

# **“CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA Y SU INCIDENCIA EN EL ESTRÉS LABORAL”**

**Puente Puebla, Patricia**

Facultad de Psicología

Universidad Internacional SEK.

Quito-Ecuador

(593-9) 84589212/ [pattypuente@hotmail.com](mailto:pattypuente@hotmail.com)

## **RESUMEN**

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la incidencia entre el conflicto trabajo-familia y el estrés laboral, considerando si esta relación perjudica más a hombres o mujeres, en una empresa de Quito-Ecuador. Fue un estudio correlacional y se pudo comprobar a través de la toma de dos test: el test de Kopelman et al. (1983) citado en Thomas y Ganster (1995), para medir el conflicto trabajo-familia y el test Kahn et al. (1964) para medir el estrés laboral, en el estudio participaron 110 trabajadores de Santos CMI empresa dedicada a la ingeniería. La correlación entre ambas variables se analizó a través del coeficiente de correlación de Pearson, el valor de la correlación es de .36. Con una prueba T se pudo observar que el estrés laboral y el conflicto trabajo-familia es levemente mayor en el género femenino por lo que es necesario implementar técnicas que permitan controlar disminuir e incluso erradicar el estrés laboral provocado por el conflicto trabajo-familia.

Palabras claves: estrés, estrés laboral, conflicto, conflicto trabajo-familia.

## **ABSTRACT**

The present study aimed to determine the incidence between work-family conflict and job stress, considering whether this relationship is more detrimental to men and women, in a company of Quito - Ecuador. It was a correlational study and was able to check through taking two test: test Kopelman et al. (1983) cited in Thomas and Ganster (1995) , to measure work-family and Kahn et al test conflict. (1964) to measure job stress, the study of Santos CMI 110 workers dedicated to the engineering involved. The correlation between the two variables was analyzed using the Pearson correlation coefficient, the value of the correlation is .36. With a T test was observed that job stress and work - family conflict is slightly higher in females so it is necessary to implement control techniques to reduce and even eliminate workplace stress caused by work-family conflict.

Keywords: stress, work stress, conflict, work-family conflict.

## **1. INTRODUCCIÓN**

El propósito de este estudio fue adquirir un mayor conocimiento y comprensión sobre el estrés laboral, el conflicto trabajo-familia y la relación existente entre ambas variables. El estrés laboral relacionado al conflicto trabajo-familia es un tema de gran relevancia en la actualidad. Mediante estudios previos realizados por (Cabrera y Uriola, 2012; Olanrewaju y Ogunsina 2011; Mohd y Abutalib, 2009; Abush y Burkhead, 1984; Dominguez y Scherer, 1998) se pudo observar que este tipo de problemas afecta tanto al género masculino como femenino, ya que en las últimas décadas la mujer se ha convertido en empresaria.

Al considerar la relevancia que tienen las dos variables dentro del área organizacional, es importante entender su relación. Por este motivo el principal objetivo de este estudio fue determinar la incidencia entre el conflicto trabajo familia y el estrés laboral, considerando si esta

relación perjudica más a hombres o mujeres quienes trabajan en la empresa Santos CMI donde se realizó el estudio.

## **2. PERSPECTIVA TEÓRICA:**

### **PARTE I: Estrés Laboral y Conflicto Trabajo-Familia.**

Según Fuentes et al. (2007) el estrés es un estado psicofísico, ya que se manifiesta como una tensión física y psicológica, ocurre cuando se presenta una situación inmanejable, compleja y difícil de resolver, cada persona percibe el estrés de diferente manera, de acuerdo a su edad, nivel socio-cultural, estado civil, etc.

Lo que lleva a provocar el estrés es el desequilibrio percibido en las exigencias que se presenta en todo ser humano en la familia y el trabajo. Greenberg (2008) y Smith (2005) citados en Aamodt (2010) manifestaron que el estrés comienza con eventos denominados estresores, respondiendo el cuerpo de diversas maneras,

entre los problemas que podría causar son, presión arterial elevada, aumento de ritmo cardiaco, tensión muscular y en especial sudoración.

Fuentes et al. (2007) manifiesta que el estrés laboral es uno de los riesgos psicosociales y una de las diez enfermedades que con mayor frecuencia se da en los trabajadores, se lo define como una reacción física psicológica, que provoca emociones negativas, que se dan especialmente cuando los recursos, el tiempo y otros factores no le permiten al trabajador cumplir con las exigencias que tiene en el trabajo.

