



FACULTAD DE
PSICOLOGÍA

UNIVERSIDAD DE TALCA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



**Relación entre la conciliación trabajo-familia y cargos directivos femeninos en
empresas de Retail en Chile**

Memoria para optar al Título de Psicólogo y Mención en Psicología Organizacional y
del Trabajo

Alumnos

Pablo Ignacio Dubreuil Burgos

Profesor Guía

Andrés Jiménez Figueroa

TALCA

Diciembre del 2018

CONSTANCIA

La Dirección del Sistema de Bibliotecas a través de su unidad de procesos técnicos certifica que el autor del siguiente trabajo de titulación ha firmado su autorización para la reproducción en forma total o parcial e ilimitada del mismo.



Talca, 2022

Agradecimientos

“Quisiera agradecer, primero que nada, a Andrés Jiménez por acoger la presente bajo su tutoría y por todo el apoyo brindado en la misma. Del mismo modo, a Pedro Rojas por su apoyo metodológico.

También quisiera agradecer a la familia Salas – Toledo, y en especial a José, padre e hijo, debido a que sin ellos mucho de lo que hoy soy no hubiese sido posible y por todo su apoyo desconsiderado les estoy eternamente agradecido.

Finalmente, y no por eso menos importante, quisiera agradecerle a mi familia, en especial a mi abuela Inés y a mi madre Carmen, por todo el sustento y el cariño que me entregaron a lo largo de mis estudios y travesuras.

A muchos otros, que han formado parte de mi viaje, forman y otros que formarán, gracias por acompañarme en esta gran aventura”.

Resumen – palabras clave

El presente es un estudio transversal de conciliación trabajo familia en la que se aplicó el instrumento SWING ($r = .54, p < .01$; $r = .61, p < .01$) a 441 cargos directivos femeninos en empresas de retail en Chile, y que tiene por objetivo conocer la correlación entre la percepción de la conciliación y la posición de líder en cargos directivos femeninos en empresas de retail junto con si existe la condición de ser relaciones espurias. Se observa en los resultados que existe una relación en un grado de .70 y que, sin embargo, no cumple los niveles mínimos de significancia, de este modo, no se puede comprobar si es espuria. Se concluye, sin embargo, que el instrumento utilizado es fiable en diferentes segmentos de población analizadas, al .95 y .99 de confiabilidad, y que no es posible afirmar que el objetivo planteado se confirma debido a que no existen criterios estadísticos suficientes para afirmar que tal relación existe y, por tanto, que existe la condición de ser espuria.

Cargos directivos, conciliación trabajo-familia, correlación, cointegración.

Índice

Agradecimientos	01
Resumen – palabras clave	02
Índice	03
Introducción	04
Discusión Bibliográfica	08
Objetivos	11
Hipótesis	11
Método	12
- Tipo de Estudio	11
- Diseño de Estudio	11
- Participantes	11
- Instrumentos – Variables	13
- Procedimiento	14
- Plan de Análisis	14
Resultados	15
Discusión	22
Conclusión	25
Bibliografía (Referencias)	26
Requerimientos éticos (institucionales, consentimientos, etc.)	28
Anexos	29

Introducción

Algunos de los cambios psicosociales del mundo moderno han generado cambios importantes en la estructura de la sociedad y en específico del grupo familiar. Inclusión de la mujer al mundo laboral, la longitud de las jornadas laborales, competitividad, especialización y oferta laboral entre otras han provocado que la estructura y la relación de la familia se transforme, evocando riesgos psicosociales ligados al balance de las responsabilidades familiares entre los géneros o los líderes de familia (Sanz-Vergel, 2011).

De esta manera en el presente analizaremos algunos de los factores que cumplen un rol en este balance y las dificultades sociales y organizacionales que pueden resultar del mismo, así también, su interacción y en qué medida se encuentran relacionadas con los cargos directivos de las empresas. Para esto, consideramos pertinente el análisis de cargos directivos femeninos, debido a que estos resultan los más afectados por alguno de los conflictos descritos más adelante (Sanz-Vergel, 2011). Para realizar dicha comprobación, se realiza un análisis estadístico de correlaciones de Pearson, y posteriormente, los análisis de cointegración e covarianzas cruzadas, los cuales se describen más adelante.

Dentro de estos factores, se encuentra la conciliación trabajo familia, también llamada conflicto trabajo familia, postulada por primera vez por Pleck (1977), la cual es entendida desde este momento como la incompatibilidad de las exigencias laborales con las familiares y viceversa. La cual, por tanto, comprende dos dimensiones. Conciliación trabajo familia y conciliación familia trabajo. La primera de

estas dimensiones se demuestran cuando las exigencias del trabajo afectan las experiencias familiares, y de igual forma, la segunda dimensión comprende la interrupción de las exigencias del mundo familiar en el laboral.

Para entender este conflicto entre las demandas de ambas dimensiones, es necesario tener en cuenta que las barreras de estas son permeables, y que su relación es bidireccional (Sanz-Vergel, 2011).

Además, hay que tener en cuenta que el conflicto trabajo familia se sustenta en la teoría de los roles propuesta por Kahn, la cual considera que las personas cumplen roles en la sociedad que vienen cargados de expectativas, y que, al cumplir más de un rol debido a las diferentes exigencias, estas expectativas se vuelven difíciles de satisfacer, generando así el conflicto (Kahn et al. 1964, citado en Sanz-Vergel, 2011).

Para relacionar el concepto del conflicto, en la conciliación trabajo familia con los cargos directivos y así poder dar con las respuestas que buscamos, analizaremos la variación de los datos del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) (Geurts et al., 2005) en función de la condición del empleado sobre tener personas a su cargo, es decir, por cargos directivos.

Podemos entender el liderazgo como un conjunto de tareas que busca orientar a un equipo de trabajo a el aprendizaje y la excelencia, por medio de correcciones e instrucciones. De esta manera, liderazgo involucra la dirección y gestión de las tareas, tanto como de las personas (C. García, Carreón, Sánchez,

Sandoval, & Morales, 2016). En base a esto, se proponen diferentes estilos de liderazgo, en las que García y colaboradores (2016) identifica el liderazgo democrático, autocrático y transformacional. Dependiendo de las relaciones del líder con sus compañeros de trabajo.

El estudio del liderazgo se ha mantenido centrado en el ejercicio para guiar a otras personas del líder de la organización, dejando de lado el papel del seguidor. Sin embargo, también es adecuado comprender el comportamiento de este, para mantener una perspectiva global de cómo funciona el liderazgo, y sus diferentes facetas (M. García, 2015).

Con la presente se pretende conocer de qué manera la conciliación trabajo familia afecta las decisiones laborales de cargos directivos, de modo de tener algunas bases para orientar futuros estudios que permitan entregar las orientaciones sobre cuáles son las consecuencias de la conciliación trabajo familia en las decisiones de liderazgo en el área laboral, específicamente de retail. Debido a que hasta el momento se conoce que el trabajo de retail es altamente estresante y dificulta que las mujeres perciban la dicotomía entre el trabajo y la vida familiar como positiva (Zhou, Da, Guo, & Zhang, 2018) de modo que podría pensarse que este rechazo podría impactar el desempeño en el trabajo, aunque se requiere mayor información e investigación para comprobar estas inferencias.

Sin embargo, el conocimiento de las variables y su explicación teórica no es suficiente para responder a las incógnitas planteadas en el presente: ¿De qué manera la conciliación trabajo-familia afecta el ejercer un cargo directivo en una

empresa de retail en Chile? Y ligado al comportamiento organizacional: ¿Afectan las implicancias del hogar en las decisiones que tomen los cargos directivos de las empresas? Finalmente, en cuanto a la relación entre las variables: ¿Es esta relación espuria?

Discusión Bibliográfica

Estado del arte

Conciliación trabajo familia.

Ya hemos descrito la conciliación trabajo familia en una sección previa, la cual fue propuesta y definida por Pleck (1997), y que ampliamente puede entenderse como la incompatibilidad del mundo laboral con el familiar.

La definición anterior involucra dos secciones, familia y trabajo. La primera, se define como un grupo de personas relacionadas ya sea por vínculos biológicos, matrimonio y adopción (Eby, Maher, & Butts, 2010). Y la segunda, como actividades instrumentales que otorgan recursos y sustento (Piotrkowski et al. 1987 en Eby et al., 2010).

Otros autores, describen la conciliación trabajo-familia como la incompatibilidad entre un mundo y el otro, un dominio o el otro, entre el trabajo y la vida personal (Greenhaus & Beutell, 1985; Moreno, Sanz, Rodríguez, & Geurts, 2009) Sin embargo, pese a las diferentes formas de acercarse a la conciliación, los autores revisados comparten bastante del contenido de las descripciones, entendiéndolo como dos aspectos de la vida que comparten creencias y se influyen mutuamente.

En un estudio realizado en China, se encontró que las mujeres solteras que trabajan perciben la relación familia trabajo como estresante y con efectos negativos para la salud mental (Zhou et al., 2018). Del mismo modo, los autores comprobaron

que para las mujeres, esta elección les significaba no poder ser felices o mantener un bienestar mental positivo (Zhou et al., 2018).

Eby y sus colaboradores, afirman que las experiencias afectivas son mejores predictores entre la relación trabajo – familia, de manera que estas afectan más a la persona que otro tipo de experiencias (Eby et al., 2010). Lo que aborda principal importancia al considerar que el estrés y la incompatibilidad entre el trabajo y la familia (Pleck, 1977; Zhou et al., 2018).

Cargos directivos.

Para entender la variable que se analiza en el presente, debemos referirnos a al mundo del retail, a lo que se refiere como “revender”, y consiste en un tipo de mercado de comercialización de productos para uso personal no lucrativo (Calderón & Rodríguez, 2017), el cual se encuentra en un crecimiento acelerado desde el 2010 (*Tendencias del retail en Chile*, 2016). Este ambiente, se caracteriza por ser altamente exigente, competitivo y estresante (Calderón & Rodríguez, 2017; Roberts, 2004).

