

**Conflicto trabajo familia, desempeño laboral y perfil laboral de los trabajadores:
un análisis de moderación¹**

Claudia Melissa Arias Rodríguez

Correo: cariasr@unbosque.edu.co

Programa de Administración de Empresas

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Universidad El Bosque

Natalia Catalina Velásquez Hernández

Correo: nvelasquezh@unbosque.edu.co

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Programa de Administración de Empresas

Universidad El Bosque

¹Trabajo de grado para obtener el Título de Administrador de Empresas, de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Universidad El Bosque, Bogotá. 2020

Referencia según DOI. Espacio para la editorial de Dspace

Conflicto trabajo familia, desempeño laboral y perfil laboral de los trabajadores: un análisis de moderación

Resumen

El objetivo de este estudio, fue examinar si el perfil laboral de los trabajadores (dependientes e independientes) modera la asociación entre el conflicto trabajo - familia (CTF) y el desempeño laboral de los trabajadores. Se aplicaron encuestas de forma virtual por la plataforma Lime Survey a una muestra de 385 padres de familia entre los 25 y 45 años de edad; para efectos de la medición de las variables del CTF, hicimos uso de la versión española del Survey Work-Home Interaction-Nijmegen, "SWING" (Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, van Hooff y Kinnunen, 2005) que se compone por una escala de 227 ítems; en cuanto al desempeño laboral. El hallazgo central del estudio fue que la Interferencia Trabajo-Familia (ITF) afecta más a los trabajadores dependientes que a los independientes. Los resultados de este estudio reafirman la necesidad de intervenciones que ayuden a mitigar los problemas que se puedan presentar en el trabajo y la familia, aprovechando los medios digitales como oficina digital o teletrabajo.

Palabras claves: Desempeño laboral, conflicto trabajo familia, conflicto de roles, perfiles laborales.

Introducción

El propósito de este estudio correlacional transversal basado en encuestas, es examinar si el perfil laboral de los trabajadores (dependientes e independientes) modera la asociación entre el conflicto trabajo - familia (CTF) y el desempeño laboral. Este proyecto permitirá plantear propuestas para mejorar la calidad de vida de las familias y su desempeño en el ámbito laboral.

El término de CTF se refiere al conflicto de roles que ocurre cuando a) las actividades del trabajo obstaculizan el desempeño del rol familiar, o b) cuando las responsabilidades familiares obstaculizan el buen desempeño del rol laboral (Fe, 2008). Cuando el trabajo interfiere con el rol familiar, el CTF se conoce como interferencia trabajo familia (ITF) y cuándo la familia interfiere con el trabajo el CTF se conoce como IFT. Por otro lado, cuando el trabajo trasfiere recursos a la familia contribuyendo al desempeño de roles, la interacción se conoce como transferencia positiva trabajo familia – TPTF; y cuando la transferencia positiva de recursos ocurre en el sentido contrario (de la familia al trabajo), la interacción se conoce como transferencia positiva familia-trabajo –TPFT.

Según Chiavenato (2009), el desempeño laboral (DL), es una herramienta que mide el concepto que tienen los proveedores y los clientes internos sobre un colaborador. El concepto de desempeño proporciona información sobre las competencias que tienen los individuos en una empresa, con el fin de encaminarnos hacia los objetivos de la misma. El autor indica que “la evaluación del desempeño de un colaborador es una forma sistemática de valoración de las actividades que ejecuta y si este logra alcanzar las metas propuestas, dar los resultados deseados y mostrar potencial de desarrollo a futuro, pero, sobre todo, cuánto valor agrega a la empresa”(como lo cita Morgan, 2015).

Respecto a los perfiles profesionales, en este estudio se tendrán en cuenta trabajadores dependientes o independientes. Los trabajadores dependientes son aquellos que se encuentra en subordinación, es decir, que trabajan para una empresa y por lo tanto, prestan a un empleador sus servicios personales, intelectuales o materiales a través de un contrato de trabajo (Alfaro, 2017). Los trabajadores independientes son personas que trabajan sin estar vinculadas a una empresa, mediante un contrato de trabajo, sino mediante un contrato de prestación de servicios y son remunerados bajo la figura de

honorarios o comisiones. También son reconocidos como independientes las personas que tienen un negocio independiente y son comerciantes (Lezaca, 2018).

Se espera que los perfiles profesionales (independientes – dependientes) moderen la asociación entre el CTF y el desempeño Laboral (DL) debido a que los trabajadores tienden distintas demandas laborales según su perfil profesional y laboral. Por esta razón podría esperarse que los trabajadores independientes tengan mayor autonomía sobre sus actividades laborales y por lo tanto, reporten menores problemas de CTF y desempeño laboral que los empleados.

Existen una gran variedad de estudios relacionados con los perfiles profesionales y el desempeño laboral en las organizaciones. La evaluación desempeño es una tarea por la cual se identifican características de una persona en un puesto de trabajo, arrojando evaluaciones para ascender al personal o realizar llamados de atención cuando no se cumplen los objetivos de cada trabajo (Robbins, 2009). En estas investigaciones, la asociación de dichas variables se analiza de forma directa, para determinar si la profesión afecta o beneficia el desempeño a nivel interno de la organización. Por ejemplo, Pardo (2014) llevó a cabo un estudio donde se evidencia la importancia de la valoración profesional como pieza clave en la valoración de la capacidad laboral, ya que el sistema de valoración de la capacidad/incapacidad laboral es esencial para precisar las limitaciones funcionales u orgánicas respecto a las funciones del trabajo en general. El estudio concluyó que “Para una correcta valoración de la capacidad laboral, urge una metodología de valoración debidamente contrastada y normalizada” (Pardo, 2014).