Según López et al. (2007) el conflicto trabajo-familia se da cuando el trabajo empieza de una u otra manera a interferir con la familia o viceversa, provocando estrés laboral. Presentan exigencias y presiones tanto en el área laboral como en la vida familiar, por lo que al atender las demandas de una de las partes

se descuida en gran porcentaje de la otra parte.

Según Zedeck (1992) citado en Muchisnsky (2000) “las reacciones al trabajo y al tiempo libre no son totalmente estables, sino que varían según el momento y las condiciones, más aún si la relación varía dependiendo de las familias y sus exigencias”. (p.71).

## **PARTE II: Consecuencias del Estrés Laboral y el Conflicto Trabajo-Familia**

El estrés es una enfermedad de gran riesgo para cualquier persona sobre todo para las personas que no saben cómo controlarlo, combatirlo o incluso disminuirlo. Fuentes et al. (2007) dice que las consecuencias del estrés pueden darse en:

- Efectos psicológicos: depresión, fatiga, melancolía, soledad, poca estima, etc

- Efectos conductuales: arranques emocionales, drogadicción, anorexia, bulimia.
- Efectos cognitivos: incapacidad de concentración y para tomar decisiones.
- Efectos fisiológicos: elevación de glucosa, incremento de ritmos cardiacos, sequedad de boca, aumento de colesterol y triglicéridos,
- Efectos organizacionales: absentismo, baja productividad, rotación del personal.
- El efecto de la familia en el trabajo: es el impacto que tienen los aspectos de desarrollo de la familia sobre la conducta en el trabajo si la vida del hogar es categorizada como positiva bloquea las decepciones que puede tener en el trabajo.
- La interacción familia trabajo: aquí se considera que el trabajo y la familia deben de tener cierto grado de compatibilidad para que el estrés sea causa del conflicto que se puede dar entre los mismos.

Para Zedeck (1992) citado en Muchisnsky (2000) describe tres temas que podrían darse debido al conflicto trabajo-familia:

- El efecto del trabajo en la familia: aquí se da a conocer el impacto que tienen los asuntos familiares con relación a los asuntos de trabajo.

Estas son algunas de las consecuencias que puede provocar el estrés laboral y el conflicto trabajo-familia afectando tanto a la vida personal del trabajador como a la productividad y competitividad de la empresa, es necesario trabajar sobre los mismos y estar al tanto cuando un empleado manifiesta este tipo de consecuencias.

Cada una de las fuentes y consecuencias, pueden ser disminuidos o controlados por medio de diferentes técnicas las cuales se mencionan en el próximo ítem.

### **PARTE III: Cómo combatir el Estrés Laboral y el Conflicto Trabajo-Familia**

Existen distintas técnicas que permiten de una u otra manera combatir el estrés y el conflicto trabajo-familia entre estas tenemos:

- **Ejercicio:** Welneck et al. (2001) expresan que el ejercicio tiene muchos beneficios pues no solo ayuda a tener un corazón fuerte y resistente al estrés, sino que a su vez permite que los niveles de estrés disminuyan.
- **Risa:** Para Llimarga (2005) es una técnica que se ha llegado a demostrar que reduce el estrés, pues puede permitir al individuo a ver desde otra

perspectiva las situaciones que debe enfrentar y evitar que el estrés aumente y permite que la presión arterial se mantenga en el nivel adecuado.

- **Dieta:** Los alimentos más propicios que ayudan a combatir el estrés según (Ornish, 1984 y Carpi, 1996) citados en Aamodth (2010) son las verduras, granos enteros y yogurt sin grasa los cuales contienen vitamina E la cual se desgasta en situaciones de estrés.
- **Reducción de tabaquismo:** según Kassel, et al. (2003), citado en Schwebke (2005) el tabaco aumenta las características fisiológicas que se relacionan con el estrés, por lo que las personas al estar estresadas fuman pero de igual manera se estresan al no fumar formándose así

un círculo vicioso que provoca el aumento del estrés en el individuo.

- **Redes de apoyo:** según Aamodth (2010) se llaman redes de apoyo a toda persona u organización que le ayuda al individuo a disminuir el estrés, a través de técnicas como el diálogo.
- **Habilidades para afrontamiento:** Witkin (2000) se refiere al aprendizaje continuo de saber cómo enfrentar los problemas que se presentan en la vida diaria de un individuo y de esta manera aprender a manejar el estrés y no permitir que el mismo sea dañino para el individuo.

