) “Muelle”: Así se denomina la zona donde se reciben las mercancías y son cargadas al sistema informático de inventarios de compra-venta.
- s) “Sistema”: Así se denomina un pequeño cubículo donde se elaboran los “habladores” o etiquetas de los productos.
- t) Áreas de preparación de charcutería, carnicería, pescadería y verduras: Son salas separadas entre sí, que se comunican por un pasillo interno que conduce al área de muelle y al almacén. En cada departamento se hacen labores de preparación de alimentos perecederos: en carnicería, se despostan

las reses, se hacen los cortes de carne y se empaquetan para su venta; en charcutería se preparan los paquetes de embutidos y quesos; en pescadería y verduras se clasifican los productos para llevarlos a exhibición.

- u) “Bóveda”: es un área interna ubicada en la plataforma o falso primer piso dónde se encuentran las oficinas. En ella los y las cajeras entregan el dinero recaudado y los reportes de la caja a las operadoras que se encargan de cuantificar y registrarla.
- v) Administración: Se encuentra contigua al área de bóveda. Comprenden varias oficinas dónde anteriormente se realizaban las compras, el control de las cuentas por pagar, mercadeo, contabilidad y administración de Recursos Humanos. En la actualidad solo se realizan las dos últimas funciones, ya que las otras las controla el socio mayoritario a través de una de sus empresas.
- w) Gerencia: Comprende oficinas para el uso del gerente y los subgerentes aunque por lo general éstos empleados la mayor parte de su tiempo lo pasan recorriendo las zonas internas y de venta del hipermercado.
- x) Otras áreas de la zona de oficina: específicamente son dos: la sala de servidores, dónde a temperatura por debajo de $15C^0$ se encuentran los equipos electrónicos que controlan los sistemas informáticos de todo el local y la sala de monitores, dónde se observan las imágenes que registran las cámaras de seguridad.
- y) Otras áreas de servicios: son áreas internas, entre éstas la destinada a guardar los equipos de mantenimiento y preparación de los carros de limpieza, los espacios de disposición de desperdicios y depósitos de repuestos, equipos y chatarra.

Características socio-demográficas del grupo estudiado

Como puede observarse en la Tabla 7, la mayoría de los trabajadores(as) se encuentra en plena edad productiva, 79,3% tienen edades comprendidas entre los 21 y 40 años. Resalta el hecho que ninguno de los entrevistados poseía más de 50 años, estando presumiblemente todos dentro de la edad reproductiva.

En la tabla también puede observarse que la mayoría de 82 entrevistados son hombres (57,3%), no obstante la proporción de mujeres (42,7%) permite realizar un análisis del comportamiento de ambos géneros.

En cuanto a la antigüedad, el grupo más numeroso tiene menos de un año trabajando para la empresa (23,2%), seguido de los que tienen más de un año y menos de dos (19,5%), lo que podría ser un signo de alta rotación de personal. De hecho, como puede comprobarse al observar la frecuencia acumulada, ya la mitad de la población encuestada tiene menos de dos años y solo el 18,3% tiene más de cinco años laborando en la empresa.

Respecto al nivel educativo alcanzado, la mayoría de los participantes en el estudio (58,5%) posee estudios de secundaria completos, siguiéndole en número aquellos que no culminaron esta etapa (14,6%). Esto puede explicarse debido a que la mayoría de los puestos de trabajo en un supermercado no exigen una formación técnica especializada, pues es en la práctica del oficio que se adquieren las destrezas y habilidades requeridas. De hecho, si sumamos la proporción de encuestados sin formación técnica o universitaria, constituyen 84,1% del total.

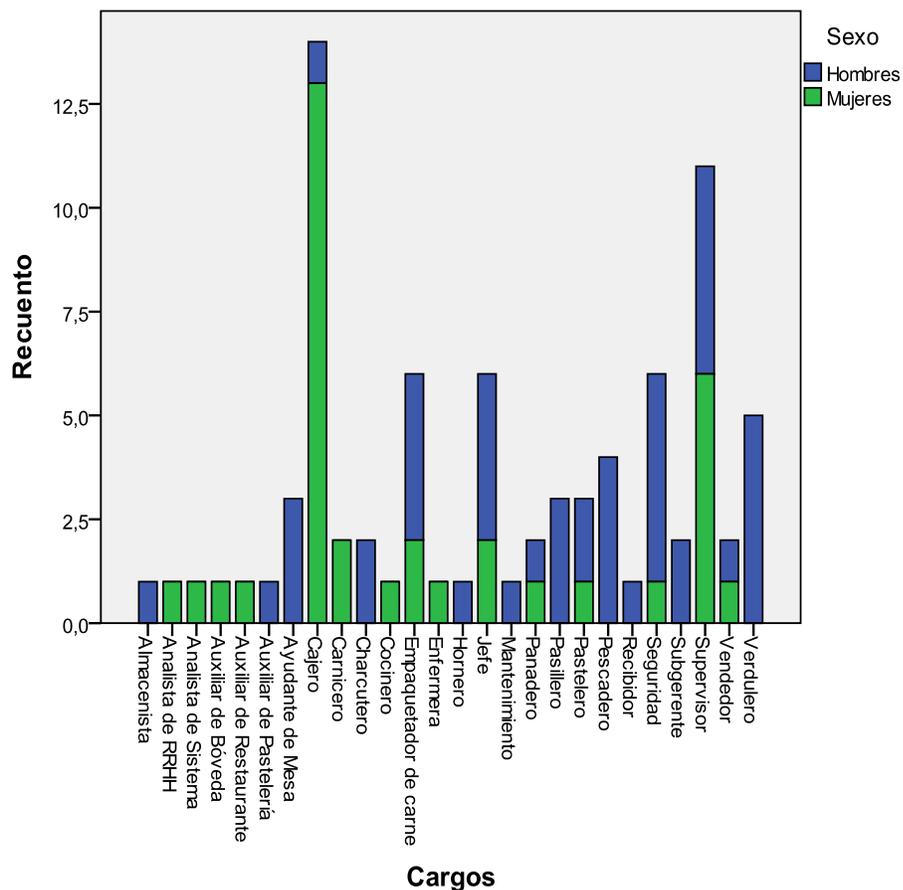
Tabla 7 - Características sociodemográficas de los entrevistados

Aspectos sociodemográficos de la población estudiada			
Categoría	N	%	Frec. Acum.
1. Edad			
≤ 20 años	3	3,7	3,7
21-30 años	31	37,8	41,5
31-40 años	34	41,5	82,9
41-50 años	14	17,1	100,0
> 50 años	0	0,0	
2. Sexo			
Hombre	47	57,3	
Mujer	35	42,7	
3. Antigüedad en la empresa			
< 1 año	19	23,2	23,2
1 año	16	19,5	42,7
2 años	8	9,8	52,4
3 años	10	12,2	64,6
4 años	14	17,1	81,7
5 años	7	8,5	90,2
6 años	2	2,4	92,7
7 años	3	3,7	96,3
8 años	2	2,4	98,8
9 años	1	1,2	100,0
4. Grado de instrucción			
Primaria incompleta	0	0,0	0,0
Primaria completa	9	11,0	11,0
Secundaria incompleta	12	14,6	25,6
Secundaria completa	48	58,5	84,1
Técnico medio	0	0,0	84,1
Técnico Superior Universitario	11	13,4	97,6
Universitario incompleto	1	1,2	98,8
Universitario completo	1	1,2	100,0
5. Número de hijos e hijas			
1	27	32,9	32,9
2	29	35,4	68,3
3	13	15,9	84,1
4	8	9,8	93,9
> 4	5	6,1	100,0
6. Vive con hijos			
Si	75	91,5	
No	7	8,5	
7. Vive en pareja			
Si	60	73,2	
No	22	26,8	

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

Al observar la distribución de los entrevistados por sexo y cargo (Ver Gráfico 1), podemos extraer dos interpretaciones: a) La proporción de cada estamento de trabajadores(as) en la muestra, que denota a qué se dedicaban quienes cumplieron con los criterios de selección y; b) La división sexual del trabajo (Acevedo, 2002), es practicada en el centro de trabajo.

Gráfico 1 - Distribución de cargos por sexo



En cuanto a la división sexual del trabajo observamos que la proporción de mujeres en el cargo de cajero es abrumadora (13 de 14). Aunque el número es reducido, también son mujeres quienes ocupan cargos administrativos como Analista de RR.HH., Auxiliar de Bóveda, Analista de Sistema o cargos asistenciales como Enfermera. La proporción de mujeres en cargo de Supervisor es igual a la de los hombres. Destaca la presencia de mujeres en Carnicería (4), Panadería-Pastelería (2) y Seguridad (1). La presencia masculina en Almacén, Pasillo, Verduras y Pescadería es absoluta.

Condiciones de trabajo

Ambiente físico de trabajo

Se trata de un local construido hace once años con la visión de ser el más amplio y cómodo expendio de la ciudad. Al realizar la inspección general en el local se identificaron las condiciones que se describen en la Tabla No. 8.

Tabla 8: Ambiente físico de trabajo

Característica	Descripción
Áreas de trabajo	En general, las áreas de trabajo son espaciosas. Ningún trabajador está aislado. Los accesos son fáciles, directos y suficientemente amplios. Los pisos se encuentran en buen estado, tanto los de las áreas de venta y de preparación de alimentos frescos (carnicería, charcutería, pescadería, verduras, barra de pastelería/restaurante y cocina), que son de granito; como de las de producción, recepción y almacén, que son de cemento. Eventualmente son resbaladizas al mojarse, por lo que todo el personal, excepto los de oficina, bóveda y cajas, utiliza calzado con suela anti-resbalante.

Tabla 8: Ambiente físico de trabajo (Continuación)

Característica	Descripción
Saneamiento Básico	Los sanitarios para el personal superan las especificaciones del Reglamento de Condiciones e Higiene en el Trabajo (RCHST), aunque por falta de mantenimiento algunos lavamanos no funcionaban. Las dimensiones de la sala de vestuario, que se encuentra junto a los sanitarios, se acercan a la norma. El comedor, de unos 50 m ² aproximadamente, es suficiente para la capacidad máxima de comensales que tiene: cuarenta y ocho. El único aspecto verdaderamente deficitario es el suministro de agua potable: En todo el centro de trabajo se observaron tres surtidores de agua: uno en el área de oficinas, uno en recepción, que surte al personal de caja y otro en almacén, que es utilizado por la mayoría del personal.
Orden y limpieza	El local se mantiene limpio y ordenado, no obstante se tiene menos cuidado en las áreas internas que no son utilizadas para la exhibición y venta. Sólo existen contenedores para clasificar los desechos sólidos en el restaurante. Cada área interna tiene sus contenedores de desperdicios.
Medios de trabajo	La empresa, por su interés en brindar un buen servicio a sus clientes, toma especial cuidado en la dotación de equipos, herramientas, máquinas y equipos de protección personal (EPP). Tanto en producción, como en pescadería, carnicería, charcutería, panadería/pastelería/restaurante y verduras se observaron utensilios adecuados en general a la actividad que se exige y en buen estado de funcionamiento. Las deficiencias se observaron en cuanto a los implementos de transporte de carga en recepción, almacén y pasillos, por cuanto las transpaletas son de tecnología obsoleta y los carritos para la ubicación de mercancía en los pasillos no tienen la capacidad ni el ajuste de altura adecuada. En los departamentos de “muelle”, “sistema” y cajas, las pantallas de los monitores de computadoras son pequeñas y en blanco y negro por lo que la exigencia visual en esos puestos es mayor, requiriendo un nivel de iluminancia de tipo local en esos puestos; iluminación que no se observó en esos lugares.

Tabla 8: Ambiente físico de trabajo (Continuación)

Característica	Descripción
Factores de riesgo físico	La iluminación por lo general en todo el centro de trabajo es buena. No obstante, se observaron deficiencias en “muelle”, “sistema”, cajas, producción y almacén. El ruido en los ambientes de trabajo, salvo en las cajas y recepción de mercancía durante ciertas horas, es aceptable. En cuanto al ambiente térmico, el centro de trabajo cuenta con un sistema de aire acondicionado central que garantiza un ambiente en el área de exhibición y venta aceptable. Las áreas de preparación de carnes, charcutería y pescadería cuentan con espacios climatizados especialmente para favorecer la conservación de los alimentos, dotándose a los trabajadores(as) de protección contra las temperaturas templadas y eventualmente frías. De entre las áreas internas solo el comedor y el servicio médico cuentan con aire acondicionado. Las áreas particularmente calurosas son la cocina y “producción” (elaboración de panes y repostería). El área de oficinas tiene deficiencias con el servicio de aire acondicionado, presumiblemente por falta de mantenimiento

Horas de trabajo

Para el momento de la realización de las entrevistas, utilizando la batería de instrumentos señalados en el capítulo anterior, no habían entrado en vigor las disposiciones referentes a horario de trabajo estipuladas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT). Aunque en los carteles de horario, que se encontraban colocados en un lugar a la vista del público, se advertían tres (3) turnos de trabajo, lo observado *in situ* tanto los días en que se realizaron los contactos personales para reclutar encuestados y las entrevistas, así como lo expresado por los trabajadores(as), indica que en la práctica se aplicaba para la mayoría del personal dos turnos: a) Diurno, de 7:30 a.m. a 3:30 p.m. y. b) Mixto, de 3:00 p.m. a 11:00 p.m. Deduciendo los 30 minutos de descanso que tenían los trabajadores(as) en el comedor (Ver Gráfico 2), esto representa horarios de trabajo de siete horas y media (7 ½ horas), que multiplicados por seis (6) días dan cuarenta y

cinco (45) horas a la semana. Estas cifras superaban los límites legales vigentes en aquél entonces de cuarenta y cuatro (44) horas semanales en turnos diurnos y cuarenta y dos (42) horas semanales en turno mixto.

Gráfico 2 – Pausas de descanso



En efecto, la mayoría de los trabajadores(as) refiere trabajar ocho (79,3%) o más (17,1%) horas diarias durante seis días cada semana (Ver Gráfico 3), por lo que las horas trabajadas superan significativamente los límites (Ver Gráfico 4).

La percepción que tiene la mayoría de los trabajadores(as) de trabajar ocho horas, se explica por el hecho de que, a pesar de que no pueden contabilizar el tiempo que permanecen en el comedor como tiempo efectivo de trabajo, éste está supeditado al volumen de trabajo que tengan, por ello no pueden disponer libremente de él, además de que – con escasas excepciones – pueden salir del recinto de trabajo.

Gráfico 3 – Horas de trabajo diarios

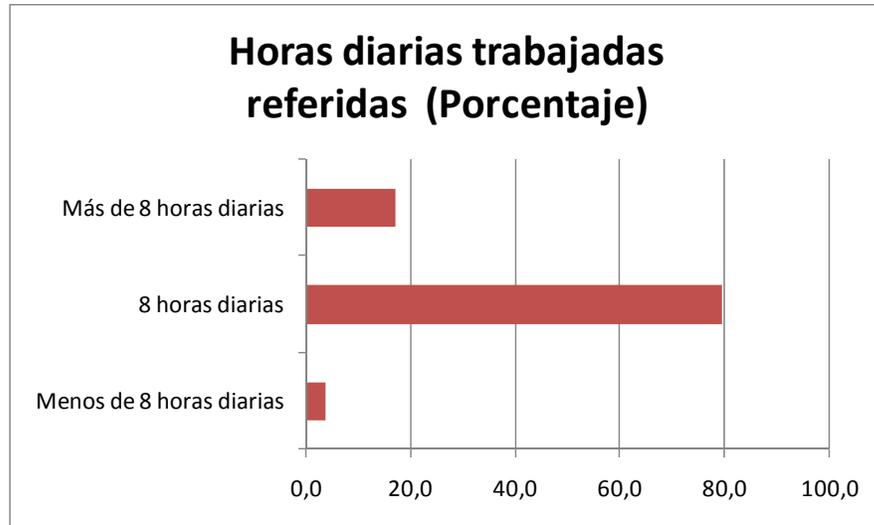
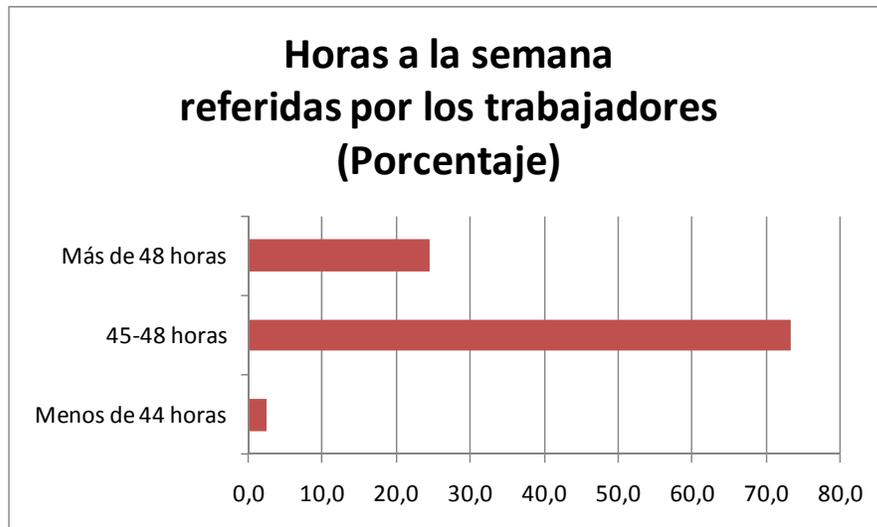


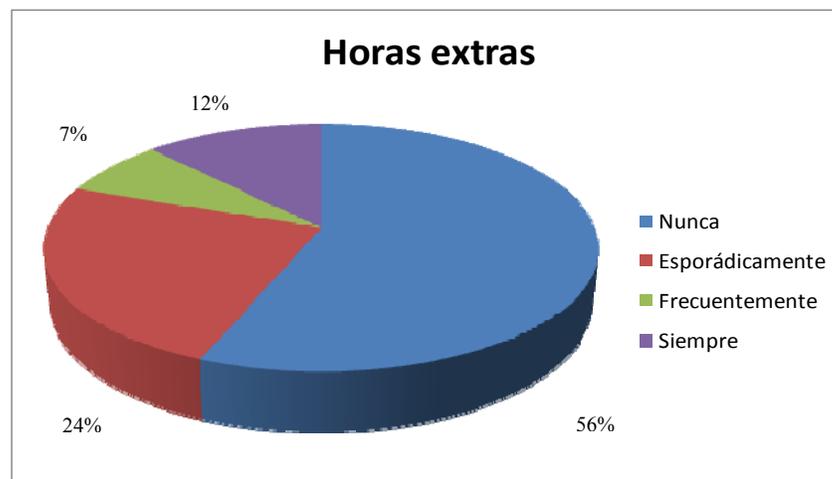
Gráfico 4 – Horas de trabajo a la semana



Otro aspecto que llama la atención respecto al horario de trabajo es el uso de horas extras. En teoría, la jornada de trabajo debería ser suficiente para responder a las necesidades de servicio, sin embargo, 44% de los encuestados afirma que ha

trabajado horas extras esporádica, frecuentemente o siempre (Ver Gráfico 5). Esto hace suponer que un significativo número de trabajadores(as) trabaja más de lo que debería.

Gráfico 5 – Horas extras requeridas



Los días de descanso también pueden darnos una medida de cómo se compromete el tiempo libre y de ocio en éstos centros de trabajo en función de brindar un servicio de lunes a domingo, los 365 días del año (Ver Tabla 9).

Tabla 9 – Días de descanso

Jornada	N	%
Cualquier día entre lunes y viernes	5	6,1
Cualquier día entre lunes y domingo	42	51,2
Un día fijo entre lunes y sábado	20	24,4
Sábados (1/2 día) y domingos	2	2,4
Solo domingos	10	12,2
Sábados y domingos	3	3,7
	82	100,0

Tan solo un 12 por ciento de los encuestados tiene como día libre los domingos y, si observamos con un criterio más amplio, solamente 15 de los 82 entrevistados (18,3%) puede disponer de todo el fin de semana, cuando los trabajadores(as) que laboran en organizaciones dedicadas a otras actividades económicas descansan. Más aún, los hijos menores de edad no tienen actividades de educación formal en esos días, por lo que evidentemente el tiempo de compartir y disfrutar en familia se reduce.

Condiciones psicosociales en el centro de trabajo

Como puede observarse en la Tabla No. 10, a pesar de la sobreutilización de la fuerza de trabajo con el horario de trabajo y el uso de horas extras, un 55 por ciento de los trabajadores(as) consideró no estar sobrecargado de tareas, coincidiendo con la percepción respecto al trabajo bajo presión, ya que 66 por ciento consideró que no trabajaba bajo éstas circunstancias. De igual forma, la mayoría de los trabajadores(as) (65%) puede dejar el puesto de trabajo sin mayores consecuencias para el proceso productivo, por lo que puede afirmarse que gozan de autonomía temporal.

Tabla 10 – Condiciones psicosociales en el centro de trabajo

ITEM	Sí	Porcentaje		No	Porcentaje
Sobrecarga de tareas	37	45%	✓	45	55%
Trabajo bajo presión	28	34%	✓	54	66%
Posibilidad de tomar pausas cortas	62	76%	✓	20	24%
Tareas monótonas	69	84%	✓	13	16%
Tareas interesantes	60	73%	✓	22	27%
Relación ingreso vs esfuerzo y capacidades	39	48%	✓	43	52%
Satisfacción con el trabajo	54	66%	✓	28	34%
Deseo de trabajar en otro lugar	62	76%	✓	20	24%

Contradictorios son los resultados referidos a la calificación que dieron los trabajadores sobre las tareas inherentes a su cargo. La mayoría de los trabajadores(as) (84%) percibe como monótonas las tareas que realiza. No obstante, podría interpretarse que a pesar de ser monótonas, ciertas expectativas o necesidades son satisfechas, ya que 73% considera interesantes las tareas que realiza.

El 52,4% de los entrevistados afirmó recibir como contraprestación por sus servicios el monto establecido por el Poder Ejecutivo Nacional para el salario mínimo. El segundo grupo más numeroso (40,2%), recibe hasta el equivalente a dos salarios mínimos y tan solo el 7,4 % gana más allá de esa cifra (Ver Gráfico 6). Eso se explica por la condición de obreros no especializados que posee la mayoría de los trabajadores(as). Aquellos cuya cualificación profesional o nivel de experticia les otorga un valor superior en el mercado de trabajo son los que reciben una mayor compensación. Sin embargo la proporción entre quienes percibían que el sueldo se correspondía a sus capacidades y a la calidad del trabajo realizado -y los que no pensaban así- fue paritaria (Ver Tabla 10).

Gráfico 6 – Remuneración de los trabajadores(as)



Respecto a la satisfacción con las condiciones de trabajo, como muestra la Tabla No. 10, el 66% de los encuestados manifestó estar satisfecho. Eso podría explicarse por el hecho de que los trabajadores(as) valoran aspectos como la estabilidad, condiciones de higiene en el lugar de trabajo, equipamiento oportuno tanto de vestuario como de equipos de protección personal y utensilios necesarios para el desempeño de las labores. Sin embargo, de poder cambiar de empleador el 76% lo haría. Este posicionamiento podría estar influenciado por los bajos salarios, los exigentes horarios de trabajo-y el deseo de auto-superación, entre otros factores.

Exigencia física

Aunque este indicador no se basó en mediciones fisiológicas, pues no estaba dentro de los objetivos valorar este factor, se preguntó a los trabajadores(as) la apreciación subjetiva que éstos tenían al respecto.

Como puede observarse en el Gráfico 7, la mayoría (51,2%) considera como moderada la actividad física que realiza. Entre los extremos opuestos, actividad muy ligera (2,4%) y pesada (6,1%), es mayor la proporción de quienes sienten que es alta la demanda de energías en el trabajo. No obstante, veintinueve de los encuestados (35,4) opinó que la actividad desarrollada es ligera, por lo que puede deducirse que la exigencia física de la población estudiada es baja.

Gráfico 7 – Actividad física



Demandas familiares

Actividades domésticas

Las actividades realizadas en el hogar nos ayudan a determinar la demanda familiar, ya que constituyen parte de las responsabilidades como cabeza o miembro de una familia.

Al reconocer la frecuencia con que los trabajadores(as) encuestados refieren realizar actividades de la casa (Ver Tabla 11), podemos detallar a grandes rasgos el comportamiento de la muestra en general, distinguiendo cómo éstas tareas son asumidas por hombres y mujeres.

Tabla 11 – Actividades domésticas a la semana

Categoría	General		Mujeres		Hombres	
	Moda	Mediana	Moda	Mediana	Moda	Mediana
Cocinar	4	3	4	4	0	2
Lavar utensilios de cocina	4	3	4	4	4	2
Limpiar pisos	4	3	4	4	0	1
Limpiar baños	4	2	4	4	0	1
Jardinería	0	0	0	0	0	0
"Hacer mercado"	4	4	4	4	4	4
Lavar ropa	4	3	4	4	0	2
Arreglos menores en la casa	4	4	0	1	4	4
Realizar pagos de servicios	0	1	0	1	0	1
Limpieza general	4	3	4	4	1	1
Planchar	4	2	4	4	0	1

Las únicas actividades no realizadas por la mayoría de los trabajadores(as) fueron “realizar pagos de servicios” (moda=0, mediana=1) y jardinería (moda=0, mediana=0), lo que hace presumir que en el caso del pago de servicios, esta actividad lo realiza otro miembro del grupo familiar con mayor tiempo disponible para realizar éstas diligencias y que la mayoría probablemente no tiene jardín en su casa y de tenerla es otro miembro del grupo familiar que se encarga de esa actividad.

Cuándo verificamos el comportamiento de mujeres y hombres, podemos reconocer que existe una clara división del trabajo doméstico, asumiendo las mujeres la mayor parte de las tareas de la casa. A excepción de los arreglos menores de la casa, pagar servicios y jardinería, todas las actividades del hogar son asumidas por la mayoría de las mujeres. Las medidas de tendencia central así lo refieren, con una moda y mediana de 4, que equivale a “siempre”, en la escala ordinal establecida. En contraste, los hombres todavía mantienen un comportamiento indiferente frente a las tareas del hogar. Las únicas actividades que reconoció realizar la mayoría de ellos fueron “hacer mercado” (moda=4, mediana=4), “arreglos menores en la casa” (moda=4, mediana=4) y en menor grado “lavar utensilios de cocina” (moda=4, mediana=2).

Como muestra de la división del trabajo en el hogar se observa que la actividad “arreglos menores en la casa”, tradicionalmente referida como típica masculina (Medá, 2002), fue la más popular entre los caballeros, con una moda igual a 4 (“siempre”) y una mediana igual a 4 (“siempre”). En cambio, entre las mujeres esta actividad fue una de las tres menos populares, con una moda igual a 0 (“nunca”), una mediana igual a 1 (“una vez”).

Actividades parentales

De entre las actividades que las personas realizan en el seno de las familias, las parentales ocupan un lugar de preponderancia y para efectos de esta investigación son de interés primordial.

Tal como se puede observar en la Tabla 12, advertimos que la actividad parental más frecuente es “orientar la tarea escolar”, con una moda igual a 4 y una mediana igual a 3. Esto puede explicarse por el hecho que la mayoría de los hijos e hijas de los trabajadores(as) encuestados está en edad de cursar educación primaria (6-11 años), tal como puede observarse en la Tabla 13. La segunda actividad parental más frecuente es la de “compartir actividades recreativas”, con una moda igual a 4 y una mediana igual a 3.

Tabla 12 – Actividades parentales

Categoría	General		Mujeres		Hombres	
	Moda	Mediana	Moda	Mediana	Moda	Mediana
Preparar alimentos especiales	0	0	0	0	0	0
Bañar y vestir a los niños	0	1	4	4	0	1
Orientar la tarea escolar	4	3	4	4	0	2
Cuidar familiares enfermos	0	0	0	0	0	0
Llevar/buscar los niños al colegio	0	0	0	0	0	1
Acompañar a activ. extracurriculares	0	0	0	0	0	0
Compartir actividades recreativas	4	3	4	3	4	3

Al comparar el comportamiento entre hombres y mujeres, destaca que la actividad más asumida por las mujeres es orientar la tarea escolar (Moda=4, Mediana=4), seguida de bañar y vestir a los niños (Moda=4, Mediana=4) y compartir actividades recreativas (Moda=4, Mediana=3).

Esto denota un mayor involucramiento de las mujeres en el cuidado y crianza de los niños que los hombres, pues la atención del aseo del infante, que representa la segunda tarea más realizada por las madres, en cambio es la cuarta de los padres, con una moda igual a 0 y la mediana igual a 1, o sea, la mitad de ellos reportaba hacerlo una vez o nunca.

Entre los hombres, la actividad más frecuente es compartir actividades recreativas (Moda=4, Mediana=3), que si bien es positivo para la maduración afectiva de los hijos, no representa un esfuerzo sistemático como lo representa orientar la tarea escolar, que es la segunda más referida por éstos (Moda=0, Mediana=2).

En general, entre hombres y mujeres, destaca la baja frecuencia referida a actividades como preparar alimentos especiales (Moda=0, Mediana=0), acompañar a actividades extracurriculares (Moda=0, Mediana=0), llevar o buscar a los niños al colegio (Moda=0, Mediana=0). Esto puede explicarse por las horas a la semana que las y los trabajadores permanecen a disposición de su empleador, lo que le dificultaría a la mayoría cumplir con estas tareas. En el caso de la preparación de alimentos especiales habría que añadir -como posible explicación de su poca frecuencia- que solo 23 de los 183 hijos e hijas de los trabajadores(as) encuestados son menores de 2 años (Ver Tabla 13), no requiriéndose generalmente en las siguientes etapas de crecimiento la elaboración de fórmulas infantiles.

Tabla 13 – Edades de los hijos

Períodos	N	%	Frec. Acum.
< 2 años	23	12,6	12,6
2-5 años	40	21,9	34,4
6-11 años	58	31,7	66,1
12-17 años	32	17,5	83,6
>18 años	30	16,4	100,0
	183	100	
Media	9		
Moda	6		
Mediana	8		

Estrategias conciliatorias

Considerando, que 91,5% de los encuestados vivía con sus hijos (Ver Tabla 7), cabría preguntarse cómo hacen para atenderlos si la jornada semanal de la mayoría de ellos laboraba más de 48 horas a la semana en turnos rotativos (Ver Gráfico 4). Como puede observarse en el Gráfico 8, la madre y los abuelos son quienes en la mayoría de los casos asumen el cuidado de los hijos. No obstante, para poder entender mejor esta proporción hay que revisar el comportamiento de trabajadores y trabajadoras por separado.

