

*Interacción Trabajo-Familia y Engagement en la Universidad Nacional de Colombia sede
Manizales*



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

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

Andrés Leonardo Álzate Álvarez

Sebastián Carvajal Restrepo

María Alexandra Duque Ramírez

Andrés Felipe Pérez Ospina

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Manizales

2018

Agradecimientos

Agradecer a Dios por guiar nuestros caminos para lograr los objetivos trazados.

*A nuestras familias por el apoyo incondicional que nos han brindado y por ser el sostén diario
que nos llevan a cumplir nuestros sueños.*

Resumen

Debido a la ausencia de investigaciones relacionadas con la interacción Trabajo-Familia y el Engagement a nivel regional, nacional e internacional; en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales, se pretendió describir la relación existente, entre la interacción positiva y negativa trabajo-familia y viceversa y el engagement de su personal administrativo, para lo cual se aplicaron 2 encuestas a 120 trabajadores, la primera fue el cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia. El segundo cuestionario fue el Utrecht Work Engagement Scale Uwes 9; El tipo de estudio y diseño arrojó un consolidado de correlación entre la interacción negativa Trabajo – Familia asociada al vigor y la dedicación, como también una correlación entre la interacción positiva Familia - Trabajo ligada al vigor; sin embargo, se diseñó una propuesta de intervención para mejorar la flexibilidad de horarios y permisos, las políticas de apoyo y asesoramiento, los benéficos extra-salariales y los servicios complementarios.

Abstract

Due to the absence of research related to work-family interaction and engagement at a regional, national and international levels; In the Universidad Nacional de Colombia, campus Manizales, the existing relationship between positive and negative work-family interaction and viceversa was intended to be described, and the engagement of its administrative staff, 2 surveys were applied to 120 workers, the first one was the work-family interaction questionnaire (SWING) to evaluate the relationships between work and family. The second questionnaire was the Utrecht work engagement scale Uwes 9; The type of study and design showed a consolidated correlation between the negative interaction of work - family associated with vigor and dedication, as well as a correlation between the positive interaction of family - work linked to

vigor; However, an intervention proposal was designed to improve the flexibility of schedules and permissions, support and counseling policies, extra-wage benefits and complementary services.

Tabla de contenido

Introducción	1
Marco Institucional	2
Misión	2
Visión	2
Principios de Organización	3
Planteamiento del problema	5
Pregunta de investigación	11
Justificación	12
Objetivos	13
General	13
Específicos	13
Marco teórico	14
Interaccion trabajo – familia – engagement	14
Capítulo 1. Perspectivas teóricas para abordar la siguiente investigación	14
Capítulo 2. Interacción trabajo – familia	21
Positiva	24
Negativa	25
Capítulo 3. Interacción Familia – Trabajo	26
Positiva	31
Negativa	34
Capítulo 4. Engagement	39
Capítulo 5. Relación entre la interacción trabajo-familia y Engagement.	41
Metodología	43
Tipo de Investigación	43
Diseño General De La Investigación	44
Población y Muestra	45
Instrumentos	49
Procedimiento	50
Resultados	51
Discusión	58
Propuesta de Intervención	62
Programa de conciliación Laboral y Familiar para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales: Institución Educativa Familiarmente Responsable	62
Introducción	62
Justificación	63
Objetivos	64
General	64
Específico	64
Acciones de Intervención	65
Conclusiones	67

Referencias.....	69
Anexos	77

Tabla 1 Perspectivas Teóricas sobre la interacción Trabajo-Familia	14
Tabla 2 Perspectivas Teóricas sobre el Engagement	19
Tabla 3 Datos Sociodemográficos	46
Tabla 4 Resultados Interacción Positiva y Negativa Trabajo-Familia, Familia-Trabajo.....	51
Tabla 5 Resultados Engagement.....	54
Tabla 6 Resultados Correlaciones.....	56
Tabla 7 Acciones de Intervención.....	65

Ilustración 1 Diseño de la Investigación.....	44
Ilustración 2 Fórmula de la muestra poblacional.....	45

Introducción

Actualmente se presentan cambios cada vez más apresurados y constantes en los diferentes ámbitos (tecnológicos, económicos, políticos y sociales) que han permitido la construcción de una nueva estructura social, y con ella otras dinámicas de relaciones que marcan un nuevo ciclo en la vida familiar y laboral de los seres humanos. El trabajo y la familia, vistos como uno de los puntos principales de la organización social, se constituyen como factores principales en la relación ser humano-trabajo; en las últimas décadas ha crecido el interés por el impacto que tienen en el trabajo los roles que se desempeñan en la familia y lo que constituye una fuerza importante que influye en las actitudes y los comportamientos de los individuos en el contexto laboral. Por lo tanto, para la mayoría de las personas, sus familias y sus sitios de trabajo son dos de las instituciones más importantes en sus vidas y, por esto, la forma como la vida familiar tiene influencia en la vida laboral y la forma como la vida laboral tiene influencia en la vida familiar han sido objeto de estudio desde diferentes perspectivas, entre ellas recientemente ha tomado fuerza la del Engagement.

La Universidad Nacional de Colombia sede Manizales no es ajena a esta problemática y por esta razón el estudio de la relación trabajo-familia-engagement cobra un interés fundamental, ya que se crea la necesidad de integrar el empleo con el cuidado de la familia, lo cual ha generado nuevos referentes relacionados con el compromiso en el mundo del trabajo y el mundo familiar.

Marco Institucional¹

En 1948 se crea en la ciudad de Manizales la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Colombia, que con el tiempo se convirtió en una de las principales sedes de la Universidad Nacional en el país. En la actualidad, la Sede cuenta con tres facultades: Administración, ingeniería y arquitectura y ciencias exactas y naturales; con 10 departamentos, los cuales integran 11 programas de pregrado, 11 especializaciones, 15 maestrías y 4 doctorados.

Misión

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

Visión

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

¹ (Universidad Nacional de Colombia, 2017)

Universitario que es transversal a sus ejes misionales de docencia, investigación y extensión.

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

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

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

Principios de Organización

- Autonomía.
- Dirección.
- Coordinación.
- Prevalencia.
- Transparencia.
- Economía.

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

Planteamiento del problema

La literatura revisada se enfoca principalmente en el conflicto Trabajo-Familia y las implicaciones que tiene esta tensión sobre el compromiso laboral, las relaciones familiares, de pareja y la salud física y mental de los individuos.

Los principales planteamientos sobre el conflicto entre el trabajo y la familia se enmarcan en el papel que tiene la sobrecarga de Rol tanto en hombres como en mujeres, ocasionando dificultades para equilibrar las demandas de la esfera del trabajo versus las demandas de la esfera familiar. Aunque este planteamiento parezca tener cierto grado de validez, en una investigación titulada “*Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Manizales*” realizada por (Giraldo & Gutierrez, 2016) se ha encontrado que los trabajadores refieren pocas reacciones negativas generadas en las actividades laborales que dificulten el funcionamiento en su familia ya que no refieren interrupciones por las tareas propias del trabajo en las obligaciones del hogar; también se encontró que la esfera familiar impacta positivamente en el trabajo, debido a que las responsabilidades del ámbito laboral se perciben como responsabilidades que influyen de manera directa en la esfera familiar. También se halló en una investigación titulada “*Conciliación trabajo-familia: una mirada desde la perspectiva de la psicología organizacional y del trabajo*” realizada por (Molina, 2011) donde expresa que debe ser un objetivo de las organizaciones proveer a los trabajadores de elementos que le sirvan como insumo para manejar las tensiones que provoca la ruptura de estas dos esferas. Por su parte, a nivel regional una investigación realizada por (Pérez D. , 2014) titulada “*Significaciones de trabajo y familia: estrategias de mediación en parejas*” arrojó que las significaciones de trabajo, están enfocadas a la esfera personal de los individuos ya que esta es la mayor fuente de

reconocimiento para los trabajadores. Sin embargo, se observó que el trabajo frustra los espacios personales y el tiempo familiar y la mayoría justifica este tipo de inconvenientes al decir que se trabaja para que la familia esté mejor. Estas significaciones de ambas esferas dependen de cómo ha sido su formación tanto personal como profesional y finalmente, como se desarrollaron siendo trabajadores, esposos y padres. También argumenta una doble significación de la relación trabajo- familia que se ha visto modificada por las transformaciones sociales de la actualidad. Las significaciones de Familia dependen directamente de acontecimientos como embarazos no deseados y uniones que se dieron por el hecho de que habían hijos de por medio. Ahora bien, desde la perspectiva del conflicto realizada por (Álvarez & Gómez, 2011) titulada “*Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo*” se encontró que la sobrecarga de rol Laboral o Familiar afecta a las mujeres por ciertas condiciones laborales como la carga de trabajo, las formas de contratación y la doble jornada. También se identificaron como factores protectores el apoyo social (doméstico y de pareja) y los recursos internos (la toma de decisiones y el establecimiento de prioridades) que favorecen la conciliación de este conflicto. En este sentido la intervención de la mujer en el mundo laboral, puede llegar a desestabilizar un poco la dinámica familiar ya que los roles se modifican y ya la mujer está disponible tanto para su trabajo como para su familia, intentando generar un equilibrio entre las dos variables teniendo en cuenta que una de estas variables implicará más compromiso que la otra lo que generará un conflicto entre prioridades y que se puede ver reflejado en ocasiones en el ausentismo de los padres. Las mujeres que se ubican en la modalidad de empleo con contrato a término indefinido y jornadas laborales de tiempo completo señalan las exigencias laborales y familiares con una frecuencia mayor, que las mujeres que se encuentran bajo contrato a término fijo con jornadas de tiempo parcial. En relación con la subcategoría ambigüedad de rol

las frecuencias más altas están asociadas con aspectos de tipo laboral, específicamente en lo relacionado con la confusión entre responsabilidades y funciones del cargo. Por último, es importante resaltar la existencia de factores protectores que ayudan a disminuir el conflicto, como lo son el apoyo social, el apoyo conyugal y el apoyo por parte de los familiares. Por último, una investigación realizada por (Feldman, Vivas, Lugli, Zaragoza, & Gómez, 2008) titulada “*Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras*” se halló que las gratificaciones en la relación trabajo-familia están relacionadas con un mayor bienestar y autoestima, así como con menor depresión, ansiedad y síntomas reportados. Una mayor interferencia se asoció a una mayor depresión, ansiedad y número de síntomas. Los resultados permiten identificar algunos factores protectores y de riesgo para la salud de las mujeres con roles múltiples y sirven de base para el diseño de planes de intervención tanto en el plano individual como organizacional.

Por su parte el Engagement es analizado desde los factores que lo integran en el contexto del trabajo y la relación que éste tiene con los factores de riesgo psicosocial, la autoeficacia, la salud mental y el liderazgo. Por su parte, en una investigación realizada en Colombia por (Arenas & Andrade, 2013) titulada “*Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia*” se halló una correlación negativa entre el dominio dedicación y altos niveles de riesgo en dimensiones como claridad de rol, reconocimiento y compensación. Para la dimensión absorción se encuentra en la investigación un nivel intermedio de desarrollo lo que indica que los participantes lograron en menor medida concentrarse en el cumplimiento de sus responsabilidades.

En esta revisión documental se halló una investigación reciente realizada en Manizales por (Estrada & Ramírez, 2017) titulada “*Factores psicosociales, autoeficacia percibida y*

engagement en arca distribuciones S.A. de la ciudad de Manizales” allí los resultados indican que los colaboradores tienen alto nivel de energía mientras desempeñan sus funciones y presentan un fuerte deseo de esforzarse en el trabajo, así mismo están fuertemente envueltos en su trabajo y experimentan altos niveles de entusiasmo, estando concentrados y comprometidos con su empleo. Siguiendo esta misma línea investigativa el documento titulado “*Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en una muestra de trabajadores de cargos operativos del área de recreación de la caja de compensación familiar de caldas*” Realizado por (Salazar, González, & Pazos, 2017). Muestra como la retroalimentación del desempeño es uno de los factores con mayor incidencia desde el entorno laboral, en los factores de riesgo identificados; por su estrecha relación con factores de motivación y reconocimiento relacionado con las dimensiones de Vigor y Dedicación. En términos generales expone que los empleados tienen una sensación de bienestar con el cargo y las funciones para las que fueron contratados, lo que les impulsa y proyecta a desarrollar sus funciones con energía e ímpetu para lograr las metas propuestas por la institución. Lo anteriormente expuesto según el estudio hace posible que los empleados desarrollen una identidad con la empresa que les permite sentir fuerza y energía a la hora de desarrollar las funciones para las que fueron contratados y auto-motivarse a nivel personal y laboral para mantenerse en sus trabajos pese a que la demanda de tiempo sea exigente y se presenten situaciones adversas en los lugares de trabajo. En este mismo sentido (Quintero, Zuluaga, & Motta, 2017) realizaron un estudio titulado “*Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en docentes ocasionales de la universidad de caldas*” donde encontraron que los docentes al ser persistentes logran alcanzar los objetivos planteados, lo cual denota vigor en las actividades que realizan, se evidenciaron altos niveles de vigor en los docentes quienes resaltaron el orgullo y compromiso que sienten con la labor que desempeñan lo

cual satisface sus necesidades y da significado a su vida profesional. Los altos niveles de engagement encontrados, se atribuyen a el hecho de que los docentes pueden ser tenidos en cuenta en posteriores procesos de contratación, los docentes manifestaron disposición, entusiasmo y motivación por el trabajo que realizan, argumentando el reto constante que les presenta esta profesión. Ahora bien, en municipio de Santa Marta en el año 2014 (Suárez & Mendoza, 2014) desarrollaron una investigación titulada “*Indicadores de salud mental y engagement en empleados de una empresa promotora del desarrollo económico*” en la que los hallazgos más relevantes en relación con los elementos que conforman el Engagement entendidos como vigor, absorción y dedicación se distribuyen de la siguiente manera: el 27,8% experimenta muy alto vigor, el 55,6% alto vigor, el 13,9% se encuentran en el promedio, y solo el 2,8% informa bajo vigor hacia las tareas laborales; el 36,1% posee muy alta dedicación, el 38,9% alta dedicación, un 19,4% puntúan en el promedio, y por último el 5,6% marcan en baja dedicación en las actividades organizacionales propias de su función; el 22,2% reflejan muy altos niveles de absorción, el 41,7% demuestra niveles de absorción altos, en el promedio se clasifican el 27,8%, el 5,6% están en un bajo nivel y un 2,8% muy bajo. Una de las precisiones a las que se llegó es que la familia en muy pocas ocasiones se acostumbra al trabajo de alguna persona cabeza de hogar, independientemente del género, pues la familia pierde atención desde el momento en el que se prioriza el trabajo en función de una buena calidad de vida. A mayor autoestima mayor vigor en el trabajo, es decir que empleados con buena percepción de sí mismos presentan mayor energía en la tarea, al tiempo que parece ser que la falta de apoyo en la familia, conflictos, inadecuada comunicación y en general una dinámica disfuncional conlleva a los trabajadores a disminuir los niveles de Engagement que muestran en la organización. A nivel internacional, son varios los estudios que han abordado la temática del Engagement; en 2015 en

la ciudad de Morelos en México (Ocampo, Juárez, Arias, & Hindrichs, 2015). Construyeron una investigación titulada *“Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México”*. Se encontró que en cuanto a la relación entre los componentes del engagement y las variables sociodemográficas estudiadas, se muestra que únicamente el sexo tuvo un efecto diferenciador, apareciendo las mujeres menos dedicadas que los hombres, lo cual coincide con otras investigaciones. Con respecto a la dedicación, resulta relevante el papel predictor de las horas de trabajo, ya que se relaciona positivamente con las horas extras de trabajo y con el gasto de energía. El hecho de permitirles a los trabajadores desempeñar sus labores sin ejercer una supervisión estricta beneficiará el hecho de que estos sean más dedicados en su trabajo, sin afectar su autonomía ni su salud mental. En este mismo país, (Cárdenas & Dipp, 2007) realizaron el siguiente estudio titulado *“El engagement (ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran”* allí se encontró que de los factores que integran el Engagement los que más destacan son el auto concepto laboral positivo, le sigue el apoyo social percibido, luego las emociones positivas en el trabajo y al final la resiliencia en el trabajo. El “Modelo Conceptual AREA (Auto concepto, Resiliencia, Emociones positivas y Apoyo social) del Engagement” que resultó del análisis estadístico plantea que el auto concepto laboral positivo es el factor central del engagement en el trabajo, de él surgen la resiliencia en el trabajo, las emociones positivas en el trabajo y el apoyo social percibido.

Por último, en la ciudad de Córdoba, Argentina (Trógolo, Pereyra, & Sponton, 2013) con su investigación *“Impacto de diferentes estilos de liderazgo sobre el engagement y burnout: evidencia en una muestra de trabajadores argentinos”* Se halló en esta investigación que el liderazgo transformacional y en menor medida el liderazgo transaccional afectan de manera positiva el engagement e inciden de manera negativa sobre el burnout, mientras que el estilo

laissez faire presenta un patrón de relaciones opuestas. Análisis más específicos mediante métodos de regresión múltiple stepwise revelaron que la inspiración fue el factor del liderazgo transformacional que mejor predijo la dedicación y el vigor de los trabajadores, mientras que la estimulación intelectual fue el factor más relevante en la predicción de la absorción. Con respecto al burnout, los datos indicaron que el factor carisma fue el que mejor predijo, negativamente, el agotamiento y cinismo, en tanto que la consideración individualizada fue el factor que mayor contribuyó, negativamente, en la despersonalización.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la interacción existente entre las variables Trabajo-Familia y el Engagement en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales?

Justificación

Es interesante para la Gerencia del Talento Humano puesto que se aborda una temática en la cual no se cuenta con una cantidad de estudios significativos a nivel regional y nacional, por lo tanto con ésta se amplía la perspectiva en cuanto a la interacción de las categorías o variables abordadas. De igual manera, es interesante para la institución objeto de estudio el hecho de investigar sobre la forma como las situaciones familiares pueden influir en el compromiso y desempeño de sus empleados.

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

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

Objetivos

General

Analizar la relación existente entre las variables Trabajo-Familia y Engagement en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.

Específicos

-Analizar cómo influye positiva y negativamente la interacción Trabajo-Familia en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.

-Describir el engagement en sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.

-Describir la interacción trabajo-familia y engagement en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.

-Diseñar la estrategia de intervención teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos en la interacción trabajo-familia y engagement en la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.

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 hará mención a las diferentes perspectivas teóricas utilizadas en investigaciones referidas a los dos temas centrales, las cuales constituyen un referente importante para la comprensión del fenómeno de estudio.

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

Tabla 1 Perspectivas Teóricas sobre la interacción Trabajo-Familia

<i>Teoría</i>	<i>Referente</i>
<i>Expansionista</i>	Barnett, R. C. & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family: An expansionist theory. <i>American Psychologist</i> , 56, 781-796.
<i>Del Borde</i>	Clarck, S. (2000). “Work/family border theory: A new theory of work/family balance”. <i>Human Relations</i> , 53, 6, 747-770.
<i>Del Ajuste Familia – Trabajo</i>	Bronfenbrenner, U. Developmental ecology through space and time: A future perspective. In 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.
<i>De la Compensación</i>	Staines, G. (1980). “Spillover versus Compensation: A review of the Literature on the relationship between work and Nonwork”. <i>Human</i>

	<i>Relations</i> , 33, 11-129.
<i>De Segmentación</i>	Evans, P.-Bartolome, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. <i>Journal of Occupational Behavior</i> , 5, 9-21.
<i>Del desbordamiento</i>	Staines, G.L. (1980): Spillover versus compensation: a review of the literature on the relationship between work and nonwork. <i>Human Relations</i> , 33, 111-129.
<i>De la permeabilidad</i>	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.
<i>Del Límite</i>	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.
<i>Cultura Organizacional</i>	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.
<i>Preponderante</i>	Bruck, C. S. and Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type: A behavior, and work-family conflict. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 63, 457-472.

	Katz, D. and Kahn, R. L. (1966). <i>The social psychology of organizations</i> . New York: John Wiley and Sons.
De la congruencia	Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). "Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs". <i>Academy of Management</i> . 25, 178-1999.
Teoría de Roles	Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D. y Rosenthal, R. A. (1964). <i>Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity</i> . New York: John Wiley and Sons.
Fuente: elaboración propia.	

Todas las perspectivas aportan a la comprensión de éste fenómeno, no obstante y dado que la más utilizada ha sido la teoría de roles, se decidió para efectos prácticos retomarla en la presente investigación. Dicha teoría deja entrever la forma como los roles que tienen 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 interpretan 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 individuo no se relaciona de igual manera con sus compañeros que con sus jefes y mucho menos con los integrantes de su familia. Para llegar a ésta teoría, se revisó la literatura existente sobre el tema de investigación, hallando la teoría expansionista de género, trabajo y familia; la cual indica que en las últimas 5 décadas las relaciones entre hombres y mujeres y el entorno laboral ha cambiado

de una forma drástica, y la aparición en la vida familiar y laboral de los roles múltiples han marcado la relación conyugal con efectos, que han denominado, nocivos.

En este sentido se busca articular una teoría inductiva de género, trabajo y familia, bajo el estudio de cuatro principios. El primer principio afirma que 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.

“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).

Los efectos de los múltiples roles tanto en hombres como en mujeres se evidencian en ingresos adicionales, apoyo social, oportunidades para el éxito y similitud de experiencias e ideologías de roles de género; lo anterior son efectos beneficiosos tanto para hombres como para mujeres, lo anterior corresponde al segundo principio. Para el tercer principio, se llega a la conclusión de que los beneficios de los roles múltiples dependen del número de roles y las demandas de tiempo de cada individuo; es necesario tener en cuenta que cuando se 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 y cómo los roles múltiples brindan oportunidades para el éxito y también ofrecen oportunidades para el fracaso o

la frustración. Para el cuarto principio, hay que entender que el entorno no solamente laboral, social sino histórico puede llegar a afectar a los individuos (Barnett & Hyde, 2001).

Los resultados de éstas investigaciones expresan que las mujeres que laboraban en empresas, sufrían menos depresión que las mujeres que eran amas de casa; lo que no sucede con los hombres. Los estudios también han indicado que la salud mental de los hombres se beneficia de la ocupación de múltiples roles. En este sentido quienes tenían los tres roles (cónyuge, padre y trabajador remunerado) manifestaban más bienestar psicológico (Barnett, Marshall, & Pleck, 1992). Por su parte en relación con la salud física, los hombres que estaban ocupados en los roles de empleado, cónyuge y padre presentaron menos síntomas fisiológicos de angustia que los hombres que ocuparon menos roles (por lo general, los hombres que no eran padres (Gore & Mangione, 1983). También se encontró que para mujeres con un empleo y para hombres con el rol de cónyuge y padre, estos niveles de roles múltiples son beneficiosos. Por consiguiente, los estudios arrojaron datos sobre los roles familiares de los hombres que son fundamentales para su bienestar mental y físico y de hecho pueden ser más críticos para su estado psicológico que sus roles de empleados (Pleck, 1985). En definitiva, 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, demostrando una modesta correlación positiva entre el compromiso laboral y el compromiso familiar.

Ahora se hará mención a las perspectivas teóricas planteadas que surgieron a partir de la emergencia del Engagement en 1990, aquí encontrará una amplia gama de enfoques, entre ellos:

Tabla 2 Perspectivas Teóricas sobre el Engagement

Teoría	Referentes
Engagement	Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. <i>Academy of management journal</i> , 33(4), 692-724.
Del Conflicto organizacional	Domínguez Bilbao R. y García Dauder S., <i>Introducción a la teoría del conflicto en las organizaciones</i> . Universidad Rey Juan Carlos, Servicio de Publicaciones. Madrid, 2003
Del Apoyo Percibido	Kinnunen, U.; Mauno, S.; Geurts, S. Y Dikkers, J. (2005): Work-family culture in organizations: theoretical and empirical approaches., en Poelmans, S.A.Y. (ed.): <i>Work and family. An International Research Perspective</i> . London. Lawrence Erlbaum Associates, pp. 87-120
Piramidal de Necesidades	Cárdenas Aguilar, T. de J y Jaik, Dip, A. (2014). Engagement. Ilusión por el Trabajo. Un modelo teórico conceptual. Primera Edición. Ediciones Red Durango de Investigadores Educativos A. C. México. 2014.
Crítica de la enseñanza	Hernández Díaz, Adela. 2000. Teoría Crítica de la Enseñanza. Tomado del libro: Colectivo de autores del CEPES. Tendencias Pedagógicas en la realidad educativa actual. Editorial Universitaria. Universidad "Juan Misael Saracho". Versión digital.
De la conservación de recursos (COR - Conservation Of Resources)	Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. <i>Applied Psychology: An International Review</i> , 50, 337-421.

Fuente: elaboración propia.

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

A partir de las precisiones de (Kahn, 1990) empiezan a tomar fuerza los estudios sobre la teoría de la conservación de recursos propuesta por (Hobfoll, 2001) y la cual argumenta que:

“Los trabajadores ven disminuida su reserva de recursos (objetos, condiciones, características personales y energías) cuando son confrontados a exigencias o amenazas provenientes del trabajo o de la familia”

De acuerdo a lo planteado en dicha teoría, cuando en la 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, aumentando el estrés y desequilibrando el entorno tanto laboral como familiar.

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

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

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

(Guerrero, 2003) señala que el conflicto trabajo-familia se explica por **tres dimensiones**: conflicto **inter-rol**, que surge cuando el comportamiento de un rol impide el desarrollo del otro. Dicho de otro modo, cuando el rol laboral es incompatible con el familiar un ejemplo lo constituye, cuando los horarios laborales se cruzan con los familiares. **Sobrecarga de rol**, cuando tanto el rol laboral como el familiar poseen las mismas exigencias haciendo que se compita por los recursos personales. 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 G. , 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, Luk , Leung, & Lo, 1999).

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

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

Es de vital importancia que exista un equilibrio entre el trabajo y familia ya que actualmente hombres y mujeres trabajan y esto influye en el entorno familiar, “las mujeres intentan compaginar las tareas tradicionalmente femeninas del hogar con sus funciones laborales y, por otro, los varones, en la actualidad se sienten más presionados socialmente a tomar parte activa en las obligaciones que provienen de la familia” (Martínez & Osca, 2001).

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

(Gómez & 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 & Nuñez, 2014).

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

(Holahan & Gilbert, 1979) 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 (Groyberg & Abrahams, 2014).

De igual manera, el desbordamiento puede ser positivo como negativo. El positivo está relacionado con el bienestar de los individuos en la relación trabajo-familia, y el negativo está relacionado con el conflicto derivado de esa relación (Greenhaus & Parasuraman, Research on work, family, and gender: Current status and future directions, 1999); (Pedersen, Lynn, & Mannon, 2007) .

Positiva

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

Es así como, la gran diversidad de condiciones personales produce que los resultados indicados causen o no, y en distintas maneras, soluciones positivas. Son abundantes los análisis que demuestran los resultados de estas políticas en distintos entornos laborales y familiares sin embargo, generalmente, la consecuencia es positiva. Ocurre también que los avances en un contexto del conflicto 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 (Gutián, 2009).

Negativa

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

Se entiende por tipo de relación negativa trabajo – familia, 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); (Salanova Soria & Gallego, 2004).

(Friede, 2005) halló **seis áreas principales del conflicto**: 1) conflicto trabajo-familia fundamentado en el tiempo, 2) conflicto trabajo-familia fundamentado en la tensión, 3) conflicto

trabajo-familia fundamentado en el comportamiento, 4) conflicto familia-trabajo fundamentado en el tiempo, 5) conflicto familia- trabajo fundamentado en la tensión y el 6) conflicto familia-trabajo fundamentado en el comportamiento.

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 (Valdivia, 2008)

“la familia está formada por dos o más personas unidas por el afecto, el matrimonio o la afiliación, que vivan juntas y consume conjuntamente una serie de bienes en su vida cotidiana”. Se entiende por familia extensa, aquella que reúne a todos los parientes y personas con vínculos reconocidos como tales. El concepto se empleaba como sinónimos de familia consanguínea. Los vínculos civiles, matrimonio y adopción, al conferir la condición de parentesco, extiende el concepto más allá de la consanguinidad.

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

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

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

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

No obstante cabe mencionar los cambios profundos que se tiene a través del tiempo en el contexto familiar, en efecto se considera uno de los cambios sociodemográficos más relevantes de la era postindustrial el incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral, el incremento en las expectativas de vida, la existencia de familias con doble ingreso y demandas por el cuidado de los hijos. situación que cambia la definición y el contexto de roles en la familia; sumado además los indudables cambios en el trabajo. Se habla (Lott, 1988; Parsons & Bales, 1955) citado por (Livingston & 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; motivos que han convertido la relación familia - trabajo en objeto de estudio por sus complicaciones a través del tiempo, ya que se da tanto importancia al avance de la mujer en el mundo del trabajo, como importancia a la globalización y cambio del mundo del trabajo dejando como consecuencia crecientes conflictos en estas variables.

Es indudable que la actual transformación en el trabajo ha permeado y afectado el ámbito familiar, por tanto, la relación familia y trabajo según (Ludlow, Álvarez y Salvat, 2001) citado por (Baez & Galdames, 2005) conduce a la satisfacción de la vida, ya sea por el trabajo y/o por la familia esta relación se ha caracterizado más bien por falta de bienestar, en este sentido, la conciliación de las tareas laborales y las familias se han estudiado de dos maneras; por un lado el conflicto de roles familiares y laborales, y por otro lado, la sobrecarga de tareas, lo que conduce frecuentemente a la fatiga y agotamientos de los sujetos.

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

Según (Clark, Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance, 2000) citado por (Jiménez & Moyano, 2008) es durante la década del setenta cuando en las investigaciones se asume el impacto del trabajo (conductual y emocionalmente) sobre la familia y viceversa. Para Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (2002) actualmente, se ha reconocido que una de las condiciones subjetivas de la calidad de vida de los trabajadores radica en la congruencia de

la interacción de los ámbitos familiar y laboral, reconociéndose que ambos se influyen recíprocamente.

Goldsmith (1989) citado por (Jiménez & Moyano, 2008) señala que trabajo y familia se constituyen en las dos esferas fundamentales que sirven de “nicho ecológico” básico donde actúa el ser humano, reconocidos como mutuamente interdependientes y que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera independiente.

De ahí que desempeñar simultáneamente los dos roles, no es tarea fácil para las familias de la actualidad, lo que genera tensiones al tratar de dar respuesta a la exigencia de tiempo, energía, y recursos personales que conlleva cada uno de estos roles. (Aguirre & Martínez, 2006).

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

Recientemente diversos autores han propuesto que la relación familia- trabajo, no tiene que ser necesariamente de tipo conflictiva, incluso plantean que puede tener efectos positivos, de tal forma que el trabajo puede beneficiar a la familia y la familia al trabajo. (Aguirre & Martínez, 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 (Clark, Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance, 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, Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect on border-crossing, 1998) reportaron que individuos que manifestaban satisfacción y sentido de logro en el trabajo, también manifestaban satisfacción en las relaciones íntimas y felicidad personal.

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

casi son indistinguibles, como sucede en los negocios familiares (Frone, 2003) citado por (Jiménez & Moyano, 2008).

Positiva

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

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

Similar concepción presenta (Clark, Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance, 2000) citado por (Jiménez & Moyano, 2008).quien define el equilibrio como la satisfacción y buen funcionamiento tanto en la familia como en el trabajo, con un conflicto mínimo de roles, Greenhaus, Collins y Shaw, (2003) (Jiménez & Moyano, 2008). establecen que para lograr el equilibrio de los roles familiares y laborales, se necesita ajustar y equilibrar tres componentes: tiempo (dedicar similar cantidad de tiempo al trabajo y a los papeles

familiares); niveles de compromiso (un nivel similar de compromiso psicológico con la familia y el trabajo) y lograr un equilibrio en la satisfacción (similar nivel de satisfacción en ambos dominios). La satisfacción familiar se refiere a cómo se sienten los miembros de una familia en cuanto a sus niveles de unión y adaptabilidad (Olson, 1982) citado por (Jiménez & Moyano, 2008).

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

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

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

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

Las habilidades se refieren a un amplio conjunto de funciones cognitivas e interpersonales relacionadas, habilidades de afrontamiento, habilidades en multitareas, y habilidades en conocimiento y sabiduría derivados de experiencias de roles (Greenhaus & Powell, When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment, 2006).

Negativa

Para un gran número de personas, la familia y el trabajo son instituciones importantes para la vida; ambas esferas representan fuentes recíprocas de satisfacción para los humanos, sin embargo, los roles en el campo familiar y laboral, no siempre convergen y, por consiguiente, surge un desequilibrio negativo en la interacción familia-trabajo. Cuanto más tiempo y energía se dedica a un rol, menos dedicación se dirige al otro. (Frone, Russell, & Cooper, 1997) (Greenhaus & Powell, When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment, 2006); citado por (Pérez D. , Significaciones de trabajo y familia: estrategias de mediación en parejas, 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 enfrentados 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 (Jiménez & Moyano, 2008).

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

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

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

ausentismo (Boyar, 2003) Citado por (Pérez D. , Significaciones de trabajo y familia: estrategias de mediación en parejas, 2014).

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

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

Otro tipo de conflicto es el tiempo, ya que el éste es un recurso limitado que impide la dedicación simultánea a los ámbitos en los cuales se busca el bienestar. En el período anterior a la industrialización los tiempos de trabajo y los tiempos de vida guardaban estrecha relación con los ciclos de la naturaleza. La organización de la actividad de las personas estaba determinada por factores como las estaciones del año, la época de siembra y cosecha, la luz solar, las condiciones meteorológicas y por las necesidades de la vida humana. En las sociedades capitalistas actuales toda la vida personal y social quedó sometida a los tiempos industriales. El

tiempo se constituyó en un "recurso escaso" con características de linealidad y homogeneidad (Carrasco, 2005).

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

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

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

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

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

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

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

-El tiempo de trabajo doméstico familiar: dividido en dos componentes diferenciados. El primero comprende aquellas actividades que son inseparables de la relación afectiva que implican y que, en consecuencia, no tienen sustituto de mercado (no pueden ser valoradas a precio de mercado) ni sustituto público. Este tiempo de trabajo no puede disminuir por debajo de unos mínimos estrictamente necesarios sin afectar el desarrollo integral de las personas. El segundo componente del tiempo doméstico familiar comprende aquel que produce bienes y

servicios que pueden ser sustituidos por el mercado o el sector público. El grado de sustitución dependerá, por una parte, del nivel de ingresos (básicamente salarios) y, por otra, de la oferta de servicios públicos de cuidados.

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

Capítulo 4. Engagement

(Kahn, 1990) describía a los empleados con Engagement como personas física, cognitiva y emocionalmente conectadas con sus roles. 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. Lo mencionado anteriormente señala la importancia que tiene dicha relación con las esferas trabajo-familia, puesto que si hay una gran satisfacción en el ámbito laboral, habrá un óptimo desarrollo en la vida familiar de la persona; asimismo si el empleado se siente apoyado por su familia podrá afrontar cualquier adversidad en el contexto laboral. De esta manera se mantendrá motivado, activo, satisfecho y comprometido con su trabajo y con su hogar, obteniendo resultados positivos para la organización.

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

La psicología positiva presenta el engagement laboral como un constructo motivacional que se relaciona con el trabajo de manera positiva, en donde el individuo experimenta altos

niveles de energía y resistencia mental (Lorente & Vera, 2010). De ahí que el engagement se considere un estado psicológico en el cual las personas exponen su ser de manera cognitiva, física y emocionalmente, de acuerdo al rol que desempeñan (Montoya & Moreno, 2012).

Ahora bien en relación con sus elementos constitutivos el engagement incluye un componente conductual-energético (Vigor), un componente emocional (Dedicación) y un componente cognitivo (Absorción).

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

(Schaufeli, Salanova, González, & Bakker, 2002) 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. Por lo tanto, el vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia y activación mental mientras se trabaja, el deseo y la predisposición de invertir esfuerzo en el trabajo que se está realizando.

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

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

En este sentido el entorno laboral influye directamente en el ser Humano de forma que las exigencias excesivas de trabajo tienen implicaciones a nivel emocional que pueden ocasionar un impacto negativo en el trabajador y en el desarrollo de sus funciones y sus diferentes roles. (Kahn, 1990) señala que *“las personas pueden usar diversos grados de su identidad física, cognitiva y emocional en los roles que realiza aun cuando mantiene la integridad de los límites entre quienes son y los roles que ocupan. Posiblemente, cuanto más recurran a sí mismas para desempeñar sus roles más contentos están consigo mismo.”* Es decir, que entre la persona más satisfecha se encuentre con el libre desempeño de sus roles, mayor satisfacción podrá obtener en las diferentes esferas de su vida.

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, Stephens, & Townsend, 1998). Todos estos estados psicológicos positivos pueden ser empleados por los individuos para ayudar a estar altamente engaged o comprometidos en su trabajo, y que además puedan así desarrollar más recursos personales y laborales para sí mismos (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009).

Se ha encontrado que el mantener el balance entre la vida personal y familiar está positivamente relacionado con los niveles de bienestar. Por ejemplo, (Chang, Oi, Chen, & Wang, 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

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

Tipo de Investigación

Se trata de un estudio correlacional 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 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. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2008).

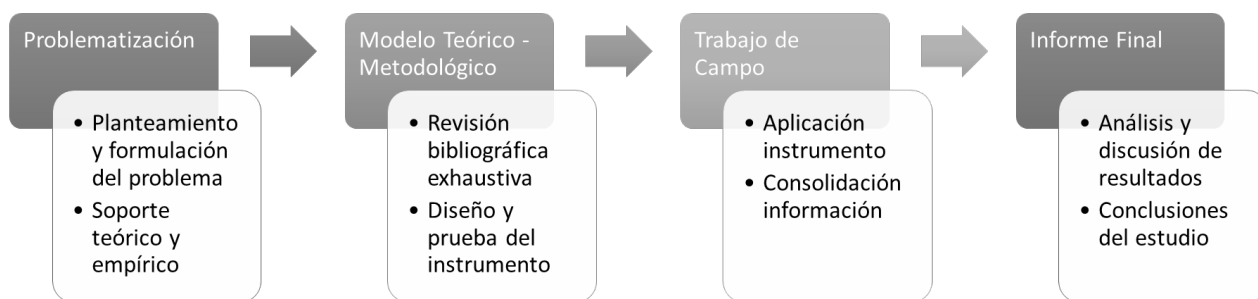
La información con la que se trabajaba corresponde a un conjunto de datos, cifras, registros y escalas numéricas que valoran las opciones de respuesta del personal encuestado. Ésta da cuenta de los componentes interacción trabajo- familia y el engagement con base en lo cual, se describe y analiza su relación.

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

Diseño General De La Investigación

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

Ilustración 1 Diseño de la Investigación



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

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

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

Población y Muestra

La población corresponde a 206 empleados administrativos de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales, aplicando la técnica de muestreo probabilístico simple, se aproximó la muestra a 120 personas a quienes se les aplicó los cuestionarios, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 90%; para este cálculo se empleó la fórmula:

Ilustración 2 Fórmula de la muestra poblacional

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

n: Tamaño necesario de la muestra

Z:

n = tamaño necesario de la muestra

Z = margen de confiabilidad

P = probabilidad de que el evento ocurra

Q = probabilidad de que el evento no ocurra

E = error de estimación

N = tamaño de la población

(Rabolini, 2009)

Tabla 3 Datos Sociodemográficos

<i>Variable</i>	<i>Características</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Sexo</i>	Femenino	82	68,3%
	Masculino	38	31,7%
<i>Edad</i>	Entre 20 y 30 años	5	4,2%
	Entre 31 y 40 años	25	20,8%
	Entre 41 y 50	51	42,5%
	Mayores a 50 años	39	32,5%
<i>Estado Civil</i>	Soltero	32	26,7%
	Casado	50	41,7%
	Unión libre	20	16,7%
	Separado	7	5,8%
	Divorciado	9	7,5%
	Viudo	2	1,7%
<i>Escolaridad</i>	Ninguno	0	0
	Primaria incompleta	0	0
	Primaria completa	1	0,8%
	Bachillerato incompleto	0	0%
	Bachillerato completo	9	7,5%
	Técnico – tecnólogo incompleto	3	2,5%
	Técnico – tecnólogo completo	18	15%
	Profesional incompleto	11	9,2%

	Profesional completo	24	20%
	Carrera militar - policía	0	0%
	Posgrado incompleto	4	3.3%
	Posgrado completo	50	41.7%
Estrato	Estrato 1	2	1.7%
	Estrato 2	5	4.2%
	Estrato 3	67	55.8%
	Estrato 4	25	20.8%
	Estrato 5	10	8.3%
	Estrato 6	10	8.3%
	Finca	1	0.8%
Tipo De Vivienda	Propia	69	57.5%
	En arriendo	36	30%
	Familiar	15	12.5%
Personas A Cargo	0	23	19.2%
	1	38	31.7%
	2	41	34.2%
	3	12	10%
	4	5	4.2%
	5	0	0%
	6	1	0.8%
Antigüedad En La Empresa	Menos de 1 año	2	1.7%
	Más de 1 año	118	98.3%

<i>Tipo De Contrato</i>	Temporal de menos de 1 año	15	12,5%
	Temporal de 1 año o mas	6	5%
	Término indefinido	99	82.5%
	Cooperado (cooperativa)	0	0%
	Prestación de servicios	0	0%
<i>Lugar De Residencia</i>	Manizales	115	95.8%
	Villamaría	5	4.2%
<i>Nombre De Cargo Que Ocupa</i>	Jefatura	20	16.7%
	Profesional, analista, técnico o tecnólogo	37	30.8%
	Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	60	50%
	Operario, operador, ayudante, servicios generales	3	2.5%
<i>Años En El Cargo</i>	Entre menos de 1 año y 5 años	47	39.2%
	Entre 6 y 10 años	44	36.7%
	Entre 11 y 15 años	6	5%
	Entre 16 y 20 años	9	7.5%
	Entre 21 y 25 años	5	4.2%
	Entre 26 y 30 años	6	5%
	Entre 31 y 35 años	2	1.7%
	36 años o mas	1	0.8%

Instrumentos

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

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

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 Jimenez, Saenz Vergel, Rodriguez Muñoz, & Geurts, 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.

(Rodriguez-Montalban, Martinez-Lugo, & Sanchez-Cardona, 2014) 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 para dar respuesta a la pregunta de la investigación.

Procedimiento

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

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

Resultados

A continuación se presenta la información obtenida sobre la interacción positiva y negativa Trabajo – Familia y Familia- Trabajo en sus sub-escalas correspondientes:

Tabla 4 Resultados Interacción Positiva y Negativa Trabajo-Familia, Familia-Trabajo

Dimensión	Ítem	Media De La Subvariable	Media De Ítems
Interacción Positiva Trabajo-Familia	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	1,84	2,30
	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo		1,30
	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		1,89
	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa		2,04
	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo		1,66
Interacción Positiva Familia - Trabajo	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	2,34	2,35
	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo		2,39
	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		2,42
	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo		2,21
	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada		2,32

	<i>Ítem</i>	<i>Media De La Subvariable</i>	<i>Media De Ítems</i>
<i>Interacción Negativa Trabajo-Familia</i>	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	0,36	0,41
	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo		0,36
	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales		0,35
	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas		0,28
	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo		0,37
	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies		0,37
	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa		0,36
	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos		0,41
<i>Interacción Negativa Familia-Trabajo</i>	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	0,19	0,07
	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos		0,30
	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral		0,24
	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar		0,16

Teniendo en cuenta los resultados de la tabla anterior, el puntaje promedio más bajo se evidencia en la Interacción Negativa Familia-Trabajo ($m=0,19$), lo que indica que las personas manifiestan muy pocas reacciones negativas generadas en las actividades no laborales que

dificulten el funcionamiento en el lugar de trabajo. Al analizar los ítems que componen esta variable las puntuaciones promedio más bajas (0,07 y 0,16) en lo correspondiente a “La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo” y “Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar”. Los ítems que indagan por “Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos” y “Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral” evidencian puntuaciones por encima del promedio general de la sub-escala, aunque no indican la presencia de conflicto.

En relación con la interacción Negativa Trabajo – Familia, los empleados manifiestan que las situaciones que se presentan en el trabajo, no afectan de manera significativa a las situaciones en el contexto familiar ($m= 0,36$). Al analizar los ítems que componen esta sub-escala se evidencia que las obligaciones laborales no influyen para que puedan relajarse en la casa, no están irritables en casa porque el trabajo sea muy agotador y no se evidencia que el trabajo les consuma la energía necesaria para realizar actividades de ocio con la pareja/familia/amigos. Sin embargo, al indagar por “No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo”, y “Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies” “Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos”, se observan puntuaciones promedio levemente más altas (0,37, 0,37 y 0,41), aunque es importante señalar que no indican la presencia de conflicto.

En lo referido a la sub escala interacción positiva familia – trabajo se evidencia una puntuación ($m=2,34$) que indica que la esfera familiar impacta positivamente el trabajo, pues se observan valoraciones altas en ítems relacionados con que las personas asumen las responsabilidades laborales de la misma manera como las responsabilidades del hogar, también

manifiestan que cumplen con sus responsabilidades laborales porque en su hogar han adquirido compromisos familiares. Puntuaciones más bajas (aunque es necesario aclarar que continúan indicando influencia positiva de la familia en el trabajo) se evidencian al indagar por “El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo”.

Por último en la sub escala interacción positiva trabajo – familia también se evidencia a través de las respuestas una puntuación ($m= 1,84$) donde el trabajo a menudo ha beneficiado la dinámica familiar. Resaltando las puntuaciones más bajas (aunque es necesario aclarar que continúan indicando influencia positiva del trabajo) se evidencian al indagar por “Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo” y “Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo”

Tabla 5 Resultados Engagement

<i>Dimensión</i>	<i>Ítem</i>	<i>Media De La Subvariable</i>	<i>Media De Ítems</i>
<i>Vigor</i>	En mi trabajo me siento lleno de energía.	5,74	5,75
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.		5,79
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.		5,81
<i>Dedicación</i>	Estoy Entusiasmado con mi trabajo	5,72	5,77
	Mi trabajo me inspira.		5,68
	Estoy orgulloso del trabajo que hago		5,85
<i>Absorción</i>	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	5,08	5,63
	Estoy inmerso en mi trabajo		5,38
	Me “dejo llevar” por mi trabajo.		4,49

En relación con el engagement; que se describe a partir de tres (3) componentes como son: vigor, dedicación y absorción, medidos de cero (0) a seis (6); donde cero (0) es nunca y seis (6) Todos los días; se hallaron los siguientes resultados en las personas encuestadas:

En cuanto al vigor que se refiere a 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 donde se obtuvo por parte de los empleados el mayor puntaje de los tres componentes ($m=5,74$). El ítem “cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar” calificado con 5,81 refiere que los empleados manifiestan energía a la hora de dirigirse a sus trabajos en los días laborales bajo los horarios estipulados. Por su parte los demás ítems son levemente inferiores al ítem anterior (5,79 y 5,75, respectivamente) “Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo” y “En mi trabajo me siento lleno de energía”. Éstos resultados ratifican que en la institución los empleados demuestran estar activos y energéticos en su lugar de trabajo asumiendo con predisposición positiva las tareas o actividades que les demanda su puesto de trabajo, obteniendo para la instrucción resultados esperados.

Por su parte, el ítem dedicación que se refiere a 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, el cual puntuó ($m=5,72$) lo que expresa que los trabajadores de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales se sienten altamente involucrados con su trabajo. El ítem que obtuvo el mayor puntaje 5,85 que se refiere a “Estoy orgulloso del trabajo que hago” demuestra que las personas se sienten orgullosas de pertenecer a una institución pública educativa la cual le está contribuyendo al desarrollo del país. Los demás ítems que puntuaron de manera similar “Estoy entusiasmado con mi trabajo” 5,77 y “Mi trabajo me inspira” 5,68; no son ajenos a las impresiones de orgullo previamente evidenciadas y que

demuestran una vez más la satisfacción de pertenecer a una de las mejores Universidades públicas del país.

Por último, el ítem absorción ($m = 5,08$) que se manifiesta cuándo 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. Esto señala que los empleados de la Universidad se sienten altamente inmersos en las actividades de su trabajo. “Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo” 5,63 fue el que mayor obtuvo por lo que se puede inferir que las personas al realizar sus responsabilidades laborales están concentradas. “Estoy inmerso en mi trabajo” y “Me dejo llevar por mi trabajo” (5,38 y 4,49, respectivamente). Lo anterior concluye que los empleados de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales se encuentran en cierto grado “Engaged”.

Tabla 6 Resultados Correlaciones

			VIGOR	DEDICACIÓN	ABSORCIÓN
Rho de Spearman	Interacción Negativa Trabajo Familia	Coeficiente de correlación	-,244**	-,236**	,016
		Sig. (bilateral)	,007	,009	,865
		N	120	120	120
	Interacción Negativa Familia Trabajo	Coeficiente de correlación	-,198*	-,197*	-,141
		Sig. (bilateral)	,030	,031	,125
		N	120	120	120
	Interacción Positiva Trabajo	Coeficiente de correlación	,225*	,157	,112

Familia	Sig. (bilateral)	,013	,087	,223
	N	120	120	120
Interacción Positiva Familia Trabajo	Coeficiente de correlación	,246**	,164	-,004
	Sig. (bilateral)	,007	,073	,962
	N	120	120	120
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).				
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).				

De acuerdo con la tabla de las correlaciones se puede evidenciar que existe una correlación inversamente proporcional y significativa de la sub-variable interacción negativa trabajo – familia con las sub-variables vigor y dedicación que se refieren a dos de los componentes del Engagement; lo que se puede analizar mencionando que a mayor nivel de interacción negativa es menor el vigor y la dedicación y viceversa.

Por el contrario, se observó una correlación directamente proporcional significativa de la interacción positiva familia – trabajo con la sub-variable vigor en alusión con el Engagement, esto quiere decir que a mayor nivel de interacción positiva, se presenta un mayor vigor.

En relación con las sub-variables interacción negativa familia- trabajo e interacción positiva trabajo – familia, los resultados demuestran que no existe correlaciones significativas con alguna de las variables del Engagement.

Discusión

La vida laboral y la vida familiar son dos aspectos que se encuentran altamente relacionados y que influyen de manera bidireccional entre sí, es así como estos dos aspectos se convierten en un pilar para la gerencia del talento humano a través del cual se contribuye al desarrollo de estrategias de bienestar en relación con los empleados de una organización para que estos tengan un óptimo desempeño laboral; es así como al analizar los resultados obtenidos en el estudio realizado en la Universidad Nacional se puede afirmar que la interacción trabajo-familia y familia-trabajo se presentan de forma positiva lo que repercute en un ambiente tanto laboral como familiar agradable y placentero, en concordancia con lo planteado por (Gómez & Marti, 2004) quienes 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 y viceversa. Sin embargo, existen momentos en que las dificultades presentadas en estas dos áreas pueden llegar a que se presente un conflicto trabajo familia – familia trabajo y el desempeño laboral se vea disminuido y las relaciones familiares afectadas, situaciones que son comunes que se presenten a lo largo de la vida de las personas, pero que debe ser manejado de forma tal que no afecte ningún ámbito, y que seguramente en la institución analizada se han presentado pero sin ser una reacción negativa generalizada, lo cual coincide con lo planteado por (García & Pérez, 2013); citado por (Giraldo & Gutierrez, 2016) 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. Se puede percibir que es sumamente importante para un empleado que la relación familia-trabajo sea optima, ya que contribuye a efectuar sus labores de una manera más eficiente; cabe resaltar

un punto de vista similar que es propuesto por (Greenhaus, Collins y Shaw, 2003) citado por (Jiménez & Moyano, 2008), quienes 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); es por esto que saber dividir y diferenciar tiempos y espacios es fundamental para integrar de una forma positiva la relación familia-trabajo, dándoles el mismo lugar, nunca poniendo una por encima de la otra.

El papel de los directivos de las organizaciones, en el caso particular, de la Universidad Nacional, Sede Manizales, es fundamental en lo que tiene que ver a propiciar un ambiente laboral satisfactorio y a ofrecer condiciones que beneficien no solo a sus empleados sino también a su núcleo familiar, “es importante que en la organización se interiorice verdaderamente los valores que muestran los lineamientos establecidos en cuanto a la conciliación con el ámbito familiar. En cuanto a lo anterior hay un acuerdo común sobre la relevancia de una postura positiva y condescendiente por parte de los directivos de la organización” (Gutián, 2009).

“La energía concentrada que se dirige hacia metas organizacionales”, se puede percibir en los empleados administrativos de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales, ya que estos se encuentran alineados con la consecución de los objetivos trazados en el actual plan global de desarrollo, ya que de acuerdo con los resultados la mayoría de los empleados manifiestan estar entusiasmados, inmersos e inspirados con las labores que desempeñan en sus puestos de trabajo.

Lo identificado en la organización objeto de estudio, en cuanto a la relación existente entre las variables trabajo familia y el engagement, refleja que existe una correlación significativa entre la interacción negativa trabajo familia y el vigor, según (Aryee, Luk , Leung, & Lo, 1999) 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, por lo tanto la estrategia de intervención propuesta está orientada principalmente a la formulación de actividades que propendan por el fortalecimiento de la conciliación del trabajo con la vida familiar de forma tal que repercuta en un aumento de la vinculación, implicación, compromiso, pasión, entusiasmo, esfuerzo y energía por parte de los individuos en la realización de su trabajo. Implementar esta política de conciliación propiciará un aumento en la energía y el esfuerzo que invierten los empleados al realizar sus labores, además con esta se busca que la familia esté más involucrada con la institución a partir de actividades encaminadas al bienestar no solo del empleado sino de su familia, de esta manera se fortalece la correlación identificada de igual forma en el análisis: interacción positiva familia-trabajo y el vigor.

Al abordar la teoría de roles, en el presente estudio se pudo evidenciar que un alto porcentaje de los encuestados, afirmaron que se sienten felices, orgullosos y llenos de energía para realizar su trabajo, además de contar con el tiempo suficiente para dedicarle tanto a la familia como al trabajo sin necesidad de que el primero interfiera en el segundo y viceversa; alineado con lo mencionado por (Aryee, Luk , Leung, & Lo, 1999) “En esencia para el ejercicio de roles, dos aspectos son vitales: tiempo y energía”.

Caso contrario ocurre con lo dicho por (Hobfoll, 2001) donde “Los individuos cuentan con una capacidad limitada de recursos (físicos, psicológicos, sociales) dedicados a satisfacer varios roles. De manera que, cuando un rol requiere de una gran cantidad de recursos (como el rol de empleado), el desempeño en otros roles (el rol de padre o de madre) se verá disminuido”, se llega a esta conclusión puesto que los empleados afirman poder separar la vida laboral de la familiar, las sus obligaciones laborales no interfieren en la vida personal y el tiempo laboral no afecta la energía para disfrutar de planes familiares, hobbies, etc.

De igual forma se pudo identificar que la interacción positiva familia – trabajo, que es donde el rol familiar se compagina con el rol laboral según (García & Pérez, 2013; citado por (Giraldo & Gutierrez, 2016), se manifiesta en la organización analizada, ya que en las preguntas relacionadas con “las preocupaciones o los problemas familiares no afectan el desarrollo laboral” y “los problemas personales no afectan en las ganas de ir a trabajar”, los empleados afirmaron que en pocas ocasiones se presenta esta situación pues siempre tienen buenas relaciones con sus familiares lo que conlleva a que las relaciones en el sitio de trabajo sean cordiales y exista una alta disposición para realizar las actividades laborales.

La intervención propuesta se formula con miras hacia la interacción positiva trabajo-familia: 1) la flexibilidad laboral relacionada a los horarios de trabajo; 2) el apoyo social relacionado al asesoramiento técnico para lograr la conciliación trabajo-familia; 3) el ofrecimiento de servicios familiares como guarderías, transporte, etc., y 4) el ofrecimiento de otros beneficios como seguros familiares, etc. Es importante que la organización adopte la estrategia propuesta, de forma tal que los directivos apoyen de manera emocional al trabajador, buscando contrarrestar las manifestaciones externas negativas de la interacción trabajo – familia.

Propuesta de Intervención

Programa de conciliación Laboral y Familiar para la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales: Institución Educativa Familiarmente Responsable

Introducción

De acuerdo con la metodología de las Empresas Familiarmente Responsables (EFR) (Suárez A. , 2011) los comportamientos de las empresas también intervienen en la conciliación trabajo- familia, ya que las acciones sobre permisos laborales y organización del tiempo de trabajo requieren de su colaboración. Existen algunas empresas que van por delante de la normativa general impulsando medidas para posibilitar la conciliación y la igualdad de género. Dichas empresas tienen un menor nivel de rotación de sus empleados, así como poco estrés entre los mismos.

La incorporación de políticas de conciliación en las empresas, conlleva tanto a ventajas para el trabajador como para el empleador, ya que se traducen en un aumento de bienestar del trabajador en el puesto de trabajo y en el hogar, liberándolo del estrés que puede sentir a la hora de integrar ambas vidas. El hecho de tener medidas que le faciliten esta labor puede traducirse en un aumento de su rendimiento y productividad, beneficiando a la actividad empresarial.

En términos prácticos, la conciliación laboral y familiar se ha posicionado como un elemento muy importante en la gestión de empleados y cada vez hay más empresas que adoptan medidas de conciliación para ayudar a sus trabajadores a alcanzar un mayor equilibrio entre lo laboral y lo familiar.

Las empresas empiezan a ser conscientes de que su personal rinde más cuando su vida personal y familiar funcionan mejor y sus necesidades están atendidas, lo que reduce el estrés y mejora la calidad de vida.

Así pues, la conciliación se presenta como una estrategia clave de calidad en la gestión de los Recursos Humanos, ya que permite dar respuesta a las necesidades personales y familiares de los trabajadores, y por tanto, mejorar la satisfacción y compromiso en el trabajo.

Justificación

La justificación de la presente propuesta radica en la posibilidad de aportar a la organización estrategias de intervención soportadas por evidencias teóricas del modelo de conciliación para contribuir el correcto desarrollo de la dinámica de la empresa. Se convierte entonces en un valioso elemento de apoyo y soporte para el mejoramiento de las dinámicas de la organización.

Ahora bien, son muchos los beneficios que experimentan las organizaciones que incorporan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; la conciliación se convierte en una estrategia fundamental para la mejora de la gestión del personal y de motivación que se traduce en las cuentas de resultados de las empresas. Contar con todas las mujeres y todos los hombres con capacidad para trabajar, tener un personal más estable que además esté satisfecho en la empresa y que sea capaz de adaptarse a las nuevas exigencias del mercado son algunos beneficios que puede obtener la organización con este tipo de conciliación; todo lo anterior a partir de medidas que permitan compatibilizar la vida la vida laboral y familiar de los trabajadores.

De acuerdo con (Melkart, 2007) la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en las empresas significa:

- Promover nuevas formas de organización del trabajo, y adaptar las estructuras rígidas del trabajo a las necesidades del personal.

- Considerar que los trabajadores también tienen que hacerse cargo de sus responsabilidades familiares y hacer uso de sus derechos; cambiar el concepto de permanencia por el de eficacia.
- Fomentar una cultura de empresa que valore la participación de los trabajadores y que al mismo tiempo no penalice a los trabajadores que asumen sus responsabilidades familiares.

Objetivos

General

Proponer un modelo de intervención basado en la propuesta de Empresa Familiarmente Responsable; encaminado a fomentar la conciliación de las dinámicas relacionales que se presentan en los empleados de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales.

Específicos

- Desarrollar políticas de flexibilidad horaria y de permisos que faciliten la armonización entre el trabajo y la familia.
- Diseñar políticas de asesoramiento y apoyo en las que participarán profesionales en las áreas requeridas.
- Proponer un plan de beneficios extra-salariales que contemple seguros de vida, seguros médicos y plan de pensión para los empleados de la institución.
- Ofrecer servicios que contemplen jornadas recreativas, plan escolar y centros de acondicionamiento tanto para el empleado como para su familia.

Acciones de Intervención

Tabla 7 Acciones de Intervención

FLEXIBILIDAD	Flexibilidad Horaria	Horario Laboral flexible: Poder cumplir con la jornada laboral establecida (8 horas diarias) con libertad para escoger la hora de inicio y terminación de las labores.
		Jornada Compensatoria: los empleados pueden trabajar menos horas diarias, pero deberán ser compensadas el día sábado.
		Semana laboral comprimida: los empleados pueden trabajar más horas diarias para tener media o una jornada libre
	Flexibilidad de Permisos	Permiso por maternidad más allá de lo estipulado por ley: Por tiempo de servicio en la institución recibe un día de licencia adicional.
		Permiso por paternidad más allá de lo estipulado por ley: Por tiempo de servicio en la institución recibe un día de licencia adicional.
		Periodo sabático: Al finalizar los estudios se obtiene un periodo de descanso, siempre y cuando dichos estudios aporten un beneficio para la institución.
		Flexibilidad en las vacaciones: se refiere a poder distribuir el periodo de las vacaciones en diferentes ciclos durante el año.
		Política de sustitución de empleados en período de permiso: que durante el permiso exista una persona encargada de reemplazar las funciones del cargo
POLÍTICAS DE APOYO Y ASESORAMIENTO	Asesoramiento	Asesoramiento de la trayectoria profesional, personal: que exista un profesional o experto que forme y capacite sobre aspectos específicos en cada área.
		Asesoramiento psicológico/familiar: poder realizar consultas y talleres enfocados a resolver conflictos relacionados con la familia.
	Apoyo Profesional	Gestión del tiempo: Capacitación del manejo del tiempo en lo laboral y familiar
		Gestión del estrés: Capacitación en el manejo del estrés laboral.
BENEFICIOS EXTRASALARIALES		Seguro de vida: que la institución adquiera un seguro de vida para los empleados
		Seguro médico de accidentes fuera de la empresa: un seguro que cubra los accidentes que puedan ocurrir por fuera de las instalaciones de la universidad
		Plan de preparación para pensionados: un plan que prepare a los empleados que están próximos a obtener la pensión en cuanto a la ocupación del tiempo y desapego a la vida laboral

SERVICIOS	Centro de acondicionamiento: ampliar la oferta del gimnasio a los integrantes del grupo familiar
	Plan Escolar: implementar una guardería y convenios con instituciones educativas de nivel básico para los hijos de los empleados.
	Jornadas Recreativas: ofrecer a los hijos de los empleados jornadas recreativas en periodos diferentes a las vacaciones de fin de año.

Conclusiones

- En relación con la interacción Negativa Trabajo – Familia, los empleados manifiestan que las situaciones que se presentan en el trabajo, no afectan de manera significativa a las situaciones en el contexto familiar, se evidencia que las obligaciones laborales no influyen para que puedan relajarse en casa, no están irritables en casa porque el trabajo sea muy agotador y no se evidencia que el trabajo les consuma la energía necesaria para realizar actividades de ocio con la pareja/familia/amigos.
- En cuanto a la interacción positiva trabajo – familia se evidencia a través de los resultados que el trabajo a menudo ha beneficiado la dinámica familiar ya que expresan que de acuerdo a las capacidades adquiridas en el campo laboral, se les facilita integrar este aprendizaje con las responsabilidades del hogar.
- Estos resultados ratifican que en la institución los empleados demuestran estar activos y energéticos en su lugar de trabajo asumiendo con predisposición positiva las tareas o actividades que les demanda su puesto de trabajo, obteniendo para la instrucción resultados esperados.
- La dedicación en los empleados de la institución se ve reflejada en el nivel de involucramiento que tienen frente a las actividades propias de su sitio de trabajo, por lo tanto, se puede determinar que se sienten orgullosos de pertenecer a una institución pública educativa la cual le está contribuyendo al desarrollo del país.
- En relación con la absorción los resultados señalan que los empleados de la Universidad se sienten altamente inmersos en las actividades de su trabajo y al realizar sus responsabilidades laborales están concentrados. Lo anterior concluye que los empleados

de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales se encuentran en cierto grado “Engaged”.

- El trabajo, la familia y el engagement son factores claves para los colaboradores de una organización por lo cual éstas están llamadas a propender por estados positivos que permitan balance y equilibrio entre dichos factores.
- En cuanto a la interacción positiva familia-trabajo en la Universidad Nacional se observa una influencia positiva respecto al Vigor; pues el estudio muestra que cuando los colaboradores experimentan dicha relación positiva tienden a experimentar altos niveles de energía, resistencia y activación mental, además del deseo y la predisposición de invertir esfuerzo en el trabajo que están realizando.
- Se considera la interacción negativa trabajo-familia ya que esta interacción está generando bajos niveles de Vigor y Dedicación en los empleados de la Universidad Nacional; en este sentido se debe prestar atención a los componentes inmersos en esta relación y convertirlos en retos para la dirección de talento humano de la institución.
- La importancia de la conciliación o mediación entre la esfera familiar y la laboral como estrategia para que las organizaciones generen políticas que disminuyan las tensiones que puedan subyacer en esta relación descrita.

Referencias

- Aguirre, Z., & Martínez, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste famili-trabajo. *MAPFRE MEDICINA*, 17, 14-24.
- Álvarez, A., & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89 - 106.
- Arenas, F., & Andrade, V. (2013). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y COMPROMISO (ENGAGEMENT) CON EL TRABAJO EN UNA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR SALUD DE LA CIUDAD DE CALI, COLOMBIA. *Acta Colombiana de Psicología*, 16(1), 43 - 56.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 259-278.
- Baez, X., & Galdames, C. (2005). Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada de trabajo. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 14(1), 113-123.
- Barnett, R., & Hyde, J. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56, 781 - 796.
- Barnett, R., Marshall, N., & Pleck, J. (1992). Men's Multiple Roles and Their Relationship to Men's Psychological Distress. *Journal of Marriage and Family*, 358-367.
- Bustos, R., García, A., Galicia, F., & Hindrichs, I. (2015). Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México. *Liberabit*, 21(2), 207-219.

- Cárdenas, T., & Dipp, A. (2007). El Engagement (ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran. *Investigación Educativa Duranguense*(13), 93 - 97.
- Carrasco, C. (2005). Tiempo de trabajo, tiempo de vida. Las desigualdades de género en el uso del tiempo. *CEPAL*(13), 51-79.
- Chang, L., Oi, S., Chen, W., & Wang, H. (2011). Family mastery enhances work engagement in Chinese nurses: A cross-lagged analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 100-109.
- Christensen, K., Stephens, M., & Townsend, A. (1998). Mastery in women's multiple roles and well-being: Adult daughters providing care to impaired parents. *Health Psychology*, 17(2), 163-171.
- Clark, S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770.
- Clark, S., & Farmer, P. (1998). Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect on border-crossing.
- Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Estrada, A., & Ramírez, J. (2017). *Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en arca distribuciones S.A. de la ciudad de Manizales*. Manizales.
- Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Pública*, 50(6), 482 - 489.
- Friede, A. (2005). Anticipated Work-Family Conflict: The Construct, its Antecedents and Consequences. *Michigan State University*.

- 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, A. (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 35.
- Giraldo, M., & Gutierrez, N. (2016). *Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Manizales*. Manizales, Colombia.
- Gómez, S., & Marti, C. (2004). La incorporación de la mujer al mercado laboral: implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales conciliación trabajo-familia. *Cátedra SEAT de relaciones laborales*.
- Gore, S., & Mangione, T. (1983). Social Roles, Sex Roles and Psychological Distress: Additive and Interactive Models of Sex Differences. *Journal of Health and Social Behavior*, 300-312.
- Greenhaus, J., & Parasuraman, S. (1999). Research on work, family, and gender: Current status and future directions. *Handbook of gender and work*, 391-412.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Groyberg, B., & 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.

- Gutián, G. (2009). La relación trabajo-familia: un diálogo entre la doctrina social de la Iglesia y las ciencias sociales. *Scripta Theologica*(41), 377-402.
- Gutek, B., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*(76), 560-568.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2008). *Metodología de la Investigación*. La Habana: Félix Varela.
- Hobfoll, S. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology*(50), 337-421.
- Holahan, C., & Gilbert, L. (1979). Conflict between major life roles: Women and men in dual career couples. *Human Relations*(32), 451-467.
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 1(23), 116-133.
- Kahn, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kelly, R., & Voydanoff, P. (1985). Work/Family Role Strain among Employed Parents. *Family Relations*, 367-374.
- Livingston, B., & Judge, T. (2008). Emotional responses to work-family conflict: An examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 207-216.
- Lorente, I., & Vera, M. (2010). Las organizaciones saludables: “El engagement en el trabajo”. *Gestión práctica de riesgos laborales*(73), 16-20.

- Martínez, M., & Osca, A. (2001). Estudio psicométrico de la versión Española de la escala de “Conflicto Familia-Trabajo” de Kopelman, Greenhaus y Connolly (1983). *Revista de Psicología Social*, 43-57.
- Melkart, P. (2007). *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal: una estrategia que beneficia a las empresas*. Madrid, España.
- Molina, D. (2011). *Conciliación trabajo-familia: una mirada desde la perspectiva de la psicología organizacional y del trabajo*. Pereira.
- Montoya, P., & Moreno, S. (2012). Relación entre síndrome de Burnout, estrategias de afrontamiento y Engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1), 205-227.
- Moreno Jimenez, B., Saenz Vergel, A., Rodriguez Muñoz, A., & Greurts, S. (2009). *Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción Trabajo-Familia (SWING)* (Vol. 2). Madrid, España: Psicothema.
- Navarro, L. (2004). Trabajo y familia: un conflicto en las parejas. *Estudios de juventud*(67), 115-125.
- O’driscoll, M. (1996). The interface between job and off-job roles: enhancement and conflict. International review of industrial and organizational psychology. *International review of industrial and organizational psychology*(11), 279-306.
- Ocampo, R., Juárez, A., Arias, F., & Hindrichs, I. (2015). FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS A ENGAGEMENT EN EMPLEADOS DE UN RESTAURANTE DE MORELOS, MÉXICO. *Liberabit*, 207 - 219.
- Otálora, G. (2007). El conflicto trabajo-familia: consecuencias para las organizaciones. 139-160.

- Otálora, K. (2005). *Implicaciones del cuidado de los hijos en el conflicto trabajo-familia: ¿Existe el conflicto en las multinacionales en Colombia? Casos Shell S.A. y Coca-Cola Femsa Colombia*. Bogotá: Uniandes.
- Pedersen, D., Lynn, K., & Mannon, S. (2007). Examining the “neglected side of the work-family interface” Antecedents of positive and negative family-to-work spillover. *Journal of Family Issues*(28), 242-262.
- Pérez, D. (2014). *Significaciones de trabajo y familia: estrategias de mediación en parejas*. Santiago de Cali.
- Pérez, M., & Nohra, G. (2016). *Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada*. Manizakes.
- Piotrkowski, C. (1979). *Work and the family system*. Collier Macmillan.
- Piotrkowski, C., & Crits-Christoph, P. (1981). Women's jobs and family adjustment. *Journal of Family Issues*, 2(2), 126-147.
- Pleck, J. (1985). Working wives/working husbands.
- Quintero, M., Zuluaga, Y., & Motta, N. (2017). *Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en docentes ocasionales de la Universidad de Caldas*. Manizales.
- Rabolini, N. M. (2009). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa. *Revista Argentina de Humanidades y Ciencias Sociales*.
- Rhima, A., & Nuñez, J. (2014). La articulación empleo-familia: Análisis del apoyo social como factor regulador. *Revista Ciencia*, 21(1), 9-20.
- Rodriguez-Montalban, R., Martinez-Lugo, M., & Sanchez-Cardona, I. (2014). *Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale en una muestra de trabajadores en Puerto Rico*. (Vol. 4). Bogotá, Colombia: Universitas Psychologica.

- Salanova Soria, M., & Gallego, E. (2004). Estrategias de conciliación Familia/Trabajo buscando la calidad de vida. *Revista de trabajo y seguridad social*(259), 111-154.
- Salazar, E., González, F., & Pazos, A. (2017). *Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en una muestra de trabajadores de cargos operativos del área de recreación de la caja de compensación familiar de caldas*. Manizales.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht work engagement scale: Preliminary manual*. Utrecht, Países Bajos: Occupational Health Psychology Unit.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*(3), 71-92.
- Staines, G. (1980). Spillover versus compensations: A review of the literature on the relationship between work and non-work. *Human Relations*(33), 111-129.
- Suárez, A. (2011). *Empresas Familiarmente Responsables: conciliación y equilibrio vida-trabajo*. Gestión Humana. Bogotá: Legis S.A.
- Suárez, Y., & Mendoza, J. (2014). Indicadores de salud mental y engagement en empleados de una empresa promotora del desarrollo económico. *Económicas CUC*, 133 - 146.
- Trógo, M., Pereyra, A., & Sponton, C. (2013). Impacto de Diferentes Estilos de Liderazgo Sobre el Engagement y Burnout: Evidencia en una Muestra de Trabajadores Argentino. *Ciencia y Trabajo*(49), 152 - 157.
- Universidad Nacional de Colombia. (Septiembre de 2017). *Universidad Nacional de Colombia*. Recuperado el Septiembre de 2017, de Universidad Nacional de Colombia: <http://unal.edu.co/la-universidad>

- Valdivia, C. (2008). La familia: concepto, cambios y nuevos modelos. *La Revue du REDIF*, 1(2), 15-22.
- Williams, K., & Alliger, G. (1994). Role stressors, mood spillover, and perceptions of work-family conflict in employed parents. *Academy of Management Journal*, 837-868.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 235-244.
- Zuluaga, P., Montoya, A., & Moreno, S. (2012). Relacion entre Sindrome de Burnout, Estrategias de afrontamiento y Engagement. *Psicología desde el Caribe*, 29(1).

Anexos

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:

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				

UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE - UWES 9

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

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

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACION

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: _____



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	
Carerra 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



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	☐
Temporal de 1 año o más	☐
Término indefinido	☐
Cooperado (cooperativa)	☐
Prestación de servicios	☐
No sé	☐

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)	☐
Una parte fija y otra variable	☐
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	☐

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN