

**Espacios laborales desde las dimensiones: trabajo-familia, calidad de vida y compromiso en
las instituciones Universidad Nacional sede Manizales y Universidad de Manizales**



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

Andrés Felipe Pérez Ospina

Claudia Andrea Salazar Giraldo

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Maestría en Gerencia del Talento Humano

Manizales

2019

**Espacios laborales desde las dimensiones: trabajo-familia, calidad de vida y compromiso en
las instituciones Universidad Nacional sede Manizales y Universidad de Manizales**

Andrés Felipe Pérez Ospina

Claudia Andrea Salazar Giraldo

Directora de Tesis

Marleny Cardona Acevedo

**Trabajo de grado para optar por el título de
Magister en Gerencia del Talento Humano**

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

MAESTRIA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Manizales

2019

Nota de Aceptación

Presidente

Jurado

Jurado

Manizales, febrero de 2019

Contenido

Resumen	9
1. Marco Institucional	13
1.1 Universidad de Manizales	13
1.1.1 Misión.....	13
1.1.2 Visión.....	13
1.1.3 Principios Corporativos	14
1.2 Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.....	14
1.2.1 Misión.....	15
1.2.2 Visión.....	15
1.2.3 Principios de Organización.....	16
2. Planteamiento del problema	18
2.1 Pregunta de investigación	25
¿Cuáles son las valoraciones que dan los empleados administrativos sobre los espacios laborales a la relación entre Trabajo-Familia, calidad de vida y compromiso en las instituciones educativas Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y la Universidad de Manizales?	25
3. Justificación	26
4. Objetivos	27
4.1 General.....	27
4.2 Específicos	27
5. Marco teórico	28
5.1 Interacción trabajo – familia – compromiso	28
5.1.1 Perspectivas teóricas para abordar la siguiente investigación.	28
5.1.2 Interacción trabajo – familia.	34
Positiva	38
Negativa	39
5.1.3 Interacción Familia – Trabajo.....	40
Positiva	46
Negativa	49
5.1.4 Compromiso.....	54
5.1.5 Relación entre la interacción trabajo-familia y Compromiso.	57
6. Metodología	59
6.1 Tipo de Investigación	59
6.2 Diseño de la investigación	60
6.3 Población y muestra.....	61
7. Resultados.....	63

7.1	Descripción del grupo objetivo: sociodemográficos.....	63
7.2	Condición laboral en cada universidad: Universidad Nacional y Universidad de Manizales .	71
7.2	Resumen de cierre	76
7.3	Análisis de la consulta sobre la relación trabajo familia, calidad de vida y compromiso.....	78
7.4	Interacción positiva y negativa trabajo-familia (Swing).	80
7.4.1	Resultados de la Universidad Nacional	80
7.5	Medición integrada de los datos de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y la Universidad de Manizales	95
8.	Discusión	103
9.	Conclusiones	107
	Referencias	110
	Anexos	118

Lista de Tablas

Tabla 1 Perspectivas Teóricas sobre la interacción Trabajo-Familia	28
Tabla 2 Perspectivas Teóricas sobre el Compromiso	32
Tabla 3. Género.....	63
Tabla 4. Estructura etárea	64
Tabla 5. Estado civil	65
Tabla 6. Escolaridad.....	66
Tabla 7. Estrato	68
Tabla 8. Tipo de vivienda	69
Tabla 9. Personas a cargo.....	70
Tabla 10. Ambigüedad en la universidad	71
Tabla 11. Ambigüedad en el cargo	72
Tabla 12. Tipo de contrato	74
Tabla 13. Nivel del cargo que se ocupa	75
Tabla 14. Resultados Interacción Positiva y Negativa Trabajo-Familia, Familia-Trabajo en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales	80
Tabla 15. Resultados Compromiso en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales ...	84
Tabla 16. Correlaciones en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales	86
Tabla 17. Resultados Interacción Positiva y Negativa Trabajo-Familia, Familia-Trabajo en la Universidad de Manizales.....	88
Tabla 18. Resultados Compromiso en la Universidad de Manizales.....	92
Tabla 19. Correlaciones en la Universidad de Manizales.....	94
Tabla 20. Resultados Integrados de la Interacción Positiva y Negativa Trabajo-Familia, Familia-Trabajo en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y la Universidad de Manizales	95
Tabla 21. Resultados Integrados del Compromiso en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y la Universidad de Manizales	99
Tabla 22. Correlaciones integrando datos de Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y Universidad de Manizales.....	100

Lista de Gráficas

Grafica 1. Género.....	63
Grafica 2. Edad	64
Grafica 3. Estado civil.....	65
Grafica 4. Escolaridad.....	67
Grafica 5. Estrato	68
Grafica 6. Tipo de vivienda	69
Grafica 7. Número de personas que dependen económicamente	70
Grafica 8. Antigüedad en la universidad.....	72
Grafica 9. Antigüedad en el cargo	73
Grafica 10. Tipo de contrato actual.....	74
Grafica 11. Tipo de cargo que desempeña.....	76

Lista de Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado para participantes de investigación	118
Anexo 2. Cuestionario de interacción trabajo-familia (swing).....	120
Anexo 3. Cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale - Uwes 9.	122

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo analizar algunas de las variables laborales y las relaciones existentes entre estas, que influyen en el desempeño laboral de los empleados administrativos de dos universidades en la ciudad, una un ente público o perteneciente al Estado y, la otra, de carácter privado de gran representatividad en el orden local. Para ello, se aplicaron 2 encuestas en ambos centros educativos a una muestra representativa de cada una de ellas; la primera fue el cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia; el segundo cuestionario fue el Utrecht Work Compromiso Scale Uwes 9. El tipo de estudio arrojó un consolidado de correlación entre la interacción negativa Trabajo – Familia asociada al vigor y la dedicación, como también una correlación entre la interacción positiva Familia - Trabajo ligada al vigor.

Abstract

The present investigation aims to analyze some of the labor variables and the relationships among these, that influence the job performance of administrative employees from two different universities in the city, one a public entity or belonging to the state, and the other one, a private entity with great representativeness in the city. In order to do this, two surveys were applied in both institutions to a representative sample of each of them; the first one was the work-family interaction questionnaire; the second questionnaire was the Utrech work commitment scale Uwes 9.

This type of study showed a consolidated correlation between negative work-family relationships associated with vigor and dedication, as well as a correlation between positive family-work relationship linked to vigor.

Introducción

El momento actual en el mundo del trabajo por el cual atraviesan los hombres y mujeres hace necesario e interesante conocer, analizar y tratar de interpretar las nuevas realidades personales, familiares, sociales y laborales que afectan e inciden en el desarrollo profesional y familiar, que hoy por hoy los individuos se ven obligados a conciliar en el desarrollo de su cotidianidad.

Cada vez la humanidad vive a pasos más acelerados y se observa un gran cambio en el estilo y modelo de vida personal, familiar y laboral que hoy conlleva a la creación de nuevas estructuras sociales y todas las dinámicas que ello implica.

Puestos de trabajo u oficios que con el desarrollo tecnológico desaparecen y otros que emergen de las nuevas necesidades que se van creando y que irrumpen de manera directa en el rumbo o destino personal del trabajador y de las relaciones que este a su vez trata de entretejer en el medio que se desempeña.

La familia y el desarrollo personal del individuo son los factores principales en la relación ser humano-trabajo y, todo el impacto positivo o no que este genera, se ha visto directamente afectado o permeado por las nuevas realidades del trabajo hoy, tales como la inserción cada vez en mayor proporción de la mujer al mundo laboral, la diversidad de conformación en las familias y el cambio en los roles que esta viene presentando, el avance en la igualdad de derechos entre

sexos, y la flexibilización laboral y todo lo que esta trae consigo, son la nueva realidad que para muchos se hace caso de estudio por todo lo que esto significa y el nuevo orden social que se entreteje en el momento actual.

En el contexto local se observa como estas condiciones no son ajenas a las instituciones y, la Universidad de Manizales y la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales no desconocen esta problemática y, por esta razón, el estudio de la relación trabajo-familia es de interés de los autores de esta investigación, ya que permite integrar el empleo con el cuidado de la familia, lo cual ha generado nuevos referentes relacionados con el compromiso en el mundo del trabajo y el mundo familiar.

1. Marco Institucional

1.1 Universidad de Manizales

La Universidad de Manizales es una entidad educativa de carácter regional que comenzó su historia el 24 de julio de 1972, como Cooperativa para el Fomento de la Educación Superior. En 1983 pasó a ser Fundación Universitaria de Manizales; y, finalmente, el Ministerio de Educación Nacional, mediante la Resolución No. 2317 de 1992, le otorgó el reconocimiento institucional como Universidad.

1.1.1 Misión.

La Universidad de Manizales desde los principios de la solidaridad, la pluralidad, la equidad y la justicia social, despliega su acción educativa y cultural articulando los procesos de formación de profesionales críticos, creativos y comprometidos con el país; construcción de conocimiento válido y pertinente, e interacción con el entorno orientada a la promoción del desarrollo humano y social.

1.1.2 Visión.

La Universidad de Manizales será una comunidad académica de excelencia, reconocida nacional e internacionalmente por su aporte a la cultura y al avance de la ciencia y la tecnología y

por el impacto de su quehacer en el fortalecimiento de ciudadanía, la transformación social y la sostenibilidad ambiental.

La educación superior universitaria debe formar personas con juicio propio, autónomas; ciudadanos que no tengan como premisa fundamental de su vida el consumo, sino que por el contrario, sean capaces de darle sentido al entorno con el propósito de transformarlo. En suma, formar personas aptas, competentes y técnicamente bien preparadas para el ejercicio de la democracia. Con base en esta premisa, hay dos principios fundamentales, los mismos que gráficamente están representados en el mismo logo de la Universidad de Manizales: Racionalidad y Razonabilidad.

1.1.3 Principios Corporativos

- Racionalidad.
- Razonabilidad.
- La educación es política.
- La libertad: un referente trascendental.
- El amor: un motor móvil.

1.2 Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales

En 1948 se crea en la ciudad de Manizales la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Colombia, que con el tiempo se convirtió en una de las principales sedes de la

Universidad Nacional en el país. En la actualidad, la Sede cuenta con tres facultades: administración, ingeniería y arquitectura y ciencias exactas y naturales; con 10 departamentos, los cuales integran 11 programas de pregrado, 11 especializaciones, 15 maestrías y 4 doctorados (Universidad Nacional de Colombia, 2017).

1.2.1 Misión.

Como Universidad de la nación fomenta el acceso con equidad al sistema educativo colombiano, provee la mayor oferta de programas académicos, forma profesionales competentes y socialmente responsables. Contribuye a la elaboración y re-significación del proyecto de nación, estudia y enriquece el patrimonio cultural, natural y ambiental del país. Como tal lo asesora en los órdenes científico, tecnológico, cultural y artístico con autonomía académica e investigativa.

1.2.2 Visión

La Universidad Nacional de Colombia, de acuerdo con su misión, debe fortalecer su carácter nacional mediante la articulación de proyectos nacionales y regionales, que promuevan el avance en los campos social, científico, tecnológico, artístico y filosófico del país. En este horizonte es la Universidad, en su condición de entidad de educación superior y pública, la que habrá de permitir a todo colombiano que sea admitido en ella, llevar a cabo estudios de pregrado y posgrado de la más alta calidad bajo criterios de equidad, reconociendo las diversas orientaciones de tipo académico e ideológico, y soportada en el Sistema de Bienestar Universitario que es transversal a sus ejes misionales de docencia, investigación y extensión.

Se mantendrá como la mejor Universidad del país, y habrá de constituirse en la primera universidad colombiana de clase mundial y una de las más importantes de América Latina y el Caribe, con pregrados y posgrados de alta calidad, dotados de infraestructura y técnicas didácticas modernas y flexibles a través de sus prácticas docentes e investigativas.

Habrá un énfasis especial en el desarrollo de investigación desde múltiples formas organizativas (grupos, centros disciplinares y temáticos, institutos inter y trans disciplinares) coordinadas en un sistema con metas claras, con políticas de fomento e instrumentos de comunicación eficaces, así como con programas integrados a grupos y redes en los ámbitos nacional e internacional.

Así mismo, la Universidad fortalecerá los programas de extensión o integración con la sociedad y sus instituciones que responderán a las necesidades sociales fundamentales a través de proyectos de iniciativa universitaria y estará fuertemente relacionada con la investigación y la docencia.

1.2.3 Principios de Organización.

- Autonomía.
- Dirección.
- Coordinación.
- Prevalencia.

- Transparencia.
- Economía.
- Unidad de Financiamiento.
- Participación.
- Información y comunicación.
- Evaluación de la gestión.
- Correspondencia y Pertinencia.
- Ética.
- Convivencia y buen trato.
- Idoneidad.
- Excelencia académica.

2. Planteamiento del problema

La literatura revisada para el desarrollo de esta investigación centra su atención en el conflicto trabajo-familia y las implicaciones de estas en el compromiso laboral, las relaciones del ser humano que trabaja para con sus familiares, su pareja y su salud mental, social y física.

Los principales planteamientos sobre las relaciones entre el conflicto trabajo-familia se enmarcan en el papel que tiene la sobrecarga del rol laboral, tanto en hombres como en mujeres, ocasionando dificultades para equilibrar las demandas de la esfera del trabajo versus las demandas de la esfera familiar. Aunque este planteamiento parezca tener cierto grado de validez, en una investigación titulada “Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Manizales” realizada por Giraldo y Gutierrez (2016) se ha encontrado que los trabajadores refieren pocas reacciones de carácter negativo generadas por las actividades laborales que dificultan el funcionamiento en su familia ya que no refieren interrupciones por las tareas propias del trabajo en las obligaciones del hogar; de igual manera se encontró que la esfera familiar impacta positivamente en el desempeño laboral, debido a que las responsabilidades del trabajo se perciben como responsabilidades que influyen de manera directa en la esfera familiar. También se halló en una investigación titulada “Conciliación trabajo-familia: una mirada desde la perspectiva de la psicología organizacional y del trabajo” realizada por Molina (2011) donde resalta que debe ser un objetivo de las organizaciones proveer a los trabajadores de elementos que le sirvan como insumo para manejar las tensiones que provoca la ruptura de estas dos esferas.

A nivel regional, una investigación realizada por Pérez (2014) titulada “Significaciones de trabajo y familia: estrategias de mediación en parejas” arrojó que las significaciones de trabajo están enfocadas al ámbito personal de cada individuo ya que esta es la de mayor significancia y fuente de reconocimiento para los trabajadores. Sin embargo, se observó que el trabajo frustra los espacios personales y el tiempo familiar y la mayoría justifica este tipo de inconvenientes al decir que se trabaja para que la familia esté mejor. Estos resultados de las significaciones de ambas esferas dependen de cómo ha sido la formación del individuo tanto personal como profesional y, finalmente, como se desarrollaron siendo trabajadores, esposos y padres. También se encarga de analizar una doble significación de la relación trabajo-familia que se ha visto poco a poco modificada por los diferentes cambios en la sociedad.

Las significaciones de familia dependen directamente de acontecimientos como embarazos no deseados y uniones que se dieron por el hecho que habían hijos de por medio. En tal sentido, desde la perspectiva del conflicto realizada por Álvarez y Gómez (2011) titulada “Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo” se encontró que la sobrecarga laboral o familiar afecta a las mujeres por ciertas condiciones como la carga de trabajo, las formas de contratación y la doble jornada. También se identificaron como factores protectores el apoyo social (doméstico y de pareja) y los recursos internos (la toma de decisiones y el establecimiento de prioridades) que favorecen la conciliación de este conflicto. Por consiguiente, la participación activa de la mujer en el mundo laboral puede llegar a desestabilizar la dinámica familiar, ya que los roles varían y la mujer está disponible tanto para su familia como para su trabajo, intentando gestar un equilibrio entre las dos variables teniendo en cuenta que una de estas variables implicará más compromiso que la otra, lo que generará un conflicto entre

prioridades y que se puede ver reflejado en ocasiones en el ausentismo de los padres. Las mujeres que se ubican en la modalidad de empleo con contrato a término indefinido y jornadas laborales de tiempo completo señalan las exigencias laborales y familiares con una frecuencia mayor, que las mujeres que se encuentran bajo contrato a término fijo con jornadas de tiempo parcial.

En relación con la subcategoría ambigüedad de rol, las frecuencias más altas están asociadas con aspectos de tipo laboral, específicamente en lo relacionado con la confusión entre responsabilidades y funciones del cargo. Es conveniente realzar la existencia de factores protectores que mitigan el conflicto, como lo son el soporte social, el soporte conyugal y el soporte por parte de la familia.

La investigación realizada por Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza y Gómez (2008) titulada “Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras” evidenció que las gratificaciones en la relación trabajo-familia están relacionadas con un mayor bienestar y autoestima, así como con menor depresión, ansiedad y síntomas reportados. Una mayor interferencia se asoció a una mayor depresión, ansiedad y número de síntomas. Los resultados permiten reconocer algunos factores protectores y de riesgo para la salud de las mujeres con roles múltiples y sirven de base para el diseño de planes de intervención, tanto en el plano individual como organizacional.

El compromiso es analizado desde los factores que lo integran en el contexto del trabajo y la relación que este tiene con los factores de riesgo psicosocial, la autoeficacia, la salud mental y el liderazgo. En tal sentido, en la investigación realizada en Colombia por Arenas y Andrade (2013) titulada “Factores de riesgo psicosocial y engagement (compromiso) con el trabajo en una

organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia” se halló una correlación negativa entre el dominio dedicación y altos niveles de riesgo en dimensiones como claridad de rol, reconocimiento y compensación. Para la dimensión absorción se encuentra en la investigación un nivel intermedio de desarrollo lo que indica que los participantes lograron en menor medida concentrarse en el cumplimiento de sus responsabilidades.

En esta revisión documental se halló un investigación reciente realizada en Manizales por Estrada y Ramírez (2017) titulada “Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en arca distribuciones S.A. de la ciudad de Manizales”, allí los resultados indican que los colaboradores tienen alto nivel de energía mientras desempeñan sus funciones y presentan un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo, así mismo están fuertemente envueltos en su trabajo y experimentan altos niveles de entusiasmo, estando concentrados y comprometidos con su empleo.

Siguiendo esta misma línea investigativa, el documento titulado “Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en una muestra de trabajadores de cargos operativos del área de recreación de la caja de compensación familiar de caldas” realizado por Salazar, González y Pazos (2017) muestra como la retroalimentación del desempeño es uno de los factores con mayor incidencia desde el entorno laboral en los factores de riesgo identificados, por su estrecha relación con factores de motivación y reconocimiento relacionado con las dimensiones de Vigor y Dedicación. En términos generales expone que, los empleados tienen una sensación de bienestar con el cargo y las funciones para las que fueron contratadas, lo que les impulsa y proyecta a desarrollar sus funciones con energía e ímpetu para lograr las metas propuestas por la institución. Lo anteriormente expuesto según el estudio, hace posible que los empleados desarrollen una

identidad con la empresa que les permite sentir fuerza y energía a la hora de desarrollar las funciones para las que fueron contratados y auto motivarse a nivel personal y laboral para mantenerse en sus trabajos, pese a que la demanda de tiempo sea exigente y se presenten situaciones adversas en los lugares de trabajo.

En este mismo sentido, Quintero, Zuluaga y Motta (2017) realizaron un estudio titulado “Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en docentes ocasionales de la universidad de caldas” donde encontraron que los docentes al ser persistentes logran alcanzar los objetivos planteados, lo cual denota vigor en las actividades que realizan; se evidenciaron altos niveles de vigor en los docentes quienes resaltaron el orgullo y compromiso que siente con la labor que desempeñan lo cual satisface sus necesidades y da significado a su vida profesional. Los altos niveles de compromiso encontrados, se atribuyen al hecho que los docentes pueden ser tenidos en cuenta en posteriores procesos de contratación, estos manifestaron disposición, entusiasmo y motivación por el trabajo que realizan, argumentando el reto constante que les presenta esta profesión.

En el municipio de Santa Marta en el año 2014, Suárez y Mendoza (2014) desarrollaron una investigación titulada “Indicadores de salud mental y engagement en empleados de una empresa promotora del desarrollo económico” en la que los hallazgos más relevantes en relación con los elementos que conforman el compromiso entendidos como vigor, absorción y dedicación, se distribuyen de la siguiente manera: el 27,8% experimenta muy alto vigor, el 55,6% alto vigor, el 13,9% se encuentran en el promedio, y solo el 2,8% informa bajo vigor hacia las tareas laborales; el 36,1% posee muy alta dedicación, el 38,9% alta dedicación, un 19,4% puntúan en el promedio,

y por último el 5,6% marcan en baja dedicación en las actividades organizacionales propias de su función; el 22,2% reflejan muy altos niveles de absorción, el 41,7% demuestra niveles de absorción altos, en el promedio se clasifican el 27,8%, el 5,6% están en un bajo nivel y un 2,8% muy bajo.

Una de las precisiones a las que se llegó es que la familia en muy pocas ocasiones se acostumbra al trabajo de alguna persona cabeza de hogar, independientemente del género, pues la familia pierde atención desde el momento en el que se prioriza el trabajo en función de una buena calidad de vida. A mayor autoestima mayor vigor en el trabajo, es decir que empleados con buena percepción de sí mismos presentan mayor energía en la tarea, al tiempo que parece ser que la falta de apoyo en la familia, conflictos, inadecuada comunicación y en general una dinámica disfuncional conlleva a los trabajadores a disminuir los niveles de compromiso que muestran en la organización.

A nivel internacional, son varios los estudios que han abordado la temática del compromiso. En 2015 en la ciudad de Morelos en México, Ocampo, Juárez, Arias y Hindrichs (2015) construyeron una investigación titulada “Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México” en la que se encontró que, en cuanto a la relación entre los componentes del compromiso y las variables sociodemográficas estudiadas, se muestra que únicamente el sexo tuvo un efecto diferenciador, apareciendo las mujeres menos dedicadas que los hombres, lo cual coincide con otras investigaciones. Con respecto a la dedicación, resulta relevante el papel predictor de las horas de trabajo, ya que se relaciona positivamente con las horas extras de trabajo y con el gasto de energía. El hecho de permitirles a los trabajadores desempeñar sus labores sin ejercer una supervisión estricta beneficiará el hecho que estos sean más dedicados

en su trabajo, sin afectar su autonomía ni su salud mental.

En este mismo país, Cárdenas y Dipp (2007) realizaron el estudio titulado “El engagement (ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran”, allí se encontró que, de los factores que integran el compromiso, los que más destacan son el autoconcepto laboral positivo, le sigue el apoyo social percibido, luego las emociones positivas en el trabajo y al final la resiliencia en el trabajo. El “Modelo Conceptual AREA (Auto concepto, Resiliencia, Emociones positivas y Apoyo social) del compromiso” que resultó del análisis estadístico plantea que el autoconcepto laboral positivo es el factor central del compromiso en el trabajo, de él surgen la resiliencia en el trabajo, las emociones positivas en el trabajo y el apoyo social percibido.

Por último, en la ciudad de Córdoba, Argentina, Trógolo, Pereyra y Sponton (2013) con su investigación “Impacto de diferentes estilos de liderazgo sobre el engagement y burnout: evidencia en una muestra de trabajadores argentinos” evidenció que el liderazgo transformacional y, en menor medida, el liderazgo transaccional afecta de manera positiva el compromiso e inciden de manera negativa sobre el Burnout, mientras que el estilo Laissez Faire presenta un patrón de relaciones opuestas. Análisis más específicos mediante métodos de regresión múltiple stepwise revelaron que la inspiración fue el factor del liderazgo transformacional que mejor predijo la dedicación y el vigor de los trabajadores, mientras que la estimulación intelectual fue el factor más relevante en la predicción de la absorción. Con respecto al burnout, los datos indicaron que el factor carisma fue el que mejor predijo negativamente el agotamiento y cinismo, en tanto que la consideración individualizada fue el factor que mayor contribuyó negativamente en la despersonalización.

2.1 Pregunta de investigación

¿Cuáles son las valoraciones que dan los empleados administrativos sobre los espacios laborales a la relación entre Trabajo-Familia, calidad de vida y compromiso en las instituciones educativas Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y la Universidad de Manizales?

3. Justificación

La presente investigación es interesante para la Gerencia del Talento Humano, puesto que se acerca a una temática en la cual no se cuenta con una cuantía de investigaciones significativas a nivel regional y nacional, por lo tanto con esta se amplía la perspectiva en cuanto a la interacción de las categorías o variables abordadas. De igual manera, es interesante para las instituciones objeto de estudio el hecho de investigar sobre la forma como las circunstancias familiares pueden influir en el compromiso y desempeño de sus empleados.

Es novedoso en el contexto colombiano, ya que actualmente se encuentran pocas investigaciones donde se estudie la interacción Trabajo-Familia y, más aún la interacción Trabajo-Familia-Compromiso, puesto que en general los antecedentes investigados solo abordan la variable Compromiso de manera particular. Es aquí donde la novedad de la investigación toma más fuerza, ya que tendrá en cuenta la interacción Trabajo-Familia y Familia-Trabajo de manera positiva y negativa siendo analizadas desde su relación con los elementos constitutivos del Compromiso (el vigor, la dedicación y la absorción).

Esta investigación es útil, ya que sirve como una herramienta de intervención y toma de decisiones para las instituciones donde se ha realizado la investigación. Además, es útil para otros investigadores que quieran abordar en el tema, ya que ofrece una perspectiva de la interacción trabajo-familia y compromiso desde el sector educativo en una entidad pública y otra de carácter privado.

4. Objetivos

4.1 General

Analizar las valoraciones de los empleados administrativos acerca de los espacios laborales Trabajo-Familia, calidad de vida y compromiso en los trabajadores de las instituciones educativas Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y Universidad de Manizales.

4.2 Específicos

- Reconocer la influencia positiva y negativa de los espacios laborales trabajo-familia en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y la Universidad de Manizales.
- Describir el compromiso en sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y la Universidad de Manizales.
- Detallar la relación existente de los espacios laborales trabajo-familia y compromiso en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y la Universidad de Manizales.
- Relacionar entre la Calidad de Vida y las dimensiones trabajo-familia y compromiso en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y la Universidad de Manizales.

5. Marco teórico

5.1 Interacción trabajo – familia – compromiso

5.1.1 *Perspectivas teóricas para abordar la siguiente investigación.*

Los elementos fundamentales que conforman el marco teórico de la presente investigación son: interacción trabajo-familia y el compromiso. Para abordarlos inicialmente se hará alusión a las diferentes perspectivas teóricas utilizadas en investigaciones referidas a los dos temas centrales, las cuales conforman un referente importante para la asimilación del fenómeno de estudio.

En el siguiente recuadro se ilustran las principales teorías identificadas en los antecedentes investigativos sobre la interacción trabajo-familia.

Tabla 1 Perspectivas Teóricas sobre la interacción Trabajo-Familia

Teoría	Referente
Expansionista	Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. <i>American Psychologist</i> , 56, 781-796.
Del Borde	Clarck, S. (2000). "Work/family border theory: A new theory of work/family balance". <i>Human Relations</i> , 53, 6, 747-770.
Del Ajuste Familia – Trabajo	Bronfenbrenner, U. Developmental ecology through space and time: A future perspective. In Moen P, Elder GH Jr, editors. <i>Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development</i> . Washington, DC, US: American Psychological Association; 1995. p. 619-47.
De la Compensación	Staines, G. (1980). "Spillover versus Compensation: A review of the Literature on the relationship between work and Nonwork". <i>Human Relations</i> , 33, 11-129.

De Segmentación	Evans, P.-Bartolome, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. <i>Journal of Occupational Behavior</i> , 5, 9-21.
Del desbordamiento	Staines, G.L. (1980): Spillover versus compensation: a review of the literature on the relationship between work and nonwork. <i>Human Relations</i> , 33, 111-129.
De la permeabilidad	Pleck, J.H. (1977): The work-family role system. <i>Social Problems</i> , 24, pp. 417-427. Ashford, B., Kreiner, G. & Fugate, M. (2000). "All in a day's work: Boundaries and micro role transitions". <i>Academy of Management Review</i> , 25, 472-491.
Del Límite	Kinnunen, U.; Mauno, S.; Geurts, S. Y Dikkers, J. (2005): Work-family culture in organizations: theoretical and empirical approaches, en Poelmans, S.A.Y. (ed.): <i>Work and family. An International Research Perspective</i> . London. Lawrence Erlbaum Associates, pp. 87-120.
Cultura Organizacional	Kinnunen, U.; Mauno, S.; Geurts, S. Y Dikkers, J. (2005): Work-family culture in organizations: theoretical and empirical approaches., en Poelmans, S.A.Y. (ed.): <i>Work and family. An International Research Perspective</i> . London. Lawrence Erlbaum Associates, pp. 87-120.
Preponderante	Bruck, C. S. and Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type: A behavior, and work-family conflict. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 63, 457-472. Katz, D. and Kahn, R. L. (1966). <i>The social psychology of organizations</i> . New York: John Wiley and Sons.
De la congruencia	Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). "Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs". <i>Academy of Management</i> . 25, 178-1999.
Teoría de Roles	Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D. y Rosenthal, R. A. (1964). <i>Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity</i> . New York: John Wiley and Sons.

Fuente: elaboración propia.

Todas las perspectivas aportan al entendimiento de este fenómeno; no obstante, y dado que la más utilizada ha sido la teoría de roles, se optó para efectos de la presente investigación retomarla y trabajarla en el presente análisis. Dicha tesis deja distinguir la forma como los roles

que asumen tanto los hombres como las mujeres en la sociedad, en el hogar y en el trabajo, inciden en su conducta y en su personalidad.

El “Rol” es un papel que los seres humanos interpretan no solo en la sociedad, en la familia, sino también en el trabajo, y en este último llega a ser pieza fundamental para las relaciones interpersonales con los demás miembros de la organización; el individuo no se relaciona de igual manera con sus compañeros que con sus jefes y mucho menos con los integrantes de su familia. Para llegar a esta teoría, se revisó la literatura existente sobre el tema de investigación, hallando la teoría expansionista de género, trabajo y familia, la cual indica que en las últimas 5 décadas las relaciones entre hombres y mujeres y el entorno laboral ha cambiado de una forma drástica, y la aparición en la vida familiar y laboral de los roles múltiples han marcado la relación conyugal con efectos, que han denominado, nocivos.

En este sentido, se busca articular una teoría inductiva de género, trabajo y familia, bajo el estudio de cuatro principios. El primer principio afirma que para la salud mental, la salud física y la salud de las relaciones, tanto para hombres como para mujeres, los roles múltiples son beneficiosos. El rol que desempeña la mujer en el trabajo, le beneficia en gran medida, al igual que el rol que cumple el hombre en las tareas hogareñas y familiares es beneficioso para su salud.

una consecuencia de la facilitación que se produce cuando los hombres y las mujeres ocupan puestos de trabajo y familia es que un fuerte compromiso con una función no impide un fuerte compromiso con la otra. (Barnett & Hyde, 2001)

Para el segundo principio los efectos de los múltiples roles, tanto en hombres como en mujeres, se evidencian en ingresos adicionales, apoyo social, oportunidades para el éxito y similitud de experiencias e ideologías de roles de género; lo anterior son efectos beneficiosos tanto para hombres como para mujeres.

Para el tercer principio, se llega a la conclusión que, los beneficios de los roles múltiples dependen del número de roles y las demandas de tiempo de cada individuo; es necesario tener en cuenta que cuando se exceden los límites de los diversos roles que cumplen los empleados, estos pueden sobrecargarse y angustiarse; por consiguiente, el tercer principio habla de la calidad del rol y cómo los roles múltiples brindan oportunidades para el éxito y también ofrecen oportunidades para el fracaso o la frustración. Para el cuarto principio, hay que entender que el ámbito no solamente laboral, social sino histórico, puede llegar a afectar a los individuos (Barnett & Hyde, 2001).

Los resultados de estas investigaciones expresan que las mujeres que laboraban en empresas, sufrían menos depresión que las mujeres que eran amas de casa; lo que no sucede con los hombres. Los estudios también han indicado que la salud mental de los hombres se beneficia de la ocupación de múltiples roles. En este sentido, quienes tenían los tres roles (cónyuge, padre y trabajador remunerado) manifestaban más bienestar psicológico (Barnett, Marshall & Pleck, 1992).

Por su parte, en relación con la salud física, los hombres que estaban ocupados en los roles de empleado, cónyuge y padre presentaron menos síntomas fisiológicos de angustia que los

hombres que ocuparon menos roles, por lo general, los hombres que no eran padres (Gore & Mangione, 1983). También se encontró que para mujeres con un empleo y para hombres con el rol de cónyuge y padre, estos niveles de roles múltiples son beneficiosos. Por consiguiente, los estudios arrojaron datos sobre los roles familiares de los hombres que son fundamentales para su bienestar mental y físico y de hecho pueden ser más críticos para su estado psicológico que sus roles de empleados (Pleck, 1985).

En definitiva, un resultado de los beneficios de los roles múltiples es que el desempeño en cada rol se facilita de modo que un fuerte compromiso con el trabajo no impide un fuerte compromiso con la familia y viceversa, demostrando una modesta correlación positiva entre el compromiso laboral y el compromiso familiar.

Ahora se hará mención a las perspectivas teóricas planteadas que surgieron a partir de la emergencia del Compromiso en 1990, aquí se encuentra una amplia gama de enfoques, entre ellos los que se describen en la siguiente tabla.

Tabla 2 Perspectivas Teóricas sobre el Compromiso

Teoría	Referentes
Compromiso	Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. <i>Academy of management journal</i> , 33(4), 692-724.
Del Conflicto organizacional	Domínguez Bilbao R. y García Dauder S., <i>Introducción a la teoría del conflicto en las organizaciones</i> . Universidad Rey Juan Carlos, Servicio de Publicaciones. Madrid, 2003
Del Apoyo Percibido	Kinnunen, U.; Mauno, S.; Geurts, S. Y Dikkers, J. (2005): Work-family culture in organizations: theoretical and empirical approaches, en Poelmans, S.A.Y. (ed.): <i>Work and family. An International Research Perspective</i> . London. Lawrence Erlbaum Associates, pp. 87-120

Piramidal de Necesidades	Cárdenas Aguilar, T. de J y Jaik, Dip, A. (2014). Compromiso. Ilusión por el Trabajo. Un modelo teórico conceptual. Primera Edición. Ediciones Red Durango de Investigadores Educativos A. C. México. 2014.
Crítica de la enseñanza	Hernández Díaz, Adela. 2000. Teoría Crítica de la Enseñanza. Tomado del libro: Colectivo de autores del CEPES. Tendencias Pedagógicas en la realidad educativa actual. Editorial Universitaria. Universidad "Juan Misael Saracho". Versión digital.
De la conservación de recursos (COR - Conservation Of Resources)	Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. Applied Psychology: An International Review, 50, 337-421.

Fuente: elaboración propia.

Basándose en la teoría del rol, Kahn (1990) empieza a teorizar sobre el Compromiso, concibiéndolo como “la energía concentrada que se dirige hacia metas organizacionales”.

A partir de las precisiones de Kahn (1990) empiezan a tomar fuerza los estudios sobre la teoría de la conservación de recursos propuesta por Hobfoll (2001) y la cual argumenta que “Los trabajadores ven disminuida su reserva de recursos (objetos, condiciones, características personales y energías) cuando son confrontados a exigencias o amenazas provenientes del trabajo o de la familia”.

De acuerdo a lo planteado en dicha teoría, cuando en la entidad se detecta lo anterior, es necesario que los supervisores apoyen de manera emocional al trabajador, buscando contrarrestar las manifestaciones externas negativas de la interacción trabajo-familia.

En toda organización con el paso del tiempo, los empleados llegan a asumir varios roles en los múltiples equipos de trabajo, de manera directa, indirecta o inconscientemente; de igual forma

no se debe olvidar el rol (madre o padre) que cumplen los empleados en sus respectivas familias; esa cantidad de roles que cumple el trabajador lo lleva a generar un conflicto, aumentando el estrés y desequilibrando el entorno tanto laboral como familiar.

Los individuos cuentan con una capacidad limitada de recursos (físicos, psicológicos, sociales) dedicados a satisfacer varios roles. De manera que, cuando un rol requiere de una gran cantidad de recursos (como el rol de empleado), el desempeño en otros roles (el rol de padre o de madre) se verá disminuido. (Hobfoll, 2001)

A lo anterior es necesaria una intervención de las directivas de la organización, con mecanismos preventivos, amortiguadores y terapéuticos, los cuales ayudarán al empleado a bajar el estrés y a terminar con su agotamiento laboral generado por las exigencias de los diferentes “roles” en cada escenario.

5.1.2 Interacción trabajo – familia.

El desarrollo histórico de esta interacción muestra que el modelo de familia estaba compuesto por un padre provisor de dinero y alimentación y, por otro lado, una madre cuyo rol era centrarse en el bienestar del hogar; también se encuentra una división marcada entre ambos sexos, donde el hombre tenía unas funciones relacionadas con los ingresos económicos y la mujer unas funciones netamente reproductivas. Sin embargo, las transformaciones ideológicas, políticas y sociales han transformado el rol de la mujer dándole importancia en el contexto del trabajo.

De acuerdo con Williams & Alliger (1994) citados por Otálora (2005), las mujeres integran de manera simultánea las tareas propias de sus puestos de trabajo con las de su vida familiar, lo que genera el conflicto trabajo-familia. Cabe resaltar que según Navarro (2004) el trabajo y la familia son las más significativas redes de apoyo que tiene el ser humano y se convierten en ámbitos para el desarrollo personal y social.

Guerrero (2003) señala que el conflicto trabajo-familia se explica por **tres dimensiones**: conflicto **inter-rol**, que surge cuando el comportamiento de un rol impide el desarrollo del otro. Dicho de otro modo, cuando el rol laboral es incompatible con el familiar, un ejemplo lo constituye, cuando los horarios laborales se cruzan con los familiares. **Sobrecarga de rol**, cuando tanto el rol laboral como el familiar poseen las mismas exigencias haciendo que se compita por los recursos personales. Este tiene que ver con las limitadas energías con que se cuenta para cumplir con el rol. **Acumulación de roles**, contraria a las otras dimensiones, se define como el ejercicio de múltiples roles, permitiendo mayor interacción social y desarrollo personal.

Otálora (2007) anota que un sinnúmero de **circunstancias** confluyen para promover el conflicto trabajo-familia; principalmente, entre ellas están el aumento en el número de familias con dos salarios, el número de padres solteros y el de las cifras de expectativa de vida, que obliga a un grupo importante de empleados a hacerse cargo de sus padres adultos mayores.

El conflicto entre el trabajo y la vida familiar se manifiesta por la excesiva demanda de tiempo en el trabajo, incompatibilidad en los horarios y la tensión causada por los intentos de la persona para cumplir con sus deberes tanto en la casa como en el trabajo, a su vez las familias en

donde ambos cónyuges trabajan, en las que solo la madre o el padre vive en la casa y en las que hay hijos pequeños, son más vulnerables a experimentar el conflicto trabajo-familia. En esencia para el ejercicio de roles, dos aspectos son vitales: tiempo y energía. Por lo tanto, las exigencias de uno y otro pueden afectar negativamente la persona, ya que las demandas de uno no sean compatibles con las del otro (Aryee, Luk , Leung & Lo, 1999).