Al preguntar a los hombres *¿Cuándo estás trabajando quién cuida de los hijos?* 28 de los 47 trabajadores, un 59,6%, afirmó que es la madre de sus hijos la que se encarga de su cuidado (Ver Gráfico 9). En contraste al realizar la misma pregunta a las mujeres solo 2 de las 35, apenas el 5,7%, afirmó que era el padre el que encargaba del cuidado. Para ellas, quienes realmente constituyen un apoyo son los abuelos que, en el 42,9 % de los casos, asumen la custodia de los hijos (Ver Gráfico 10). Éstos también son la segunda opción más referida por los hombres (17%).

Gráfico 8 – Cuidado de los hijos

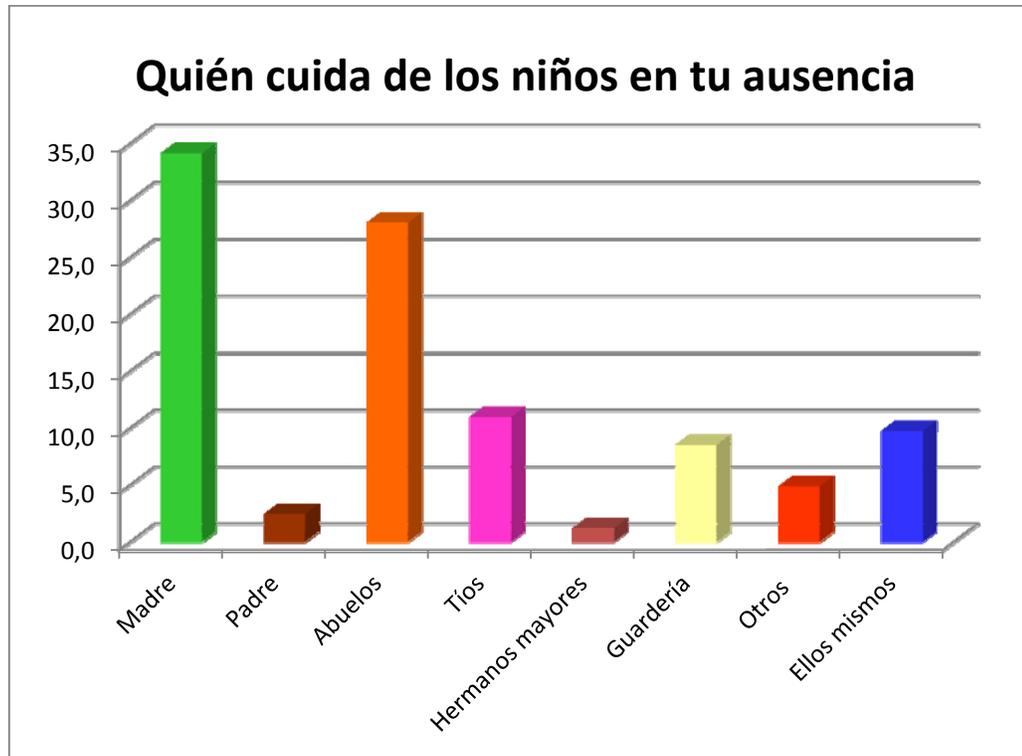
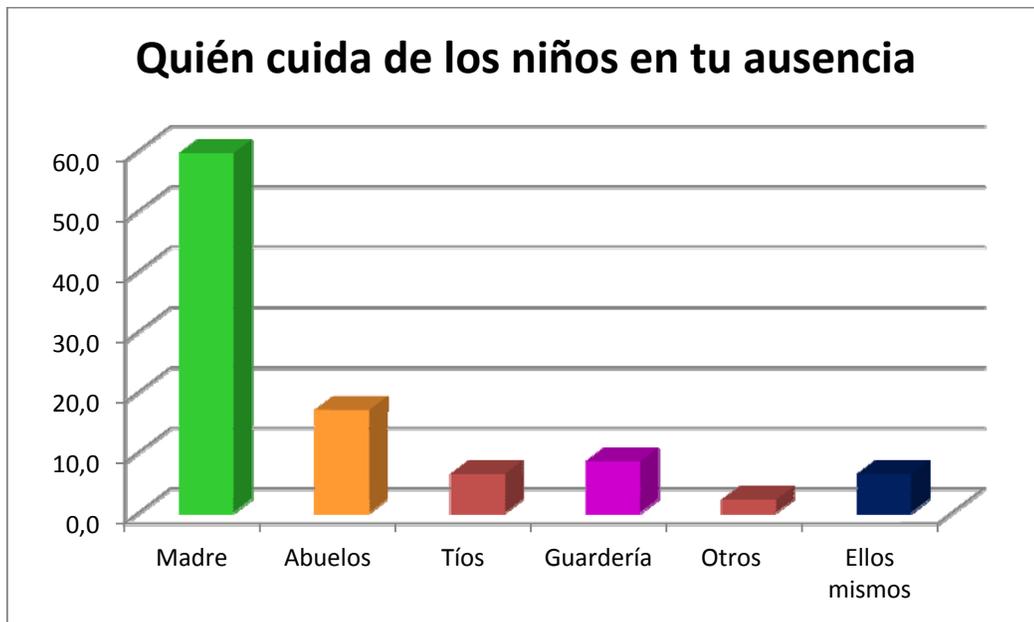
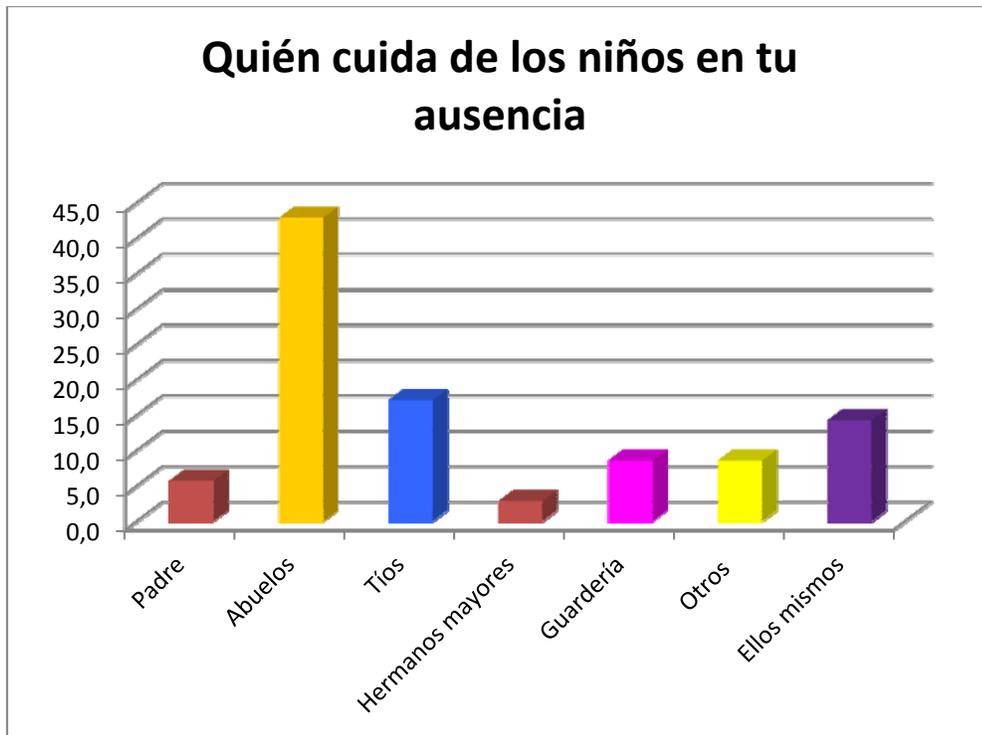


Gráfico 9 – Cuidado de los hijos (Hombres)



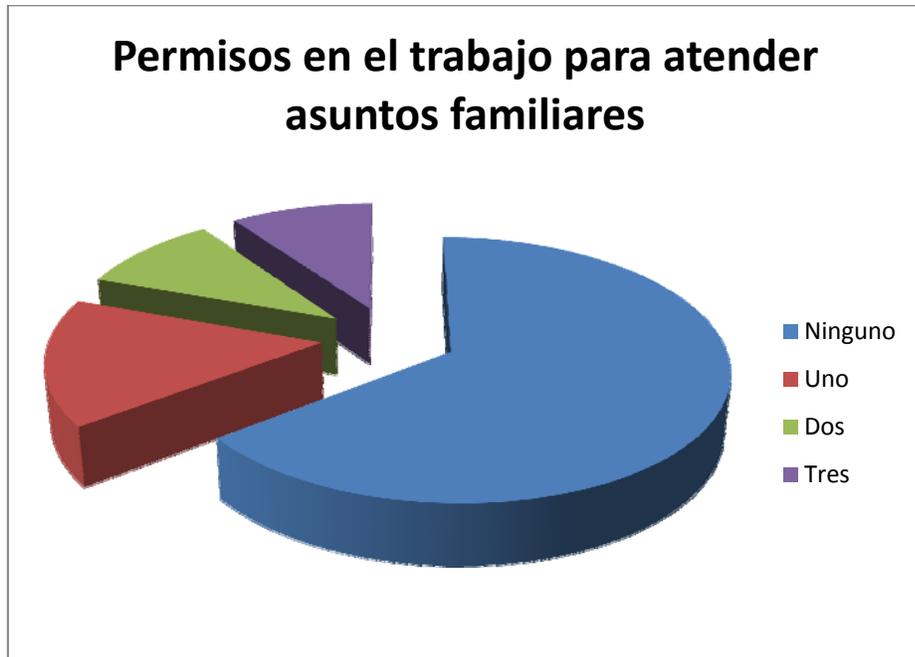
Contrariamente a lo que podría pensarse, la guardería no es una alternativa para la mayoría de los trabajadores(as) del centro de trabajo. Apenas 7 de los 82 trabajadores(as), un 8,5% del total, reconoció utilizar éste servicio, a pesar de que – como vimos antes – un 34,4% de los hijos es menor de 6 años. Llama la atención también que la mayoría de las mujeres de los trabajadores, estén en condiciones de atender a los hijos, pues indica que no están incorporadas al mercado de trabajo o que tienen trabajos no formales o de jornada parcial que les permite disponer de mayor tiempo para actividades parentales.

Gráfico 10 – Cuidado de los hijos (Mujeres)



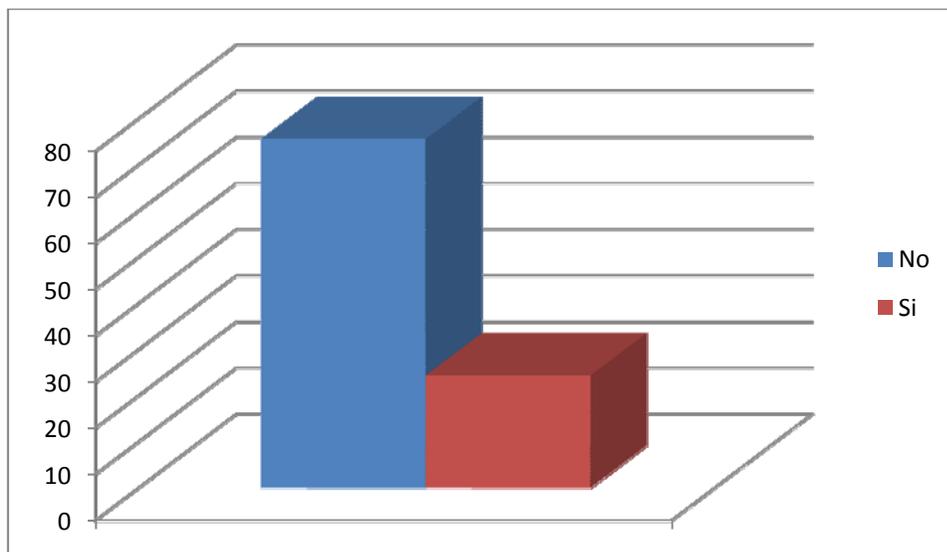
Al preguntarse a los trabajadores(as) si habían tenido que pedir permiso en su trabajo para atender asuntos familiares la mayoría, un 64,6%, afirmó no haber recurrido a éstos (Ver Gráfico 11).

Gráfico 11 – Permiso para atender asuntos familiares



Por último, al preguntar a los trabajadores(as) si habían tenido problemas con su pareja, hijos o familiares a causa de su trabajo, un 76% de ellos afirmó no haberlos tenido (Ver Gráfico 12).

Gráfico 12 – Problemas con la familia a causa el trabajo



Interacción trabajo-familia

Asumiendo la perspectiva de considerar cuatro maneras de interrelación entre las esferas del trabajo y la familia: a) Interacción negativa trabajo-familia, b) interacción negativa familia-trabajo, c) interacción positiva trabajo-familia e d) interacción positiva familia-trabajo, se indagó la incidencia de estas condiciones en la población.

a) Interacción negativa trabajo-familia: El SWING estudia la interacción negativa trabajo-familia en los ítems 1 al 8. Al observar las frecuencias de las respuestas a cada una de las preguntas (Ver Tabla 14) advertimos que la respuesta más frecuente en cinco de los ocho ítems fue “*nunca*”, seguida de “*a veces*”, que fue la más frecuente al contestar el ítem 1 y la segunda más frecuente en cinco ítems. Las dos situaciones críticas por el número de respuestas “*siempre*” fueron las medidas con los ítems 3 y 8. Esto denota una interacción negativa trabajo-familia de mediana intensidad.

Tabla 14 – Interacción negativa trabajo-familia

Item	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador (ítem 1)	Nunca	27	32,9
	A veces	43	52,4
	A menudo	2	2,4
	Siempre	10	12,2
	Total	82	100,0
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo (ítem2)	Nunca	44	53,7
	A veces	26	31,7
	A menudo	5	6,1
	Siempre	7	8,5
	Total	82	100,0
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales (ítem3)	Nunca	18	22,0
	A veces	29	35,4
	A menudo	4	4,9
	Siempre	31	37,8
	Total	82	100,0
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas (ítem4)	Nunca	37	45,1
	A veces	28	34,1
	A menudo	4	4,9
	Siempre	13	15,9
	Total	82	100,0

Tabla 14 – Interacción negativa trabajo-familia (Continuación)

Ítem	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo (Ítem5)	Nunca	42	51,2
	A veces	24	29,3
	A menudo	4	4,9
	Siempre	12	14,6
	Total	82	100,0
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies (Ítem6)	Nunca	34	41,5
	A veces	21	25,6
	A menudo	9	11,0
	Siempre	18	22,0
	Total	82	100,0
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa (Ítem7)	Nunca	41	50,0
	A veces	16	19,5
	A menudo	4	4,9
	Siempre	21	25,6
	Total	82	100,0
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos (Ítem8)	Nunca	16	19,5
	A veces	29	35,4
	A menudo	3	3,7
	Siempre	34	41,5
	Total	82	100,0

b) interacción negativa familia-trabajo: Las respuestas de los trabajadores(as) a las preguntas del SWING denotan una bajísima o casi nula interferencia de la familia hacia el trabajo (Ver Tabla 15). La mayoría absoluta de los trabajadores(as) respondió “*nunca*” a las preguntas que medían éste tipo de interacción.