Nos referimos como cargos directivos a toda persona que al realizar su labor tiene subordinados, o personas a su cargo, definidos como cargos directivos altos o intermedios. El estado de cargo directivo, supone un alto grado de estrés para el empleado, el cual se manifiesta usualmente como síntomas físicos; dolor de cuello, dolor de espalda, cabeza, tensión muscular, malestar estomacal, entre otras; y psíquicos como irritabilidad y falta de paciencia (Mello, Benevides, & Blasco, 2018).

Los autores no encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres, aunque el género femenino pareciera ser más sensible (Mello et al., 2018).

Consideramos que ejercer un cargo directivo debe ser aún más estresante considerando la conciliación trabajo-familia y es por ello que hemos decidido enfocar nuestro estudio en el género femenino.

Cointegración.

En relación con las pruebas metodológicas que se utilizarán más adelante, es necesario comprender que su relación nos permitirá conocer como estas interactúan, a nivel de error, distribución y permanencia en el tiempo. Así también como estas mantienen su efecto, y desde cuando lo hacen. Finalmente, nos permitirá conocer si la relación de estas correlaciones son espurias (coincidencias) (Granados, 2013). Además, nos permitirán definir si las variables son estacionarias en el tiempo y si estas se mantienen dentro de los márgenes apropiados en una distribución más amplia de tiempo (Alonso, s. f.; Pagan, 2002)

Formulación del problema

Aplicado al ámbito laboral, un desbalance en la conciliación trabajo familia, puede provocar tensiones de un dominio al otro, o incluso dentro del mismo dominio, lo que en la práctica puede conllevar una disminución de la satisfacción laboral, mayores índices de desvinculación, absentismo, entre otros. Así como también una importante repercusión en la salud de los trabajadores y de las relaciones dentro de la empresa (Sanz-Vergel, 2011).

Objetivos

Objetivo general.

Describir la relación entre la conciliación trabajo-familia y los cargos directivos femeninos en empresas de Retail en Chile mediante el análisis de datos existentes.

Objetivos específicos.

Describir la conciliación trabajo familia en trabajadores de empresas de Retail en Chile en bases de datos existentes.

Describir el liderazgo en cargos directivos femeninos en empresas de Retail en Chile en base de datos existentes.

Comprobar si la relación entre la conciliación trabajo-familia y los cargos directivos femeninos en empresas de Retail en Chile cumple es espuria o coincidencia.

Hipótesis

Se considera para el presente, que el comportamiento de la distribución de la percepción de la conciliación trabajo familia es estándar, normal y no estacionaria. Al igual que para la condición de jefatura. En base a lo anterior, se plantea que existe una relación espuria entre la conciliación trabajo familia y el liderazgo en cargos directivos femeninos y que sus efectos se producen a mediano corto plazo.

Metodología

Tipo de Estudio

El presente corresponde a un estudio descriptivo-correlacional y por tanto retrospectivo. Comprende analizar la relación entre dos variables en una población determinada y entregar un análisis más profundo respecto a cómo estas se relacionan.

Diseño de la Investigación

El presente corresponde a un estudio de tipo no experimental, correlacional, el cual presenta una problemática de tipo metodológica, debido a que busca comprender primero si las variables se correlacionan, y segundo en qué dirección lo hacen o de qué forma, para finalmente y tercero, conocer si esta relación es espuria.

La investigación se realizó con bases de datos de secundarios, conociendo que estos comprenden la aplicación del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) (Geurts et al., 2005), la cual entrega los datos suficientes para describir ambas variables y analizar su comportamiento.

Descripción sociodemográfica de los Participantes

Los participantes corresponden a empleados(as) de empresas de Retail en Chile, entre las edades de los 18 años y los 80 años de edad, con un total de 618 casos. Distribuidos en 441 participantes del género femenino, correspondientes al 71,36% de la población y 177 participantes del género masculino, correspondientes al 28,64% de la misma. Donde el 36,73% de la población declara tener un estado

civil de “soltero” y un 33,82% afirma ser proveedor de su núcleo familiar. No se analizó información acerca del ingreso per cápita del núcleo familiar para el presente estudio.

Finalmente, cabe mencionar que los participantes fueron notificados previamente a la toma del cuestionario respecto a las medidas éticas y de confiabilidad, siendo este de manera voluntaria.

Instrumentos o materiales y definición de variables

El Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) fue diseñado por Geurts y sus colaboradores en el año 2005 para medir el constructo trabajo-familia y su relación, el cual describen como un proceso en el que la experiencia de un dominio en el trabajador es influida por las experiencias de otro dominio (Moreno et al., 2009). Está compuesta por 27 ítems formato Likert, con cuatro niveles. Además, comprende el análisis de cuatro subescalas comprendidas dentro del constructo trabajo-familia, relación positiva trabajo-familia, relación negativa trabajo-familia, relación positiva familia-trabajo y relación negativa familia-trabajo; dependiendo de su relación entre los dominios y su dirección (Moreno et al., 2009).

En cuanto las propiedades psicométricas del instrumento, se encontró mediante un análisis factorial exploratorio que las dimensiones sugeridas en el instrumento son apropiadas, presentando un nivel de fiabilidad que se encuentra entre .77 y .89, y un nivel de validez según relaciones de $r = .54$, $p < .01$ para las dimensiones negativas y un $r = .61$, $p < .01$, para las interacciones positivas (Moreno et al., 2009).

