



Conflicto trabajo familia en mujeres profesionistas

Natalie Berenice Diaz Acevedo

Universidad SABES

Oscar Galicia Granados

Universidad SABES

Lyssette Graciela García Pérez

Universidad SABES

El conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral son temas actuales de interés, por lo que el propósito de esta investigación es conocer cuáles son los factores que relacionan a estas variables. Este estudio se logró gracias a la participación de mujeres que compartieron información laboral y familiar para conocer el estado actual en el que se desarrollan profesionalmente.





Los resultados indican que existe una correlación entre las variables, demostrando que la edad, el número de hijos y la satisfacción laboral son los factores que se deben mantener controlados en el conflicto trabajo familia. También se detectó una tendencia muy interesante en las mujeres que se encuentran en un rango de edad de 31 a 39 años, pues la mitad de las mujeres encuestadas de edad productiva son solteras y más de la mitad no tienen hijos. Es probable que esta tendencia se dé como consecuencia del deseo de superación de las mujeres, por alcanzar un mejor salario o un mejor puesto dentro de sus organizaciones, el cual implica dedicar más tiempo al trabajo y menos a su familia.

Palabras clave

Conflicto Trabajo-Familia
Mujeres profesionistas

1. Marco Teórico.

Uno de los temas que más auge ha causado en las últimas décadas es la creciente participación del género femenino en los diferentes sectores productivos; sin embargo, en México existen pocas investigaciones que aborden el tema de género en relación al trabajo. Los antecedentes en la interpretación sobre la actividad económica de las mujeres se inscriben en los estudios sobre la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo que se iniciaron en nuestro país hace más de tres décadas (Pomar y Martínez, 2002).

El deseo de lograr una satisfacción y superar los retos y complejidades del trabajo diario de las mujeres profesionistas hacen que estas se enfrenten a situaciones de conflictos en las que se correlaciona el trabajo y la familia, manifestándose en sus vidas de diferente manera; en términos generales se puede decir que se le dedica mayor tiempo y entrega al trabajo que a su vida familiar. Sin embargo, esta situación de desigualdad entre los distintos intereses y actividades dedicadas al trabajo o a la familia hace que resulte interesante entender cómo viven las mujeres profesionistas la relación trabajo – familia y descubrir los conflictos que se generan de éste vínculo.

Los conflictos entre la vida en el trabajo y la vida en familia casi siempre se manifiestan en términos de demandas excesivas de tiempo en el trabajo, horarios incompatibles y presión causada por el deseo de las personas de cumplir con sus deberes tanto en el trabajo como en la casa. En el caso de las mujeres profesionistas, este conflicto surge debido a la falta de tiempo y ausencia de la mujer en el hogar, pues en su papel de ejecutivas pasan más tiempo cubriendo actividades laborales, como viajes, horarios prolongados de trabajo,

entre otros. Los efectos que se generan en el hogar con la familia por causa de esta ausencia es lo que se llama: conflicto trabajo familia.

El tiempo es un factor determinante para mantener el equilibrio entre dos actividades que son demandantes; las mujeres profesionista en más de una ocasión tienen que decidir qué hacer con el poco tiempo libre que les queda, por lo que en una encuesta publicada en la página de internet de la Revista Mujer Ejecutiva en agosto de 2009, donde se plantea la pregunta: ¿A qué dedicas tu tiempo libre? el 32% de las mujeres dedican su tiempo libre a la familia, el 25% indica que ese tiempo lo dedica a pasarlo con su pareja, mientras que el 13% a su formación académica, 12% dedica su tiempo libre al desarrollo personal, el 10% a los amigos y tan solo el 9% de las mujeres indican pasar este tiempo haciendo ejercicio.

Con lo antes mencionado se puede decir que para las mujeres continúa siendo una prioridad la familia y la pareja, sin embargo, la formación académica que se encuentra en tercer lugar es sin lugar a dudas una actividad que no se deja de lado y no se olvidan de ella, pues para continuar desarrollándose en un ambiente tan competitivo en el mundo de los negocios saben que es necesario estar preparadas, y por lo tanto contar con un mayor desarrollo profesional ya que esto aumenta las posibilidades de alcanzar mejores salarios, mejores puestos y sobre todo mayor reconocimiento.

• El estrés generado por el conflicto trabajo familia en las mujeres profesionistas.

La sobrecarga en un rol también constituye una fuente de presión que lleva al conflicto trabajo-familia, pues el tener mucho por hacer en un insuficiente lapso de tiempo tiende a

producir síntomas de estrés como tensión, fatiga, irritabilidad, entre otros; que crean incompatibilidades entre el trabajo y la familia debido a las evidentes dificultades para cumplir con las demandas requeridas en tales roles (Greenhaus y Beutell, 1985, citado en Otálora, 2007).

La diferencia de estrés entre géneros desaparece al considerar la diversidad de tareas que realizan y la frecuencia de interrupciones que tienen en el trabajo. Las mujeres tienden a realizar mayor diversidad de tareas y a ser interrumpidas con más frecuencia; pero hombres y mujeres que tienen la misma diversidad de tareas y frecuencias de interrupciones experimentan niveles similares de estrés (Galinsky, 2001).

El estrés, es una función habitual del organismo por lo que no hay vida sin estrés, ya que en su esencia, es un mecanismo con el cual el organismo mantiene su equilibrio interno adaptándose a las exigencias del medio en el que se desenvuelve.

• El análisis de la evolución del rol de la mujer en la fuerza laboral.

Históricamente el trabajo y la familia han sido dominados por el género, así como el hombre tradicionalmente domina el rol de trabajo y la mujer ha dominado el rol familiar (Fletcher y Bailyn, 2005). Esto quiere decir que ante la sociedad el hombre es quien debe salir de su casa, tener un trabajo y llevar el sustento al hogar; mientras que la mujer debe esperar hasta casarse, tener hijos, educarlos, cuidarlos y atender al marido. Afortunadamente la forma de pensar tanto de hombres como mujeres está cambiando y lentamente las mujeres se están abriendo paso, sin embargo en las empresas sigue siendo difícil escalar los niveles jerárquicos.

En los últimos años se han observado grandes cambios en la estructura de la fuerza de trabajo de las organizaciones, también se ha registrado una creciente internacionalización de la división del trabajo. El incremento de la participación femenina en las actividades productivas es un fenómeno de alcance universal que está aumentando el poder de negociación de las mujeres frente a los varones y reduciendo la legitimidad del dominio de éstos como principales proveedores materiales de la familia (Gómez, 2001).

Con el paso de los años el rol del hombre y de la mujer se han modificado, los trabajos que antiguamente eran propios y representativos de cada género hoy en día son compartidos en algunas partes del mundo como lo es el trabajo doméstico y el mercado formal de la economía. Este continuo cambio en la forma de ver a los hombres, a la mujer, a la familia y al representante económico familiar es causa de movimientos sociales, de derechos humanos, de religión y de carencia de recursos.

Algunos autores como Del Rio, Gómez, Juárez y Zabludovsky (2007) exponen las causas que incentivan a una mujer a trabajar entre ellas resaltan la remuneración económica, la realización personal y el complemento al ingreso del marido en caso de que este sea escaso. Así como hay mujeres que anhelan ocupar una dirección general, las cuales se esfuerzan día a día para conseguirlo, sacrificando el tiempo con la familia, con amigos, con la pareja; también hay otras mujeres que simplemente desean encontrar un equilibrio, pues ellas además de ser profesionistas buscan formar una familia y algunas están dispuestas a hacer a un lado su carrera profesional para dedicarse a formar una familia.

La diversidad de actividades laborales es muy grande en cuestión de género y se pueden clasificar socialmente como masculinos o femeninos, pues la ideología y las características diferenciales contribuyen a la división de puestos o al mantenimiento de dicha estructura diferencial. En cuanto a las actividades laborales desempeñadas por las mujeres Castells (1999) afirma que existe discriminación hacia el género femenino, pues las mujeres realizan trabajos similares a los de los hombres con un salario más bajo, con una gran inseguridad laboral y con menores posibilidades de hacer carrera hasta el nivel máximo.

- La utopía del equilibrio entre desarrollo profesional y desarrollo familiar.

Tal parece que la clave del éxito para las mujeres en la fuerza laboral se basa en la búsqueda del equilibrio entre trabajo y familia., pues para mantener la armonía de dos actividades que son por igual demandantes, las organizaciones deben de crear alternativas para ayudar a las mujeres a encontrar ese equilibrio. Jiménez (2008) menciona que aplicar medidas de política organizacional tales como flexibilidad de horarios, permisos, asistencia en labores domésticas y cuidar formas de supervisión, aumentan el bienestar y satisfacción laboral, de esta manera se disminuye el nivel de estrés, más control personal del trabajo y de tiempo familiar, todo esto traerá simultáneamente beneficios organizacionales al reducir el ausentismo e incrementar la productividad.

Existen dos tipos de conflictos que se generan al momento en que se descuida el trabajo o la familia los cuales son, el conflicto trabajo familia y el conflicto familia trabajo. Frone

(2000) ha sugerido que ambos conflictos son relacionados por una naturaleza bidireccional donde uno puede afectar el otro.