López et al. (2007) consideró que las personas muchas de las veces buscan estrategias en el lugar de trabajo para gestionar trabajo y familia, que les permita dar tiempo tanto al trabajo como

a la familia entre esas estrategias tenemos:

- **Flexibilidad en el tiempo:** cuando se tiene hijos es importante que haya un equilibrio entre el tipo que se le da al trabajo y a la familia sobre todo cuando los hijos son pequeños y en el caso de las mujeres que necesitan darle más tiempo a sus hijos o lo que requiere de un horario flexible.
- **Horarios distintos:** cuando la pareja trabaja una de las estrategias es conseguir trabajos en diferentes horarios y así ambos atender al hogar.
- **Acuerdos entre partes:** ponerse de acuerdo para encontrar la solución al conflicto.
- **Procesos mediados:** en este interviene una persona que ayuda de una u otra manera solucionar el

conflicto, a través de una solución satisfactoria que agrade a las partes.

### 3. MATERIALES Y MÉTODO:

El presente estudio se realizó en Quito-Ecuador en la empresa Santos CMI, empresa dedicada a la ingeniería y construcción para sectores de energía, petróleo y gas entre otros a nivel internacional.

Los datos se recogieron a finales del mes de septiembre y a principios del mes de octubre del 2013 fue un estudio **de campo**.

El levantamiento de datos se realizó a través de los siguientes tests: el test de Kopelman et al. (1983) citado en Thomas y Ganster (1995), para medir el conflicto trabajo-familia el cual consta de 8 ítems en los cuales relacionan la vida familiar y la de trabajo para poder observar si existe o no conflicto trabajo-familia y el test Kahn et al.(1964) para medir el estrés laboral el cual consta de 15 ítems los cuales permiten saber

si hay o no estrés laboral. Por lo tanto fue un estudio **correlacional**.

Antes de la utilización de los instrumentos de trabajo que sirvieron para la presente investigación, se realizó una exploración de la confiabilidad y validez de los mismos. Dicha validez y confiabilidad la fueron teniendo a través de distintas investigaciones previas a la presente.

El test desarrollado por Kopelman et al. (1983), citado en Thomas y Ganster (1995), que permite medir el conflicto trabajo-familia denominado “Work-Family Conflict” cuyo coeficiente alfa es de .78 a .90. Fue validado por Adams et al. (1996); Goff (1990); Grandey y Cropanzano (1998); Thomas y Ganster (1995); Wallace (1999).

El test desarrollado por Kahn et al. (1964), que permite medir el estrés laboral, llamado “Job-Related Tesion Index”, cuyo coeficiente alfa es de .80 a .89. Fue validado

por Abraham y Hansson (1996); Bennett, Lehman y Forst (1999); Duxbury y Higgins (1991); Seibert (1999).

De una **población** total de 200 empleados, para este estudio la **muestra** fue de 110 empleados de la empresa Santos CMI de Quito-Ecuador, entre ellos participaron 74 hombres y 36 mujeres. Es decir el 67.3% de la muestra corresponde al género masculino y el 32.7% al género femenino. Las edades oscilan entre los 22 y 65 años de edad.

Los datos se procesaron y tabularon mediante el paquete de Microsoft Office (Word y Excel) donde se realizó un cuadro de frecuencia con respecto a cada pregunta de los test. La correlación se procesó en el programa **SPSS**.

El proceso que se llevó a cabo fue el siguiente: se aplicó el test para medir el conflicto trabajo-familia y el test que

permite medir el estrés laboral, posterior a ello se realizó una matriz para la organización de las respuestas, con sus respectivos diagramas de barras, según la escala Likert que se utilizó en los test. Se calculó la media, la moda y la mediana, y mediante ello se realizó los gráficos estadísticos necesarios, que permitan comparar las respuestas de cada individuo.

El estadístico que se utilizó para medir el coeficiente de correlación fue a través del producto momento de **Pearson**. Se utilizó una **prueba T** para grupos independientes el mismo que permitió determinar si el promedio del Conflicto Trabajo- Familia y Estrés Laboral difiere entre hombres y mujeres.