Procedimientos

El presente comprende el análisis de las respuestas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) (Geurts et al., 2005) provenientes de secundarios, obtenidas de la población descrita anteriormente, con el objetivo de realizar las pruebas de correlaciones de Pearson, seguido de las pruebas de covarianzas cruzadas y cointegración para calcular su condición de espurias y medir desde cuando producirán sus efectos. Para realizar estos procedimientos se utilizaron las plataformas informáticas IBM SPSS Statistics versión 23, R Statistics, Rstudio y Microsoft Office: Word y Excel.

Plan de análisis

En el presente se realizó un análisis descriptivo de los datos, centrados en las variables del constructo trabajo-familia y su estado de cargos directivos, mediante las plataformas informáticas de Excel y SPSS Statistics. Posteriormente se realizó un análisis de correlaciones utilizando la plataforma informática R y Rstudio, obteniendo resultado sobre en qué medida los trabajadores sienten que la conciliación trabajo-familia afecta los dominios y sus decisiones en el convivir. Posteriormente se analizaron estas correlaciones bajo el análisis de cointegración, comprobando la veracidad de estas y si son o no espurias.

En un comienzo, se consideró asumir que las variables se comportan de manera estándar y no estacionaria, sin embargo, a medida del progreso del trabajo

investigativo, se consideró que estas suposiciones no son relevantes para realizar un estudio trasversal correlacional.

Resultados

Del total de los datos se seleccionó sólo el segmento de género femenino, con un número final de 441 casos, que se encontraban con personas a cargo, desde una persona hasta 25 personas a cargo, con un valor medio para el número de personas a cargo de 10.99 personas (Véase Anexo N°10). Estos datos fueron analizados de en su total y posteriormente segmentados en 4 grupos, de 1 a 6 personas a cargo, de 7 a 12 personas cargo, 13 a 18 personas a cargo y finalmente, 19 a 25 personas a cargo.

Correlaciones de Pearson del total de respuestas de la escala SWING de cargos directivos femeninos

		Número de personas a cargo	INTF	INFT	IPTF	IPFT
Número de personas a cargo	Correlación de Pearson	1	,071	,071	-,073	-,076
	Sig. (bilateral)		,139	,134	,124	,113
	N	441	441	441	441	441
INTF	Correlación de Pearson	,071	1	,503**	-,392**	-,209**
	Sig. (bilateral)	,139		,000	,000	,000
	N	441	441	441	441	441
INFT	Correlación de Pearson	,071	,503**	1	-,252**	-,298**
	Sig. (bilateral)	,134	,000		,000	,000
	N	441	441	441	441	441
IPTF	Correlación de Pearson	-,073	-,392**	-,252**	1	,523**
	Sig. (bilateral)	,124	,000	,000		,000
	N	441	441	441	441	441
IPFT	Correlación de Pearson	-,076	-,209**	-,298**	,523**	1
	Sig. (bilateral)	,113	,000	,000	,000	
	N	441	441	441	441	441

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

Con respecto a las relaciones entre el número de personas a cargo (posición de líder) de líderes femeninos en retail y las 4 dimensiones analizadas en el SWING (Geurts et al., 2005), se puede observar que existe un nivel de significancia al .99% de fiabilidad, sin embargo, no existe una relación entre la variable “Número de personas a cargo” y sí misma.

Las correlaciones resultantes del análisis segmentado entre las 4 dimensiones de la Conciliación trabajo familia medida por el instrumento SWING, para el primer segmento fueron:

Correlaciones de Pearson de respuestas de la escala SWING de cargos directivos femeninos con 1 a 6 personas bajo cargo

		INTF	INFT	IPTF	IPFT	Jefe Zonal
INTF	Correlación de Pearson	1	,503**	-,334**	-,147	-,059
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,082	,485
	N	141	141	141	141	141
INFT	Correlación de Pearson	,503**	1	-,207*	-,246**	-,032
	Sig. (bilateral)	,000		,014	,003	,707
	N	141	141	141	141	141
IPTF	Correlación de Pearson	-,334**	-,207*	1	,551**	-,051
	Sig. (bilateral)	,000	,014		,000	,550
	N	141	141	141	141	141
IPFT	Correlación de Pearson	-,147	-,246**	,551**	1	-,079
	Sig. (bilateral)	,082	,003	,000		,354
	N	141	141	141	141	141
Jefe Zonal	Correlación de Pearson	-,059	-,032	-,051	-,079	1
	Sig. (bilateral)	,485	,707	,550	,354	
	N	141	141	141	141	141

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

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

Este segmento contó de 141 casos analizados descritos en la tabla adjunta en la presente (véase Anexo N°1).

Las correlaciones encontradas en este segmento son significativas al .99% de fiabilidad, con excepción de la correlación de Conciliación Negativa Familia Trabajo y Conciliación Positiva Trabajo Familia que son significativas al 95% de fiabilidad y Conciliación Negativa Trabajo Familia y Conciliación Positiva Familia Trabajo que no cumple con el nivel de significancia.

Las correlaciones resultantes del análisis segmentado entre las 4 dimensiones de la Conciliación trabajo familia medida por el instrumento SWING, para el segundo segmento fueron:

Correlaciones de Pearson de respuestas de la escala SWING de cargos directivos femeninos con 7 a 12 personas bajo cargo

		INTF	INFT	IPTF	IPFT	Jefe Zonal
INTF	Correlación de Pearson	1	,364**	-,315**	-,294**	-,045
	Sig. (bilateral)		,000	,001	,002	,645
	N	108	108	108	108	108
INFT	Correlación de Pearson	,364**	1	-,246*	-,423**	-,051
	Sig. (bilateral)	,000		,010	,000	,603
	N	108	108	108	108	108
IPTF	Correlación de Pearson	-,315**	-,246*	1	,529**	-,105
	Sig. (bilateral)	,001	,010		,000	,279
	N	108	108	108	108	108
IPFT	Correlación de Pearson	-,294**	-,423**	,529**	1	,063
	Sig. (bilateral)	,002	,000	,000		,519
	N	108	108	108	108	108
Jefe Zonal	Correlación de Pearson	-,045	-,051	-,105	,063	1
	Sig. (bilateral)	,645	,603	,279	,519	
	N	108	108	108	108	108

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

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

Este segmento contó de 108 casos analizados descritos en la tabla adjunta en la presente (véase Anexo N°3).

Las correlaciones encontradas en este segmento son significativas al .99% de fiabilidad, con excepción de la correlación de Conciliación Negativa Familia Trabajo y Conciliación Positiva Trabajo Familia que son significativas al 95% de fiabilidad y Conciliación Negativa Trabajo Familia y Conciliación Positiva Familia Trabajo que no cumple con el nivel de significancia. Del mismo modo que en el primer segmento.

Las correlaciones resultantes del análisis segmentado entre las 4 dimensiones de la Conciliación trabajo familia medida por el instrumento SWING, para el tercer segmento fueron:

Correlaciones de Pearson de respuestas de la escala SWING de cargos directivos femeninos con 13 a 18 personas bajo cargo

		INTF	INFT	IPTF	IPFT	Jefe Zonal
INTF	Correlación de Pearson	1	,595**	-,450**	-,193	,139
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,060	,180
	N	95	95	95	95	95
INFT	Correlación de Pearson	,595**	1	-,329**	-,329**	-,074
	Sig. (bilateral)	,000		,001	,001	,476
	N	95	95	95	95	95
IPTF	Correlación de Pearson	-,450**	-,329**	1	,421**	,041
	Sig. (bilateral)	,000	,001		,000	,692
	N	95	95	95	95	95
IPFT	Correlación de Pearson	-,193	-,329**	,421**	1	,073
	Sig. (bilateral)	,060	,001	,000		,482
	N	95	95	95	95	95
Jefe Zonal	Correlación de Pearson	,139	-,074	,041	,073	1
	Sig. (bilateral)	,180	,476	,692	,482	
	N	95	95	95	95	95

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

Este segmento contó de 95 casos analizados descritos en la tabla adjunta en la presente (véase Anexo N°5).

Las correlaciones encontradas en este segmento son significativas al .99% de fiabilidad, con excepción de la relación entre Conciliación Negativa Trabajo Familia y Conciliación Positiva Familia Trabajo que no cumple con el nivel de significancia.

Las correlaciones resultantes del análisis segmentado entre las 4 dimensiones de la Conciliación trabajo familia medida por el instrumento SWING, para el cuarto segmento fueron:

Correlaciones de Pearson de respuestas de la escala SWING de cargos directivos femeninos con 19 a 25 personas bajo cargo

		INTF	INFT	IPTF	IPFT	Jefe Zonal
INTF	Correlación de Pearson	1	,525**	-,472**	-,198	-,098
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,052	,337
	N	97	97	97	97	97
INFT	Correlación de Pearson	,525**	1	-,258*	-,223*	-,074
	Sig. (bilateral)	,000		,011	,028	,471
	N	97	97	97	97	97
IPTF	Correlación de Pearson	-,472**	-,258*	1	,593**	-,165
	Sig. (bilateral)	,000	,011		,000	,107
	N	97	97	97	97	97
IPFT	Correlación de Pearson	-,198	-,223*	,593**	1	-,133
	Sig. (bilateral)	,052	,028	,000		,195
	N	97	97	97	97	97
Jefe Zonal	Correlación de Pearson	-,098	-,074	-,165	-,133	1
	Sig. (bilateral)	,337	,471	,107	,195	
	N	97	97	97	97	97

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

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

Este segmento contó de 97 casos analizados descritos en la tabla adjunta en la presente (véase Anexo N°7).

Las correlaciones encontradas en este segmento son significativas al .99% de fiabilidad, con excepción de la correlación de Conciliación Negativa Familia Trabajo y Conciliación Positiva Trabajo Familia que son significativas al 95% de fiabilidad y Conciliación Negativa Trabajo Familia y Conciliación Positiva Familia Trabajo que no cumple con el nivel de significancia. Del mismo modo que en el primer y segundo segmento.

