

**Interacción Trabajo-Familia y Engagement en la empresa Envía Colvanes S.A.S.,
regional Manizales**



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de Psicología

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Manizales

2018

**Interacción Trabajo-Familia y Engagement en la empresa Envía Colvanes S.A.S.,
regional Manizales**

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

Laura Daniela Alfaro Hernández

Merybeth Castro Figueroa

Estefanía Giraldo Campuzano

Francy Helena Quintero Ramírez

Asesor:

Carmenza Gallego Giraldo

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de Psicología

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Manizales

2018

Resumen

A partir de la obtención de conocimientos previos en relación con investigaciones regionales, nacionales e internacionales sobre interacción Trabajo- Familia y Engagement, se ejecutó la presente investigación de carácter correlacional con diseño exostfacto transversal, con el fin de identificar la relación entre esta interacción y el Engagement en las dimensiones de vigor, dedicación y absorción. Para ello se aplicó a los 115 trabajadores de la empresa Envía Colvanes S.A.S., regional Manizales, la realización del cuestionario de interacción Trabajo - Familia (SWING) y el cuestionario Utrecht Work Engagement Scale – (UWES 9). En los resultados se obtuvo que a medida que aumentan los aspectos negativos en la familia disminuye el vigor, la dedicación y la absorción en el rol laboral. Al final, se diseñó una estrategia de intervención que sea de utilidad a la empresa.

Abstract

Based on obtaining prior knowledge in relation to regional, national and international research on Work - Family and Engagement interaction, the present correlational research was carried out with a transverse exostular design, in order to identify the relationship between this interaction and the Engagement in the dimensions of vigor, dedication and absorption. For this, it was applied to the 115 workers of the company Envía Colvanes S.A.S., Manizales, the completion of the Work - Family interaction questionnaire (SWING) and the Utrecht Work Engagement Scale - questionnaire (UWES 9).

The results showed that as the negative aspects of the family increase, vigor, dedication and

absorption decrease in the work role. In the end, an intervention strategy was designed that is useful to the company.

Tabla de contenido

Resumen.....	I
Abstract.....	I
Tabla de contenido.....	III
Lista de cuadros.....	V
Lista de figuras.....	VI
Introducción.....	1
1. Presentación de la empresa.....	5
1.1. Misión.....	5
1.2. Visión.....	5
1.3. Política organizacional.....	5
1.4. La historia de Envía.....	6
2. Planteamiento del problema.....	9
3. Pregunta de investigación.....	11
4. Objetivos.....	11
4.1. Objetivo General.....	11
4.2. Objetivos Específicos.....	11
5. Justificación.....	13
6. Antecedentes investigativos.....	15
7. Marco Teórico.....	19
7.1. Interacción Trabajo – Familia – Engagement.....	19
7.2. Capítulo 1. Perspectivas teóricas para abordar la siguiente investigación.....	19
7.3. Capítulo II. Relación entre la interacción Trabajo-Familia y Engagement.....	53
8. Metodología.....	55
8.1. Tipo de Investigación.....	55
8.2. Diseño de Investigación.....	56
8.3. Población.....	57
8.3.1. Características socio demográficas.....	57
8.3.2. Características laborales.....	59
9. Técnicas e instrumento de recolección de información.....	61
9.1. Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING).....	61

9.2. Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale – (UWES 9).....	62
9.3. Procedimiento	65
9.3.1. Preparación y Aplicación de Instrumentos.....	65
9.3.2. Recolección de Datos	65
9.3.3. Sistematización y Análisis de Resultados	65
10. Resultados	67
11. Discusión.....	77
11.1. Interacción Negativa Trabajo-Familia.....	78
11.2. Interacción Negativa Familia-Trabajo.....	80
11.3. Interacción Positiva Trabajo - Familia	81
11.4. Interacción positiva familia-trabajo.....	82
12. Propuesta de intervención	85
12.1. Objetivo general	86
12.2. Objetivos específicos.....	86
12.3. Justificación.....	86
12.4. Metodología y estrategias en la implementación del programa de intervención.....	88
12.4.1. Fase 1. Comunicación oral del programa (administrativo y operativo)	88
12.4.2. Fase 2. Comunicación oral del programa a la familia de los colaboradores	88
12.4.3. Fase 3. Comunicación visual del programa.....	88
12.4.4. Fase 4. Ejecución del plan de formación junto a la familia de los colaboradores	89
12.4.5. Fase 5. Revisión, rediseño y validación del programa de intervención de la empresa..	93
Conclusiones	95
Bibliografía	99

Lista de cuadros

Cuadro 1. Teorías identificadas.....	19
Cuadro 2. Teorías sobre el Engagement.....	26
Cuadro 3. Características sociodemográficas de la empresa Colvanes.....	58
Cuadro 4. Características laborales de la empresa Colvanes	59
Cuadro 5. Ítems del cuestionario interacción Trabajo-Familia (SWING)	61
Cuadro 6. Ítems del cuestionario (UWES 9.).....	63
Cuadro 7. Correlación obtenida del software estadístico SPSS	67
Cuadro 8. Media de resultados.....	68
Cuadro 9. Resultados de la media de cada ítem en la interacción negativa Trabajo-Familia	69
Cuadro 10. Resultados de la media de cada ítem en la interacción positiva Trabajo-Familia	70
Cuadro 11. Resultados de la media de cada ítems de Engagement.....	72
Cuadro 12. Resultado correlación negativa Trabajo-Familia y Engagement.....	73
Cuadro 13. Resultado correlación negativa Familia-Trabajo y Engagement.....	74
Cuadro 14. Resultado correlación interacción positiva Trabajo-Familia y Engagement	75
Cuadro 15. Resultados correlación positiva Familia-Trabajo y Engagement	75
Cuadro 16. Actividad 1 del programa de intervención formación y concientización	89
Cuadro 17. Actividad 2 del programa de intervención Malla de turnos	90
Cuadro 18. Actividad 3 del programa de intervención. Prácticas de bienestar social.....	92

Lista de figuras

Figura 1. Diseño de la Investigación	56
Figura 2 . Logo del Programa “Lo bueno de ser familia envía”, fuente elaboración propia.	87

Introducción

“La actividad principal y más importante del hombre es el trabajo, es la producción de vida y mantenimiento del proceso vital. El trabajo no es una mera adaptación a la naturaleza sino una transformación consciente e intencional de las condiciones naturales. Los hombres actúan sobre la naturaleza interactuando unos con otros (...) y son activos dentro de límites materiales, presuposiciones y condiciones determinadas, independientes de su voluntad”

Marx y Engels (1960)

Por lo tanto, el ser humano asume el trabajo como una necesidad natural, que incluso se empieza a proyectar desde edades tempranas y que se va configurando así mismo desde diferentes ámbitos: familiares, sociales, culturales y económicos. Los cuales se van convirtiendo en expectativas de vida, que pueden llevar al éxito o al fracaso y se conectan indudablemente de un equilibrio armónico entre el trabajo y la familia.

Dentro de ese marco de ideas, se entiende entonces que el trabajo y la familia son dos esferas fundamentales del ser humano, las cuales dependen la una de la otra, incluso las investigaciones estudiadas para la realización de la presente investigación como la *satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos, satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa chilena de servicios financieros, relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras, entre otras*; asumen que el núcleo familiar es el entorno más cercano e importante de la vida de una persona, sin dejar a un lado la esfera “trabajo,” pues hay una gran conexión entre la una y la otra, y es así como esta relación se empieza a consolidar, puesto que dicha unión, conforman en el ser un sentido de equilibrio.

Incluso Kirchmeyer, citado por Rodríguez y Jiménez (2013, p. 56), considera el equilibrio como la satisfacción en todos los dominios de vida, lo que requiere de recursos personales, energía, tiempo y compromiso para cumplir bien en todos los dominios, ya sea en el trabajo o en la vida familiar. No obstante, la interacción trabajo-familia puede ser positiva o negativa generando un cambio significativo en la armonía del ámbito familiar o tener una relación armónica entre estas dos variables.

Cuando el impacto es positivo, podemos hablar de la variable Engagement que para Salanova y Schaufeli (2009) es un término utilizado en el ámbito de las relaciones humanas y la cultura organizacional que se identifica con el esfuerzo voluntario por parte de los trabajadores de una empresa o miembros de una organización.

No mantener un balance entre el mundo laboral y el mundo familiar puede generar conflictos en la relación trabajo-familia, siguiendo lo anterior surge un interés particular en esta investigación de estudiar la relación entre la interacción trabajo-familia en los colaboradores de la empresa Envía Colvanes S.A.S (Manizales).

Cifre y Salanova (2004) manifiestan que esta relación puede generar incidencias en el dominio laboral relacionado con altos niveles de estrés, insatisfacción laboral, baja productividad, falta de compromiso, retrasos y ausentismo; mientras que en el dominio familiar se ha reportado incidencia en términos de deterioro en la función parental y riesgos para la salud de los padres que trabajan, reflejados en tensión psicológica, ansiedad, irritación, estados depresivos, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos.

Para conocer dichas relaciones fue aplicado en la empresa Envía Colvanes S.A.S. regional Manizales a los 115 colaboradores, el cuestionario de interacción Trabajo - Familia (SWING) y el de Engagement

Es una investigación de carácter correlacional con el fin de determinar si las variables ya nombradas anteriormente están correlacionadas o no; con diseño ex post facto transversal, ya que se hará una búsqueda de las causas que han producido el fenómeno estudiado con el fin de percibir como la interacción Trabajo - Familia y viceversa, están relacionadas con el Engagement en sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción influyen positiva y negativamente en cada una de las esferas.

1. Presentación de la empresa

Colvanes S.A.S, es una empresa de transporte de mercancías a nivel nacional e internacional, creada en el año 1996 en la ciudad de Bogotá.

1.1. Misión

Satisfacemos las necesidades y expectativas de nuestros clientes, en el manejo de transportes y documentos y mercancías a nivel nacional e internacional contribuyendo al desarrollo del país.

1.2. Visión

En el 2017 seremos reconocidos por nuestro servicio como la mejor empresa del país en el manejo y transporte de documentos y mercancías.

1.3. Política organizacional

Bases que guían nuestro comportamiento dentro de la compañía y contribuyen a que juntos sigamos construyendo una cultura caracterizada por la pasión por el servicio:

- Cumplimos con nuestros compromisos a tiempo
- Respondemos con actitud de servicio a nuestros clientes
- Trabajamos en equipo para lograr metas extraordinarias
- Desarrollamos alternativas creativas e innovadores que generar valor a los clientes
- Asumimos la responsabilidad de nuestras acciones
- Actuamos con rectitud y respeto

1.4. La historia de Envía

La experiencia de Envía en el sector logístico comienza en el año 1974 cuando se fundó Coltanques, empresa que inicia prestando servicios de transporte de líquidos industriales y que, gracias a su excelente desempeño, logró proyectarse en poco tiempo hacia el negocio de transporte de petróleo crudo alcanzando el más alto grado de confianza como proveedor de Ecopetrol.

En 1996, por iniciativa de los propietarios de Coltanques y aprovechando la experiencia, infraestructura y knowhow de esta compañía, se crea Colvanes, empresa orientada hacia servicios de transporte más especializados, con el objetivo de atender el mercado de transporte de productos terminados y mercancías en general en la modalidad de Paqueteo con cobertura nacional, regional y urbana.

Con el respaldo de la marca Envía y un excelente servicio, Colvanes se ubicó en muy poco tiempo como una de las empresas líderes del mercado en el transporte de mercancías. La experiencia acumulada por Envía en el campo del transporte de mercancías y la demanda de nuevos servicios de transporte y comunicación integrales nos facilitó que luego de solo 3 años de haber iniciado operaciones, ajustáramos nuestros procesos logísticos como plataforma para la recolección, transporte, manejo y entrega de envíos urgentes, penetrando así en los terrenos de la mensajería expresa en Colombia, con conexión internacional a través de aliados con presencia mundial.

Durante los años de existencia de Envía prestando servicios a los colombianos, nuestra empresa se ha posicionado en los primeros lugares como proveedor de servicios logísticos, con especialidad en el transporte de mercancías y mensajería expresa gracias a la

utilización de alta tecnología de información, al talento humano calificado, a un eficiente sistema de gestión de la calidad y a nuestro excelente y oportuno servicio al cliente.

Adicionalmente en Envía contamos con un departamento de seguridad y control de tráfico que apoya al área de Gestión Humana para aplicar estrictos procesos de selección y capacitación de conductores y operadores, hechos que nos han permitido, además, alcanzar un alto estándar de calidad. El liderazgo de Envía se evidencia en la prestación de servicios logísticos acordes con los requisitos de cumplimiento que demandan nuestros clientes en la actualidad: entregas a tiempo, información oportuna, seguridad y responsabilidad; este fuerte compromiso con nuestros clientes hace que cada empleado de Envía halla interiorizado nuestro slogan: *Pasión por lo que hacemos*.

En la Regional Manizales en la cual se enfocará la investigación tenemos una planta de 115 colaboradores, y contamos con 8 puntos de ventas en la ciudad, con una flota de 16 vehículos y 8 mensajeros motorizados, el 79% de la población es personal de operaciones, se tiene una jornada completa donde el personal realiza reparto en horas de la mañana de la mercancía que llega a la ciudad y en horas de la tarde realiza recolección de la mercancía y mensajería para ser despachada a las rutas nacionales, todo el proceso realizado por el mismo personal. Cuenta además con certificaciones de calidad ISO9001 ISO14001, OHSAS 18000, lo cual la hace más competitiva dentro del sector transporte.

2. Planteamiento del problema

Hoy en día las áreas de gestión humana se enfrentan a una serie de cambios y retos que deben ser estudiados para saber cómo resolverlos y poder adaptarse a lo que está ocurriendo en el siglo XXI. La globalización, los cambios sociales, económicos y tecnológicos han ocasionado que sea necesario reestructurar la función y adoptar un rol diferente en los procesos empresariales.

Teniendo en cuenta la premisa anterior, una de las transformaciones es el impacto de la interacción Familia – Trabajo y el Engagement, que según estudios revisados se enfoca en gran medida a los cambios en la estructura y dinámica familiar y que sin duda influyen sobre el trabajo (Ortega, M. D., 2015, 2).

Anteriormente 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 su función. Uno de los principales cambios en las organizaciones precisamente es la variación del postulado antes expuesto, ya que la familia ya no es el reino de la mujer y el trabajo remunerado ya no solo es responsabilidad del hombre, lo anterior según investigaciones realizadas a punta al grado de inmersión que en la actualidad tiene la inclusión de la mujer a la vida laboral, lo que ha conllevado a transformaciones de los roles dentro de los hogares, ocasionando dificultades para equilibrar ambas esferas (Livingston & Timothy, 2008).

Sumado a la inmersión de la mujer a la vida laboral y el cambio de roles en el hogar, encontramos factores de cambios organizacionales y humanos, tanto positivos como la globalización, competitividad, desarrollo profesional, valorización del recurso humano, desarrollo tecnológico y negativos como las jornadas laborales extensas, baja remuneración, reemplazo de mano de obra, aumento de la carga laboral por empleado y estrés laboral; todos estos aportando a las fuertes variaciones que se ocasionan en la interacción Familia – Trabajo y Engagement.

En la empresa Colvanes S.A.S, regional Manizales el 79% de colaboradores corresponden a cargos operativos los cuales cuentan con jornadas laborales de hasta 14 horas diarias, situación que impacta directamente a la interacción trabajo-familia negativamente, sumado a esto cabe mencionar el desgaste físico que tiene cada trabajador ya que la empresa se dedica al reparto y recolección de mercancía, (transporte de mercancía y mensajería a nivel nacional), trabajo que se realiza haciendo recorrido en toda la ciudad y en el cual se manipula todo tipo de mercancía y de todos los tamaños; en este medio no se es claro qué clase de producto puede llegar, es complicado definir características de la mercancía ya que es proveniente de todo tipo de clientes y de todas las ciudades de Colombia, la regional Manizales es catalogada como una de las regionales que moviliza más peso a nivel nacional, lo que conlleva a una carga más en el trabajador, teniendo en cuenta (número de horas trabajadas al día + peso de la mercancía + el nivel de presión por cumplimiento de tiempos + actitud del cliente), impactando al Engagement debido a que las exigencias del entorno laboral pueden impactar negativamente al trabajador en el desarrollo de sus funciones y/o diferentes roles.

La empresa Colvanes S.A.S, se dedica a ofrecer un servicio, es decir un intangible, por lo que el nivel de cumplimiento en tiempo que se ofrece al servicio al cliente es fundamental para los resultados de la empresa, de ahí que depende el crecimiento y ventas de cada regional; estas son variables que afecta directamente al colaborador, son ellos quienes están en la calle prestando el servicio, es decir los directos responsables de la satisfacción del cliente y del cumplimiento, en ocasiones los factores externos como el clima, accidentes viales, situaciones de orden público, problemas en los vehículos afectan la logística de todo el día, situaciones que al presentarse con frecuencia generan mayores niveles de estrés, sobre carga emocional, ocurriendo impacto negativo en el bienestar del colaborador (tiempo, desgaste físico).

3. Pregunta de investigación

¿Qué relación existe en la interacción Trabajo – Familia y el Engagement en la empresa Colvanes S.A.S. Regional Manizales?

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Analizar la relación existente en la interacción Trabajo – Familia y el Engagement en la empresa Colvanes S.A.S., Regional Manizales

4.2. Objetivos Específicos

- ✓ Analizar cómo influye positiva y negativamente la interacción trabajo – familia en la empresa Colvanes S.A.S. – Regional Manizales

- ✓ Describir el Engagement en sus dimensiones de vigor, dedicación, absorción en la empresa Colvanes S.A.S. – Regional Manizales
- ✓ Describir la interacción trabajo – familia y el Engagement percibida en la empresa Colvanes S.A.S. – Regional Manizales
- ✓ Diseñar la estrategia de intervención teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos en la interacción trabajo – familia y el Engagement percibida en la empresa Colvanes S.A.S. – Regional Manizales.

5. Justificación

El trabajo no puede fundarse exclusivamente en el criterio de la eficacia y la eficiencia, ni exclusivamente de un conocimiento técnico conforme al profesional. La aspiración a ser un buen profesional no depende únicamente de un mero saber, sino que desborda completamente en las características de la personalidad, un saber ético y el sentido humano del trabajo de cada individuo que haga bueno al profesional, junto al saber técnico que precise.

La familia como célula básica de la sociedad es el escenario donde se construyen todas las relaciones sociales posibles precisamente por su carácter asistencial, en el mundo del trabajo las características asistenciales se evidencian cuando el profesional demuestra responsabilidad, compromiso, dedicación, iniciativa y competencia, particularidades adquiridas primordialmente desde el seno familiar, lugar donde el ser humano se asocia, se apropia y se personaliza llegando a ser capaz de desarrollar y cultivar rasgos que a través del tiempo acompañaran al profesional.

La forma en cómo el trabajo y la vida familiar se relacionan ha sido objeto de estudio desde la década de los setenta, Según Clarck (2000), citado por Jiménez y Moyano (2008), las investigaciones relacionadas con el impacto que ocasiona el trabajo, empezaban a reflejar que dicha labor propiciaba cambios significativos a nivel conductual y emocional sobre la familia.

Dentro de los innumerables aspectos que se manejan en el desarrollo del Talento Humano en las empresas, es de suma importancia que se escatimen esfuerzos en temas relacionados con la incidencia recíproca entre el trabajo y la familia.

Resulta interesante que la Gerencia del Talento Humano de las generaciones actuales muestren disposición para indagar sobre esta temática, ya que el autor primordial de las organizaciones son seres humanos que día a día se exponen a infinidad de situaciones en su trabajo o en su hogar que pueden dificultar o apoyar la labor que ejercen en las empresas pero el tema no solo se queda ahí, sino que a su vez con la información recopilada, se construyen referentes para la toma de decisiones que contribuyan a mejorar la calidad de vida de las personas.

En Colombia hay escasos antecedentes investigativos de interacción Trabajo – Familia frente a un factor muy substancial y del que muy pocos conocen el cual es el Engagment, por ello esta investigación es de bastante utilidad no solo a nivel conceptual sino a nivel referencial para que las actuales y las nuevas generaciones fomenten estrategias de intervención que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los seres humanos, además, los resultados obtenidos en esta investigación serán proporcionados junto con estrategias de intervención que aporten un grano de sabiduría para que una organización de nuestro país pueda iniciar en el proceso de transformación y cambio mediante el fortalecimiento de las familias y el aumento en la productividad de nuestra industria colombiana.

6. Antecedentes investigativos

Para la realización del presente trabajo se realizó exploración en web grafías, fuentes bibliográficas de repositorios de diferentes universidades, libros en la web y artículos de revistas indexadas a nivel regional, nacional e internacional; a pesar de que varios estudios se han realizado sobre la importancia de que las personas tengan un balance adecuado entre la vida laboral y familiar, pocas investigaciones se han centrado en evidenciar la relación que existe entre Trabajo – Familia frente a indicadores de bienestar en el trabajo como lo es el Engagement.

Frente al caso específico de nuestra empresa de servicio de transporte de mercancía, no se encontraron estudios de ningún tipo lo cual hace aún más interesante para nuestro proceso investigativo incursionar en un tema tan relevante ya que los operarios que se encargan de transportar la mercancía a otras ciudades se deben desplazar a nivel nacional en cualquier tipo de horarios (extendiendo la jornada de trabajo máxima legal de 8 horas), haciendo más enriquecedor nuestro proceso de estudio frente a las variables de estudio.

En su defecto se tomaron investigaciones alusivas de las variables en otros tipos de compañía en la que se hubiesen confrontado las relaciones (Trabajo- Familia/Engagement) (Familia-Trabajo/Engagement) con sus respectivas direcciones (positivas/negativa).

De acuerdo a algunos antecedentes revisados los autores afirman que internacionalmente se ha avanzado en la identificación de factores que contribuyen al equilibrio de la relación trabajo-familia y a través de ellos han implantado estrategias para

optimizar el trabajo en pro de la calidad de vida de los trabajadores y de la productividad de la empresa; lo cual debe convertirse en un reto para los gerentes del talento humano por medio de la creación y ejecución de estrategias en los métodos de trabajo en beneficio de la relación trabajo-familia en las organizaciones del siglo XXI. (Jiménez y Moyano, 2008).

En Chile, Jiménez y Moyano (2008), realizaron una investigación muy interesante titulada “Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida”, en la Universidad de Talca. En la cual se considera que al implantar medidas como flexibilidad en los horarios, en los permisos y en asistencia de labores domésticas ayuda a aumentar el bienestar y la satisfacción laboral influyendo a la persona en que se enfrente a menos episodios de estrés, más control del trabajo y de tiempo familiar, disminuyendo a su vez el índice de ausentismo de la organizaciones e incrementando la productividad, eventos que no pasan cuando la cultura organizacional es contraria a la expuesta ya que se evidencia mayor dificultad para alcanzar el bienestar e integrar así el trabajo y la familia.

En Puerto rico encontramos una investigación titulada “El Engagement y la Interacción Familia-Trabajo: Un Estudio Exploratorio” por Rodríguez M., R.; Velez P., M., y Meléndez S., M. (2012). El objetivo de la investigación era explorar la interacción positiva Trabajo- Familia y el Engagement en el trabajo con una muestra de 98 empleados. La principal hipótesis que se planteaban era que cuando las personas perciben que hay una interacción positiva entre los aspectos del trabajo y de la familia, tienden a sentirse más Engaged con su trabajo, la cual concluyen que la teoría de Conservación de Recursos de Hobfoll (2001), citado por Pedrero (2003), y el Modelo de Demandas y recursos de Bakker y Demerouti (2008), apoyaron su hallazgo ya que los resultados se cimienta en que los

recursos generados en los dominios del trabajo y la vida familiar, puede permitir a las personas ponerlos en uso en ambos dominios. El mayor ejemplo lo relacionan con la ejecución de múltiples roles como el trabajo, el hogar y la maternidad donde al compaginar de manera simultánea estas demandas permite desarrollar destreza para hacer muchas cosas a la vez (multitasking), con esto no se ratifica, que las interrelaciones de estas esferas deben ser asumidas al interior de las organizaciones como una herramienta de transformación de las prácticas laborales.

A nivel nacional la literatura se enfoca principalmente en el conflicto trabajo- familia y las implicaciones que estas tienen sobre aspectos como la salud física, las relaciones familiares, la sobrecarga en los roles, el compromiso laboral entre otros, pero muy pocos se han detenido a entrelazar la relación con la variable Engagement.

En Colombia, Otálora, G. (2003) en su investigación “La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos Organizaciones Colombianas” realizada en la capital colombiana – Bogotá, tuvo como hipótesis principal que la carga laboral y las responsabilidades familiares están positivamente relacionadas con el conflicto trabajo-familia y el conflicto trabajo-familia está positivamente relacionado con el estrés individual; lo cual fue confirmado en la realización de sus estudios concluyendo en que el apoyo emocional y el apoyo objetivo reprimen la relación entre el conflicto trabajo-familia y el estrés, y esta relación es mayor para los individuos no ayudados por sus familias, que para los individuos con alguna clase de ayuda.

En la ciudad de Manizales, León, L., Méndez, L., Ruíz, A. (2014), realizaron una investigación titulada “El Engagement y su relación con las condiciones del trabajo bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones del sector educativo colombiano” la cual

analizo dentro de su contexto la flexibilización laboral y en Engagement encontrando en esta correlación que las dos dimensiones son necesarias para que el trabajador pueda sentir que su trabajo es beneficioso para sí mismo y para la organización.

Estos son algunos de los estudios de los cuales obtuvimos antecedentes para nuestra investigación de lo cual podemos concluir que a nivel nacional no tenemos muchos referentes en las cuales basarnos ya que no integran todas las variables de estudio familia-trabajo y Engagement y por ello se optó en seleccionar las más representativas que incluyeran algunas de las variables así se relacionaran con otras, por eso se complementó la presente investigación con antecedentes internacionales que si apoyaban la noción del estudio, a pesar de que la cultura y otros aspectos son muy distintos a los de nuestro país, pero nos sirven como base para la estructuración de nuestro proceso investigativo y como referente en la incursión de esta nueva temática para empezar a cerrar brechas en las problemáticas sementadas en la relación de las familias con las empresas colombianas.

7. Marco Teórico

7.1. Interacción Trabajo – Familia – Engagement

7.2. Capítulo 1. Perspectivas teóricas para abordar la siguiente investigación.

Dos son los elementos principales que constituyen el marco teórico de la presente investigación: interacción Trabajo- Familia y el Engagement. Para abordar cada uno de ellos, primero se pondrán en evidencia las diferentes perspectivas teóricas utilizadas en varias investigaciones referidas a los dos temas centrales, las cuales constituyen un referente importante para la comprensión del fenómeno en estudio.

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

Cuadro 1. Teorías identificadas

<i>Teoría</i>	<i>Referente</i>
<i>Expansionista</i>	Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. <i>American Psychologist</i> , 56, 781-796.
<i>Del Borde</i>	Clarck, S. (2000). “Work/family border theory: A new theory of work/family balance”. <i>Human Relations</i> , 53, 6, 747-770.
<i>Del Ajuste Familia - Trabajo</i>	Bronfenbrenner, U. Developmental ecology through space and time: A future perspective. In MoenP, Elder GH Jr, editors. <i>Examining lives in context: Perspectives on the</i>

	<p><i>ecology of human development</i>. Washington, DC, US: American Psychological Association; 1995. p. 619-47.</p>
<i>De la Compensación</i>	<p>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.</p>
<i>De segmentación</i>	<p>Evans, P.-Bartolome, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. <i>Journal of Occupational Behavior</i>, 5, 9-21.</p>
<i>Del desbordamiento</i>	<p>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.</p>
<i>De la permeabilidad</i>	<p>Pleck, J.H. (1977): The work-family role system. <i>Social Problems</i>, 24, pp. 417-427.</p> <p>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.</p>
<i>Del Límite</i>	<p>Kinnunen, U.; mauno, S.; geurts, S. y Dikkers, J. (2005): .Work-family culture in organizations: theoretical and empirical approaches. In Poelmans, S.A.Y. (ed.): <i>Work and family. An International Research Perspective</i>. London. Lawrence Erlbaum Associates, pp. 87-120.</p>

<i>Cultura Organizacional</i>	Kinnunen, U.; Mauno,S.; Geurts, S. y Dikkers, J. (2005): .Work-family culture in organizations: theoretical and empirical approaches., inPoelmans, S.A.Y. (ed.): <i>Work And family. An International Research Perspective</i> . London. Lawrence Erlbaum Associates,pp. 87-120.
<i>Preponderante</i>	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.
<i>De la congruencia</i>	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.
<i>Teoría de Roles</i>	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 a la comprensión de éste fenómeno, no obstante, y dado que la más utilizada ha sido la teoría de roles, se decidió retomarla en la presente investigación. Dicha teoría es planteada por las doctoras Chait B., R., & Hyde, J. S. (2001), quienes con su teoría dejan entrever la forma como los roles que juegan tanto los hombres

como las mujeres en la sociedad, en el hogar y en el trabajo, inciden en su comportamiento y en su personalidad.

El rol es un papel que los seres humanos juegan no solamente en la sociedad, en la familia sino también en el trabajo, y en éste último llega a ser pieza fundamental para las relaciones interpersonales con los demás miembros de la organización; el trabajador no se relaciona de igual manera con sus compañeros que con sus jefes y mucho menos con los integrantes de su familia. Hay que reconocer que a pesar de la gran variedad de roles que cumple, todos ellos tienen algo en común y es la personalidad del trabajador y su forma de ser.

Para llegar a ésta teoría, las autoras revisaron la literatura existente sobre el tema de investigación, llegando a la teoría expansionista de género, trabajo y familia; 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 muchos investigadores han denominado, nocivos. En la actualidad, se tienen datos estadísticos importantes de la manera como la mano de obra femenina ha crecido significativamente en las empresas a nivel mundial, por ejemplo, las mujeres empleadas constituyen el 48% de la fuerza de trabajo de los Estados Unidos lo que ha hecho posible que la familia modelo americana sea una familia de doble ingreso (Bond, Galinsky y Swanberg, 1998), mientras que en Colombia mujeres con menor nivel educativo pasaron de tener una participación del 43% en 1984 al 58% en 2006. En términos de estado civil, las mujeres con cónyuge muestran un mayor crecimiento al pasar del 34% en 1948 al 60% en 2006 (Amador, Bernal & Peña, 2013).

La teoría desarrollada por las autoras Barnett & Hyde (2001), busca articular una teoría inductiva de género, trabajo y familia, bajo el estudio de cuatro principios, los tres primeros abordan el anterior problema y el cuarto principio acoge un problema más amplio de la naturaleza de mujeres y hombres, el cual tiene implicaciones para comprender más profundamente el tema ya mencionado anteriormente de múltiples roles, trabajo y familia. Para el primer principio, las autoras afirman que 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 le hace beneficio a su salud. Como conclusión de éste primer principio las autoras expresan: “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).

Cuando mujeres y hombres, tiene múltiples roles, los efectos de éstos 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, lo expresan las autoras en el segundo principio. 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 uno; es necesario tener en cuenta que cuando se superan los límites de los múltiples roles que cumplen los empleados, éstos pueden sobrecargarse y angustiarse, por consiguiente, el tercer principio habla de la calidad del rol por encima del número de roles o la cantidad de tiempo que un trabajador dedique a uno solo. Así como los roles múltiples brindan oportunidades para el éxito, también ofrecen

oportunidades para el fracaso o la frustración, especialmente en el contexto del trabajo de bajos salarios, la discriminación en el lugar de trabajo y el acoso sexual (Barnett & Hyde, 2001).

Y para el cuarto principio, las autoras de la teoría analizan de manera psicológica al hombre y la mujer, encontrando que sus diferencias no son grandes e inmutables; concluyen en este principio que no es necesario forzar a roles altamente diferentes tanto a hombres como a mujeres. Hay que entender que el entorno no solamente laboral, social sino histórico puede llegar a afectar las conclusiones de los anteriores principios; de igual forma, las habilidades y las características de personalidad que ciertos roles exigen, están determinados por el período histórico y el entorno cultural.

En resultados de investigaciones, hechos con anterioridad a esta teoría, las autoras encontraron 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. Varios estudios preliminares (Farrell & Rosenberg, 1981; Lein et al., 1974) concluyeron que los hombres "buscan su gratificación primaria emocional, personal y espiritual en el entorno familiar" (Lein et al., 1974, p.118). A lo anterior, una encuesta realizada a hombres determinó que quienes tenían los tres roles de cónyuge, padre y trabajador remunerado, tenían más bienestar psicológico según Barnett, Marshall y Pleck, (1992), citados por Gómez, (2004).

El tema de los roles múltiples es tan importante analizar en la vida de los seres humanos, que las autoras en sus investigaciones encontraron que, en la parte de 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 y Mangione, 1983). Si algunos hombres presentaron problemas estresantes psicosociales, las autoras infirieron que dichos factores negativos se presentaron debido al rol del hombre en el sitio del trabajo. En el caso de las mujeres, los estudios no proporcionaron evidencia de un efecto negativo de múltiples roles en la salud física, y algunos estudios encontraron una relación positiva Repetti et al., (1989,), citado por Carrasco y García, (2005, p. 64).

Analizando la influencia de los roles múltiples en la salud de la relación marital, se encontró que para mujeres con un empleo y para hombres con el rol de cónyuge y padre, este nivel de roles múltiples es beneficioso. 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, las autoras encontraron en los resultados de las investigaciones que una consecuencia 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, los autores (Marks & MacDermid, 1996, 417) de una de esas investigaciones demostraron una modesta correlación positiva entre el compromiso laboral y el compromiso familiar.

Las autoras Rosalind Chait Barnett y Janet Shibley Hyde(2001), después de indagar por muchas investigaciones y estudios, proponen una teoría expansionista que se basa en la noción de que los roles múltiples, en general, son beneficiosos y que son consistentes y sintetizan los datos actuales; ellas argumentan que la investigación y las políticas basadas en suposiciones de que el trabajo y la familia están en conflicto y que los roles múltiples

son principalmente estresantes no están en sintonía con los datos actuales o con el estado actual del trabajo y la familia. Cabe aclarar que Barnett & Hyde (2001) expresan que su teoría propuesta, como las teorías predecesoras, puede estar ligada a la cultura y al tiempo.

Ahora en relación con las perspectivas teóricas planteadas sobre el Engagement, también se encuentra una amplia gama de enfoques, entre ellos:

Cuadro 2. Teorías sobre el Engagement.

<i>Teoría</i>	<i>Referentes</i>
<i>Social Cognitiva</i>	Bandura, A. (1987). Teoría del aprendizaje social. España: Editorial Espasa Universitaria, pp. 3245
<i>De la expectativa</i>	Victor H. Vroom. Work and motivation, Nueva York, John Wiley and Sons. Adaptado de Hodgets Richard M. y Altman Steven. Comportamiento en las organizaciones, Nueva editorial Interamericana, pp. 109-111.
<i>Del conflicto</i>	Evans, P., Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. <i>Journal of Occupational Behavior</i> , 5, 9-21
<i>De la Equidad Laboral</i>	Adams, J. (1963). <i>Toward an understanding of inequity</i> . Journal of Abnormal and Social Psychology, Nov., 422-436.
<i>Del Conflicto organizacional</i>	Domínguez Bilbao R. y García Dauder S., <<Introducción a la teoría del conflicto en las organizaciones>>. Universidad Rey Juan Carlos, Servicio de Publicaciones. Madrid, 2003

<i>Del Apoyo Percibido</i>	Kinnunen, U.; Mauno, S.; Geurts, S. y Dikkers, J. (2005). Work-family culture in organizations: theoretical and empirical approaches. In Poelmans, S.A.Y. (ed.): <i>Work and family. An International Research Perspective</i> . London. Lawrence Erlbaum Associates, pp. 87-120
<i>Piramidal de Necesidades</i>	Cárdenas Aguilar, T. de J y Jaik, Dip, A. (2014). <i>Engagement. Ilusión por el Trabajo. Un modelo teórico conceptual</i> . Primera Edición. Ediciones Red Durango de Investigadores Educativos A. C. México. 2014.
<i>Crítica de la enseñanza</i>	Hernández Díaz, Adela. 2000. <i>Teoría Crítica de la Enseñanza</i> . Tomado del libro: Colectivo de autores del CEPES. <i>Tendencias Pedagógicas en la realidad educativa actual</i> . Editorial Universitaria. Universidad "Juan Misael Saracho". Versión digital.
<i>De la conservación de recursos (COR - Conservation Of Resources)</i>	Hobfoll, S. E. (1998). <i>Stress, culture, and community: The psychology and philosophy of stress</i> . New York: Plenum. Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. <i>Applied Psychology: An International Review</i> , 50, 337-421.

Fuente: elaboración propia.

La teoría de la conservación de recursos es propuesta por los investigadores Halbesleben y Rotondo (2007), Wright y Hobfoll (2004), Hobfoll (2001) y por Hobfoll y Shirom

(2000) citados Rhnima y Núñez (2014, 3.1 teorías sobre el agotamiento profesional) por la cual postula: “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 organización 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 diferentes equipos de trabajo, de manera directa, indirecta o inconscientemente; de igual forma no se debe olvidar el rol (padre o madre) que cumplen los empleados en sus respectivas familias; esa cantidad de roles que cumple el trabajador lo lleva a generar un conflicto entre ellos, aumentando el estrés y desequilibrando el entorno tanto laboral como familiar. En éste momento se puede plantear lo que enuncia la teoría de agotamiento de recursos planteada por Rothbard (2001) y Staines (1980), citados por citado Rhnima y Núñez (2014, 3.1 teorías sobre el agotamiento profesional) que dice: “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”.

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.

a. 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 y Aliger (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 Ardoy (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. Éste 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 confluye 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 sólo 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 (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 y Pérez, (2013), citado por Giraldo y Gutiérrez (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 y Osca, 2001, p.2).

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 y Osca, 2001).

Gómez y Martí (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 escases de empleo son circunstancias que llevan a incrementar

las dificultades entre el trabajo y la familia. (Beutell y Greenhaus, (1980), citado por Rhnima y Núñez, (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 y Gilbert (1979) recalca 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 (Groysberg y 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 (e. g., Greenhaus y Parasuraman, 1999; Stevens, Minnotte, Mannon y Kiger, 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 su pro y contra inclusive ni 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 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 (Guitán, 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, por 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 Engagement 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; Cifre y Salanova, 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.

b. Interacción Familia – Trabajo

Dada la existente amplitud de conceptos de familia debido a las dinámicas emergentes, transformaciones y cambio 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) “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 Henao, Adriana María (2012, 23) 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 asignando al miembro de la familia, encontramos la teoría de la orientación de roles y género, según Lott, (1988) citado por Livingston y Judge(2008) dicha teoría 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 encontramos estudios realizados por Di Marco (2005) y Jelin (1994) citado por Sánchez, C. (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 socio demográficos 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. Se habla (Lott, 1988; Parsons & Bales, 1955) citado por Livingston y Judge (2008) 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 (Stroller, 2006); motivos que ha convertido la relación Familia - Trabajo en objeto de estudio por sus complicaciones a través del tiempo, ya que se da tanto importancia al avance de la mujer en el mundo del trabajo, como importancia 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) citado por Báez y Galdámes,(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 agotamientos de los sujetos.

Según (Edwards & Rothbard, 2000) citado 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 ésta 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 Clarck (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 y Martínez (2006), Halpern & Murphy, (2005), citados por (Livingston & 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 Zubiaurre Z y Martínez Díaz M.P (2006).

Dentro de las perspectivas que han relacionado estos "dos mundos", Edwards & 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 Campbell (2000) quien desarrolla una "BorderTheory" 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. Campbell (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 puedan 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 (1997).

Marks & MacDermid, (1996) 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 (2008), define 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 (1997), Marks & MacDermid, (1996), Kirchmeyer (2000), citado por Jiménez (2008)

Similar concepción presenta Clark, (2000), 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), 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 (2008).

Complementando esta definición, Florenzano, (1995), citado por Jiménez (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. Clark, (2000); Greenhaus, Collins y Shaw, (2003); Olson, (1982); Florenzano, (1995) citado por Jiménez (2008).

De acuerdo a Frone, (2003), 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&Buttel, 1985), citados por Jiménez Figueroa (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& Bass, 2003), citados por Jiménez Figueroa (2008), simboliza como 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). (Frone, 2003; Greenhaus&Buttel, 1985; Grzywacz& Bass, 2003)

Sieber, (1974), citado por Greenhaus, (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 al 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, (2006), evidenciando como 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 (Bauer, Morrison, y Callister, 1998; Holman y Wall, 2002; McCauley, Ruderman, Ohlott, y Morrow, 1994; Ruderman y otros, 2002) citados por Greenhaus, (2006). Las perspectivas implican formas de percibir o manejar situaciones, como respetar las diferencias (Ruderman, 2002) valorando diferencias en los antecedentes culturales (Cox, 1993), ser comprensión de los problemas de otras personas (Crouter, 1984b), y aprendiendo el valor de la confianza (Crouter, 1984a); en resumen, trabajo y experiencias familiares puede expandir nuestra "visión del mundo" (Kanter, 1977).

Los recursos psicológicos y físicos incluyen autoevaluaciones positivas, como la autoeficacia (Bandura, 1997; Gist y Mitchell, 1992) y la autoestima (Brockner, 1988). En

estos recursos también se puede incluir la resistencia personal (Blaney&Ganellen, 1990; Kobasa, 1979), emociones positivas sobre el futuro, como el optimismo y la esperanza (Seligman, 1991, 2002) y la salud física.

Las experiencias de roles también brindan recursos a través de la adquisición de capital social: "la buena voluntad que se engendra por el tejido de las relaciones sociales y que se movilizan facilitando la acción "(Adler y Kwon, 2002: 17).

El recurso de capital social está compuesto por influencia e información los cuales se derivan de las relaciones interpersonales en el trabajo y roles familiares que pueden ayudar a las personas a lograr sus metas; La flexibilidad se refiere a la discreción para determinar el tiempo, el ritmo y la ubicación en qué requisitos de rol se cumplen.

Finalmente, los recursos materiales incluyen dinero y obsequios obtenidos del trabajo y los roles familiares. (Ruderman, 2002) (Crouter, 1984b) (Crouter, 1984a) (Kanter, 1977) (Bandura, 1997; Gist y Mitchell, 1992) (Brockner, 1988) (Blaney&Ganellen, 1990; Kobasa, 1979) (Seligman, 1991, 2002) "(Adler y Kwon, 2002: 17) citados por Greenhaus, (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. (M. R.

Frone- M. Russell- M. L. Cooper, 1992; Powell, J. H. Greenhaus- G. N., 2006; Zedeck, 1992),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, 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 s. 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, Moyano (2005) cita por Jiménez Figueroa (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. (Kossek-Oseki, 1998) (Rothausen, 1999), citado Pérez (2014).

Para Martínez, Vera, Paterna y Alcázar (2002) citado por Báez&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 por Baez&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 éste 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 feminidad 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 existe cinco categorías para el uso del tiempo en las personas en edad activa, caracterizados 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.

c. Engagement

El entorno laboral influye directamente en el trabajador 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, W.A (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.

Según Torres y Agulló (2002), la sobrecarga emocional, es decir, el grado en que el trabajo exige la excesiva implicación del trabajador a nivel emocional propicia el impacto negativo en el bienestar de los trabajadores, desencadenando con mayor probabilidad síntomas de estrés o Burnout.

Teniendo en cuenta que las caras visibles de las empresas son sus empleados, el empleador debe estar comprometido con la realización familiar y personal de los trabajadores, teniendo en cuenta la salud mental y la estabilidad emocional que se requiere para desempeñar de manera satisfactoria las funciones propuestas.

En este sentido y siguiendo la propuesta anterior, tanto el trabajo como la familia son esferas supremamente demandantes para los seres humanos que requiere de un

equilibrio adecuado para mantener estas categorías que se interconectan entre sí en armonía, ya que si alguna de las dos o las dos están inestables pueden haber incidencias en el dominio laboral relacionado con altos niveles de estrés, insatisfacción laboral, baja productividad, falta de compromiso, retrasos y ausentismo; mientras que en el dominio familiar se ha reportado incidencia en términos de deterioro en la función parental y riesgos para la salud de los padres que trabajan, reflejados en tensión psicológica, ansiedad, irritación, estados depresivos, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos (Frone, Russell & Cooper (1997); McFarland (2004); Cifre y Salanova, (2004).

En la relación del trabajo y los roles que desempeña el empleado se puede dar a conocer tanto un impacto negativo como un impacto positivo el cual se conoce como engagement; Amaya (2015) propone “el Engagement como alternativa ante la sustancial participación psicológica, que se ve plasmada en las Competencias Institucionales establecidas por la entidad.

El término Engagement 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”. El Engagement propone transformar el concepto de riesgo a un concepto positivo que genere bienestar entre el trabajo y los roles externos a él, ya sea de pareja, de familia, sociales etc.

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; así mismo si el empleado se siente apoyado por su familia y tiene un equilibrio emocional adecuado para sobre pasar cualquier adversidad sea laboral o familiar, se mantendrá motivado, activo, satisfecho y

comprometido con su trabajo y con su hogar, obteniendo resultados positivos para la organización, será más eficiente y eficaz en cada una de las tareas que se le sean asignadas.

Además, podrá responder positivamente a todas las demandas que se le exigen desde el hogar, tendrá tiempo para dedicar a sus hijos, a su pareja, a sus actividades personales, y por lo tanto un ajuste psicológico adecuado, que lo llevaran a adquirir una armonía personal y un equilibrio en relación al trabajo-familia, y por ende, engagement.

El Engagement incluye un componente conductual-energético (Vigor), un componente emocional (Dedicación) y un componente cognitivo (Absorción).

Salanova&Schaufeli, (2009) Describen los términos de vigor, dedicación y absorción. 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 et al., (2002,79), refiere que las personas con Engagement se sienten enérgica y eficazmente unidos a sus actividades laborales y capaces de responder a las demandas de su puesto con absoluta eficacia. Las tres dimensiones citadas de Engagement se oponen a las tres de Burnout.

El vigor se refiere a la energía como opuesto al agotamiento el cual 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 (sería la opuesta al cinismo) y 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 uno tiene dificultades para desligarse del trabajo debido a la sensación de disfrute y realización que se percibe.

Por lo tanto, de forma contraria al burnout, el engagement se caracteriza por altos niveles de energía y una fuerte identificación con el trabajo Schaufeli y Bakker (2004). El agotamiento y el cinismo son el núcleo central del burnout, el vigor y la dedicación constituyen el “corazón del Engagement”.

Las tres dimensiones citadas de Engagement se oponen a las tres de Burnout, el agotamiento y el cinismo son el núcleo central del Burnout, el vigor y la dedicación constituyen el “corazón del Engagement”. Estas dimensiones son directamente opuestas: agotamiento vs. vigor, cinismo vs. dedicación (González, Schaufeli, Bakker y Lloret, 2006). En este sentido, el Engagement puede ser considerado un indicador de la motivación intrínseca por el trabajo (García, Llorens, Cifre y Salanova, 2006).

En conclusión, dicho proceso consiste en la capacidad de afrontamiento de su trabajo con relación a los diferentes roles que se desarrollan a nivel personal: como una experiencia inspiradora y enérgica, que los motiva a desear realmente dedicar su tiempo y esfuerzo (vigor); como una actividad reveladora y meritoria (dedicación); y como algo interesante y emocionante (absorción).

7.3. Capítulo II. Relación entre la interacción Trabajo-Familia y Engagement.

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 Engagement.

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 et al., 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 et al., 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, Lu et al., (2011) realizaron un estudio con enfermeras en China y encontraron que el enriquecimiento en el

contexto familiar tiene un impacto positivo en el engagement 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.

8. Metodología

Este capítulo aborda el estudio de caso como estrategia de investigación, presenta el tipo de investigación, la población y, en su caso, la muestra considerada, señala las técnicas y los instrumentos de recolección de información, con los aspectos de validez y fiabilidad pertinentes junto con la forma en que dicha recolección se llevó a cabo y el plan para el procesamiento de la misma en función del análisis que implica el estudio.

8.1. Tipo de Investigación

La presente investigación corresponde a un estudio de carácter correlacional de corte cuantitativo. Según (Hernández, R. 2010) este tipo es correlacional, en tanto se intenta establecer relación entre dos o más variables, sin que dicha correlación apunte a establecer vínculos de causalidad.

El diseño que se utilizó para la investigación es de tipo (No Experimental o Expost-facto) con enfoque empírico-analítico, el cual posibilita relacionar las diferentes variables investigadas dentro de un contexto organizacional. Es no experimental dado que no hay manipulación deliberada de las variables de estudio, pues lo que se hace, es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural y posteriormente se analizan y describen. (Hernandez Sampieri, 2008) Y (transaccional – transversal) porque la información se recolecta en un solo momento de la investigación.

La información con la que se trabajaba corresponde a un conjunto de datos, cifras, registros y escalas numéricas que valoran las opciones de respuesta del personal

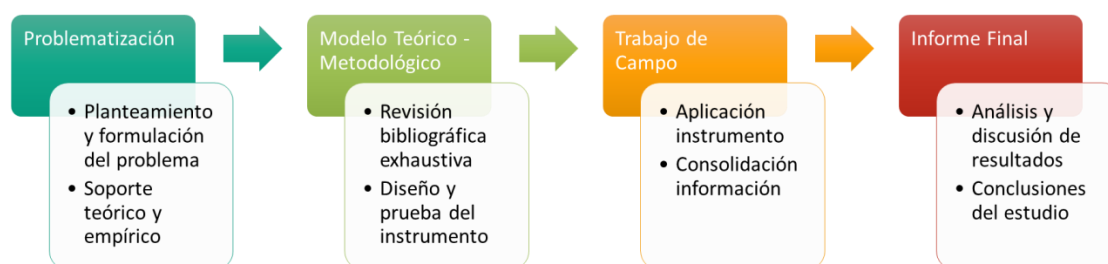
encuestado. Ésta da cuenta de los componentes interacción trabajo- familia y el engagement con base en lo cual, se describe y analiza su relación.

El carácter empírico-analítico del estudio se da en la medida en que se recoge información que, procesada y analizada, permite contrastar los supuestos teóricos que previamente han sido contemplados en la investigación.

8.2. Diseño de Investigación

Cuatro etapas comprenden el diseño general de investigación (Figura 1), la primera denominada problematización, en la que se efectuó una descripción del problema a abordar y se definió la pregunta de investigación.

Figura 1. Diseño de la Investigación



La segunda etapa fue la construcción del modelo teórico – metodológico que incluye la revisión bibliográfica y la determinación de los instrumentos de medición (cuestionario de Interacción trabajo-familia (Swing) y el Utrecht Work Engagement Scale - Uwes 9).

La tercera etapa la constituyó el trabajo de campo, que comprendió la aplicación de los cuestionarios mediante encuentros personales del investigador con los empleados y directivos de la organización o, en su defecto, a través de internet con apoyo telefónico.

La cuarta y última etapa comprendió la presentación de los hallazgos del estudio junto con el análisis y la discusión de los resultados encontrados y, tras ello, la elaboración de las conclusiones en función de cada uno de los objetivos específicos y del objetivo general planteados en el proyecto de investigación y la elaboración de la propuesta de intervención o mejoramiento.

8.3. Población

La población que participo en la investigación fue la totalidad de los colaboradores que integran la organización, dado el tamaño de la empresa y número de empleados, a razón de que el Macro-proyecto que se lleva a cabo en la universidad de Manizales nos impidió tener una muestra representativa de los trabajadores debido a que se tiene estandarizado una cantidad poblacional previamente establecida. Por ello en nuestra investigación 115 personas respondieron de manera voluntaria los instrumentos que se les proporcionaron en el momento de la obtención de datos.

A continuación, se relacionan algunas características socio demográficas y laborales encontradas en el estudio:

8.3.1. Características socio demográficas

Se realizó un estudio de características socio demográfico seleccionando para la caracterización Género, Edad, Estado Civil y Nivel de Estudios en una muestra de 115

trabajadores de la empresa Colvanes-Envía de Mensajería. Encontrando que debido a que su mayor número de personal se encuentra en el nivel operativo

Cuadro 3. Características sociodemográficas de la empresa Colvanes

CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS			
Variable	Características	Frecuencia	Porcentaje
GENERO	Masculino	95	83%
	Femenino	20	17%
EDAD	Entre 19 – 35	54	47%
	Entre 36 – 51	49	43%
	Entre 52 – 65	12	10%
ESTADO CIVIL	Soltero (a)	43	37%
	Casado (a)	31	27%
	Unión libre	34	30%
	Separado (a)	4	3%
	Divorciado (a)	2	2%
	Viudo (a)	1	1%
NIVEL DE ESTUDIOS	Bachillerato incompleto	7	6%
	Bachillerato completo	60	52%
	Técnico / tecnológico incompleto	12	10%
	Técnico / tecnológico completo	23	20%
	Profesional incompleto	6	5%
	Profesional completo	6	5%
	Post-grado completo	1	1%

Fuente elaboración propia de acuerdo a resultados estadísticos.

De acuerdo al anterior consolidado se encontró que debido a que su mayor número de personal se encuentra en el nivel operativo se puede observar que la mayor parte de la población es de género masculino con un porcentaje de 83% frente al 100% del total de los colaboradores, los rangos de edad están entre 19 y 35 años, el estado civil sobresaliente es Soltero(a) con un 37 % y el nivel de estudios predominante es bachillerato completo con un porcentaje de 52%.

8.3.2. Características laborales

Se realizó un estudio de características laborales de las personas que trabajan para Colvanes-Envía de Mensajería con una muestra de 115 trabajadores, teniendo en cuenta Tipos de contrato, Tipos de cargos, Tipos de salario y Años laborados en la empresa; lo cual arroja los siguientes resultados.

Cuadro 4. Características laborales de la empresa Colvanes

CARACTERISTICAS LABORALES			
Variable	Características	Frecuencia	Porcentaje
TIPO DE CONTRATO	Indefinido	115	100%
	Jefatura - tiene personal a cargo	8	7%
TIPO DE CARGO	Profesional, analista, técnico, tecnólogo	7	6%
	Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	22	19%
	Operario, operador, ayudante, servicios generales	78	68%

AÑOS LABORADOS EN LA EMPRESA	Menos de 1 año	34	30%
	Entre 1 – 5	51	44%
	Entre 6 – 11	19	17%
	Entre 12 – 16	11	10%
NUMERO DE PERSONAS QUE DEPENDEN DEL TRABAJADOR	0 personas	14	12%
	1 personas	23	20%
	2 personas	29	25%
	3 personas	31	27%
	4 personas	15	13%
	5 personas	2	2%
	6 personas	1	1%

Fuente elaboración propia de acuerdo a resultados estadísticos.

El 100% de los trabajadores de la empresa están contratados con un contrato a término indefinido, en su mayoría son personal operativo y auxiliar con un 68% y 19%, la mayor parte de colaboradores tiene una antigüedad en la empresa de 1 a 5 años, y el número de las personas que dependen o están a cargo del colaborador con un 27% frente al 100% de la población corresponde a 3 personas que dependen económicamente de él (ella).

9. Técnicas e instrumento de recolección de información

Se utilizó la técnica de la encuesta la cual permitió la interacción directa con las fuentes primarias. Para recoger los datos empíricos, se aplicaron dos cuestionarios:

1. El cuestionario de Interacción trabajo-familia (Swing)
2. El cuestionario denominado “Utrecht Work Engagement Scale Uwes 9”.

9.1. Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING)

Fue desarrollado por Geurts y colaboradores en base a las propiedades psicométricas de la versión española del “SurveyWork-HomeInteraction-Nijmegen”(SWING); este instrumento evalúa la relación entre el trabajo y la familia y su interacción positiva y negativa, contiene 22 ítems distribuidos en cuatro sub escalas: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia- trabajo, interacción positiva trabajo- familia, e interacción positiva familia-trabajo distribuidos de la siguiente forma:

Cuadro 5. Ítems del cuestionario interacción Trabajo-Familia (SWING)

Interacción	Síntesis	Ítems	Total de ítems
Interacción NEGATIVA Trabajo-Familia	Reacciones negativas generadas en el trabajo que interfieren en el ambiente familiar	De ítems 1 al ítems 8	8

Interacción NEGATIVA Familia – Trabajo	Reacciones negativas generadas en la familia que interfieren en el ámbito laboral	De ítems 9 a ítems 12	4
Interacción POSITIVA Trabajo – Familia	Reacciones positivas generadas en el trabajo que influyen en el ambiente familiar	De ítems 13 a ítems 17	5
Interacción POSITIVA Familia – Trabajo	Reacciones negativas generadas en la familia que influyen en el ámbito laboral	De ítems 18 a ítems 22	5
TOTAL			22

Fuente elaboración propia como síntesis del contenido del cuestionario

9.2. Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale – (UWES 9)

Es un instrumento desarrollado para evaluar el Engagement según la propuesta de Schaufeli quien desarrollo la versión en inglés, donde describe el engagement como un estado afectivo motivacional caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción, la versión en español fue desarrollada por Salanova. El cuestionario original está compuesto por 24 ítems y posteriormente los autores redujeron la escala a una versión de 17 ítems para lograr una medición más parsimoniosa; pero luego Schaufeli, Bakker y Salanova desarrollaron una versión aún más reducida que consta de 9 ítems agrupados en tres

factores: 3 ítems de vigor, 3 ítems de dedicación y 3 ítems de absorción (UWES-9).

Rodríguez-Montalbán, R.(2014).

El engagement puede ser entendido como un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción, donde el evaluado puede designar una experiencia de bienestar a raíz de la alta vinculación positiva con su trabajo, por medio de 9 ítems enunciados en forma afirmativa, en los cuales las personas puntúan cada afirmación de acuerdo 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), permitiendo tener mayor claridad a las personas encuestadas de lo que significaría su puntuación en números, llevada a lo cualitativo.

Rodríguez, R, Martínez, M y Sánchez, I, (2013) efectuaron un análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores de Puerto Rico, concluyendo que la versión española de la UWES posee adecuadas propiedades psicométricas.

Cuadro 6. Ítems del cuestionario (UWES 9.)

Interacción	Síntesis	Ítems	Total de ítems
VIGOR	El <i>vigor</i> implica altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, incluso cuando se presentan dificultades. Rodríguez-Montalbán, R. (2014)	1-2-5	3
DEDICACION	La <i>dedicación</i> consiste en una alta implicación laboral junto con la manifestación de un sentimiento de	3-4-7	3

	Significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Rodríguez-Montalbán, R. (2014)		
ABSORCION	La <i>absorción</i> se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse de lo que se está realizando, debido al alto nivel de disfrute y concentración que experimenta. Rodríguez-Montalbán, R. (2014)	6-8-9	3
TOTAL			9

Fuente: elaboración propia como síntesis del contenido del cuestionario

En esencia los instrumentos aplicados en la investigación poseen los criterios de rigor para capturar los datos necesarios para dar respuesta a la pregunta de la investigación.

9.3. Procedimiento

9.3.1. Preparación y Aplicación de Instrumentos

A partir de la población objeto seleccionado como población total debido a los estándares y el espacio otorgado por la empresa se procedió a la realización de las encuestas a los colaboradores.

9.3.2. Recolección de Datos

Cada uno de los cuestionarios aplicados cuentas con los debidos consentimientos informados y con el diligenciamiento de una ficha de datos generales, los cuales posibilitan tener información complementaria de los participantes en el estudio.

9.3.3. Sistematización y Análisis de Resultados

Los datos fueron consignados en una base de datos y se utilizó en software estadístico SPSS, para identificar las correlaciones pertinentes para la investigación.

10. Resultados

A continuación, se presenta la información obtenida sobre la correlación entre familia – trabajo y – trabajo – familia en las direcciones tanto positiva como negativa y el engagement con sus diferentes variables, adquirida a través del software estadístico SPSS.

Cuadro 7. Correlación obtenida del software estadístico SPSS

CORRELACIONES COLVANES				
CATEGORIAS		VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
Interacción Negativa Trabajo-Familia	Coeficiente de correlación	-,286**	-,156	-,057
	Sig. (bilateral)	,002	,095	,542
	N	115	115	115
Interacción Negativa Familia-Trabajo	Coeficiente de correlación	-,504**	-,428**	-,353**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	115	115	115
Interacción Positiva Trabajo-Familia	Coeficiente de correlación	,311**	,303**	,124
	Sig. (bilateral)	,001	,001	,188
	N	115	115	115
Interacción Positiva Familia-Trabajo	Coeficiente de correlación	,436**	,367**	,129
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,168
	N	115	115	115

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

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

De acuerdo a los objetivos planteados inicialmente en esta investigación se dará paso a plasmar los hallazgos encontrados:

Cuadro 8. Media de resultados.

Sub escalas	Media
Interacción Negativa trabajo - familia	0,77
Interacción Negativa familia - trabajo	0,32
Interacción Positiva trabajo - familia	1,88
Interacción Positiva familia - trabajo	2,33

Fuente: elaboración propia según resultados

Teniendo en cuenta los resultados de la tabla anterior, el puntaje más bajo se evidencia en la interacción negativa familia-trabajo con una media de (M=0,32) lo que indica que las personas no manifiestan reacciones negativas generadas por las actividades en el rol familiar que afecten el rol laboral y el puntaje más alto se encontró en la interacción positiva familia-trabajo con una media de (M=2,33) indica que a menudo el rol familiar influye positivamente en rol laboral.

Teniendo en cuenta estos resultados se procede a analizar cada interacción con los ítems respectivos para evaluar sus puntuaciones promedios.

Según el Objetivo 1: Analizar cómo influye positiva y negativamente la interacción trabajo – familia en la empresa Colvanes S.A.S. – Regional Manizales

La primera relación

Cuadro 9. Resultados de la media de cada ítem en la interacción negativa Trabajo-Familia

DIMENSION	ITEM	MEDIA	MEDIA ITEM
INTERACCION NEGATIVA TRABAJO FAMILIA	Estas irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.	0,77	0,64
	Te resulta complicado atender obligaciones domesticas porque estas constantemente pensando en tu trabajo.		0,53
	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.		0,91
	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.		0,89
	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.		0,67
	Tienes que trabajar tanto que no tienes para tus hobbies.		0,97
	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.		0,63
	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.		0,9

Fuente: elaboración propia del promedio de cada ítem en la interacción negativa trabajo - familia

De acuerdo al cuadro 9 los puntajes promedios más bajos en la media por ítem corresponde a (0,53 y 0,63) pertenecen a “Te resulta complicado atender obligaciones

domesticas porque estas constantemente pensando en tu trabajo” y “Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa”.

Cuadro 10. Resultados de la media de cada ítem en la interacción positiva Trabajo-Familia

DIMENSION	ITEM	MEDIA	MEDIA ITEM
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.	1,88	2,02
	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu familia.		1,63
	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.		1,9
	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.		1,98
	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.		1,85

Fuente: elaboración propia promedio de cada ítem en la interacción positiva trabajo-familia.

La interacción positiva trabajo-familia arrojó una puntuación en la media de (M=1,88) lo cual indica que los trabajadores manifiestan que cuando el rol laboral los impacta positivamente, el rol familiar a veces también impacta positivamente el rol familiar.

Según el Objetivo 2: Describir el engagement en sus dimensiones de vigor, dedicación, absorción en la empresa Colvanes S.A.S. –
Regional Manizales

Cuadro 11. Resultados de la media de cada ítems de Engagement

RESULTADOS ENGAGEMENT			
DIMENSION	ITEM	MEDIA	MEDIA ITEM
VIGOR	En mi trabajo me siento lleno de energía	5,74	5,73
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo		5,77
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar		5,79
DEDICACION	Estoy entusiasmado con mi trabajo	5,78	5,73
	Mi trabajo me inspira		5,71
	Estoy orgulloso del trabajo que logro		5,42
ABSORCION	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	5,37	5,82
	Estoy inmerso en mi trabajo		5,43
	Me "dejo llevar" por mi trabajo		5,26

Fuente: elaboración propia, promedio de cada ítem en el engagement

Se evidencia que los resultados tanto de vigor, dedicación y absorción dan puntajes significativos ya que tiene un porcentaje mayor a (5), queriendo decir con esto que los colaboradores de Colvanes se sienten llenos de energía, vigorosos en su trabajo, que siente ganas de ir a trabajar, que su trabajo los inspira, además que se sienten orgullosos del mismo, por otro lado, se observa en menor proporción, pero sin ser significativa la absorción es decir la concentración que tienen los colaboradores de Colvanes los cuales en sus ítem tiene una calificación respectivamente de (5,82, 5,43 y 5,26)

Según el objetivo 3: Describir la interacción trabajo – familia y el engagement percibida en la empresa Colvanes S.A.S. – Regional Manizales

De acuerdo al cuadro 7.

Cuadro 12. Resultado correlación negativa Trabajo-Familia y Engagement

CATEGORIAS		VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
Interacción Negativa Trabajo- Familia	Coeficiente de correlación	-,286**	-,156	-,057
	Sig. (bilateral)	,002	,095	,542
	N	115	115	115

Fuente: correlación interacción negativa trabajo-familia y engagement

Frente a la primera relación el porcentaje más significativo dio una correlación de (-,286**) lo que quiere decir que a medida en que los aspectos negativos que afectan a los colaboradores en el trabajo se verá reflejado en la interacción con la familia disminuyendo

principalmente el vigor para cumplir con sus roles familiares lo cual produce irritabilidad, energía insuficiente, falta de tiempo para compartir en familia.

Cuadro 13. Resultado correlación negativa Familia-Trabajo y Engagement.

CATEGORIAS		VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
Interacción Negativa Familia- Trabajo	Coeficiente de correlación	-,504**	-,428**	-,353**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	115	115	115

Fuente: correlación interacción negativa familia-trabajo y engagement

En la segunda categoría que relaciona la interacción negativa familia-trabajo con el vigor se obtienen datos muy interesantes de análisis para nuestra investigación ya que nos quiere decir que al afectarse de forma negativa el rol familiar afecta el rol laboral de la persona en las tres variables de engagement con valores en el vigor de (-,504**) siendo la más alta de las otras dos variables, (-,428**) en la variable dedicación y (-,353**) en la variable absorción, todas ellas se ven reflejado en la disminución de la concentración, rendimiento y la energía de la persona para realizar sus labores con entusiasmo e inspiración para desempeñar sus funciones y llevar a cabo los objetivos propuestos de la organización.

Cuadro 14. Resultado correlación interacción positiva Trabajo-Familia y Engagement

CATEGORIAS		VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
Interacción Positiva Trabajo- Familia	Coeficiente de correlación	,311**	,303**	,124
	Sig. (bilateral)	,001	,001	,188
	N	115	115	115

Fuente: correlación interacción positiva trabajo-familia y engagement

En la tercera relación que corresponde a la interacción positiva trabajo-familia se hallaron dos variables significativas que fueron el vigor con un valor de ($,311^{**}$) y la dedicación con un valor de ($,303^{**}$) puntajes que son buenos ya que cuando el trabajo influye positivamente en la familia el vigor y la dedicación se ven en un promedio óptimo evidenciando que la persona se mostraría agradable y con disposición de compartir e interactuar con su familia.

Cuadro 15. Resultados correlación positiva Familia-Trabajo y Engagement

Categorías		Vigor	Dedicación	Absorción
Interacción Positiva Familia- Trabajo	Coeficiente de correlación	,436**	,367**	,129
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,168
	N	115	115	115

Fuente: correlación interacción positiva familia-trabajo y engagement

Y en la última categoría también encontramos valores positivos para vigor con ($,436^{**}$) y dedicación con ($,367^{**}$) ya que cuando los aspectos de la vida familiar se encuentran

fluyendo de manera adecuada, se esperaría que en las otras esferas como en la laboral el trabajador debería tener un mejor rendimiento y mayor compromiso en sus labores.

11. Discusión

Esta investigación se ha analizado la relación existente entre la interacción trabajo-familia, teniendo en cuenta su influencia positiva y negativa en los colaboradores de la empresa Colvanes S.A.S (regional Manizales) en relación con las tres dimensiones del engagement: vigor, dedicación y absorción.

Es importante nombrar en este apartado la teoría de roles planteada por las doctoras Rosalind Chait Barnett y Janet Shibley Hyde (2001), en la cual definen que los seres humanos asumen roles diferentes, tanto en la familia como en el trabajo, siendo este último fundamental para las relaciones interpersonales con las demás personas de la organización y de la sociedad; Colvanes es una empresa de servicios, por lo tanto los colaboradores desempeñan diferentes roles en el ámbito laboral, ya que la mayoría del tiempo están en contacto con clientes y con demás áreas de la empresa, siendo muy importante que se maneje una buena atención, sin embargo es de resaltar que el trabajador no se relaciona de igual manera con sus compañeros que con sus jefes, clientes y mucho menos con los integrantes de su familia. Por lo tanto, hay que reconocer que a pesar de la gran variedad de roles que los colaboradores cumplen, todos ellos tienen algo en común y es la personalidad del trabajador y su forma de ser.

Además, con el paso del tiempo los colaboradores empiezan asumir varios roles en los diferentes equipos de trabajo, de manera directa, indirecta o inconscientemente; aun así, es

importante que no se olvide el rol de padre o de madre que los empleados de la empresa cumplen fuera del ámbito laboral, puesto que no es la cantidad sino la calidad o la cantidad de tiempo que un trabajador dedique a uno solo. Así como los roles múltiples brindan oportunidades para el éxito, también ofrecen oportunidades para el fracaso o la frustración, especialmente en el contexto del trabajo (Barnett& Hyde. 2001).

Por lo anterior los diferentes roles tienen gran significancia en la correlación que se establezca entre trabajo-familia y familia-trabajo en relación con el engagement.

11.1. Interacción Negativa Trabajo-Familia

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

Sin embargo se debe tener en cuenta los resultados obtenidos en la Relación Negativa Trabajo – Familia frente a las variables de engagement observando cómo esta relación afecta en mayor importancia la variable vigor, el cual se refiere a la energía como opuesto al agotamiento teniendo en cuenta además que las jornadas laborales para los operarios que corresponden el 79% de los colaboradores de la empresa COLVANES, cuentan con jornadas laborales de hasta 14 horas diarias, situación que impacta directamente dicha interacción, pese a el desgaste físico que se genera en cada trabajador.

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; mientras que los hombres mantienen una dedicación prioritaria, el referente principal sigue siendo el trabajo remunerado al cual ofrecen una total disponibilidad de tiempo.

Sin embargo, analizando los resultados que obtuvimos en las correlaciones encontramos discrepancias con el párrafo anterior, cabe mencionar que en la empresa COLVANES S.A.S, el 83% de los trabajadores es del género masculino, por lo tanto, la disponibilidad de tiempo afecta al colaborador ya que está sometido a un trabajo desgastante que genera una reducción en la dimensión vigor, lo cual genera cuestionamientos acerca de las necesidades y prioridades respecto al género.

Por ende a medida en que aumentan los aspectos negativos en el trabajo sin importar el género, afecta a la familia ya que los trabajadores se sienten más irritables porque su trabajo es agotador así mismo cuando el factor tiempo impide que atienda sus obligaciones domésticas y cuando el trabajador no tiene energía suficiente para realizar actividades de ocio, se evidencia que la variable vigor disminuye, reduciendo la energía y la fuerza de la persona en su labor familiar; de acuerdo a los autores revisados en la presente investigación lo anterior se entiende como un conflicto existente entre ambas dimensiones lo cual ha demostrado altos niveles de estrés, frustración laboral, baja productividad, falta de engagement laboral, demoras y ausentismos, y en el ámbito familiar se ha encontrado deterioro en el rol parental y riesgos para la salud (Frone, Russell & Cooper, 1997; Cifre y Salanova, 2004).

Por otro lado, se permite comprender la manera en que estas esferas se ven enfrentadas, teniendo en cuenta que según Navarro Ardoy (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, por tanto, se debe tener un equilibrio con el fin de disminuir la significancia e influencia negativa que se pueda dar tanto en el ámbito laboral y familiar.

11.2. Interacción Negativa Familia-Trabajo

La familia y el trabajo son las esferas más importantes para los seres humanos sin embargo los roles en el campo familiar y laboral no siempre se relacionan satisfactoriamente lo cual genera desequilibrio en la interacción, ya que mientras más energía se dediquen a una esfera menos importancia se le da a la otra esfera. (M. R. Frone- M. Russell- M. L. Cooper, 1992; Powell, J. H. Greenhaus- G. N., 2006; Zedeck, 1992) citaen Pérez, D. (2014).

Coincidiendo con los aportes de Carrasco, (2005), otro factor influyente en el conflicto es el tiempo ya que es un recurso que hoy en día es muy limitado el cual impide una dedicación simultánea a los roles que desempeñan en cada esfera y / o dimensión, permitiendo así que la labor de la mujer se aumente cumpliendo con el entorno familiar sumado al laboral, y el del hombre se involucre a las actividades domésticas, exigiendo así que tanto el hombre como la mujer descuide el desempeño en cada rol.

Por consiguiente identificamos que en la interacción negativa familia – trabajo, afecta con significancia alta las tres variables del componente engagement, al dar un valor con signo negativo significa que a medida que aumenta el conflicto en la composición familiar se ve afectado el ámbito del trabajo negativamente, disminuyendo así las tres

variables del engagement; que según descritas por los autores Salanova&Schaufeli, (2009) “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.”

Basados en lo anterior y de acuerdo a los resultados se encontró que los trabajadores de COLVANES en su generalidad no cuenta con un engagement desarrollado en la dimensión familia - trabajo, es la categoría con los resultados más significativos, dejando ver siempre que las situaciones del entorno familiar como situaciones de irritabilidad en casa, preocupaciones por asuntos domésticos, bajo rendimiento por problemas familiares, amigos, pareja: afectan proporcionalmente los factores de energía, fuerza, entusiasmos, inspiración, concentración, felicidad y entrega con las que se realiza la labor.

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. Ahora bien, analizaremos las variables positivas en las cuales arroja unos resultados esperados.

11.3. Interacción Positiva Trabajo - Familia

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 & Gutiérrez 2016).

Por lo tanto, se identifica en la correlación que la interacción positiva trabajo-familia tiene una mayor relación con el vigor y la dedicación; lo cual demuestra que cuando el trabajo y la familia tienen una relación de equilibrio el vigor y la dedicación también se relacionan positivamente. 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, dejando claro que se facilita el entorno laboral cuando se tiene una buena semana de trabajo, cuando el trabajo aporta y enseña a mejorar tus obligaciones domésticas, y cuando el factor tiempo permite desempeñarte satisfactoriamente tanto en el ámbito laboral con energía, entusiasmo, inspiración, fuerza como el familiar.

11.4. Interacción positiva familia-trabajo

Gómez y Martí (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.

Lo anterior corresponde a que la Interacción Positiva Familia - Trabajo arroja resultados satisfactorios y esperados ya que tiene gran significancia en dos dimensiones del engagement que son: el vigor y la dedicación y están directamente relacionadas con la interacción positiva indicando que si el empleado se siente apoyado por su familia y tiene un equilibrio emocional adecuado para sobre pasar cualquier adversidad sea laboral o familiar, se mantendrá motivado, activo, satisfecho y comprometido con su trabajo y con su

hogar, obteniendo resultados positivos para la organización, será más eficiente y eficaz en cada una de las tareas que se le sean asignadas.

En conclusión, verificando las correlaciones entre las variables se evidencia que la variable absorción comparada con las demás no tiene alta significancia por lo que se puede indicar que las personas encuestadas presentan bajos niveles de concentración en el trabajo, hasta se podría pensar que se tiene dificultades para tener la sensación de disfrute de la labor desempeñada.

Tal y como se observa en la tabla 7 y teniendo en cuenta los puntajes con mayor significancia, la mayor parte del grupo refiere la influencia de la interacción negativa familia – trabajo, con puntajes altos, reflejando así la posible causa de falta de motivación en la labor realizada, situación que se abordara en el planteamiento de la intervención, ya que como evidenciamos en gran parte de la investigación es de vital importancia tener equilibrio entre los dominios evaluados.

12. Propuesta de intervención

“LO BUENO DE SER FAMILIA ENVIA”

La presente propuesta de intervención pretende disminuir la interacción negativa de la relación familia – trabajo, ya que de acuerdo a la revisión bibliográfica es importante mantener el equilibrio de estas esferas, lo cual se convierte en un reto para los gestores del talento humano de Colvanes S.A.S. regional Manizales; partiendo de los hallazgos obtenidos en la investigación realizada en la cual se evidenció que a medida en que los aspectos negativos se incrementan en el rol familiar, disminuye el bienestar en el ámbito laboral; se propone a la empresa, que la estrategia de intervención debe estar enfocada a fortalecer el vínculo de dicha relación, con la finalidad de generar herramientas que contribuyan a disminuir la incidencia negativa en la interrelación de estas esferas para aumentar el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.

Se pretende que dicha propuesta sea transversal en su enfoque teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y de los colaboradores sin perder de vista como eje central la relación familia-trabajo. Basados en la premisa actual del entorno laboral que la empresa debe velar por la prevención de los riesgos psicosociales de sus colaboradores, logrando así superar la postura de ejecutar acciones por cumplir un requisito más, con el fin de transformar esta estrategia en una oportunidad de fortalecimiento en los niveles productivos, de rentabilidad y calidad de vida de los colaboradores.

12.1. Objetivo general

Elaborar una estrategia de intervención que permita disminuir la influencia negativa del rol familiar sobre el rol laboral de los colaboradores de la empresa Colvanes S.A.S. – Regional Manizales.

12.2. Objetivos específicos

- Ejecutar actividades de formación y concientización de la familia sobre la importancia de la estabilidad emocional en el rol laboral para el trabajador.
- Reestructuración de los horarios laborales a través de una nueva malla de turnos para los trabajadores de la empresa.
- Involucrar a la familia de los colaboradores en las prácticas de Gestión Humana, buscando aumentar su motivación y la de su familia logrando fidelización con la organización.

12.3. Justificación

De acuerdo a los antecedentes y a los resultados del estudio en cuanto a percepción de interacción trabajo- familia y engagement, se evidencia una significancia alta en la relación negativa familia – trabajo, que de alguna manera con lleva a la repercusión en el ámbito familiar y laboral, produciendo bajo equilibrio en los roles desempeñados en estas variables, lo cual descifra que la participación de los trabajadores en algunos de los roles obstaculiza la ejecución del otro, generando tensión y disminuyendo la satisfacción y el bienestar percibido

Esta significación se debe hacer frente con estrategias que protejan y promuevan un equilibrio con el fin de contribuir positivamente en el desempeño de los diferentes roles establecido en el ámbito familiar y el laboral. Para obtener este equilibrio es necesario que las actividades y las experiencias que el trabajador desempeñe en el rol familiar compaginen con el laboral; Rodríguez Montalbán, Ramón & Vélez-Pastrana, María & Meléndez Sáez, Milagros. (2012) en su investigación “El Engagement y la Interacción Familia-Trabajo: Un Estudio Exploratorio” concluyen que cuando las personas perciben que hay una interacción positiva entre los aspectos del trabajo y de la familia, tienden a sentirse más engaged con su trabajo.

Por lo anterior se crea una estrategia de intervención que permita disminuir la influencia negativa del rol familiar sobre el rol laboral de los colaboradores de la empresa Colvanes S.A.S. – Regional Manizales.

De acuerdo a lo expuesto, se propone a la empresa desarrollar el programa “**lo bueno de ser familia envía**” orientado al fortalecimiento del rol familiar



“Lo bueno de ser familia envía”

Figura 2. Logo del Programa “**Lo bueno de ser familia envía**”, fuente elaboración propia.

12.4. Metodología y estrategias en la implementación del programa de intervención

12.4.1. Fase 1. Comunicación oral del programa (administrativo y operativo)

Esta primer fase de la implementación del programa “yo te cuido, tú me cuidas”, estará encaminada a realizar diálogos con las partes interesadas del programa desde el nivel directivo hasta el nivel operativo con un objetivo principal, el cual será forjar lazos de solidaridad y confianza que incentive la participación y la recolección de datos que sea de interés para los dirigentes del programa con el fin de fortalecer las herramientas diseñadas para motivar a los colaboradores a que se involucren en el proceso a través de las actividades planeadas.

12.4.2. Fase 2. Comunicación oral del programa a la familia de los colaboradores

Para esta segunda fase y entendiendo que ya se ha concientizado a los colaboradores de la razón de ser del programa se realizarán actividades de formación junto con las familias para exponer el tema y que el mensaje de su ejecución sea difundido a todos los grupos de interés, así mismo se solicitará de manera voluntaria establecer un compromiso con la organización para la participación en el mismo.

12.4.3. Fase 3. Comunicación visual del programa

Luego de la segunda fase de concientización del programa, la tercera fase estará encaminada en la recordación del mismo a través de material impreso y publicado en áreas de interés común de la organización, la cual incluirá datos del plan, tips para el aprovechamiento del tiempo libre, práctica de buenos hábitos para realizar en el hogar,

además también se proporcionará material como folletos para que los colaboradores lleven a sus hogares y compartan con su familia. Al iniciar la implementación de prácticas de bienestar social se realizarán invitaciones de manera formal para que el colaborador lleve a su hogar y los haga participe de los eventos.

12.4.4. Fase 4. Ejecución del plan de formación junto a la familia de los colaboradores

Para la cuarta fase del programa se realizarán las siguientes actividades:

Cuadro 16. Actividad 1 del programa de intervención formación y concientización

Actividad 1	Formación y concientización
Objetivo.	Ejecutar acciones de formación a través de la concientización de la familia a través de la campaña “Yo me cuido, tú me cuidas” con enfoque a la unión familiar de los trabajadores de la empresa Colvanes S.A.S. – Regional Manizales.
Dirigido a:	Personal de la organización y sus familias
Orientado por:	Psicólogo – coach ontológico
Metodología:	Taller vivencial
Cronograma de las actividades:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ lugar: debe ser un lugar fuera de la empresa donde puedan cambiar de ambiente los stakeholders ✓ Al ser un grupo tan numeroso a intervenir y para tener más captación de la temática, se dividirán por grupos los asistentes y cada uno tendrá un líder en el proceso ✓ Se realizaría una corta bienvenida al proceso de integración ✓ Al tener la atención de los asistentes se proyectará un video el cual tendrá imágenes de los colaboradores ejerciendo su labor, entrevistas realizadas al azar a personas de la familia de los colaboradores y a ellos enviando mensajes alusivos a la temática y se concluirá la grabación con una pregunta que

	<p>contribuya a la reflexión y que sea el paso a seguir en la capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Luego se pedirá a los participantes que realice un breve comentario o sensación que tuvo al momento de ver las imágenes proyectadas ✓ Se dará un receso para compartir de un refrigerio ✓ Se realizará un taller grupal para evidenciar que sienten los participantes que está fallando en su núcleo familiar viéndose reflejado de forma negativa en el rol laboral del colaborador. ✓ Se pedirá de forma voluntaria si quieren exponer su vivencia y se finalizara la actividad con un proceso de acompañamiento del psicólogo invitado para el fortalecimiento de esta relación.
Duración	Media jornada

fuelle: elaboración propia

Cuadro 17. Actividad 2 del programa de intervención Malla de turnos

ACTIVIDAD 2.	MALLA DE TURNOS
Objetivo:	Se desarrollará una malla de turnos con el fin de organizar los turnos de las personas que trabajan más de 8 horas, esto creara más cargos dentro de Colvanes S.A.S y además un plan de compensación para que las funciones que no permitan un relevo tengan 48 horas semanales laborales con días de descanso entre días laborados, aumentando así el tiempo que se comparte con la familia y de este modo potenciar la relación existente familia trabajo, generando una relación positiva impactando directamente el compromiso y el cumplimiento de responsabilidades familiares y laborales, creando espacios para la participación de cada uno de los roles y la correcta distribución del tiempo entre ellos
Dirigido a:	Gerencia General, Coordinadores de área y Jefe de operaciones

Orientado por:	Área de Talento Humano
Metodología:	Se implementara el uso del programa Tempus Basic, el cual generara una malla de turnos (rotativos o fijos) de acuerdo a la necesidad otorgando horarios específicos para cada persona con sus respectivos días de descanso.
Cronograma de las actividades:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se realizará un proceso de concientización a cerca de la importancia de tener turnos laborales que también permitan compartir con la familia. ✓ Revisión del impacto financiero en la empresa y los empleados. ✓ Presentación de la nueva modalidad de turnos en donde se trabajarán, explicando la finalidad del mismo y la realización de las nuevas mallas de turnos. ✓ Capacitación sobre el uso y funcionalidad de Tempus Basic. ✓ Prueba piloto del programa. ✓ Implementación con cada coordinador de área y Jefe de Operaciones
Duración:	2 horas

fuentes: elaboración propia

Cuadro 18. Actividad 3 del programa de intervención. Prácticas de bienestar social

Actividad 3	Prácticas de bienestar social
Objetivo:	Generar estrategias de activación e innovación de las prácticas en Gestión Humana que apuntan al bienestar social que realiza la organización, buscando aumentar la motivación de los colaboradores y su familia de modo que se logre una fidelización con la organización de ambas partes.
Dirigido a:	Todo el Personal y Familia
Orientado por:	Personal GH y entes externos
Metodología:	Actividades y celebraciones de bienestar que involucren la familia (durante todo el año)
Cronograma de las actividades:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Taller de Esposas donde se promueva “Campaña de Alimentación balanceada y asepsia” ✓ Clases Rumba aeróbica con una frecuencia trimestral, al aire libre donde se promueva la participación de toda la familia. ✓ Socialización proyectos de vivienda. ✓ Reconocimiento por eventos entorno sociales(matrimonio, estudio, nacimiento, cumpleaños entre otros) ✓ Reconocimiento a años de antigüedad, ceremonia con participación de la familia. <p>Celebración días especiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Día de la familia (facilitar, promover y gestionar una jornada para que sus empleados pueda compartir con su familia) • Día de la mujer • Día del hombre • Aniversario envía • Día de la operación • Día del comercial

	<ul style="list-style-type: none"> • Día del conductor • Concurso pintando la navidad (los hijos de los colaboradores diseñaran una tarjeta navideña, entre todas se escoge las 3 ganadoras tanto en diseño como en mensaje y estas se imprimen y se envía a los clientes, proveedores, etc. de la empresa.) • Día de los niños • Fiesta navideña • Club de amiguitos con frecuencia semestral (Propiciar un espacio para los hijos de los colaboradores donde se realicen actividades lúdicas en el lugar de trabajo de sus padres.) • Feria navideña. (venta de mercancía que la empresa indemnizó al cliente por alguna novedad y que se encuentre en buen estado)
Duración:	Ejecución durante el año, actividades 1 vez al año.

fuelle: elaboración propia

12.4.5. Fase 5. Revisión, rediseño y validación del programa de intervención de la empresa

El programa debe ser examinado continuamente para ver su avance, aunque se revisara exhaustivamente de manera anual, con el propósito de validar las etapas ejecutadas y los resultados obtenidos que se han llevado a cabo durante este tiempo, además se rediseñara las actividades con el fin de mantener innovación continua en el proceso del mismo, los directivos u altos mandos deberán estar involucrados siempre desde la validación hasta el cumplimiento de los planes para dar soporte total a la intervención, siendo los primeros en ser retroalimentados del asunto.

Conclusiones

1. De acuerdo a los análisis encontrados se evidencia que la interacción trabajo – familia, se denota con mayor afectación en la variable interacción negativa familia – trabajo, es decir, el colaborador integra de manera simultánea las tareas propias de su puesto de trabajo con las de su vida familiar, generando conflictos y un bajo rendimiento. Según Navarro (2004) la familia y el trabajo son las más significativas redes de apoyo que tiene el ser humano, de esta manera cuando en un rol se está generando conflicto, el otro rol se verá afectado significativamente. Sin embargo, es importante recalcar que, así como existe influencia negativa para el desempeño de roles en cualquiera de las variables, también existe influencia positiva que se presenta cuando las actividades de ambos compaginan logrando beneficios para ambos.

2. Teniendo en cuenta los resultados de la prueba UWES 9 los colaboradores de Colvanes tienen en general valores muy altos en cuanto a vigor, dedicación y absorción permitiendo así que trabajen con energía, dediquen mayor entusiasmo y concentración para el desempeño de sus labores permitiéndoles así ser capaces de responder a las demandas de su puesto con absoluta eficacia. Cabe resaltar que a pesar de las largas jornadas laborales a las que están expuestos los colaboradores no ha interferido en el compromiso y dedicación hacia el desempeño de sus funciones.

3. Los trabajadores de la empresa Colvanes en cuanto a la interacción trabajo-familia a través de los instrumentos aplicados (el cuestionario de interacción Trabajo - Familia

(SWING) y el de Engagement), perciben en cuanto a la interacción negativa trabajo-familia no tener energía suficiente para responder a las obligaciones en el ámbito familiar ocasionando una disminución en la dimensión del engagement “vigor,” sin embargo en la interacción positiva las dimensiones del engagement “vigor” y “absorción” tienen correlaciones positivas, puesto que se permite identificar que cuando la IPTF aumenta, las dimensiones de “vigor” y “absorción” tienden a tener valores positivos, lo cual señala que los colaboradores se sienten con más energía para realizar sus actividades en el trabajo, se sienten orgullosos del trabajo que realizan y esto los inspira a ser mejores.

Por lo tanto, esta investigación nos deja saber la importancia que tiene la interacción trabajo-familia para las organizaciones, puesto que diferentes problemáticas dadas en el contexto organizacional se pueden analizar directamente desde el estudio entre estas dos variables. Así mismo analizar qué factores pueden estar incidiendo en que los resultados sean negativos o positivos. Lo anterior permitirá crear políticas organizacionales destinadas a establecer un equilibrio y lograr una relación más armónica, tales como la organización del tiempo, flexibilidad laboral, servicios para el cuidado y apoyo de necesidades familiares.

4. Los altos niveles en la interacción negativa familia- trabajo permite desde el área de gestión humana ejecutar la implementación de un programa de intervención a la empresa que permita fortalecer los vínculos de los colaboradores con sus familias creando un ambiente positivo evidenciado en la disposición, autoconfianza y compromiso de ellos, potencializando el rol laboral en la organización, trayendo consigo mejoras significativas en la productividad y rentabilidad de la empresa, al igual que cambios positivos en la interacción familiar.

Bibliografía

Aguirre Z., Z., & Martínez D., M. P. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *MAPFRE Medicina*, 17,14-24 Url

<http://www.mapfre.com/ccm/content/documentos/fundacion/salud/revista-medicina/vol17-n1-art2-familia-trabajo.pdf>.

Álvarez, A., Gómez, I. (1964). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo.

Url<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006>

Amador, D., Bernal, R., & Peña, X. (2013). The rise in female participation in Colombia: Fertility, marital status or education. *Ensayos sobre política económica*, 31(71),

54-63. Url <http://www.elsevier.es/es-revista-ensayos-sobre-politica-economica-387-articulo-the-rise-in-female-participation-X0120448313610168>

Amaya, C. R. (2015). Engagement laboral en la dirección de gestión de talento humano de la contraloría general de la república. Bogotá: UNAD.

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*, 54, 259-278.

Url <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879198916670>

Báez T., X., y Galdames G., C. (2005). "Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada de trabajo". *Revista de Psicología*, XIV (1), 113-123. Url [file:///C:/Users/User/Downloads/17412-1-51184-1-10-20111130%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/17412-1-51184-1-10-20111130%20(1).pdf)

Bakker, A. y Demerouti, E. (2013). *La teoría de las demandas y los recursos laborales*. Url <http://www.redalyc.org/html/2313/231329411011/>

Barnett, R., Hyde, J. (2001). Women, men, work, and family. *American psychologist* 56 (10).Pg 781 – 787.

Belsky, J., Perry-Jenkins, M., & Crouter, A. C. (1985). The work-family interface and marital change across the transition to parenthood. *Journal of Family Issues*, 6(2), 205-220.

- Bond, J. T.; Galinsky, E., & Swanberg, J. (1998). *The National Study of the Changing Workforc*. Url <https://eric.ed.gov/?id=ED425871>
- Campbell C., S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human relations*. Url <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726700536001>
- Carrasco, M. J. y Garcia M., A. (2005). *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género*. Url <https://goo.gl/>
- Carvajal, N., Zuluaga, N., Rendón, J., Arteaga, D. (s.f.). Propuesta de alternativas motivacionales para el área de talento humano en las empresas privadas de la ciudad de Medellín. Url <https://goo.gl/eNSLT6>
- Carrasco, G. Y León, R. (2010). Engagement: un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista Digital de Prevención*, (1).
- Aguirre, R. et.al (2005). *El Tiempo, los Tiempos, una Vara de Desigualdad*. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile.

Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S y Cañas, J. J. (2002). *Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios* Url. <https://goo.gl/>

Celestrin, V., Piñero, N. (2000). Estudio comparativo entre la Teoría Crítica de la Enseñanza y el Enfoque Histórico Cultural.

Url.<http://www.monografias.com/trabajos42/tendencias-pedagogicas/tendencias-pedagogicas2.shtml#ixzz4xuSfpMoy>

Chait B., R., & Hyde, J. S. (2001). *Women, man, work, and family: an expansionist theory*. Url <http://www.brandeis.edu/barnett/docs/women-01.pdf>

Cifre, E. y Salanova, M. (2004). Estrategias de conciliación familia/trabajo: buscando la calidad de vida. *Estudios Financieros; Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 259, 11-154.

Url <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/98173>

Christensen, K. A., Stephens, M. A. P., & Townsend, A. L. (1998). Mastery in women's multiple roles and well-being: adult daughters providing care to impaired parents. *Health Psychology*, 17, 163–171.

- Friede, A. (2005). *Anticipated Work-Family Conflict: The Construct, its Antecedents and Consequences*. Michigan State University: Department of Psychology.
Url https://www.researchgate.net/publication/35184434_Anticipated_work-family_conflict_the_construct_its_antecedents_and_consequences
- 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. Url <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x/abstract>
- Gallego H., A. M. (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (35). Url <http://www.redalyc.org/pdf/1942/194224362017.pdf>
- García, V., (1963). La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables. Url <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144>
- Giraldo P., M. R. y Gutiérrez S., N. C (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*. Url <https://goo.gl/>

- Gómez O., V. (2004). Estrés y salud en mujeres que desempeñan múltiples roles
Avances en Psicología Latinoamericana, 22, p. 117-128.
Url [file:///C:/Users/User/Downloads/1463-5422-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/1463-5422-1-PB%20(1).pdf)
- Gómez, V., Perilla, L., Hermosa, A. (2001). Moderación de la Relación Entre Tensión Laboral y Malestar de Profesores Universitarios: Papel del Conflicto y la Facilitación Entre el Trabajo y la Familia. Url <https://doi.org/10.15446/rcp.v24n1.42081>
- Gómez, S. y Martí, C. (2004). *La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales conciliación trabajo-familia. Universidad de Navarra: Cátedra SEAT de Relaciones Laborales.* Url <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0557.pdf>
- González Cano, M.; Hernández Gracia, T.; Soberanes Rivas, L; Mendoza Austria, F. & Sánchez Monjaráz, G. (2010). Estudio del Burnout y Engagement Académico en estudiantes universitarios.
- Gore S, Mangione, T.W. (1983). Social roles, sex roles and psychological distress: additive and interactive models of sex differences. *J Health Soc Behav.*, 24(4), 300-12. Url <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/6668410>

- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. Url <http://psycnet.apa.org/record/1999-04018-020>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92. Url https://www.researchgate.net/publication/228079485_When_work_and_family_are_allies_A_theory_of_work-family_enrichment
- Groysberg, B. y Abrahams R. (2014). Manage your work, manage your life. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2014/03/manage-your-work-manage-your-life>
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 12, 73-84
Url <https://revistas.unal.edu.co/index.php/psicologia/article/view/1189>
- Gutián, G. (2009). La relación trabajo-familia: un diálogo entre la Doctrina social de la iglesia y las ciencias sociales. *ScriptaTheologica*, 41, 377-402.

Gutiérrez Santana, N. C., & Pérez Giraldo, M. R. (2016). Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2008). Metodología de la Investigación. La Habana: Félix Varela, 475.

Hernández, A., García, C., García, D., Gómez, D., Ruíz, A., Salgado, A. et. al. (1987).

Aprendizaje social de Albert Bandura: Marco Teórico.

Url http://www.webquestcreator2.com/majwq/public/files/files_user/14037/Aprendizajesocial.pdf

Hernández, R. (2010). *Metodología de la Investigación, 5.ed.* (s.f). McGraw-Hill

Interamericana

Homans, C. (1958). Conducta social como intercambio.

Url http://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_085_151208157635685.pdf

Holahan, C.K. y Gilbert, L.A. (1979). Conflict between major life roles: Women and men in dual career couples. *Human Relations*, 32, 451-467. Url

<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872677903200602>

Jiménez F., A. y Moyano D., E (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 1 (23), 116-133. Url https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000100007

Kahn W.A (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work Kahn, William A. *Academy of Management Journal*, 33, 4. Url. <https://goo.gl/zscQq8content>

Kelly, R. F., & Voydanoff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relations*, 367-374.

León, L., Méndez, L., Ruíz, A. ((2014). El engagement y su relación con las condiciones del trabajo bajo la nueva gestión pública en algunas instituciones del sector educativo colombiano. Recuperado de

<http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2185/INVESTIGACION%20FINALIZADA%20MARZO%2029%202015.pdf?sequence=1>

León, C. (2003). La gestión del conflicto en las organizaciones complejas.

Url http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3593/0719_Leon.pdf?sequence=

Livingston, B. A., & Judge, T. A. (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.
Url <http://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F0021-9010.93.1.207>

Lu, C., Siu, O., 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. doi:10.1016/j.jvb.2010.07.005

Marks, S. R & MacDermid, S. M. (1996). Multiple Roles and the Self: A Theory of Role Balance. *Journal of Marriage and Family*. 58 (2), 417-432.
Url <https://www.jstor.org/stable/i215028?refreqid=excelsior%3A729213e547313a9dad21caa18c91be79>

Martínez P, M y Osca S., 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*, pp 1-19. Url <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111956>

Martinez, M. I & Soria Salanova, M. (2014). Niveles de burnout y Engagementen estudiantes universitarios. Relación con el desempeño y desarrollo profesional. Revista de Educación. núm. 330 (2003), pp. 361-384.

Navarro-Ardoy, L. (2004). *Trabajo y familia: un conflicto en las parejas*. Revista de Estudios de Juventud, 67, 115-125. Url <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3254922>

O'Driscoll, M. P. (1996). The interface between job and off-job roles: enhancement and conflict. International review of industrial and organizational psychology, 11, 279-306.

Ortega A., M.D. (2015). *Satisfacción laboral y la relación trabajo-familia*. Url <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/619/1/Tesis992ORTs.pdf>

Ortega F., A; Rodríguez S., D. y Jiménez F., A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 9 (1), 55-64

Otálora, G. (2007). El conflicto trabajo-familia: consecuencias para las organizaciones. Bogotá: Ediciones Uniandes.

- Otálora, K. B. (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. Tesis. Facultad de Administración. Universidad de los Andes.
- Otálora, G. (2003). *La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos Organizaciones Colombianas*. Recuperado de [Http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf)
- Paterna, C., Martínez, M. (1984). Compatibilizando trabajo y familia - variables mediadoras. Recuperado de [Https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N75-2.pdf](https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N75-2.pdf)
- Pedrero P., E. J. (2003). Modelo de conservación de los recursos de hobfoll y su potencial aplicación al tratamiento de drogodependencias. *Psicologia.com*. 7(2)
- Pérez, D. (2014). Significaciones de trabajo y familia: estrategias de mediación en parejas. *Programa de Psicología*, 12 (1), 5-52.
- Piotrkowski, C. S. (1979). *Work and the family system*. Collier Macmillan.

- Piotrkowski, C. S., & Crits-Christoph, P. (1981). Women's jobs and family adjustment. *Journal of Family Issues*, 2(2), 126-147.
- Quintero Bedoya, M. D. C., Zuluaga García, Y. V., & Motta Plazas, N. V. (2017). *Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en docentes ocasionales de la Universidad de Caldas*.
- Rhnima, A. y Núñez, G. (2014). La articulación empleo-familia: Análisis del apoyo social como factor regulador. *Ciencia Ergo Sum*, 21(1), 9-20, 9-20
- Rodríguez M., R.; Martínez L., M. y Sánchez C., I. (2014). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1255-1266.
Url <http://xurl.es/aw9mc>
- Rodríguez, S., D. y Jimenez F. A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Divers.: Perspect. Psicol.* 9 (1).
Url ><http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v9n1/v9n1a05.pdf>
- Rodríguez M. R., Velez P.M., & Meléndez S., M. (2012). El Engagement y la Interacción Familia-Trabajo: Un Estudio Exploratorio Work Engagement and Work-Family Interaction: An Exploratory Study. *Revista Interamericana de Psicología*

Ocupacional. 31. 73-84. Url.

<http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/128>

Salazar H., E. X., González R., F. A., y Pazos M., A. M. (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. Url <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/3070>

Salanova M. ySchaufeli W. (2009) *El “engagement” en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Alianza Editorial

Sanz-Vergel, A., Rodríguez, A. (2011). El Efecto del Acoso Psicológico en el Trabajo sobre la Salud: El Papel Mediador del Conflicto Trabajo-Familia.

Url<http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a2.pdf>

Staines, G.L. (1980). Spillover versus compensations: A review of the literature on the relationship between work and non-work. *Human Relations*, 33, 111-129.

Url<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872678003300203>

Stevens, D. P., Minnotte, K. L., Mannon, S. E., & Kiger, G. (2007). Examining the “neglected side of the work-family interface” Antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*, 28(2), 242-

262.Url<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0192513X06294548>

- Ugarteburu, I., Cerrato, J. (1977). Transformando el conflicto trabajo/Familia en interacción y conciliación Trabajo/familia. Recuperado de [Http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798/2414](http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798/2414)
- Valdivia S., C. (1998). La familia, conceptos, cambios y nuevos modelos. *La Revue de REDIF*, 1. 15 – 22. Url <http://www.edumargen.org/docs/curso44-1/apunte04.pdf>
- Williams, K. J., &Alliger, G. M. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 37(4), 837-868.<http://amj.aom.org/content/37/4/837.short>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., &Schaufeli, W. B. (2009).Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement.*Journal of Vocational Behavior*, 74, 235–244.Url <http://repository.tue.nl/f89a772e-5172-41d2-81c5-f1370fb8ea6e>.