#### **4. RESULTADOS Y**

##### **REFLEXIONES FINALES**

Se realizó la tabulación de los datos obtenidos, para poder realizar los cuadros

respectivos con relación a la correlación familia.  
entre estrés laboral y conflicto trabajo-

**Tabla 1: Correlación de estrés laboral y conflicto trabajo-familia**

Correlaciones		Total estrés	Total conflicto
Total estrés	Correlación de Pearson	1	.603**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	105	105
Total conflicto	Correlación de Pearson	.603**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	105	110

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

En la tabla 1 se analiza la correlación existente entre estrés laboral y conflicto trabajo-familia (menor del 0.01. La correlación es significativa al 0.01. La correlación es de .36 la cual es baja.

**Tabla 2: T test de estrés laboral**

Estadísticos de grupo										
Género		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media					
Total estrés	Masculino	74	33.5775	8.51161	1.01014					
	Femenino	36	36.0882	10.63262	1.82348					
Prueba de muestras independientes										
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. bilateral	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Totales	Se han asumido varianzas iguales	3.39	.068	-1.3	103	.196	-2.51	1.92	-6.33	1.310
	No se han asumido varianzas iguales			-1.2	53.96	.234	-2.51	2.08	-6.69	1.662

El género femenino tiene un promedio de estrés más alto, sin embargo las diferencias no son estadísticamente significativas.

**Tabla 3: T Test Conflicto Trabajo- Familia**

Estadísticos de grupo										
Género		N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media					
Total conflicto	Masculino	74	19.6892	7.24318	.84200					
	Femenino	36	21.7222	7.16982	1.19497					

  

Prueba de muestras independientes										
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. bilateral	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Total conflicto	Se han asumido varianzas iguales	.010	.922	-1.36	108	.169	-2.03	1.46	-4.94	.87485
	No se han asumido varianzas iguales			-1.39	70.09	.169	-2.03	1.46	-4.94	.88241

El género Femenino tiene un promedio de conflicto más alto, pero las diferencias no son estadísticamente significativas.

(Totalmente En Desacuerdo) con respecto al test conflicto trabajo- familia de 74 hombres encuestados

**Resultados de las preguntas con mayor frecuencia**

La pregunta “por mi trabajo se me hace difícil ser el tipo de esposo o esposa que quisiera ser” con relación al test conflicto trabajo-familia en la cual existió un número mayor de respuestas TD

28 respondieron (TD) representando el 37.33% de todas las respuestas.

La pregunta “las exigencias de mi trabajo no permiten que pueda relajarme en casa” en la cual existió un número mayor de respuestas TD (Totalmente En Desacuerdo) con respecto al test conflicto trabajo familia de 36 mujeres encuestadas 17 respondieron (TD) representando el 47.22% de todas las respuestas.

La pregunta “creo que no hay suficiente información sobre mis oportunidades de crecimiento dentro de la empresa” en la cual existió un número mayor de respuestas MF (Muy Frecuentemente), de 74 hombres encuestados 10 respondieron (MF) representando el 13.51% de todas las respuestas y de 36 mujeres 8 respondieron (MF) representando el 22.22% de las respuestas dadas con respecto al test estrés

A partir de la realización de este estudio y del levantamiento de datos se puede concluir que:

El conflicto trabajo-familia incide en el estrés laboral y esta incidencia se da en un porcentaje levemente mayor en mujeres.

Los factores que intervienen para que exista una relación entre el estrés laboral y el conflicto trabajo-familia en trabajadores de la empresa Santos CMI registrados en los resultados de los test son: (i) la falta de información sobre las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, (ii) el tener una gran carga de trabajo que no puede ser finalizada durante el día, (iii) el llegar cansado o cansada a casa y no pueda realizar otras actividades de su interés, (iv) la molestia por parte de la familia al saber que se encuentra preocupado por el trabajo mientras está en casa y (v) que el trabajo consume el tiempo que podría pasar con su familia.

Las estrategias para prevenir el conflicto trabajo-familia relacionado al estrés laboral son: que la organización propicie programas

como el llamado “haz una pausa y actívatelo”. Otra estrategia es proporcionar a los trabajadores un ambiente laboral físico adecuado y las herramientas necesarias para que puedan cumplir con su labor.

La empresa debe dar capacitaciones a sus empleados cada cierto período de tiempo, después de una evaluación que permita conocer en qué aspectos se debe capacitar, presentándoles las normas de la organización para que los empleados las tengan claras.

Es importante que el empleado tenga una buena comunicación con su familia para que exista una mayor comprensión y apoyo, para que de esta manera no se produzca un conflicto ocasionado por el trabajo, afectándole tanto en el área laboral como familiar, sobre todo cuando se tiene hijos pues ellos también requieren que los padres les den el tiempo suficiente y que este tiempo sea de calidad.

Para evitar el estrés laboral se deben dar técnicas dentro de la empresa que ayuden a sus trabajadores a evitar el mismo. El proyecto “has una pausa y actívatelo” es una de las técnicas más utilizadas que ayuda a los trabajadores a relajarse, esta técnica es utilizada en la empresa donde se realizó el presente estudio, sin embargo no todos los trabajadores la efectúan, por lo que es necesario que se capacite y se dé a conocer la importancia que tiene esta técnica la cual puede evitar diferentes enfermedades que trae consigo este factor psicosocial que es muy común en nuestro medio.

Se recomienda que dentro de las empresas se trabajen con horarios más flexibles que permitan a los trabajadores tener tiempo tanto para las tareas laborales como para su familia.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Aamodt, M.G.(2010). Manejo del estrés: como ocuparse de las demandas de la vida y el trabajo. En C. Islas & A. Vega (Eds), *Psicología industrial/ organizacional, un enfoque aplicado* (pp. 556-593). México : Cengage Learning.
- Abush, R., & Burkhead, J. (1984). Job Stress in Midlife Working Women: Relationships Among Personality Type, Job Characteristics, and Job Tension. *The Journal of Counseling Psychology* 31(1), 36-44.
- Arriagada, I. (2005). Algunas estrategias de conciliación. Políticas hacia las familias, *Protección e inclusión social*. (pp. 145-147). Santiago de Chile: UNFPA
- Cabrera, J. J., & Urbiola, A. E. (enero/junio, 2012). Compromiso Organizacional y Estrés Ocupacional: Estudio de caso en una empresa de Distribución y venta de Gas LP en Costa Rica, *Gestión y Estrategia*, 41, 15-28.
- Dominguez, C. O., & Sherer, R. F. (1998). Dimensionality of the Job-Related Tension Index: Factor Stability Between in the U.S. Public Sector. *The Journal of Social Psychology*, 138(1), 139-142.
- Fuentes, J.C & Forneiro, J. (2007). Aspectos psiquiátricos del estresa laboral, burnout y mobbing, *La Salud mental en los Tribunales* (pp.75) España: Arán Ediciones S.L
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., & Snoek, J. D. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley. Items were taken from pp. 424-425.

- Llimarga, C. (2005). El estrés, *Relájate, regula tu estrés y tu vida* (pp. 40-46). España: Editorial Hispano Europea.
- López, A. et al. (2007). Implicaciones del equilibrio trabajo-familia. En F. Rubio & Galí (Eds.), *Entre la Familia y el Trabajo* (pp. 34-38). Madrid, España: Narcea. S.A.
- Mohd, N. L., & Abu, M. (2009). A Preliminary Study on Occupational Stress and Job Satisfaction among Male Navy Personnel at a Naval Base in Lumut, Malasia. *The Journal of International Social Research*, 2(9), 299-307.
- Muchinsky, P. M. (2000). Estrés y bienestar en el trabajo. En C. de la Fuente & C. Garcia (Eds.), *Psicología aplicada al trabajo* (pp. 265-286). Madrid, España: Thomson.
- Olanrewaju, S., & Ogunsina, S. O. (mayo 27, 2011). Influence of Supervisory Behaviour and Job Stress on Job Satisfaction and Turnover Intention of Police Personnel in Ekiti State.
- Robbins, S. (1999). Definición, tipos, antecedentes de conflictos, *Habilidades directivas*. España: Publicaciones Vértice, S.L.
- Schwebke, F. (2005). ¿Por qué envejece el cerebro?, *Mentalmente en forma* (pp. 106). España: Editorial Hispano Europea.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 6-15. Items were taken from the appendix, p.15. Copyright 1995 by American Psychological Association.

Welneck, J. (2001). ¿Cómo se evita el  
distrés?, *Salud, ejercicio y deporte*  
(pp. 91-93). España: Editorial  
Paidotribo.

Witkin, G. (2000). El estrés del luchar y  
sobrevivir n el trabajo, *Manual de  
supervivencia para hombres con  
estrés*. Barcelona: Editorial Amat ,  
SI.