En cuanto al segundo tipo de análisis intencionado, la cointegración, esta no es viable realizarla para corroborar si la relación entre la condición de líder y la percepción de la conciliación trabajo familia son espurias, debido a que los niveles de significancia de la correlación entre estas variables no es apta.

Finalmente, debido al tipo de datos recogidos por el instrumento SWING en una sola oportunidad, estudio transversal, no es posible establecer una serie de tiempos repetidos que permitan comprobar el retraso de los efectos de las variables, debido a que para ello es necesario un prolongado en el tiempo.

Discusión

En función de los resultados, se encuentra que el instrumento utilizado SWING (Geurts et al., 2005) presenta 4 dimensiones que correlacionan de la manera esperada al igual que como es presentado en la bibliografía revisada, es decir, cada dimensión difiere inversamente de las opuestas y en la misma dirección de las similares. De modo que las dimensiones negativas actúan de manera inversa a las positivas, y que cada grupo por distinto actúa de manera similar entre sí.

Además, podemos afirmar que el instrumento se mantiene estable a lo largo de las mediciones indistintamente del número de personas a cargo, de los 4 segmentos medidos.

De esta forma, podríamos considerar que no existe una variación significativa entre la relación de las dimensiones medidas y el segmento en función del número de personas a cargo.

Por otro lado, no tenemos información suficiente para afirmar que variar el número de personas a cargo impacte de un forma predecible, o que se comporte de una manera esperada, debido que al contrastar las correlaciones del total de la población con las segmentadas, las diferencias son diversas y no parecer responder a un patrón determinado.

Según expuesto en el estado del arte de la presente, podemos relacionar el comportamiento de la medición de la conciliación trabajo familia con los resultados obtenidos, y consideramos que nuestra hipótesis acerca del comportamiento de la

percepción de la conciliación trabajo familia no varía de la manera planteada, de modo que no se acentúa la percepción negativa a medida que aumenta el número de personas a cargo. Del mismo modo, la hipótesis que plantea la teoría acerca de las condiciones de estrés en ambientes de retail no estaría relacionada al número de personas a cargo, sino que, consideramos que se debe sólo a las condiciones laborales propias del sector de retail y no de las responsabilidades asociadas al liderazgo, sin embargo, esto requiere de otros tipos de estudios que confirmen esta suposición.

En cuanto a si la relación entre la condición del líder junto con las exigencias de esta posición (relevando la cantidad de personas a cargo) y las dimensiones del instrumento, se indica a primera vista que si existe un relación de carácter medio-fuerte (.70) similar entre las dimensiones del cuestionario y que responden a la dirección intencionada, pero al no cumplirse los niveles de significancia, no tenemos antecedentes suficientes para comprobar que esta relación existe, independiente de la fuerza y dirección antes mencionada. Si esta relación existiese, tampoco podríamos explicar del todo que la percepción de la conciliación trabajo familia se deba a la posición de liderazgo.

Como esta relación no cumple con la condiciones mínimas para ser interpretado, los niveles de significancia, no podemos afirmar que esta relación exista y, por tanto, no es correcto realizar una cointegración con estas variables. Esto debido a que, como relación no comprobable, no podemos poner en tela de juicio si algo que no se puede afirmar si es coincidencia o si es espuria. De modo que

tampoco es posible confirmar que el desempeño laboral y la posición de líder se ven afectados por la conciliación trabajo familia.

Considero que esto se debe a que la relación entre la posición de líder, el número de personas a cargo, y la percepción de trabajo familia no es significativa debido a que la percepción se ve más afectada por las presiones del trabajo, lo que va de acuerdo a lo expuesto por Zhou y colaboradores (2018), y las obligaciones familiares, que va respaldado por el postulado principal de discrepancias y problemas de género propuesto por (Pleck, 1977), y más que por las exigencias adicionales que pueden significar una jefatura, o la posición de líder. De este modo, pudiese ser indiferente el número de personas o cargo o la posición de líder, frente al sólo hecho de estar trabajando y tener obligaciones laborales tanto como del hogar. Sin embargo, esto requiere una mayor corroboración por medio de otras investigaciones.

Conocer cuando se cumplirán los efectos o cual es el retraso que estos tendrán antes de cumplir sus efectos no es viable debido al tipo de estudio realizado y a los datos de secundarios con lo que se ha realizado el presente estudio.

Conclusión

Con la información levantada y con los resultados de los análisis podemos afirmar que nuestra hipótesis “Existe una relación espuria entre la percepción de la conciliación trabajo familia medida por el cuestionario SWING y la posición de líder identificada dependiendo del número de personas a cargo”, no se confirma debido a que la relación entre las cuatro dimensiones del instrumento y la posición de líder, no tiene los niveles de significancia adecuados para poder afirmar que existe tal relación. Además, esta supuesta correlación no cumple con los requisitos para ser considerada espuria (por tanto, de existir sería coincidencia).

Hoy en día existe una gran cantidad de progreso con respecto a la conciliación trabajo familia en contraste con los años anteriores, sin embargo, aún hay mucho que trabajar en Chile con respecto a las brechas y desigualdades producto de la desigualdad de género e inequidad. Por ello, es importante el trabajo de los académicos como Geurts, quienes permiten una mirada científica a aspectos de desigualdad y específicamente conciliación trabajo familia con el inventario SWING (Geurts et al., 2005), lo que permitirá la ampliación de esta área de investigación.

Bibliografía

- Alonso, M. H. C. (s. f.). Teoría De La Cointegración, 27.
- Calderón, N., & Rodríguez, D. (2017). *Cultura Trabajo-Familia, Equilibrio Trabajo-Familia Y Bienestar Subjetivo En Trabajadores De Retail En Chile*. Universidad de Talca, TALCA.
- Eby, L. T., Maher, C. P., & Butts, M. M. (2010). The intersection of work and family life: the role of affect. *Annual Review of Psychology*, 61, 599-622. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.093008.100422>
- García, C., Carreón, J., Sánchez, A., Sandoval, F., & Morales, M. (2016). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el liderazgo y la gestión educativa. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal*, 5, 109-130. <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2016.0004>
- García, M. (2015). Papel de los seguidores en el desarrollo de las teorías de liderazgo organizacional. *Apuntes del CENES*, 34, 155-184.
- Geurts, S. A. E., 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. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Granados, R. M. (2013). Variables no estacionarias y cointegración, 8.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>

- Mello, C., Benevides, A., & Blasco, R. (2018). Estrés y resiliencia en los cargos directivos.
- 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, 331-337. <https://doi.org/10.1177/008124630903900206>
- Pagan, A. (2002). Cointegration, Causality, and Forecasting: A Festschrift in Honour of Clive W. J. Granger. Edited by ENGLE (ROBERT F.) and WHITE (HALBERT). *The Economic Journal*, 112(480), F370-F371. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.t01-8-00050>
- Pleck, J. H. (1977b). The work-family role system. *Society Problems*, 24(4), 417-427.
- Roberts, C. (2004). La verdadera cara del retail.
- Sanz-Vergel, A. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿Una relación posible? Actualidad en el estudio de conflicto trabajo-familia y recuperación del estrés. *Med Segur Trab*, 57, 115-126. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500008>
- Tendencias del retail en Chile*. (2016). Santiago: Cámara de comercio de Santiago.
- Zhou, S., Da, S., Guo, H., & Zhang, X. (2018). Work–Family Conflict and Mental Health Among Female Employees: A Sequential Mediation Model via Negative Affect and Perceived Stress. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00544>

Requerimientos éticos

Los instrumentos utilizados, el cuestionario de conciliación trabajo familia SWING (Geurts et al., 2005), fueron aplicados bajo el consentimiento escrito y hablado de sus participantes. Adicionalmente el contenido de sus respuesta sólo es utilizado para efectos académicos y no existe forma alguna de vincular a el participante con sus respuestas. Finalmente, posterior a la realización del estudio los datos serán destruidos.

Anexos

Anexo n° 1.

Análisis descriptivos de respuestas de la escala SWING de cargos directivos femeninos con 1 a 6 personas bajo cargo

	Media	Desv. Desviación	N
INTF	3,5248	1,52722	141
INFT	1,9504	1,00588	141
IPTF	4,1433	1,42354	141
IPFT	5,7092	1,21549	141
Jefe Zonal	2,65	2,094	141

Anexo n°2

Correlaciones de Pearson de respuestas de la escala SWING de cargos directivos femeninos con 1 a 6 personas bajo cargo

		INTF	INFT	IPTF	IPFT	Jefe Zonal
INTF	Correlación de Pearson	1	,503**	-,334**	-,147	-,059
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,082	,485
	N	141	141	141	141	141
INFT	Correlación de Pearson	,503**	1	-,207*	-,246**	-,032
	Sig. (bilateral)	,000		,014	,003	,707
	N	141	141	141	141	141
IPTF	Correlación de Pearson	-,334**	-,207*	1	,551**	-,051
	Sig. (bilateral)	,000	,014		,000	,550
	N	141	141	141	141	141
IPFT	Correlación de Pearson	-,147	-,246**	,551**	1	-,079
	Sig. (bilateral)	,082	,003	,000		,354
	N	141	141	141	141	141
Jefe Zonal	Correlación de Pearson	-,059	-,032	-,051	-,079	1
	Sig. (bilateral)	,485	,707	,550	,354	
	N	141	141	141	141	141

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

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

Anexo n°3

Análisis descriptivos de respuestas de la escala SWING de cargos directivos femeninos con 7 a 12 personas bajo cargo

	Media	Desv. Desviación	N
INTF	3,7870	1,37434	108
INFT	1,8843	,88235	108
IPTF	3,7444	1,37531	108
IPFT	5,4519	1,44180	108
Jefe Zonal	9,36	1,774	108

Anexo n°4

Correlaciones de Pearson de respuestas de la escala SWING de cargos directivos femeninos con 7 a 12 personas bajo cargo