Tabla 15 – Interacción negativa familia-trabajo

Ítem	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo (ítem 9)	Nunca	69	84,1
	A veces	13	15,9
	Total	82	100,0
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos (ítem 10)	Nunca	48	58,5
	A veces	27	32,9
	A menudo	5	6,1
	Siempre	2	2,4
	Total	82	100,0
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral (ítem 11)	Nunca	71	86,6
	A veces	10	12,2
	A menudo	1	1,2
	Total	82	100,0
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar (ítem 12)	Nunca	64	78,0
	A veces	12	14,6
	A menudo	3	3,7
	Siempre	3	3,7
	Total	82	100,0

c) Interacción positiva trabajo-familia: Las respuestas dadas al grupo de preguntas del instrumento SWING que medían la presencia de interacción positiva del trabajo hacia la familia son las más heterogéneas de todas las que ofreció el grupo estudiado, ya que como podrá advertirse en la Tabla 16 las tendencias opuestas obtuvieron frecuencias casi similares. Aunque la respuesta más frecuente en tres de los cinco ítems que miden la interacción fue “*siempre*”, en contraste la segunda opción más reportada fue “*nunca*”, seguida de “*a veces*”. Los resultados apuntan a que el trabajador(a) adquirió mayor sentido de responsabilidad en el trabajo y que éste lo ha aplicado en casa.

Tabla 16 – Interacción positiva trabajo-familia

Item	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos (ítem 13)	Nunca	13	15,9
	A veces	31	37,8
	A menudo	5	6,1
	Siempre	33	40,2
	Total	82	100,0
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo (ítem 14)	Nunca	26	31,7
	A veces	27	32,9
	A menudo	4	4,9
	Siempre	25	30,5
	Total	82	100,0
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas (ítem 15)	Nunca	19	23,2
	A veces	12	14,6
	A menudo	9	11,0
	Siempre	42	51,2
	Total	82	100,0
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en casa(ítem 16)	Nunca	20	24,4
	A veces	17	20,7
	A menudo	3	3,7
	Siempre	42	51,2
	Total	82	100,0
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo(ítem 17)	Nunca	31	37,8
	A veces	19	23,2
	A menudo	5	6,1
	Siempre	27	32,9
	Total	82	100,0

d) Interacción positiva familia-trabajo: a juzgar por la frecuencia de las respuestas que obtuvo el grupo de preguntas del SWING que indagaban respecto a la facilitación familia-trabajo, este tipo de relación es el predominante para el grupo estudiado. Según se puede observar en la Tabla 17, la única pregunta que no obtuvo una respuesta “*siempre*” de más de la mitad de los encuestados, fue la No. 18.

Tabla 17 –Interacción positiva familia-trabajo

Ítem	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable (ítem 18)	Nunca	22	26,8
	A veces	20	24,4
	A menudo	5	6,1
	Siempre	35	42,7
	Total	82	100,0
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo (ítem 19)	Nunca	14	17,1
	A veces	9	11,0
	A menudo	6	7,3
	Siempre	53	64,6
	Total	82	100,0
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas(ítem 20)	Nunca	2	2,4
	A veces	9	11,0
	A menudo	4	4,9
	Siempre	67	81,7
	Total	82	100,0
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en el trabajo (ítem 21)	Nunca	8	9,8
	A veces	11	13,4
	A menudo	4	4,9
	Siempre	59	72,0
	Total	82	100,0
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada (ítem 22)	Nunca	7	8,5
	A veces	9	11,0
	A menudo	7	8,5
	Siempre	59	72,0
	Total	82	100,0

Al establecer la media de cada una de las interacciones de la relación trabajo-familia en la población estudiada, tal como muestra la Tabla 18, se puede advertir que la relación más frecuente entre trabajo y familia presente en la población encuestada es la interacción positiva familia-trabajo, seguida de la interacción positiva trabajo-

familia y la interacción negativa trabajo-familia. La interacción negativa familia-trabajo tuvo muy pocas referencias entre la población estudiada.

Tabla 18 – Valor promedio de cada tipo de interacción

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

Que la interacción positiva trabajo-familia haya tenido mayor incidencia que la interacción negativa trabajo-familia, coincide con los resultados de Feldman y otras (2008), en cuyo estudio con una población de mujeres trabajadoras, éstas “...notificaron una gratificación moderada y una interferencia relativamente baja en la relación que se establece entre su trabajo y la familia...” (p. 485).

Factores personales e interacción trabajo-familia

Entre los factores personales relacionados con la interacción trabajo-familia destacados por la literatura están la edad del trabajador y la edad de los hijos. Mención aparte merece el sexo, ya que éste está determinado por las diferencias culturales (género).

En la Tabla 19 podemos observar que las únicas relaciones significativas son las inversamente proporcionales entre la edad de los trabajadores(as) y las edades de sus hijos con la interacción negativa familia-trabajo, o sea, a menor edad de los trabajadores(as) o de su prole mayor interferencia de la familia hacia el trabajo. Esto sería así, ya que al ser menor la edad de los trabajadores(as) se presume que es más

probable que estén en la etapa de crecimiento de su núcleo familiar, con hijos de menor edad, teniendo consecuentemente mayores demandas en el hogar que crean situaciones de conflicto con el trabajo. Resultados similares fueron reportados por Donders y otros (2005), no obstante en el presente estudio la correlación, en ambos casos, es baja y como ya se ha advertido antes, la interferencia familia-trabajo fue el tipo de interacción menos común en la población de trabajadores(as).

Tabla 19 –Correlaciones factores personales vs interacción trabajo-familia

		Edad trabajadores	Media edad hijos	ITF -	IFT -	ITF +	IFT +
Edad trabajadores	Coeficiente de correlación	1,000	,743**	-,136	-,240*	,097	,009
	Sig. (bilateral)	.	,000	,224	,030	,384	,933
	N	82	82	82	82	82	82
Media edad hijos	Coeficiente de correlación	,743**	1,000	-,198	-,297**	,020	-,013
	Sig. (bilateral)	,000	.	,075	,007	,861	,908
	N	82	82	82	82	82	82

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

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

Al relacionar el sexo con los tipos de interacción entre el trabajo y la familia, advertimos que ninguna relación es estadísticamente significativa (Ver Tabla 20). Este resultado concuerda con el “modelo andrógino” (Hernández, 2008), que plantea la ausencia de diferencias entre sexos en la bidireccionalidad del conflicto.

Tabla 20 – Correlación sexo vs interacción trabajo-familia

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

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

La prueba *t* de Student para muestras independientes (Ver Tabla 21), confirma los resultados con la Correlación de Pearson: la diferencia entre las medias, a pesar de que la interacción negativa trabajo-familia es mayor en las mujeres y la interacción positiva trabajo-familia lo es para los hombres, no es significativa. El grado de significación tanto en la interacción negativa trabajo-familia ($p=0,124$) como positiva trabajo-familia ($p=0,329$) es mayor a $\alpha=0,05$, por lo que se acepta la H_0 , o sea, no existe diferencia significativa entre la media de los dos grupos que se contrastan (hombres y mujeres) en estos aspectos (ITF-, ITF+). Éstos resultados son consistentes con lo reportado por Frone, Russel y Barnes (1996).

Tabla 21 – Interferencia trabajo-familia vs sexo: Estadísticos de grupo y Prueba de muestras independientes

Sexo		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
ITF -	Hombres	47	,9867	,78029	,11382
	Mujeres	35	1,2607	,80060	,13533
ITF +	Hombres	47	1,7021	,90686	,13228
	Mujeres	35	1,5143	,78558	,13279

		Prueba de Levene		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Dif. de medias	Error típ. de la Dif.	95% Intervalo de confianza para la Dif.	
									Inferior	Superior
ITF -	Se han asumido varianzas iguales	,181	,672	-1,556	80	,124	-,27401	,17615	-,62457	,07655
	No se han asumido varianzas iguales			-1,550	72,35	,126	-,27401	,17683	-,62648	,07846
ITF +	Se han asumido varianzas iguales	2,017	,159	,981	80	,329	,18784	,19143	-,19312	,56880
	No se han asumido varianzas iguales			1,002	78,11	,319	,18784	,18743	-,18530	,56098

En contraste no existe relación entre el sexo y la interacción familia-trabajo, tanto positiva como negativa. Esta apreciación la confirma la prueba *t* de Student (Ver Tabla 22), válida para ambos casos al observar que las varianzas son iguales ($p=0,751>0,05$; $p=0,873>0,05$). El grado de significación tanto en la interacción negativa familia-trabajo ($p=0,597$) como positiva familia-trabajo ($p=0,547$) es mayor a $\alpha=0,05$, por lo que se acepta la H_0 , o sea, no existe diferencia significativa entre la media de los dos grupos que se contrastan (hombres y mujeres) en estos aspectos (IFT-, IFT+).

Tabla 22 – Interferencia familia-trabajo vs sexo: Estadísticos de grupo y Prueba de muestras independientes

	Sexo	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media					
IFT -	Hombres	47	,3085	,37667	,05494					
	Mujeres	35	,2643	,36854	,06229					
IFT +	Hombres	47	2,3021	,60702	,08854					
	Mujeres	35	2,2171	,65865	,11133					
Prueba de Levene para la igualdad de varianzas										
Prueba T para la igualdad de medias										
95% Intervalo de confianza para la diferencia										
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	Inferior	Superior
IFT -	Se han asumido varianzas iguales	,101	,751	,531	80	,597	,04422	,08333	-,12161	,21006
	No se han asumido varianzas iguales			,532	74,259	,596	,04422	,08306	-,12127	,20972
IFT +	Se han asumido varianzas iguales	,026	,873	,605	80	,547	,08498	,14054	-,19470	,36467
	No se han asumido varianzas iguales			,597	69,934	,552	,08498	,14225	-,19873	,36869

Perfil de salud percibida por los trabajadores(as)

Como puede observarse en la Tabla 23, que expone la media, la moda la mediana y los deciles (percentiles 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80, 90), la mitad de los encuestados tendría un EER igual o menor a 0,4. La media es una cifra ligeramente superior a ésta: 0,47. Incluso, el 90% de los encuestados tendrían un índice igual o menor a 0,9580, cifra que se acerca pero que no supera a 1, por lo que podemos inferir que los trabajadores(as) del hipermercado tienen bajas referencias de alteraciones de salud.

Tabla 23 – Escala de Efectos Referidos: Estadísticos

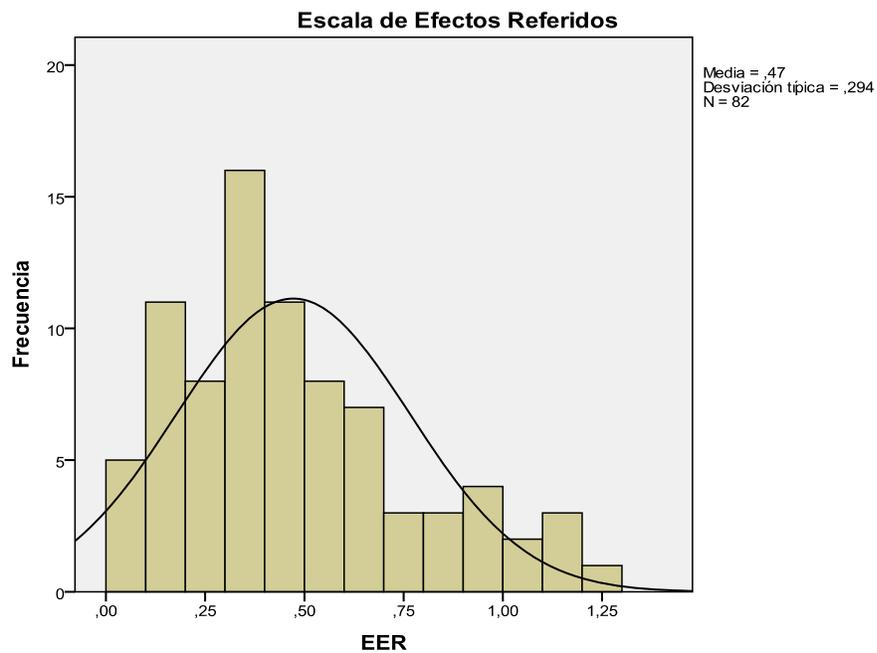
N	Válidos	82
	Perdidos	0
Media		,4718
Mediana		,4000
Moda		,17 ^a
Suma		38,69
Percentiles	10	,1460
	20	,1960
	30	,3090
	40	,3440
	50	,4000
	60	,4680
	70	,6000
	80	,7100
	90	,9580

Nota: Existen varias modas. Se muestra el menor de los valores.

En el Gráfico 13 se puede observar la distribución asimétrica en la que el intervalo con mayor frecuencia de observaciones es el de 0,3 a 0,4, siendo el centro de clase 0,35. La curva suavizada ilustra la concentración de datos en los primeros intervalos. El histograma también nos enseña el número de encuestados cuyo valor

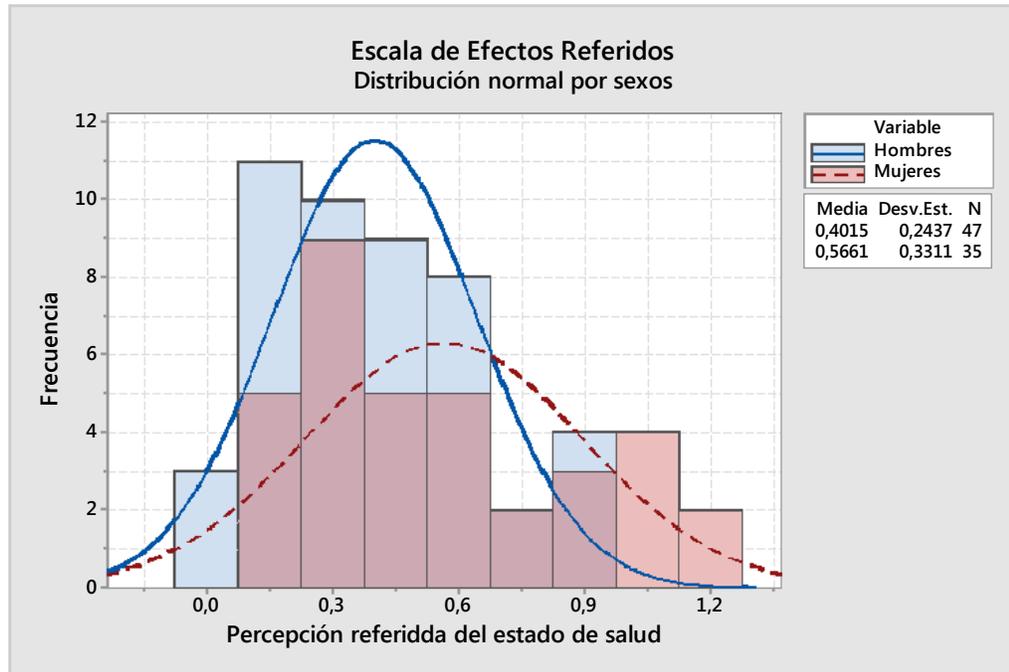
en la EER supera al 1: en total solo 6 trabajadores(as). Este hecho no sería motivo de alarma, puesto que los valores entre 1 y 2 representan referencias de trabajadores(as) con estado de salud aceptable.

Gráfico 13 – Histograma con resultados de la Escala de Efectos Referidos



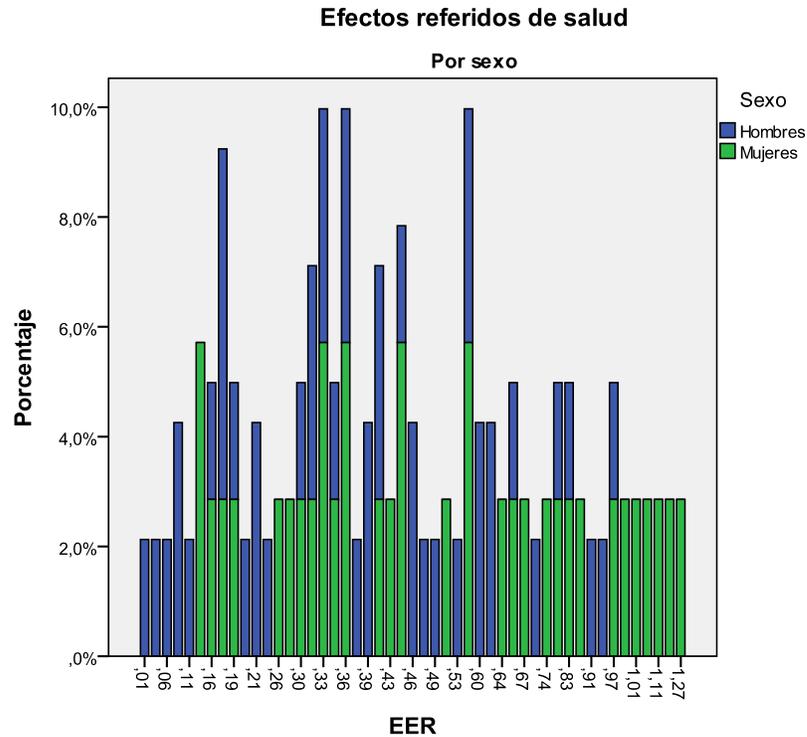
El Gráfico 14.1 es un histograma con una mayor amplitud en cada intervalo resultando en un menor número de clases. Resalta la diferencia de los resultados por sexo, utilizando el azul para los hombres y el rojo para las mujeres.

Gráfico 14.1 – Escala de Efectos Referidos: distribución por sexo



Aunque la mayor altura de las barras y de la línea suavizada que representan los valores de los hombres en contraste con la curva achatada de los valores de las mujeres es debido a la mayor proporción de los primeros en la población estudiada, destacamos que, tanto la curva como las barras muestran que los valores más altos corresponden a las mujeres. De hecho, los valores de la media en los datos de las mujeres es ligeramente superior a la de los hombres. El Gráfico 14.2, refuerza estas impresiones, ya que es más exhaustivo al superar casi seis veces el número de clases respecto al Gráfico 14.1.

Gráfico 14.2 – Escala de Efectos Referidos: distribución por sexo



Incluso, como se detalla en la Tabla 24, aunque la magnitud de la correlación directamente proporcional es baja, ésta es significativa ($p=0,012 \leq \alpha=0,05$), o sea, **las mujeres van a tener mayores efectos referidos de salud**. Al aplicar estadísticos de grupo y la prueba de muestras independientes (Ver Tabla 25) se confirma lo anteriormente dicho, ya que la media de efectos referidos de las mujeres es mayor que la de los hombres y asumiendo varianzas iguales esta relación es significativa.

Tabla 24 – Escala de efectos referidos vs sexo

Correlaciones			
		Sexo	EER
Sexo	Correlación de Pearson	1	,277*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	82	82
EER	Correlación de Pearson	,277*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	82	82

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

Tabla 25 – Escala de efectos referidos vs sexo: Estadísticos de grupo y prueba de muestras independientes

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

Se aplicó también la correlación parcial para corroborar la diferencia entre hombres y mujeres, controlando los posibles efectos de las interacciones entre trabajo y familia. Los resultados, que se observan en la Tabla 26, coinciden con los obtenidos al aplicar Pearson. Aunque la magnitud de la correlación directamente proporcional es baja, ésta es significativa.

Tabla 26 – Correlación parcial sexo vs efectos referidos de salud controlando la interacción trabajo-familia

Variables de control			Sexo	EER
ITF - & ITF + & IFT - & IFT +	Sexo	Correlación	1,000	,292
		Significación (bilateral)	.	,010
		GI	0	76
	EER	Correlación	,292	1,000
		Significación (bilateral)	,010	.
		GI	76	0

En otro orden de ideas, se reconoció una correlación inversamente proporcional de baja magnitud ($r_s = -0,238$) entre la edad de los trabajadores(as) y el estado de salud auto-referido, ya que el grado de significación ($p = 0,032$) es menor a $\alpha = 0,05$ (Ver Tabla 27). En otras palabras: los trabajadores(as) a mayor edad tienden a registrar menores valores en la EER.

Tabla 27 – Correlación Bivariada: Edad vs Efectos referidos de salud

Correlaciones Rho de Spearman			
		Edad trabajadores	EER
Edad trabajadores	Coeficiente de correlación	1,000	-,238*
	Sig. (bilateral)	.	,032
	N	82	82
EER	Coeficiente de correlación	-,238*	1,000
	Sig. (bilateral)	,032	.
	N	82	82

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

Al aplicar la correlación parcial para corroborar la diferencia entre quienes tenían mayor o menor edad, controlando los posibles efectos de las interacciones entre trabajo y familia, no se encontró una relación significativa (Ver Tabla 28), pudiendo afirmar que las interacciones trabajo familia y familia-trabajo influyen en la relación inversamente proporcional registrada entre edad y efectos referidos de salud.

Tabla 28 – Correlación Parcial: Edad vs Efectos referidos de salud

Variables de control			Edad	
			trabajadores	EER
ITF - & ITF + & IFT - & IFT +	Edad	Correlación	1,000	-,165
		Significación (bilateral)		,148
	trabajadores	GI	0	76
		EER	-,165	1,000
	EER	Correlación	-,165	1,000
		Significación (bilateral)	,148	
		GI	76	0

Se quiso observar si existía también relación entre la edad de los hijos y el estado de salud. Tal como lo refleja la Tabla 29, no existe correlación entre ambas variables, incluso controlando las diferentes interacciones entre trabajo y familia.

Tabla 29 – Correlaciones: Edad de hijos vs Efectos referidos de salud

			Media edad hijos	EER
Rho de Spearman	Media edad hijos	Coeficiente de correlación	1,000	-,163
		Sig. (bilateral)		,143
		N	82	82
	EER	Coeficiente de correlación	-,163	1,000
		Sig. (bilateral)	,143	
		N	82	82

Tabla 29 – Correlaciones: Edad de hijos vs Efectos referidos de salud (Continuación)

Variables de control			Media edad hijos	EER
ITF - & IFT - & ITF + & IFT +	Media edad hijos	Correlación	1,000	-,011
		Significación (bilateral)	.	,924
		GI	0	76
EER	EER	Correlación	-,011	1,000
		Significación (bilateral)	,924	.
		GI	76	0

Interacción trabajo-familia y estado de salud referida por los trabajadores(as)

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

Tabla 30 –Interacción trabajo-familia vs Efectos referidos de salud

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

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

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

Relación entre condiciones de trabajo y estado de salud referida por los trabajadores(as)

Considerando las condiciones de trabajo de los trabajadores(as) del hipermercado, en especial los que la literatura ha señalado que afectan particularmente a aquellos que tienen responsabilidades familiares se calculó la correlación entre éstos factores y la auto-percepción de salud.

Horas de trabajo

Primeramente se quiso explorar si el tiempo que se dedica al trabajo está relacionado con el estado de salud. La Tabla 31 muestra que existe una relación directamente proporcional: a mayor horas trabajadas mayor el número de síntomas reportados, con un alto grado de significación ($p=0,01 \leq \alpha=0,05$). Se rechaza en cambio -por su baja significancia estadística- la relación entre la frecuencia de horas extras (nunca, esporádicamente, frecuentemente, siempre) y autopercepción de salud.

Al controlar los posibles efectos de las interacciones entre trabajo y familia (Ver Tabla 32), la relación entre horas de trabajo a la semana y autopercepción de

salud no es significativa ($p=0,164 > \alpha=0,05$). Esto último es un indicador de que las interacciones entre trabajo y familia intervienen para que ligeramente a mayor número de horas trabajadas a la semana haya mayor preocupación por aspectos de salud. En cambio, controlando las interacciones trabajo-familia, se sigue rechazando cualquier correlación entre la frecuencia de utilizar horas extras en el trabajo y auto-percepción de salud.

Tabla 31 –Correlación Bivariada: horas de trabajo semanales, horas extras y auto-percepción de salud

			Horas semanales	Horas extras	EER
Rho de Spearman	Horas semanales	Coeficiente de correlación	1,000	,327(**)	,282(*)
		Sig. (bilateral)	.	,003	,010
		N	82	82	82
	Horas extras	Coeficiente de correlación	,327(**)	1,000	,100
		Sig. (bilateral)	,003	.	,369
		N	82	82	82
	EER	Coeficiente de correlación	,282(*)	,100	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	,369	.
		N	82	82	82

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

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

Tabla 32 – Correlación Parcial: horas de trabajo semanales, horas extras y auto-percepción de salud

Variables de control			Horas semanales	Horas extras
ITF - & ITF + & IFT - & IFT + EER	Correlación		,159	,094
	Significación (bilateral)		,164	,415
	GI		76	76

Antigüedad

Al explorar si la antigüedad en el centro de trabajo afecta el estado de salud auto-percibido, como podemos observar en la Tabla 33, no se encontró significación estadística para apoyar una relación entre ambas variables, lo que quiere decir que la antigüedad no afecta el estado de salud de los trabajadores(as).

Tabla 33 – Correlaciones: antigüedad y auto-percepción de salud

			Antigüedad	EER
Rho de Spearman	Antigüedad	Coefficiente de correlación	1,000	-,025
		Sig. (bilateral)	.	,824
		N	82	82
	EER	Coefficiente de correlación	-,025	1,000
		Sig. (bilateral)	,824	.
		N	82	82
Variables de control			Antigüedad	EER
ITF - & ITF + & IFT - & IFT +	Antigüedad	Correlación	1,000	-,003
		Significación (bilateral)	.	,983
		GI	0	76
	EER	Correlación	-,003	1,000
		Significación (bilateral)	,983	.
		GI	76	0

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

Días libres

Se quiso saber si la condición de tener que trabajar los fines de semana o librar un día fijo afectaba la salud de los trabajadores(as) con obligaciones familiares. Al aplicar el Coeficiente de Correlación de Pearson se identificó, para ambos casos, una baja relación directamente proporcional sin significación estadística (Ver Tabla 34). Dicho de otro modo, la diferencia entre quienes libran los fines de semana o

cualquier día de lunes a viernes es poco significativa, de la misma manera en que no es significativa la diferencia entre quienes están expuestos a librar cualquier día y los que libran un día fijo.

Tabla 34 – Día libre y auto-percepción de salud

		Día libre fin de semana o no	Día libre fijo
EER	Correlación de Pearson	,100	,201
	Sig. (bilateral)	,371	,070
	N	82	82

No obstante lo anteriormente dicho, se procuró verificar estos resultados aplicando la prueba *t* de Student. En el caso de librar el fin de semana o no se encontró que, aunque la media de los valores de la EER de quienes tenían libre cualquier día era mayor que los que libran sábados y domingos, esta diferencia no es significativa. Igualmente no se encontró significancia estadística a la diferencia entre la media de los valores de la EER de los trabajadores que libran un día rotativo y la de los que lo hacían un día fijo. Ambas relaciones, por lo tanto, se rechazaron (Ver Tabla 35).

Al aplicar la correlación parcial, se mantiene el rechazo a la correlación entre día libre fin de semana o no y los efectos referidos de salud, incluso controlando probables efectos de las interacciones trabajo-familia. En cambio, controlando los posibles efectos de las interacciones entre trabajo y familia se encontró una baja relación entre la posibilidad de que el trabajador librara un día fijo o no y la autopercepción de salud (Ver Tabla 36).

Tabla 36 – Día libre vs EER: Correlación Parcial

Variables de control			EER
ITF - & IFT – & ITF + & IFT +	Día Libre fin de semana	Correlación	,134
	o no	Significación (bilateral)	,242
		GI	76
Día Libre fijo		Correlación	,286
		Significación (bilateral)	,011
		GI	76

Variables psicosociales

Al analizar la correlación entre variables psicosociales asociadas a las condiciones de trabajo y estado de salud se obtuvieron los siguientes resultados:

Al indagar si la percepción de sobrecarga de trabajo está asociada a mayor número de síntomas se obtiene una correlación positiva con un grado de error casi inexistente ($p=0,001 \leq \alpha=0,01$). Se determinó entonces que quienes tienen sobrecarga de tareas poseen una auto-percepción de salud más negativa que quienes no. Igual comportamiento se obtuvo al correlacionar trabajo bajo presión y síntomas de salud. (Ver Tabla 37)

En cambio la relación entre autonomía y estado de salud se rechazó por el margen de error ($p=0,278 > \alpha=0,05$). Analizando la relación entre la satisfacción con las condiciones de trabajo y salud, se obtuvo una baja correlación negativa con significación de $p=0,041$, por lo que se infiere que a mayor satisfacción con las condiciones de trabajo menores preocupaciones por la salud. Por último al examinar la relación entre las intenciones de abandonar el trabajo y la auto-percepción de salud, se observó una baja correlación positiva con muy alta significación ($p=0,013 \leq \alpha=0,05$) (Ver Tabla 37).

Tabla 37– Variables psicosociales y auto-percepción de salud

		Sobrecarga	Trabajo bajo presión	Autonomía (pausas cortas)	Satisfacción con Cond.de trabajo	Intenciones de abandonar el trabajo
EER	Corr. de Pearson	,358**	,403**	-,121	-,239*	,272
	Sig. (bilateral)	,001	,000	,278	,031	,013

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

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

Todos éstos resultados fueron confirmados al calcular los estadísticos de grupo y la prueba de muestras independientes *t* de Student-Fischer. Como puede observarse en la Tabla 38 no solo la media de la EER de quienes perciben sobrecarga de trabajo y trabajo bajo presión es mayor que la media de la EER de quienes no manifestaron estar sometidos a estas condiciones, sino que además dichas diferencias tiene una alta significación. Al contrario, aunque el valor promedio de la EER de quienes tienen mayor autonomía es mayor, la diferencia no es significativa por lo que se rechaza la relación de que a menor autonomía mejor apreciación de la salud.

Se acepta la relación de que a mayor satisfacción con las condiciones de trabajo mejor apreciación de la salud ya que no solo el valor promedio de EER de quienes no están satisfechos con las condiciones de trabajo es mayor de la quienes sí están satisfechos, sino que además, dicha diferencia es significativa. También se puede apreciar que la media de EER de quienes desean abandonar el trabajo es mayor que la de quienes no desean irse, siendo esta diferencia significativa ($p=0,013 \leq \alpha=0,05$) (Ver Tabla 39)

Tabla 38 – Sobrecarga de tareas, trabajo bajo presión, autonomía y auto-percepción de salud: estadísticos de grupo y prueba de muestras independientes

Sobrecarga de tareas											
			N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media					
EER	Sobrecarga	Si	37	,5870	,28151	,04628					
		No	45	,3771	,27152	,04048					
			Prueba de Levene		Prueba T para la igualdad de medias						
					Diferencia			95% Intervalo de confianza			
			F	Sig.	t	gl	Sig. de (bilat.) medias	Error típ. de la Dif.	Inf.	Sup.	
EER	Se han asumido varianzas iguales		,732	,395	3,426	80	,001	,20992	,06126	,08800	,33183

Trabajo bajo presión											
			N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media					
EER	Trabajo bajo presión	Si	28	,6354	,32590	,06159					
		No	54	,3870	,23739	,03230					
			Prueba de Levene		Prueba T para la igualdad de medias						
					Sig. Dif. de medias			Error típ. 95% Intervalo de confianza			
			F	Sig.	t	gl	(bilateral)	de la Dif.	Inferior	Superior	
EER	Se han asumido varianzas iguales		5,645	,020	-3,942	80	,000	-,2483	,06300	-,37369	-,12295

Autonomía											
			N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media					
EER	Autonomía (pausas cortas)	Si	62	,4919	,30629	,03890					
		No	20	,4095	,24774	,05540					
			Prueba de Levene		Prueba T para la igualdad de medias						
					Sig. Dif. de medias			Error típ. 95% Intervalo de confianza			
			F	Sig.	t	gl	(bilateral)	de la Dif.	Inferior	Superior	
EER	Se han asumido varianzas iguales		2,078	,153	1,092	80	,278	,08244	,07546	-,06774	,23261

Tabla 39 – Satisfacción con condiciones de trabajo, intenciones de abandonar el trabajo y auto-percepción de salud: estadísticos de grupo y prueba de muestras independientes

Satisfacción con condiciones de trabajo

Satisfacción con condiciones de trabajo		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media					
EER	Si	54	,4217	,29274	,03984					
	No	28	,5686	,27565	,05209					
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilat.)	Dif. de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inf.	Sup.
EER	Se han asumido varianzas iguales	,097	,757	2,197	80	,031	,1469	,06686	,01386	,27995
	No se han asumido varianzas iguales			2,240	57,752	,029	,1469	,06558	,01562	,27819

Intenciones de abandonar el trabajo

Deseo de trabajar en otro lugar		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media					
EER	Si	62	,5169	,29068	,03692					
	No	20	,3320	,26359	,05894					
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilat.)	Dif. de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inf.	Sup.
EER	Se han asumido varianzas iguales	1,166	,284	2,528	80	,013	,18494	,07316	,03935	,33052
	No se han asumido varianzas iguales			2,659	35,146	,012	,18494	,06955	,04377	,32610

Al aplicar la correlación parcial, teniendo como variables de control las interacciones entre trabajo y familia, se obtuvieron tal como puede observarse en la Tabla 40, los siguientes resultados:

Tabla 40 – Variables psicosociales vs EER: Correlación Parcial

Variables de control			EER
ITF - & ITF + & IFT - & IFT +	Sobrecarga	Correlación	,167
		Significación (bilateral)	,145
		GI	76
ITF - & ITF + & IFT - & IFT +	Trabajo bajo presión	Correlación	,193
		Significación (bilateral)	,091
		GI	76
ITF - & ITF + & IFT - & IFT +	Autonomía (pausas cortas)	Correlación	,137
		Significación (bilateral)	,231
		GI	76
ITF - & ITF + & IFT - & IFT +	Satisfacción con condiciones de trabajo	Correlación	-,063
		Significación (bilateral)	,583
		GI	76
ITF - & ITF + & IFT - & IFT +	Deseo de trabajar en otro lugar	Correlación	,331
		Significación (bilateral)	,003
		GI	76

No existen relaciones estadísticamente significativas entre sobrecarga, trabajo bajo presión, autonomía y satisfacción con las condiciones de trabajo con síntomas de salud, planteándose diferentes interpretaciones. En cuanto a la relación entre sobrecarga, trabajo bajo presión y satisfacción con las condiciones de trabajo y auto percepción de salud, considerando que con la correlación biserial puntual se confirmó una relación con significación estadística y con la correlación parcial se rechaza se puede inferir que la interacción entre trabajo y familia permite explicar las correlaciones existentes entre sobrecarga, trabajo bajo presión y satisfacción con las condiciones de trabajo y auto percepción de salud.

En cambio se mantiene el rechazo a la relación entre mayor autonomía y estado de salud, incluso controlando las diferentes dimensiones de la interacción trabajo familia

Por último, la correlación entre la intención de abandonar el trabajo y la auto-percepción de salud con altísima significación ($p=0,003 \leq \alpha=0,05$), al contrastarla con los valores obtenidos con el coeficiente de Pearson y la prueba t de Student permiten afirmar que la interacción trabajo-familia no afecta la relación entre el deseo de trabajar en otro lugar y la auto-percepción de salud.

CONCLUSIONES

Esta investigación probablemente es la primera en Venezuela que estudia las condiciones de trabajo en los hipermercados y la primera que aborda la interacción entre trabajo y familia entre trabajadores de ambos sexos – y no solamente entre mujeres - por lo que sus resultados pueden servir como base para la ampliación del conocimiento sobre este tópico en la sociedad venezolana.

Presentando de manera sucinta los resultados, destacamos que en el hipermercado estudiado la mayoría de la población es joven y no poseía formación técnica o universitaria. Un poco más de la mitad de los trabajadores(as) tenía menos de tres (3) años prestando servicios y casi una cuarta parte entre seis y doce meses. Al observar la distribución por sexos en los cargos, se observó una división del trabajo entre hombres y mujeres, teniendo los primeros una presencia absoluta en los puestos de pasillero, almacenista, verdulero, pescadero y mayoritaria en los de seguridad y los del área de producción (panaderos, pasteleros, ayudantes de mesa). En cambio, las mujeres dominaron los departamentos de cajas, bóveda, administración, ocupando el único puesto disponible en sistema y enfermería. Solo destaca la presencia de mujeres en carnicería, un área de predominio masculino, aunque dos (2) de los cuatro (4) puestos era de empaquetador.

Las condiciones físicas en general son buenas: los ambientes de trabajo son espaciosos; los pisos están en buenas condiciones; los equipos eran de última tecnología para el momento de la apertura y se mantienen operativos con un buen mantenimiento; los sanitarios, comedor y otras instalaciones están conforme a la norma; la temperatura en la mayoría de los espacios es confortable, la iluminación en

la mayoría de los puestos es adecuada y el ruido no impide la comunicación a un metro de distancia. Los únicos aspectos deficientes encontrados fue la iluminación en el área de producción de panadería y pastelería y en algunos puestos de caja y en el área de sistema; el tamaño y contraste de los monitores de datos en cajas y sistema; la temperatura en el área de producción y la disponibilidad de agua potable. Salvo éstos detalles, en general se ha procurado un lugar agradable para trabajar lo cual podría estar asociado a los resultados obtenidos en el estudio. Sin embargo, la organización del trabajo sugiere una sobreutilización de la fuerza de trabajo, ya que las horas dedicadas a la semana superaban los límites vigentes cuando se realizaron las entrevistas. Adicionalmente casi la mitad de los entrevistados afirmó haber trabajado horas extras. La disposición de días libres reveló que menos de la quinta parte podía disponer de los fines de semana para descansar.

No obstante, la mayoría de los trabajadores(as) refirió no trabajar bajo presión ni tener sobrecarga de tareas. De la misma manera los trabajadores(as) gozan parcialmente de autonomía, pudiendo la inmensa mayoría ausentarse temporalmente de su puesto de trabajo sin generar problemas. La actividad física requerida en promedio fue ligera y moderada, por lo que la mitad de los encuestados afirmó no sentirse fatigados después del trabajo para compartir con su familia/amigos. No obstante se observó que salvo los puestos de enfermería, sistema, bóveda, administración y cajas, todos los trabajadores(as) laboran de pie durante toda la jornada. La remuneración de la mitad de los trabajadores(as) es igual a salario mínimo y solo una décima parte gana más de dos salarios mínimos, por lo que la mitad de la población estimaba no estar siendo retribuida conforme a la labor realizada. A pesar de lo afirmado anteriormente, la mayoría en general se sentía satisfecha con las condiciones de trabajo aunque al mismo tiempo tres cuartas partes manifestaron deseos de trabajar en otro lugar de tener la oportunidad.

Al examinar la manera cómo los trabajadores(as) respondían a las demandas familiares destaca una clara división de trabajo entre hombres y mujeres: las mujeres asumían actividades domésticas como hacer mercado, cocinar, lavar utensilios de cocina, planchar, limpiar pisos, limpiar baños y realizar limpieza general de otras áreas del hogar. Con el mismo nivel de compromiso ejecutaban actividades parentales como bañar y vestir a los hijos pequeños, orientar la tarea escolar y compartir actividades recreativas con sus hijos. En cambio los hombres tan solo asumían tareas domésticas como los arreglos menores en el hogar (electricidad, plomería, albañilería, etc.), hacer mercado y en menor grado lavar utensilios de cocina, siendo la única actividad parental reconocida el compartir actividades recreativas con los hijos. Esto revela que los estereotipos de género siguen influenciando la conducta en la población, por lo que la desigualdad de responsabilidades en el hogar entre hombres y mujeres, a pesar de que ambos trabajen, se mantiene.

Considerando que 9 de cada 10 trabajadores(as) vivía con sus hijos y que la media de la edad era 9 años, es evidente que solamente podría conciliarse el trabajo con la familia a través de una red de apoyo familiar. Se evidenció que en el caso de las madres trabajadoras, eran los abuelos quienes más las apoyaban en el cuidado de los hijos; mientras que los padres trabajadores contaban con la presencia en la mayoría de los casos de la madre en el hogar como cuidadora.

Como resultado de la composición particular de cada una de las familias de los trabajadores y de las condiciones de trabajo presentes en el centro de trabajo estudiado en el caso se constató que de las dimensiones reconocidas por la literatura entre familia y trabajo solo la interacción negativa familia-trabajo era casi inexistente. La interacción positiva familia-trabajo fue la más frecuente, seguida de la interacción positiva trabajo-familia y la interacción negativa trabajo-familia. Con este resultado

se rechaza la presunción hipotética con la que se abordó este estudio de que las condiciones de trabajo con altas demandas psicosociales observadas empíricamente en los hipermercados podrían derivar en un conflicto entre trabajo y familia.

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

Las dimensiones de interacción entre trabajo y familia derivadas en parte de condiciones personales del trabajador o trabajadora y de las condiciones de trabajo imperantes en el hipermercado podrían explicar diversas relaciones que se establecieron con el estado de salud auto-referido por los trabajadores(as). La interacción trabajo-familia afectó los resultados de correlación entre la mayor edad del trabajador y el menor grado de referencias de salud. Igualmente, afectó la relación entre el mayor número de horas trabajadas y los mayores valores de efectos referidos. También interviene en la relación entre la mayor satisfacción con las condiciones de trabajo y menores efectos referidos de salud. En cambio no intervino en la correlación entre deseo de abandonar el trabajo y una mayor referencia de síntomas. Se rechazaron posibles relaciones entre frecuencia de horas extras, antigüedad, días libres y autonomía versus interacción trabajo-familia y efectos autoreferidos de salud

En resumidas cuentas, las condiciones de trabajo en el hipermercado estudiado, a pesar de ciertas dimensiones negativas principalmente en la organización del trabajo no influyeron de manera determinante para que la interferencia trabajo-familia negativa sea el tipo de interacción entre esas dos esferas de la vida de más

preponderancia. Se registró tanto en el ámbito público (el trabajo) como el privado (el hogar) una división de trabajo entre hombres y mujeres. El apoyo familiar en el cuidado de los hijos fue reportado por casi todos los trabajadores(as). Estas dos condiciones: apoyo familiar y división del trabajo en los hogares permiten explicar porqué la interferencia trabajo-familia negativa no fue el tipo de relación predominante. Se evidenciaron bajas referencias de alteraciones de salud; aunque la interacción trabajo-familia permite explicar la asociación entre factores como edad, horas trabajadas a la semana, sobrecarga, trabajo bajo presión y satisfacción con las condiciones de trabajo con los síntomas de salud autoreferidos.

RECOMENDACIONES

Considerando este trabajo como punto de partida para futuras investigaciones, en el ámbito metodológico se ofrecen las siguientes recomendaciones:

- a) Diversificar las unidades de estudio, con miras a ofrecer un panorama más amplio de cómo se vivencia la interacción trabajo-familia en centros de trabajo con otras actividades económicas.
- b) Considerar el apoyo familiar como elemento clave que puede permitir entender la referencia de interacción trabajo-familia que se registre, pues en la medida de que el trabajador(a) reciba apoyo de la familia extensa mejor será la relación familia-trabajo y menor la relación negativa trabajo-familia.
- c) Adaptar el instrumento diseñado para los fines de este estudio: la “Encuesta sociodemográfica y laboral con énfasis en datos familiares”, de manera que registren no solo menos indicadores, concentrando la atención en factores con más referencia en la literatura sino también modificando la escala en la que se registren los datos, dando preferencia a la posibilidad de tratarlos en escala ordinal o preferentemente en escala de intervalo.

En el ámbito de la sociedad, el Estado podría contribuir a mejorar la condición de miles de trabajadores(as)– siguiendo el principio de la progresividad de las leyes – ratificando el Convenio 156 de la OIT, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, aplicando legislativamente como operativamente las políticas allí señaladas. Las asociaciones de trabajadores(as), pueden contribuir discutiendo en los convenios colectivos cláusulas que incluyan medidas de protección al trabajador y trabajadora con niños y niñas. Las organizaciones no gubernamentales,

particularmente, las que promueven el empoderamiento de las mujeres, entre otras, pueden hacer pública la discusión en la sociedad de la corresponsabilidad de los hombres en el hogar.

Estado, organizaciones de mujeres, organizaciones de trabajadores sindicalizados, gremios empresariales pueden discutir medidas que promuevan la corresponsabilidad de padres y madres en la crianza de los hijos: la posibilidad de que los padres accedan a un reposo parental durante el período postnatal, la agilización de los trámites de pago de la seguridad social, la posibilidad de brindar trabajos a tiempo parcial con todas las protecciones propias de un empleo formal al padre y a la madre de niños menores de 7 años, ofrecer formación e información sobre la interacción trabajo-familia con énfasis en la corresponsabilidad de los hombres en el reparto de las labores domésticas y parentales, entre muchas otras que pueden contribuir a construir un mejor país para las futuras generaciones.

REFERENCIAS

- Acevedo, D. (2002). *El trabajo y la salud laboral de las mujeres en Venezuela: Una visión de género*. Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Acevedo, D. (2005). *Flexibilidad, división sexual del trabajo y salud laboral*. Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo, Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (CDCH).
- Aguirre, Z & Martínez, M.P.(2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina*, 17 (1), 14-24.
- Altman, I. & Ginat, J. (1996). *Poligamous families in contemporary society*. Cambridge, NY: Press Syndicate of the University of Cambridge.
- Alfaro, I. (1998). *Salud, mujer y trabajo, conciliación trabajo familia en la profesión médica en relación con el género*. Trabajo para obtener el grado de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral, Universidad de Carabobo, Área de Estudios de Postgrado/Instituto de Altos Estudios Dr. Arnoldo Gabaldón, Maracay, Venezuela.
- Almirall, P. & Alvarado, C.M. (2004). Evaluación Ergonomica: su aplicación en la industria de San Pedro Sula. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 5(1), 4-9.
- Almirall, P.J., Del Castillo, N.P., González, A., Álvarez, S., Hernández, J.S. & Parada, C. (2008). Validación de un instrumento para el diagnóstico del Mobbing: Cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) modificado. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 9 (1), 34-48.
- Arévalo-Pachón, G. & Guerrero, J. (2010). Condiciones de trabajo, estrés y salud autorreportadas de los trabajadores docentes y no docentes de una institución privada de educación superior. *Tesis Psicológica*, 5, 76-97.

- Arriagada, I. (2007). Transformaciones de las familias y políticas públicas en América Latina. En M.A. Carbonero y S. Levín (Compiladoras), *Entre familia y trabajo: Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina* (pp. 49-77). Rosario, Argentina: Homo Sapiens.
- Bakker, A.B., Brummelhuis, L.L., Prins, J.T. & Van der Heijden, F.M.M.A. (2010). Applying the job demands-resources model to the work-home interface: A study among medical residents and their partners. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 170-180.
- Bernardoni de Govea, M. (2001). Título IV: De las condiciones de trabajo. En *Comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento* (3ra Ed.). Barquisimeto: Jurídicas Rincón.
- Borges, A., Almirall, P., Escalona, E., Vidal, G., Núñez, R., Bracho, I., Romero, A. & Torrealba, F. (2012). Una experiencia de capacitación sobre el análisis del trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 20(1), 23-32.
- Canadá. Institut National de Santé Publique du Québec. (2007). *The Difficulty of Balancing Work and Family Life: Impact on the Physical and Mental Health of Quebec Families*. Québec: Gouvernement du Québec.
- Castilla, B. (2002). Trabajo, familia y desarrollo social. En J. Gallego y J. Pérez (Editores), *Pensar la familia* (pp. 265-328). Madrid: Palabra.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (5ta ed.). Santafé de Bogotá: McGraw Hill.
- Cortazzo, I. (2000). Crisis de trabajo y salud: ¿Se puede ser ciudadano?. En I. Cortazzo & C. Moise (Comps.), *Estado, salud y desocupación: De la vulnerabilidad a la exclusión* (pp. 149-183). Buenos Aires: Paidós.
- Donders, N.C.G.M., van der Gulden, J.W.J., Furer, J.W., Bor, J.H.J., Tax, B. & Roscam Abbing, E.W. (2005). Does combining work and family issues form a risk factor for sick leave?: Antecedents and outcomes of work-family

interference in Dutch university employees. En N.C.G.M.Donders, *Psychosocial workload, work-family interference and health: Determinants of sick leave in university employees* (pp. 127-165). Nimega, Países Bajos: Autora.

Engels, F. (1891/1996). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Madrid: Fundamentos.

Erbes-Seguin, S. (1978). *Sociología del Trabajo*. Madrid: Pirámide.

España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (sf). *Condiciones de Trabajo: Definición*. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guia sMonitor/CondicionesTrabajo/I/Ficheros/ctsi24.pdf>.

Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., Gómez, V. (2008, noviembre-diciembre). Relación trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública de México*, 50(6), 482-489.

Frone, M.R., Russell M. & Barnes, G.M. (1996). Work-family conflict, gender, and health-related outcomes: a study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57-69.

Frone, M.R., Russell, M. & Cooper, M.L: (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.

Frone, M.R. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 246-255.

Fuß, I., Nübling, M., Hasselhorn, HM. Schwappach, D. y Rieger, M.A. (2008). Working conditions and Work-Family conflict in German hospital physicians: psychosocial and organizational predictors and consequences. *BMC PublicHealth*, 8, 353.

- Galbán, M. (1996). *Diferencia del género en a conciliación de cargas de trabajo*. Trabajo para obtener el grado de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral, Universidad de Carabobo, Área de Estudios de Postgrado/Instituto de Altos Estudios Dr. Arnoldo Gabaldón, Maracay, Venezuela.
- Geurts, S., Rutte, C., Peeters, M. (1999). Antecedents and consequences of work-home interference among medical residents [Resumen en línea]. *Social Science & Medicine*, 48(9), 1135-1148. (Tomado de la página web de la National Center for Biotechnology Information). Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10220015>
- Geurts, S., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., Van Hooff, M.L.M. & Kinnunen, U.M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Giddens, A. (1997). *Sociología* (3ra ed.). Madrid: Alianza Editorial.
- Giraldo, J. (2003). Los trabajos de Marx: una visión panorámica. En J.C. Celis (Editor), *Lecturas clásicas y actuales del trabajo* (pp. 17-46). Medellín: Escuela Nacional Sindical.
- Gomes, C. & Elizalde, R. (2009). Trabajo, tiempo libre y ocio en la contemporaneidad: Contradicciones y desafíos. *Polis*, 8(22), 249-266.
- Gómez, C. (2003). *Diseño de un programa educativo sobre Salud e Higiene Ocupacional para el personal administrativo y obrero que labora en el Decanato Medicina-UCLA*. Trabajo para obtener el grado de Especialista en Salud e Higiene Ocupacional mención Educación para la Salud los Trabajadores, Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela
- Greenhaus, J. & Beutell, N.J. (1985, enero): Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

- Grey, J.P: (1988). Ethnographic Atlas Codebook. *World Cultures*, 10(1), 86-36.
Recuperado de <http://eclectic.ss.uci.edu/~drwhite/worldcul/Codebook4EthnoAtlas.pdf>
- Grzywacz, J.G. (2000). Work-Family Spillover and Health During Midlife: Is Managing Conflict Everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243.
- Grzywacz, J.G. & Marks, N.F. (2000). Reconceptualizing the Work-Family Interface: An ecological Perspective o the Correlates of positive and negative Spillover between Work and Family . *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1),111-126.
- Grzywacz, J.G. & Bass, B.L. (2003, febrero). Work, Family and Mental Health: Testing Different Models of Work Family Fit. *Journal of Marriage and Family*, 65(1), 248-262.
- Guerra, P. (2003). *Condiciones de trabajo en los supermercados de Uruguay: La visión de los trabajadores*. Montevideo: Instituto Cuesta –Duarte.
- Haar, J. M.(2006). The downside of coping: Work-family conflict, employee burnout and the moderating effects of coping strategies [Resumen en línea]. *Journal of Management and Organization*, 12(2), 146-159. (Tomado de la página web del Journal of Management and Organization). Recuperado de <http://jmo.e-contentmanagement.com/archives/vol/12/issue/2/article/356/the-downside-of-coping>
- Hernández Romero, J.S., Almirall Hernández, P.J. & Franco Henríquez, J.G. (2005). Procedimiento para verificación, diagnóstico y vigilancia de la salud laboral en la empresa: CBS. Estudio Piloto. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 6 (1), 36-41.
- Hernández Ruiz, A. (2008). Expectativas de vida familiar y laboral de una muestra de estudiantes de Publicidad y Relaciones Públicas. (Disertación doctoral, Universidad de Alicante) Recuperada de www.lluisvives.com/servlet/SirveObras/.../032375_0002.pdf

- Hiperventas. (2003) *El fulminante éxito de un formato*. Recuperado de <http://www.hiperventas.com/detalle.asp?id=100>.
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la Investigación: Guía para la comprensión holística de la ciencia*. Caracas: Quirón.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (2014). Salud laboral. Recuperado de: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2142>.
- Jiménez, A., Mendiburo, N., Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329.
- Jiménez, A. & Fuentes, C. (2012). Equilibrio trabajo-familia y autoeficacia parental en mujeres profesionales con o sin cargos de dirección en servicios públicos. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 17(38), 207-224.
- Juan Pablo II. (1981a). *Carta Encíclica Laborem Exercens sobre el trabajo humano*. Ciudad del Vaticano: Libreria Editrice Vaticana.
- Juan Pablo II. (1981b). *Exhortación Apostólica Familiaris Consortio*. Ciudad del Vaticano: Librería Editrice Vaticana.
- Kim, J.L.S. & Ling, C.S. (2001). Work-family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16(5), 204-221.
- Knecht, M., Bauer, G.F., Klaghofer, R., Buddeberg-Fischer, B., Stamm, M. & Hämmig, O. (2010). Work-life conflicts and health among Swiss physicians – in comparison with other university graduates and with the general Swiss working population. *Swiss Medical Weekly*, 140, w13063.
- Kölher, HD. & Martín, A. (2007). *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales* (2da Ed.). Madrid: Delta.

- Lahera M. & Góngora, J.J. (2002). *Factores psicosociales: Identificación de situaciones de riesgo*. Pamplona, España: Gobierno de Navarra, Instituto Navarro de Salud Laboral.
- Low, B. (2012). Gender equity issues in evolutionary perspective. En S. Craig Roberts (Ed.), *Applied evolutionary psychology* (pp. 131-148). New York: Oxford University Press.
- Lucena, H. (2008). *Relaciones de trabajo en el nuevo siglo*. Caracas: Fondo Editorial Tropykos.
- Madriz, S.E. & Rodríguez, W.J. (2010). *Caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación trabajo familia en destiladoras. Estado Sucre 2010*. Trabajo para obtener el grado de Industriólogo, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela.
- Martín, F. & Pérez, J. (1997). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- Martín López, E. (2000). *Familia y sociedad: Una introducción a la sociología de la familia*. Madrid: Universidad de Navarra, Instituto de Ciencias para la Familia/Rialp.
- Martínez D. & Sánchez L. (2012). Identificación de factores de riesgo y determinantes de perfiles de salud. Caso trabajadores de una industria farmacéutica. *Ciencia y Trabajo*, 14 (43), 97-10.
- Medá, D. (2002). *El tiempo de las mujeres: Conciliación entre vida familiar y profesional de hombres y mujeres*. Madrid: Narcea.
- Messing, K. & Prévost, J. (1996). L'horaire de travail irrégulier et la garde des enfants: Étude ergonomique sur une activité de conciliation des

- responsabilités professionnelles et familiales. En L.S. Ethier y J. Alary (Dirs.), *Comprendre la famille (1995): Actes du 3^e symposium québécois de recherche sur la famille* (pp. 379-396). Montreal: Les Presses de l'Université du Québec.
- Michel, J. M., Mitchelson, J.K., Kotrba, L.M., Lebreton, J.M. & Baltes, B.B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 199-218.
- Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias/Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. (2011). *Código de Ética para la Vida*. Caracas: Autor.
- Montero, C. (2000). *Conciliación trabajo-familia en mujeres con empleos no tradicionales y su relación con la salud, Maracay, Estado Aragua, 1998-1999*. Trabajo para obtener el grado de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral, Universidad de Carabobo, Área de Estudios de Postgrado/Instituto de Altos Estudios Dr. Arnoldo Gabaldón, Maracay, Venezuela.
- Montgomery, A.J., Panagopolou, E., de Wildt, M. & Meenks, E. (2006). Work-family interference, emotional labor and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 21(1), 36-51.
- Moreno-Jimenez, B., Mayo, M., Sanz Vergel, A.I., Geurts, S., Rodríguez-Muñoz, A. & Garrosa, E. (2008). *Effects of Work-Family Conflict on Employee's Well Being: The Moderating Role of Recovering Experiences*. Recuperado de http://www.latienda.ie.edu/working_papers_economia/wp08-23.pdf
- Moreno, B., Sanz, A.I., Rodríguez, A. & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337.
- Naciones Unidas. (2012). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml>

- Navarro López, V. (1998). Proceso de trabajo y salud. En P. Marset Campos, Anto Boqué, J.M., Martínez Navarro, F., Gili Miner, M., y V. Navarro López (Coords.) *Salud Pública* (pp. 103-122). Madrid: MacGraw-Hill.
- Noguera, J.A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers*, 68, 141-168.
- Olátora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20 (034), 139-160.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2004). *Romper el techo de cristal: Las mujeres en puestos de dirección*. Ginebra: Autor.
- Organización Internacional del Trabajo. (2009). *Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Recuperado de http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_180267/lang--es/index.htm
- Ortega, A., Rodríguez, D. & Jiménez, A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Perspectiva Psicológica*, 9(1), 55-64.
- Paschoal, T. & Tamayo, A. (2005). Impacto dos Valores Laborais e da Interferência Família-Trabalho no Estresse Ocupacional. *Psicología: Teoría e Pesquisa*, 21(2), 173-180.
- Quiroz, M. (2001). La matriz familiar en la era de la “mundialización”. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, VII(1), 73-94.
- Ramírez, T. (1999). *Cómo hacer un proyecto de investigación: Guía práctica*. Caracas: Panapo.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la Lengua Española* (22da Ed.). Madrid: Autor

- Riquelme, E., Rojas, A., Jiménez, A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y Sociedad*, XV(18), 203-215.
- Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación: Una introducción teórico-práctica*. Caracas: Panapo.
- Sanz-Vergel, A.I. & Rodríguez-Muñoz, A. (2011). El Efecto del Acoso Psicológico en el Trabajo sobre la Salud: El Papel Mediador del Conflicto Trabajo-Familia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27 (2), 93-102.
- Seto, M., Morimoto, K. & Maruyama, S. (2004). Effects of Work-Related Factors and Work-Family Conflict on Depression among Japanese Working Women Living with Young Children. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 9, 220-227.
- Solanas, A., Salafranca, L., Fauquel, J. & Núñez, M.I. (2005). *Estadística Descriptiva en Ciencias del Comportamiento*. Madrid: Thomson.
- Statisticsinstructor. (2014a). Point Biserial Correlation in SPSS (part 1) [Archivo de Video]. Recuperado de https://www.youtube.com/watch?v=6pIG4W8wPzE&list=LLyrG6_F7ssvS_khifzPqyBQ
- Statisticsinstructor. (2014b). Point Biserial Correlation in SPSS (part 2) [Archivo de Video]. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=5LqKZSNzaBs>
- Venezuela. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, 30 de diciembre). Gaceta Oficial, 5.453 (Extraordinaria), marzo 24, 2000.
- Venezuela. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (1986). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 3850 (Extraordinario), junio 18, 1986.

Venezuela. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38236, julio 26, 2005.

Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6076 (Extraordinario), mayo 7, 2012.

Vianello, M & Caramazza, E. (2002). *Género, espacio y poder: Para una crítica de las Ciencias Políticas*. Madrid: Cátedra.

Villamizar, C.A. (2003). Aproximación al concepto de trabajo en Max Weber. En J.C. Celis (Editor), *Lecturas clásicas y actuales del trabajo* (pp. 75-94). Medellín: Escuela Nacional Sindical.

ANEXOS

ANEXO 1:

ENCUESTA SOCIO-DEMOGRÁFICA Y LABORAL CON ÉNFASIS EN DATOS FAMILIARES

1. Sexo: M _____ F _____ 2. Fecha de nacimiento: Día _____ Mes _____ Año _____

3. Grado de instrucción:

Primaria incompleta	Secund. incompleta	Técnico medio	Univer. incompleto
Primaria completa	Secundaria completa	TSU	Univer. completo

4. Ocupación: _____

5. Antigüedad en la empresa: _____ 6. Antigüedad en el cargo: _____

7. ¿Cuánto tiempo de entrenamiento/adaptación requirió para desempeñar el trabajo que realiza?

Años (5)	Meses (4)	Semanas (3)	Días (2)	Horas (1)
----------	-----------	-------------	----------	-----------

8. ¿Cuántas horas trabaja diariamente? _____ 9. ¿Cuántas horas trabaja por semana? _____

10. Turno de trabajo: Fijo _____ Rotativo _____ Diurno _____ Mixto _____

11. ¿Cuánto duran las pausas o periodos de descanso durante la jornada de trabajo?:

	Comidas	Ira al baño	Tomar agua	Pausas activas	Otro
0-15 minutos					
16-30 minutos					
31-60 minutos					
Más de 60 minutos					

12. ¿Cuáles días libra?: Lunes (3) _____ Martes (3) _____ Miércoles (3) _____ Jueves (3) _____ Viernes (3) _____ Sábado (2) _____ Domingo (2) _____ Sábado-Domingo (1) _____

13. Número de hijos e hijas, sexo y edades:

	1	2	3	4	5	6	7	8
Sexo								
Edad								

14. ¿Vives con tus hijos?: Si _____ No _____ 15. ¿Vive en pareja?: Si _____ No _____

16. ¿Cuántas personas viven con usted? 17. ¿Quiénes aportan económicamente?

Miembro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Parentesco										
Sexo										
Edad										
¿Aporta económicamente?										

18. ¿Cuáles de estas actividades realizaste en tu casa la última semana y con qué frecuencia?

	Nunca (0)	Una vez (1)	Dos veces (2)	Varias veces (3)	Siempre (4)
Cocinar					
Lavar utensilios de cocina					
Limpiar pisos					
Limpiar baños					
Jardinería					
“Hacer mercado”					
Lavar ropa					
Arreglos menores en la casa					
Realizar pagos de servicios					
Limpieza general					
Planchar					

19. ¿Usualmente en qué momento realizas tus tareas del hogar?

Antes de ir al trabajo (4)	Al regreso del trabajo (3)	En los días libres (2)	Ocasionalmente (1)	Nunca (0)
----------------------------	----------------------------	------------------------	--------------------	-----------

20. ¿Cuántas horas a la semana dedicas a las tareas del hogar?

Menos de 2 horas (1)	Menos de 5 horas (2)	Menos de 10 horas (3)	Más de 10 horas (4)
----------------------	----------------------	-----------------------	---------------------

21. ¿Cuáles de estas actividades familiares/parentales realizaste en la última semana y con qué frecuencia?

	Nunca (0)	Una vez (1)	Dos veces (2)	Varias veces (3)	Siempre (4)
Preparar tetero o alimentos especiales					
Bañar y vestir a los niños(as)					
Orientar la tarea escolar					
Cuidar familiares enfermos					
Llevar/buscar los niños al colegio					
Acompañarlos a actividades extracurriculares					
Compartir actividades recreativas					

22. ¿Cuántas horas a la semana le dedicas a tus hijos?

Menos de 2 horas (1)	Menos de 5 horas (2)	Menos de 10 horas (3)	Más de 10 horas (4)
----------------------	----------------------	-----------------------	---------------------

23. ¿Cuándo estás trabajando quién cuida de los niños?

Guardería	Abuelos(as)	Padre/Madre	Pareja
Hermanos(as) mayores	Tíos(as)	Otros (especificar)	

24. ¿Has pedido permiso en tu trabajo para atender asuntos familiares en los últimos seis meses?

Nunca (0)	Una vez (1)	Dos veces (2)	Varias veces (3)	Siempre (4)
-----------	-------------	---------------	------------------	-------------

25. ¿Tienes problemas con tu pareja, hijos o familiares a causa de tu trabajo? Si ____ No ____

26. ¿Sientes sobrecarga de tareas?: Si ____ No ____ 27. ¿Trabajas bajo presión? Si ____ No ____

28. ¿Trabajas horas extras? ¿Cuántas y con cuanta frecuencia?

	Nunca (0)	Esporádicamente (1)	Frecuentemente (2)	Siempre (3)
Número				

29. ¿Cuántas vacaciones has disfrutado desde que trabaja para este empleador?

	Ninguna (0)	Número de veces												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Ninguna/No tiene el derecho todavía														
Días de descanso completos														
Parcialmente														

30. La actividad física que realizas es:

Muy ligera (1)	Ligera (2)	Moderada (3)	Bastante pesada (4)	Pesada (5)
----------------	------------	--------------	---------------------	------------

31. ¿Puedes adaptar el horario/turno para responder a responsabilidades familiares? Si ____ No ____

32. ¿Recibes comprensión de tus superiores respecto a tus responsabilidades familiares? Si ____ No ____

33. ¿Puedes tomar pausas cortas sin perturbar el trabajo? Si ____ No ____

34. ¿Las tareas que realizas son? 34.1. Monótonas: Si ____ No ____ 34.2. Interesantes: Si ____ No ____

35. El trabajo que realizas es importante:

Totalmente en desacuerdo (1)	En desacuerdo (2)	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	De acuerdo (4)	Totalmente de acuerdo (5)
------------------------------	-------------------	------------------------------------	----------------	---------------------------

36. ¿Cuánto gana mensual?

Menos de Sal. Min. (1)	Salario mínimo (2)	Hasta 2 Sal. Min. (3)	Hasta 3 Sal. Min. (4)	Más de 3 Sal. Min. (5)
------------------------	--------------------	-----------------------	-----------------------	------------------------

37. ¿El sueldo se corresponde a tus capacidades y a la calidad del trabajo realizado? Si ____ No ____

38. ¿Te sientes satisfecho(a) con las condiciones de trabajo?: Si: ____ No ____

39. ¿Desearías trabajar en otro lugar? Si ____ No ____

40. ¿Te sientes satisfecho(a) con la vida que tienes?: Si: ____ No ____

ANEXO 2: CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING)

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 cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

	0 Nunca	1 A veces	2 A menudo	3 Siempre
01. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
02. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo				
03. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				
04. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				
05. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				
06. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				
07. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				
08. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				
09. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos				
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos				
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en casa				
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable				
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en el trabajo				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada				

ANEXO 3:
CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA DE EFECTOS REFERIDOS

Instituto de Medicina del Trabajo, Departamento de Psicología
Almirall - Versión 2 – 1993

A continuación aparecen un grupo de síntomas. Señale marcando con una equis (X) la frecuencia con la cual se le han presentado en los últimos seis meses. Si nunca ha padecido estos síntomas, marque el cero "0".

Siglas:

PF	Poco frecuente	F	Frecuente	MF	Muy frecuente
-----------	----------------	----------	-----------	-----------	---------------

	No	PF	F	MF
1. Ardor en los ojos	0	1	2	3
2. Enrojecimiento en los ojos	0	1	2	3
3. Dolor al mover los ojos	0	1	2	3
4. Molestia exagerada a la luz	0	1	2	3
5. Sensación de presión en los ojos	0	1	2	3
6. Sensación de presión en la cabeza	0	1	2	3
7. Molestia exagerada por los ruidos	0	1	2	3
8. Dolor de oídos	0	1	2	3
9. Dolor de cabeza	0	1	2	3
10. Sensación de tensión en las mandíbulas	0	1	2	3
11. Dolor de garganta	0	1	2	3
12. Dificultades para tragar	0	1	2	3
13. Sensación de tener un nudo en la garganta	0	1	2	3
14. Tos	0	1	2	3
15. Asma	0	1	2	3
16. Falta de aire al hacer esfuerzos físicos	0	1	2	3
17. Falta de aire al alterarse	0	1	2	3
18. Palpitaciones, taquicardia	0	1	2	3
19. Sensación de opresión en el pecho	0	1	2	3
20. Dolores punzantes o intensos en el pecho	0	1	2	3
21. Mareos	0	1	2	3
22. Falta de apetito	0	1	2	3
23. Sensación de llenura	0	1	2	3
24. Náuseas	0	1	2	3
25. Presión en el estómago	0	1	2	3
26. Dolor de estómago	0	1	2	3
27. Eructos, acidez, ardor en el estómago	0	1	2	3
28. Vómitos	0	1	2	3
29. Enfermedades intestinales, diarreas	0	1	2	3
30. Catarro, gripe	0	1	2	3
31. Rinitis, Sinusitis	0	1	2	3
32. Enfermedades de la piel	0	1	2	3
33. Temblor en las manos	0	1	2	3
34. Calambres al mover los dedos	0	1	2	3
35. Dolor y tirantez (tensión) en los hombros y el cuello	0	1	2	3
36. Dolor y tirantez (tensión) en la espalda y la cintura	0	1	2	3
37. Dolores en las articulaciones	0	1	2	3
38. Hormigueo, picazón, entumecimiento o temblores de los pies o las piernas	0	1	2	3
39. Manos y pies fríos a pesar de estar en un ambiente caliente.	0	1	2	3

	No	PF	F	MF
40. Sensibilidad exagerada al frío	0	1	2	3
41. Sensibilidad exagerada al calor	0	1	2	3
42. Boca y/o lengua seca	0	1	2	3
43. Sudar a pesar de estar en un ambiente fresco	0	1	2	3
44. Manos sudorosas	0	1	2	3
45. Reacciones del cuerpo a los cambios repentinos del tiempo	0	1	2	3
46. Mucha sed	0	1	2	3
47. Sensibilidad exagerada (respuesta exagerada a estímulos externos en general)	0	1	2	3
48. Agotamiento físico débil (cansancio leve)	0	1	2	3
49. Cansancio físico, excesivo agotamiento	0	1	2	3
50. Se cansa muy rápido	0	1	2	3
51. Perturbaciones al conciliar el sueño	0	1	2	3
52. Perturbaciones durante el sueño (pesadillas)	0	1	2	3
53. Cansancio a pesar de haber dormido lo suficiente	0	1	2	3
54. Nervioso, tenso	0	1	2	3
55. Dificultades de concentración, para prestar atención	0	1	2	3
56. Dificultades para recordar las cosas, olvidos frecuentes	0	1	2	3
57. Se siente atontado	0	1	2	3
58. Deseos de estar acostado	0	1	2	3
59. Falta de energía y sin entusiasmo, incapaz de poner interés en algo	0	1	2	3
60. No se puede decidir	0	1	2	3
61. No tener ganas de hacer nada	0	1	2	3
62. Pena, cohibido al hablar	0	1	2	3
63. Falta de confianza en sí mismo	0	1	2	3
64. Sentimiento de inferioridad	0	1	2	3
65. Se ruboriza fácilmente	0	1	2	3
66. Irritable, perder fácil la paciencia	0	1	2	3
67. Intranquilidad interior, ansiedad	0	1	2	3
68. Propensión a las cavilaciones, a pensar mucho todos los asuntos	0	1	2	3
69. Preocupación por la salud personal	0	1	2	3
70. Miedo a las enfermedades graves	0	1	2	3

Comentarios, anotaciones importantes respecto a la información solicitada en las encuestas:

Estimados trabajadores y trabajadoras de “**Hypermercado Modelo**”: por medio de este material les brindo información sobre la investigación de campo que aspiro a desarrollar en la empresa dónde ustedes laboran, deseando poder contar con su cooperación. Si tienen dudas, inquietudes, sugerencias, pueden comunicarse conmigo por el 0412-777.07.37 o escribir a gvidalvelasquez@hotmail.com
Atentamente,

Lcdo. Gustavo Adolfo Vidal Velásquez
C.I. No. V-9.699.202

Estudiante del Programa de Maestría en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral de la Universidad de Carabobo – Núcleo Aragua



PREGUNTAS FRECUENTES Y RESPUESTAS

¿Qué se va a hacer en el “Hypermercado Modelo”?

La recolección de datos para el trabajo de grado titulado “**INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y SALUD: CASO TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE UN HIPERMERCADO**”

¿Qué se busca con la investigación?

Responder a la siguiente pregunta *¿De qué manera la interacción trabajo-familia derivada de las condiciones de trabajo en un hipermercado afecta el estado de salud de sus trabajadores(as)?*

¿Qué importancia tiene la investigación?

En Venezuela poco se ha investigado sobre el tema. La ausencia de medidas en el ámbito de las empresas y de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales que favorezcan la conciliación trabajo-familia genera altos costos sociales. Los investigadores interesados en profundizar sobre la problemática, los trabajadores, los empresarios, los sindicatos y los organismos del Estado encargados de promocionar la salud y seguridad pueden beneficiarse de la información obtenida para el diseño y ejecución de estrategias que pueden mejorar la calidad de vida de las y los trabajadores con responsabilidades familiares.

¿Quiénes pueden participar?

Todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los siguientes requisitos: a) Sean personal en la nómina de “Hypermercado Modelo”, b) con hijos en edades comprendidas entre 0 y 18 años de edad, c) que vivan efectivamente con sus hijos, d) con una antigüedad laboral mínima de seis meses y e) que estén dispuestos a participar en el estudio.

¿Cómo va a ser el procedimiento?

Los encuestadores – debidamente identificados - contactarán a los trabajadores que cumplan con los requisitos y estén dispuestos a participar. Con permiso del gerente o subgerente y el supervisor, los entrevistarán en un lugar fuera de su puesto de trabajo durante unos pocos minutos.

¿Qué me van a preguntar?

Se preguntarán, además de datos generales como la edad, antigüedad en el cargo, número y edad de los hijos, etc., información sobre la relación trabajo-familia y sobre el estado de salud.

¿Qué gano con participar?

La participación es estrictamente **LIBRE** y **VOLUNTARIA**. Quienes decidan participar estarán aportando en la profundización del conocimiento sobre esta realidad en nuestro país. La

información podría servir de orientación para el establecimiento de medidas que mejoren la calidad de vida de los venezolanos. Quienes deseen participar recibirán como obsequio una publicación referida a la seguridad y la salud en el trabajo, que les será de mucha utilidad.

¿Los datos que voy a aportar pueden perjudicarme?

LA IDENTIDAD DE LAS PERSONAS QUEDA PRESERVADA PUES NO SE PREGUNTARÁ EL NOMBRE. Conforme a los principios de Bioética del Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación y a lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la información recabada será **ESTRICTAMENTE** utilizada por el investigador para fines académicos. Incumplir con ese principio sería una falta gravísima a la ética profesional y científica que le descalificaría para siguientes investigaciones.



“...El trabajo está subordinado a los fines propios del hombre y de la humanidad, estando en primer plano la familia...” Juan Pablo II (Ciudad Guayana, 29/01/1985).



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD CIENCIAS DE LA
SALUD
DIRECCIÓN DE POSTGRADO



**INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y SALUD:
CASO TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE
UN HIPERMERCADO**

INFORMACIÓN GENERAL



Maracay, Septiembre de 2012