Así mismo, un estudio realizado a las mujeres profesionales planteó que la sobrecarga del rol se asocia con condiciones laborales como la doble jornada laboral, la sobrecarga de trabajo y la modalidad de contratación (Adaneys & Ingrid, 2010). A lo largo de los años se ha evidenciado que las mujeres no desean limitarse al rol familiar, sino que cada día se están capacitando para conseguir un buen trabajo. Sin embargo, las mujeres siguen asumiendo mayores cargas que los hombres en el dominio familiar y por lo tanto, son más propensas a los problemas de CTF.

Itziar, Javier y Roberto (2008) analizaron los modelos teóricos explicativos del conflicto entre vida laboral y familiar. Este estudio llegó a la conclusión de que existen pocos estudios empíricos realizados para examinar los modelos. Los estudios publicados

se enfocan en explicar las consecuencias del CTF, pero les falta explicar los mecanismos que vinculan el CTF con distintos resultados organizacionales y en salud.

La mayoría de los estudios disponibles investigan asociaciones directas entre la salud y el DL, o entre el DL y el Conflicto Laboral. Sin embargo, no se ha investigado los factores que modifican dichas asociaciones. Por lo tanto, lo que queremos es asociar el CTF con DL, y examinar si el perfil laboral modifica la asociación entre dichas variables. Los resultados de esta investigación pueden fundamentar el diseño de estrategias para enfrentar los distintos problemas que existen en la relación conflicto trabajo familia y al desempeño laboral.

El conflicto trabajo familia y el perfil profesional está asociado con el desempeño laboral. Por lo tanto, las condiciones laborales dependen netamente de las exigencias del trabajo, que en ocasiones interviene en los espacios familiares y trae consecuencias que afectan la salud individual, ocupacional y el buen desempeño laboral de las organizaciones. Para lograr que los trabajadores tengan buenas condiciones laborales y de salud, las empresas deben proporcionar ciertas garantías de bienestar, ya que las condiciones laborales determinan la satisfacción con el trabajo, la motivación, el cumplimiento de los objetivos y una buena calidad de vida de los trabajadores. Un buen clima laboral contribuye a que los trabajadores alcancen sus objetivos dentro de las organizaciones. (Esan, 2018).

Además, tanto la sobrecarga del rol tanto laboral como de familiar puede afectar la salud de los individuos. La salud también se ve afectada por cambios en el estado de ánimo, cansancio físico, enfermedades laborales relacionadas con el trabajo, el estrés, la ansiedad, la falta de sueño y descanso son provocados por el ambiente laboral y la carga familiar (Carlos, 2013).

En muchas ocasiones, las organizaciones invierten una buena cantidad de dinero, consiguiendo un buen clima laboral para sus empleados, porque estarían buscando que los empleados mejoren su desempeño laboral con el fin de aumentar la productividad de sus empresas, mediante un buen lugar de trabajo y el reconocimiento de sus empleados.

Marco Teórico

El conflicto trabajo familia está relacionado con múltiples variables. Los autores Aguirre, Zubiaurre & Martínez Díaz M.P (2006), agrupan dichas variables en cuatro áreas fundamentales: variables laborales, variables personales, variables familiares y sociales. A continuación, se presentarán las dos variables que están implicadas en la relación de los roles trabajo – familia.

La influencia del desempeño laboral en las organizaciones

Según los autores Griffin y O’Leary-Kelly, “los aspectos negativos que hay dentro de las organizaciones se ven afectados costos indirectos / directos y daños del bienestar de los trabajadores dentro de la organización” (Patlán, 2004, p.8). Estos autores catalogan los aspectos negativos en dos grupos. En primer lugar, los comportamientos que perjudican a los trabajadores; y en segundo lugar, aquellos comportamientos organizaciones que deterioran a la organización, generando mayores costos y menor eficiencia. En cuanto a los aspectos positivos se evidencia el fortalecimiento que hay internamente dentro de las entidades, es decir, “las capacidades y fortalezas para llevar a cabo una satisfacción laboral por medio de motivaciones que lleven al trabajador a un buen desempeño laboral” (Patlán, 2004, p. 5).

En relación con el conflicto trabajo familia, los comportamientos organizacionales negativos se vinculan directamente con los roles tanto laborales como familiares y las consecuencias que conllevan. Por ende, muchas sociedades buscan mejorar aquellos aspectos negativos que se mencionan en el párrafo anterior para que los trabajadores se desempeñen laboralmente mejor. Hoy en día, las empresas están implementando técnicas para la solución de conflictos que puedan surgir en el ámbito laboral, por medio de capacitaciones y programas de conciliación laboral y familiar, logrando un mayor rendimiento en el trabajo y desempeño dentro de la organización.

Vínculos entre perfil profesional y modalidades laborales

El perfil profesional de un egresado, según Pavie (2012), se refiere a “las competencias, rasgos y capacidades permiten que alguien sea reconocido por la sociedad como profesional” (Pavie, 2012, p. 246). A lo largo de su carrera el egresado ha obtenido

conocimientos y habilidades propias, que le permitirán acceder a puestos laborales acuerdo a dicho perfil.