		INTF	INFT	IPTF	IPFT	Jefe Zonal
INTF	Correlación de Pearson	1	,364**	-,315**	-,294**	-,045
	Sig. (bilateral)		,000	,001	,002	,645
	N	108	108	108	108	108
INFT	Correlación de Pearson	,364**	1	-,246*	-,423**	-,051
	Sig. (bilateral)	,000		,010	,000	,603
	N	108	108	108	108	108
IPTF	Correlación de Pearson	-,315**	-,246*	1	,529**	-,105
	Sig. (bilateral)	,001	,010		,000	,279
	N	108	108	108	108	108
IPFT	Correlación de Pearson	-,294**	-,423**	,529**	1	,063
	Sig. (bilateral)	,002	,000	,000		,519
	N	108	108	108	108	108
Jefe Zonal	Correlación de Pearson	-,045	-,051	-,105	,063	1
	Sig. (bilateral)	,645	,603	,279	,519	
	N	108	108	108	108	108

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

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

Anexo n°5

Análisis descriptivos de respuestas de la escala SWING de cargos directivos femeninos con 13 a 18 personas bajo cargo

	Media	Desv. Desviación	N
INTF	3,7658	1,56754	95
INFT	2,1105	1,12083	95
IPTF	3,8842	1,43973	95
IPFT	5,3789	1,51516	95
Jefe Zonal	14,81	1,347	95

Anexo n°6

Correlaciones de Pearson de respuestas de la escala SWING de cargos directivos femeninos con 13 a 18 personas bajo cargo

		INTF	INFT	IPTF	IPFT	Jefe Zonal
INTF	Correlación de Pearson	1	,595**	-,450**	-,193	,139
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,060	,180
	N	95	95	95	95	95
INFT	Correlación de Pearson	,595**	1	-,329**	-,329**	-,074
	Sig. (bilateral)	,000		,001	,001	,476
	N	95	95	95	95	95
IPTF	Correlación de Pearson	-,450**	-,329**	1	,421**	,041
	Sig. (bilateral)	,000	,001		,000	,692
	N	95	95	95	95	95
IPFT	Correlación de Pearson	-,193	-,329**	,421**	1	,073
	Sig. (bilateral)	,060	,001	,000		,482
	N	95	95	95	95	95
Jefe Zonal	Correlación de Pearson	,139	-,074	,041	,073	1
	Sig. (bilateral)	,180	,476	,692	,482	
	N	95	95	95	95	95

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

Anexo n°7

Análisis descriptivos de respuestas de la escala SWING de cargos directivos femeninos con 19 a 25 personas bajo cargo

	Media	Desv. Desviación	N
INTF	3,8660	1,53775	97
INFT	2,1701	1,22024	97
IPTF	3,9196	1,47328	97
IPFT	5,4866	1,21275	97
Jefe Zonal	21,18	2,062	97

Anexo n°8

Correlaciones de Pearson de respuestas de la escala SWING de cargos directivos femeninos con 19 a 25 personas bajo cargo

		INTF	INFT	IPTF	IPFT	Jefe Zonal
INTF	Correlación de Pearson	1	,525**	-,472**	-,198	-,098
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,052	,337
	N	97	97	97	97	97
INFT	Correlación de Pearson	,525**	1	-,258*	-,223*	-,074
	Sig. (bilateral)	,000		,011	,028	,471
	N	97	97	97	97	97
IPTF	Correlación de Pearson	-,472**	-,258*	1	,593**	-,165
	Sig. (bilateral)	,000	,011		,000	,107
	N	97	97	97	97	97
IPFT	Correlación de Pearson	-,198	-,223*	,593**	1	-,133
	Sig. (bilateral)	,052	,028	,000		,195
	N	97	97	97	97	97
Jefe Zonal	Correlación de Pearson	-,098	-,074	-,165	-,133	1
	Sig. (bilateral)	,337	,471	,107	,195	
	N	97	97	97	97	97

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

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

Anexo n°9

Correlaciones de Pearson del total de respuestas de la escala SWING de cargos directivos femeninos

		Jefe Zonal	INTF	INFT	IPTF	IPFT
Jefe Zonal	Correlación de Pearson	1	,071	,071	-,073	-,076
	Sig. (bilateral)		,139	,134	,124	,113
	N	441	441	441	441	441
INTF	Correlación de Pearson	,071	1	,503**	-,392**	-,209**
	Sig. (bilateral)	,139		,000	,000	,000
	N	441	441	441	441	441
INFT	Correlación de Pearson	,071	,503**	1	-,252**	-,298**
	Sig. (bilateral)	,134	,000		,000	,000
	N	441	441	441	441	441
IPTF	Correlación de Pearson	-,073	-,392**	-,252**	1	,523**
	Sig. (bilateral)	,124	,000	,000		,000
	N	441	441	441	441	441
IPFT	Correlación de Pearson	-,076	-,209**	-,298**	,523**	1
	Sig. (bilateral)	,113	,000	,000	,000	
	N	441	441	441	441	441

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

Anexo n°10

Análisis descriptivos del total de respuestas de la escala SWING de cargos directivos femeninos

	Media	Desv. Desviación	N
Jefe Zonal	10,99	7,241	441
INTF	3,7160	1,50359	441
INFT	2,0170	1,05704	441
IPTF	3,9406	1,42988	441
IPFT	5,5261	1,34316	441

Anexo n° 11

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

Dimensión/Ítem	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.				
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.				
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.				
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.				
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.				
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.				
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.				
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.				
9. 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 tu 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 tu tiempo en el trabajo.				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				