Actualmente las mujeres recurren a estrategias para así lograr compaginar su vida familiar con la profesional, algunas son capaces de sacrificar su crecimiento profesional para lograr un equilibrio. Este conflicto causa estrés y culpabilidad, por lo que muchas deciden dejar a un lado sus aspiraciones en cuanto al crecimiento profesional, incluso hay mujeres que dedican su vida a su carrera descartando la posibilidad de formar una familia. Hombres y mujeres no tienen las mismas posibilidades de encontrar un trabajo, ya que la mujer se topa con dificultades en donde ellos encuentran ventajas. Por ejemplo, un hombre casado y con hijos gana puntos en la empresa, ya que es percibido como una persona estable, en cambio, una mujer los pierde en las mismas circunstancias (Guinart, 2003, citado en Ramos, 2004).

Tal parece que los hombres realmente tienen mucha ventaja sobre las mujeres, pues la situación de ellos al ocupar puestos ejecutivos muchas veces exige que pase mucho de su tiempo en el trabajo, incluso se les pide el cambio residencia., para ellos es mucho más fácil ya que está dirigiendo a la familia. Al contrario de las mujeres cuando se topan en una circunstancia similar es muy difícil poder tomar una decisión, en caso de ser soltera, debe de contar con la aprobación de los padres, y en caso de ser casada en la mayoría de los casos sus parejas se rehúsan a dar su apoyo.

Un estudio realizado por Vianen, Anheléis, Fischer, Agneta en el 2002 (citado en Ramos, 2004), encontró que la mayoría de las mujeres eran menos ambiciosas, en cuestión de trabajo, que los hombres, y esto era debido al conflicto familia-trabajo. Esta es una

importante barrera para el avance de la mujer a puestos ejecutivos. Como se explica más adelante, desafortunadamente cuando se le dedica más tiempo a una actividad se descuida la otra y se generan los conflictos.

Frisby (1992) menciona que existen ocho factores que influyen en el crecimiento de la mujer: Posición actual, asociaciones profesionales, factores culturales, factores socio-económicos, factores legales, factores organizacionales, factores individuales y factores familiares.

Dentro de la posición actual se incluyen aspectos como: trabajo actual, título académico, roles de supervisión, grado de responsabilidad en el trabajo, tiempo prestado a la comunidad. En cuanto al social, se refiere al número de agentes sociales que afectan a la mujer y el económico, los salarios, el cual se ha comprobado que la mujer recibe menos salarios que el hombre. En cuanto a los factores legales, se dan por la discriminación, sobre todo en las áreas que son dominadas tradicionalmente por género. Los factores individuales, se refiere a cuando la mujer escoge el tipo de trabajo que quiere realizar, el balance entre familia y trabajo, y sobre todo su satisfacción en el trabajo.

Adler (citado en Ramos, 2004), sugiere tres tipos de barreras específicas de la mujer. La primera categoría son las barreras sociales, que son la educación, cultura legal y los antecedentes históricos. La segunda son las organizaciones, que son las que refieren a la cultura organizacional. La tercera son las psicológicas, como culpabilidad, machismo y miedo a la soledad

2. Objetivos.

Conocer los factores que detonan el conflicto trabajo familia, y la relación existente entre satisfacción laboral y el conflicto trabajo familia en mujeres profesionistas.

3. Hipótesis.

Existe relación de influencia del conflicto trabajo familia con respecto a la satisfacción laboral.

4. Metodología

El tipo de estudio de ésta investigación es descriptiva cuantitativo, el cual busca conocer el ambiente laboral al que se enfrentan las mujeres profesionistas actuales, así como descubrir las variables que influyen en el conflicto trabajo familia y determinar la relación que existen entre las mismas. La muestra está formada por 50 mujeres profesionistas, empleadas de organizaciones públicas y privadas de la ciudad de Celaya, Gto., con un nivel de escolaridad que abarca licenciatura, maestría y doctorado, estado civil indistinto, con y sin hijos, y que cumplan un horario de trabajo.

El instrumento de evaluación está dividido en 3 partes fundamentales, como se describe a continuación:

1a parte	<i>Datos descriptivos</i>		
2a parte	<i>Medición satisfacción laboral</i>	Satisfacción con la supervisión y participación en la organización	Satisfacción con la supervisión de los superiores, la relación con los mismos, la frecuencia de la supervisión y a la justicia de trato recibido por la empresa.
		Satisfacción con la remuneración y las prestaciones	Cumplimiento de los convenios laborales, incentivos económicos y salario, promoción y formación.
		Satisfacción intrínseca con el trabajo	Satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se destaca y la capacidad para decidir por uno mismo aspectos del trabajo.
		Satisfacción con el ambiente físico de trabajo.	Entorno físico y espacio en el lugar de trabajo, limpieza, higiene y salubridad, temperatura, ventilación e iluminación.
		Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo	Ritmo y cantidad en que el trabajo se desarrolla y la satisfacción que produce el sujeto.
		Satisfacción con la calidad de producción en el trabajo	Medios materiales de los que el trabajador dispone para realizar su trabajo y la calidad final del mismo.
3a parte	<i>Conflicto trabajo-familia</i>		Satisfacción con el trabajo, satisfacción con la vida, tensión laboral, intención de abandono, agotamiento y número de horas trabajadas
	<i>Escala de tendencia de los roles trabajo-familia</i>		Participación laboral, expectativas laborales, depresión, control en el trabajo, expectativas familiares, percepción de las políticas de apoyo a la familia en el trabajo, calidad de vida laboral, calidad de vida familiar, satisfacción laboral y satisfacción con la vida

5. Análisis de Resultados

5.1 Estadísticos poblacionales.

Edad	La edad promedio de las mujeres trabajadoras encuestadas se encuentra entre los 23 y los 27 años; sin embargo, las mujeres de 30 a 39 años son quienes están más presentes en la fuerza laboral con un 40% de la población.
Estado Civil	La mitad de las encuestadas son mujeres solteras, mismas que pueden tener una mayor disponibilidad laboral. También es importante decir que es una tendencia actual de las mujeres profesionistas.
Número de hijos	El 54% de la población no tiene hijos, mientras que tan solo el 8% tiene como máximo 3 hijos.
Ocupación	De acuerdo a la información recabada, se contempla que las encuestadas prefieren encontrar ocupaciones en las cuales aseguran el pago regular de sus trabajos; es decir, buscan seguridad económica en sus ocupaciones por lo que aseguran de igual forma las prestaciones de ley para protección de sus hijos y familiares cercanos y con esto logrando un desarrollo productivo de la mujer a nivel profesional y el cambio de paradigma del hombre como proveedor del hogar.
Situación laboral	A la mayoría de las mujeres les gusta su trabajo lo cual indica que su desarrollo profesional va muy de la mano con el desarrollo familiar e incluso se puede afirmar que la mujer, dentro de su ámbito laboral tiene la productividad tan efectiva como el hombre productivo, lo cual se afirma por el hecho de ser cabeza de familia dedica el tiempo preciso y sus energías al desarrollo del trabajo y de su hogar. El 14% de las mujeres encuestadas manifiestan que el trabajo es una necesidad para la manutención del hogar, pero de este 14% el 92% son mujeres casadas.
Horario Laboral	En este apartado podemos encontrar que las mujeres atienden tanto lo laboral como lo personal. Dedicar tiempo a sus hogares pero sin dejar de lado la parte productiva, esto quiere decir que generan economías para el interior de sus hogares pero sin dejar de atenderlos. Esto nos muestra el equilibrio que las mujeres encuentran entre el trabajo y el hogar. De igual manera se obtuvo que el 66% de las mujeres encuestadas, cumplen con una jornada laboral de 8 horas por 5 días a la semana, por lo tanto tienen tiempo para dedicar a la atención de su hogar u otras actividades.
Antigüedad	El promedio de años de antigüedad laboral es de 12 años y 3 meses, por lo tanto se puede decir que las mujeres buscan y mantienen una estabilidad laboral. Las mujeres están satisfechas con su trabajo, cuentan con estabilidad financiera para hacer frente a los gastos del hogar en caso de tener hijos y lo más importante es que se sienten realizadas al mantener un trabajo por un largo tiempo.

5.2 Estadísticos descriptivos.

Satisfacción en la supervisión y participación en la organización.

Como resultado de la investigación se puede observar que las mujeres se encuentran satisfechas con la supervisión y participación en la organización de la que son parte. Se puede deducir que para mantener una estabilidad en el trabajo es importante sentir esa satisfacción con la supervisión de los superiores, la relación con ellos mismos, la frecuencia y la justicia de esta supervisión. Por lo tanto se puede concluir que la población vive en un ambiente de trabajo satisfactorio, lo que se debe a que la mayoría de estas mujeres se encuentran satisfechas con el puesto que desempeñan, tienen un desarrollo profesional y un sustento familiar.



- Satisfacción con la remuneración y las prestaciones.

El reflejo de estos datos indica que las mujeres se sienten satisfechas con la remuneración y las prestaciones la mayoría de las veces, y de acuerdo a la escala determinada en el cuestionario, hacen referencia al cumplimiento de los convenios laborales, a los incentivos económicos, las negociaciones laborales y al salario, a la promoción y a la formación, así mismo, las mujeres entrevistadas tienen la tendencia a buscar trabajos y desempeñarse en puestos en donde las remuneraciones y prestaciones sean convenientes para sus hijos y familiares directos; con la idea de dar sustento familiar y seguridad alimenticia, de salud, educación y económica a sus hogares.



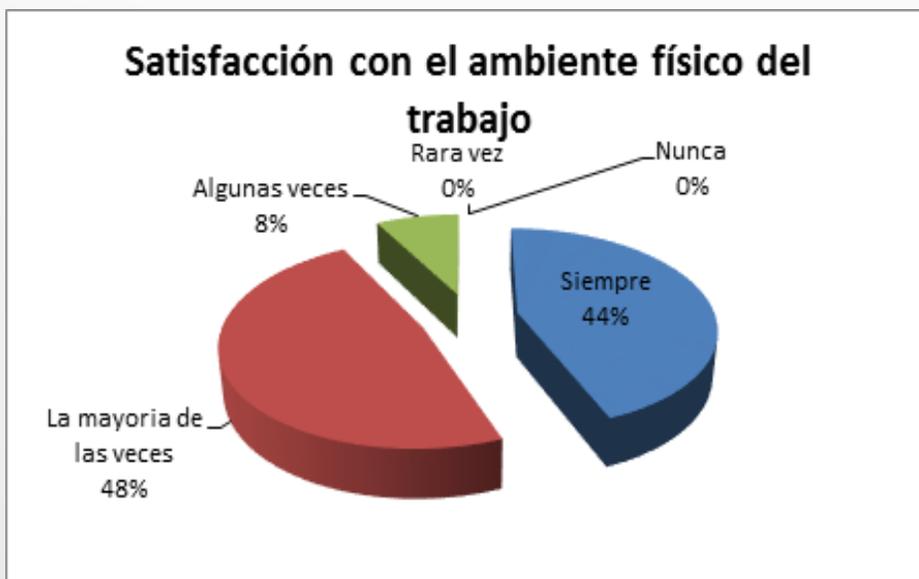
Satisfacción intrínseca con el trabajo.

En este punto se observa que la frecuencia al contestar que la satisfacción al interior de su trabajo es buena, es muy alta; es decir; se tienen datos que la mayoría de las mujeres están satisfechas con la labor que hacen, con las oportunidades que ofrece el trabajo que les gusta o en lo que se destaca y la capacidad para decidir por ellas mismas aspectos del trabajo; dado a que en desarrollo humano, profesional y económico es bueno para cada una de las encuestadas.



Satisfacción con el ambiente físico del trabajo.

En el gráfico se puede apreciar una buena satisfacción en el ambiente físico de las trabajadoras, es decir, cuentan con las herramientas y espacios necesarios para desarrollar su labor profesional; todos estos datos nos dan la conclusión que el ambiente en donde trabajan las mujeres entrevistadas es el idoneo para su desarrollo



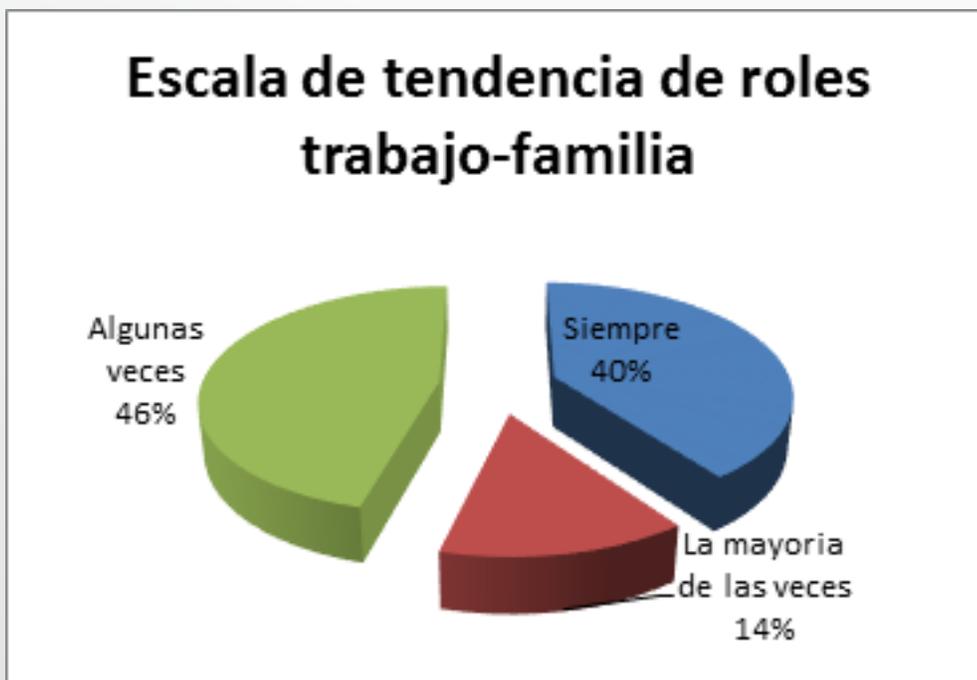
• Conflicto Trabajo – Familia.

Aquí se muestra que el 44% de las mujeres algunas veces se enfrentan al conflicto trabajo-familia, el cual se refiere a la satisfacción con el trabajo, satisfacción con la vida, a la tensión laboral, intención de abandono, agotamiento y número de horas trabajadas.



- Escala de tendencia de roles Trabajo – Familia.

Los resultados de la encuesta, indican que el 46% de las mujeres algunas veces se enfrentan con la escala de tendencia de roles trabajo-familia, esto se refiere a la participación laboral, expectativas laborales, depresión, control en el trabajo, expectativas familiares, a la percepción de las políticas de apoyo a la familia en el trabajo, calidad de vida laboral, calidad de la vida familiar, satisfacción laboral y a la satisfacción con la vida; mientras que el 40% mantiene un constante equilibrio entre estos roles, pues siempre viven en rodeadas de estos



5.3 Correlaciones.

La siguiente tabla muestra la correlación que existe entre las variables, encontrando que el niveles más alto es de 0.781**, corresponde a la correlación existente entre Escala de tendencia de roles trabajo-familia y Número de hijos, el segundo valor más alto es de 0.705**, el cual corresponde a la correlación entre Satisfacción con la Cantidad de Producción en el Trabajo y Satisfacción en la supervisión y Participación en la Organización; encontrando también la correlación más baja de 0.369** entre Satisfacción intrínseca con el trabajo y el número de hijos

		E	E.C.	N.H.	N.E.	T.H	S.S. P.O.	S.R. P.	S.I. T.	S.A. F.T.	S.C. P.T.	S.CA L.P.T	C.T.F	E.T.R .T.F.
E	Correlación Significanci a Muestra	1 --- 50												
E.C.	Correlación Significanci a Muestra	-.297* .036 50	1 --- 50											
N.H.	Correlación Significanci a Muestra	.509* .000 50	-.448** .001 50	1 --- 50										
N.E.	Correlación Significanci a Muestra	.488* .000 50	-.104 .474 50	.310 * .029 50	1 --- 50									
T.H	Correlación Significanci a Muestra	-.259 .069 50	-.072 .621 50	- .155 .284 50	- .261 .067 50	1 --- 50								
S.S.P. O.	Correlación Significanci a Muestra	-.127 .381 50	.247 .084 50	.059 .683 50	- .070 .631 50	- .206 .151 50	1 --- 50							
S.R.P.	Correlación Significanci a Muestra	-.144 .318 50	.041 .779 50	- .091 .529 50	.078 .590 50	.295 * .038 50	.614 ** .000 50	1 --- 50						
S.I.T.	Correlación Significanci a Muestra	- .312* .027 50	.065 .653 50	-.369 ** .008 50	- .096 .505 50	- .104 .473 50	.454 ** .001 50	.625 ** .000 50	1 --- 50					
S.A.F T.	Correlación Significanci a Muestra	-.012 .934 50	-.100 .488 50	.235 .100 50	.143 .322 50	- .165 .252 50	.475 ** .000 50	.440 ** .001 50	.105 .467 50	1 --- 50				
S.C.P. T.	Correlación Significanci a Muestra	-.180 .210 50	.268 .060 50	- .194 .178 50	.019 .894 50	- .180 .212 50	.705 ** .000 50	.510 ** .000 50	.495 ** .000 50	.228 .111 50	1 --- 50			
S.CA L.P.T.	Correlación Significanci a Muestra	.173 .231 50	.050 .730 50	.242 .090 50	.061 .672 50	- .038 .796 50	.633 ** .000 50	.428 ** .002 50	.037 .796 50	.485 ** .000 50	.477 ** .001 50	1 --- 50		

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

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

E = Edad

E.C.= Estado Civil

N.H.= Número de Hijos

N.E.= Nivel de Estudios

T.H= Tipo de horario

S.S.P.O.= Satisfacción en la supervisión y Participación en la Organización

S.R.P.= Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones

S.I.T.= Satisfacción Intrínseca con el Trabajo

S.A.F.T.= Satisfacción con el Ambiente Físico del Trabajo

S.C.P.T.= Satisfacción con la Cantidad de Producción en el Trabajo

S.CAL.P.T.= Satisfacción con la calidad de Producción en el Trabajo

C.T.F.= Conflicto Trabajo-Familia

E.T.R.T.F =. Escala de Tendencia de Roles Trabajo-Familia

- Análisis correlación Número de Hijos.

De acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson, existe una correlación significativa con el número de hijos al 51% correspondiente la edad y de 45% con el estado civil. Los valores son absolutos, ya que se encuentra dentro del intervalo cerrado $[-1,1]$, se entiende que la dependencia entre las variables es estrecha. El 51% de las mujeres encuestadas tienen hijos, por lo tanto estas mujeres trabajan por la necesidad de aportar económicamente en el desarrollo y cuidado de los hijos, mientras que el 45% de las mujeres que tienen hijos, están casadas.

- Análisis de correlación Nivel de Estudios.

Existe una correlación significativa con el nivel de estudios al 49% correspondiente la edad. El valor es absoluto, y se entiende que la dependencia entre las variables es estrecha, es decir casi la mitad de las mujeres encuestadas tiene una edad en la que son productivas y bien podrían incrementar su nivel de estudio, pues de acuerdo a la gráfica 3.4 la cual refiere al nivel de estudios, la mayoría de las mujeres tienen nivel de licenciatura; además, la gran mayoría cuenta con un horario de trabajo que le permite invertir su tiempo libre en otras actividades.

- Análisis de correlación. Satisfacción con la remuneración y las prestaciones.

Existe una correlación significativa con la Satisfacción con la remuneración y las prestaciones al 61% correspondiente la satisfacción en la supervisión y participación en la organización. Como el valor es absoluto, se entiende que la dependencia entre las variables es estrecha. Los resultados demuestran que el 61% de las mujeres que tienen una buena remuneración y buenas prestaciones, se sienten motivadas a realizar sus labores y a participar en la organización.

- Análisis de correlación Satisfacción intrínseca con el trabajo.

De acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson,, existe una correlación significativa con la Satisfacción intrínseca con el trabajo al 37% con el No. de hijos, 45% con la Satisfacción en la supervisión y participación en la organización y 63% con la Satisfacción con la remuneración y las prestaciones. Los valores son absolutos, ya que se encuentra dentro del intervalo cerrado $[-1,1]$, se entiende que la dependencia entre las variables es estrecha. En esta variable se muestra cómo las mujeres con hijos se sienten satisfechas con su empleo, ya que se observa que tienen una buena relación con sus superiores, reciben un trato justo y reciben incentivos económicos que las satisfacen.

- Análisis de correlación Satisfacción con el ambiente físico del trabajo.

Existe una correlación significativa con la Satisfacción con el ambiente físico del trabajo al 48% con la Satisfacción en la supervisión y participación en la organización y 44% con la Satisfacción con la remuneración y las prestaciones. Como los valores son absolutos, existe una dependencia muy estrecha entre las variables. Las mujeres que se están satisfechas con el ambiente físico del trabajo, están en un 48% satisfechas con la supervisión existente en su lugar de trabajo, así como el 44% se encuentran satisfechas con las remuneraciones y prestaciones brindadas por su organización

- Análisis de correlación Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo.

Existe una correlación significativa con la Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo al 71% con la Satisfacción en la supervisión y participación en la organización, 51% con la Satisfacción con la remuneración y las prestaciones y 50% con la Satisfacción intrínseca

con el trabajo. Como los valores son absolutos, existe una dependencia muy estrecha entre las variables. Los resultados muestran que las condiciones laborales son las satisfactorias para las mujeres, pues los porcentajes muestran que se encuentran trabajando bajo condiciones ideales. Posiblemente las empresas en las que trabajan están consientes sobre las necesidades de las mujeres y les brindan lo necesario para mantenerlas satisfechas.

- Análisis de correlación Satisfacción con la calidad de producción en el trabajo.

Existe una correlación significativa con la Satisfacción con la calidad de producción en el trabajo al 63% con la Satisfacción en la supervisión y participación en la organización, 43% con la Satisfacción con la remuneración y las prestaciones, 49% con la Satisfacción con el ambiente físico del trabajo y 45% con la Satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo. Como los valores son absolutos, existe una dependencia muy estrecha entre las variables. Los resultados muestran que la calidad de producción en el trabajo es buena, pues las mujeres están satisfechas con el entorno laboral que les brindan sus organizaciones.

- Análisis de correlación Escala de tendencia de roles trabajo-familia.

De acuerdo con el coeficiente de correlación de Pearson, existe una correlación significativa con la Escala de tendencia de roles trabajo-familia al 51% correspondiente la edad, 78% con el Número de hijos y de 41% con la Satisfacción intrínseca con el trabajo. Los valores son absolutos, ya que se encuentran dentro del intervalo cerrado $[-1,1]$, se entiende que la dependencia entre las variables es estrecha. Aquí podemos observar que la edad, el número de hijos y la satisfacción intrínseca con el trabajo, están muy correlacionadas con la Escala de tendencia de roles trabajo-familia; ésta correlación nos

indica que las mujeres encuestadas son productivas aún cuando tienen hijos y están satisfechas con su trabajo.

6. Conclusiones y recomendaciones.

Los resultados estadísticos demostraron que existe una relación estrecha entre las variables, pues las mujeres están satisfechas con su trabajo, ya que mantienen una buena relación con sus superiores, reciben un trato justo, incentivos económicos, se destacan en su trabajo, reciben los insumos necesarios para llevar a cabo su trabajo satisfactoriamente. Además, cabe señalar que la mitad de las mujeres encuestadas son solteras y sin hijos, la otra mitad tiene de 1 a 3 hijos como máximo por lo que estas mujeres dedican más tiempo a sus hogares, sin dejar de ser productivas, es decir, generan economías para el interior de sus hogares pero sin dejar de atenderlos.

De acuerdo a la información obtenida, los factores que están estrechamente relacionados a generar desequilibrio entre el trabajo y la familia y a afectar el desempeño laboral será que las mujeres sientan insatisfacción con la supervisión de sus superiores, tener una mala relación con los mismos, recibir un trato injusto al no verse cumplidos los convenios laborales ni los incentivos económicos, recibir un salario bajo, no recibir promociones y tener una gran cantidad de trabajo.

En base a los resultados se puede decir que los factores laborales que influyen son: la ausencia de oportunidades en las que las mujeres puedan sentirse satisfechas o una actividad que les permita destacarse entre los demás y poder decidir aspectos laborales; otros factores pueden ser el que el ambiente físico del trabajo no sea agradable y por último la cantidad excesiva de trabajo lo cual produce insatisfacción en las mujeres.

Se acepta la hipótesis que determina que el conflicto trabajo – familia está relacionado con la satisfacción en el trabajo, pues los resultados obtenidos mediante la aplicación de las herramientas estadísticas, revelan una correlación directa entre estas variables. Existen factores específicos que soportan esos resultados, uno de ellos es la edad, pues una mujer de 30 a 39 años edad, se encuentra en su mejor momento para ser productiva, las mujeres que pertenezcan a éste rango de edad pueden sentirse satisfechas en su trabajo, y el ser madres no se verá afectado por los roles laborales, es decir, se tendrá un mejor control en los roles trabajo-familia.

Natalie Berenice Diaz Acevedo

Tutor de la Universidad SABES.

Maestría en Gestión Administrativa.

natalie.diaza@sabes.edu.mx



Oscar Galicia Granados

Tutor de la Universidad del SABES.

Maestría en Ingeniería Industrial.

oscar.galiciag@sabes.edu.mx.



Lyssette Graciela García Pérez

Tutor de la Universidad SABES.

Maestría en Gestión Administrativa.

lyssette.garciap@sabes.edu.mx.



7. Bibliografía.

Castells, Manuel (1999). La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Madrid: Alianza.

Del Rio, C., y Alonso, O. (2007): Diferencia entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempeño y salarios. Revista de Economía Aplicada, núm. 49 (XVII), pp 47-80

Frone, M. R. (2000). Work-Family Conflict and Employee Psychiatric Disorders: The National Comorbidity Survey. Journal of Applied Psychology 85 (6): 888-895.

Fletcher, J. K., YyBailyn, L. (2005). The equity imperative: Redesigning work for work–family integration. In E. E. Kossek & S. J. Lambert (Eds.), Work and life integration: Organizational, cultural, and individual perspectives (pp. 171–190). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Frisby, David (1992), Simmel and since: Essays on Georg Simmel's social theory. London: Routledge.

Galinsky E., Kim, S. y Bond, J. (2001): Feeling Overworked: When Work Becomes Too Much. Families and Work Institute, New York.

Gómez, C. (2001): Mujeres y trabajo: Principales ejes de análisis. Papers, 63/64, p.123-140

Greenhaus, J. H. y Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of workfamily enrichment. Academy of Management Review, 31 (1), 72-92.

Jiménez, A. y Moyano, E., (2008). Factores Laborales de Equilibrio entre Trabajo y Familia: Medios para Mejorar la Calidad de Vida. Revista UNIVERSUM, No. 23, Vol. 1, pp. 116-133.

Pomar, S. y Martínez, S. (2002): Trabajo y Familia una disyuntiva par al mujer.

Ramos, S. (2004): Participación y Oferta Laboral de las Mujeres Casadas del Estado del Estado de Tlaxcala. Tesis Licenciatura. Economía. Departamento de Economía, Escuela de Ciencias Sociales, Universidad de las Américas Puebla.