Pereira 2012, indica que “podemos observar que el panorama laboral es cada vez más exigente, que requiere profesionales con la cualificación del nivel más avanzado (Pereira, 2012, p.6)”. Una de las razones por las cuáles la inserción laboral es ilimitada es porque cada día las organizaciones exigen una mayor preparación e innovación en el ámbito laboral.

Actualmente, el perfil profesional es la carta de presentación que tienen los individuos en torno a sus habilidades y capacidades obtenidas por institutos educativos y/o experiencia laboral. Hoy en día, las empresas exigen perfiles profesionales más competentes, es decir, mayores niveles de conocimiento, trabajo en equipo, pensamiento innovador y otras características que generen valor agregado a la empresa. Estas cualidades hacen al individuo más competente y que beneficien el entorno laboral y un desempeño positivo y exitoso.

La Teoría de la Conservación de Recursos (TCR).

El modelo de la conservación de recursos se basa en el estrés desarrollado en el individuo que busca mantener sus características personales y sociales a cambio de un refuerzo que termina por disminuir sus recursos. La pérdida real o la falta de ganancia en recursos se consideran suficientes para la producción de estrés, y consecuentemente problemas de salud generados en este caso para los trabajadores. (Hobfoll, 1998, p.2).

Esta teoría se relaciona con el CTF, ya que las emociones son uno de los factores centrales de esta teoría. Si se presenta un conflicto en el trabajo, se evidencian resultados relacionados con la organización como la mala ejecución de las funciones de los empleados. Esto se debe a comportamientos relacionados a circunstancias estresantes, en donde las personas se esfuerzan y construyen recursos buscando la protección y la mejora de las conductas de las personas. La teoría del aprendizaje social que presenta Hobfoll propone que las personas se involucren en el entorno para que aumenten las posibilidades de obtener respuestas positivas al refuerzo situacional y aprendan nuevas conductas a través de la observación de los factores sociales de su entorno. Esta teoría se basa en el aprendizaje que tiene una persona a través del tiempo mediante la interacción con los

demás, cómo se adquieren las conductas de los individuos por medio de la imitación. Por ejemplo, constantemente los niños observan las personas de su entorno para ver e imitar como estos se comportan, hoy en día los niños están rodeados de muchos factores que intervienen su etapa de crecimiento por ejemplo, sus padres, sus hermanos, los abuelos, la familia, personajes de televisión, profesores del colegio y hasta youtubers, entre otros. De todas estas personas ellos recopilan aquellas conductas que han percibido, pero lo hacen sin saber si estos comportamientos son o no adecuados.

Revisión de antecedentes

Gómez y Álvarez (2010) emprendieron una investigación que tuvo como objetivo establecer indicadores del conflicto trabajo-familia desde la perspectiva de rol y sus implicaciones psicosociales, en mujeres profesionales en la modalidad de empleo. El estudio de tipo descriptivo-cualitativo, contó con cinco mujeres profesionales entre 25 y 50 años, que conviven con su pareja y tuvieran hijos entre 0 y 11 años. Se utilizó el análisis de contenido para analizar la información recogida a través de la entrevista estructurada con preguntas abiertas.

Se encontró que la sobrecarga de rol -tanto en lo laboral como en lo familiar- afecta a las mujeres como antecedente del conflicto trabajo-familia, lo cual se explica por las condiciones laborales (carga de trabajo y formas de contratación) y la doble jornada de trabajo. Otros factores que explican el conflicto trabajo-familia son el conflicto y la ambigüedad de rol. Con respecto a las implicaciones psicosociales, se encontró que la salud se ve afectada por cambios en el estado de ánimo y cansancio físico. Además, se encontró que el apoyo social (doméstico y de pareja) y los recursos internos (la toma de decisiones y el establecimiento de prioridades son factores protectores que ayudan a las mujeres a disminuir la presencia del conflicto trabajo-familia. A modo de conclusión, los autores sugieren que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha tenido repercusiones en la estructura familiar; se requiere que los diferentes estamentos planteen estrategias que permitan conciliar la interface trabajo-familia.

En este mismo sentido, Jiménez y Gómez (2015) examinaron el concepto de equilibrio trabajo-familia, desde un punto de vista conceptual, y su impacto para la gestión de las organizaciones en Chile, sobre todo en materia de equidad de género. El método que se utilizó fue el análisis desde la teoría y cifras del Instituto Nacional de

Estadística de Chile. Desde esta perspectiva, un país como Chile, que aspira a alcanzar el desarrollo y el consecuente bienestar económico y social de los países que se ubican en dicha escala, debe plantearse activamente la necesidad de articular políticas públicas, fomentar estrategias personales e implementar los cambios organizacionales para balancear las demandas laborales y familiares.

Por otra parte, Jiménez, Concha y Zúñiga (2012) llevaron a cabo un estudio con el objetivo fue analizar la relación existente entre los niveles de conflicto trabajo-familia, autoeficacia parental y estilos parentales percibidos en un grupo de 43 niños estudiantes y ambos padres trabajadores, controlando las variables sociodemográficas. La muestra contó con 129 participantes, 86 madres y padres trabajadores de la ciudad de Talca y sus hijos en edad escolar (7- 12 años) escogidos intencionalmente, siendo un muestreo no probabilístico, cuya participación fue voluntaria. Los instrumentos fueron cuestionarios de Conflicto Trabajo- Familia, C.T.F, Escala de Autoeficacia Parental. Los hallazgos indican que a pesar de los múltiples roles que implica incorporarse laboralmente existen efectos positivos sobre las personas en su autoestima y en la evaluación de sus propios recursos. Por ejemplo, las mujeres que trabajan, son casadas y tienen hijos se sienten más satisfechas con sus empleos que aquellas que sólo tienen los roles de esposa y empleada. Si bien ambos padres presentan niveles de CTF relativamente elevados, estos se perciben como padres hábiles y eficientes, que ponen en práctica conocimientos en relación a la crianza y presentan un nivel de confianza elevado sobre sus capacidades para desempeñar el rol de padres.

Desde la época industrial el trabajo es una de las actividades más importantes para la integración psicológica y social de los individuos. A partir de esa época se han evidenciado grandes cambios en las formas de trabajar, el mercado laboral y las exigencias entre los trabajadores y sus familias. A medida del tiempo, se separaron las áreas de trabajo y familia como dos dominios independientes. En la separación de estos dominios se encuentra la diferenciación de roles en el cual se evidencia un incremento en la igualdad de los derechos para el bienestar de la familia. Según estudios en Chile, en los años noventa, el 25% de los hogares tenía a las mujeres como jefes de hogar en donde se ha venido disminuyendo notoriamente y ahora las mujeres también tienen la posibilidad de trabajar y estar pendiente del hogar.

Jiménez y Gómez (2015) han desarrollado un trabajo muy amplio en torno a la interacción de tiempo entre familia y trabajo, logrando concluir que respecto del conflicto trabajo-familia ante los derechos al cuidado de niños y niñas, se deben tener en cuenta los requerimientos políticos y sociales de los derechos para la infancia, en torno a lograr analizar la totalidad de los factores necesarios para poder afirmar que los ámbitos que requieren más tensión son las relaciones entre trabajo y familia. Chile ha experimentado el aumento de las mujeres al empleo remunerado y en el trabajo femenino no remunerado en donde arroja resultados insuficientes para satisfacer las expectativas económicas estipuladas en los derechos de la infancia. Para el diseño de políticas sociales incluyen una evaluación entre las relaciones trabajo y familia, todo esto para garantizar los derechos de los niños. Realizaron un estudio sobre los cambios familiares en Chile en donde analizan los temas de discusión que se presentan.

Los autores analizan el interés por la calidad de vida de las personas desde el punto de vista médico, resaltan el tratamiento de las enfermedades de los individuos. El desarrollo industrial en Europa, se desarrollaron epidemias en los lugares de trabajo jugando un rol trascendental en las investigaciones de vida de los trabajadores, desde ahí se le colocó más atención a la higiene, la vivienda, el hambre y el medio laboral. La calidad de vida nace a partir de los griegos, el aumento de la calidad de vida es importante en la medida en que aumenta el nivel de vida de la población también se incrementan condiciones que de una u otra forma afectan la calidad de vida de las personas.

Los padres de familia han jugado diferentes roles en el sistema familiar, hoy en día el padre de familia no es el único quien aporta económicamente a la familia sino también la mujer, claro está que depende del país y la cultura. En los últimos años se ha venido implementando una nueva tendencia global hacia una mayor participación de la mujer en el mundo laboral y en el que las parejas trabajan. Además, se evidencia el incremento de familias con un solo hijo debido a la integración de la mujer en el área de trabajo y en donde se evidencia el clima laboral como un ámbito nuevo en los hogares. El autor estudia cómo los nuevos miembros de las familias, organizan sus responsabilidades familiares y laborales, el autor tiene en cuenta investigaciones recientes que analizan el impacto que puede haber en la vida familiar y el clima emocional.

La psicóloga Laura Balbo (como se cita en Torns 2008) representa la situación que la mayoría de las mujeres vive en las sociedades industriales como doble presencia, este nombre surgió a partir de la vida cotidiana de las mujeres que afrontan las actividades laborales y el trabajo doméstico- familiar como inevitable. También, nace a partir de las reflexiones feministas en donde se intenta la igualdad entre los hombres y las mujeres en el ámbito social, familiar y laboral. La Doble Presencia se considera como un riesgo psicosocial afectando la salud de las mujeres en donde se evidencia el estrés, la depresión y ansiedad, todo esto se produce por el aumento de cargas de trabajo en la persona. Se analizan los ritmos de trabajos cuando son inadecuados tras realizar una jornada laboral debido al exceso de trabajo y el descanso se ve reducido.

Hipótesis

De acuerdo con la literatura revisada, se plantearon las siguientes hipótesis de trabajo:

1. Existe una asociación positiva entre ITF y los problemas de desempeño laboral
2. Existe una asociación positiva entre IFT y los problemas de desempeño laboral
3. Existe una asociación negativa entre TPTF y los problemas de desempeño laboral
4. Existe una asociación negativa entre TPFT y los problemas de desempeño laboral
5. La asociación entre el conflicto trabajo familia y el desempeño de los trabajadores es más fuerte en los trabajadores dependientes que en los independientes.

Método

Diseño

Para la realización de este proyecto, recurriremos a un diseño cuantitativo – correlacional, de corte trasversal.

Participantes

Este proyecto se trabajara con una muestra de 385 participantes padres de familia, pertenecientes a la Escuela Normal Superior de Villavicencio (Meta-Colombia), de los

cuales el 64% son mujeres y 36% hombres, la muestra tiene un rango promedio de edad entre 22 y 58 años, respecto a su nivel educativo el 3% de los participantes tienen educación primaria, bachillerato con el 36%, tecnológico con el 32% y profesional universitario con carrera culminada 29%. Respecto al estado civil el 19% son solteros, 73% casados, 3% viudos y 5% divorciados. Se entregaron en la primera etapa un total de 585 cuestionarios, de los cuales se obtuvieron un total de 385, es decir que la tasa final de respuesta fue del 65.8% del total.

Instrumentos

Para la evaluación del Conflicto trabajo familia se utilizó la versión española del Survey Work-Home Interaction-Nijmegen, SWING (Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, van Hooff y Kinnunen, 2005). Esta escala consta de 227 ítems, con formato de respuesta tipo Likert, en el que la persona puede señalar la frecuencia con la que ha experimentado, si lo ha hecho, cada una de las situaciones propuestas en una escala de 4 grados (de 0 a 3). El modelo teórico propone la existencia de cuatro subescalas según la dirección de la interacción la cual puede ser de trabajo-familia o de familia-trabajo, y según el tipo de relación existente entre ambos dominios sea positiva o sea negativa. (Podsakoff, 1982)

El desempeño de los empleados fue evaluado promediando los puntajes de respuesta a cinco ítems: hacer más trabajo del que es requerido, auto-establecimiento de metas, el logro de las metas, y la efectividad en el uso del tiempo (Podsakoff, 1982). Las preguntas para evaluar los problemas de desempeño laboral se calificaron en una escala de 1 a 7 donde 1=fuertemente en desacuerdo y 7=totalmente de acuerdo.

Procedimiento

Los participantes fueron reclutados en una jornada de escuela de Padres en la Escuela Normal Superior de Villavicencio. Los Padres recibieron la invitación a participar y diligenciaron las encuestas de manera virtual y consentimientos informados a través de sus smartphones, las bases de datos se generaron automáticamente en la plataforma Lime Survey y las hipótesis del estudio se contrastaron usando el método de Barón y

Kenny (1991) para examinar efectos moderadores usando regresiones lineales múltiples.

Resultados

El siguiente modelo de regresión lineal explica los problemas de desempeño laboral a partir de las transferencias positivas y negativas del trabajo a la familia (ver tabla 1). Se explicó significativamente el 18% de la variable criterio. Después de controlar los efectos de la edad, educación, sexo y estrato socioeconómico, se encontró que la interferencia de la familia con el trabajo tiene una relación negativa con el desempeño de los trabajadores. Sin embargo, también se encontró una interacción significativa entre el ITF y el tipo de empleo (dependiente/independiente).

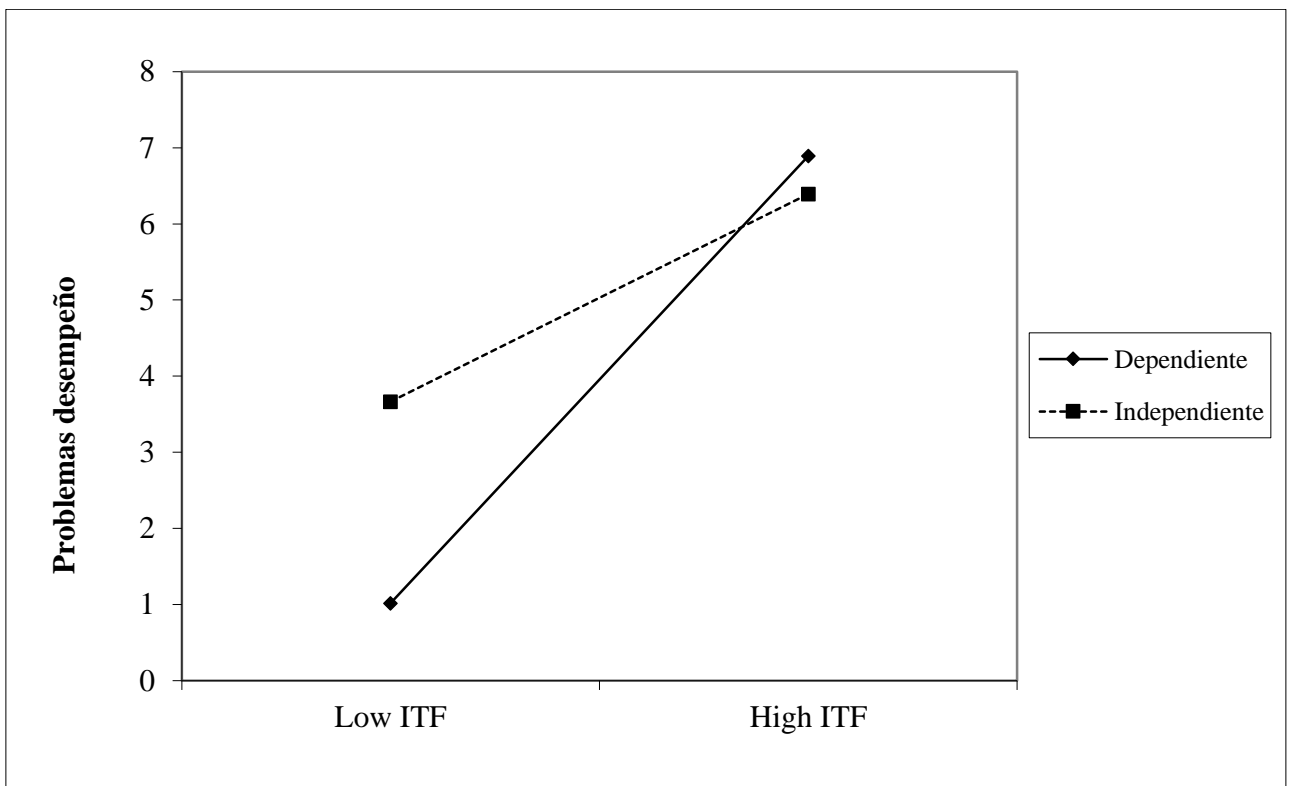
Tabla 1: Regresión lineal para predecir el desempeño laboral a partir de la interface CTF

	B	Error	Beta	t	Sig.
Paso 1					
Edad	0,001	0,009	0,013	0,165	0,869
Sexo	-0,289	0,158	-0,140	-1,833	0,068
Tipo de empleo	-0,095	0,134	-0,052	-0,712	0,477
Paso 2					
ITF	0,218	0,147	0,118	1,477	0,141
IFT	-0,385	0,205	-0,149	-1,878	0,062
IPTF	0,305	0,103	0,256	2,961	0,003
IPFT	-0,064	0,129	-0,043	-0,492	0,623
Paso 3					
ITFxPerfil laboral	-0,642	0,296	-0,799	-2,171	0,031
IFTxPerfil laboral	0,047	0,418	0,045	0,112	0,911
IPTFxPerfil laboral	-0,158	0,205	-0,345	-0,772	0,441

IPFTxPerfil	-0,223	0,257	-0,517	-0,867	0,387
laboral					

Se utilizó el método gráfico para la interpretación de moderaciones de Aiken y West (1991), que consiste en graficar los valores de la variable criterio a valores extremos de las variables independiente (± 1 DE) y moderadora hombres = 1 y mujeres = 2. La figura 2 muestra que entre más se interfiere el trabajo con la familia más problemas tienen los padres de familia en el desempeño, sin embargo, dicha relación es más fuerte en los trabajadores dependientes.

Figura 2: Efecto moderador en trabajadores dependiente e independientes en la asociación entre el IFT y el desempeño laboral



Discusión

Este estudio examinó si el perfil laboral de los trabajadores (dependientes e independientes) modera la asociación entre el conflicto trabajo - familia (CTF) y el desempeño laboral de los trabajadores. Se esperaba que existiera una asociación positiva entre ITF y los problemas de desempeño laboral y una asociación negativa entre TPTF y los problemas de desempeño laboral. Al analizar los datos se encontró una interacción significativa entre el ITF y el tipo de empleo (dependiente/independiente). En la interacción entre el ITF y el tipo de empleo se puede afirmar que el DL de las personas en ambos tipos de empleo es afectado por la ITF; sin embargo, se evidencia que el DL de los empleados o dependientes se ve más afectado que el de los trabajadores independientes. Esto puede deberse a que dentro de su empleo existe una mayor cantidad de exigencias y un menor control o autonomía laboral, lo que puede llevar a un aumento del estrés. Si el estrés es combinado con un apoyo familiar deficiente o con un aumento de presión en la casa, esto puede llevar a un deterioro en el desempeño laboral.

Al igual que en el estudio de Gómez y Álvarez (2010), se encontró que el apoyo social (doméstico y de pareja) puede ser un factor protector que reduce el riesgo psicosocial que puede llevar al deterioro del desempeño laboral. De igual forma, roles familiares establecidos y una jerarquización de las necesidades familiares pueden aliviar la interferencia trabajo-familia y de esta forma reducir el estrés laboral y problemas de desempeño de los trabajadores.

Según Gómez y Álvarez (2010), la sobrecarga de rol -tanto en lo laboral como en lo familiar- es un antecedente del conflicto trabajo-familia. El conflicto de roles muchas veces se debe a las condiciones laborales (carga de trabajo y formas de contratación) y la doble jornada de trabajo; en esta situación encontramos que existe una relación significativa entre el tipo de empleo frente a la ITF y el TPTF, permitiéndonos concluir que la relación trabajo-familia se encuentra afectada, por la falta de equilibrio entre el tiempo de trabajo y tiempo con la familia generando un conflicto entre estas dos áreas.

En concordancia con lo anterior, Thompson y Prottas (2006) advierten que en relación con el tipo de trabajo y género, las mujeres suelen tener mayor éxito en la relación trabajo-familia. Esto no solo se basa en la existencia de una gran diferencia entre los trabajadores a nivel independiente y empleados, sino en las variaciones que se

presentan respecto de hombres y mujeres en cada tipo de trabajo. Si bien el estudio determinó que los trabajadores independientes tienen una mejor relación tiempo familia – tiempo trabajo que aquellos que son dependientes, en un análisis colateral se encontró que las mujeres tienen un mejor manejo de la relación tiempo familia – tiempo trabajo; pudiendo concluir que las mujeres tienen no solo un mayor orden en la realización de sus actividades laborales y familiares, sino que tienen una mejor capacidad de asimilación del estrés y las cargas laborales.

En esta misma línea, Tetrick et al. (2000) expusieron que el estrés es un factor funcional en la posición ocupada dentro de una empresa; en dicha investigación, los autores compararon individuos de la misma profesión que eran dueños de su propia empresa respecto de otros individuos que eran empleados de una organización determinada. Se encontró que aunque con la propiedad del negocio se tiene mayor control también, existe una relación constante entre el tiempo que trabajamos y el tiempo que no trabajamos produciéndose una especie de conflicto o confusión.

Extendiendo este hallazgo a la cultura empresarial colombiana, veríamos que en la mayoría de las Micro y Pequeñas empresas, se presenta esta situación, en gran parte por la naturaleza familiar de estas organizaciones. Así mismo, reiteran Tetrick et al. (2000) que las diferencias en el control y los conflictos laborales personales son asociados con el estrés y la imposibilidad que tienen muchas personas para poder controlarlo, haciendo necesario el apoyo social como un agente que sirva para prevenir, reducir o mejorar, la relación entre los factores estresantes y los logros laborales o empresariales.

En este orden de ideas, resulta claro que los factores limitantes de la relación entre calidad de tiempo familia y tiempo trabajo, son mucho más amplios de lo que parecen, haciendo incluso entender que existen diversos parámetros que conllevan a la ruptura del paradigma de la relación negativa entre uno y otro, pues como vimos en las intervenciones de Tetrick et al. (2000) y Thompson y Prottas (2006), el tiempo familia puede nivelar las dificultades presentadas en el tiempo trabajo.

Implicaciones prácticas

Los resultados obtenidos en esta investigación, sugieren que las empresas pueden mejorar la productividad de los trabajadores implementando intervenciones como el teletrabajo y la oficina digital. Estas alternativas serían mucho más efectivas en los empleados que en los trabajadores independientes. El teletrabajo cada día va evolucionando más debido a que su práctica les permite a los trabajadores dependientes trabajar desde cualquier lugar y momento. Las organizaciones han influido en una serie de modelos con el fin de mejorar la eficiencia, calidad, productividad y costos para mantener un mejor control en la productividad de sus empleados. (Díaz, 2013). El teletrabajo facilita el logro de los objetivos en las organizaciones de forma eficiente e innovadora para ello se necesita compromiso, la planeación, la autoevaluación, la prueba piloto y la apropiación. Gracias a la tecnología las entidades están conectadas con las personas desde cualquier lugar, momento, es por eso que el gobierno Nacional Colombiano presta servicios de acompañamiento técnico y amparo legal. (Colombia, 2015).

Según las cifras de percepción y penetración del Teletrabajo en Colombia, existen 122 mil tele- trabajadores en Colombia según Encuesta realizada por el Centro Nacional de Consultoría, contratada por el Ministerio TIC en el 2018. (Mintrabajo, 2018). Además, aporta movilidad, huella de carbono, productividad y el uso de las TIC, todo esto conlleva a que el empleado aumente el compromiso de los empleados, asimismo, disminuyendo la renuncia de los empleados.

La oficina digital es un nuevo modelo que se ha ido implementando en Colombia, aun no es muy conocido, pero tiene los mismos beneficios que el teletrabajo. Este trabajo que realiza una persona 1 día a la semana en un lugar diferente de su sede habitual, por medio de herramientas de acuerdo con las políticas que defina cada empresa. El trabajador debe suministrarse los elementos del trabajo como papelería, computador, celular, impresora, entre otros. Con este tipo de trabajo, los empleados logran mayor autonomía en sus labores, esto hace que se vuelvan más proactivos, se reduzca el nivel de estrés laboral y haya menos contaminación ambiental. Estas metodologías de trabajo cada día crecen más debido a que la tecnología está en constante desarrollo, muchas veces no hay que cumplir el mismo horario de trabajo, sino que evalúan a los trabajadores por objetivos

o metas por cumplir. Es una gran oportunidad para ser más eficientes dentro de una empresa e incrementar ingresos desde cualquier lugar y no solamente desde una oficina. Hay que aprovechar la herramienta digital que tenemos hoy en día e implementar nuevas tácticas para que los padres de familia o algún miembro de una familia puedan cumplir con sus obligaciones y reduciendo diferentes tipos de conflicto trabajo familia.

Limitaciones:

Hay que tener en cuenta que los resultados de este estudio están limitados debido a que se basa exclusivamente en medidas de autor reporte, es decir, cuestionarios; y cuando se utilizan cuestionarios se está sujeto a que la gente conteste según su percepción y no de acuerdo con la realidad. Comúnmente, este fenómeno se conoce como sesgo de percepción. Además, utilizamos una muestra arbitraria, por conveniencia, por lo cual no podemos generalizar resultados a todos los trabajadores, sino solamente a la muestra del estudio. Sugerimos que investigaciones futuras seleccionen muestras aleatorias representativas con el fin de tener hallazgos más precisos y consistentes.

Conclusión

En esta investigación se muestra que la relación entre conflicto trabajo-familia y desempeño laboral depende del tipo de Empleo. Por otra parte, frente a los resultados obtenidos, podríamos sugerir que las empresas pueden implementar modelos psicosociales, que permitan mejorar la productividad de los trabajadores con la implementación del teletrabajo o la oficina digital para sus empleados, logrando así mejorar la interacción social de estos y equilibrar las cargas laborales o estresoras, situaciones evidentemente limitantes para el desarrollo de la relación laboral.

Finalmente, este estudio, se podrá tener como base para investigaciones futuras con diseños metodológicos más robustos (como estudios longitudinales) con muestras más grandes, o como referente de investigaciones cualitativas que indaguen con mayor profundidad la relación entre la interfaz trabajo familia y los perfiles laborales (trabajadores dependientes o independientes).

Referencias

Álvarez R & Gómez B, (2011) Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo Pensamiento Psicológico, vol. 9, núm. 16, 2011, pp. 89-106 Pontificia Universidad Javeriana Cali, Colombia. Tomado de: <https://www.redalyc.org/pdf/801/80118612006.pdf>

Alfaro, V. (2017). El sitio. Obtenido de El sitio de educación ciudadana-derecho: <https://veronica-alfaro.weebly.com/educacioacuten-ciudadana.html>

Carlos, S. (28 de Agosto de 2013). Ascendo.blog. Obtenido de <https://blog.acsendo.com/exceso-de-trabajo-riesgos-en-la-salud-y-disminucion-de-la-productividad/>

Esan. (19 de Enero de 2018). Conexionesan. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/01/la-salud-ocupacional-y-su-importancia-para-las-empresas/>

Figuerola, A & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci_arttext

Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Madelon, Hoof & Kinnunen .Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the swing. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678370500410208>

Griffin, R.W, & O'Leary-Kelly A (2.004). The Dark Side of Organizational Behavior. New York: Pfeitter/Jossey-Bass. Obtenido por <https://www.uaeh.edu.mx>

Hobfoll, S.E. (1989): Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44: 513-524

Itziar, J. &. (2008). Docplayer. Obtenido de <http://docplayer.es/6770944-Lan-revista-de-relaciones-laborales-harremanak.html>

Jiménez A & Gómez V. (2015) Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, vol. 11, núm. 2, 2015, pp. 289-302 Universidad Santo Tomás Bogotá, Colombia. Tomado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67944781009>

Jiménez, A & Gómez, V. (2015). El conflicto trabajo-familia ante los derechos al cuidado de niños y niñas. Obtenido de <https://www.redalyc.org/html/773/77338632006/>

Lezaca, C. L. (2018). Ventajas y desventajas de ser un trabajador independiente. *Diners*. Obtenido de https://revistadiners.com.co/actualidad/60133_ventajas-y-desventajas-de-ser-un-trabajador-independiente/

María, H. (12 de Diciembre de 2015). *Emprendices*. Obtenido de <https://www.google.es/amp/s/www.emprendices.co/comportamiento-organizacional-importancia/amp/>

Martínez, A & Herrero, D & Ugarte, I & Merino, L. (2018). Conciliación familia-trabajo y sintomatología externalizante de los hijos e hijas: papel mediador del clima familiar. Obtenido de <https://search.proquest.com/openview/3d0bcabbbd2faa3b486f00199744082e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026618>

Moreno, Sanz, Rodríguez & Geurts. Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia. Obtenido de <https://repository.uhn.nl/bitstream/handle/2066/76872/76872.pdf?sequence=1>

Morgan, I. J. (Octubre de 2015). La evaluación del desempeño en las empresas. Fidelitas, 86-98. Obtenido de <https://ufidelitas.ac.cr/assets/es/revista-fidelitas/se-2-ciencia-5-morgan-jesus.pdf>

Pardo, V. (2014). La valoración de la profesión, del trabajo, la ocupación, y de las tareas en el procedimiento de valoración de la capacidad laboral en materia de seguridad social. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2014000400006

Pavie, A (2012). Las competencias del profesorado de lengua castellana y comunicaciones en Chile: Aportaciones a la formación inicial. Obtenido por <https://uvadoc.uva.es/bistream/10324/2794/TESIS297-130508.pdf>

Pereira, J. (2012). La formación profesional y el mercado laboral de los técnicos agrícolas del instituto federal de educación, ciencia y tecnología del estado de Maranhao Campus Sao Luis Maracanã. Maranhao- Brasil. Madrid, España. Obtenido de [https://dspace.uah.es/dspace/bistream/handle/10017/15301/Tesis%20doctoral.%20Jandira%20Pereira%20SouzaDIC%20\(1\).pdf?sequence=1](https://dspace.uah.es/dspace/bistream/handle/10017/15301/Tesis%20doctoral.%20Jandira%20Pereira%20SouzaDIC%20(1).pdf?sequence=1).

Podsakoff, Todor & Skov, R. (2019). Effects of leader contingent and no contingent reward and punishment behaviors and subordinate performance and satisfaction. Obtenido de: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256100?journalCode=amj>.

Prottas, D & Thompson, C. (2006): Stress, Satisfaction, and the Work-Family Interface: A Comparison of Self-Employed Business Owners, Independents, and Organizational Employees. Journal of Occupational Health Psychology. 2006, Vol. 11, No. 4, 366 –378. Educational Publishing Foundation. DOI: 10.1037/1076-8998.11.4.366

Rebolledo, B. (2015). Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán. Obtenido de

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1420/1/Rebolledo%20Ceballos%20C%20Beatriz.pdf>

Robbins, J. (2009). Comportamiento organizacional. Obtenido de <https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf>

Ruiz, P & Pullas, P & Parra, C & Zamora, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Obtenido de <http://www.seeci.net/revista/index.php/seeci/article/view/476>

Tetrick, L & Slack, K & Da Silva, N & Sinclair, R. (2000). A Comparison of the Stress-Strain Process for Business Owners and Nonowners: Differences in Job Demands, Emotional Exhaustion, Satisfaction, and Social Support. *Journal of Occupational Health Psychology* 2000, Vol. 5, No. 4, 464-476. Educational Publishing Foundation. DOI: 10.1037//1076-8998.5.4.464

Torns, T (2008) Tesis: El trabajo y el cuidado: cuestiones teóricometodológicas desde la perspectiva de género, Departamento de Sociología Universitat Autònoma de Barcelona. Tomado de: <http://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/viewFile/1199/1102>