El trabajo y la familia no son esferas independientes de la vida; existe entre ellas una relación muy compleja, que puede ser positiva o negativa. La relación positiva se presenta cuando las actividades y experiencias del rol laboral se compaginan con las de los roles familiares, logrando un balance satisfactorio entre ellas. En este caso, la interacción es beneficiosa para ambos campos. Por otra parte, la relación es negativa cuando la participación en uno de estos roles obstaculiza la ejecución del otro, generando tensión y disminuyendo la satisfacción y el bienestar percibido.

El equilibrio trabajo-familia se relaciona con la armonía de estos dos elementos en la rutina diaria de un trabajador y lo deseado es que para cada uno de ellos exista un alto compromiso con el fin de que el rol desempeñado en cada área no afecte la otra (García & Pérez, 2013, citado por Giraldo & Gutierrez, 2016).

Es de vital importancia que exista un equilibrio entre el trabajo y familia, ya que actualmente hombres y mujeres trabajan y esto influye en el entorno familiar; “las mujeres intentan compaginar las tareas tradicionalmente femeninas del hogar con sus funciones laborales y, por

otro, los varones, en la actualidad se sienten más presionados socialmente a tomar parte activa en las obligaciones que provienen de la familia” (Martínez & Osca, 2001).

Es importante tener claro que, aunque el trabajo está directamente relacionado con la familia, esta relación depende de aspectos importantes como el género, el tipo de familia, los hijos, el entorno laboral, el apoyo de la familia y la empresa, entre otros (Martínez & Osca, 2001).

Gómez y Marti (2004) afirman que la armonía entre lo familiar y laboral se da cuando estos dos aspectos se desarrollan de forma satisfactoria y plena, es decir, si las relaciones familiares son placenteras, el desempeño profesional lo será de igual forma. Así mismo aseguran que el equilibrio de estos dos aspectos será posible en el momento que exista apoyo externo y tiempo para atender las necesidades familiares y laborales.

Dentro del contexto laboral, tanto el cambio en los horarios y en la ubicación, así como las difíciles tareas y la escasez de empleo son circunstancias que llevan a incrementar las dificultades entre el trabajo y la familia (Beutell y Greenhaus, 1980, citado por Rhnima & Nuñez, 2014).

Los diferentes estados de ánimo son esenciales en la interacción trabajo-familia, según lo menciona Staines (1980), los trabajadores cambian su estado emocional de un lugar a otro, siendo un estado de ánimo el que se percibe en el contexto laboral y que es llevado en repetidas ocasiones al contexto familiar y viceversa ocasionando rendimientos negativos.

Holahan & Gilbert (1979) recalcan que las mujeres casadas o que llevan algún tipo de relación con otra persona y que tenga dos trabajos, son propensas a padecer enfrentamientos laborales y familiares, principalmente cuando se tienen hijos pequeños. Otras causas que afectan el conflicto trabajo-familia es el estado civil y las responsabilidades familiares, ya que en ciertas ocasiones los trabajadores son los encargados de cuidar la salud de los padres (Groyberg & Abrahams, 2014).

De igual manera, el desbordamiento puede ser positivo como negativo. El positivo está relacionado con el bienestar de los individuos en la relación trabajo-familia, y el negativo está relacionado con el conflicto derivado de esa relación (Greenhaus & Parasuraman, 1999; Pedersen, Lynn & Mannon, 2007).

Positiva

Existen cuatro líneas de trabajo: 1) la flexibilidad laboral relacionada a los horarios de trabajo; 2) el apoyo social relacionado al asesoramiento técnico para lograr la conciliación trabajo-familia; 3) el ofrecimiento de servicios familiares como guarderías, transporte, etc., y 4) el ofrecimiento de otros beneficios como seguros familiares, etc.

Es así como, la gran diversidad de condiciones personales produce que los resultados indicados causen o no, y en distintas maneras, soluciones positivas. Son abundantes los análisis que demuestran los resultados de estas políticas en distintos entornos laborales y familiares; sin

embargo, generalmente, la consecuencia es positiva. Ocurre también que los avances en un contexto del conflicto afectan de manera positiva el otro.

Como se ha mencionado, cada clase de trabajo tiene sus pros y contras, inclusive el no ser independiente es el resultado final a los inconvenientes de la conciliación trabajo-familia. Por ejemplo, la rutina semanal reducida puede conllevar un considerable desgaste; los horarios poco rígidos son inviables para algunas labores, pudiendo provocar conflictos de comunicación en la organización o causar mayores costes; el teletrabajo también acarrea sus inconvenientes y, la guardería en el sitio laboral no implica mayores beneficios.

Por otro lado, es importante que en la organización se interioricen verdaderamente los valores que muestran los lineamientos establecidos en cuanto a la conciliación con el ámbito familiar. En cuanto a lo anterior hay un acuerdo común sobre la relevancia de una postura positiva y condescendiente por parte de los directivos de la organización (Gutián, 2009).

Negativa

Inicialmente la concepción de conflicto trabajo-familia fue observada en una única dirección resaltando la manera negativa en que los roles laborales afectan a los roles familiares. Más adelante, el conflicto se concibió desde perspectiva bidireccional, es decir, el trabajo puede obstruir la familia y la familia puede obstruir el trabajo (Frone, Russell & Cooper, 1997).

Se entiende por tipo de relación negativa trabajo – familia, aquel **conflicto** existente entre ambas dimensiones trabajo-familia, la cual ha demostrado tener relevancia en relación con altos niveles de estrés, frustración laboral, baja productividad, falta de compromiso laboral, demoras y ausentismo. En el dominio familiar se ha encontrado relevancia en términos de deterioro en el rol parental y riesgos para la salud de los padres que trabajan, expresados en tensión mental, conductas ansiosas, irritabilidad, depresión, falta de compromiso y diversos problemas psicosomáticos (Frone, Russell & Cooper, 1997; Salanova, Soria & Gallego, 2004).

Friede (2005) halló **seis áreas principales del conflicto**: 1) conflicto trabajo-familia fundamentado en el tiempo; 2) conflicto trabajo-familia fundamentado en la tensión; 3) conflicto trabajo-familia fundamentado en el comportamiento; 4) conflicto familia-trabajo fundamentado en el tiempo; 5) conflicto familia- trabajo fundamentado en la tensión y, el 6) conflicto familia-trabajo fundamentado en el comportamiento.

5.1.3 Interacción Familia – Trabajo.

Dada la existente amplitud de conceptos de familia debido a las dinámicas emergentes, transformaciones y cambios a través del tiempo y del contexto actual de la sociedad, se retomará para la presente investigación la presentada por Alberdi (1999) citado por Valdivia (2008), quien expresa que “la familia está formada por dos o más personas unidas por el afecto, el matrimonio o la afiliación, que vivan juntas y consume conjuntamente una serie de bienes en su vida cotidiana”. Se entiende por familia extensa aquella que reúne a todos los parientes y personas con vínculos reconocidos como tales. El concepto se empleaba como sinónimos de familia consanguínea. Los

vínculos civiles, matrimonio y adopción, al conferir la condición de parentesco extienden el concepto más allá de la consanguinidad.

Según Páez (1984) citado por Gallego (2012) es un grupo de personas entrelazadas en un sistema social, cuyos vínculos se basan en relaciones de parentesco fundados en lazos biológicos y sociales con funciones específicas para cada uno de sus miembros y con una función más o menos determinada en un sistema social.

Situados bajo una concepción de la relación familia - trabajo, desde antes de la revolución industrial, la familia (siendo el reino de la mujer) a menudo no interfería con el trabajo, y el trabajo remunerado (siendo responsabilidad del hombre) no interfería con la familia, cada quien se dedicaba a realizar y cumplir con su rol asignado.

Basados en la premisa anterior sobre el rol asignado al miembro de la familia, se encuentra que la teoría de la orientación de roles y género, según Lott (1988) citado por Livingston y Judge (2008), menciona que existen roles de género polarizados, tales como: las mujeres están más identificadas con el papel de la familia y los hombres están más identificados con el rol del trabajo.

Así mismo, se encuentran estudios realizados por Di Marco (2005) y Jelin (1994), citados por Valdivia (2008) donde se concluyó que el padre históricamente ha sido quien tiene la autoridad en el núcleo familiar, él es quién ha tenido el poder de imponer e imponerse ante los demás miembros que componen su familia, es decir, la jefatura masculina en las decisiones que afecta la familia –históricamente– ha estado en cabeza del padre, porque el ser proveedor económico le ha

dado ese derecho, así como ser dueño y señor de todos los miembros de la familia; por su parte, la madre ha tenido poder pero sin decisión, es decir su autoridad ha estado enmarcada en el afecto y la proveeduría de los alimentos.

No obstante, cabe mencionar los cambios profundos que se tiene a través del tiempo en el contexto familiar, en efecto se considera uno de los cambios sociodemográficos más relevantes de la era postindustrial el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral, el incremento en las expectativas de vida, la existencia de familias con doble ingreso y demandas por el cuidado de los hijos; situación que cambia la definición y el contexto de roles en la familia; sumado además los indudables cambios en el trabajo. Lott (1988) y Parsons y Bales (1955) citados por Livingston y Judge (2008) expresan que, tradicionalmente los trabajadores podrían dejar el trabajo en el trabajo manteniendo esferas relativamente separadas.

Por otro lado, debido a la creciente importancia de la función de trabajo, cambios económicos y tecnológicos en el mundo del trabajo, el rol del trabajador se ha visto obligado a cumplir con obligaciones laborales en sus tiempos familiares, motivos que han convertido la relación familia-trabajo en objeto de estudio por sus complicaciones a través del tiempo, ya que se da importancia tanto al avance de la mujer en el mundo del trabajo, como a la globalización y cambio del mundo del trabajo dejando como consecuencia crecientes conflictos en estas variables.

Es indudable que la actual transformación en el trabajo ha permeado y afectado el ámbito familiar, por tanto, la relación familia y trabajo según Ludlow, Álvarez y Salvat (2001) citados por Baez y Galdames (2005) conduce a la satisfacción de la vida, ya sea por el trabajo y/o por la familia

esta relación se ha caracterizado más bien por falta de bienestar; en este sentido, la conciliación de las tareas laborales y las familias se han estudiado de dos maneras; por un lado el conflicto de roles familiares y laborales, y por otro lado, la sobrecarga de tareas, lo que conduce frecuentemente a la fatiga y agotamiento de los sujetos.

Según Edwards y Rothbard (2000) citados por Jiménez y Moyano (2008), el bienestar, y más concretamente, la satisfacción, son conceptos que aportan una visión global de la calidad de vida de las personas. Se ha entendido que esta puede ser medida de una manera global o en relación a dominios específicos, entre los cuales se considera que la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para explicar la satisfacción global y el bienestar global del individuo.

Según Clark (2000) citado por Jiménez y Moyano (2008) es durante la década del setenta cuando en las investigaciones se asume el impacto del trabajo (conductual y emocionalmente) sobre la familia y viceversa. Para Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002) actualmente, se ha reconocido que una de las condiciones subjetivas de la calidad de vida de los trabajadores radica en la congruencia de la interacción de los ámbitos familiar y laboral, reconociéndose que ambos se influyen recíprocamente.

Goldsmith (1989) citado por Jiménez y Moyano (2008) señala que trabajo y familia se constituyen en las dos esferas fundamentales que sirven de “nicho ecológico” básico donde actúa el ser humano, reconocidos como mutuamente interdependientes y que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera independiente. De ahí que desempeñar simultáneamente los dos roles, no es tarea fácil para las familias de la actualidad, lo que genera tensiones al tratar de dar respuesta

a la exigencia de tiempo, energía, y recursos personales que conlleva cada uno de estos roles (Aguirre & Martínez, 2006).

Halpern y Murphy (2005) citados por Livingston y Judge (2008) hablan del sentimiento de culpa que se puede sentir al no tener un equilibrio entre ambos roles, familia-trabajo; mencionan que tanto la interferencia familiar con el trabajo como la interferencia trabajo con la familia puede dar lugar a un aumento de los sentimientos de culpa por violar un estándar social de cumplimiento de roles.

Recientemente diversos autores han propuesto que la relación familia-trabajo, no tiene que ser necesariamente de tipo conflictiva, incluso plantean que puede tener efectos positivos, de tal forma que el trabajo puede beneficiar a la familia y la familia al trabajo (Aguirre & Martínez, 2006).

Dentro de las perspectivas que han relacionado estos "dos mundos", Edwards y Rothbard (2000), describen seis modelos -causales y no causales- que relacionan la vida familiar y la vida laboral. Entre los modelos causales, en los cuales se asume que un dominio impacta sobre el otro, destacan entre otros, el *Modelo Spillover* y el *Modelo Compensatorio*. En la "Spillover Theory" (Staines, 1980) se postula que, a pesar de los límites físicos y temporales entre el trabajo y familia, las emociones y conductas en una esfera se transfieren a la otra (por ejemplo, situaciones en la que los empleados que han tenido un mal día en el trabajo transfieren su malestar al hogar). En la "Teoría de la Compensación", se postula que existe una relación inversa entre trabajo y familia, donde las personas realizan esfuerzos diferenciales para compensar las debilidades de una esfera

en relación a otra (por ejemplo, situaciones en la que individuos con vidas familiares insatisfactorias podrían orientarse a actividades tendientes a obtener satisfacción en el trabajo y viceversa). Un tercer planteamiento de interés en la línea del bienestar y la calidad de vida (tanto laboral como familiar), es el formulado por Clark (2000) quien desarrolla una "Border Theory" que intenta explicar cómo los individuos manejan y negocian en el trabajo y en el plano familiar, para lograr un equilibrio entre estos aspectos cruciales del ser humano. Lo central del modelo es la idea de que **Familia y Trabajo** constituyen diferentes esferas que se influyen mutuamente. Clark y Farmer (1998) reportaron que individuos que manifestaban satisfacción y sentido de logro en el trabajo, también manifestaban satisfacción en las relaciones íntimas y felicidad personal.

Entre los modelos no causales -sus variables componentes están interrelacionadas, pero sin relación causal-, se encuentran el de *Segmentación* -postula que la vida familiar y laboral son dominios independientes, sin influir uno sobre el otro, el de *-Congruencia* -postula que familia y trabajo exhiben una correlación positiva o negativa, predominantemente espuria debido por ejemplo a la existencia de disposiciones estables de personalidad-, y, el *Modelo de Identidad o Integrativo*, que postula que los roles familiares y laborales están estrechamente relacionados y casi son indistinguibles, como sucede en los negocios familiares (Frone, 2003, citado por Jiménez y Moyano, 2008).

Positiva

Recientemente estudios han demostrado desde una mirada positiva, que la interacción familia - trabajo concibe que los aspectos de la vida familiar pueden generar recursos como (comportamientos, destrezas y habilidades) que pueden ponerse en práctica en el ámbito laboral. La familia "es el lugar donde el mundo emocional se vive de manera especialmente intensa y, por tanto, los sentimientos deben ser recogidos por cualquier medida de satisfacción familiar" (Barraca & López-Yarto, 1996, citado por Jiménez & Moyano, 2008).

Marks y MacDermid, (1996) citado por Jiménez y Moyano (2008).definen el equilibrio familia-Trabajo, como la tendencia a comprometerse totalmente en el desempeño de cada papel con una actitud de dedicación para responder de manera óptima en cada uno de ellos. Kirchmeyer (2000) citado por Jiménez y Moyano (2008) definen el equilibrio como la satisfacción en todos los aspectos de la vida, demandando así en todos los dominios recursos personales como energía, tiempo y compromiso (Barraca & López-Yarto, 1996, citado por Jiménez & Moyano, 2008).

Similar concepción presenta Clark (2000) citado por Jiménez y Moyano (2008), quien define el equilibrio como la satisfacción y buen funcionamiento tanto en la familia como en el trabajo, con un conflicto mínimo de roles. Greenhaus, Collins y Shaw (2003) citados por Jiménez y Moyano (2008) establecen que para lograr el equilibrio de los roles familiares y laborales, se necesita ajustar y equilibrar tres componentes: tiempo (dedicar similar cantidad de tiempo al trabajo y a los papeles familiares); niveles de compromiso (un nivel similar de compromiso psicológico con la familia y el trabajo) y lograr un equilibrio en la satisfacción (similar nivel de

satisfacción en ambos dominios). La satisfacción familiar se refiere a cómo se sienten los miembros de una familia en cuanto a sus niveles de unión y adaptabilidad (Olson, 1982, citado por Jiménez & Moyano, 2008).

Complementando esta definición, Florenzano (1995) citado por Jiménez y Moyano (2008) relaciona la satisfacción familiar con la percepción de la ayuda que recibe el miembro de la familia cuando se enfrenta a un problema, el afecto, apoyo emocional y el grado de participación en la toma de decisiones.

De acuerdo a Frone, (2003) citado por Jiménez y Moyano (2008), el pensamiento de equilibrio entre "Trabajo-Familia", tiene dos significados; primero la ausencia de conflicto entre el trabajo y los papeles familiares y, segundo el modo como el trabajo enriquece la vida familiar y establece un equilibrio positivo, centrado en el concepto de facilitación "Trabajo-Familia". Dentro de la ausencia de conflicto, Greenhaus y Buttel (1985) citado por Jiménez y Moyano (2008) establecen que los dominios familiares y laborales influyen mutuamente logrando producir incompatibilidades, es decir, el trabajo puede interferir en la familia (conflicto trabajo-familia) y la familia puede interferir con el trabajo (conflicto familia-trabajo). Respecto al enriquecimiento, para Grzywacz y Bass (2003) citado por Jiménez y Moyano (2008) simboliza cómo las experiencias, habilidades y oportunidades desarrolladas en el ámbito (laboral o familiar) logran transmitir experiencias de una manera positiva y fortalecer el otro dominio. De esta manera se configura una taxonomía del equilibrio familia - trabajo centrada, en la dirección de influencia entre papeles laborales y familiares (trabajo - familia versus familia - trabajo) y dos tipos de efectos (conflicto versus facilitación).

Sieber (1974) citado por Greenhaus y Powell (2006) propone que los recursos obtenidos a través de las relaciones sociales (por ejemplo, forjar vínculos, ofrecer recomendaciones o consejos a terceros) pueden ser aplicados en la ejecución de otros roles y a medida en que las personas acumulan una variedad de roles, sus personalidades pueden ser modificadas debido a que aprenden a ser tolerantes y flexibles con diferentes puntos de vista; ellos pueden entonces beneficiarse de sus personalidades desarrolladas en todos los roles. Por ejemplo, una gerente dio testimonio de cómo su vida personal mejoró su vida profesional: "Al ser madre comencé a desarrollar paciencia y el ver crecer a otra persona me ha convertido en una mejor gerente ya que me siento mejor capacitada para ser paciente con otras personas y dejarlos crecer y desarrollarse de una mejor manera que es bueno para ellos. Ruderman (2002) citado por Greenhaus y Powell (2006) evidencia cómo en la medida en que las experiencias en un rol pueden mejorar la calidad de vida en el otro rol.

El enriquecimiento familia - trabajo se produce cuando las experiencias familiares mejoran la calidad de vida del trabajo. Se considera que existen **cinco tipos de recursos** que se puede generar en un rol: habilidades y perspectivas, recursos psicológicos y físicos, recursos de capital social, flexibilidad y material recursos. Como su nombre lo indica, habilidades y perspectivas tiene dos componentes.

Las habilidades se refieren a un amplio conjunto de funciones cognitivas e interpersonales relacionadas, habilidades de afrontamiento, habilidades en multitareas, y habilidades en conocimiento y sabiduría derivados de experiencias de roles (Greenhaus & Powell, 2006).

Negativa

Para un gran número de personas, la familia y el trabajo son instituciones importantes para la vida; ambas esferas representan fuentes recíprocas de satisfacción para los humanos, sin embargo, los roles en el campo familiar y laboral, no siempre convergen y, por consiguiente, surge un desequilibrio negativo en la interacción familia-trabajo. Cuanto más tiempo y energía se dedica a un rol, menos dedicación se dirige al otro (Frone, Russell & Cooper, 1997; Greenhaus & Powell, 2006 citado por Pérez, 2014).

Debido a la revolución industrial y a los grandes cambios en las formas de trabajar, nuevos valores sociales, la modificación de los mercados de trabajo y las exigencias en la productividad sobre los trabajadores y sus familias, se condujo a que se separaran temporal y físicamente las áreas de trabajo y familia, considerándoseles como dos dominios independientes. Una de las probables explicaciones de este desvío se encuentra en la diferenciación de roles, adscribiéndosele al hombre tradicionalmente el papel de sostenedor del hogar y a la mujer las labores domésticas. Las tensiones en la interacción de la familia y el trabajo, ha tomado una gran importancia desde el momento histórico de 1984 cuando las familias se vieron enfrentadas a reorganizarse por la vinculación de la mujer al mundo laboral. Este hecho presume un cambio en la estructura y en la dinámica familiar, y conlleva dificultades para organizar la familia y el trabajo.

Las sociedades occidentales han experimentado un incremento sostenido de la fuerza de trabajo femenina durante la segunda mitad del Siglo XX y hasta hoy, lo que parece asociado, por una parte, al incremento de las necesidades productivas de las actuales sociedades de consumo,

tanto como a un incremento en la igualdad de oportunidades de educación y de empleo entre los géneros.

Algunos estudios efectuados en países occidentales del primer mundo han mostrado que este fenómeno de incorporación de la mujer al mundo laboral externo al hogar va acompañado de un inequívoco y sostenido incremento de la separación o del divorcio (Jiménez & Moyano, 2008).

Los roles que desempeñan los trabajadores en la familia, constituyen una fuerza significativa que influye en las actitudes y los comportamientos de los individuos en el trabajo (Pérez, 2014).

Para Martínez, Vera, Paterna y Alcázar (2002) citado en Baez y Galdames (2005), las mujeres históricamente han vivido un conflicto de roles familia – trabajo, pues aún son quienes siguen asumiendo la principal responsabilidad de la familia a la vez que han salido a la búsqueda de un oficio laboral.

En los últimos tiempos ha aumentado el interés de los investigadores sobre el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral de los individuos, a razón de que las organizaciones día a día se están empezando a preocupar por promover el bienestar y la calidad de vida laboral de sus trabajadores logrando así un incremento en la productividad de sus organizaciones. Estudios realizados han evidenciado que en la medida en que hay un desequilibrio en estas dos esferas, la calidad de vida de los trabajadores disminuye, aumenta el deseo de abandono del trabajo, disminución de la satisfacción laboral, inicia la presencia de síntomas depresivos, stress laboral,

uso excesivo del alcohol, disminuye el desempeño y compromiso en el trabajo, y aumenta el ausentismo (Boyar, 2003, Citado por Pérez, 2014).

Uno de los temas principales en torno al equilibrio de la vida personal y laboral es la integración del rol familiar con el rol laboral debido a que las organizaciones precisan de responsabilidades con el logro de metas y objetivos, el incremento en los tiempos de respuesta a las labores y la búsqueda continua de la calidad organizacional; pero también, el individuo tiene responsabilidades con su rol familiar ya sea como pareja, padre o hijo lo cual hace que esta demanda progresivamente conlleve a la interferencia en las dos esferas. La teoría conflicto de rol, señala que la satisfacción o el éxito en una esfera (laboral o familiar) conllevan sacrificios en la otra, dado que los recursos disponibles por la persona no son ilimitados con lo que se le dificulta unir ambas esferas.

Para Muchinsky (2000) citado en Baez y Galdames (2005), existirían métodos psicológicos, por los que se perturbarían mutuamente los roles de la familia y el trabajo, como la escasez de recursos personales, los estados de ánimo, el proceso de socialización, habilidades y valores.

Otro tipo de conflicto es el tiempo, ya que el este es un recurso limitado que impide la dedicación simultánea a los ámbitos en los cuales se busca el bienestar. En el período anterior a la industrialización los tiempos de trabajo y los tiempos de vida guardaban estrecha relación con los ciclos de la naturaleza. La organización de la actividad de las personas estaba determinada por factores como las estaciones del año, la época de siembra y cosecha, la luz solar, las condiciones

meteorológicas y por las necesidades de la vida humana. En las sociedades capitalistas actuales toda la vida personal y social quedó sometida a los tiempos industriales. El tiempo se constituyó en un "recurso escaso" con características de linealidad y homogeneidad (Carrasco, 2005).

Hoy en día los tiempos vienen determinados, tanto por las exigencias de la producción mercantil, como por los requerimientos naturales de la vida humana. La forma como las personas organizan la distribución de los mismos tiene un fuerte componente de género en la medida en que los roles asociados a la masculinidad y a la femineidad establecen prioridades para hombres y mujeres, relacionadas con su participación en las esferas pública y privada.

Así, Carrasco (2005) señaló que las mujeres, una vez intentadas todas las posibilidades de reducir el trabajo familiar doméstico adaptan, de una u otra manera, su tiempo de participación laboral a las necesidades del cuidado de la vida. En particular las mujeres con personas dependientes a su cargo desarrollan distintas estrategias para realizar el trabajo de mercado, asumiendo las necesidades de sostenimiento de la vida humana, intensificando su tiempo de trabajo total, reduciendo el tiempo de ocio y en ocasiones el dedicado a las necesidades personales.

Los varones en cambio mantienen una dedicación prioritaria -y muchas veces exclusiva- al mercado. "Al contrario de las mujeres, para estos últimos, el referente principal sigue siendo el trabajo remunerado al cual ofrecen una total disponibilidad de tiempo. De esta manera, los requerimientos de cuidados directos en el hogar se convierten para los varones en una variable residual y ajustable a su objetivo principal: la actividad mercantil pública" Carrasco (2005) estableció además para complementar su teoría que existen cinco categorías para el uso del tiempo

en las personas en edad activa, caracterizadas por los diferentes niveles de necesidad, flexibilidad y posibilidad de sustitución:

-Tiempo de necesidades personales: indispensable y bastante rígido, en el sentido en que existe un tiempo necesario difícil de disminuir dedicado al sueño, al mínimo de comidas y al aseo personal.

-Tiempo de ocio: tiene un fuerte grado de flexibilidad, de hecho, se utiliza habitualmente como “variable de ajuste” del tiempo de trabajo familiar doméstico: un aumento de este último reduce rápidamente el tiempo de ocio.

-Tiempo de participación ciudadana: bastante flexible, incluye los tiempos dedicados a todo tipo de trabajo voluntario: participación en asociaciones, partidos políticos, trabajo voluntario directo, etc.

-El tiempo de trabajo mercantil: depende tanto del desarrollo tecnológico como de otros aspectos de orden más social e institucional: de la organización laboral, de las relaciones de poder entre trabajadores(as) y empresarios(as), del papel del sector público, de las pautas sociales de consumo, de la situación socio-política general y de la cultura masculina del trabajo de mercado. Normalmente, la jornada negociada o impuesta por las relaciones laborales es bastante rígida, en el sentido de que la persona individual no puede optar por un número de horas de trabajo elegidas a voluntad, ni tampoco puede elegir la distribución de las horas a lo largo de la semana, el mes o el año.

-El tiempo de trabajo doméstico familiar: dividido en dos componentes diferenciados. El primero comprende aquellas actividades que son inseparables de la relación afectiva que implican y que, en consecuencia, no tienen sustituto de mercado (no pueden ser valoradas a precio de mercado) ni sustituto público. Este tiempo de trabajo no puede disminuir por debajo de unos mínimos estrictamente necesarios sin afectar el desarrollo integral de las personas. El segundo componente del tiempo doméstico familiar comprende aquel que produce bienes y servicios que pueden ser sustituidos por el mercado o el sector público. El grado de sustitución dependerá, por una parte, del nivel de ingresos (básicamente salarios) y, por otra, de la oferta de servicios públicos de cuidados.

El resto de los tiempos en particular, los llamados tiempos generadores de la reproducción, que incluyen los tiempos de cuidados, afectos, mantenimiento, gestión y administración doméstica, relaciones y ocio, que no son tiempo pagado sino vivido, donado y generado.

5.1.4 Compromiso.

Kahn (1990) describía a los empleados con Compromiso como personas física, cognitiva y emocionalmente conectadas con sus roles. El término Compromiso asociado al trabajo hace referencia a la vinculación, implicación, compromiso, pasión, entusiasmo, esfuerzo y energía por parte de un individuo en la realización de su trabajo. Lo mencionado anteriormente señala la importancia que tiene dicha relación con las esferas trabajo-familia, puesto que si hay una gran satisfacción en el ámbito laboral, habrá un óptimo desarrollo en la vida familiar de la persona; asimismo, si el empleado se siente apoyado por su familia podrá afrontar cualquier adversidad en

el contexto laboral, de esta manera se mantendrá motivado, activo, satisfecho y comprometido con su trabajo y con su hogar, obteniendo resultados positivos para la organización.

El Compromiso es definido por Schaufeli, Salanova, González y Bakker (2002) como: “un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción”.

La psicología positiva presenta el compromiso laboral como un constructo motivacional que se relaciona con el trabajo de manera positiva, en donde el individuo experimenta altos niveles de energía y resistencia mental (Lorente & Vera, 2010); de ahí que el compromiso se considere un estado psicológico en el cual las personas exponen su ser de manera cognitiva, física y emocionalmente, de acuerdo al rol que desempeñan (Montoya & Moreno, 2012). Ahora bien, en relación con sus elementos constitutivos el compromiso incluye un componente conductual-energético (Vigor), un componente emocional (Dedicación) y un componente cognitivo (Absorción).

Según Schaufeli, Salanova, González y Bakker (2002) el vigor hace referencia a la voluntad de dedicar su esfuerzo al trabajo y la capacidad de persistir ante los obstáculos presentados en el desarrollo del mismo; la dedicación se refiere a entregarse plenamente a la actividad laboral, sintiéndose inspirado y entusiasmado; y la absorción consiste en la total concentración durante la actividad laboral, de manera que se tiene la sensación de que el tiempo pasa rápidamente, siendo difícil suspender las labores.

Schaufeli, Salanova, González y Bakker (2002) refiere que las personas con compromiso se sienten enérgica y eficazmente unidos a sus actividades laborales y capaces de responder a las demandas de su puesto con absoluta eficacia; por lo tanto, el vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia y activación mental mientras se trabaja, el deseo y la predisposición de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando.

La dimensión dedicación de acuerdo con Schaufeli, Salanova, González y Bakker (2002) denota una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un alto nivel de significado atribuido al trabajo y un sentimiento de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Es decir, la dedicación es involucrarse, entusiasmarse, estar orgulloso e inspirado en el trabajo y se caracteriza por un sentimiento de importancia y desafío.

Por último, la absorción ocurre cuando se está totalmente concentrado en el trabajo, y se tienen dificultades a la hora de desconectar de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas. Por tanto, la absorción es caracterizada por un estado de concentración, de sentimiento de que el tiempo pasa rápidamente y de dificultades para desligarse del trabajo debido a la sensación de disfrute y realización que se percibe. En este sentido, el compromiso puede ser considerado un indicador de la motivación intrínseca por el trabajo (Schaufeli, Salanova, González, & Bakker, 2002).

En este sentido, el entorno laboral influye directamente en el ser humano de forma que las exigencias excesivas de trabajo tienen implicaciones a nivel emocional que pueden ocasionar un impacto negativo en el trabajador y en el desarrollo de sus funciones y sus diferentes roles. Kahn

(1990) señala que “las personas pueden usar diversos grados de su identidad física, cognitiva y emocional en los roles que realiza aun cuando mantiene la integridad de los límites entre quienes son y los roles que ocupan. Posiblemente, cuanto más recurran a sí mismas para desempeñar sus roles más contentos están consigo mismo.” Es decir, que entre la persona más satisfecha se encuentre con el libre desempeño de sus roles, mayor satisfacción podrá obtener en las diferentes esferas de su vida.

5.1.5 Relación entre la interacción trabajo-familia y Compromiso.

Diferentes estudios se han elaborado sobre la importancia de que las personas conserven un equilibrio adecuado entre la vida familiar y la vida laboral; sin embargo, pocos estudios se han realizado sobre los beneficios de mantener el balance entre la interacción trabajo-familia e indicadores de bienestar en el trabajo tales como el compromiso.

El hecho de que las personas perciban una sensación de enriquecimiento en su entorno familiar hará que experimente un afecto más positivo, así como un estado de ánimo positivo, satisfacción con los roles familiares y bienestar psicológico (Christensen, Stephens & Townsend, 1998). Todos estos estados psicológicos positivos pueden ser empleados por los individuos para ayudar a estar altamente engaged o comprometidos en su trabajo, y que además puedan así desarrollar más recursos personales y laborales para sí mismos (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009).

Se ha encontrado que el mantener el balance entre la vida personal y familiar está positivamente relacionado con los niveles de bienestar. Por ejemplo, Chang, Oi, Chen y Wang (2011) realizaron un estudio con enfermeras en China y encontraron que el enriquecimiento en el contexto familiar tiene un impacto positivo en el compromiso cuando la demanda del trabajo es alta, puesto que esta demanda de alta exigencia implica que el individuo use sus recursos personales en el contexto del trabajo.

6. Metodología

La metodología es descriptiva y se centra en el estudio de caso. Es una estrategia donde la información categorial, vuelta numérica permite análisis cuantitativo, reconociendo que en la investigación se aborda un problema de acuerdo con la población y la muestra de dos instituciones educativas universitarias. Después de la recolección de la información se asignan las técnicas y los instrumentos de medición. En los datos cuantitativos se revisa la validez y fiabilidad adecuadas. Igualmente, unido a la manera como se realizó la recolección de los datos y el plan de procesamiento de los mismos en función del análisis propio del estudio.

6.1 Tipo de Investigación

Es un estudio de tipo correlacional de corte cuantitativo, con planteamiento empírico-analítico, con un planteamiento no experimental, el cual propicia relacionar las distintas variables estudiadas dentro de un entorno organizacional. Con prueba Sperman.

Es correlacional debido a que se pretende decretar la relación existente entre dos o más variables, evitando que esta correlación apunte a establecer vínculos de causalidad.

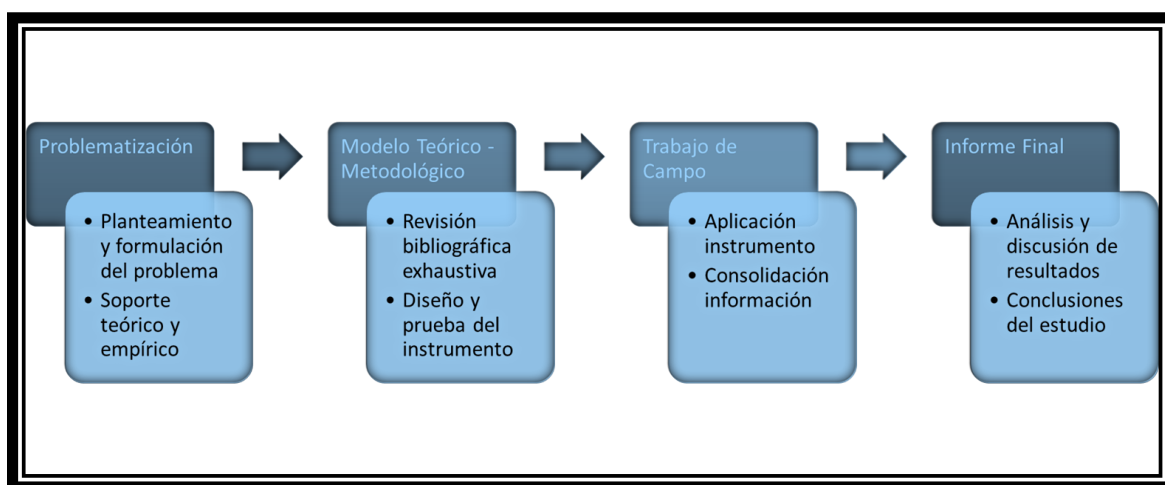
Es no experimental debido a que no hay un manejo deliberado de las variables de estudio, ya que lo que se realiza, es analizar los fenómenos tal y como se dan en su entorno natural y posteriormente se estudian y puntualizan (Hernández, Fernández & Baptista, 2008).

La información con la cual se trabajó pertenece a un conjunto de datos, cifras, registros y escalas numéricas que valoran las alternativas de respuesta de los trabajadores encuestados. Dicha indagación da cuenta de los componentes trabajo-familia, calidad de vida y compromiso, fundamento en el cual se detalla y compara su relación.

La naturaleza empírico-analítica del estudio se presenta en la medida en que se recopila la información que, sistematizada y estudiada, permite confrontar las evidencias teóricas que preliminarmente han sido consideradas en la investigación.

6.2 Diseño de la investigación

Cuatro son las fases que abarcan el diseño general de esta investigación (Figura 1), inicialmente se nombra la problematización, en la que se realizó una explicación del problema a abordar y se definió la pregunta de investigación.



La segunda fase se encaminó en la construcción del modelo teórico – metodológico que incorpora la revisión bibliográfica y el fijar las herramientas de medición (cuestionario de Interacción trabajo-familia (Swing) y el Utrecht Work Engagement Scale - Uwes 9).

Como tercera fase se estableció el trabajo de campo, donde se realizó la aplicación de los cuestionarios por medio de encuentros personales de los investigadores con los trabajadores y dirigentes de las instituciones en sus respectivas áreas de trabajo.

La última fase incluyó la exhibición de los resultados del estudio junto con un análisis y su respectivo debate de los resultados encontrados, para posteriormente proceder con la preparación de las conclusiones, respecto a cada uno de los objetivos específicos y del objetivo general propuesto en el trabajo de grado.

6.3 Población y muestra

La población corresponde a 206 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y 150 trabajadores administrativos de la Universidad de Manizales. Se aplicó la técnica de muestreo probabilístico simple, donde se aproximó la muestra a 120 personas de la primera institución educativa y 50 personas de la segunda institución educativa, a quienes se les aplicaron los respectivos cuestionarios, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 90%. Para este cálculo se empleó la fórmula:

$$n = \frac{Z^2_{\alpha/2} P Q N}{\varepsilon^2 (N - 1) + Z^2 P Q}$$

N: tamaño necesario de la muestra

Z: margen de confiabilidad

P: probabilidad de que el evento ocurra

Q: probabilidad de que el evento ocurra

E: error de estimación

N: tamaño de la población

(Rabolini, 2009)

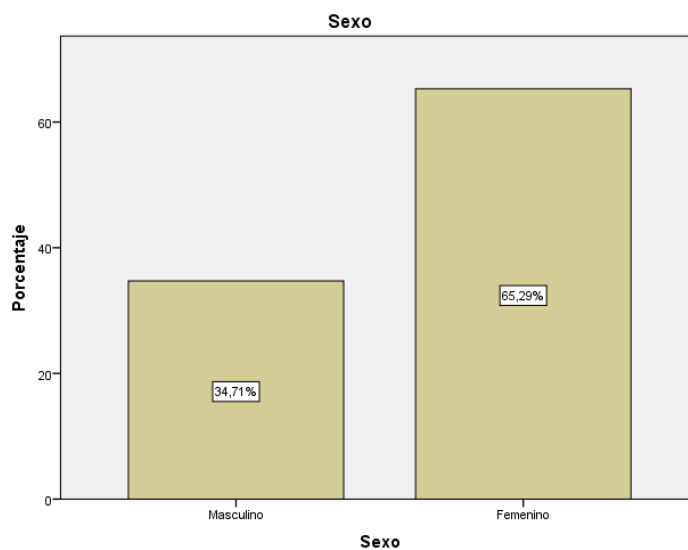
7. Resultados

7.1 Descripción del grupo objetivo: sociodemográficos

Tabla 3. Género

	Universidad Nacional		Universidad de Manizales		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Masculino	38	31,7	21	41,2	59	34,7
Femenino	82	68,3	29	56,9	111	65,3
Total	120	100,0	50	100,0	170	100,0

Fuente: Elaboración propia.



Grafica 1. Género

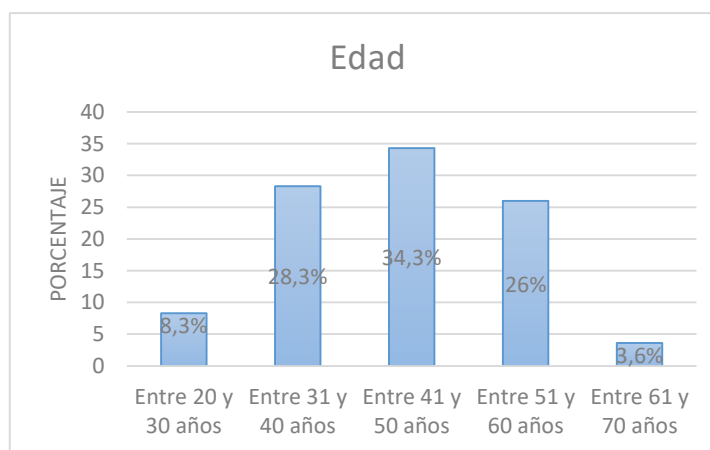
Fuente: Elaboración propia.

La tabla y gráfica muestran que al 65,3% de la población encuestada es de género femenino seguida por un 34,7% masculino, donde se evidencia que la mayor proporción de genero está dada por mujeres que laboran en las instituciones educativas universitarias estudiadas.

Tabla 4. Estructura etárea

	Universidad Nacional		Universidad de Manizales		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Entre 20 y 30 años	5	4,1	8	15,8	14	8,3
Entre 31 y 40 años	25	20,7	24	47,1	48	28,3
Entre 41 y 50 años	51	42,5	7	13,9	58	34,3
Entre 51 y 60 años	36	30,1	8	15,8	44	26
Entre 61 y 70 años	3	2,5	3	6,0	6	3,6
Total	120	100,0	50	98,6	170	100,0

Fuente: Elaboración propia.



Grafica 2. Edad

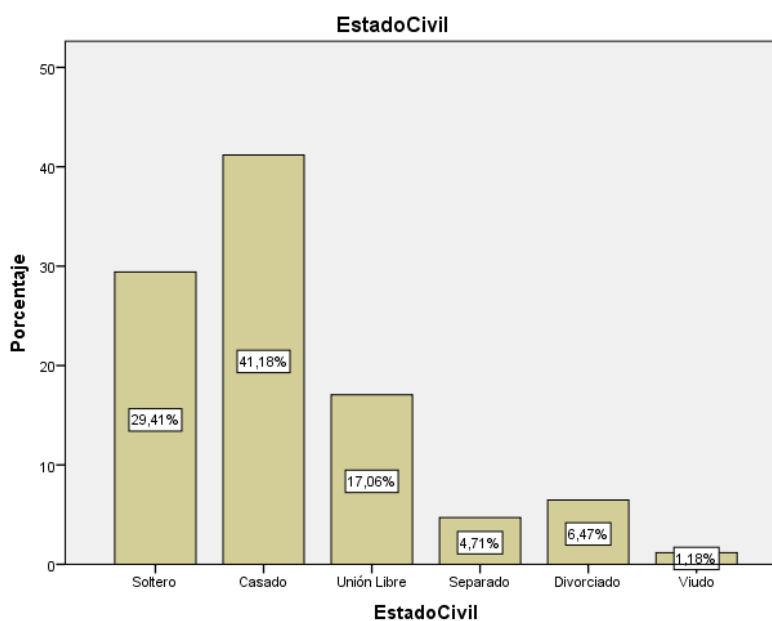
Fuente: Elaboración propia.

De la población entrevistada se halló que el 34,3% oscila entre los 41 y 50 años de edad, continuando con un 28,3% que se encuentra entre los 31 y 40 años. Un 26% está en el rango de los 51 a 60 años.

Tabla 5. Estado civil

	Universidad Nacional		Universidad de Manizales		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Soltero	32	26,7	18	35,3	50	29,4
Casado	50	41,7	20	39,2	70	41,2
Unión Libre	20	16,7	9	17,6	29	17,1
Separado	7	5,8	1	2,0	8	4,7
Divorciado	9	7,5	2	3,9	11	6,5
Viudo	2	1,7			2	1,2
Total	120	100,0	50	100,0	170	100,0

Fuente: Elaboración propia.



Grafica 3. Estado civil

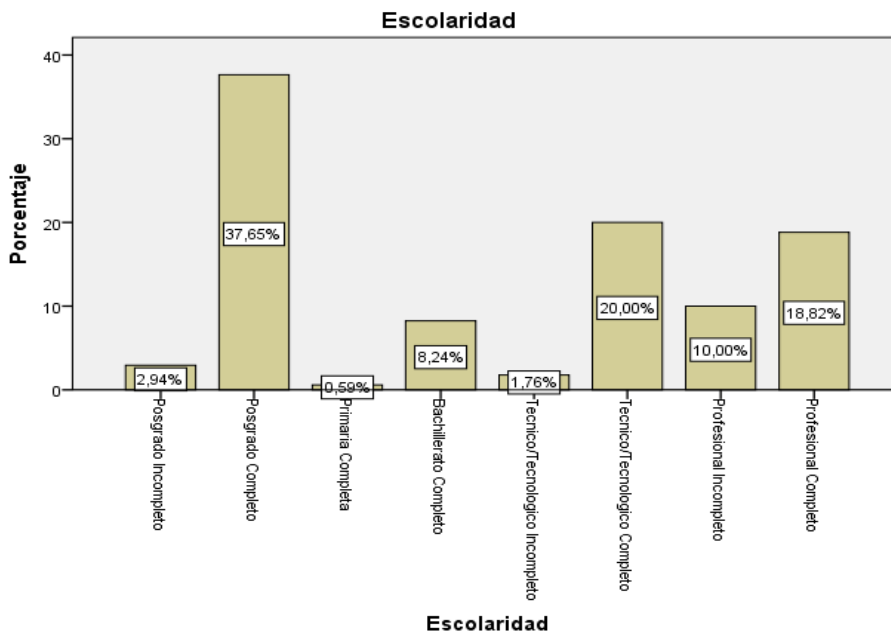
Fuente: Elaboración propia.

Al indagar sobre el estado civil de los trabajadores, la mayoría 41,2% respondieron estar casados, seguido por un 29,4% que están solteros. Por último, las personas en unión libre se representan con un 17,1%. Lo anterior quiere decir que el 58,3% de los empleados tiene una relación de pareja.

Tabla 6. Escolaridad

	Universidad Nacional		Universidad de Manizales		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Posgrado Incompleto	4	3,3	1	2,0	5	2,9
Posgrado Completo	50	41,7	14	27,5	64	37,6
Primaria Completa	1	,8			1	,6
Bachiller Completo	9	7,5	5	9,8	14	8,2
Técnico/Tecnológico Incompleto	3	2,5			3	1,8
Técnico/Tecnológico Completo	18	15,0	16	31,4	34	20,0
Profesional Incompleto	11	9,2	6	11,8	17	10,0
Profesional Completo	24	20,0	8	15,7	32	18,8
Total	120	100,0	50	100,0	170	100,0

Fuente: Elaboración propia.



Grafica 4. Escolaridad

Fuente: Elaboración propia.

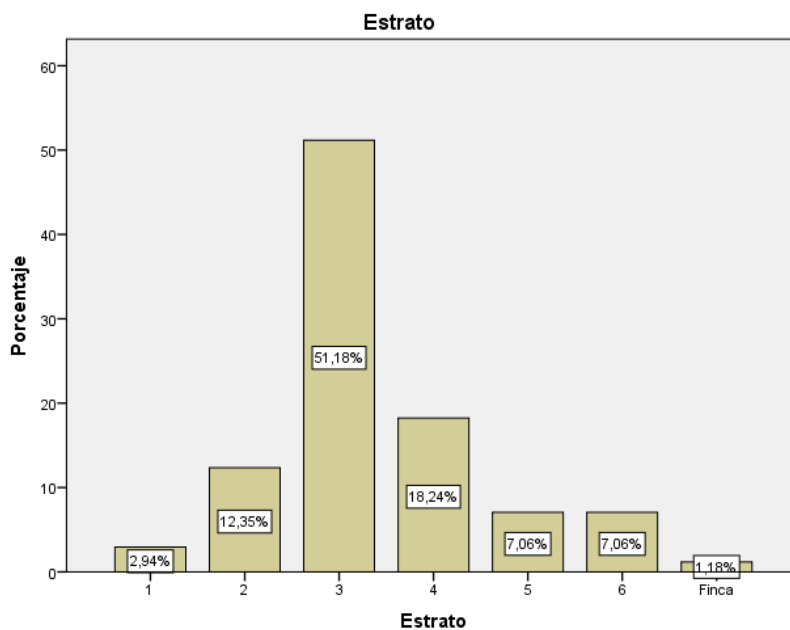
En términos de escolaridad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y Universidad de Manizales, se encontró que el mayor número de encuestados han realizado estudios de posgrado con un 37,6%, seguido de un 20% que cursaron un nivel técnico o tecnológico y, por último, con un 18,8% tiene un título profesional.

El alto porcentaje en estudios de posgrado demostrado en esta pregunta, se debe en algunos casos a las políticas que, tanto en la entidad pública como en la privada, los empleados obtienen mediante beneficios de becas y descuentos para cursar cualquier programa de especialización, maestría o doctorado, ya sea en la misma institución como en convenio con otras, de la ciudad, la región, el país o incluso a nivel internacional. Este tipo de personas con alto nivel de escolaridad les dan un plus a las entidades, pues a la hora de buscar una acreditación, los pares evaluadores tienen en cuenta este tipo de aspectos.

Tabla 7. Estrato

	Universidad Nacional		Universidad de Manizales		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1	2	1,7	3	5,9	5	2,9
2	5	4,2	16	31,4	21	12,4
3	67	55,8	20	39,2	87	51,2
4	25	20,8	6	11,8	31	18,2
5	10	8,3	2	3,9	12	7,1
6	10	8,3	2	3,9	12	7,1
Finca	1	,8	1	2,0	2	1,2
Total	120	100,0	50	100,0	170	100,0

Fuente: Elaboración propia.



Grafica 5. Estrato

Fuente: Elaboración propia.

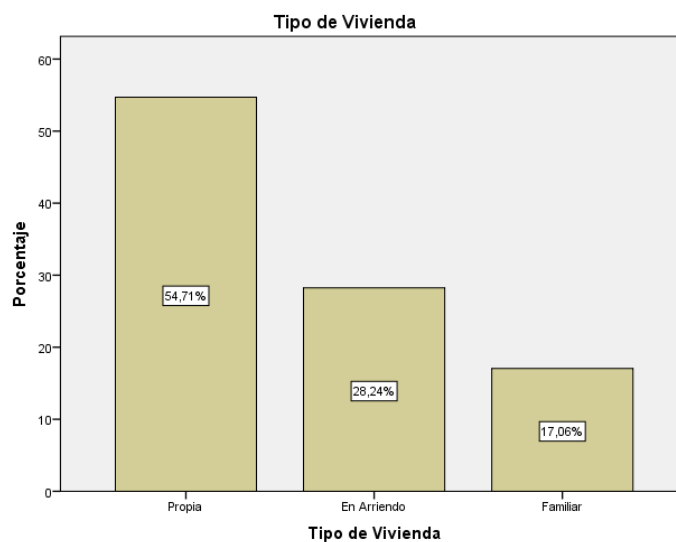
En relación a los porcentajes más significativos a la pregunta sobre el estrato socioeconómico donde viven los empleados de las universidades, estos respondieron que el 51,2%

habitan en estrato 3, y el 18,2% en estrato 4. Igualmente existe un 12,4% que residen en estrato 2. Lo anterior clasifica a estas personas en niveles socioeconómicos medio-bajo y medio, debido a las particularidades físicas externas e internas de los hogares, su entorno inmediato y su contexto habitacional y funcional urbano o rural, teniendo asociaciones demostrativas con los entornos socioeconómicos de los usuarios de servicios públicos domiciliarios de dichas viviendas. (DANE).

Tabla 8. Tipo de vivienda

	Universidad Nacional		Universidad de Manizales		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Propia	69	57,5	24	47,1	93	54,7
En Arriendo	36	30,0	12	23,5	48	28,2
Familiar	15	12,5	14	27,5	29	17,1
Total	120	100,0	50	100,0	170	100,0

Fuente: Elaboración propia.



Grafica 6. Tipo de vivienda

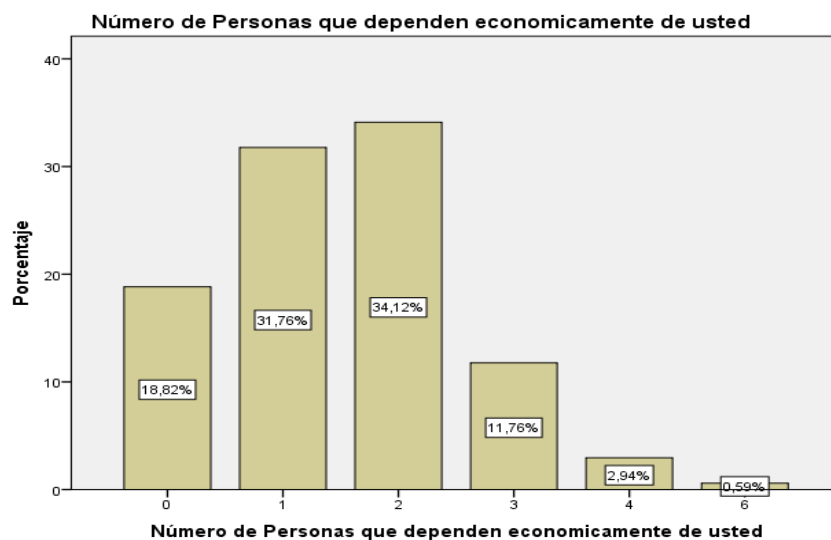
Fuente: Elaboración propia.

La gráfica indica que el 54,7% de las personas cuentan con una vivienda propia, presentándose una tendencia descendente en cuanto a hogares en arrendamiento con un 28,2% y finalmente, en un 17,1% de personas que habitan en vivienda familiar.

Tabla 9. Personas a cargo

	Universidad Nacional		Universidad de Manizales		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
0	24	20,0	8	15,7	32	18,8
1	38	31,7	16	31,4	54	31,8
2	40	33,3	18	35,3	58	34,1
3	12	10,0	8	15,7	20	11,8
4	5	4,2			5	2,9
6	1	,8			1	,6
Total	120	100,0	50	100,0	170	100,0

Fuente: Elaboración propia.



Grafica 7. Número de personas que dependen económicamente

Fuente: Elaboración propia.

Al realizar una revisión a esta tabla y gráfica, se observa que la muestra tomada de las Universidades Nacional y Manizales, el 34,1% tiene a cargo dos personas, el 31,8% velan por una persona, el 11,8% cuidan de tres personas. Finalmente, se observa que un 18,8% no tienen personas a cargo, pudiendo determinar que un 81,2 % de los empleados administrativos tienen personas a cargo.

7.2 Condición laboral en cada universidad: Universidad Nacional y Universidad de Manizales

Tabla 10. Antigüedad en la universidad

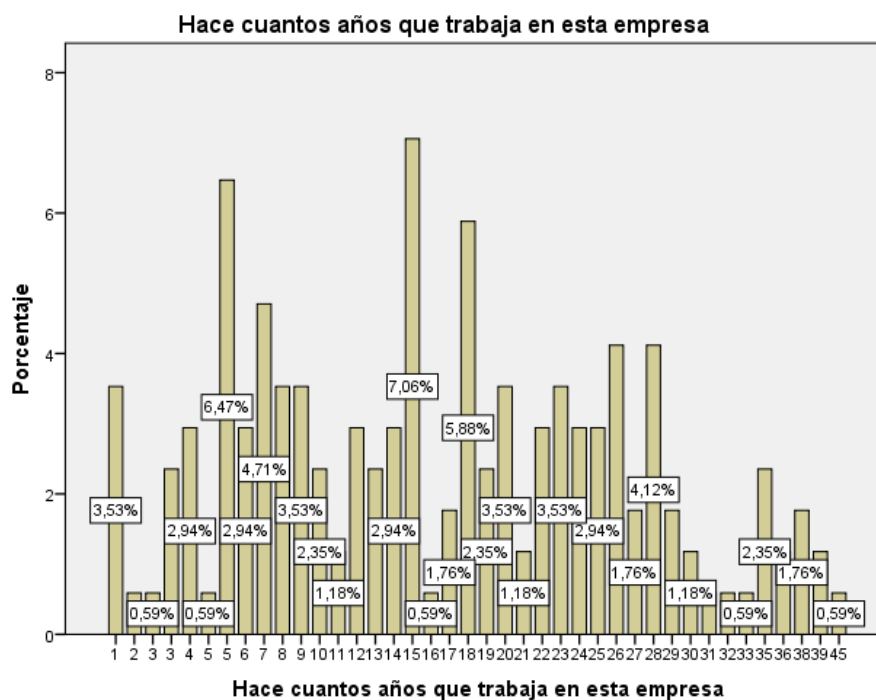
	Universidad Nacional		Universidad de Manizales		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Entre 1 y 10 años	28	23,1	30	58,9	58	34,1
Entre 11 y 20 años	43	35,8	9	17,8	52	30,7
Entre 21 y 30 años	41	34,1	4	8	45	26,4
Entre 31 y 40 años	8	6,5	6	11,9	14	8,4
Entre 41 y 50 años			1	2	1	0,6
Total	120	100,0	50	100,0	170	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11. Antigüedad en el cargo

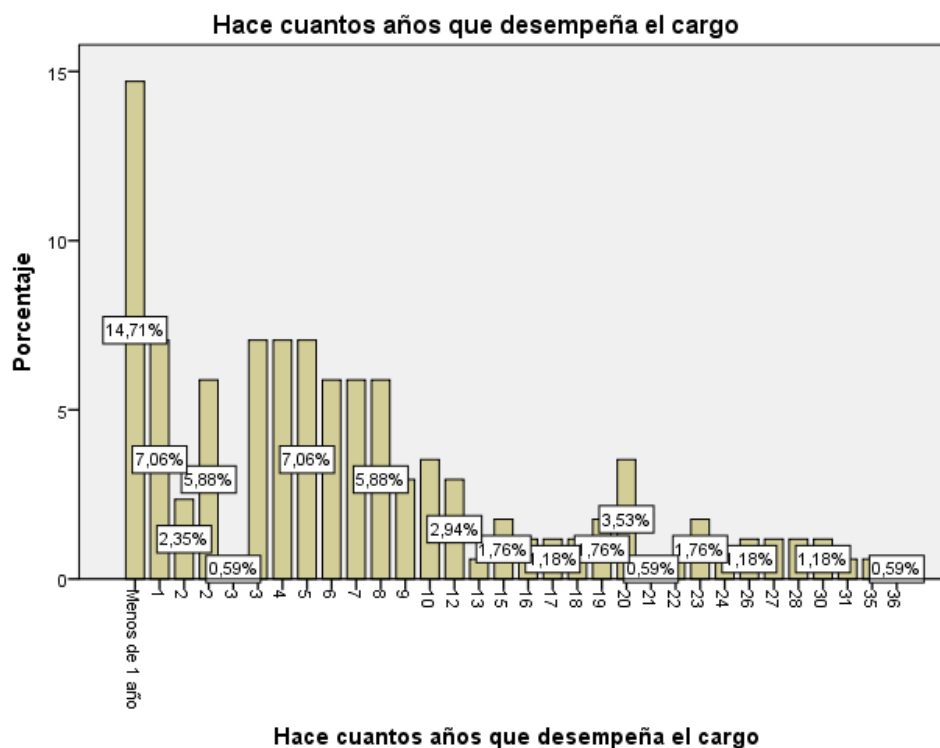
	Universidad Nacional		Universidad de Manizales		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Menos de 1 año	15	12,5	10	19,6	25	14,7
Entre 1 y 10 años	76	63,2	28	54,9	104	61,4
Entre 11 y 20 años	15	12,6	9	17,7	24	14,2
Entre 21 y 30 años	11	9,1	3	6	14	8,4
Entre 31 y 40 años	3	2,4			3	1,8
Total	120	100,0	50	100,0	170	100,0

Fuente: Elaboración propia.



Grafica 8. Antigüedad en la universidad

Fuente: Elaboración propia.



Grafica 9. Antigüedad en el cargo

Fuente: Elaboración propia.

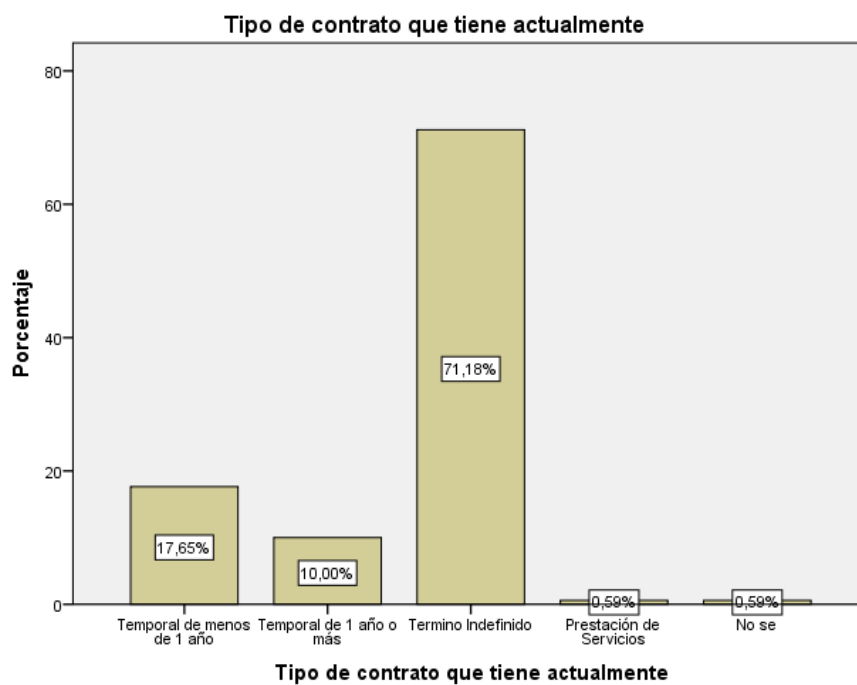
Lo anterior muestra la información referente a la antigüedad que llevan los funcionarios en la universidad, así como en el cargo que se desempeñan, donde se percibe que el 34,1% llevan entre 1 y 10 años de servicio, seguido de un 30,7% que han estado entre 11 y 20 años y, por último, un 26,4% que llevan entre 21 y 30 años.

Por otro lado, se observan los datos de los años en el cargo, donde la mayoría de personas (61,4%) se han desempeñado en los mismos cargos por periodos comprendidos entre los 1 y 10 años, en un 14,7% menos de 1 año y 14,2% entre 11 y 20 años.

Tabla 12. Tipo de contrato

	Universidad Nacional		Universidad de Manizales		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Temporal de menos de 1 año	15	12,5	15	29,4	30	17,6
Temporal de 1 año o más	6	5,0	11	21,6	17	10,0
Término Indefinido	98	81,7	23	45,1	121	71,2
Prestación de Servicios	1	,8			1	,6
No se			1	2,0	1	,6
Total	120	100,0	50	100,0	170	100,0

Fuente: Elaboración propia.



Grafica 10. Tipo de contrato actual

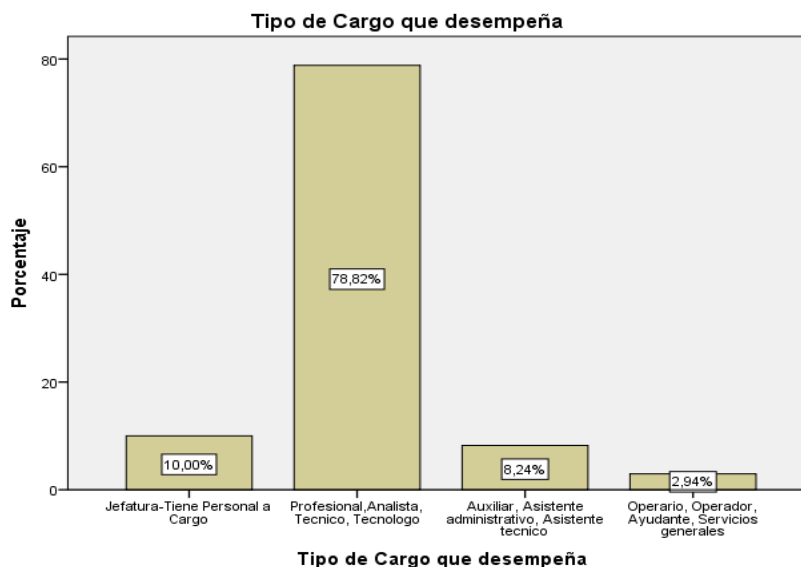
Fuente: Elaboración propia.

A la pregunta sobre cuál es el tipo de contrato mediante el cual están contratados en estas instituciones de educación superior, la mayoría de las personas con un 71,2% respondieron estar vinculados a término indefinido; en un porcentaje más bajo, con un 17,6% aducen estar contratados a menos de un año y el 10% están a 1 año o más.

Tabla 13. Nivel del cargo que se ocupa

	Universidad Nacional		Universidad de Manizales		Total	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Jefatura-Tiene Personal a Cargo	13	10,8	4	7,8	17	10,0
Profesional, Analista, Técnico, Tecnólogo	107	89,2	27	52,9	134	78,8
Auxiliar, Asistente administrativo, Asistente técnico			14	27,5	14	8,2
Operario, Operador, Ayudante, Servicios generales			5	9,8	5	2,9
Total	120	100,0	50	100,0	170	100,0

Fuente: Elaboración propia.



Grafica 11. Tipo de cargo que desempeña

Fuente: Elaboración propia.

Por último, se puede apreciar que el 78,8% de los empleados encuestados se encuentran en el nivel Profesional, Analista, Técnico o Tecnólogo. Con un porcentaje de 10% se encuentran las personas que están en el nivel de jefatura, con un 8,2% en nivel auxiliar o asistente y, con un 2,9% se encuentran los operarios.

Cabe mencionar que las encuestas fueron aplicadas en todos los niveles jerárquicos que comprenden estas instituciones educativas universitarias.

7.2 Resumen de cierre

Como conclusión, después de realizar el análisis de las tablas y los gráficos elaborados a partir de las respuestas obtenidas después de la aplicación de los instrumentos en los empleados administrativos de las universidades Nacional de Colombia sede Manizales y de Manizales,

inicialmente cabe mencionar que el 60,3% de los entrevistados se encuentran entre los 41 y 60 años de edad, lo que significa que son personas responsables, trabajadoras, confiables y con alta referencia a la familia, además de desarrollarse profesionalmente dentro de la misma institución y reflexionar antes de hacer un cambio (Cajal, 2014). Lo anterior puede estar ligado al alto porcentaje de empleados que llevan entre 11 y 30 años prestando sus servicios, pues dada la preferencia de crecer dentro de la misma institución eligen no cambiar de empleo.

Otra de las conclusiones del estudio es que un porcentaje del 58,3% tienen una relación de pareja, ya sea mediante la figura del matrimonio o por medio de unión libre; este alto porcentaje tiene una conexión con los puntajes significativamente altos de personas que habitan en vivienda propia o familiar con un 71,8% y que tienen entre 1 y 3 personas a cargo pues la medición alcanza los 67,7%.

El estudio realizado también señala el nivel de estudios que alcanzan los empleados administrativos, pues el 56,4% han cursado una carrera profesional y el 37,6% obtuvieron un posgrado. No se puede dejar de mencionar que un 20% se prepararon como técnicos o tecnólogos. De esta manera se puede entender que el 71,2% del personal esté bajo la figura de contrato a término indefinido.

Para finalizar se señala que la investigación se aplicó en todos los niveles que comprende la planta de empleados administrativos de las dos universidades analizadas, pues se incluyeron jefes (10%), profesionales (78,8%), auxiliares (8,2%) y operarios (2,9%), esto con el fin de tener

una visión general sobre cuáles son las vivencias en torno a la familia, el trabajo, la calidad de vida y el compromiso en las mencionadas instituciones educativas de educación superior.

7.3 Análisis de la consulta sobre la relación trabajo familia, calidad de vida y compromiso

En este apartado se describen los resultados de la aplicación de los instrumentos en todos los niveles jerárquicos de empleados administrativos de las dos universidades que hacen parte de este estudio.

En cuanto a los Instrumentos, se empleó la técnica de la encuesta la cual dio un acceso natural mediante la interacción con las fuentes primarias. Para recolectar los datos empíricos, fue necesario la aplicación de dos cuestionarios: El cuestionario de Interacción trabajo-familia (Swing), y el cuestionario denominado “Utrecht Work Engagement Scale Uwes 9”.

El primero es una versión española del “Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING), desarrollado por Geurts y sus colaboradores para estimar el vínculo entre el trabajo y la familia, el cual mide las propiedades psicométricas del mencionado cuestionario efectuado por Moreno, Sáenz, Rodríguez y Geurts (2009) con resultados exitosos. El segundo fue construido por Schaufeli y Bakker (2003) y convertido al español por Valdez y Ron, explorando su adaptabilidad en los países de habla hispana.

El compromiso puede ser percibido como un estado mental positivo vinculado con el trabajo y característico del vigor, la dedicación y la absorción, donde la persona evaluada puede

ser capaz de escoger una experiencia de bienestar a raíz de la elevada conexión positiva con su trabajo, por medio de 9 ítems enunciados en forma afirmativa, en los cuales los individuos valoran cada respuesta positiva en relación con los siguientes criterios: 0 (Nunca), 1 (Pocas veces al año), 2 (Una vez al menos o menos), 3 (Pocas veces al mes), 4 (Una vez por semana), 5 (Pocas veces por semana) y 6 (si Todos los días), concediendo una mayor precisión a las personas encuestadas de lo que representaría su puntuación en números, llevada a lo cualitativo.

Rodriguez-Montalban, Martínez-Lugo y Sánchez-Cardona (2014) realizaron un análisis de las características psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una proporción de empleados de Puerto Rico, obteniendo como resultado que la versión española de la UWES tiene adecuadas propiedades psicométricas.

En el análisis de resultados desde los instrumentos suministrados cuentan con los consentimientos informados exigidos y con el respectivo diligenciamiento de la ficha de información general, mediante lo cual se permite tener la información complementaria de los participantes en el estudio.

La información fue consignada en una base de datos y se corrió en el software estadístico SPSS, para encontrar las correlaciones oportunas para la investigación.

Se llega a la conclusión, que los instrumentos aplicados en la investigación tienen los juicios de rigor para obtener la información necesaria para dar solución a la pregunta de la investigación.

7.4 Interacción positiva y negativa trabajo-familia (Swing).

7.4.1 Resultados de la Universidad Nacional

A continuación se exponen los datos obtenidos relacionados con la interacción positiva y negativa Trabajo-Familia y Familia-Trabajo en sus sub-escalas correspondientes.

Tabla 14. Resultados Interacción Positiva y Negativa Trabajo-Familia, Familia-Trabajo en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales

<i>Dimensión</i>	<i>Ítem</i>	<i>Media De La Subvariable</i>	<i>Media De Ítems</i>
INTERACCION NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA	<i>Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador</i>	1,36	1,42
	<i>Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo</i>		1,35
	<i>Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales</i>		1,36
	<i>Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas</i>		1,28
	<i>No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo</i>		1,37
	<i>Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies</i>		1,37
	<i>Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa</i>		1,37
	<i>Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos</i>		1,40

INTERACCION NEGATIVA FAMILIA- TRABAJO	<i>La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo</i>	1,20	1,07
	<i>Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos</i>		1,31
	<i>Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral</i>		1,24
	<i>Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar</i>		1,18
INTERACCION POSITIVA TRABAJO- FAMILIA	<i>Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos</i>	2,83	3,30
	<i>Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo</i>		2,30
	<i>Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas</i>		2,89
	<i>El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa</i>		3,03
	<i>Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a habilidades que has aprendido en el trabajo</i>		2,66
INTERACCION POSITIVA FAMILIA- TRABAJO	<i>Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable</i>	3,33	3,33
	<i>Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo</i>		3,38
	<i>Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas</i>		3,41

	<i>El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo</i>		3,20
	<i>Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada</i>		3,32

Fuente: Cálculos propios con base de Ministerio del Trabajo. Los valores para cada ítem son de 1 a 4. Donde 1 es Nunca, 2 a veces, 3 a menudo y 4 siempre.

Una vez analizada la tabla anterior, que corresponde a los resultados obtenidos en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales, se evidencia que el puntaje más bajo está dado por la *interacción negativa Familia-Trabajo* (m=1,20), lo que significa que las personas expresan un bajo nivel de reacciones negativas producidas en las acciones no laborales que obstruye el desempeño en el sitio de trabajo.

Analizando los ítems que integran la mencionada variable, se observa que las valoraciones promedio más bajas son “La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo” y “Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar”, lo cual muestra que los trabajadores saben diferenciar las situaciones laborales de las familiares y no mezclan lo bueno o malo que suceda en el hogar con su desempeño laboral. Los restantes ítems “Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos” y “Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral” muestran puntuaciones superiores al promedio general de la sub-escala, pero no marcan la existencia de algún tipo de conflicto.

En lo que corresponde a la *interacción negativa Trabajo-Familia*, los encuestados declaran que las situaciones que se exhiben en el trabajo, de ninguna manera afectan a las situaciones del entorno familiar ($m=1,36$).

Pasando al análisis de cada uno de los ítems que componen esta variable, se advierte que la sub variable “Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas” significa que no hay un impedimento para atender este tipo de tareas. Caso contrario ocurre con las demás sub variables, pues aunque no se configura como conflicto, si tienen un porcentaje levemente más alto al promedio general, siendo el más alto el “Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador”, lo que indica que la persona tiene una sobre carga en el puesto de trabajo.

En lo que se refiere a la sub escala *interacción positiva familia-trabajo* la puntuación es ($m=3,33$), lo cual muestra que el ambiente familiar impacta de manera positiva en el trabajo, esto debido a que sub variables como “Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas” y “Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo” así lo demuestran con sus puntajes más altos que la media de la mencionada variable.

Finalmente, en la sub variable *interacción positiva trabajo-familia* se tiene un puntaje de ($m=2,83$), lo que demuestra que el trabajo a menudo ha favorecido la dinámica de los hogares. Al observar las calificaciones más bajas, aclarando que siguen indicando influencia positiva en el trabajo, se obtuvieron promedios de (3,03 y 3,30) en ítems como “El tener que organizar tu tiempo

en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa” y “Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos” respectivamente.

Tabla 15. Resultados Compromiso en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales

<i>Dimensión</i>	<i>Ítem</i>	<i>Media De La Subvariable</i>	<i>Media De Ítems</i>
VIGOR	En mi trabajo me siento lleno de energía.	6,79	6,76
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.		6,80
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar		6,81
DEDICACIÓN	Estoy Entusiasmado con mi trabajo	6,77	6,78
	Mi trabajo me inspira.		6,69
	Estoy orgulloso del trabajo que hago		6,85
ABSORCIÓN	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	6,16	6,63

	Estoy inmerso en mi trabajo		6,38
	Me “dejo llevar” por mi trabajo.		5,48

Fuente: Cálculos propios con base de Ministerio del Trabajo. Los valores para cada ítem son de 1 a 7. Donde 1 es Nunca, 2 pocas veces al año, 3 una vez al mes o menos, 4 pocas veces al mes, 5 una vez por semana, 6 pocas veces por semana y 7 todos los días.

En concordancia con el compromiso, el cual se detalla a través de tres (3) elementos como el vigor, la dedicación y la absorción, los cuales fueron medidos de uno (1) a siete (7), donde uno (1) es nunca y siete (7) es todos los días, se encontraron en las personas encuestadas los resultados que a continuación se muestran.

En lo relativo con el vigor, el cual se refiere a niveles altos de energía, resistencia y activación mental durante el trabajo, el deseo y la predisposición de emplear algún tipo de esfuerzo en las tareas a desarrollar, se encontró el mayor de los puntajes con un (m=6,79), lo que demuestra que las personas están activas y energéticas en sus sitios de trabajo asumiendo con predisposición positiva las labores o quehaceres que se requieren en los puestos de trabajo, alcanzando para la institución los logros esperados.

Por otro lado, el ítem dedicación el cual hace referencia a una elevada participación laboral, ligado con la demostración de un alto nivel de pertenencia, atribuido al trabajo y una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por las labores asignadas, con un puntaje de (m=6,77),

refleja que los empleados de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales se consideran altamente comprometidos con su trabajo. El ítem “Estoy orgulloso del trabajo que hago” hace referencia a que las personas se sienten satisfechas de integrar una institución pública educativa la cual está ayudando al desarrollo de la región, el país y sus estudiantes.

Los demás ítems de esta variable, con su alta puntuación, no son ajenos a los sentimientos de honra que anteriormente se constataron y que muestran una vez más que los individuos están satisfechos de ser parte activa de una de las mejores universidades públicas del país.

Finalmente, la absorción ($m=6,16$) que se expresa cuando se está completamente concentrado en el trabajo, y se presentan diversos inconvenientes al momento de interrumpir lo que se está realizando, debido a la alta dosis de goce y concentración ejercida, indica que los empleados administrativos se sienten altamente inmersos y concentrados en las labores de su trabajo.

Tabla 16. Correlaciones en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales

			VIGOR	DEDICACIÓN	ABSORCIÓN
Rho de Spearman	Interacción Negativa Trabajo Familia	Coeficiente de correlación	-,255	-,303	,005
		Sig. (bilateral)	,005	,001	,958
		N	120	120	120
	Interacción Negativa Familia Trabajo	Coeficiente de correlación	-,222	-,279	-,189
		Sig. (bilateral)	,015	,002	,039
		N	120	120	120

Interacción Positiva Trabajo Familia	Coeficiente de correlación	,230	,189	,128
	Sig. (bilateral)	,012	,038	,165
	N	120	120	120
Interacción Positiva Familia Trabajo	Coeficiente de correlación	,243	,152	,006
	Sig. (bilateral)	,008	,097	,952
	N	120	120	120

Fuente: Elaboración propia.

En relación con los datos obtenidos a partir del Software estadístico SPSS, se puede concluir la existencia de correlaciones inversamente proporcionales entre la interacción negativa trabajo-familia con las sub-variables vigor y dedicación que son dos componentes del compromiso, lo que describe que a menores niveles de situaciones o acciones negativas en el trabajo que afectan la familia, se presentan mayores niveles de vigor y dedicación, lo que claramente significa que una vez no se presenten conflictos en el trabajo esto genera que las personas estén más entusiasmadas y animadas en las labores a desempeñar. Igualmente se puede presentar la situación contraria, donde a mayor interacción negativa trabajo-familia se presentan menor vigor y dedicación.

De la misma manera, se expone la correlación inversamente proporcional de la interacción negativa familia-trabajo con la sub-variable dedicación, lo que muestra que, ante un estado de enfrentamiento en la vivienda, esta trasciende hacia el lugar de trabajo, presentándose una disminución del deseo para llevar a cabo las actividades asignadas.

También se puede analizar la correlación directamente proporcional significativa de la interacción positiva familia-trabajo con la sub-variable del compromiso vigor, esto quiere decir que a mayor nivel de casos positivos que suceden en los puestos de trabajo que repercuten positivamente en el hogar, se presenta un mayor nivel de vigor, energía y fuerza en las tareas que se realizan en la institución.

Tabla 17. Resultados Interacción Positiva y Negativa Trabajo-Familia, Familia-Trabajo en la Universidad de Manizales

Dimensión	Ítem	Media De La Subvariable	Media De Ítems
INTERACCION NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	1,39	1,40
	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo		1,31
	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales		1,48
	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas		1,24
	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo		1,56
	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies		1,36

	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa		1,34
	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos		1,40
INTERACCION NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	1,18	1,06
	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos		1,26
	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral		1,20
	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar		1,20
INTERACCION POSITIVA TRABAJO-FAMILIA	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	3,21	3,42
	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo		2,86
	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		3,37
	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa		3,30

	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo		3,10
INTERACCION POSITIVA FAMILIA-TRABAJO	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	3,65	3,60
	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo		3,70
	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		3,86
	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo		3,54
	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada		3,54

Fuente: Cálculos propios con base de Ministerio del Trabajo. Los valores para cada ítem son de 1 a 4. Donde 1 es Nunca, 2 a veces, 3 a menudo y 4 siempre.

Pasando al análisis que concierne con los resultados derivados de los empleados administrativos de la Universidad de Manizales, se puede constatar que uno de los puntajes más pequeños se presenta en la *interacción negativa Familia-Trabajo* (m=1,18), lo que denota que los individuos muestran un reducido nivel de reacciones negativas producidas en las acciones familiares que obstruyen el desempeño en el sitio de trabajo.

Al examinar los puntos que componen la citada variable, se percibe que la estimación promedio más baja es “La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo”, lo que indica que los empleados administrativos saben separar los contextos laborales de los familiares al no involucrar lo positivo con lo negativo que acontece en el hogar con lo laboral. Los demás puntos de esta variable ofrecen notas por encima del promedio general de la sub-escala, pero de la misma manera no destaca la presencia de cualquier postura de conflicto.

En lo que hace referencia a la *interacción negativa Trabajo-Familia*, las personas entrevistadas manifiestan que las circunstancias que se presentan en el trabajo, de ninguna manera afectan a las situaciones del entorno familiar ($m=1,39$).

Ahora bien, estudiando los puntos que hacen parte de esta variable, se indica que la sub variable “Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas”, concluye que a la hora de atender este tipo de actividades no se presenta impedimento alguno, por el contrario, sub variables como “No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo” y “Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador” si bien no se denotan como conflicto, está levemente más alto que el promedio general, lo que muestra que los empleados poseen una mayor carga laboral en las ocupaciones establecidas.

En cuanto a la sub escala *interacción positiva familia-trabajo* con promedio de $m=3,65$, indica que el ámbito familiar demarca positivamente en lo laboral, situación que se explica con

puntajes altos de las sub variables “Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas” y “Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo”.

Por último, la sub variable *interacción positiva trabajo-familia* con un promedio de $m=3.21$, indica que el contexto laboral repetidamente ha beneficiado la mecánica de los hogares. Al mirar la calificación más baja, el ítem “Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo” aunque indique la influencia positiva en el trabajo, las personas lo puntuaron con un (2,86), el cual está por debajo de la media.

Tabla 18. Resultados Compromiso en la Universidad de Manizales

Dimensión	Ítem	Media De La Subvariable	Media De Ítems
VIGOR	En mi trabajo me siento lleno de energía.	6,81	6,68
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.		6,82
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar		6,92
DEDICACIÓN	Estoy Entusiasmado con mi trabajo	6,93	6,94
	Mi trabajo me inspira.		6,90
	Estoy orgulloso del trabajo que hago		6,96
ABSORCIÓN	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	6,67	6,88
	Estoy inmerso en mi trabajo		6,72
	Me “dejo llevar” por mi trabajo.		6,42

Fuente: Cálculos propios con base de Ministerio del Trabajo. Los valores para cada ítem son de 1 a 7. Donde 1 es Nunca, 2 pocas veces al año, 3 una vez al mes o menos, 4 pocas veces al mes, 5 una vez por semana, 6 pocas veces por semana y 7 todos los días.

En la dimensión de dedicación que se refiere a una mayor participación laboral, enlazada con un elevado nivel de pertenencia por el trabajo y una percepción de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por las actividades ordenadas, con un puntaje de ($m=6,93$), evidencia que los trabajadores de la Universidad de Manizales son altamente responsables con su trabajo. En el punto “Estoy orgulloso del trabajo que hago” se refiere a que las personas se consideran felices de pertenecer a una universidad acreditada y que brinda oportunidades de estudio a jóvenes de la ciudad y que posteriormente representen a la institución con profesionalismo en los cargos que asuman.

Pasando a la categoría de vigor, que tiene que ver con los niveles altos de energía, resistencia y activación mental durante el trabajo, así como el deseo y la predisposición de emplear algún tipo de esfuerzo en las tareas a desarrollar, se encontró un considerable promedio de $m=6,81$, que significa que las personas están dinámicas y fortalecidas en los lugares de trabajo tomando con predisposición positiva las ocupaciones que se realizan en los puestos de trabajo, logrando cumplir con las metas trazadas.

Por último, cuando se está plenamente absorto con el trabajo y se tiene dificultad para suspender las tareas del puesto de trabajo, ya que existe una cierta cantidad de concentración y disfrute por lo desempeñado, indica la inmersión que poseen los empleados en su trabajo y que se demuestra con el promedio de $m=6,67$, que expresa la categoría de absorción.

Tabla 19. Correlaciones en la Universidad de Manizales

			VIGOR	DEDICACIÓN	ABSORCIÓN
Rho de Spearman	Interacción Negativa Trabajo Familia	Coeficiente de correlación	-,339	-,145	-,135
		Sig. (bilateral)	,016	,314	,349
		N	50	50	50
	Interacción Negativa Familia Trabajo	Coeficiente de correlación	-,254	,071	-,292
	Sig. (bilateral)	,075	,623	,039	
	N	50	50	50	
	Interacción Positiva Trabajo Familia	Coeficiente de correlación	,352	,247	,234
		Sig. (bilateral)	,012	,084	,101
		N	50	50	50
	Interacción Positiva Familia Trabajo	Coeficiente de correlación	,372	,162	,250
		Sig. (bilateral)	,008	,260	,080
		N	50	50	50

Fuente: Elaboración propia.

La información resultado de correr el Software estadístico SPSS, muestra las correlaciones directamente proporcionales entre la interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo con la sub-variable vigor del componente del compromiso, queriendo esto indicar que ante la presencia de un nivel alto de situaciones o asuntos positivos que ocurran en las dependencias de trabajo, esto se ve reflejado de forma positiva en la vivienda, luciendo así un mayor nivel de vigor, energía y fuerza en las ocupaciones que se deben realizar. Esto se manifiesta en la no presencia de conflictos en el trabajo, formando en las personas entusiasmo y animo en las actividades a desempeñar.

7.5 Medición integrada de los datos de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y la Universidad de Manizales

Tabla 20. Resultados Integrados de la Interacción Positiva y Negativa Trabajo-Familia, Familia-Trabajo en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y la Universidad de Manizales

Dimensión	Ítem	Media De La Subvariable	Media De Ítems
INTERACCION NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	1,37	1,41
	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo		1,34
	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales		1,39
	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas		1,27
	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo		1,42
	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies		1,36
	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa		1,36
	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos		1,40
INTERACCION NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	1,19	1,06
	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos		1,29

	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral		1,23
	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar		1,18
INTERACCION POSITIVA TRABAJO-FAMILIA	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	2,94	3,34
	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo		2,46
	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		3,03
	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa		3,11
	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a habilidades que has aprendido en el trabajo		2,79
INTERACCION POSITIVA FAMILIA-TRABAJO	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	3,42	3,41
	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo		3,48
	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		3,54
	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo		3,30
	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada		3,38

Fuente: Cálculos propios con base de Ministerio del Trabajo. Los valores para cada ítem son de 1

a 4. Donde 1 es Nunca, 2 a veces, 3 a menudo y 4 siempre.

Al realizar el análisis de los resultados integrando la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y de la Universidad de Manizales, se puede determinar que el menor puntaje se observa en la *interacción negativa Familia-Trabajo* ($m=1,19$), lo que representa que los empleados presentan un bajo nivel de situaciones negativas que se producen en los hogares que dificultan el desempeño en el trabajo.

Indagando los puntos que conforman esta variable, se evidencia que los puntajes promedio de menor valor son “La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo” y “Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar”, lo que configura que los empleados administrativos de ambas universidades saben distinguir entre los escenarios laborales y los familiares y no juntan acciones positivas o negativas que se presentan en la vivienda con su carga laboral. Los restantes ítems “Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos” y “Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral” tienen calificaciones levemente más altas que el promedio general de la sub-escala, pero no marcan la presencia de cualquier problema.

Continuando con la *interacción negativa Trabajo-Familia*, las personas entrevistadas manifestaron que los entornos que se presentan en los sitios de trabajo, de ninguna manera perjudican las condiciones familiares ($m=1,37$).

Ahora realizando el estudio de cada uno de los ítems de esta variable, se puede observar que la sub variable “Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus

obligaciones domésticas” no muestra la existencia de algún obstáculo para prestar atención a actividades de este tipo. No obstante, si puede ocurrir con las demás sub variables, que aunque no se establece como conflicto, si existen puntuaciones ligeramente altas con relación al promedio general, estando como el más alto el “No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo”, lo que muestra que los empleados presentan poca energía a la hora de realizar actividades de diversión con su entorno familiar.

Pasando a la dimensión de la *interacción positiva familia-trabajo* la media de ($m=3,33$) significa que el entorno familiar impacta positivamente en el trabajo, esto se determina porque ítems como “Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas” y “Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo”, así lo expresan con sus altos números que están por encima de la media.

Para terminar, la *interacción positiva trabajo-familia* con promedio de $m=2,94$, evidencia que los trabajos constantemente han beneficiado los hogares. Examinando los menores puntajes con promedios de (3,03 y 3,30) en ítems como “Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo” y “Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a habilidades que has aprendido en el trabajo” se percibe el predominio positivo sobre el trabajo.

Tabla 21. Resultados Integrados del Compromiso en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y la Universidad de Manizales

Dimensión	Ítem	Media De La Subvariable	Media De Ítems
VIGOR	En mi trabajo me siento lleno de energía.	6,79	6,73
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.		6,81
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar		6,84
DEDICACIÓN	Estoy Entusiasmado con mi trabajo	6,82	6,82
	Mi trabajo me inspira.		6,75
	Estoy orgulloso del trabajo que hago		6,88
ABSORCIÓN	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	6,31	6,71
	Estoy inmerso en mi trabajo		6,48
	Me “dejo llevar” por mi trabajo.		5,75

Fuente: Cálculos propios con base de Ministerio del Trabajo. Los valores para cada ítem son de 1 a 7. Donde 1 es Nunca, 2 pocas veces al año, 3 una vez al mes o menos, 4 pocas veces al mes, 5 una vez por semana, 6 pocas veces por semana y 7 todos los días.

Con respecto a los resultados integrados sobre el compromiso en sus dimensiones dedicación, vigor y absorción, se hallaron en los entrevistados los siguientes resultados.

En la dimensión del vigor, con un promedio de $m=6,79$, refleja que los empleados se encuentran enérgicos y dinámicos en sus labores, apropiándose de las tareas asignadas y entregando lo mejor de sí para responder con las metas trazadas por los jefes.

Siguiendo con el ítem dedicación, el promedio que se obtuvo fue de $m=6,82$, mostrando que los empleados de estas dos universidades están altamente ligados con el trabajo, como lo demuestra el mayor puntaje de esta variable “Estoy orgulloso del trabajo que hago” que indica que los encuestados están a gusto de pertenecer a estas instituciones, sin dejar de lado las demás variables que tienen un importante puntaje.

En último lugar, la absorción $m=6,31$ revela los altos niveles de entrega y sacrificio que los empleados están dispuestos a proveer en sus puestos para cumplir con las tareas que les fueron asignadas.

Tabla 22. Correlaciones integrando datos de Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y Universidad de Manizales

			VIGOR	DEDICACIÓN	ABSORCIÓN
Rho de Spearman	Interacción Negativa Trabajo Familia	Coeficiente de correlación	-,294	-,277	-,056
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,467
		N	170	170	170
	Interacción Negativa Familia Trabajo	Coeficiente de correlación	-,209	-,178	-,218
		Sig. (bilateral)	,006	,020	,004
		N	170	170	170
	Interacción Positiva Trabajo Familia	Coeficiente de correlación	,248	,196	,192
		Sig. (bilateral)	,001	,010	,012
		N	170	170	170

	Interacción Positiva Familia Trabajo	Coefficiente de correlación	,276	,167	,120
		Sig. (bilateral)	,000	,029	,118
		N	170	170	170

Fuente: Elaboración propia.

Al realizar un análisis de las correlaciones que se encontraron al unir las respuestas de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y la Universidad de Manizales podemos concluir lo siguiente.

La existencia de correlaciones inversamente proporcionales entre la interacción negativa trabajo-familia con las sub-variables del compromiso vigor y dedicación, da a entender que estas personas saben diferenciar entre situaciones laborales y familiares, las cuales no mezclan y que conlleva a que los posibles conflictos que se presentan en el trabajo no sean llevados a los hogares permitiendo que el ambiente de las casas no se vea alterado.

Al no presentarse conflictos entre los contextos mencionados, el vigor y la dedicación se ven beneficiados positivamente, situación que repercute en los puestos de trabajo generando buenos hábitos y relaciones con los compañeros.

Cabe mencionar que esta situación también puede presentarse de forma inversa, donde a mayor interacción negativa trabajo-familia se presentan menor vigor y dedicación.

Del mismo modo, se evidencia la correlación directamente proporcional de la interacción positiva trabajo-familia con la sub-variable vigor, esto quiere decir que en las dos universidades al presentarse un mayor nivel de asuntos positivos y que afectan de manera afirmativa los puestos de trabajo, se generan aspectos positivos en el hogar, ocasionando niveles altos de vigor, intensidad, ánimo y fortaleza en las tareas que se realizan en dichas instituciones.

8. Discusión

Dos características como son el contexto familiar y laboral, se han convertido en uno de los principales cimientos que los gerentes de las dependencias de talento humano están poniendo en práctica en el afán de encontrar las mejores estrategias de bienestar que permitan que los trabajadores de las organizaciones se sientan en óptimas condiciones para desempeñar las labores diarias que se demandan y que además se consideren parte activa de la empresa, por lo tanto al realizar la comparación de los resultados encontrados en el estudio que se llevó a cabo en las instituciones de educación superior, Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y la Universidad de Manizales, se consigue certificar que la relación trabajo-familia y familia-trabajo se describe de manera positiva, lo que influye en un entorno tanto laboral como familiar agradable y ameno, como lo abordan Gómez y Marti (2004) quienes mencionan que la armonía de lo familiar y lo laboral se presenta en el momento que estos entornos se desarrollan de manera satisfactoria y plena, o sea, cuando existen relaciones familiares armoniosas, el funcionamiento a nivel laboral se presenta de la misma forma y viceversa. No obstante, en algunos instantes se pueden presentar conflictos bidireccionales de trabajo-familia y familia-trabajo presentándose un detrimento en el nivel laboral perjudicando las relaciones familiares, circunstancias que ocasionalmente viven las personas, que con una buena aplicación no se ve reflejado en ningún contexto, y además en las instituciones analizadas se han exhibido, pero sin llegar a ser una reacción negativa en general, lo cual concuerda con lo propuesto (García & Pérez, 2013). Citado por Giraldo y Gutierrez (2016) la igualdad entre trabajo-familia se relaciona con la armonía de los dos elementos en el quehacer

diario de un empleado y lo esperado es para cada uno de los trabajadores que encuentra una elevada responsabilidad con el fin que cada uno de los roles no perjudique el otro.

Se puede observar que es de bastante importancia para los trabajadores que los vínculos familia-trabajo sean impecables, debido a que ayuda a desempeñar las tareas de una forma más adecuada, destacando lo mencionado por Greenhaus, Collins y Shaw (2003) citado por Jiménez y Moyano (2008), quienes argumentan que para alcanzar la armonía de los roles familiares y laborales, es necesario acoplar e igualar tres elementos: tiempo (ofrecer el mismo tiempo tanto al trabajo como a los asuntos familiares), niveles de compromiso (tener una equivalencia de compromiso psicológico con la familia y el trabajo) y alcanzar un equilibrio en el bienestar (similar nivel de bienestar en uno y otro campo), es por esto que saber separar y distanciar tiempos y espacios es esencial para constituir de manera positiva los nexos familia-trabajo, otorgándoles el mismo nivel, pero jamás colocando el uno sobre el otro.

La labor de los directivos de las instituciones, Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y Universidad de Manizales, es vital en lo que tiene que ver con posibilitar un contexto laboral agradable y a brindar situaciones que favorezcan, no solo a los trabajadores sino de igual forma a las familias, “es importante que en la organización se interiorice verdaderamente los valores que muestran los lineamientos establecidos en cuanto a la conciliación con el ámbito familiar. En cuanto a lo anterior hay un acuerdo común sobre la relevancia de una postura positiva y condescendiente por parte de los directivos de la organización” (Gutián, 2009).

“La energía concentrada que se dirige hacia metas organizacionales”, se logra valorar en los trabajadores administrativos de las universidades mencionadas, debido a que estos están alineados con alcanzar las metas establecidas desde las rectorías, lo que se pudo percibir en un gran número de empleados, pues revelaron estar animados, inmerso y entusiasmado con las tareas que llevan a cabo en sus lugares de trabajo.

Lo registrado en las instituciones educativas estudiadas, según la afinidad entre las variables trabajo, familia y compromiso, muestra que hay una correlación significativa entre la interacción negativa trabajo-familia y el vigor, como lo expresa Aryee, Luk , Leung y Lo (1999), los inconvenientes entre el trabajo y la familia se perciben por la enorme cantidad de tiempo en el trabajo, diferencia de los horarios y la rigidez ocasionada por los intentos de las personas por ejecutar sus obligaciones tanto en el hogar como en el trabajo.

Teniendo en cuenta los roles, en el actual estudio se logró comprobar que, un elevado porcentaje de los entrevistados manifestaron estar contentos, satisfechos y con mucha energía para cumplir con el trabajo, igualmente de tener tiempo necesario para brindarle a la familia y al trabajo sin necesidad que el uno obstruya el otro y viceversa, como lo menciona Aryee, Luk, Leung y Lo (1999) “en esencia para el ejercicio de roles, dos aspectos son vitales: tiempo y energía”.

Situación inversa sucede con lo acotado por Hobfoll (2001), “Los individuos cuentan con una capacidad limitada de recursos (físicos, psicológicos, sociales) dedicados a satisfacer varios roles. De manera que, cuando un rol requiere de una gran cantidad de recursos (como el rol de empleado), el desempeño en otros roles (el rol de padre o de madre) se verá disminuido”; se llega

a este resultado debido a que los trabajadores aseguran poder distanciar los contextos laboral y familiar.

También se pudo reconocer que la interacción positiva familia-trabajo, que es donde el rol familiar se ajusta con el rol laboral; según García y Pérez (2013) citado por Giraldo y Gutiérrez (2016), se exterioriza en las instituciones estudiadas, puesto que en las preguntas que tenían que ver con “las preocupaciones o los problemas familiares no afectan el desarrollo laboral” y “los problemas personales no afectan en las ganas de ir a trabajar”, las personas dijeron que en escasos momentos estas situaciones se presentan, pues existen excelentes relaciones con sus familias lo que lleva a que las relaciones en el lugar de trabajo sean amables y se conviva con habilidades para cumplir las tareas asignadas.

9. Conclusiones

Los empleados administrativos universitarios consideran que su espacio laboral es bueno. Reconocen que las directrices para el trabajo son claras y le permiten la vida buena cuando se reconoce la interacción trabajo-familia. En relación con la interacción Negativa Trabajo – Familia, los empleados manifiestan que las situaciones que se presentan en el trabajo, no afectan de manera significativa a las situaciones en el contexto familiar, se evidencia que las obligaciones laborales no influyen para que puedan relajarse en casa, no están irritables en casa porque el trabajo sea muy agotador y no se evidencia que el trabajo les consuma la energía necesaria para realizar actividades de ocio con la pareja/familia/amigos.

En cuanto a la interacción positiva trabajo – familia se evidencia a través de los resultados que el trabajo a menudo ha beneficiado la dinámica familiar, ya que expresan que de acuerdo a las capacidades adquiridas en el campo laboral, se les facilita integrar este aprendizaje con las responsabilidades del hogar.

Estos resultados ratifican que en la institución los empleados demuestran estar activos y energéticos en su lugar de trabajo asumiendo con predisposición positiva las tareas o actividades que les demanda su puesto de trabajo, obteniendo para la instrucción resultados esperados.

La dedicación en los empleados de la institución se ve reflejada en el nivel de involucramiento que tienen frente a las actividades propias de su sitio de trabajo, por lo tanto, se

puede determinar que se sienten orgullosos de pertenecer a una institución pública educativa la cual le está contribuyendo al desarrollo del país.

En relación con la absorción los resultados señalan que los empleados de las universidades se sienten altamente inmersos en las actividades de su trabajo y al realizar sus responsabilidades laborales están concentrados. Lo anterior concluye que los empleados de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales y la Universidad de Manizales se encuentran en cierto grado comprometidos con las instituciones.

El trabajo, la familia y el compromiso son factores claves para los colaboradores de una organización, por lo cual estas están llamadas a propender por estados positivos que permitan balance y equilibrio entre dichos factores.

En cuanto a la interacción positiva familia-trabajo en la Universidad Nacional y en la Universidad de Manizales, se observa una influencia positiva respecto al Vigor, pues el estudio muestra que cuando los colaboradores experimentan dicha relación positiva tienden a experimentar altos niveles de energía, resistencia y activación mental, además del deseo y la predisposición de invertir esfuerzo en el trabajo que están realizando.

Se considera la interacción negativa trabajo-familia ya que esta interacción está generando bajos niveles de Vigor y Dedicación en los empleados de la Universidad Nacional y, en la Universidad de Manizales en este sentido se debe prestar atención a los componentes inmersos en esta relación y convertirlos en retos para la dirección de talento humano de la institución.

La importancia de la conciliación o mediación en la interacción familia-trabajo es evidente en este trabajo. Se asume como una estrategia en la que se involucran trabajadores y empresa para generar políticas que disminuyan las tensiones que subyacen en esta relación descrita.

Cuando se pregunta por la dimensión compromiso y la interacción Trabajo-Familia el indicador no es significativo, aunque de acuerdo con el nivel de significancia:

- ✓ La interacción negativa Trabajo-Familia con vigor y dedicación es inversamente proporcional.
- ✓ La relación también negativa Familia-Trabajo se muestra inversa, pero es significativa con las tres dimensiones del compromiso.
- ✓ Mientras que la interacción positiva Trabajo-Familia presenta una relación directa, pero con nivel de significancia, se refleja en el vigor. Así mismo en la interacción positiva Trabajo-Familia el signo presenta una relación directa y solo la dimensión de vigor presenta un nivel de significancia

Referencias

- Aguirre, Z., & Martínez, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste famili-trabajo. *Mapfre Medicina*, 17, 14-24. Recuperado el Septiembre de 2017, de sid.usal.es
- Álvarez, A., & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89 - 106. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.redalyc.org
- Álvarez, A., & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.scielo.org.co
- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43 - 56. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.scielo.org
- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia. *ACTA COLOMBIANA DE PSICOLOGÍA*, 1(16), 43-56. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.redalyc.org
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 259-278. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.sciencedirect.com
- Baez, X., & Galdames, C. (2005). Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada de trabajo. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 14(1), 113-123. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.redalyc.org
- Barnett, R., & Hyde, J. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56, 781 - 796. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.brandeis.edu

- Barnett, R., Marshall, N., & Pleck, J. (1992). Men's Multiple Roles and Their Relationship to Men's Psychological Distress. *Journal of Marriage and Family*, 358-367. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.jstor.org
- Bustos, R., García, A., Galicia, F., & Hindrichs, I. (2015). Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México. *Liberabit*, 21(2), 207-219. Recuperado el Septiembre de 2017, de search.proquest.com
- Cárdenas, T., & Dipp, A. (2007). El Engagement (ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran. *Investigación Educativa Duranguense*(13), 93 - 97. Recuperado el Septiembre de 2017, de dialnet.unirioja.e
- Carrasco, C. (2005). Tiempo de trabajo, tiempo de vida. Las desigualdades de género en el uso del tiempo. *CEPAL*(13), 51-79. Recuperado el Septiembre de 2017, de repositorio.cepal.org
- Chang, L., Oi, S., Chen, W., & Wang, H. (2011). Family mastery enhances work engagement in Chinese nurses: A cross-lagged analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 100-109. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.sciencedirect.com
- Christensen, K., Stephens, M., & Townsend, A. (1998). Mastery in women's multiple roles and well-being: Adult daughters providing care to impaired parents. *Health Psychology*, 17(2), 163-171. Recuperado el Septiembre de 2017, de psycnet.apa.org
- Clark, S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. Recuperado el Septiembre de 2017, de journals.sagepub.com
- Clark, S., & Farmer, P. (1998). Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect on border-crossing. Recuperado el Septiembre de 2017
- Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199. Recuperado el Septiembre de 2017
- Estrada, A., & Ramírez, J. (2017). *Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en arca distribuciones S.A. de la ciudad de Manizales*. Manizales. Recuperado el Septiembre de 2017, de ridum.umanizales.edu.co
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública*, 50(6), 482 - 489. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.scielo.org.mx

- Friede, A. (2005). Anticipated Work-Family Conflict: The Construct, its Antecedents and Consequences. *Michigan State University*. Recuperado el Septiembre de 2017
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, M. (1997). Relation of Work-Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed Parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335. Recuperado el Septiembre de 2017, de onlinelibrary.wiley.com
- Gallego, A. (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 35. Recuperado el Septiembre de 2017
- Giraldo, M., & Gutierrez, N. (2016). *Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Manizales*. Manizales, Colombia. Recuperado el Septiembre de 2017
- Gómez, S., & Marti, C. (2004). La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales conciliación trabajo-familia. *Cátedra SEAT de relaciones laborales*. Recuperado el Septiembre de 2017
- Gore, S., & Mangione, T. (1983). Social Roles, Sex Roles and Psychological Distress: Additive and Interactive Models of Sex Differences. *Journal of Health and Social Behavior*, 300-312. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.jstor.org
- Greenhaus, J., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. *Handbook of gender and work*, 391-412. Recuperado el Septiembre de 2017, de psycnet.apa.org
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. Recuperado el Septiembre de 2017, de amr.aom.org
- Groyberg, B., & Abrahams, R. (2014). Manage your work, manage your life. *Harvard Business Review*. Recuperado el Septiembre de 2017, de thebusinessleadership.academ
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*(12), 73-84. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.redalyc.org
- Guitián, G. (2009). La relación trabajo-familia: un diálogo entre la doctrina social de la Iglesia y las ciencias sociales. *Scripta Yheologica*(41), 377-402. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.unav.edu

- Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*(76), 560-568. Recuperado el Septiembre de 2017, de psycnet.apa.org
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2008). *Metodología de la Investigación*. La Habana: Félix Varela. Recuperado el Septiembre de 2017
- Hobfoll, S. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*(50), 337-421. Recuperado el Septiembre de 2017
- Holahan, C., & Gilbert, L. (1979). Conflict between major life roles: Women and men in dual career couples. *Human Relations*(32), 451-467. Recuperado el Septiembre de 2017, de journals.sagepub.com
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 1(23), 116-133. Recuperado el Septiembre de 2017, de scielo.conicyt.cl
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. Recuperado el Septiembre de 2017, de amj.aom.org
- Kelly, R., & Voydanoff, P. (1985). Work/Family Role Strain among Employed Parents. *Family Relations*, 367-374. Recuperado el Septiembre de 2017
- Livingston, B., & Judge, T. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 207-216. Recuperado el Septiembre de 2017, de psycnet.apa.org
- Lorente, I., & Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: “El engagement en el trabajo”. *Gestión práctica de riesgos laborales*(73), 16-20. Recuperado el Septiembre de 2017, de dialnet.unirioja.es
- Martínez, M., & Osca, A. (2001). Estudio psicométrico de la versión Española de la escala de “Conflicto Familia-Trabajo” de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983). *Revista de Psicología Social*, 43-57. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.tandfonline.com
- Melkart, P. (2007). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia que beneficia a las empresas*. Madrid, España.

- Molina, D. (2011). *Conciliación trabajo-familia: una mirada desde la perspectiva de la psicología organizacional y del trabajo*. Pereira. Recuperado el Septiembre de 2017, de repositorio.ucp.edu.co
- Molina, D. (2011). *Conciliación trabajo-familia: una mirada desde la perspectiva de la psicología organizacional y del trabajo*. Pereira. Recuperado el Septiembre de 2017, de <http://hdl.handle.net/10785/1228>
- Montoya, P., & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de Burnout, estrategias de afrontamiento y Engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 205-227. Recuperado el Septiembre de 2017, de search.proquest.com
- Moreno Jimenez, B., Saenz Vergel, A., Rodriguez Muñoz, A., & Greurts, S. (2009). *Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción Trabajo-Familia (SWING)* (Vol. 2). Madrid, España: Psicothema.
- Navarro, L. (2004). Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. *Estudios de juventud*(67), 115-125. Recuperado el Septiembre de 2017, de dialnet.unirioja.e
- O’driscoll, M. (1996). The interface between job and off-job roles: enhancement and conflict. International review of industrial and organizational psychology. *International review of industrial and organizational psychology*(11), 279-306. Recuperado el Septiembre de 2017
- Ocampo, R., Juárez, A., Arias, F., & Hindrichs, I. (2015). Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México. *Liberabit*, 207 - 219. Recuperado el Septiembre de 2017, de eds.b.ebscohost.com
- Otálora, G. (2007). El conflicto trabajo-familia: consecuencias para las organizaciones. 139-160. Recuperado el Septiembre de 2017, de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf>
- Otálora, K. (2005). *Implicaciones del cuidado de los hijos en el conflicto trabajo-familia: ¿Existe el conflicto en las multinacionales en Colombia? Casos Shell S.A. y Coca-Cola Femsa Colombia*. Bogotá: Uniandes. Recuperado el Septiembre de 2017
- Pedersen, D., Lynn, K., & Mannon, S. (2007). Examining the “neglected side of the work-family interface” Antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*(28), 242-262. Recuperado el Septiembre de 2017, de journals.sagepub.com
- Pérez, D. (2014). *Significaciones de trabajo y familia: estrategias de mediación en parejas*. Santiago de Cali. Recuperado el Septiembre de 2017, de repository.icesi.edu.c

- Pérez, D. (2014). *Significaciones de trabajo y familia: estrategias de mediación en parejas*. Santiago de Cali. Recuperado el Septiembre de 2017, de repository.icesi.edu.co
- Pérez, M., & Nohra, G. (2016). *Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada*. Manizales. Recuperado el Septiembre de 2017, de ridum.umanizales.edu.co
- Piotrkowski, C. (1979). *Work and the family system*. Collier Macmillan. Recuperado el Septiembre de 2017, de agris.fao.org
- Piotrkowski, C., & Crits-Christoph, P. (1981). Women's jobs and family adjustment. *Journal of Family Issues*, 2(2), 126-147. Recuperado el Septiembre de 2017, de journals.sagepub.com
- Pleck, J. (1985). Working wives/working husbands. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.popline.org
- Quintero, M., Zuluaga, Y., & Motta, N. (2017). *Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en docentes ocasionales de la Universidad de Caldas*. Manizales. Recuperado el Septiembre de 2017, de ridum.umanizales.edu.co
- Quintero, M., Zuluaga, Y., & Motta, N. (2017). *Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en docentes ocasionales de la Universidad de Caldas*. Manizales. Recuperado el Septiembre de 2017, de ridum.umanizales.edu.co
- Rabolini, N. M. (2009). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa. *Revista Argentina de Humanidades y Ciencias Sociales*.
- Rhnima, A., & Nuñez, J. (2014). La articulación empleo-familia: Análisis del apoyo social como factor regulador. *Revista Ciencia*, 21(1), 9-20. Recuperado el Septiembre de 2017, de dialnet.unirioja.e
- Rodriguez-Montalban, R., Martinez-Lugo, M., & Sanchez-Cardona, I. (2014). *Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico*. (Vol. 4). Bogotá, Colombia: Universitas Psychologica.
- Salanova Soria, M., & Gallego, E. (2004). Estrategias de conciliación Familia/Trabajo buscando la calidad de vida. *Revista de trabajo y seguridad social*(259), 111-154. Recuperado el Septiembre de 2017, de dialnet.unirioja.es
- Salazar, E., González, F., & Pazos, A. (2017). *Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en una muestra de trabajadores de cargos operativos del área de recreación*

- de la caja de compensación familiar de caldas*. Manizales. Recuperado el Septiembre de 2017, de ridum.umanizales.edu.co
- Salazar, E., González, F., & Pazos, A. (2017). *Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en una muestra de trabajadores de cargos operativos del área de recreación de la Caja de Compensación Familiar de Caldas*. Manizales. Recuperado el Septiembre de 2017, de ridum.umanizales.edu.co
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Utrecht, Países Bajos: Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*(3), 71-92. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.wilmarschaufeli.nl
- Staines, G. (1980). Spillover versus compensations: A review of the literature on the relationship between work and non-work. *Human Relations*(33), 111-129. Recuperado el Septiembre de 2017, de journals.sagepub.com
- Suárez, A. (2011). *Empresas Familiarmente Responsables: conciliación y equilibrio vida-trabajo*. Gestión Humana. Bogotá: Legis S.A.
- Suárez, Y., & Mendoza, J. (2014). Indicadores de salud mental y engagement en empleados de una empresa promotora del desarrollo económico. *Económicas CUC*, 133 - 146. Recuperado el Septiembre de 2017, de repositorio.cuc.edu.co
- Trógolo, M., Pereyra, A., & Sponton, C. (2013). Impacto de Diferentes Estilos de Liderazgo Sobre el Engagement y Burnout: Evidencia en una Muestra de Trabajadores Argentino. *Ciencia y Trabajo*(49), 152 - 157. Recuperado el Septiembre de 2017, de scielo.conicyt.cl
- Universidad Nacional de Colombia. (Septiembre de 2017). *Universidad Nacional de Colombia*. Recuperado el Septiembre de 2017, de Universidad Nacional de Colombia: <http://unal.edu.co/la-universidad>
- Valdivia, C. (2008). La familia: concepto, cambios y nuevos modelos. *La Revue du REDIF*, 1(2), 15-22. Recuperado el Septiembre de 2017, de moodle2.unid.edu.mx
- Williams, K., & Alliger, G. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 837-868. Recuperado el Septiembre de 2017, de amj.aom.org

- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 235-244. Recuperado el Septiembre de 2017, de www.sciencedirect.com
- Zuluaga, P., Montoya, A., & Moreno, S. (2012). Relacion entre Sindrome de Burnout, Estrategias de afrontamiento y Engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1). Recuperado el Septiembre de 2017, de search.proquest.com

Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado para participantes de investigación

La Universidad de Manizales a través de su programa de Maestría en Gerencia del Talento Humano está adelantando la Investigación **ANALISIS DE LOS ESPACIOS LABORALES DESDE LA DIMENSIONES TRABAJO FAMILIA, CALIDAD DE VIDA Y COMPROMISO**. Le solicitamos a Usted que participe en esta Investigación respondiendo a unos cuestionarios que indagan acerca de su opinión sobre diferentes aspectos; esto tomara aproximadamente 25 minutos de su tiempo.

Es importante que tenga en cuenta que los Cuestionarios no son un *examen* de respuestas *buenas o malas, correctas o erróneas*, sino una de las herramientas de esta investigación orientada, en último término, a posibilitar la formulación de propuestas de mejoramiento que fortalezcan la calidad de vida laboral y la promoción de organizaciones saludables. **Todos los puntos de vista expresados serán relevantes.**

Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. El equipo de investigación suministrara a la empresa estadísticas generales de los hallazgos del Estudio, garantizando la confidencialidad de la información individual aportada por los trabajadores que participan en él.

Le agradecemos de antemano su disposición a responder los cuestionarios, el tiempo y la atención que le va a dedicar y la valiosa información que nos va a proporcionar. Por favor, responda todas las preguntas.

He entendido el objetivo de la Investigación que se está realizando y consiento responder los Cuestionarios.

Nombre del Trabajador: _____

Firma del Trabajador: _____

CC: _____

Ciudad y Fecha: _____

Anexo 2. Cuestionario de interacción trabajo-familia (swing)

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

1	2	3	4
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

	1	2	3	4
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				

Anexo 3. Cuestionario de Utrecht Work Engagement Scale - Uwes 9.

UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE - UWES 9

A continuación encontrará unas afirmaciones, le solicitamos que las lea detenidamente y conteste cada una señalando con una X la opción que más se ajusta a su percepción.

	ENUNCIADO	nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
3	Estoy Entusiasmado con mi trabajo							
4	Mi trabajo me inspira.							
5	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
6	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
7	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
8	Estoy inmerso en mi trabajo							
9	Me "dejo llevar" por mi trabajo.							



Fecha de aplicación:
dd mm aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

FICHA DE DATOS GENERALES

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>



5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)



Ministerio de la Protección Social
Región de Cusco



11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

--

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

--



17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN