

*Interacción Trabajo –Familia y Engagement en el personal de las empresas con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas*



**UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES**

*Trabajo de grado para optar por el título de  
ESPECIALISTA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO*

*Martha Lucia Ríos*

*Universidad de Manizales*

*Facultad de Ciencias Sociales y Humanas*

**ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

*Manizales*

**2018**

*Interacción Trabajo –Familia y Engagement en el personal de las empresas con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas*



**UNIVERSIDAD DE  
MANIZALES**

*Trabajo de grado para optar por el título de  
ESPECIALISTA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO*

*Martha Lucia Ríos*

*Directora Temática:  
Mg. Carmenza Gallego Giraldo*

*Universidad de Manizales  
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO*

*Manizales*

*2018*

***Mis agradecimientos a:***

*Papito Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado vida y salud,  
además de su infinita bondad y amor.*

*La Mg. Carmenza Gallego Giraldo por su dirección, paciencia, entrega y valiosos consejos que  
me permitieron alcanzar los objetivos de este trabajo de grado.*

*Mi familia que me esperó con cariño, ternura y paciencia  
para recuperarme como mamá, abuela y sobrina.*

*Todas aquellas personas, compañeros y amigos que me brindaron su apoyo, tiempo e  
información para el logro de mis objetivos académicos.*

## ***Resumen***

El objetivo principal de esta investigación ha sido analizar la interacción existente entre el trabajo – familia y viceversa y el Engagement de un grupo de trabajadores de dos empresas privadas que tienen contrato de prestación de servicios en la Universidad de Caldas. Para cumplir el objetivo propuesto, se encuestaron 108 empleados de las dos empresas (63 guardas de seguridad y 45 de servicios generales).

El análisis de los resultados arrojaron una relación directa en la interacción trabajo – familia y Engagement, esto es que a mayor negatividad en la relación trabajo – familia menos es la dedicación y absorción de los empleados de las dos empresas; y a mayor interacción positiva trabajo – familia y viceversa mayor es el vigor y la dedicación de los trabajadores/as.

A razón de lo anterior, se presenta una estrategia de intervención a las directivas de las empresas analizadas en la presente investigación, basada en el salario emocional y en la responsabilidad social empresarial (RSE) para favorecer su clima organizacional e incentivar en sus empleados el espíritu vital y enérgico (engaged en su trabajo).

***Palabras claves:*** Interacción Trabajo – Familia, Engagement, Multiplicidad de Roles, Outsourcing

## *Tabla de Contenido*

Lista de Tablas .....	8
Lista de Figuras.....	9
Lista de Anexos.....	9
Introducción .....	10
Marco Institucional .....	12
Universidad de Caldas. ....	12
Misión. ....	12
Visión.....	13
Valores.....	13
VIGITECOL LTDA.....	14
Misión. ....	14
Visión.....	14
Política Empresarial.....	15
C.I Integral de Servicios. ....	16
Misión. ....	16
Visión.....	16
Valores Corporativos.....	16
Planteamiento del Problema .....	17
Justificación .....	20
Objetivos.....	22
Objetivo General.....	22
Objetivos Específicos.....	22
Marco Teórico.....	24
Interacción Trabajo – Familia – Engagement.....	24
Capítulo 1. Perspectivas teóricas para abordar la siguiente investigación.....	24
Capítulo 2. Interacción Trabajo – Familia.....	33
Interacción Positiva.....	37
Interacción Negativa.....	38
Capítulo 3. Interacción Familia – Trabajo.....	39
Interacción Positiva.....	44
Interacción Negativa.....	48
Capítulo 4. Engagement.....	54
Capítulo 5. Relación entre la interacción Trabajo - Familia y Engagement.....	59

Metodología .....	60
Tipo de Investigación.....	60
Diseño General de la Investigación. ....	61
Población y Muestra. ....	62
Muestra .....	62
Técnicas e Instrumento de Recolección de Información. ....	63
Plan de Recolección y Procesamiento de la Información.....	64
Análisis estadístico.....	64
Resultados y Análisis.....	65
Características sociodemográficas y laborales de los encuestados.....	65
Descripción de la variable sexo. ....	65
Descripción de la variable estado civil .....	65
Descripción de la variable procedencia .....	66
Descripción de la variable estratificación socioeconómica .....	66
Descripción de la variable tipo de vivienda.....	67
Descripción de la variable personas que tiene a cargo .....	67
Descripción de las variables nivel de estudio y empresa.....	68
Descripción de la variable años en la empresa. ....	70
Descripción de las variables tipo de contrato y Empresa. ....	71
Descripción de las variables empresa y tipo de salario.....	73
Análisis de correlaciones de los instrumentos Interacción Trabajo - Familia (SWING) y el Engagement “Utrecht Work Engagement Scale UWES 9”.....	74
Interacción Negativa Trabajo – Familia. ....	74
Interacción Negativa Familia - Trabajo. ....	76
Interacción Positiva Trabajo - Familia.....	78
Interacción Positiva Familia - Trabajo.....	80
Análisis de correlaciones del instrumento Engagement. ....	82
Análisis de la relación Trabajo - Familia y Engagement.....	83
Análisis de la influencia de los roles en los siete aspectos de interés evaluados en los instrumentos SWING y WUES 9 .....	86
Efecto del sexo, estado civil y personas a cargo sobre la calificación de la interacción Negativa Trabajo - Familia.....	86
Efecto del sexo, estado civil y personas a cargo sobre la calificación de la interacción Negativa Familia - Trabajo.....	87
Efecto del sexo, estado civil y personas a cargo sobre la calificación de la interacción Positiva Trabajo - Familia.....	87

Efecto del sexo, estado civil y personas a cargo sobre la calificación de la interacción Positiva Familia - Trabajo.....	88
Análisis Estadísticos descriptivos de la variable Vigor .....	89
Análisis Estadísticos descriptivos de la variable Dedicación .....	90
Análisis Estadísticos descriptivos de la variable Absorción.....	90
Discusión.....	91
Propuesta de Intervención.....	93
Introducción .....	93
Justificación .....	94
Objetivos.....	95
General.....	95
Específicos .....	95
Acciones de Intervención.....	96
Acción 1. Preparación de pre-pensionados para el retiro del servicio .....	96
Acción 2. Recreación.....	97
Acción 3. Cultural.....	97
Acción 4. Desarrollo y crecimiento .....	97
Acción 5. Estrategia Empresarial - Cooperación inter empresarial .....	98
Conclusiones.....	99
Referencias.....	101
Anexos .....	109
Anexo A. Cuestionario de Interacción Trabajo - Familia (SWING).....	109
Anexo B. Utrecht Work Engagement Scale - UWES 9.....	111
Anexo C. Consentimiento Informado para Participantes de Investigación .....	112
Anexo D. Ficha de Datos Generales .....	113

### *Lista de Tablas*

Tabla 1. Trabajadores y Empresa.....	62
Tabla 2. Representación del sexo en el total de los encuestados .....	65
Tabla 3. Representación del estado civil del total de los encuestados.....	66
Tabla 4. Representación de los encuestados respecto a su procedencia.....	66
Tabla 5. Representación de los encuestados respecto a su estratificación socioeconómica.....	67
Tabla 6. Representación del tipo de vivienda que poseen los encuestados.....	67
Tabla 7. Representación del número de personas que tienen a cargo los encuestados.....	68
Tabla 8. Relación entre las variables empresa y nivel de estudio (% de encuestados).....	68
Tabla 9. Prueba de independencia por pares. ....	69
Tabla 10. Relación entre las variables años en la empresa y Empresa (% de encuestados).....	70
Tabla 11. Prueba de independencia por pares.....	71
Tabla 12. Relación entre las variables tipo de contrato y empresa (% de encuestados).....	72
Tabla 13. Prueba de independencia por pares.....	72
Tabla 14. Relación entre las variables tipo de salario y empresa (% de encuestados).....	73
Tabla 15. Prueba de independencia por pares.....	73
Tabla 16. Matriz de correlación de Spearman – Negativa Trabajo - Familia.....	75
Tabla 17. Prueba f de Fisher bilateral para Interacción Negativa Trabajo – Familia. ....	75
Tabla 18. Prueba t de Student para Interacción Negativa Trabajo – Familia. ....	76
Tabla 19. Estadísticos descriptivos para la calificación de la interacción Negativa Trabajo - Familia.....	76
Tabla 20. Matriz de correlación Spearman. Negativa Familia - Trabajo.....	77
Tabla 21. Prueba F de Fisher bilateral para Interacción Negativa Familia - Trabajo.....	77
Tabla 22. Prueba t de Student para Interacción Negativa Familia - Trabajo.....	78
Tabla 23. Estadísticos descriptivos para la calificación de la interacción Negativa Familia – Trabajo.....	78
Tabla 24. Matriz de correlación Spearman. Positiva Trabajo – Familia.....	79
Tabla 25. Prueba F de Fisher bilateral para Interacción Positiva Trabajo – Familia.....	79
Tabla 26. Prueba t de Student para Interacción Positiva Trabajo – Familia.....	80
Tabla 27. Estadísticos descriptivos para la calificación de la interacción Positiva Trabajo – Familia.....	80
Tabla 28. Matriz de correlación Spearman. Positiva Familia – Trabajo.....	81
Tabla 29. Prueba F de Fisher bilateral para Interacción Positiva Familia – Trabajo.....	81
Tabla 30. Prueba t de Student para Interacción Positiva Familia – Trabajo.....	82
Tabla 31. Estadísticos descriptivos para la calificación de la interacción Positiva Familia – Trabajo.....	82
Tabla 32. Matriz coeficiente de correlación Spearman. Engagement.....	83
Tabla 33. Matriz coeficiente de correlación Spearman. Trabajo – Familia y Engagement.....	85
Tabla 34. Análisis de la varianza (Variable interacción Negativa Trabajo - Familia) .....	86
Tabla 35. Análisis de la varianza (Variable interacción Negativa Familia - Trabajo) .....	87
Tabla 36. Análisis de la varianza (Variable interacción Positiva Trabajo - Familia) .....	88
Tabla 37. Análisis de la varianza (Variable interacción Positiva Familia - Trabajo) .....	89
Tabla 38. Estadísticos descriptivos para la calificación del Vigor.....	89
Tabla 39. Estadísticos descriptivos para la calificación de la Dedicación.....	90
Tabla 40. Estadísticos descriptivos para la calificación de la Absorción.....	90



## Lista de Figuras

Figura 1. Diseño de la Investigación.....	61
Figura 2. Número de encuestados respecto a la empresa y nivel de estudio.....	69
Figura 3. Número de encuestados respecto a los años en la empresa y empresa.....	71
Figura 4. Número de encuestados respecto al tipo de contrato y empresa.....	72
Figura 5. Número de encuestado respecto al tipo de salario y empresa.....	74

## *Lista de Anexos*

Anexo A. Cuestionario de Interacción Trabajo - Familia (SWING).....	109
Anexo B. Utrecht Work Engagement Scale – (UWES 9).....	111
Anexo C. Consentimiento Informado para Participantes de Investigación.....	112
Anexo D. Ficha de Datos Generales.....	113

## *Introducción*

La globalización ha llevado a las organizaciones a cambiar el tipo de contratación de sus empleados. El outsourcing es una forma contractual de las empresas modernas, es una estrategia de gestión de las grandes empresas que subcontratan a otras empresas externas para que se hagan cargo de parte de sus actividades o producción, logrando bajar costos. En esencia es un contrato de prestación de servicios y aunque la realidad de la aparición en el mercado empresarial de dicho modelo de contrato fue para los procesos que la empresa contratante no podía asumir, ya sea porque no existía el departamento especializado o no tenía el personal cualificado para desarrollar determinadas tareas, hoy en día, se realiza dicho contrato para bajar el presupuesto o para evadir tener personal directamente contratado con ella.

Empresas como VIGITECOL LTDA (vigilancia privada) y C.I Integral de Servicios SAS (servicios generales) son algunas de las organizaciones conocidas en nuestro medio, que tienen sus servicios y personal subcontratados a otras empresas de la región, en este caso particular la empresa contratante es la Universidad de Caldas.

El siguiente trabajo de investigación tiene como propósito analizar el personal de estas dos empresas mediante la aplicación de un cuestionario que mide la Interacción Trabajo – Familia y viceversa, porque como lo expresan **(Giraldo, M. & Gutiérrez, N. 2016)** “sus situaciones socioeconómicas, culturales, emocionales y afectivas, sus jornadas de trabajo, horarios no fijos, reemplazos y trabajo nocturno, entre otros afectan de una u otra forma su cotidiano vivir en lo personal, laboral, familiar y social”.

Pero no solamente es necesario medir esa interacción, sino también es importante conocer la relación de estas dos variables con la motivación que tiene el trabajador en su ambiente laboral, porque como lo menciona **(Saavedra, R. 2016)** para una persona es difícil separar su vida laboral de la familiar o personal, porque están interconectadas. La mayoría de las veces se llevan los problemas a casa e influye en la familia o se tiene problemas familiares que dificultan el desempeño laboral. Tanto, si existe un conflicto en el trabajo por la familia, como al revés, afectan la satisfacción del trabajador/a. Por consiguiente, como complemento al anterior cuestionario se aplicará uno que mide el engagement (vigor, dedicación y absorción).

### ***Marco Institucional***

De acuerdo al planteamiento de la siguiente investigación, se tomaron tres (3) marcos institucionales: la Universidad de Caldas por ser la empresa contratante y las dos empresas prestadoras de servicios: VIGITECOL y C.I Integral de Servicios SAS.

#### ***Universidad de Caldas.***

“Es a partir de la creación del Departamento de Caldas en el año de 1905 que se origina la posibilidad de un desarrollo rural, industrial y en educación y cultura; gracias a la acumulación de dinero proveniente del comercio, la minería, la ganadería y otros, se busca el progreso de la región a través de la educación, ubicándose el departamento a la cabeza de la república en cuanto a instrucción primaria. Con relación a la secundaria, los más sólidos esfuerzos se cristalizan en marzo de 1911, cuando se aprueba la creación de un colegio mayor en Manizales, dos años más tarde suprimido, creando en su reemplazo el instituto Universitario de Caldas el cual pasa, posteriormente, a convertirse en el núcleo origen de la Universidad popular según ordenanza 006 del 24 de mayo de 1943.

La universidad de Caldas ha sido reconocida con el nivel de "Acreditación de alta calidad" otorgado por el Consejo Nacional de Acreditación por 4 años.”

**Misión.** “La Universidad de Caldas, en cumplimiento de la función social que corresponde a su naturaleza pública, tiene la misión de generar, apropiar, difundir y aplicar conocimientos, mediante procesos curriculares, investigativos y de proyección, para contribuir a formar

integralmente ciudadanos útiles a la sociedad, aportar soluciones a los problemas regionales y nacionales y contribuir al desarrollo sustentable y a la integración del centro-occidente colombiano.”

**Visión.** “Una Universidad efectiva, visible por la calidad de sus aportes al desarrollo, en un contexto global caracterizada por:

- Un ambiente agradable, basado en el respeto a la vida y a la diferencia, la solidaridad, la responsabilidad, el orden, la tolerancia y la participación.
- Unos procesos curriculares flexibles, contextualizados y articulados, para contribuir a la formación integral de personas autónomas, agentes de práctica social.
- Una investigación que produce y recrea conocimiento, generado en comunidades científicas, centrada en escuelas de pensamiento, que fundamenta el desarrollo de programas de posgrado.
- Un compromiso social expresado en propuestas de solución, a los problemas que plantea el desarrollo sustentable.
- Unos procesos administrativos y financieros auto controlados, en una estructura organizacional moderna.
- Una inserción creativa en los procesos de globalización del conocimiento.”

**Valores.** Respeto por las distintas formas de vida y la diversidad, Respeto a lo normativo e institucional, Solidaridad, Responsabilidad, Respeto a la diferencia, Convivencia democrática, Reconocimiento al respeto y al trabajo, Transparencia, Equidad, Lealtad, Pertenencia institucional.

## ***VIGITECOL LTDA.***

Esta empresa aparece en la historia del municipio de Manizales en el año de 1994 con el nombre de Systealarmas Cía. Ltda., y debido a las posibilidades y el incremento del número de clientes y su acogida que se obtuvo en el mercado, la compañía decidió expandirse, y estableció una sucursal en la ciudad de Pereira, abriéndose a nuevos mercados, ampliando sus servicios y posicionándose en el mercado corporativo como la primera compañía en ofrecer como complemento a la seguridad y vigilancia privada, los servicios de reacción móvil y monitoreo alarmas computarizado.

La Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada en el año 2000 le concede autorización para la constitución de la Empresa de Vigilancia y Seguridad Privada: VIGITECOL LTDA. Vigilancia Técnica de Colombia. Desde esta fecha la empresa comienza a tener vigilancia armada con radio de acción a nivel nacional y su estrategia institucional es la siguiente:

**Misión.** “Prestar un servicio de vigilancia y seguridad integral, que genere para nuestros clientes la mejor alternativa, basada en la calidad, servicio oportuno y el profesionalismo de nuestro equipo humano, en busca de la excelencia y el beneficio de la comunidad.”

**Visión.** “Hacia el año 2020, ampliar el mercado a nivel nacional, ser una de las empresas de vigilancia y seguridad privada reconocida por su alta calidad en el servicio y su compromiso con la protección de comercio lícito y la responsabilidad social.”

### ***Política Empresarial.***

- “Prevención de actividades ilícitas y protección del comercio seguro a través de la aplicación y cumplimiento eficaz de los estándares de control y seguridad BASC en cada uno de nuestros procesos.
- Actualizar sus procesos contables constantemente de acuerdo a la normativa legal colombiana, los estándares internacionales de información financiera (NIIF) y normas internacionales de auditoría (NIAS) con el fin de brindar Información transparente, confiable y de alta calidad a los usuarios internos y externos de la organización
- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y determinar los respectivos controles.
- Promover la calidad de vida laboral, prevención de enfermedades laborales, prevención de accidentes y daños a la propiedad.
- Cumplir con la normatividad legal aplicable así como requisitos suscritos para nuestra empresa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, propios de la supervigilancia y de Control y Seguridad BASC y demás que puedan aplicar.
- La Gerencia destinara recursos humanos técnicos, y financieros para las necesidades del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo Ohsas 18001, Sistema de Gestión y Calidad ISO 9001 y Sistema de Gestión y Seguridad BASC, (versiones vigentes).
- En concordancia con los objetivos de los programas de prevención, se instituye también como política, la prohibición de fumar, laborar bajo los efectos del alcohol y el consumo de sustancias psicoactivas dentro de las instalaciones de la empresa, con el fin de salvaguardar la salud de los trabajadores y los bienes de la misma.”

### ***C.I Integral de Servicios.***

La empresa nace el 29 de julio del 2008 con el objetivo de prestar servicios de aseo, cafetería y mantenimientos locativos, generar empleo, mejorar la calidad de la vida de las personas que prestan los servicios y lograr así la satisfacción de los clientes, manteniendo una sostenibilidad rentable y financiera y un sostenimiento ambiental en la prestación de los servicios.

**Misión.** “Proveer servicios de aseo, cafetería y mantenimientos generales, que brinden ambientes confortables a nuestros clientes, con procesos estandarizados, personal altamente calificado y materiales de óptima calidad; garantizando el bienestar y seguridad de nuestros trabajadores y el cuidado del medio ambiente.”

**Visión.** “Ser una empresa reconocida en el año 2020 por la prestación de servicios y mantenimientos generales, operados bajo altos estándares de calidad aplicados en todos los procesos.”

**Valores Corporativos.** La Empresa Integral de Servicios fomenta en sus trabajadores un comportamiento íntegro y ejemplar basado en los principios de: Actitud de liderazgo, Trabajo en equipo, Respeto, Tolerancia, Competitividad, Compromiso, Honestidad, Confidencialidad, Mejoramiento continuo y Orientación hacia el servicio al cliente.



## ***Planteamiento del Problema***

Siempre se ha tenido la idea que es el hombre quien debe laborar y hacerse responsable de todo lo económico que la familia genere. Cuando se indaga acerca de la historia de la humanidad se ven imágenes de los hombres en actividades o medios de producción (recolección, pesca y caza), mientras las mujeres en las tareas de la caverna (hogar): el cuidado de los hijos y cocinar; lo anterior indica que la división sexual del trabajo ha sido una característica universal de la humanidad.

Debido a las exigencias económicas de la sociedad actual, se ha cambiado esa asignación de roles en cada género, tanto hombres como mujeres están asumiendo ambos roles – salen a trabajar y cuidan su hogar, lo anterior puede generar inconvenientes como que el trabajo afecte la familia y viceversa debido a que los dos entornos están interconectados; porque los problemas familiares se llevan al trabajo y el estrés sufrido en éste último influye en el ambiente familiar y ambos llegan a afectar la satisfacción laboral del trabajador.

Por consiguiente y de acuerdo a lo anterior, la multiplicidad de roles en las personas llegan a afectar de una manera negativa la relación trabajo - familia como lo enuncian los investigadores **(Frone, Russell & Cooper, 1997; Cifre & Salanova, 2004)** *“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”*.

Pero en contraposición hay autores que no ven todo negativo la interacción trabajo – familia como **Greenhaus y Powell (2006)** que hablan del “enriquecimiento de dicha relación, consistente en que al realizar un rol crea unas experiencias que ayudan a mejorar la calidad de vida al realizar otros roles” y asimismo **Greenhaus, Collins y Shaw, (2003)** establecen que para lograr el equilibrio de los roles familiares y laborales, se necesita ajustar y equilibrar tres componentes: dedicar similar cantidad de tiempo al trabajo y a los papeles familiares, un nivel similar de compromiso psicológico con la familia y el trabajo y lograr un equilibrio en la satisfacción tanto en el trabajo como en la familia.

En cuanto al tema de la satisfacción en el trabajo, muchos autores lo califican como un sentimiento, orientación afectiva o estado emocional originado en el empleado/a como consecuencia del trabajo, destacándose entre los autores a **Locke (1976)** quien dice acerca de la satisfacción laboral que es un estado placentero o positivo, resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales del sujeto. Sin embargo, es necesario ahondar más en el tema de la satisfacción laboral y analizar lo que rodea al trabajador/a en su puesto (clima organizacional, remuneración, supervisión, etc.), y si es posible medir la percepción que el trabajador tiene de ello, de lo que espera y lo que recibe, ya sea en forma de recompensa o castigo **Saavedra, R. (2015)**.

Como se puede comprender, es necesario tener la oportunidad de medir y analizar no sólo la interacción de la unión entre trabajo – familia y viceversa desde lo positivo y lo negativo, sino también la satisfacción laboral comprendida desde tres componentes: uno conductual – energético (vigor), uno emocional (dedicación) y uno cognitivo como es la absorción.

Autores como **Salanova & Schaufeli (2009)** hacen mención en su investigación a los anteriores términos, en la cual se puede evidenciar por parte del trabajador/a la voluntad, el esfuerzo, la capacidad de persistencia ante los obstáculos, la entrega a la actividad laboral y a la concentración, de manera que el trabajador tiene la sensación que el tiempo pasa rápidamente, siendo difícil suspender las labores.

Con el análisis precedente, esta investigación busca mediante la aplicación de dos cuestionarios llegar a determinar la interacción trabajo - familia y el engagement en el personal de dos empresas outsourcing de la Universidad de Caldas, por lo que se plantea la siguiente pregunta:

¿Qué relación existe entre la correlación Trabajo - Familia y el Engagement en el personal de las empresas con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas?

## *Justificación*

Mucho antes de la aparición del fenómeno histórico y proceso complejo como fue la industrialización y luego la aparición de la globalización, la correlación trabajo – familia podía considerarse armoniosa, a razón que el trabajo se realizaba en el campo y en él participaba toda la familia sin distinción de sexo y edad. Pero esa conciliación ha desaparecido debido a largas jornadas de trabajo para cumplir metas, la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, el incremento de las necesidades productivas dada la sociedad de consumo, el aumento de los niveles de igualdad en materia educativa y laboral.

Para volver nuevamente a darse esa conciliación entre trabajo y familia, son las empresas las únicas responsables que dicha armonía se facilite o dificulte; los empresarios cada vez son más conscientes de que el equilibrio personal del trabajador repercute en su rendimiento y por ende en la productividad laboral. Es así como aparece un nuevo concepto en la literatura sobre el trabajo y las organizaciones llamado engagement **Kahn (1990)** teorizó por primera vez sobre éste en el trabajo y describió a las personas ‘*engaged*’ como aquellas que están física, cognitiva y emocionalmente conectados con sus roles en el trabajo.

Medido lo cognitivo y lo emocional del trabajador/a en su rol laboral, se empieza a pensar la forma de evaluar que tanta relación hay entre trabajo y familia, es así como aparece el concepto de facilitación Trabajo - Familia de **Wyne, Grzywacz, Carlson & Kacmar (2007)**, la cual se define como la implicación en un dominio que puede ser la familia o el trabajo produce mejoras en el otro dominio. De tal manera que si el trabajador/a siente afecto por parte de su familia le

provocará realizar mejor su trabajo, o si en su trabajo se siente valorado(a) y con apoyo, con su familia/amigos/as/pareja tendrá un mayor bienestar.

De acuerdo a todo lo antes expuesto, las empresas en Colombia están aplicando los *“Instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales. Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país”* (Res. 2646 de 2008 – Capítulo II, Artículo 10 MinSalud), para no sólo cumplir con la ley sino también para analizar cuánto nivel hay de armonía entre trabajo – familia y viceversa en sus empleados.

Esta investigación se propone con la aplicación de dos instrumentos, medir que tanta correlación existe entre trabajo – familia y además la relación con el engagement en los empleados de dos empresas; asimismo analizar cómo es esa correlación y que tal son los niveles de motivación en el trabajo por parte de ellos. Lo novedoso de esta investigación es que los empleados de ambas empresas no se encuentran influenciados por el entorno laboral de cada una de ellas, sino que trabajan en uno totalmente diferente (académico).

Desde un punto de vista objetivo de esta investigación, y a razón de la afirmación última del anterior párrafo, no existen elementos probatorios que demuestren que las condiciones de trabajo de los empleados/as de estas empresas sean, en esencia, diferentes a la de aquellos trabajadores que, desarrollan una actividad laboral similar y tengan una relación contractual con un empleador directo; pero dicho entorno puede de una manera indirecta influenciar sobre el estado emocional de los trabajadores.

Cabe resaltar, que ambas gerencias de las empresas que tienen contrato de prestación de servicios con la Universidad de Caldas, están interesadas en conocer los resultados finales de la aplicación de dichos instructivos, con el fin de planear intervenciones en pro de la salud psicosocial de sus trabajadores, basados en las diferentes propuestas de intervención que resulten de esta investigación y a la vez cumplir lo establecido por el Ministerio de la Protección Social.

### ***Objetivos***

#### ***Objetivo General.***

Analizar la relación existente en la interacción Trabajo – Familia y el Engagement del personal con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas.

#### ***Objetivos Específicos.***

- Analizar cómo influye positivamente y negativamente la interacción Trabajo – Familia en el personal con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas.
- Describir el Engagement en sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción en el personal con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas.
- Describir la interacción Trabajo – Familia y Engagement en el personal con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas.

- Diseñar la estrategia de intervención teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos en la interacción Trabajo – Familia y Engagement en el personal con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas.

## *Marco Teórico*

### *Interacción Trabajo – Familia – Engagement.*

#### **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:

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



	Psychological Association; 1995. p. 619-47.
<b>De la Compensación</b>	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.
<b>De segmentación</b>	Evans,P.-Bartolome,F.(1984). The changing pictures of the relationship between career and family. <i>Journal of Occupational Behavior</i> , 5, 9-21.
<b>Del desbordamiento</b>	Staines,G.L.(1980): Spillover versus compensation: a review of the litera-ture on the relationship between work and nonwork. <i>Human Rela-tions</i> , 33, 111-129.
<b>De la permeabilidad</b>	PLECK, J.H. (1977): The work-family role system.. <i>Social Problems</i> , 24, pp. 417-427.  Ashford, B., Kreiner, G. & Fugate, M. (2000). "All in a day's work: Boundaries and micro role transitions". <i>Academy of Management Review</i> , 25, 472-491.
<b>Del Límite</b>	KINNUNEN, U.; MAUNO,S.; GEURTS, S. y DIKKERS, J. (2005): .Work-family culture in organizations: theoretical and empirical approaches., en POELMANS, S.A.Y. (ed.): <i>Work and family. An International Research Perspective</i> . London. Lawrence Erlbaum Associates, pp. 87-120.
<b>Cultura Organizacional</b>	KINNUNEN, U.; MAUNO,S.; GEURTS, S. y DIKKERS, J. (2005): .Work-family culture in organizations: theoretical and empirical approaches., en POELMANS, S.A.Y. (ed.): <i>Work</i>

---

*and family. An International Research Perspective.* London.  
Lawrence Erlbaum Associates, pp. 87-120.

---

**Preponderante** Bruck, C. S. and Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type: A behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472.

Katz, D. and Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations.* New York: John Wiley and Sons.

---

**De la congruencia** Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). "Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs". *Academy of Management*. 25, 178-1999.

---

**De Roles** Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D. y Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.* 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 Rosalind Chait Barnett científica social y psicóloga, y Janet Shibley Hyde experta mundial en género y sexualidad, 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 (**Bond, Galinsky y Swanberg, 1998**), lo que ha hecho posible la familia modelo americana sea una familia de doble ingreso (**White & Rogers, 2000**). 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 y Hyde, 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 (**Barnett, Marshall y Pleck, 1992**).

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**).

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 son beneficiosos. Por consiguiente, los estudios arrojaron datos sobre los roles familiares de los hombres que son fundamentales para su bienestar mental y físico y de hecho pueden ser más críticos para su estado psicológico que sus roles de empleados (**Pleck, 1985**). En definitiva, 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**) 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, 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:

Teoría	Referentes
<b>Social Cognitiva</b>	Bandura, A. (1987). Teoría del aprendizaje social. España: Editorial Espasa Universitaria, pp. 3245
<b>De la expectativa</b>	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.
<b>Del conflicto</b>	Evans, P., Bartolomé, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. <i>Journal of Occupational Behavior</i> , 5, 9-21
<b>De la Equidad Laboral</b>	Adams, J. (1963). <i>Toward an understanding of inequity</i> . Journal of Abnormal and Social Psychology, Nov., 422-436.
<b>Del Conflicto organizacional</b>	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
<b>Del Apoyo Percibido</b>	KINNUNEN, U.; MAUNO,S.; GEURTS, S. y DIKKERS, J. (2005): .Work-family culture in organizations: theoretical and empirical approaches., en POELMANS, S.A.Y. (ed.): <i>Work and family. An International Research Perspective</i> . London. Lawrence Erlbaum Associates, pp. 87-120

<b>Piramidal de Necesidades</b>	CárdenasAguilar, T. de J y Jaik,Dip, A. (2014). Engagement. Ilusión por el Trabajo. Un modelo teórico conceptual. Primera Edición. Ediciones Red Durango de Investigadores Educativos A. C. México. 2014.
<b>Crítica de la enseñanza</b>	Hernández Díaz, Adela. 2000. Teoría Critica de la Enseñanza. Tomado del libro: Colectivo de autores del CEPES. Tendencias Pedagógicas en la realidad educativa actual. Editorial Universitaria. Universidad "Juan Misael Saracho". Versión digital.
<b>De la conservación de recursos (COR - Conservation Of Resources)</b>	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.
<b>Fuente:</b> 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)** 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)** 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.

## ***Capítulo 2. Interacción Trabajo – Familia.***

El desarrollo histórico de esta interacción muestra que el modelo de familia estaba compuesto por un padre provisor de dinero y alimentación y por otro lado una madre cuyo rol era centrarse

en el bienestar del hogar; también se encuentra una división marcada entre ambos sexos, donde el hombre tenía unas funciones relacionadas con los ingresos económicos y la mujer unas funciones netamente reproductivas. Sin embargo, las transformaciones ideológicas, políticas y sociales han transformado el rol de la mujer dándole importancia en el contexto del trabajo.

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

El conflicto entre el trabajo y la vida familiar se manifiesta por la excesiva demanda de tiempo en el trabajo, incompatibilidad en los horarios y la tensión causada por los intentos de la persona para cumplir con sus deberes tanto en la casa como en el trabajo, a su vez las familias en donde ambos cónyuges trabajan, en las que 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 & Pérez, 2013; citado por Giraldo & 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-Pérez 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-Pérez y Osca, 2001)**.

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

Dentro del contexto laboral, tanto el cambio en los horarios y en la ubicación, así como las difíciles tareas y las escasas 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**).

**Interacción Positiva.** Existen cuatro líneas de trabajo:

- La flexibilidad laboral relacionada a los horarios de trabajo
- El apoyo social relacionado al asesoramiento técnico para lograr la conciliación trabajo – familia
- El ofrecimiento de servicios familiares como guarderías, transporte, etc.
- 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 afecta de manera positiva el otro.

Como se ha mencionado, cada clase de trabajo tiene sus pro y contras inclusive el 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**).

**Interacción 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: Conflicto trabajo-familia fundamentado en el tiempo, Conflicto trabajo-familia fundamentado en la tensión, Conflicto trabajo - familia fundamentado en el comportamiento, Conflicto familia-trabajo fundamentado en el tiempo, Conflicto familia - trabajo fundamentado en la tensión y Conflicto familia - trabajo fundamentado en el comportamiento.

### ***Capítulo 3. 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 (Sánchez, C. 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, P23) citado por (Gallego Henao, Adriana María 2012)** es un grupo de personas entrelazadas en un sistema social, cuyos vínculos se basan en relaciones de parentesco fundados en lazos biológicos y sociales con funciones específicas para cada uno de sus miembros y con una función más o menos determinada en un sistema social.

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

Basados en la premisa anterior sobre el rol asignando al miembro de la familia, encontramos la teoría de la orientación de roles y género, según **(Lott, 1988) citado por (Beth A. Livingston y Timothy A. 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.

Asimismo, encontramos estudios realizados por **(Di Marco (2005) y Jelin (1994) y citado por (Sánchez, C. 2008)** donde se concluyó que el padre históricamente ha sido quien tiene la autoridad en el núcleo familiar, él es quien ha tenido el poder de imponer e imponerse ante los demás miembros que componen su familia, es decir, la jefatura masculina en las decisiones que afecta la familia –históricamente – ha estado en cabeza del padre, porque el ser proveedor económico le ha dado ese derecho, así como ser dueño y señor de todos los miembros de la familia; por su parte, la madre ha tenido poder pero sin decisión, es decir su autoridad ha estado enmarcada en el afecto y la proveeduría de los alimentos.



No obstante, cabe mencionar los cambios profundos que se tiene a través del tiempo en el contexto familiar, en efecto se considera uno de los cambios sociodemográficos más relevantes de la era postindustrial el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral, el incremento en las expectativas de vida, la existencia de familias con doble ingreso y demandas por el cuidado de los hijos. Situación que cambia la definición y el contexto de roles en la familia; sumado además los indudables cambios en el trabajo. Se habla (**Lott, 1988; Parsons & Bales, 1955**) citado por (**Beth A. Livingston y Timothy A. 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, Alvarez y Salvat (2001)** citado por (**Baez T. - Galdames G. 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 (Andrés Jiménez Figueroa - Emilio Moyano Díaz 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 (Andrés Jiménez Figueroa - Emilio Moyano Díaz 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 (Andrés Jiménez Figueroa - Emilio Moyano Díaz 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 Zubiaurre Z y Martínez Díaz M.P 2006**).

**(Halpern & Murphy, 2005) citado por (Beth A. Livingston y Timothy A. 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 **Clarck (2000)** quien desarrolla una "Border Theory" que intenta explicar cómo los individuos manejan y negocian en el trabajo y en el plano familiar, para lograr un equilibrio entre estos aspectos cruciales del ser humano. Lo central del modelo es la idea de que Familia y Trabajo constituyen diferentes esferas que se influyen mutuamente. **Clark & Farmer (1998)** reportaron que individuos que manifestaban satisfacción y sentido de logro en el trabajo, también manifestaban satisfacción en las relaciones íntimas y felicidad personal.

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

**Interacción 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-Yarto, 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)** 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 Figueroa (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**).

Complementando esta definición, **Florenzano, (1995)** 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 Figueroa (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)** 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)** 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)** citado por **Jiménez Figueroa (2008)**.

**Sieber, (1974)** 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)** Evidenciando como en la medida en que las experiencias en un rol pueden mejorar la calidad de vida en el otro rol. **(Sieber, 1974), (Sieber, 1974), Ruderman, (2002)** cita por **Greenhaus, (2006)**.

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)** cita 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**) cita por **Greenhaus (2006)**.

**Interacción 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)** cita en **Pérez, D. (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 Díaz, 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**), cita **Pérez, D. (2014)**.

Para **Martínez, Vera, Paterna y Alcázar (2002)** citado en **Baez T., X., & Galdames G., C. (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**) Cita por **Pérez, D. (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 conlleva a la interferencia en las dos esferas. La teoría conflicto de rol, señala que la satisfacción o el éxito en una esfera (laboral o familiar) conllevan sacrificios en la otra, dado que los recursos disponibles por la persona no son ilimitados con lo que se le dificulta unir ambas esferas.

Para **Muchinsky (2000) citado en Baez T., X., & Galdames G., C. (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 femineidad establecen prioridades para hombres y mujeres, relacionadas con su participación en las esferas pública y privada.

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

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

#### ***Capítulo 4. 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.

Lo mencionado anteriormente señala la importancia que tiene dicha relación con las esferas trabajo-familia, puesto que si hay una gran satisfacción en el ámbito laboral, habrá un óptimo desarrollo en la vida familiar de la persona.

Asimismo, si el empleado se siente apoyado por su familia 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-Roma, Schaufeli, Bakker y Lloret, 2006**). En este sentido, el engagement puede ser considerado un indicador de la motivación intrínseca por el trabajo (**García-Renedo, 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).

### ***Capítulo 5. 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.

## *Metodología*

### *Tipo de Investigación.*

Esta investigación trata de un estudio correlacional - transeccional de corte cuantitativo, con enfoque empírico-analítico, con un diseño no experimental, el cual posibilita relacionar las diferentes variables investigadas dentro de un contexto organizacional.

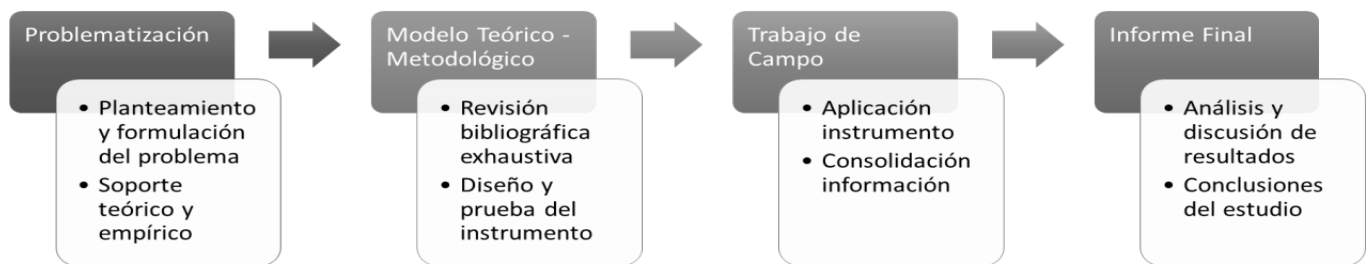
Es correlacional – transeccional en tanto se intenta establecer la relación entre dos o más variables, sin que dicha correlación apunte a establecer vínculos de causalidad. Es no experimental dado que no hay manipulación deliberada de las variables de estudio, pues lo que se hace, es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural y posteriormente se analizan y describen. **(Hernandez Sampieri, 2008).**

La información con la que se trabaja 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 el 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.

## ***Diseño General de la Investigación.***

Cuatro etapas comprenden el diseño general de investigación (Ilustración 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 los empleados de las organizaciones con contrato de prestación de servicios por la Universidad de Caldas.

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.

### ***Población y Muestra.***

La población seleccionada para esta investigación fueron los empleados de las organizaciones con contrato de prestación de servicios por la Universidad de Caldas, los cuales se discriminan por empresa en la siguiente tabla:

**Tabla 1. Trabajadores y Empresa**

<b>EMPRESA</b>	<b>No Encuestados</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>VIGITECOL LTDA</b>	<b>63</b>	<b>58,33</b>
<b>C.I INTEGRAL DE SERVICIOS</b>	<b>45</b>	<b>41,67</b>
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

### ***Muestra***

Se trabajó con una muestra no probabilística de manera presencial en cada uno de los sitios de trabajo del personal que labora en las dos empresas en las diferentes sedes de la Universidad de Caldas, ocho (8) en total: Central – Palogrande – Ciencias para la Salud – Bellas Artes – Bicentenario – Agropecuarias – Las Granjas (Tesorito y Montelindo); la muestra estuvo constituida por 108 trabajadores, distribuidas en 63 personas que trabajan en vigilancia y 45 personas que desempeñan servicios generales, es decir el 58,33% y 41,67 % respectivamente

(Tabla 1). El muestreo utilizado fue estratificado aleatorio simple para proporciones, con un error y una significancia del 5%.

### ***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) (Ver Anexo A)
2. El cuestionario denominado “Utrecht Work Engagement Scale UWES 9”. (Ver Anexo B)

El primero es una versión española del “Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING), desarrollado por S. Geurts y colaboradores para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia, el cual contiene una evaluación de las propiedades psicométricas de dicho cuestionario efectuada por **Moreno, B. Sanz, Ana y Rodríguez, Alfredo (2009)** con resultados exitosos. Y el segundo construido por **Schaufeli & Bakker, (2003)** y traducido al español por Valdez Bonilla & Ron Murguía, buscando su aplicabilidad en países de habla hispana.

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

#### ***Plan de Recolección y Procesamiento de la Información.***

Cada uno de los cuestionarios aplicados cuenta con el debido consentimiento informado (Ver Anexo C) y con el diligenciamiento de una ficha de datos generales (Ver Anexo D), éste último instrumento permite tener información sociodemográfica importante para la investigación.

#### ***Análisis estadístico***

Mediante tablas y gráficas se describen las variables bajo estudio. Se realiza la determinación de asociación entre las diferentes variables de los instrumentos SWING y UWES 9 mediante el análisis de las correlaciones de Spearman. Se asignó una escala de calificación de 0 a 5, para cada uno de los 4 aspectos evaluados en el instrumento SWING, y además para cada uno de los 3 aspectos evaluados en el instrumento UWES 9; realizando luego, para cada uno de los aspectos anteriores, análisis de varianza ANOVA con el fin de determinar la influencia de



características sociodemográficas sobre los aspectos evaluados en los instrumentos. Los análisis se realizaron utilizando el software Xlstat 2014.

## ***Resultados y Análisis***

### ***Características sociodemográficas y laborales de los encuestados***

De 108 encuestados, la totalidad aportaron la información de su fecha de nacimiento con la cual se hizo posible determinar su edad. En general la edad de los trabajadores encuestados se encuentra entre 20 y 66 años, esto con un nivel de confianza del 95%.

#### ***Descripción de la variable sexo.***

De los 108 trabajadores encuestados el 59,26% son hombres y el 40,74% son mujeres (Tabla 2).

**Tabla 2. Representación del sexo en el total de los encuestados**

<b>Sexo</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Mujer	44	40,74
Hombre	64	59,26
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

#### ***Descripción de la variable estado civil***

Se hace visible en la tabla 3 como la mayoría de los encuestados son solteros, representado esto por un 34,26%, es decir 37 personas de las 108 encuestadas; mientras que la minoría, representada por el 2,78%, es decir 3 personas, son divorciadas.

Tabla 3. Representación del estado civil del total de los encuestados

<b>Estado Civil</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Casado (a)	27	25,00
Divorciado (a)	3	2,78
Separado (a)	7	6,48
Soltero (a)	37	34,26
Unión Libre	34	31,48
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

### *Descripción de la variable procedencia*

La mayoría de los trabajadores de ambas empresas pertenecen al municipio de Manizales, representado éste por el 86,11%, es decir 93 personas; por otra parte, solo una persona pertenece al municipio de Neira, representado por el 0,93% (Tabla 4).

Tabla 4. Representación de los encuestados respecto a su procedencia

<b>Municipio</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Chinchiná	3	2,78
Manizales	93	86,11
Neira	1	0,93
Villamaría	11	10,18
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

### *Descripción de la variable estratificación socioeconómica*

El 52,78%, es decir 57 personas que representan la mayoría, pertenecen a estrato socioeconómico 2; mientras que solo una persona, es decir el 0,93% del total de encuestados, pertenece a estrato 4 (Tabla 5).

Tabla 5. Representación de los encuestados respecto a su estratificación socioeconómica

<b>Estrato</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
1	13	12,04
2	57	52,78
3	37	34,26
4	1	0,92
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

### *Descripción de la variable tipo de vivienda*

Como se observa en la tabla 6, la mayoría de los encuestados pagan arrendamiento por su vivienda, correspondiente esto con el 59,26%, es decir 64 personas; mientras que la minoría, representada por un 15,74%, es decir 17 personas, viven en casa familiar.

Tabla 6. Representación del tipo de vivienda que poseen los encuestados

<b>Tipo de vivienda</b>	<b>Encuestados</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
En arriendo	64	59,26
Familiar	17	15,74
Propia	27	25,00
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia.

### *Descripción de la variable personas que tiene a cargo*

Del total de los 108 encuestados, el 36,11% tiene a cargo 2 personas, tan solo un 4,63% de los encuestados no tienen ni una sola persona a cargo (Tabla 7).

Tabla 7. Representación del número de personas que tienen a cargo los encuestados

Personas con las que vive	Encuestados	Porcentaje (%)
0	5	4,63
1	19	17,59
2	39	36,11
3	23	21,30
4	21	19,44
5	1	0,93
<b>Total</b>	<b>108</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia.

### *Descripción de las variables nivel de estudio y empresa*

Del total de población encuestada, el 58,33% tienen bachillerato completo (Figura 2) que suman 63 personas como se describe en la Tabla 8, de esas mismas 63 personas el 38,89% trabajan en la empresa de vigilancia. Como se puede observar en la tabla 8, el 6,48% del total de encuestados tienen un nivel de estudio básico, primaria completa y otro 6,48% primaria incompleta; lo particular es que el número más alto de personas laboran en la empresa de C.I INTEGRAL DE SERVICIOS, lo que corresponde a 5 personas del total de 108.

Tabla 8. Relación entre las variables empresa y nivel de estudio (% de encuestados)

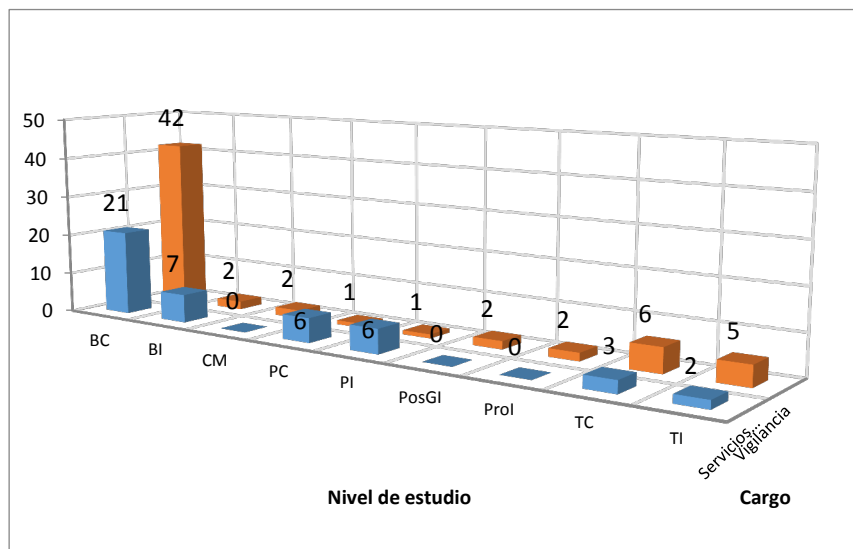
Nivel de estudio	Empresa		Total
	C.I INTEGRAL DE SERVICIOS	VIGITECOL	
Bachiller Completo (BC)	19,44	38,89	58,33
Bachiller Incompleto (BI)	6,48	1,85	8,33
Carrera Militar (CM)	0,00	1,85	1,85
Primaria Completa (PC)	5,56	0,93	6,48
Primaria Incompleta (PI)	5,56	0,93	6,48
Posgrado Incompleto (PosGI)	0,00	1,85	1,85
Profesional Incompleto (ProI)	0,00	1,85	1,85
Técnico/Tecnológico Completo (TC)	2,78	5,56	8,33
Técnico/Tecnológico Incompleto (TI)	1,85	4,63	6,48
<b>Total</b>	<b>41,67</b>	<b>58,33</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia.

Una prueba de independencia entre variables por pares, se realizó mediante la evaluación del estadístico Chi-cuadrado. De esta prueba se hizo posible inferir cómo existe una asociación entre el nivel educativo y el empleo del trabajador encuestado ( $p\text{-valor}=0,0036$ ), esto con una significancia del 5% (tabla 9).

**Tabla 9. Prueba de independencia por pares**

Chi-cuadrado (Valor observado)	22,8408
Chi-cuadrado (Valor crítico)	15,5073
GDL	8
p-valor	0,0036
Alfa	0,05



**Figura 2.** Número de encuestados respecto a la empresa y nivel de estudio

Se puede concluir, con ayuda de la tabla 8 y la figura 2, cómo respecto al nivel de estudio bachiller es mucho mayor la cantidad de trabajadores que lo tienen completo cuando trabajan en vigilancia, contrario a cuando trabajan en servicios generales. En general, es evidente como aquellos que trabajan en vigilancia tienen niveles de estudio más avanzado respecto a quienes trabajan en servicios generales, por ejemplo en los casos de formación técnica, tecnológica y posgrado.

### **Descripción de la variable años en la empresa.**

De los 108 encuestados, 68 tienen menos de un año de trabajar en la empresa (Figura 3), es decir el 62,96% (Tabla 10). Además, como se muestra en ésta, de esas mismas 68 personas el 49,07% trabajan en vigilancia. También es claro como el 7,41% del total de encuestados trabajan en servicios generales y llevan trabajando en la empresa C.I INTEGRAL DE SERVICIOS 2 años, lo que corresponde a 8 personas del total de 108.

**Tabla 10. Relación entre las variables años en la empresa y Empresa (% de encuestados)**

Años en la empresa	EMPRESA		Total
	C.I INTEGRAL DE SERVICIOS	VIGITECOL	
Menor a un año	13,89	49,07	<b>62,96</b>
1	1,85	0,93	<b>2,78</b>
2	7,41	6,48	<b>13,89</b>
3	3,70	0,00	<b>3,70</b>
4	0,93	0,00	<b>0,93</b>
5	4,63	0,93	<b>5,56</b>
6	4,63	0,00	<b>4,63</b>
7	0,00	0,93	<b>0,93</b>
8	3,70	0,00	<b>3,70</b>
9	0,93	0,00	<b>0,93</b>
<b>Total</b>	<b>41,67</b>	<b>58,33</b>	<b>100</b>

**Fuente:** elaboración propia.

Una prueba de independencia entre variables por pares, se realizó mediante la evaluación del estadístico Chi-cuadrado. De esta prueba se hizo posible inferir cómo existe una asociación entre el tiempo que llevan en la empresa y la empresa de los trabajadores encuestados ( $p$ -valor $<0,0001$ ), esto con una significancia del 5% (Tabla 11).

Tabla 11. Prueba de independencia por pares

Chi-cuadrado (Valor observado)	38,3677
Chi-cuadrado (Valor crítico)	16,9190
GDL	9
p-valor	< 0,0001
alfa	0,05

Se puede deducir, con ayuda de la tabla 10 y la figura 3, cómo llevan más tiempo en el trabajo aquellos que realizan servicios generales, contrario a los trabajadores de la empresa de vigilancia, excepto aquellos que tan solo llevan menos de un año en las empresas motivo de este análisis.

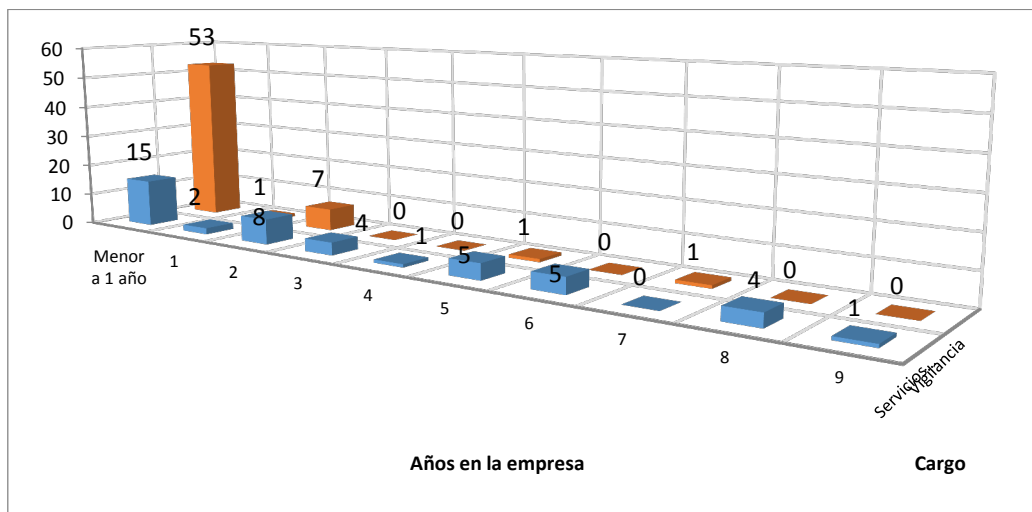


Figura 3. Número de encuestados respecto a los años en la empresa y empresa

### **Descripción de las variables tipo de contrato y Empresa.**

De los 108 encuestados, 53 tienen contrato laboral de menos de un año (Figura 4), es decir el 49,07% (Tabla 12) y de ese porcentaje el 29,62% trabajan en la empresa VIGITECOL, pero a diferencia de la anterior empresa el 12,97% tienen contrato indefinido y pertenecen a la empresa de servicios generales. Lo anterior es lógico debido a los cambios que se suscitan en las empresas de vigilancia.

Tabla 12. Relación entre las variables tipo de contrato y empresa (% de encuestados)

Empresa	Tipo de contrato			Temporal menos de 1 año	Total
	Prestación de S.	Temporal mínimo 1 año	Término indefinido		
<b>C.I INTEGRAL DE SERVICIOS</b>	0,92	8,34	12,97	19,44	<b>41,67</b>
<b>VIGITECOL</b>	0,00	21,29	7,40	29,62	<b>58,33</b>
<b>Total</b>	<b>0,92</b>	<b>29,62</b>	<b>20,37</b>	<b>49,07</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia.

Una prueba de independencia entre variables por pares, se realizó mediante la evaluación del estadístico Chi-cuadrado. De esta prueba se hizo posible inferir cómo existe una asociación entre el tipo de contrato y la empresa de los trabajadores encuestados ( $p\text{-valor} < 0,0407$ ), esto con una significancia del 5% (Tabla 13).

Tabla 13. Prueba de independencia por pares

Chi-cuadrado (Valor observado)	8,2742
Chi-cuadrado (Valor crítico)	7,8147
GDL	3
p-valor	0,0407
alfa	0,05

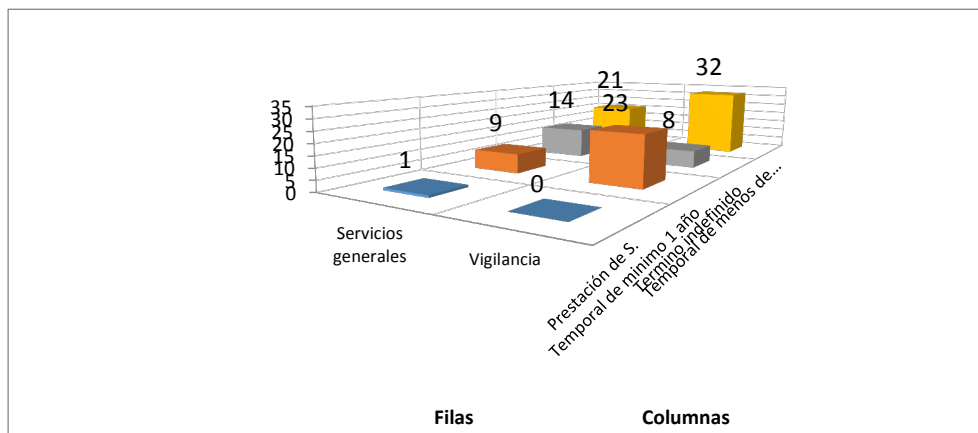


Figura 4. Número de encuestados respecto al tipo de contrato y empresa



### **Descripción de las variables empresa y tipo de salario.**

De los 108 encuestados, 63 tienen salario variable (Figura 5), lo que está representado por el 58,33 (Tabla 14), que corresponde a los trabajadores de la empresa de vigilancia, es lógico por los diferentes turnos que deben cumplir. Mientras que para los trabajadores de la empresa de servicios generales su salario es fijo lo que corresponde al 41,67%.

**Tabla 14. Relación entre las variables tipo de salario y Empresa (% de encuestados)**

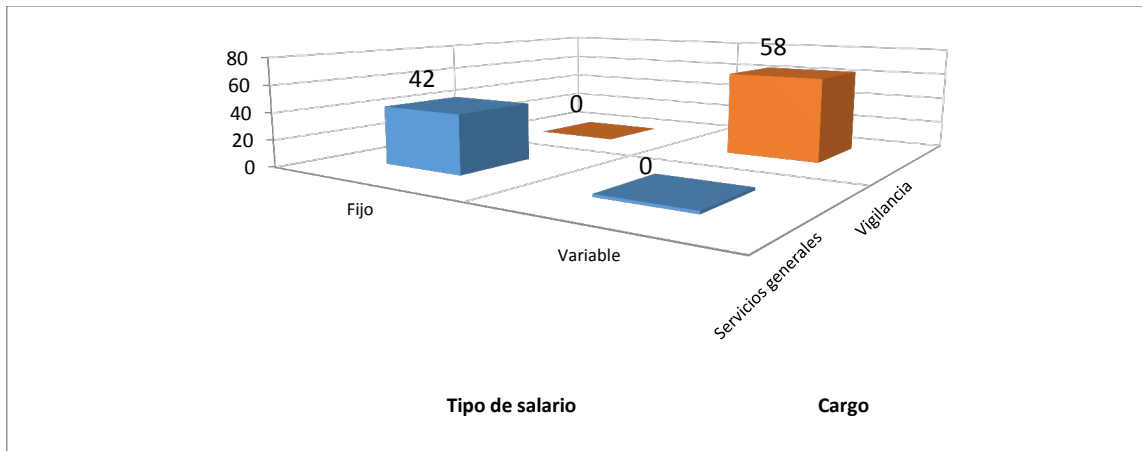
<b>Tipo de Salario</b>	<b>Empresa</b>		<b>Total</b>
	<b>C.I INTEGRAL DE SERVICIOS</b>	<b>VIGITECOL</b>	
Fijo	41,67	0,00	<b>41,67</b>
Variable	0,00	58,33	<b>58,33</b>
<b>Total</b>	<b>41,67</b>	<b>58,33</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

Una prueba de independencia entre variables por pares, se realizó mediante la evaluación del estadístico Chi-cuadrado. De esta prueba se hizo posible inferir cómo existe una asociación entre el tipo de salario y el cargo de los trabajadores encuestados ( $p\text{-valor} < 0,0001$ ), esto con una significancia del 5% (Tabla 15).

**Tabla 15. Prueba de independencia por pares**

Chi-cuadrado (Valor observado)	100,0246
Chi-cuadrado (Valor crítico)	3,8415
GDL	1
p-valor	< 0,0001
alfa	0,05



**Figura 5.** Número de encuestado respecto al tipo de salario y empresa

***Análisis de correlaciones de los instrumentos Interacción Trabajo - Familia (SWING) y el Engagement “Utrecht Work Engagement Scale UWES 9”.***

Para una mejor comprensión se codificaron las preguntas del instrumento interacción trabajo - familia de la siguiente manera: La parte correspondiente a la interacción Negativa Trabajo – Familia que comprende de la pregunta No. 1 hasta las No. 8 se colocaron las letras en mayúscula NTF seguidas del número de la pregunta ej. NTF1 y así sucesivamente con el resto; la interacción Negativa Familia – Trabajo con las letras NFT que corresponde a las preguntas comprendidas entre la No.9 a la No. 12, la interacción positiva Trabajo – Familia con las letras PTF que van de la pregunta No. 13 a la No. 17 y para la interacción Positiva Familia – Trabajo PFT de la pregunta No. 18 hasta la No. 22.

***Interacción Negativa Trabajo – Familia.***

Al ejecutarse las correlaciones (Spearman) correspondientes para esta primera parte del cuestionario en el software Xlstat 2014, éste reveló que existe una asociación directa entre las respuestas diligenciadas por los encuestados, quiere decir que cuando una respuesta aumenta la

otra de igual manera lo hace. La tabla 16 muestra la forma como se correlacionan las respuestas del cuestionario de Interacción Trabajo - Familia que mide la negatividad entre las variables:

Tabla 16. Matriz de correlación de Spearman – Negativo Trabajo - Familia

Variables	NTF1	NTF2	NTF3	NTF4	NTF5	NTF6	NTF7	NTF8
NTF1	<b>1</b>	0,4423	0,3823	0,4264	0,4517	<b>0,5059</b>	0,3869	0,4738
NTF2	0,4423	<b>1</b>	0,4992	<b>0,5976</b>	0,3850	<b>0,5889</b>	0,4681	0,4372
NTF3	0,3823	0,4992	<b>1</b>	0,3876	0,3402	0,3768	0,4119	0,4864
NTF4	0,4264	0,5976	0,3876	<b>1</b>	0,3735	<b>0,6071</b>	0,3539	0,4830
NTF5	0,4517	0,3850	0,3402	0,3735	<b>1</b>	0,4792	<b>0,5450</b>	0,3608
NTF6	<b>0,5059</b>	<b>0,5889</b>	0,3768	<b>0,6071</b>	0,4792	<b>1</b>	<b>0,5830</b>	<b>0,6294</b>
NTF7	0,3869	0,4681	0,4119	0,3539	<b>0,5450</b>	<b>0,5830</b>	<b>1</b>	0,4215
NTF8	0,4738	0,4372	0,4864	0,4830	0,3608	<b>0,6294</b>	0,4215	<b>1</b>

Los valores en negrita son diferentes de 0 con un nivel de significación  $\alpha=0,05$

Para esta interacción se realizó la comparación de medias independientes donde se evalúa la influencia que presenta trabajar en una empresa de vigilancia o en una empresa de servicios generales, sobre la variable objeto de estudio, en este apartado de la investigación. Antes de realizar la comparación entre las medias de ambos grupos se hizo preciso comprobar si sus desviaciones estándar eran iguales o diferentes, esto mediante una *prueba f* para comparación de desviaciones estándar (Tabla 17):

Tabla 17. Prueba F de Fisher bilateral para Interacción Negativa Trabajo – Familia

Razón	1,8861
F (Valor observado)	1,8861
F (Valor crítico)	1,7607
GDL1	62
GDL2	44
p-valor (bilateral)	0,0283
alfa	0,05

Se concluye que las desviaciones estándar entre los grupos son estadísticamente diferentes (p-valor = 0,0283), esto con una significancia del 5%. Lo anterior, permite entonces realizar la

prueba *t de Student* (Tabla 18) para la comparación de medias independientes suponiendo varianzas diferentes:

**Tabla 18. Prueba *t de Student* para Interacción Negativa Trabajo – Familia**

Diferencia	0,7871
t (Valor observado)	3,7853
t  (Valor crítico)	1,9826
GDL	106
p-valor (bilateral)	0,0003
alfa	0,05

Se infiere que existe diferencia estadísticamente significativa entre las medias para la interacción negativa trabajo-familia cuando se trabaja en vigilancia o en servicios generales (p-valor = 0,0003), esto con una significancia del 5%. Se muestran a continuación los estadísticos descriptivos:

**Tabla 19. Estadísticos descriptivos para la calificación de la interacción negativa trabajo-familia**

<b>Empresa</b>	<b>Obs.</b>	<b>Obs. sin datos perdidos</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>
<b>VIGITECOL</b>	63	63	2,1662	1,2504
<b>C.I INTEGRAL DE SERVICIOS</b>	45	45	1,3791	0,9105

La calificación media, para la interacción Negativa Trabajo - Familia, es superior cuando se trabaja en vigilancia que cuando se trabaja en servicios generales.

### ***Interacción Negativa Familia - Trabajo.***

Para esta segunda parte del cuestionario, las correlaciones entre las respuestas siguen el mismo patrón de la primera parte del cuestionario, es decir son una asociación directa (tabla 20).

Tabla 20. Matriz de correlación Spearman. Negativa Familia - Trabajo

Variables	NFT9	NFT10	NFT11	NFT12
NFT9	1	0,0927	0,1654	0,1918
NFT10	0,0927	1	<b>0,6071</b>	0,2960
NFT11	0,1654	<b>0,6071</b>	1	0,1928
NFT12	0,1918	0,2960	0,1928	1

Los valores en negrita son diferentes de 0 con un nivel de significación  $\alpha=0,05$

Se realizó la comparación de medias independientes (tabla 21), para esta parte del cuestionario, donde se evalúa la influencia que presenta trabajar en vigilancia o servicios generales sobre la variable objeto de estudio, en este apartado. Antes de realizar la comparación entre las medias de ambos grupos se hizo preciso comprobar si sus desviaciones estándar eran iguales o diferentes, esto mediante una prueba F para comparación de desviaciones estándar:

Tabla 21. Prueba F de Fisher bilateral para Interacción Negativa Familia - Trabajo

Razón	0,4712
F (Valor observado)	0,4712
F (Valor crítico)	1,7607
GDL1	62
GDL2	44
p-valor (bilateral)	0,0064
alfa	0,05

Se concluye que las desviaciones estándar entre los grupos son diferentes ( $p\text{-valor}=0,0064$ ), esto con una significancia del 5%. Permite esto entonces realizar la prueba *t de Student* (tabla 22) para la comparación de medias independientes suponiendo varianzas diferentes:

Tabla 22. Prueba t de Student para Interacción Negativa Familia - Trabajo

Diferencia	-0,5195
t (Valor observado)	-3,0227
t  (Valor crítico)	1,9931
GDL	73
p-valor (bilateral)	0,0035
alfa	0,05

Se deduce que existe diferencia estadísticamente significativa entre las medias para la interacción negativa familia-trabajo cuando se trabaja en vigilancia o en servicios generales (p-valor=0,0035), esto con una significancia del 5%.

Se muestran a continuación los estadísticos descriptivos:

Tabla 23. Estadísticos descriptivos para la calificación de la interacción negativa familia-trabajo

<b>Empresa</b>	<b>Obs.</b>	<b>Obs. sin datos perdidos</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>
<b>VIGITECOL</b>	63	63	0,7431	0,6845
<b>C.I INTEGRAL DE SERVICIOS</b>	45	45	1,2626	0,9972

Como se observa estadísticamente es superior la calificación media, para la interacción negativa familia trabajo, cuando se labora en servicios generales que cuando se trabaja en vigilancia.

### ***Interacción Positiva Trabajo - Familia.***

La correlación para los datos de la tercera parte del cuestionario, que mide la interacción positiva entre las variables familia – trabajo, sigue existiendo una asociación directa entre los aspectos evaluados por las diferentes respuestas, como lo indica la tabla 24.

Tabla 24. Matriz de correlación Spearman. Positiva Trabajo - Familia

Variables	PTF13	PTF14	PTF15	PTF16	PTF17
<b>PTF13</b>	<b>1</b>	0,2723	0,2110	0,1757	0,2593
<b>PTF14</b>	0,2723	<b>1</b>	<b>0,5857</b>	<b>0,5599</b>	<b>0,6224</b>
<b>PTF15</b>	0,2110	<b>0,5857</b>	<b>1</b>	<b>0,7224</b>	<b>0,5864</b>
<b>PTF16</b>	0,1757	<b>0,5599</b>	<b>0,7224</b>	<b>1</b>	<b>0,5956</b>
<b>PTF17</b>	0,2593	<b>0,6224</b>	<b>0,5864</b>	<b>0,5956</b>	<b>1</b>

Los valores en negrita son diferentes de 0 con un nivel de significación  $\alpha=0,05$

Se realizó la comparación de medias independientes donde se evalúa la influencia que presenta trabajar en vigilancia o servicios generales sobre la variable objeto de estudio, en este apartado. Antes de realizar la comparación entre las medias de ambos grupos se hizo preciso comprobar si sus desviaciones estándar eran iguales o diferentes, esto mediante una *prueba F* para comparación de desviaciones estándar:

Tabla 25. Prueba F de Fisher bilateral para Interacción Positiva Trabajo - Familia

Razón	1,0491
F (Valor observado)	1,0491
F (Valor crítico)	1,7607
GDL1	62
GDL2	44
p-valor (bilateral)	0,8767
alfa	0,05

Se concluye que las desviaciones estándar entre los grupos son estadísticamente iguales (p-valor=0,8767), esto con una significancia del 5%. Permite esto entonces realizar la prueba *t de Student* para la comparación de medias independientes suponiendo varianzas iguales:

Tabla 26. Prueba t de Student para Interacción Positiva Trabajo - Familia

Diferencia	-0,4497
t (Valor observado)	-2,0814
t  (Valor crítico)	1,9826
GDL	106
p-valor (bilateral)	0,0398
alfa	0,05

Se infiere que existe diferencia estadísticamente significativa entre las medias para la interacción positiva trabajo-familia cuando se trabaja en vigilancia o en servicios generales (p-valor=0,0398), esto con una significancia del 5%.

Se muestran a continuación los estadísticos descriptivos:

Tabla 27. Estadísticos descriptivos para la calificación de la interacción positiva trabajo-familia

Variable	Observaciones	Obs. sin datos perdidos	Media	Desviación típica
<b>VIGITECOL</b>	63	63	3,8095	1,1180
<b>C.I INTEGRAL DE SERVICIOS</b>	45	45	4,2593	1,0915

Se concluye de la tabla 27 como estadísticamente es superior la calificación media, para la interacción positiva trabajo - familia, cuando se trabaja en servicios generales que cuando se trabaja en vigilancia.

***Interacción Positiva Familia - Trabajo.***

La tabla 28 evidencia un aumento en la asociación directa entre las variables familia – trabajo de la cuarta parte del cuestionario que mide la interacción positiva, algunos de los datos que se observan demuestran valores altos en esa correlación.



Tabla 28. Matriz de correlación Spearman. Positiva Familia - Trabajo

<b>VARIABLES</b>	<b>PFT18</b>	<b>PFT19</b>	<b>PFT20</b>	<b>PFT21</b>	<b>PFT22</b>
<b>PFT18</b>	<b>1</b>	<b>0,5223</b>	0,3161	0,4637	0,4018
<b>PFT19</b>	<b>0,5223</b>	<b>1</b>	<b>0,6601</b>	<b>0,7835</b>	<b>0,5173</b>
<b>PFT20</b>	0,3161	<b>0,6601</b>	<b>1</b>	<b>0,7253</b>	<b>0,5297</b>
<b>PFT21</b>	0,4637	<b>0,7835</b>	<b>0,7253</b>	<b>1</b>	<b>0,7438</b>
<b>PFT22</b>	0,4018	<b>0,5173</b>	<b>0,5297</b>	<b>0,7438</b>	<b>1</b>

Los valores en negrita son diferentes de 0 con un nivel de significación alfa=0,05

Se realizó la comparación de medias independientes donde se evalúa la influencia que presenta trabajar en vigilancia o servicios generales sobre la variable objeto de estudio, en este apartado. Antes de realizar la comparación entre las medias de ambos grupos se hizo preciso comprobar si sus desviaciones estándar eran iguales o diferentes, esto mediante una prueba F (tabla 29) para comparación de desviaciones estándar:

Tabla 29. Prueba F de Fisher bilateral para Interacción Positiva Familia – Trabajo

Razón	0,4225
F (Valor observado)	0,4225
F (Valor crítico)	1,7607
GDL1	62
GDL2	44
p-valor (bilateral)	0,0018
Alfa	0,05

Podemos concluir que las desviaciones estándar entre los grupos son estadísticamente diferentes (p-valor=0,0018), esto con una significancia del 5%. Permite esto entonces realizar la prueba *t de Student* (tabla 30) para la comparación de medias independientes suponiendo varianzas diferentes:

Tabla 30. Prueba t de Student para Interacción Positiva Familia - Trabajo

Diferencia	-0,0360
t (Valor observado)	-0,1870
t  (Valor crítico)	1,9944
GDL	70
p-valor (bilateral)	0,8522
Alfa	0,05

Se argumenta que no existe diferencia estadísticamente significativa entre las medias para la interacción positiva familia-trabajo cuando se trabaja en vigilancia o en servicios generales (p-valor=0,8522), esto con una significancia del 5%. Se muestran a continuación los estadísticos descriptivos en la tabla 31:

Tabla 31. Estadísticos descriptivos para la calificación de la interacción Positiva Familia - Trabajo

Variable	Observaciones	Obs. sin datos perdidos	Media	Desviación típica
VIGITECOL	63	63	4,4974	0,7354
C.I INTEGRAL DE SERVICIOS	45	45	4,5333	1,1313

Se concluye de la tabla 31 como estadísticamente es superior la calificación media, para la interacción positiva trabajo - familia, cuando se trabaja en servicios generales que cuando se trabaja en vigilancia.

### *Análisis de correlaciones del instrumento Engagement.*

A continuación, se presentan las correlaciones existentes en el instructivo que mide la satisfacción laboral del trabajador/a encuestado/a de las empresas con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas. Al observar los resultados que presenta la tabla 32, se puede afirmar que existe una asociación directa entre las variables.

Tabla 32. Matriz coeficiente de correlación Spearman. Engagement.

Variables	Vigor1	Vigor2	Vigor5	Dedi3	Dedi4	Dedi7	Abso6	Abso8	Abso9
<b>Vigor1</b>	<b>1</b>	<b>0,7043</b>	<b>0,7839</b>	<b>0,6035</b>	0,2729	<b>0,5924</b>	0,2459	0,2443	0,0322
<b>Vigor2</b>	<b>0,7043</b>	<b>1</b>	<b>0,4866</b>	<b>0,3862</b>	0,1938	<b>0,4645</b>	0,2046	0,1078	0,0358
<b>Vigor5</b>	<b>0,7839</b>	<b>0,4866</b>	<b>1</b>	<b>0,6523</b>	0,3048	<b>0,4953</b>	0,1597	0,1068	-0,0772
<b>Dedi3</b>	<b>0,6035</b>	<b>0,3862</b>	<b>0,6523</b>	<b>1</b>	0,3150	<b>0,5968</b>	0,0882	0,1231	-0,0316
<b>Dedi4</b>	<b>0,2729</b>	0,1938	<b>0,3048</b>	0,3150	<b>1</b>	0,1932	-0,0064	0,2196	-0,0599
<b>Dedi7</b>	<b>0,5924</b>	<b>0,4645</b>	<b>0,4953</b>	<b>0,5968</b>	0,1932	<b>1</b>	0,1750	0,2537	0,1230
<b>Abso6</b>	<b>0,2459</b>	0,2046	0,1597	0,0882	-0,0064	0,1750	<b>1</b>	0,2562	0,1572
<b>Abso8</b>	<b>0,2443</b>	0,1078	0,1068	0,1231	0,2196	0,2537	0,2562	<b>1</b>	0,3951
<b>Abso9</b>	0,0322	0,0358	-0,0772	-0,0316	-0,0599	0,1230	0,1572	0,3951	<b>1</b>

Los valores en negrita son diferentes de 0 con un nivel de significación alfa=0,05

### *Análisis de la relación Trabajo - Familia y Engagement*

En esta parte del análisis, se presenta la matriz de correlaciones entre las 22 respuestas del cuestionario de interacción Trabajo – Familia que mide su relación positiva y negativa, con las 9 respuestas del cuestionario que mide el Engagement, es decir, la satisfacción laboral del trabajador/a de las empresas con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas.

La tabla 33 nos presenta una asociación directa entre las respuestas del cuestionario de interacción Trabajo – Familia y las respuestas del cuestionario del Engagement. En esta primera parte se observa como los tres (3) ítems que miden el vigor, es decir, que se refieren a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades en el trabajo como son:

1. En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
5. Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar.

Se correlacionan de manera directa con las respuestas del cuestionario de interacción Trabajo – Familia (Anexo A) tales como: Positivo Trabajo – Familia ítems 13 y 17, con Positivo Familia – Trabajo ítems 18, 19 y 22; mientras que se relaciona de manera directa con un ítem correspondiente a Negativa Familia – Trabajo, ítem 12.

La dedicación evaluada mediante tres (3) ítems que se refieren al sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado y orgulloso por su labor, y sentirse inspirado y retado por el trabajo:

3. Estoy entusiasmado con mi trabajo.
4. Mi trabajo me inspira.
7. Estoy orgulloso del trabajo que hago.

Se correlacionan de manera directa con las respuestas del cuestionario de interacción Trabajo – Familia (Anexo A) así: Positivo Trabajo – Familia ítem 13, con Positivo Familia – Trabajo ítems 18, 19 y 22; mientras que se relaciona de manera directa con los siguientes ítems correspondientes a Negativa Trabajo – Familia del número 1 al 8; asimismo, con los ítems Negativa Familia – Trabajo 10 y 11.

La absorción se evalúa mediante tres (3) ítems que se refieren a estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor:

6. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
4. Estoy inmerso en mi trabajo
9. Me “dejo llevar” por mi trabajo.

Se correlacionan de manera directa con las respuestas del cuestionario de interacción Trabajo – Familia (Anexo A) tales como: Positivo Trabajo – Familia ítems 13, 14 y 17, con Positivo Familia – Trabajo ítem19; mientras que se relaciona de manera inversa con los ítems correspondientes a Negativa Trabajo – Familia 1, 2 y 6, con Negativa Familia – Trabajo 10 y 11.

Tabla 33. Matriz coeficiente de correlación Spearman. Trabajo – Familia y Engagement

Variables	Vigor1	Vigor2	Vigor5	Dedi3	Dedi4	Dedi7	Abso6	Abso8	Abso9
NTF1	-0,1391	-0,0342	-0,1260	<b>-0,2095</b>	<b>-0,2334</b>	-0,1405	-0,0562	<b>-0,2171</b>	-0,1015
NTF2	-0,0283	0,0064	-0,1299	<b>-0,2224</b>	<b>-0,2566</b>	-0,0831	<b>-0,2660</b>	-0,1135	-0,0079
NTF3	-0,0053	-0,0111	-0,0705	-0,1393	<b>-0,2101</b>	-0,0060	-0,1542	-0,0229	-0,0625
NTF4	-0,1076	0,0216	-0,1549	-0,1873	<b>-0,3174</b>	-0,0151	-0,1645	-0,1377	-0,0837
NTF5	-0,0425	-0,1035	-0,0362	-0,1462	<b>-0,2869</b>	-0,0912	-0,0100	-0,1668	-0,0900
NTF6	-0,1359	-0,1361	-0,1260	-0,1566	<b>-0,3272</b>	-0,0772	-0,0952	<b>-0,2004</b>	-0,1875
NTF7	0,0216	0,0198	-0,0260	-0,1004	<b>-0,2954</b>	-0,0437	-0,0811	-0,1012	-0,1085
NTF8	-0,1053	-0,1095	-0,0943	<b>-0,2291</b>	<b>-0,2749</b>	-0,0920	-0,0481	-0,0738	-0,1670
NFT9	-0,0089	<b>-0,2222</b>	0,0971	0,0624	0,1699	-0,0142	-0,0063	0,1161	0,0921
NFT10	-0,0411	0,0280	-0,0244	-0,0506	<b>-0,1978</b>	0,0673	<b>-0,2751</b>	-0,1088	0,0474
NFT11	0,0020	0,0735	0,0996	-0,0884	<b>-0,2651</b>	-0,0010	<b>-0,1973</b>	-0,1576	-0,0309
NFT12	<b>-0,2288</b>	<b>-0,2233</b>	<b>-0,2029</b>	-0,1673	0,0749	-0,1590	-0,1844	-0,0013	0,0750
PTF13	<b>0,3242</b>	<b>0,2304</b>	<b>0,2948</b>	0,0335	-0,0106	<b>0,3043</b>	0,0215	0,0998	<b>0,2599</b>
PTF14	0,0513	0,0557	0,1755	0,1264	0,1330	0,1319	0,0660	0,0535	<b>0,1976</b>
PTF15	0,0917	0,0101	0,0591	0,1110	0,0817	0,1361	0,0274	0,1402	0,0978
PTF16	0,1505	0,1289	0,1285	0,1474	0,1449	0,1872	0,0058	0,0869	0,1787
PTF17	0,1757	0,0980	<b>0,2193</b>	0,1197	0,0039	0,1596	0,0583	0,0980	<b>0,3075</b>
PFT18	<b>0,2961</b>	<b>0,2021</b>	<b>0,2497</b>	<b>0,1955</b>	0,1456	<b>0,2091</b>	0,1642	-0,0127	0,0942
PFT19	<b>0,2615</b>	0,1630	<b>0,2923</b>	<b>0,2423</b>	0,1686	<b>0,2537</b>	<b>0,2305</b>	0,0843	0,0351
PFT20	-0,0051	-0,1175	0,0038	-0,0703	0,0233	-0,0203	0,1343	0,1436	0,0937
PFT21	0,1757	0,0836	<b>0,2048</b>	0,1689	0,1592	0,1623	0,0818	0,0563	0,0292
PFT22	0,0901	<b>0,2789</b>	0,1176	0,1660	<b>0,2149</b>	0,1792	0,0454	0,0287	0,0291

Los valores en negrita son diferentes de 0 con un nivel de significación alfa=0,05

*Análisis de la influencia de los roles en los siete aspectos de interés evaluados en los instrumentos SWING y WUES 9*

*Efecto del sexo, estado civil y personas a cargo sobre la calificación de la interacción Negativa Trabajo - Familia*

Se realizó una ANOVA multifactorial con una significancia del 5% para evaluar la existencia de influencia de las variables sexo, estado civil y personas a cargo, o sus posibles interacciones, sobre las calificaciones de los trabajadores respecto a la interacción negativa trabajo-familia (Tabla 34).

Tabla 34. Análisis de la varianza (Variable interacción negativa trabajo-familia)

<b>Fuente</b>	<b>GDL</b>	<b>Suma de los cuadrados</b>	<b>Media de los cuadrados</b>	<b>F</b>	<b>Pr &gt; F</b>
Sexo	1	3,1883	3,1883	2,8652	0,0939
Est. Civil	3	28,9186	9,6395	8,6628	< 0,0001
Personas a cargo	1	2,2723	2,2723	2,0420	0,1564
Sexo*Est. Civil	3	8,3904	2,7968	2,5134	0,0633
Sexo*Personas a cargo	1	0,0046	0,0046	0,0042	0,9486
Est. Civil*Personas a cargo	3	2,8764	0,9588	0,8616	0,4640
Sexo*Est. Civil*Personas a cargo	3	1,6521	0,5507	0,4949	0,6867
Error	92	102,3729	1,1127		
Total corregido	107	149,6756			

Como se evidencia en la tabla 34, las interacciones entre los factores no generan una incidencia sobre las calificaciones promedio de los trabajadores respecto a la interacción negativa trabajo-familia, esto pues sus significancias calculadas son inferiores a la significancia de la prueba (p-valores <  $\alpha=0,05$ ).

***Efecto del sexo, estado civil y personas a cargo sobre la calificación de la interacción Negativa Familia - Trabajo***

Se realizó una ANOVA multifactorial con una significancia del 5% para evaluar la existencia de influencia de las variables sexo, estado civil y personas a cargo, o sus posibles interacciones, sobre las calificaciones de los trabajadores respecto a la interacción negativa familia-trabajo (Tabla 35).

**Tabla 35. Análisis de la varianza (Variable interacción Negativa Familia - Trabajo)**

<b>Fuente</b>	<b>GDL</b>	<b>Suma de los cuadrados</b>	<b>Media de los cuadrados</b>	<b>F</b>	<b>Pr &gt; F</b>
Sexo	1	0,5213	0,5213	0,9316	0,3370
Est. Civil	3	23,4641	7,8214	13,9774	< 0,0001
Personas a cargo	1	2,3289	2,3289	4,1618	0,0442
Sexo*Est. Civil	3	1,2493	0,4164	0,7442	0,5284
Sexo*Personas a cargo	1	0,0283	0,0283	0,0506	0,8225
Est. Civil*Personas a cargo	3	0,0776	0,0259	0,0462	0,9867
Sexo*Est. Civil*Personas a cargo	3	0,7395	0,2465	0,4405	0,7246
Error	92	51,4807	0,5596		
Total corregido	107	79,8898			

Como se evidencia en la tabla 35, las interacciones entre los factores no generan una incidencia sobre las calificaciones promedio de los trabajadores respecto a la interacción negativa familia-trabajo, esto pues sus significancias calculadas son inferiores a la significancia de la prueba ( $p$ -valores  $< \alpha=0,05$ ).

***Efecto del sexo, estado civil y personas a cargo sobre la calificación de la interacción Positiva Trabajo - Familia***

Se realizó una ANOVA multifactorial con una significancia del 5% para evaluar la existencia de influencia de las variables sexo, estado civil y personas a cargo, o sus posibles interacciones,

sobre las calificaciones de los trabajadores respecto a la interacción positiva trabajo-familia (Tabla 36).

**Tabla 36. Análisis de la varianza (Variable interacción Positiva Trabajo - Familia)**

<b>Fuente</b>	<b>GDL</b>	<b>Suma de los cuadrados</b>	<b>Media de los cuadrados</b>	<b>F</b>	<b>Pr &gt; F</b>
Sexo	1	2,1396	2,1396	1,6723	0,1992
Est. Civil	3	4,3385	1,4462	1,1303	0,3410
Personas a cargo	1	1,9757	1,9757	1,5442	0,2172
Sexo*Est. Civil	3	2,7580	0,9193	0,7185	0,5434
Sexo*Personas a cargo	1	1,2224	1,2224	0,9554	0,3309
Est. Civil*Personas a cargo	3	4,6247	1,5416	1,2049	0,3125
Sexo*Est. Civil*Personas a cargo	3	0,4529	0,1510	0,1180	0,9493
Error	92	117,7094	1,2794		
Total corregido	107	135,2212			

Como se evidencia en la tabla 36, las interacciones entre los factores no generan una incidencia sobre las calificaciones promedio de los trabajadores respecto a la interacción positiva trabajo-familia, y así mismo los factores independientes (sexo, estado civil y personas a cargo) no generan influencia sobre la respuesta analizada, esto pues sus significancias calculadas son superiores a la significancia de la prueba ( $p$ -valores  $> \alpha=0,05$ ).

***Efecto del sexo, estado civil y personas a cargo sobre la calificación de la interacción Positiva Familia - Trabajo***

Se realizó una ANOVA multifactorial con una significancia del 5% para evaluar la existencia de influencia de las variables sexo, estado civil y personas a cargo, o sus posibles interacciones,



sobre las calificaciones de los trabajadores respecto a la interacción positiva familia-trabajo (Tabla 37).

**Tabla 37. Análisis de la varianza (Variable interacción Positiva Familia - Trabajo)**

<b>Fuente</b>	<b>GDL</b>	<b>Suma de los cuadrados</b>	<b>Media de los cuadrados</b>	<b>F</b>	<b>Pr &gt; F</b>
Sexo	1	0,0239	0,0239	0,0307	0,8614
Est. Civil	3	3,5789	1,1930	1,5279	0,2125
Personas a cargo	1	0,5720	0,5720	0,7326	0,3943
Sexo*Est. Civil	3	7,1499	2,3833	3,0524	0,0324
Sexo*Personas a cargo	1	0,0958	0,0958	0,1227	0,7269
Est. Civil*Personas a cargo	3	4,4126	1,4709	1,8838	0,1378
Sexo*Est. Civil*Personas a cargo	3	2,2045	0,7348	0,9411	0,4242
Error	92	71,8347	0,7808		
Total corregido	107	89,8724			

Como se evidencia en la tabla 37, la interacción de los factores sexo y estado civil generan una incidencia sobre las calificaciones promedio de los trabajadores respecto a la interacción positiva familia-trabajo (p-valor=0,0324), esto con una significancia del 5%.

### *Análisis Estadísticos descriptivos de la variable Vigor*

Se realizó la comparación de medias independientes donde se evalúa la influencia que presenta trabajar en vigilancia o servicios generales sobre la variable objeto de estudio, en este apartado.

Se muestran a continuación los estadísticos descriptivos:

**Tabla 38. Estadísticos descriptivos para la calificación del Vigor**

<b>Variable</b>	<b>Observaciones</b>	<b>Obs. sin datos perdidos</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>
<b>VIGITECOL</b>	63	63	4,7123	0,9710
<b>C.I INTEGRAL DE SERVICIOS</b>	45	45	4,8333	0,5056

De la tabla 38 se hace posible inferir como es superior la calificación promedio de la variable Vigor, cuando se trabaja en servicios generales que cuando se trabaja en vigilancia.

### *Análisis Estadísticos descriptivos de la variable Dedicación*

Se realizó la comparación de medias independientes donde se evalúa la influencia que presenta trabajar en vigilancia o servicios generales sobre la variable objeto de estudio, en este apartado.

Se muestran a continuación los estadísticos descriptivos:

**Tabla 39. Estadísticos descriptivos para la calificación de la Dedicación**

<b>Variable</b>	<b>Observaciones</b>	<b>Obs. sin datos perdidos</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>
<b>VIGITECOL</b>	63	63	4,0972	1,4712
<b>C.I INTEGRAL DE SERVICIOS</b>	45	45	4,8194	0,7003

De la tabla 39 se hace posible inferir como es superior la calificación promedio de la dedicación, cuando se trabaja en servicios generales que cuando se trabaja en vigilancia.

### *Análisis Estadísticos descriptivos de la variable Absorción*

Se realizó la comparación de medias independientes donde se evalúa la influencia que presenta trabajar en vigilancia o servicios generales sobre la variable objeto de estudio, en este apartado.

Se muestran a continuación los estadísticos descriptivos:

**Tabla 40. Estadísticos descriptivos para la calificación de la Absorción**

<b>Variable</b>	<b>Observaciones</b>	<b>Obs. sin datos perdidos</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación típica</b>
<b>VIGITECOL</b>	63	63	3,6949	1,3696

**C.I INTEGRAL DE  
SERVICIOS**

45

45 4,2593

1,0611

---

De la tabla 40 se hace posible inferir como es superior la calificación promedio de la absorción, cuando se trabaja en servicios generales que cuando se trabaja en vigilancia.

***Discusión***

La presente investigación se basó en diferentes teorías existentes sobre los roles que tiene una persona en su vida laboral como familiar. Como seres humanos, participes de una sociedad, cumplimos *multiplicidad de roles* en el transcurso de nuestras vidas, roles matrimoniales (esposo/a), roles de género (hombre/mujer), roles maritales (padre/madre), roles empresariales (líderes, trabajador/a) etc.

Debemos ser conscientes que la correlación trabajo – familia es compleja, debido a la gran cantidad de variables que intervienen en los dos entornos, éstos llegan a influir en su desarrollo cognitivo, moral y la manera como se relacionan; de acuerdo a lo anterior, aparece la teoría de la permeabilidad (**Bronfenbrenner, U. 1995**), la cual postula diversos tipos de interrelación entre los ámbitos laboral y familiar.

La población analizada en esta investigación cumple lo expuesto por las autoras de la teoría expansionista (**Barnett, R. C. & Hyde, J. S. 2001**) o de roles como se conoce esta teoría; el cuestionario de fichas generales permitió evidenciar una gran variedad de roles que desempeñan en su vida laboral y familiar. Al ejecutar el proceso de recolección de datos, se pensaba que dicha multiplicidad de roles podrían estar afectando la conciliación trabajo/familia; pero los

resultados estadísticos evidenciaron que tanto las variables estados civil, sexo y personas a cargo no generaron una incidencia sobre las calificaciones promedio de los trabajadores respecto a la interacción trabajo - familia (tablas 23, 24, 25, 26).

Los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario interacción trabajo – familia a los trabajadores de las dos empresas con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas, respaldan lo expuesto por las autoras de la teoría expansionista (**Barnett, R. C. & Hyde, J. S. 2001**) donde 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.

Ahora bien, es necesario analizar el compromiso organizacional del trabajador/a de las dos empresas con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas, esto es lo que comúnmente se conoce como satisfacción laboral que puede describirse como un sentimiento, orientación afectiva o estado emocional originado en el trabajador/a como consecuencia del trabajo que cumple día a día.

Al recolectarse los diferentes formularios que miden la satisfacción laboral y aplicarse en él las estadísticas descriptivas, para observar el compromiso empresarial por parte de los trabajadores de las dos empresas, se evidenció que los trabajadores de la empresa de Servicios Generales fusionan armónicamente el vigor, la dedicación y la absorción más que los de la empresa de vigilancia (tablas 27, 28 y 29).

## *Propuesta de Intervención*

### *Introducción*

No se puede desconocer que el recurso más importante dentro de una organización, es el recurso humano **Salanova y Schaufeli (2009)** postulan que el capital humano está adquiriendo una importancia cada vez mayor en el mundo organizacional actual. Es necesario planear intervenciones positivas que mejoren no sólo la interacción Trabajo – Familia, sino la felicidad del trabajador en su entorno laboral y el Engagement.

El bienestar psicológico del trabajador/a, es un recurso que se puede fomentar desde las empresas, ya que se sustenta sobre diferentes factores, uno de ellos es la posibilidad que tienen las personas de conciliar el trabajo con la esfera familiar **Astudillo, P. (2017)**, en la dirección que propone la última frase, fue el objetivo que buscó esta investigación al aplicar los cuestionarios interacción Trabajo – Familia (SWING) y el del Engagement (UWES 9) a los empleados de las dos empresas con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas.

Sumado a lo expuesto anteriormente, es imperativo pensar también en las organizaciones, porque de nada valdría encauzar todos los esfuerzos al bienestar del trabajador y olvidarse de ella; por eso considero que la propuesta de intervención a plantearse colaborará a que las empresas objeto de esta investigación llegarán a ser calificadas como organizaciones saludables, es decir, que se caracterizan por invertir esfuerzos de colaboración, sistemáticos e intencionales para maximizar el bienestar de sus empleados.

## ***Justificación***

Los resultados de los dos instrumentos aplicados a los empleados de las empresas con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas, permitieron tener un diagnóstico de las necesidades de satisfacción laboral y proponer un plan de bienestar a las directivas de estas dos empresas, para que cuenten con un Talento Humano competente innovador y motivado.

*"Conocer los factores por los cuales una persona se motiva o se desmotiva es, además de muy interesante, un desafío"* (Alejandro Melamed, 2015), aunada a lo expresado por el autor de la anterior frase, considero que diseñar estrategias de intervención adecuadas y efectivas lograrán elevar la motivación y satisfacción laboral de los empleados de las empresas con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas.

Lograr concientizar a las directivas de las empresas VIGITECOL y C.I INTEGRAL DE SERVICIOS de desarrollar e implementar lo que a continuación expondré, será volver realidad lo que tiene definido el perfil de formación de la carrera que estoy finalizando *"... además, generar e implementar procesos de gestión humana que contribuyan con la promoción creciente del potencial humano, el desarrollo organizacional y en consecuencia, el desarrollo social"*.

## ***Objetivos***

### ***General***

Proponer a las directivas de las empresas con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas, un programa de intervención empresarial que mejore la calidad de vida familiar y laboral de su trabajador.

### ***Específicos***

- Incentivar en los empleados de las empresas con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas, el espíritu vital y enérgico (engaged en su trabajo) mediante programas de bienestar social e incentivos ofrecidos por sus correspondientes directivos.
- Concientizar las directivas de las empresas con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas, a ser organizaciones saludables en pro de la salud de sus empleados como de ellas mismas.
- Plantear estrategias de responsabilidad social empresarial (RSE) a las directivas de las empresas con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas, para favorecer su clima organizacional.
- Sugerir a las directivas de las empresas con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas, implementar incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de sus empleados.

### *Acciones de Intervención*

Las acciones de intervención a proponer en esta investigación, tienen como base importante un tema actual y que viene en ascenso en la lista de necesidades consideradas ‘elevadas’, que llevan al empleado a trabajar para satisfacerse en aspectos no monetarios como: salud y bienestar, desarrollo y crecimiento, beneficios que cobijen no sólo a los trabajadores sino también a su familia; por todo lo anterior se habla del **salario emocional**; y una idea de exacta de él la expone (Gómez, R. 2010) cuando escribe es “Aquel que complementa la retribución económica buscando satisfacer necesidades psicosociales y afectivas de los trabajadores que impactan su bienestar emocional y por tanto su rendimiento y la productividad y competitividad de la empresa”.

#### *Acción 1. Preparación de pre-pensionados para el retiro del servicio*

Al tabular la información de la población objeto de esta investigación, se evidenció que de los 108 trabajadores hay 9 en un rango de edad entre los 55 y 66 años, 6 hombres y 3 mujeres. Esta acción tiene como fin preparar al trabajador/a que estén próximos a cumplir los requisitos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a éste, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Todo lo anterior se puede brindar mediante seminarios de taller experiencial.



### ***Acción 2. Recreación***

Se evidenció que de los 108 trabajadores hay 84 que tienen entre 2 y 5 personas a cargo, por lo que con esta acción se busca estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración con actividades como:

- Vacaciones recreativas para los hijos de los trabajadores con edades comprendidas entre los 5 y 13 años.
- Caminatas ecológicas familiares.

### ***Acción 3. Cultural***

El objetivo de esta acción es promover la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales como:

Celebración de fechas especiales: día de mujer, día del guarda de seguridad (nov 27).

Actividad de creatividad: talleres de manualidades.

Actividades de integración familiar: mes del niño (abril) y Halloween (octubre)

### ***Acción 4. Desarrollo y crecimiento***

La tabulación de datos arrojó un dato muy interesante respecto al último nivel de estudio de la población encuestada, de los 108 trabajadores, 19 tienen estudios superiores, 9 tienen título técnico, 7 iniciaron estudios técnicos pero no lo terminaron, 2 no concluyeron estudios profesionales y 1 tiene un postgrado incompleto; lo anterior evidencia una actitud de superación

por parte de los empleados. Por lo tanto esta acción busca que las directivas de las empresas VIGITECOL y C.I INTEGRAL DE SERVICIOS permitan que sus empleados sigan maximizando su nivel de motivación profesional mediante: Formación Online, alianzas con universidades, acuerdos corporativos y planes de carrera.

#### ***Acción 5. Estrategia Empresarial - Cooperación inter empresarial***

Como complemento de las anteriores acciones, el fin de ésta es buscar sensibilizar tanto las directivas de las empresas con contrato de prestación de servicios mencionadas en esta investigación, como la empresa contratante la Universidad de Caldas, para lograr incluir al personal de guardas de seguridad y de servicios generales a los diferentes programas de extensión que ofrece la oficina de Bienestar Universitario.

Los programas de extensión que ofrece la oficina son: taller de manualidades, baile latino, ritmo argentino, danza árabe, taller de fotografía; en ellos pueden acceder personas externas a la comunidad universitaria pagando un valor de inscripción, se propondría a la Universidad de Caldas aceptar a los trabajadores de las empresas de prestación de servicios por un valor mínimo, el cual sería cancelado por las empresas de los trabajadores, o que le saldría a ellos gratis.

## *Conclusiones*

Tomando como base la pregunta de investigación, los objetivos específicos y los resultados obtenidos se puede concluir lo siguiente:

Los resultados estadísticos muestran que hay una relación negativa evidente del trabajo sobre la familia en el personal que labora en la empresa de VIGITECOL, por encima de lo mostrado por los trabajadores de la empresa C.I INTEGRAL DE SERVICIOS; las causas pueden originarse por consecuencia del trabajo por turnos, lo que conlleva a afectar no solamente la salud y el bienestar del trabajador, sino su vida social que comprende sus relaciones sociales y familiares.

Contrario lo que sucede en la relación negativa familia – trabajo en el personal que labora en la empresa C.I INTEGRAL DE SERVICIOS, por encima de lo manifestado por los trabajadores de la empresa VIGITECOL; la causa puede estar en que la mayoría del personal de servicios generales son mujeres, madres cabeza de hogar, algunas casadas y con hijos; en consecuencia la responsabilidad recae totalmente sobre ellas.

Los análisis estadísticos demostraron que para el personal que labora en la empresa C.I INTEGRAL DE SERVICIOS los valores de Vigor, Dedicación y Absorción están por encima de los presentados por los trabajadores de la empresa VIGITECOL; una consecuencia de lo anterior es lo expresado en la primera conclusión,

Los resultados estadísticos demostraron que la interacción trabajo – familia y Engagement en el personal con contrato de prestación de servicios de la Universidad de Caldas es positiva; una posible explicación a lo anterior se fundamenta en que la destreza organización en el trabajo puede utilizarlas para ser frente a las exigidas por su ambiente familiar.

## **Referencias**

- Aguirre Zubiaurre, Z., & Martínez Díaz, M. P. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. MAPFRE med, 14-24.
- Álvarez, A., Gómez, I. (1964). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a07.pdf>
- 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
- 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. and 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.
- Báez T., X., & 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.
- 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.
- 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. Recuperado de <http://repository.udem.edu.co:8080/bitstream/handle/11407/1276/Propuesta%20de%20al>

ternativas%20motivacionales%20para%20el%20%C3%A1rea%20de%20talento%20hu  
mano%20en%20las%20empresas%20privadas%20de%20la%20ciudad%20de%20Medel  
l%C3%ADn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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).

Carrasco, C. (2005). Tiempo de Trabajo, Tiempo de Vida. Las Desigualdades de Género en el Uso del Tiempo en: Aguirre, R. et.al (2005). *El Tiempo, los Tiempos, una Vara de Desigualdad*. CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo. Santiago de Chile.

Celestrin, V., Piñero, N. (2000). Estudio comparativo entre la Teoría Crítica de la Enseñanza y el Enfoque Histórico Cultural. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos42/tendencias-pedagogicas/tendencias-pedagogicas2.shtml#ixzz4xuSfpMoy>

Cifre, E. & Salanova, M. (2004). Estrategias de conciliación familia/trabajo: buscando la calidad de vida. *Estudios Financieros*, 259, 11-154.

Ciro, M., Franco V. & Giraldo, M. (2016). Descripción y relación de los arquetipos y la motivación en las áreas directiva, profesional y técnica de la Universidad de Caldas, (Tesis de Maestría). Universidad de Manizales, Manizales, Colombia.

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.

Familia-trabajo. Recuperado de

[Http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v17n1/pdf/02\\_02.pdf](Http://www.mapfre.com/fundacion/html/revistas/medicina/v17n1/pdf/02_02.pdf)

- Friede, A. (2005). Anticipated Work-Family Conflict: The Construct, its Antecedents and Consequences. Michigan State University: Department of Psychology.
- 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.
- Gallego Henao, A. M. (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (35).
- García, V., (1963). La motivación laboral. Estudio descriptivo de algunas variables. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>
- Girado, M. & Gutiérrez, N. (2016). Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Manizales (Tesis de Especialista). Universidad de Manizales, Manizales, Colombia.
- 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. Recuperado de <Http://www.redalyc.org/pdf/804/80438019012.pdf>
- 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.
- 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.
- Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions.

- 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.
- Groysberg, B. y Abrahams R. (2014). Manage your work, manage your life. *Harvard Business Review*.
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 12, 73-84.
- Guitián, G. (2009). La relación trabajo-familia: un diálogo entre la Doctrina social de la iglesia y las ciencias sociales. *Scripta Theologica*, 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. Recuperado de [http://www.webquestcreator2.com/majwq/public/files/files\\_user/14037/Aprendizajesocial.pdf](http://www.webquestcreator2.com/majwq/public/files/files_user/14037/Aprendizajesocial.pdf)
- Homans, C. (1958). Conducta social como intercambio. Recuperado de [http://reis.cis.es/REIS/PDF/REIS\\_085\\_151208157635685.pdf](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.
- Jiménez, A., Moyano, E. (2000). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/universum/v23n1/art07.pdf>



- Jiménez Figueroa, Andrés, & Moyano Díaz, Emilio. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum* (Talca), 23(1), 116-133.
- Kahn W.A (1990) Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. Boston University.
- 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. Recuperado de [http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3593/0719\\_Leon.pdf?sequence=3](http://dspace.unia.es/bitstream/handle/10334/3593/0719_Leon.pdf?sequence=3)
- Livingston, B. A., & Judge, T. A. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women.
- 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
- Martínez-Pérez, M & Osca, A. (2001). Estudio psicométrico de la versión Española de la escala de “Conflicto Familia-Trabajo” de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983). *Revista de Psicología Social*, pp 1-19.

- Martinez, M. I & Soria Salanova, M. (2014). Niveles de burnout y engagement en 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.
- 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, M. (1984). Satisfacción laboral y la relación trabajo-familia. Recuperado de <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/619/1/Tesis992ORTs.pdf>
- 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>
- Paterna, C., Martínez, M. (1984). Compatibilizando trabajo y familia - variables mediadoras. Recuperado de <Https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N75-2.pdf>
- 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, J. (2014). La articulación empleo-familia: Análisis del apoyo social como factor regulador. *Revista Ciencia*, 21(1), 9-20.
- Rodríguez Montalbán, Ramón & Velez-Pastrana, Maria & Meléndez Sáez, Milagros. (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.
- Sánchez, C. (2008). La familia: concepto, cambios y nuevos modelos. *Revista La Revue du REDIF*, 2 (1), 15, 22
- Salazar Henao, E. X., González Rengifo, F. A., & Pazos Medina, 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.
- Salanova M & Schaufeli 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. Recuperado de <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.
- 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.

Ugarteburu, I., Cerrato, J. (1977). Transformando el conflicto trabajo/Familia en interacción y conciliación Trabajo/familia. Recuperado de

[Http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan\\_Harremanak/article/view/2798/2414](http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/2798/2414)

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.

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.

## Anexos

### Anexo A. Cuestionario de Interacción Trabajo - Familia (SWING)

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

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

	0	1	2	3
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo				
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos				
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos				
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades				

que has aprendido en el trabajo				
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable				
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada				

**Anexo B. Utrecht Work Engagement Scale - UWES 9**

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

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

**Anexo C. Consentimiento Informado para Participantes de Investigación**

La Universidad de Manizales a través de su programa de Especialización en Gerencia del Talento está adelantando la Investigación **INTERACCION TRABAJO FAMILIA Y ENGAGEMENT EN UNA MUESTRA MULTIOCUPACIONAL**. Le solicitamos a Usted que participe en esta Investigación respondiendo a unos cuestionarios que indagan acerca de su opinión sobre diferentes aspectos; esto tomara aproximadamente 25 minutos de su tiempo.

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

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

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

-----

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

Nombre del Trabajador: \_\_\_\_\_

Firma del Trabajador: \_\_\_\_\_

CC: \_\_\_\_\_

Ciudad y Fecha: \_\_\_\_\_



*Anexo D. Ficha de Datos Generales*



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Fundada en 1622

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación  
del respondiente (ID):

--

## FICHA DE DATOS GENERALES

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

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

1. Nombre completo:

--

2. Sexo:

Masculino	
Femenino	

3. Año de nacimiento:

--

4. Estado civil:

Soltero (a)	
Casado (a)	
Unión libre	
Separado (a)	
Divorciado (a)	
Viudo (a)	
Sacerdote / Monja	



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

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

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

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



Ministerio de la Protección Social  
República de Colombia

Liberal y Orden



Pontificia Universidad  
**JAVERIANA**  
Bogotá

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

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

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

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

--

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

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

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

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

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

--



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

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

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

\_\_\_\_\_ horas de trabajo al día

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

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

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**