



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

INTERACCION TRABAJO-FAMILIA Y ENGAGEMENT EN TRABAJADORES DE LA
CIUDAD Y ESTADO DE MÉXICO

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

ANA LAURA ORDAZ GONZÁLEZ

JURADO DE EXAMEN

DIRECTORA: Dra. Fabiola Itzel Villa George

COMITÉ: Dra. Mirna García Méndez

Lic. Eduardo Arturo Contreras Ramírez

Mtra. Gabriela Carolina Valencia Chávez

Dr. Emmanuel Martínez Mejía



CIUDAD DE MÉXICO

MARZO 2018



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

Durante el proceso de realización fui encontrándome con dificultades que en más de una ocasión, hicieron que me cuestionara si había elegido la mejor modalidad para titularme; y ahora puedo decir con firmeza que sí lo hice, sin duda la elaboración de esta tesis, me ha llevado a enfrentarme a situaciones implicadas con el ambiente académico, teniendo que mediar con otras variables como las relaciones interpersonales, que me hicieron aprender, modificar comportamientos y generar nuevos pensamientos.

Sin duda alguna la palabra adecuada es GRACIAS, gracias a la vida, gracias a la UNAM por cobijarme desde mi formación en bachillerato hasta mi formación universitaria, y considero importante mencionar la relevancia que tiene el que cada uno de los ingresados valore, cuide y explote al máximo lo nuestra casa de estudios nos brinda. Gracias a cada profesor que sin recelo alguno compartió conmigo su conocimiento y más, mención especial al Lic. Eduardo Contreras por su empatía, paciencia y reflejo de amor a esta ciencia, a la Mtra. Gabriela Valencia por ser el firme ejemplo de compromiso, dedicación y perseverancia y por supuesto a la Dra. Fabiola Villa por la mujer, profesora, directora de tesis y humano que es; sin duda eres una persona que me transmite admiración, gracias por tanta paciencia, por siempre darme ánimos y por el apoyo más allá de lo académico.

Gracias a cada una de las personas que recorrieron el camino conmigo, a mis amigas y amigos cercanos,(Gabriela, Miriam, Verónica, Zuhey, Carlos, Moisés) por retroalimentarme con su opinión en el ámbito personal y profesional y por aportar a mi vida el hermoso valor de la amistad.

Infinitas gracias a mi familia y muy en especial a mi mamá, abuelita, Antonio, Araceli y Berna por estar de una u otra forma durante mi proceso formativo. Esta tesis está fundamentada en la Interacción Trabajo-Familia, y estos son dos factores que hasta el momento han sido relevantes y significativos en mi formación como persona. Gracias mamá por haber elegido que la mayor inversión de todos tus años de trabajo fuera mi proceso educativo, gracias por el apoyo en cada desvelo y madrugada de estudio, y por impulsarme a ser y dar lo mejor de mí. Muchas gracias abuelita por estar a mi lado creyendo y confiando en mí todos los días, y en general gracias a las dos por su amor incondicional. Las amó.

Deseo que este trabajo sea únicamente mi impulso para más proyectos que promuevan una interacción positiva entre el trabajo y la familia y sobre todo un argumento a favor para que dentro de nuestra sociedad se puedan establecer condiciones óptimas que favorezcan un desarrollo de los niños y niñas en compañía de sus padres y madres sin que sea el trabajo el factor que les impida crecer con la cercanía de sus figuras paternas y maternas , ni que se sigan estableciendo familias dónde solo uno de los dos (papá o mamá) tenga que elegir entre un desarrollo profesional o un cuidado familiar.

Resumen

Existe suficiente evidencia empírica que reconoce el impacto de variables negativas en la salud de las personas y el efecto que esto tiene en el ámbito laboral. Sin embargo es más limitada la investigación con variables positivas y su relación con problemáticas sociales como es la Interacción Trabajo-Familia (Salanova y Llorens, 2016). El objetivo de la presente investigación fue conocer la relación entre la Interacción Trabajo-Familia y el *Engagement*. La muestra estuvo conformada por 204 profesores y personal administrativo de escuelas públicas de la Cd. de México y Estado de México, de nivel básico a superior. Los resultados del análisis de correlación indicaron una relación significativa y negativa entre la Interacción Negativa Familia-Trabajo y Dedicación ($r = -.260$) y una relación positiva y significativa entre la Interacción Positiva Familia-Trabajo y Vigor ($r = .230$). Controlando los efectos de escolaridad, sexo y situación sentimental, se obtuvo un efecto negativo de la variable Vigor en la Interacción Negativa Familia-Trabajo ($\beta = -.194$) y un efecto positivo de la variable Vigor sobre la Interacción Positiva Trabajo-Familia ($\beta = .298$). Finalmente, se analizaron las diferencias entre hombres y mujeres en la Interacción Trabajo-Familia y se encontró una diferencia significativa únicamente en la Interacción Negativa Trabajo-Familia ($t = .278$ $p = .000$). Los resultados indicaron que una Interacción Positiva Trabajo-Familia puede contribuir a desarrollar *Engagement*.

Palabras clave: Interacción Trabajo-Familia, Engagement, Psicología Ocupacional Positiva

Contenido

Introducción	5-6
1. El enfoque de la Psicología Positiva en el ámbito laboral	7-9
2. Interacción Trabajo-Familia	
Definición de Trabajo y definición de Familia	10-11
Algunas conceptualizaciones de la Interacción Trabajo-Familia	12-13
Relevancia social y cambio de roles en la Interacción Trabajo-Familia	13-19
La medición de la Interacción Trabajo-Familia	19-21
3. Engagement	
La teoría de Demandas y Recursos Laborales	22-24
Del Burnout al Engagement	24-25
El Engagement como un recurso positivo	25-29
4. Pregunta de Investigación	30
Hipótesis	30
Objetivo General	30
Objetivos Específicos	30
5. Método	
Justificación	30
Diseño del estudio	31
Participantes	31
Contexto	32
Procedimiento	31
Análisis de datos	31
Definición de variables	32
Instrumentos	32
6. Resultados	33-38
7. Discusión	39-40
8. Referencias	41-47
9. Apéndice	48-51

Introducción

El desarrollo teórico y de investigación en el que se ha centrado gran parte del trabajo en Psicología, ha sido encaminado hacia las emociones negativas y la debilidad humana en general (Contreras y Esguerra, 2006), es decir en todo aquello relacionado dentro de la patología.

Sin embargo se ha venido dando la apertura para la investigación de variables positivas y preventivas, lo cual implica un reto para la Psicología en general, pues es necesario profundizar y trabajar para aportar mayor evidencia con una perspectiva que considere las fortalezas de las personas y la implicación de estas en la vida de los seres humanos.

En palabras de Seligman y Csikszentmihaly (2000) no es suficiente con ayudar a los trabajadores que experimentan estrés, si de verdad los psicólogos queremos mejorar las condiciones de trabajo, debemos aproximarnos a la comprensión completa de los mecanismos que conducen al bienestar y rendimiento óptimo de los empleados, es decir estudiar también el aspecto positivo. Tomando en cuenta lo anterior, en este trabajo se analizó la relación ente dos variables positivas, la Interacción Trabajo-Familia y el Engagement.

El trabajo y la familia no son aspectos independientes en la vida de las personas, existe entre ellas una compleja relación que históricamente ha sido considerada desde diferentes puntos de vista. Greenhaus, Collin y Shaw, (2003) mencionan que es importante considerar los efectos negativos y también los aspectos positivos que surgen al interactuar el trabajo y la familia, para ser tomados en cuenta como una base importante de la salud psicológica de las personas, más tarde, Greenhaus y Powell (2006), consideran a este fenómeno como una “facilitación”, “enriquecimiento”, “interacción” o “equilibrio” cuya característica principal es el grado en que las experiencias vividas en un rol colaboran a un mejoramiento en la calidad de vida en otros roles.

Al considerar dos aspectos de la vida de las personas (trabajo y familia) como una sola variable a estudiar, se le ha considerado y estudiado con diferentes perspectivas, desde quienes lo han analizado como un conflicto, una relación, una conciliación o una interacción (Sanz, Demerouti y Galvez, 2013) algunos autores como Greenhaus y Beutell (1985) lo consideraron como un conflicto de rol, en el que las responsabilidades del trabajo y las responsabilidades familiares son mutuamente incompatibles en algún punto. Algunos autores como Benítez, Medina y Munduate (2011) indican que la existencia de un conflicto surge en el momento en que el tiempo y energía tanto en actividades laborales como familiares entran en competencia resultando difícil dedicarse por igual a ambas áreas de la vida. Otalora (2007) menciona que las actividades relacionadas con el campo laboral y con lo familiar no siempre logran tener un equilibrio, teniendo como consecuencia un conflicto entre el trabajo y la familia. Algunos otros autores como Clark,

(2001) y, Frone, (2003) coinciden en que el trabajo y la familia pueden ser fuentes de satisfacción repercutiendo en un buen funcionamiento en el trabajo y en el hogar, con un mínimo de conflicto de roles. Estudios como los de Rau y Hyland, (2002) corroboran la evidencia de que la familia y el trabajo constituyen fuentes recíprocas de satisfacción para las personas.

Dado que en el presente trabajo se decidió considerar a la variable como una Interacción, se utilizó la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009), la cual surgió después de analizar las propiedades psicométricas que Geurts y colaboradores realizaron en el 2005 del mencionado instrumento. Esta escala se basa en el concepto de "Interacción Trabajo-Familia" aportado por Geurts y colaboradores (2005), quienes lo definen como un proceso en el que la conducta de un trabajador en un ámbito (por ejemplo el hogar) es influido por ideas y situaciones que pueden ser positivas o negativas, construidas previamente y vividas en el otro ámbito (por ejemplo el trabajo).

Así mismo las demandas laborales actuales exigen *Engagement* (Compromiso Laboral) por parte de los trabajadores, ya que de esta forma pueden contribuir significativamente a una mayor y mejor producción. El *Engagement* es definido por Schaufeli y colaboradores (2000), como un constructo motivacional positivo, relacionado con el trabajo, se caracteriza por vigor, dedicación y absorción, por lo que es considerado la antítesis del Burnout. Más que un estado específico y temporal, el *Engagement* se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica. Dicho constructo es un elemento importante para generar una conexión psicológica de los empleados con su trabajo, teniendo en cuenta que las organizaciones actualmente requieren personas comprometidas, proactivas y conectadas con sus actividades laborales.

La variable *Engagement* fue medida con la escala de *Engagement* Laboral de Utrecht (*Utrecht Work Engagement Scale* , UWES) (Schaufeli et al., 2000).

Diversos autores (Jiménez, Mendiburo y Olmedo, 2011; Bianco, Boix y Pocorena, 2014) consideran que una Interacción Positiva Trabajo-Familia y una Interacción Positiva Familia-Trabajo contribuyen a generar altos índices de *Engagement*.

1. El enfoque de la Psicología Positiva en el ámbito laboral

La importancia que se le ha dado a lo patológico en la Psicología, ha estado influido por diversos hechos históricos, uno de ellos, la Segunda Guerra Mundial, período en el que la Psicología obtuvo reconocimiento como una disciplina dedicada a la curación y a la reparación de daños (Seligman, 2000), bajo el modelo biomédico dominante en ese entonces. No obstante antes de la guerra, los objetivos de la Psicología no solo estaban orientados hacia la curación de los trastornos mentales, sino que sus acciones tenían como objetivo el contribuir a que la vida de las personas fuera más productiva y plena, lo que implicaba identificar y desarrollar el talento y la inteligencia de las personas. Después de la guerra y por diferentes circunstancias, estos últimos objetivos fueron rezagados y la Psicología se dedicó exclusivamente al tratamiento del trastorno mental y a aliviar el sufrimiento humano (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

En 1998, Martín Seligman como presidente de la American Psychological Association (APA), insitó a la Psicología a considerar un nuevo objetivo: explorar lo que hace que la vida valga la pena y crear las condiciones habilitadoras de una vida digna de ser vivida. (Seligman, 2016).

La Psicología Positiva fue definida por Seligman (2000) como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología. Fue definida también como el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, las cuales permiten adoptar una perspectiva más abierta respecto al potencial humano, sus motivaciones y capacidades.

Lo anterior se menciona, porque es importante mencionar que la Psicología Positiva es Psicología y como tal, utiliza el método científico basando sus raíces y fundamentando sus objetivos en el conocimiento y la investigación científica. En relación con el objeto de estudio de la Psicología Positiva, se entiende que es aplicable a diversas áreas y campos de aplicación de la Psicología (la salud, el trabajo, las organizaciones, el deporte, el tiempo libre, la educación, etc.). Y se concentra más en las experiencias positivas, las fortalezas psicológicas y las colectividades positivas en diversos contextos y aplicaciones. En este sentido, es obvio que su objeto de estudio se centra en lo “positivo” pero teniendo en cuenta que lo positivo va más allá de lo puramente hedónico o placentero (Salanova y Llorens, 2016).

La Psicología no ha sido ajena a los cambios ocurridos de manera global en las últimas décadas ni a los problemas derivados de ellos para los individuos, para los grupos y para las organizaciones laborales. La demanda social exige la preparación de profesionales especialistas en el campo de intervención, así como el desarrollo de investigaciones que se concreten en modelos que permitan explicar los fenómenos y dirijan la intervención,

junto con el desarrollo de instrumentos que faciliten la evaluación y el diagnóstico.(Seligman, 2005).

En el ámbito laboral los cambios y exigencias se han ido reflejando en la emergencia de una disciplina que aborda el estudio del estrés laboral, de los riesgos psicosociales en el trabajo, y de la calidad de vida laboral a la que se le ha dado el nombre de Psicología de la Salud Ocupacional (PSO). Aunque este término fue propuesto por Raymond en 1990 (Raymond, Wood y Patrick, 1990), la PSO se inicia paralelamente en Estados Unidos y en Europa antes de la década de los 90. Su objetivo es que las personas puedan producir, atender a los demás, desarrollarse y ser valoradas en el ejercicio de su actividad laboral. Para ello deben tener la posibilidad de utilizar su talento, sus conocimientos, sus destrezas y habilidades, como vía para alcanzar un alto rendimiento, al tiempo que perciben alta satisfacción laboral y bienestar en el trabajo (Quick, 1999).

La prevención es vital para la PSO. Según Quick (1999) la Psicología de la Salud Ocupacional tiene tres niveles de intervención:

1. Intervención directamente en la organización y el entorno de trabajo, prestando atención a las demandas organizacionales, a los riesgos laborales y a los costes directos e indirectos que suponen los problemas de salud. Dentro de este foco de atención, una variable relevante es la posibilidad del individuo de controlar su entorno de trabajo. Las estrategias de prevención incluyen planificación organizacional, horarios de trabajo flexibles, o liderazgo participativo, con el fin de acomodar el diseño de la organización y el lugar de trabajo al individuo. Pero también se recomienda ir más allá, interviniendo a nivel social mediante normativas que regulen el ejercicio del trabajo para prevenir daños a la salud.

2. El segundo nivel está relacionado con la Psicología y con la conducta de las personas, poniendo énfasis a los problemas de salud de carácter fisiológico, psicológico y conductual. Desde esta aproximación se han estudiado variables individuales de carácter cognitivo o afectivo que predisponen a los individuos al estrés, como la adicción al trabajo, y las estrategias de afrontamiento que utilizan las personas para evitar el estrés.

3. El último nivel se enfoca en abordar los problemas que se derivan de la relación entre la familia y el trabajo debido a la desintegración y oposición entre estas dos facetas de la vida consecuencia de la Revolución Industrial.

La Psicología de la Salud Ocupacional ha estado centrada principalmente en las causas de las enfermedades así como en identificar y prevenir los factores laborales relacionados con el deterioro de la salud de los trabajadores.

El no reconocer los aspectos positivos del trabajo resulta inapropiado Turner, Barling y Zachartos (2002) mencionan que *“es el momento de extender nuestra investigación y explorar más a fondo los aspectos positivos, a fin de obtener plena comprensión del significado y los efectos de trabajar”*.

Por su parte Bakker, Rodríguez-Muñoz, y Daantje, (2012) indican que es poco probable que los mecanismos que conducen a los problemas de salud y al mal funcionamiento de los empleados sean los mismos que lleven a una buena salud y a un funcionamiento óptimo. También coinciden en que considerar únicamente variables negativas en el ámbito laboral conduce a una aproximación sesgada que no puede proporcionar una comprensión completa de los mecanismos que conducen al bienestar y rendimiento óptimo de los empleados, y que esto ha llevado a que durante la última década exista un creciente interés en utilizar un enfoque positivo en las organizaciones y a plantear la existencia de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva (PSOP) la cual se puede definir como el estudio y la aplicación de las condiciones y procesos que contribuyen al funcionamiento óptimo en el lugar de trabajo, promueve la salud en el trabajo y el desarrollo de los trabajadores, examinando los fenómenos positivos (fortalezas, virtudes, recursos personales) y como estos pueden ser utilizados como protección frente a los riesgos laborales.

La PSOP ha surgido del nuevo enfoque de la Psicología Positiva en general y del Comportamiento Organizacional Positivo (COP), el cual se define como el estudio y la aplicación de las fortalezas y las capacidades psicológicas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas eficazmente para mejorar el rendimiento en los contextos laborales actuales (Luthans, 2002).

La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva complementa al modelo negativo tradicional, con un modelo de bienestar. Tomando una perspectiva global que contrarresta las críticas de una tendencia excesiva a la positividad, en la que se separan las experiencias negativas de las positivas (FineMan, 2006).

El punto de mira de la PSOP está en descubrir las características de la “buena vida organizacional”, para la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, es importante conocer cómo se desarrolla la motivación intrínseca, el *Engagement*, qué papel juegan las creencias positivas sobre las competencias, conocer la Interacción entre el ámbito Laboral y Familiar, en que se basa el desarrollo de la satisfacción, etc. (Salanova, 2013).

Por lo anterior es importante que también se tomen medidas políticas y sociales que contribuyan a fomentar condiciones laborales dignas y saludables para las personas. Dentro de la atención al ámbito laboral y familiar se han creado organismos como la OIT (Organización Internacional del Trabajo) el cual es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social, los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos; su creación fue en 1919 y en 1946 se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

Los objetivos de la OIT son promover los derechos laborales, fomentando oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el dialogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

2. Interacción Trabajo-Familia

Definición de Trabajo y definición de Familia

Hablar de Interacción Trabajo-Familia, remite a tener conocimiento de la definición de ambos términos. Iniciando con el concepto familia se ha examinado el material de Losada, (2015) en el cual se aportan las siguientes definiciones:

Definición	Autor	Año
La familia es un sistema abierto en transformación, es decir que permanentemente recibe material de y desde el medio extra familiar, adaptándose a las diversas demandas de las etapas del desarrollo que atraviesa	Minuchin	1983
Célula de la sociedad que provee a sus miembros los elementos indispensables para su desarrollo físico y psíquico, dentro de este sistema sus integrantes están unidos por lazos de parentesco, matrimonio o concubinato.	CNDH	1995
La familia es reconocida como un grupo social primario, dónde es posible observar la convivencia entre generaciones variadas. Los miembros de este grupo están unidos por lazos de parentesco y por experiencias de intimidad que perduran a través del tiempo.	Gimeneo	2003
La familia es un sistema abierto que está conformado por un grupo complejo de personas en permanente evolución, que implica miembros en desiguales fases de crecimiento, desempeñando roles diferentes. La familia busca la contribución hacia un logro progresivo de la identidad, sentido de valía personal, organización y desarrollo de quienes la integra.	Brandam y Sandro	2010

Conforme han transcurrido los años, se ha observado un alto grado de consenso en torno a la importancia que el trabajo tiene en la vida de las personas y en el origen de su condición humana y social. En cuanto a las definiciones de Trabajo se han retomado las siguientes:

Definición	Autor	Año
<p>Conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, que tienen un carácter productivo, el cual a través del uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite la obtención, producción o préstamo de bienes o servicios. En esa actividad, la persona hará una aportación de energía, habilidades, conocimientos y más recursos; obteniendo algún tipo de compensación material, psicológica y/o social.</p>	Peiró	1989
<p>Institución muy antigua, tan antigua como la propia humanidad. <i>“Inversión consciente e intencional (retribuida o no, con o sin cláusulas contractuales) de una determinada cantidad de esfuerzo (individual o colectivo) en orden a la producción de bienes, elaboración de productos o realización de servicios con los que satisfacer algún tipo de necesidades humanas”</i>. Es una modalidad particular socio históricamente determinada de trabajo, la cual se caracteriza por una relación jurídico-contractual de carácter voluntario dada entre la parte contratada y el contratante.</p>	Blanch	1996

Algunas conceptualizaciones de la Interacción Trabajo-Familia

Hasta el momento el trabajo y la familia se consideraron como dos conceptos independientes, sin embargo este trabajo los reconoció como una sola variable en la que las implicaciones, experiencias, actividades y responsabilidades laborales y familiares se influyen de forma mutua, generando una interacción.

La investigación de la relación que tiene el Trabajo y la Familia ha tenido énfasis en la incompatibilidad existente entre estas dos esferas en la vida de las personas. Por esto, durante mucho tiempo se hizo uso del término “conflicto Trabajo-Familia”.

Algunas definiciones de la Interacción Trabajo-Familia son:

- Una tendencia del individuo a comprometerse totalmente en el desempeño atento y cuidadoso de cada rol. (Marks y MacDermid, 1996).
- La ausencia de conflicto o interferencia entre los roles familiares y laborales, así como el enriquecimiento mutuo en un equilibrio positivo entre trabajo y familia (Frone, 2003).
- El grado en el cual las personas se sienten igualmente comprometidas y satisfechas con su trabajo y con su familia (Greenhaus, Collins y Shaw, 2003).
- Un desempeño positivo en los roles dentro del ámbito laboral y familiar (Voydanoff, 2005).
- El logro de expectativas que son negociadas y compartidas entre un individuo y sus compañeros de rol, tanto en el trabajo como en la familia (Grzywacz y Carlson, 2007).
- Arreglos congruentes entre los roles de trabajo y familia de manera que se entrelacen para componer una sola narrativa de vida (McMillan, Lane y Atchley, 2011).

Otra definición importante es la estudiada por Geurts et al. (2005), quienes consideran a la variable como Interacción y no precisamente como un conflicto. Y la definen como un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo la casa), es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas), que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo en el trabajo). Esta definición es en la que posteriormente (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009) se basan para estudiar las propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING).

Por su parte Sanz, (2011) menciona que es posible hacer una distinción entre dos tipos de Interacción, una positiva y una negativa, la segunda suele ser más observada, una Interacción Negativa Trabajo-Familia sucede cuando las actividades relacionadas con el trabajo entorpecen el desempeño de las responsabilidades familiares, como pudieran ser

las jornadas laborales en fines de semana o días festivos que delimiten el tiempo con la familia. El segundo tipo de Interacción Negativa es la relacionada con la Familia-Trabajo, la cual surge en el momento en que las responsabilidades familiares dificultan que el trabajo se realice de manera adecuada y profesional, por ejemplo la ausencia en alguna reunión importante por llevar a su revisión médica a algún hijo o familiar.

Sin embargo se ha observado que las dificultades entre la vida laboral y familiar no tienen el mismo peso, es común que los problemas en el trabajo interfieran negativamente en el aspecto familiar, pero un problema vinculado con la familia; normalmente se trata de hacer algo para que no interfiera en el ámbito del trabajo. Es por ello que en la presente investigación se trabajó con la definición aportada por Geurts et al. (2005), pues las demás definiciones tienen una tendencia a considerarlo como un conflicto o una conciliación, reduciendo la variable al estudiar únicamente lo positivo o lo negativo y no tomar en cuenta que el dominio Trabajo y Familia, se influyen mutuamente, pudiendo generar efectos favorables o no favorables.

Relevancia social y cambio de roles en la Interacción Trabajo-Familia

Diversos organismos internacionales (OIT,OMS,ONU por mencionar algunos), reconocen la relevancia del estudio entre el Trabajo y la Familia, considerando su trascendencia tanto a nivel social como organizacional en todo el mundo.

Aun cuando hoy en día , las mujeres tienen un trabajo remunerado, las responsabilidades familiares no han disminuido, el mantenimiento de la escasa participación del hombre en las responsabilidades familiares; aunado a las condiciones de trabajo que en muchas ocasiones incluyen acuerdos laborales precarios con salarios bajos, horarios de trabajo más extensos, intensificación y densificación de la jornada laboral y otros factores, dan como resultado la eliminación prácticamente total de tiempo improductivo en los horarios de trabajo causando una demanda imprevisible de horas extra.

Los roles asignados tanto a hombres como mujeres aún dirigen las actividades que asume cada uno. Un rol puede ser entendido desde una perspectiva psicosocial y por otra puede ser considerado como un patrón normativo y cultural. La perspectiva psicosocial hace énfasis en los contenidos cognitivos y las conductas esperadas (expectativas de conducta) en relación a una posición laboral concreta (Peiro, 1996). Desde la explicación de los roles como patrones normativos culturales se les considera como una agrupación de valores, actitudes y conductas que la sociedad asigna a las personas que ocupan una posición ligada a un determinado estatus social (Linton, 1945). Un rol puede definirse como la conducta que una persona tiene en función de la posición que ocupa (Yinger, 1945), el concepto de rol se refiere a una estructura social y a una jerarquía social, los roles están relacionados con las conductas que una persona realiza en función de su pertenencia a

los grupos sociales, y en función del estatus que tienen dichos grupos en la estructura social. (Aritzeta y Ayestaran, 2003).

Una posición social es el lugar ocupado por las personas en las relaciones sociales, mientras que el estatus social indica las funciones asignadas a las personas que ocupan dicha posición y a la valoración de dichas funciones. (Bidle, 1979).

Así el concepto de rol sitúa a la persona en un contexto social determinado y en una estructura social y grupal concreta. (Katz y Khan, 1978).

Los cambios y realidades originados a lo largo de la historia de la humanidad han colocado en una posición de mayor vulnerabilidad a las mujeres, que además de su trabajo remunerado, sobre ellas también recae el cuidado y la atención de la familia. Khan et al., (1964) consideran que las personas desempeñan diferentes roles que corresponden con diferentes expectativas asociadas a cada rol desempeñado. Por ejemplo las demandas provenientes de horas extras o de trabajo en casa pueden entrar en conflicto con la necesidad de atender las demandas de atención en la familia, lo anterior indica el conflicto surgido entre el rol de la persona como trabajador y como integrante de la familia.

La teoría del rol de Khan et al. (1964) ha sido muy vinculada en estudios relacionados con el estrés ocupacional (Martín , Salanova y Peiro 2001) y con algunos otros factores psicosociales de riesgo.

Así mismo el modelo laboral tradicional estuvo basado durante muchas generaciones, en una familia dónde el padre ejercía absolutamente el rol de proveedor, mientras que la mujer adquiría el rol de ser madre y por lo tanto cuidadora. El papel de la mujer estaba restringido a una función reproductiva sin remuneración económica alguna, y el varón por el contrario asumía un rol productivo, siendo la única fuente de ingreso económico para la subsistencia familiar. (Schvarstein y Leopold, 2005).

En la actualidad la mujer ya está inmersa en el entorno laboral, asumiendo un rol que le brinda una remuneración económica, pero las jornadas de trabajo de muchas mujeres terminan siendo mucho más prolongadas, con un aumento general de la carga laboral, dado que aún hombres y mujeres no comparten en forma equitativa el trabajo no remunerado del hogar y las responsabilidades familiares.

La OIT en el informe “La mujer en la gestión empresarial cobrando impulso” (2015), menciona que una de las cuestiones más discutidas es el equilibrio entre el Trabajo y la Familia. En dicho informe predominan dos posturas, la primera que indica que la mujer puede tenerlo todo y la segunda cuya posición es la imposibilidad de tenerlo todo.

El informe menciona tres enfoques formulados para explicar cómo mujeres líderes y directoras competentes han logrado hacerlo:

1. Priorizar y limitar , en el supuesto de que tenerlo todo es posible
2. Establecer un orden cronológico para las responsabilidades laborales y familiares, en el supuesto de que se puede tener todo, pero no al mismo tiempo. Esto puede significar tener hijos antes o más adelante.
3. Delegar y obtener asistencia para el cuidado de la familia.

La Organización Internacional del Trabajo, señala que conforme a los tres enfoques no existía ningún arreglo óptimo y todas las mujeres debían hacer concesiones.

Por otro lado, respecto a los hombres que también desean pasar más tiempo en sus hogares con sus hijos, también ha llevado a preguntarse si ellos pueden “tenerlo todo”. Esta situación remite a un asunto de política social y las medidas empresariales para que las personas puedan contribuir a la vida económica de sus países al igual que la de su familia. En otros términos pasa a tratarse de una cuestión cuya solución no solo incumbe exclusivamente a la mujer, sino que se inscribe en el marco más amplio del bienestar y la cohesión social, y al mismo tiempo se procura aumentar la productividad de los trabajadores a través de medidas eficaces relativas a la actividad laboral y familiar.

La OIT, (2015) concluye en el mencionado informe que las organizaciones tienen una alta probabilidad de perder a hombres y mujeres, si no se les dan las facilidades de conciliar las actividades personales y familiares con el desempeño en su trabajo.

Es visible que las transformaciones económicas, políticas y sociales, han originado la creación de una nueva estructura social, y con ella nuevas dinámicas en las relaciones que dan inicio a un nuevo ciclo de vida de las personas. Estas dinámicas, requieren de cambios importantes en las dos esferas más importantes de la vida de las personas: el trabajo y la familia. (Álvarez y Gómez, 2011).

Las funciones y los estereotipos tradicionales inherentes al género combinados con las expectativas y presiones sociales hacen difícil que los hombres compartan las responsabilidades familiares. En México menciona Navarro, (2010) también ha habido transformaciones económicas, sociales, políticas y demográficas desde el último tercio del siglo pasado. Cambios significativos en quien es la fuerza de trabajo y en la organización de quienes hacen un trabajo remunerado se ha visto modificado particularmente por la mano de obra femenina, que al paso de los años ha ido adquiriendo espacio en el mercado tanto en zonas urbanas, como rurales. En las localidades urbanas, según el autor esto se ha visto favorecido por la disminución de la fecundidad, el aumento en la escolaridad y la caída del salario que han obligado a las familias a hacer uso intensivo de la fuerza de trabajo y que ya no solamente los hombres sean los encargados de esta tarea.

Dichos cambios y necesidades exigen una adaptación de las dos principales esferas en las que hasta hace algunos años se dividía de manera estricta la vida social: el trabajo remunerado y la vida familiar. (Artazcoz et. al., 2002).

Las investigaciones realizadas al respecto señalan que los hombres tienen mucho por ganar cuando comparten las responsabilidades del cuidado familiar, pues optimizan la relación con sus hijos y participan más de la vida familiar, en los hogares con dos ingresos. (Marinova, 2003).

En opinión de Abarca y Errazuriz, (2007) los factores que explican la incorporación de la mujer al área laboral son en primer lugar la necesidad económica de la familia, la necesidad de contar con un ingreso autónomo para erradicar su histórica dependencia del ingreso que aporta el hombre, la relevancia que tiene el trabajo en la realización personal, la importancia en la inserción social y una necesidad de protección ante las posibles eventualidades de la vida.

Dentro de todos estos cambios la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha caracterizado por una importante discriminación salarial y una marcada segregación ocupacional. Además en la mayor parte de los casos las mujeres son quienes tienen a su cargo la completa responsabilidad del hogar y del cuidado de los hijos, mientras las mujeres mexicanas dedican aproximadamente 60 horas a la semana, los hombres sólo invierten 10 horas (Samaniego y Ochoa, 2009). Por otro lado a los hombres no se les reconoce su calidad de padres e hijos y se da por hecho que están exentos de responsabilidades familiares, son pocas las instituciones laborales que brindan facilidades para que cumplan con tales responsabilidades, por esto se puede decir que no se ha acabado de asumir el cambio de roles que supone el trabajo extra doméstico que realizan las mujeres mexicanas.

La falta de conciliación entre trabajo y vida familiar ha contribuido a la disminución de las tasas de fecundidad en muchos países debido a la dificultad que encuentran las mujeres para compatibilizar un empleo o profesión con la crianza de los niños, las mujeres pueden verse obligadas a abandonar el mercado laboral o a buscar trabajos a tiempo parcial, con consecuencias negativas para sus ingresos, para el desarrollo de competencias y para los derechos a expresarse y a tener protección social. (OIT, 2013).

Por otro lado las medidas orientadas a facilitar la conciliación entre vida laboral y familiar son indispensables para avanzar hacia la igualdad de género y el trabajo decente. El Convenio 156 de la OIT sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares y la Recomendación relacionada (No. 165), consideran la igualdad de oportunidades como el objetivo general de todas las medidas de conciliación y proporcionan orientación política para su formulación.

Los gobiernos tienen un papel central en la configuración de la orientación política y en la creación de un clima social que favorezca el diálogo y el cambio para mejorar la conciliación entre trabajo y familia. Cada gobierno debe promover la adopción de un marco legal que contribuya a los objetivos de igualdad, desafiando así la división sexual del trabajo remunerado y no remunerado.

Por su parte la revista Forbes México, en septiembre de 2015, publicó una nota titulada “Equidad de género, el único camino hacia el crecimiento”, en la cual hacía hincapié en que actualmente muchas de las empresas que incorporan prácticas sobre equidad de género lo están haciendo porque se ven obligadas a seguir una directriz del corporativo ubicado en el exterior de México. Así mismo menciona que la maternidad sigue siendo una de las principales causas de que las mujeres no crezcan en la organización. Pocas empresas ofrecen las condiciones idóneas para combinar vida laboral y familiar, creando desde políticas de flexibilización hasta guarderías y otras prestaciones que eviten la deserción.

Por su parte Oliveria y Ariza (2000) coinciden con Lamas (1996) en cuanto a que la distribución jerárquica e inequitativa de las tareas de producción y reproducción social entre hombres y mujeres establece uno de los principales ejes de inequidad en la mayoría de las sociedades conocidas. Tan solo en 1996 (Oliveira, Ariza y Eternod) indicaban que las mujeres excedían en al menos 9.3 horas semanales el tiempo total de trabajo en relación con los hombres.

Muchas veces se argumenta que las mujeres casadas y con hijos “prefieren”, una forma de trabajo por cuenta propia, esto para tratar de “compatibilizar” sus roles productivos y reproductivos, sin embargo resulta conveniente considerar que esa decisión no siempre refleja un argumento de conveniencia, el concepto de compatibilidad encubre conflictos y tensiones en que se sumergen las mujeres cuando tratan de conciliar diversos tipos de tareas o roles. (Oliveira y Ariza, 2000).

Las políticas de conciliación entre el ámbito laboral y familiar surgieron como respuesta a los problemas y la discriminación que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, sin embargo en América Latina, aún predomina la idea de que la conciliación es un asunto de las mujeres y no se ha incorporado a los hombres, esto únicamente es una muestra de la desigualdad en la que se asumen las responsabilidades familiares, especialmente las del cuidado de otros por parte de hombres y mujeres que sigue siendo asimétrica y perjudicial para las mujeres. (De Vicent, 2010).

La jerarquización, es decir la desigualdad entre los hombres y las mujeres, es evidente en los roles y en los ámbitos donde las personas desempeñan dichos papeles estipulados culturalmente (Astelarra, 2005). Asimismo, se plantea que los dilemas de conciliación que enfrentan las mujeres representan una tensión no solamente entre la vida laboral y familiar, sino entre la vida laboral y la vida familiar y personal. El énfasis que aún se pone en el componente de vida familiar se debe a que es necesaria una delegación de cuidado del hogar para que las mujeres puedan tener una mejor administración de su tiempo, de

sus prioridades y de su libertad como seres humanos, aunque delegar esta tarea es importante, claramente no es suficiente (Martínez, 2010).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo adoptó el término Responsabilidades Familiares, para referirse a las cargas familiares que impiden a las trabajadoras el pleno ejercicio del derecho al empleo, siendo estas la causa de discriminación y obstaculización al acceso y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral.

A su vez en el análisis político realizado en México por Salazar, Salazar y Rodríguez (2011) mencionan que en 1970 solamente el 17.6% de las mujeres en edad de trabajar participaba en las actividades remuneradas. En 2010, la tasa de participación llegó a 42.5% de la población económicamente activa, es decir de la población de 14 años y más. Por otro lado el 71% de las mujeres que participa en el mercado de trabajo tiene hijos, es decir asume responsabilidades familiares de crianza y cuidado de los hijos e hijas. La carga de estas responsabilidades y la insuficiencia de medidas para el cuidado infantil, ocasiona que en la medida que se incrementa el número de hijos que la participación laboral disminuya.

Lo ideal en este escenario sería que existiera un equilibrio entre trabajo y familia, es decir, que se lograra un compromiso total en el desempeño de cada papel con una actitud de dedicación para responder de manera óptima en cada uno de ellos (Marks y MacDermid, 1996) lo cual traería beneficios para la calidad de vida de las personas, ya que se estarían evitando las consecuencias del conflicto de roles, como lo son aumento de niveles de estrés laboral, tensión psicológica, mayor deterioro de salud y un mal desempeño en la función parental (Frone, Russell y Cooper, 1997).

Una manera de lograr una Interacción positiva Trabajo-Familia, según Friedman y Greenhaus (2000), es construir redes de apoyo en el hogar, en el lugar de trabajo y en la comunidad. Sin embargo, para que una persona logre satisfacer sus necesidades y objetivos familiares y laborales de manera que su vida laboral y su vida personal se enriquezcan mutuamente, las políticas públicas son fundamentales. Las instituciones públicas juegan un papel predominante en facilitar la conciliación de la vida laboral y la vida personal.

Hasta el momento, una Interacción negativa en la relación Trabajo-Familia se ha relacionado con una serie de trastornos físicos y psicológicos para la persona. La OIT (2012) ha identificado que el estrés laboral, es derivado muchas veces de una falta de equilibrio entre los compromisos del empleo y los compromisos familiares, estando vinculado con problemas emocionales o físicos. Es fácil imaginar una situación en donde la imposibilidad de combinar las metas profesionales con las metas familiares conlleven, por ejemplo, a la falta de sueño, afecciones músculo-esqueléticas o alteraciones en el comportamiento. Voydanoff (2005) también argumenta que cuando la incompatibilidad

entre trabajo y familia excede las capacidades de la persona puede resultar en estrés, enfermedad, alteraciones en el comportamiento, depresión o ansiedad.

Un argumento legal para para la conciliación de estas dos esferas es el artículo 4° en la Constitución Mexicana, que respalda la igualdad de género y la protección a la familia. Además, el Artículo 23 declara que toda persona tiene derecho a un trabajo digno. Vinculando estos dos artículos, la Constitución Mexicana brinda un fundamento legal para que hombres y mujeres en México puedan, en igualdad de circunstancias, satisfacer sus preferencias de familia y decidir sus capacidades laborales.

En cuanto a la participación de las empresas el propiciar el equilibrio entre trabajo y familia es considerado como un factor competitivo para las empresas. Como lo explica Arribas (2007), la flexibilidad laboral en cuanto a horarios y lugar de trabajo, capacidad para elegir fechas de vacaciones o para intercambiar responsabilidades con compañeros es una ventaja competitiva que convierte al lugar de trabajo en un lugar que atrae talento y que lo cuida y retiene, (Arribas, 2007).

De acuerdo con Greenhaus, Collins y Shaw (2003), una Interacción positiva Trabajo-Familia es posible gracias al equilibrio en dos componentes: los insumos y los resultados. Por una parte, los insumos se refieren a los recursos materiales, personales y de tiempo que se dedican tanto en el ámbito familiar como en el ámbito laboral. Existirá Balance Trabajo-Familia cuando los insumos estén equilibrados; es decir, cuando se dedique relativamente la misma cantidad de atención, tiempo, compromiso y dedicación a cada actividad. Por otra parte, los resultados se refieren a la satisfacción derivada de cumplir roles familiares y laborales. Por lo tanto la existencia de una Interacción positiva Trabajo-Familia se da cuando la persona se encuentra igualmente satisfecha en su vida personal como en su vida laboral.

La medición de la Interacción Trabajo-Familia

El interés creciente por analizar la conciliación entre la vida laboral y familiar ha llevado a los investigadores a elaborar instrumentos de evaluación. Sin embargo como menciona Sanz (2013), la mayoría de los autores se ha centrado sobre todo en construir modelos sobre los antecedentes y los consecuentes del conflicto, prestando menos atención a los procedimientos psicométricos necesarios para desarrollar un buen instrumento de evaluación.

La comparación entre diversas escalas y diversas muestras resulta complicada pues la mayoría de los instrumentos se han elaborado a partir de muestras estadounidenses, resultando conveniente que estas medidas estuvieran adaptadas a la población con la que se va a trabajar, con el fin de obtener datos que verdaderamente se ajusten a la muestra.

Otra situación es que las escalas de respuesta empleadas para cada cuestionario también dificultan la comparación entre medidas de evaluación, ya que mientras algunas tienen un formato de acuerdo/desacuerdo por ejemplo (Kopelman y colaboradores, 1983), otras oscilan entre nunca/siempre como es el caso de (Geurts y colaboradores, 2005).

Algunos de los instrumentos que se han utilizado para el estudio de la conciliación trabajo-familia son:

- Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia, C.T.F. (Carlson, Kacmar & Williams, 2000), compuesto por 18 ítems, mide la dirección del conflicto (el trabajo interfiriendo en la familia y la familia interfiriendo en el trabajo) y reporta el tipo de conflicto en tres dimensiones: conflicto basado en el estrés, conflicto basado en el comportamiento y conflicto basado en el tiempo. Presenta cinco opciones de respuesta que van de uno (nunca) a cinco (siempre) e incluyen ítems como “Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía” y “A menudo estoy tan emocionalmente agotado cuando llego del trabajo que me impide contribuir con mi familia”.
- Conflicto Interrol, escala elaborada según indicaciones de Netemeyer y otros (1996), dicha escala consta de 6 ítems, cada uno de los cuáles pretende analizar la percepción del origen del conflicto, tres de ellos indican que el origen del conflicto se sitúa en el ámbito familiar y los otros tres en el laboral.
- La Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia (EETF), elaborada por Carlson, Kacmar, Wayne y Grzywacz (2006), explora las dos direcciones del enriquecimiento (desde el trabajo a la familia y desde la familia al trabajo), a través de 18 ítems, con formato Likert de 5 puntos (1 = Nunca; 5 = Siempre).

La EETF mide el enriquecimiento en la dirección trabajo familia con nueve ítems, explorando tres modalidades: enriquecimiento basado en el capital, que se produce cuando la participación en el trabajo promueve recursos psicosociales que ayudan al individuo a ser un mejor miembro de la familia; enriquecimiento basado en la afectividad, que ocurre cuando la participación en el trabajo genera un estado emocional positivo que ayuda al individuo a ser un mejor miembro de la familia, y enriquecimiento basado en el desarrollo que se produce cuando la participación en el trabajo conduce a la adquisición o al perfeccionamiento de las habilidades, conocimientos o comportamientos que ayudan a una persona a ser un mejor miembro de la familia.

La Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia, también evalúa el enriquecimiento, esta segunda dimensión mide tres formas de enriquecimiento Familia-Trabajo, (el enriquecimiento basado en el desarrollo y el enriquecimiento basado en la

afectividad) que son equivalentes a las dimensiones homónimas del enriquecimiento en la dirección Trabajo-Familia, en el sentido de que el involucramiento en la familia ayuda a la persona a ser un mejor trabajador, y una tercera modalidad, considerada como eficiencia, que ocurre cuando la participación en la familia proporciona un sentido de responsabilidad y urgencia que ayuda al individuo a ser un mejor trabajador.

- Versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), desarrollada por Geurts y colaboradores para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia, cuyas propiedades psicométricas fueron estudiadas por Bernardo Moreno Jiménez, Ana Isabel Sanz Vergel, Alfredo Rodríguez Muñoz y Sabine Geurts (2009).

Esta escala constaba de 27 ítems, que se redujeron finalmente a 22, con formato de respuesta tipo Likert, en el que la persona señala la frecuencia con la que experimenta cada una de las situaciones propuestas en una escala de 4 grados (de 0 a 3). El modelo teórico final propone la existencia de cuatro sub escalas según la dirección de la interacción (Trabajo-Familia o Familia-Trabajo) y según el tipo de relación existente entre ambos dominios (positiva o negativa).

Considerando que el presente trabajo está basado en el enfoque de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva, se decidió utilizar Versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), al considerar a la variable como una Interacción que estudia la relación entre el ámbito del Trabajo y el ámbito de la Familia y que permite identificar la existencia de una relación positiva o negativa, lo cual permite tener una visión más completa del constructo, evitando una percepción sesgada de sólo lo favorable o lo no favorable.

3. Engagement

La teoría de Demandas y Recursos Laborales

La teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL) considera que los diferentes entornos de trabajo o características del mismo se pueden dividir en dos categorías: demandas y recursos laborales.

Las demandas laborales se refieren a los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo, que exigen un esfuerzo sostenido y que tienen costos fisiológicos y psíquicos (Demerouti et.al,2001). Pese a que las demandas laborales no son forzosamente negativas, pueden implicar un obstáculo cuándo necesitan de un esfuerzo elevado y la persona no se encuentra recuperada del desgaste (físico o psíquico) que previamente a tenido (Meijman y Mulder,1998).

La segunda categoría, recursos laborales involucran los aspectos físicos, psicológicos, organizacionales o sociales del trabajo que pueden reducir las exigencias del ámbito laboral y los costos fisiológicos y psicológicos relacionados, también pueden ser decisivos en el seguimiento y obtención de los objetivos del trabajo y motivar el crecimiento personal, el aprendizaje y desarrollo (Bakker,2011).

Los recursos no solamente son necesario para enfrentar a las demandas sino que tienen un efecto propio, existen demandas y recursos que se pueden presentar en casi todas las profesiones como puede ser la autonomía, sin embargo también es importante considerar que algunas profesiones serán más importantes las exigencias físicas y en otras las demandas cognitivas, dependiendo de las características propias de cada trabajo.

Otra característica de la teoría de DRL, es que las demandas y recursos laborales son factores que desencadenan dos procesos que se consideran relativamente independientes, por un lado un proceso de deterioro de la salud y por otro un proceso motivacional. Por ejemplo las demandas laborales son predictores de agotamiento o problemas de salud psicosomáticos, y los recursos son predictores de satisfacción en el trabajo, motivación y *Engagement*. (Bakker et al., 2010). La razón de estos efectos se asocia con que la exigencia propia del trabajo, del requerimiento de esfuerzo que tendrá un consumo de recursos de energía, y por el contrario los recursos satisfacen necesidades humanas básicas. (Bakker,2011).

La tercer cuestión propuesta (Bakker y Demerouti., 2013) por esta teoría es que las demandas y los recursos laborales interactúan en el momento de predecir el bienestar laboral. Los recursos pueden generar un efecto combinado sobre el bienestar, e influir indirectamente en el rendimiento de dos posibles formas:

1.- Los recursos amortiguan el impacto de las demandas (estrés o malestar), por lo que los trabajadores que cuentan con más recursos pueden afrontar mejor las demandas laborales diarias.

2.- Una interacción en la que las demandas magnifican el impacto de los recursos laborales reflejándose en la motivación o en el *Engagement*, es decir los recursos laborales tienen una mayor importancia y un impacto más grande en el *Engagement* cuando las demandas son elevadas.

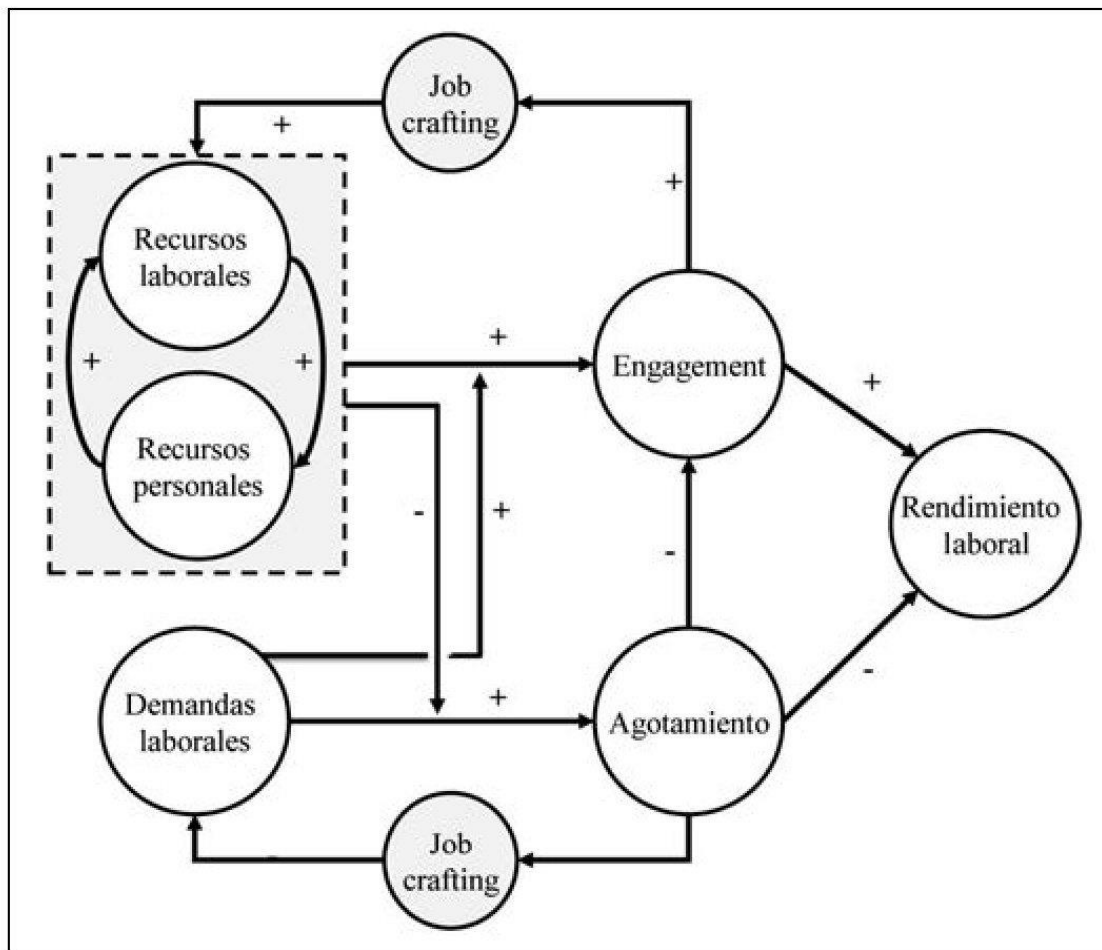


Figura 1. Modelo de Demandas y Recursos Laborales

Por su parte los recursos personales se refieren a las autoevaluaciones positivas de la percepción que los trabajadores tengan a cerca de controlar e influir en el entorno.

Judge, Bono, Erez y Locke (2005), indican que lo anterior se debe a que cuanto mayores son los recursos personales en una persona, su autoestima es más positiva y existe una mayor congruencia en sus objetivos personales. Las personas con objetivos autoconcordantes, es decir, congruentes con uno mismo, están intrínsecamente motivados a perseguirlos y por tanto experimentan mayor satisfacción y tienen mejor rendimiento.

Los estudios sobre DRL indican que los empleados logran su mejor rendimiento laboral en entornos de trabajo exigentes y que les brinden recursos, pues estos ambientes facilitan el *Engagement*. Esto promueve que las organizaciones ofrezcan a sus empleados suficientes retos y recursos laborales, incluyendo retroalimentación, apoyo social y variedad de tareas. (Nielsen, Randall, Yarker y Brenner, 2008).

Del Burnout al Engagement

El fenómeno psicológico del Burnout tiene su nacimiento en Estados Unidos, a raíz de trabajos elaborados a mitad de la década de los setenta, con el objetivo de explicar el proceso de deterioro en los cuidados y atención profesional a los usuarios de las organizaciones de servicios. Freuderberger (1974) describía a este concepto como una combinación de cansancio emocional crónico, fatiga física, pérdida de interés por la actividad laboral, bajos niveles de realización personal y principalmente una deshumanización en el cuidado y atención a los usuarios, lo que al paso de los años dio como resultado utilizar el término Burnout, que ha tenido una traducción al castellano como “estar quemado” o “quemarse por el trabajo”.

Una de las definiciones más reconocidas es la aportada por Maslach y Jackson (1981), quienes lo conceptualizan como el cansancio emocional que lleva a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso, mencionan que el Burnout es un síndrome de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y pérdida de realización personal en el trabajo.

El agotamiento se caracteriza por sentimientos de desgaste y agotamiento de los recursos emocionales, una percepción de que nada más se puede ofrecer a los demás.

La dimensión de despersonalización involucra un sentimiento de endurecimiento emocional, desapego, desarraigo, pérdida de la capacidad de contacto y a la adopción de actitudes negativas, frías y distanciadas hacia las personas que reciben el servicio.

Por su parte la falta de realización personal se refiere a la existencia de sentimientos negativos de inadecuación, falta de competencia y eficacia profesional, disminución de las expectativas personales que conlleva a una autoevaluación negativa donde se puede desarrollar rechazo a sí mismo y hacia los logros personales así como sentimientos de fracaso y baja autoestima.

Irónicamente ha sido la investigación sobre el Burnout la que ha dirigido el desarrollo del campo de investigación del *Engagement*, pues dentro del objetivo de considerar y conocer el lado positivo de las variables y con el auge de la Psicología Positiva, se ha observado que a diferencia de aquellos que están quemados en el trabajo, los empleados con *Engagement* presentan un elevado sentido de conexión y compromiso con su trabajo, y en lugar de ver su trabajo como estresante y demandante lo perciben como un reto.

Existen dos posturas, independientes pero que se relacionan entre sí, al considerar al *Engagement* como un estado positivo de bienestar o satisfacción relacionado con el trabajo. Por un lado Maslach y Leiter (1997) indican que el *Engagement* se caracteriza por energía, participación y eficacia, es decir los polos opuestos de las tres dimensiones del Burnout. Los autores plantean que en el caso del Burnout, la energía se convierte en agotamiento, la participación en cinismo y la eficacia se transforma en ineficacia. Según esta perspectiva, el *Engagement* se evalúa como el polo opuesto al burnout según sus puntuaciones en el Maslach Burnout Inventory (MBI; Maslach, Jackson y Leiter, 1996). Por otro lado la otra postura concibe al *Engagement* como independiente, un concepto distinto que se relaciona de forma negativa con el Burnout, siendo el *Engagement* definido como “Un estado mental positivo de realización relacionado con el trabajo, que se caracteriza por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli y Bakker, 2010).

El *Engagement* como un recurso positivo

Sin duda uno de los conceptos que dentro de las organizaciones proporciona una connotación positiva respecto a lo que sienten, piensan y expresan los empleados respecto a su trabajo es lo que se ha conceptualizado como *Engagement*.

Para referirse al concepto de *Engagement* resulta conveniente mencionar que no hay una traducción del término propiamente dicha. Relacionado a esto Rodríguez-Muñoz y Bakker (2013), señalan la existencia de conceptos en castellano similares al *Engagement*, entre ellos mencionan el “compromiso o implicación laboral” o “vinculación con el trabajo”.

El *Engagement* es definido por (Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2000), como un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo, que está caracterizado por Vigor, Dedicación y Absorción. Más que un estado específico y temporal, el *Engagement* se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica.

Los recursos son cualquier cosa que la persona valora y que pueden ser objetos, condiciones, características personales y energías. Los recursos se adquieren y son invertidos para generar nuevos recursos (Hobfoll, 1988). De acuerdo a Salanova, Cifre, Martínez y Llorens (2007) existen distintos tipos de recursos que fomentan el bienestar y ayudan a reducir las demandas laborales, entre ellos está el *Engagement*.

Se entienden como recursos a aquellos que están relacionados con las características de las tareas del trabajo (claridad de la tarea, autonomía, feedback), las cuales fomentaran la vinculación de los trabajadores con el trabajo que realizan, mientras que los recursos interpersonales se refieren a aquellos que fomentan las buenas relaciones entre los empleados y su entorno (apoyo social de los compañeros de trabajo).

Por otro lado, los recursos personales son aquellas variables psicológicas que ayuda a hacer frente a las demandas laborales (autoeficacia, optimismo, entre otras). Así mismo también existen los recursos extra-organizacionales, es decir lo que se encuentran fuera del entorno organizacional y permiten amortiguar las demandas del trabajo (interacción trabajo-familia, apoyo familiar, entre otras).

La teoría de la Conservación de Recursos plantea que los empleados invierten los recursos en formas que maximizarán los retornos y que de cierta forma es la mejor manera para generar nuevos recursos (Hobfoll, 2001).

De acuerdo a Salanova, Cifre , Martínez y Llorens (2007), existen diferentes tipos de recursos que fomentan el bienestar, contribuyendo a reducir las demandas laborales. Entre ellos los recursos extra-organizacionales, son ubicados fuera del entorno organizacional permitiendo aminorar las demandas del trabajo, por lo cual la Interacción Trabajo-Familia, es un recurso que puede influir de manera positiva en la esfera laboral, aumentando la probabilidad de generar *Engagement* en los trabajadores.

Lo anterior esta explicado por la forma en como los recursos pueden promover un buen desempeño, hay dos formas en que pueden actuar los recursos; la primera es la vía instrumental que se refiere a los recursos generados en un rol pudiéndolos transferir para el mejoramiento del desempeño del otro rol, la segunda vía es la afectiva, que abarca los procesos afectivos positivos entre el ámbito familiar y laboral, como pueden ser las políticas de conciliación, flexibilidad de horarios, apoyo de la familia, empatía de la familia hacia el rol de trabajador, etc. (Rodríguez, Vélez y Meléndez, 2012).

Por tanto es necesario impulsar la creación de organizaciones saludables, las cuáles según Salanova, (2009) reúnen los puntos siguientes:

- La salud tiene un valor estratégico en la organización, la salud de los empleados es un fin en sí misma.
- Consiguen un ambiente físico de trabajo sano y seguro con menos accidentes laborales de tipo físico.
- Desarrollan un ambiente social de trabajo inspirador para los empleados, en donde están a gusto trabajando con sus compañeros y jefes.
- Los empleados se sienten vitales y enérgicos (*engaged*), motivados y fuertemente implicados en su trabajo.
- Establecen buenas relaciones con el entorno organizacional, con una imagen positiva de la organización en su entorno y con responsabilidad social corporativa.

Para alcanzar el objetivo de ser una organización saludable, es necesario alejarse de la gestión tradicional que considera a los empleados como instrumentos para la obtención de fines empresariales y aproximarse a la concepción de la Psicología Organizacional

Positiva, la cual parte de considerar la salud del trabajador como un objetivo legítimo que debe incluirse en las políticas organizacionales (Salanova y Schaufeli, 2004).

Estudios como el de (Lu, Siu y Wang, 2011) han demostrado que los recursos personales (destrezas y habilidades) generados en la vida familiar pueden generar otros recursos en el ámbito laboral.

Considerando al *Engagement* como un recurso positivo en una organización se observa que puede desencadenar la reducción en la intención de abandono, una mejora en el desempeño laboral y en la salud general, una mayor iniciativa y también mayor motivación para mejorar la organización. (Demerouti, Bakker, Janssen y Schaufeli, 2001).

Las dimensiones de este constructo son explicadas de acuerdo con (Martínez y Salanova, 2011):

Vigor: altos niveles de energía, activación por voluntad y disposición, se describe como la inversión de esfuerzos y la persistencia, aun ante obstáculos.

Absorción: alta concentración, pensamientos de que el tiempo pasa rápido, acompañado de emociones positivas o sensación de disfrute. El sujeto tiene dificultad para alejarse del trabajo.

Dedicación: implicación, entusiasmo, inspiración que produce el trabajo, predominan sentimientos de importancia y desafío.

Se ha encontrado que el *Engagement* tiene una relación con la cultura organizacional orientada hacia el respaldo de las buenas practicas, dirigidas hacia la fomentación de una mejor relación entre la vida familiar y laboral, esta cultura es denominada cultura Trabajo-Familia, la cual busca optimizar los recursos y servicios que brindan las instituciones por medio de la implementación de la conciliación en estos dos ámbitos. (Thompson, Beauvais y Lyness, 1999).

Las organizaciones pueden potenciar el *Engagement* para enfrentar la adversidad del mundo económico actual, para lograrlo es enriquecedor el uso de prácticas de gestión de personas basadas en Sistemas de Trabajo de Alto Rendimiento (practicas STAR) entre las cuales se considera la conciliación familiar y laboral.

Las practicas STAR consisten en llevar acciones que fomenten la participación e implicación de los empleados; favoreciendo la mejora de la calidad de vida en el trabajo y el bienestar del trabajador.

Lo mencionado coincide con Salanova y Schaufeli (2004), quienes, afirman que la mejora del desempeño pasa por la mejora de la calidad de vida laboral, por lo que resulta relevante la aplicación de prácticas basadas en potenciar constructos positivos como el *Engagement*, dando como resultado un mayor éxito en los propósitos organizacionales.

Autores como Dixon y Sayas, (2007) mencionan que la percepción del trabajador sobre el apoyo prestado por la organización para tener una Interacción positiva en el trabajo y la familia puede tener un impacto positivo en el compromiso con la organización, así como con otras variables como la satisfacción laboral, la retención de empleados y el rendimiento, es decir factores que se incluyen dentro del comportamiento organizativo del trabajador.

Por lo tanto las consecuencias del *Engagement* son la actitud positiva hacia el trabajo y hacia la organización, observándose en una satisfacción laboral, compromiso organizacional, baja intención de abandonar el empleo, mayor calidad del servicio al cliente y por su puesto la extra población de emociones positivas desde el trabajo a casa y viceversa, plasmándose esto en una mejor conciliación de la vida laboral y familiar (Salanova, et al., 2000).

Cualquier organización que dote de importancia y valor a sus recursos humanos, comprende la necesidad de evaluar las actitudes de sus trabajadores y de promocionar aquellas que sean positivas para el correcto funcionamiento laboral. (García et. al, 2016).

Pocos estudios se han realizado sobre los beneficios de lograr un balance entre la Interacción Trabajo-Familia y otras variables de bienestar en el trabajo como es el caso del *Engagement*. (Vélez y Melendez, 2012).

Los mencionados autores realizaron una investigación en Puerto Rico con una muestra de 98 empleados, cuyo objetivo fue explorar la relación entre la Interacción Positiva Trabajo-Familia y *Engagement*, realizaron un análisis de ecuación estructural que les permitió apoyar su hipótesis acerca de que cuando las personas perciben que hay una Interacción Positiva entre los aspectos del trabajo y de la familia, tienden a desarrollar *Engagement* en su trabajo.

Dicho estudio tuvo como base la consideración la teoría de la Conservación de Recursos de Hobfoll (1988,1989, 1998) y el Modelo de Demandas y Recursos de Bakker y Demerouti (2008).

El Modelo de Demandas y Recursos de Bakker y Demerouti (2008) señala que el *Engagement* en el trabajo surge del dinamismo entre las demandas (personales, de la tarea y organizacionales) y los recursos (personales, de la tarea y organizacionales). Los recursos laborales son aquellos aspectos fisiológicos, sociales u organizacionales que pueden reducir las demandas y los costos fisiológicos y psicológicos; cumplen el propósito de alcanzar las metas del trabajo; y promueven el crecimiento personal, el aprendizaje y el desarrollo (Bakker & Demerouti, 2007). Por otro lado las demandas se definen como aquellos aspectos físicos, psicológicos, sociales y/u organizacionales que requieren del trabajador un esfuerzo físico y/o psicológico y que se asocian con costes físicos y/o psicológicos. El Modelo de Demandas y Recursos plantea que cuando ocurre un

intercambio entre los recursos y las demandas, se generan respuestas psicológicas duales.

Vélez y Meléndez (2012) mencionan que los recursos generados en los dominios del trabajo y la vida familiar, pueden permitir a las personas ponerlos en uso en los dos ámbitos, por lo que indican que la enmarcación que hicieron con el Modelo de Demandas y Recursos brinda bases teóricas, para considerar a la Interacción Positiva Trabajo-Familia como un recurso que favorezca el desarrollo *del Engagement*.

Por todo lo anterior considerando y afirmando que el *Engagement* es un recurso positivo que tiene beneficios significativos, la definición aportada por Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker (2000), es la que se utilizó para la presente investigación. Tomando al concepto como un constructo motivacional positivo, relacionado con el trabajo que está caracterizado por Vigor, Dedicación y Absorción. El cuál es más que un estado específico y temporal, el *Engagement* se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica.

4. Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre la Interacción Trabajo- Familia y Engagement en personal de escuelas públicas de la ciudad y estado de México?

4.1 Hipótesis

H1 Existe una relación positiva y significativa entre Interacción Trabajo-Familia y Engagement.

Ho No existe una relación positiva y significativa entre Interacción Trabajo-Familia y Engagement.

H2 Las mujeres tienen una mayor dificultad en la Interacción Trabajo-Familia a diferencia de los hombres.

Ho Las mujeres no tienen una mayor dificultad en la Interacción Trabajo-Familia a diferencia de los hombres.

4.2 Objetivo General

Conocer la relación entre Interacción Trabajo-Familia y Engagement entre mujeres y hombres en trabajadores de la ciudad y estado de México

4.3 Objetivos Específicos

Conocer la relación entre la Interacción Trabajo-Familia y Engagement

Identificar si existen diferencias en la Interacción Trabajo-Familia entre hombres y mujeres

Identificar si la Interacción Trabajo-Familia explica el Engagement

5. Método

5.1 Justificación

Esta investigación, considero los escasos trabajos empíricos que analizan variables positivas y su efecto de ellas en la vida cotidiana de las personas y específicamente en el ámbito laboral. Salanova y Llorens (2016) mencionan que lo positivo no es meramente un complemento de lo negativo, sino que va más allá desde un interés genuino en comprender y descubrir las bases del desarrollo humano y social desde un enfoque práctico enfatizando la idea de poder desarrollar una vida auténtica, plena de sentido y significado, pero aceptando lo negativo como parte intrínseca del mismo proceso de vivir.

5.2 Diseño del estudio

Esta investigación tuvo un diseño transversal, al haberse recolectado los datos en un sólo momento y el alcance fue correlacional, pues la finalidad fue conocer la relación entre la Interacción Trabajo-Familia y *Engagement*.

5.3 Participantes

La muestra fue no probabilística, conformada por 204 participantes, 158 mujeres y 46 hombres de entre 22 y 70 años. Los criterios de inclusión para la muestra fueron: tener hijos, tener como mínimo un año en la organización (escuela) mantener un contrato formal, y trabajar en escuelas de la ciudad de México y estado de México.

5.4 Contexto

Se realizó la aplicación de los instrumentos (cuestionario sociodemográfico, SWING, UWES) en escuelas de nivel básico a superior, localizadas en la ciudad y el estado de México, se acordó con las autoridades de cada institución un día y horario específico que no interfiriera con las demás actividades de los académicos y del personal administrativo. La aplicación de los cuestionarios fue de manera tradicional (papel y lápiz), en algunas escuelas se aplicó en grupos de aproximadamente 25 personas, y en algunas otras fue de manera individual.

5.5 Procedimiento

Se solicitó el acceso a diferentes instancias educativas desde nivel básico hasta nivel superior para hacer la aplicación de las escalas de evaluación. La aplicación fue con lápiz y papel, en grupos de aproximadamente 25 personas y en algunos otros casos de manera individual.

Los análisis de los datos se realizaron en el programa estadístico SPSS versión 20.

5.6 Análisis de Datos

Este trabajo tuvo un enfoque cuantitativo, se hizo la recolección de datos para la prueba de las hipótesis, realizando análisis estadístico (análisis de frecuencia, análisis de correlación de Pearson, Prueba T de Student, y regresión múltiple jerárquica por pasos).

5.7 Definición de variables

Variable 1

Interacción Trabajo-Familia: proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo en casa) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo en la casa). (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009).

Variable 2

Engagement: constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y temporal, el *Engagement* se refiere a un estado cognitivo-afectivo más persistente en el tiempo que no está focalizado sobre un objeto o conducta específica. (Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker, 2000).

5.8 Instrumentos

Escala de *Engagement* Laboral de Utrecht (*Utrecht Work Engagement Scale*, UWES) (Schaufeli et al., 2000). Esta compuesto por 15 ítems; distribuidos en tres subescalas: vigor (Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo), dedicación (Mi trabajo está lleno de significado y propósito), y absorción (Me dejo llevar por mi trabajo). Con un formato de respuesta tipo likert de 7 opciones que van desde 0 “ninguna vez”, hasta 6, “todos los días”.

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, SWING (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen) (Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts, 2009) Compuesto de 22 ítems, distribuidos en cuatro subescalas: Interacción Negativa Trabajo-Familia (Estas irritable en casa, porque tu trabajo es muy agotador), Interacción Negativa Familia-Trabajo (La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo), Interacción Positiva Trabajo-Familia (Desempeñas mejor tus obligaciones domesticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo), Interacción Positiva Familia-Trabajo (Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo). Con formato de respuesta tipo Likert en el que se señala la frecuencia con la que experimenta cada una de las situaciones propuestas en una escala de 0 a 3, que van desde 0 “nunca” hasta 3 “siempre”.

6. Resultados

De acuerdo a los datos obtenidos, se realizaron los siguientes análisis:

- a) Descriptivos de la muestra participante
- b) Correlación de Pearson para identificar la relación entre las variables Interacción Trabajo-Familia y Engagement
- c) Regresión Múltiple jerárquica para identificar si la varia Interacción Trabajo-Familia predice o determina el Engagement
- d) Prueba t de Student para conocer las diferencias entre Interacción Trabajo-Familia entre hombres y mujeres

- a) Descripción de la muestra

La muestra estuvo conformada por 204 participantes, de los cuáles el 77% estuvo representado por mujeres y un 22% por hombres, la media de edad fue de 38.75, la desviación estándar de edad fue de 10.56. La gran mayoría de la muestra tenían un nivel escolar de Licenciatura (57.8%), el 78.4% indico tener pareja actualmente. El 41.7% reporto tener 2 hijos, mientras que el .5% tiene 5 o 6 hijos.

Variable Sociodemográfica	Media	Desviación estándar
Edad	38.75	10.56
Número de hijos	1.99	.91
Horas diarias trabajadas	7.45	2.27
Horas extra trabajadas	.80	1.92
Horas diarias dedicadas a familia	4.65	2.60
Variable Sociodemográfica	Media	Desviación estándar
Edad	38.75	10.56
Número de hijos	1.99	.91
Horas diarias trabajadas	7.45	2.27
Horas extra trabajadas	.80	1.92
Horas diarias dedicadas a familia	4.65	2.60

Tabla 1. Medias y Desviaciones estándar datos sociodemograficos

Variable sociodemográfica	Porcentaje	Variable Sociodemográfica	Porcentaje
Situación sentimental	Con pareja 160 (78.4%)	Número de hijos	1 67(32.8%)
	Sin pareja 44 (21.6%)		2 85(41.7%)
			3 41(20.1%)
			4 9(4.4%)
			5 1(.5%)
			6 1(.5%)
Sexo	Mujer 158 (77.5%)	Tiempo laborando en la organización	1-1.5 años 28 (13.7%)
	Hombre 46 (22.5%)		2-4.6 años 36 (18.2%)
			5-9.6 años 54 (21%)
			10-15 años 23 (12.8%)
			16-23 años 32 (16.7%)
			24-30 años 23 (12.2%)
			31-36 años 8 (5.4%)
Edad	22-31 años 68(33.3%)	Horas diarias trabajadas	1-6 80 (39.2%)
	32-41 años 51(25%)		7-11 110 (53.9%)
	42-51 años 62(30.4%)		12-18 14(6.9%)
	52-70 años 23(11.3%)		
Escolaridad	Secundaria 9 (4.4%)	Horas extra trabajadas	0-5 194(95.1%)
	Preparatoria 57 (27.9%)		6-10 10(4.9%)
	Licenciatura 118 (57.8%)		
	Maestría 19 (9.3%)		
	Doctorado 1 (.5%)		
Horas diarias dedicadas a la familia	0-4 107 (52.5%)	Otro empleo	Si 24 (13.2%)
	5-9 86(42.4%)		No 180 (86.8%)
	10-18 11(5.3%)		

Tabla 2.Frecuencias datos sociodemográfico

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
1.Vigor	-														
2.Dedicación	.771	-													
3.Absorción	.462**	.550**	-												
4. IN T-F	-.116	-.064	.012	-											
5.IN F-T	-.287*	-.260**	-.165*	.595*	-										
6. IP T-F	.168*	.135	.090	-.015	.053	-									
7. IP F-T	.230**	.152*	.155*	-.141*	-.127	.721**	-								
8.Edad	.005	-.003	-.026	-.049	-.101	.101	.120	-							
9.Sexo	.023	-.108	-.081	-.193**	.055	.071	.062	-.019	-						
10. S.S	.025	-.055	.056	-.096	-.016	-.062	-.045	-.021	.116	-					
11. N.H	-.037	-.048	-.148*	-.022	-.020	-.072	-.015	.483**	-.074	-.102	-				
12.H .D	-.049	-.104	-.018	-.049	.115	.026	.032	-.049	.270**	-.010	-.056	-			
13.T.O	-.052	-.083	-.024	-.044	-.097	.007	.018	.654**	-.092	-.037	.375**	-.001	-		
14. H.E.T.D	.053	.025	-.071	.113	-.004	-.028	.006	.082	.006	.010	.016	.092	.005	-	
15. H .D.F	.017	-.030	.031	-.086	-.077	-.079	-.059	.129	-.158*	.043	-.005	-.155*	.194*	-.142*	-

Tabla 3. Análisis correlación de Pearson * = $p < .05$; **; $p < .01$

IN T-F= Interacción Negativa Trabajo-Familia, IN F-T= Interacción Negativa Familia-Trabajo, IP T-F= Interacción Positiva Trabajo-Familia, IP F-T= Interacción Positiva Familia-Trabajo

S.S= Situación Sentimental, N.H.=Número de Hijos, H.D.= Horas de trabajo al día, T.O= Tiempo en la Organización, H.E.T.D= Horas Extra Trabajadas al Día, H.D.F= Horas Dedicadas a la Familia

Las correlaciones estadísticamente significativas que arrojó el análisis de correlación bivariada de Pearson fueron:

Correlaciones negativas y significativas entre Interacción Negativa Familia-Trabajo y vigor ($r=-2.87^*$), dedicación ($r=-.260^{**}$) y absorción ($r=-.165^*$)

Correlación positiva y significativa entre Interacción Positiva Familia-Trabajo y vigor ($r=.168^*$)

Correlaciones positivas y significativas entre Interacción Positiva Familia-Trabajo y vigor ($r=.230^{**}$), dedicación ($r=.152^*$) y absorción ($r=.155^*$)

Correlación negativa y significativa entre sexo e Interacción Negativa Trabajo-Familia ($r=-.193^{**}$)

Correlación negativa y significativa entre número de hijos y absorción ($r=-.148^*$)

Correlación positiva y significativa entre número de hijos y edad ($r=.483^{**}$)

Correlación positiva y significativa entre horas de trabajo al día y sexo ($r=.270^{**}$)

Correlaciones positivas y significativas entre tiempo en la organización y edad ($r=.654^{**}$) y número de hijos ($r=.375^{**}$)

Correlaciones negativas y significativas entre horas dedicadas a la familia y sexo ($r=-.158^*$), horas de trabajo al día ($r=-.155^*$) y horas extras trabajadas al día ($r=-.142^*$)

Correlación positiva y significativa entre horas dedicadas a la familia y tiempo en la organización ($r=.194^*$)

	Interacción Negativa Familia- Trabajo		Interacción Positiva Familia- Trabajo	
	I	II	I	II
Paso I: (ΔR^2) .004	.012		-.004	
Escolaridad	.055	-.041	-.070	.034
Sexo	-.038	.067	.067	-.066
Situación Sentimental	-.092	-.025	-.066	-.096
<hr/>				
Paso II: (ΔR^2) .052		.071		.048
Absorción		-.007		.098
Vigor		-.194*		.298*
Dedicación		-.112		-.121

Tabla 4. Análisis de regresión múltiple por pasos de las variables sociodemográficas y las Interacciones Familia-Trabajo

* $p < .05$

Se realizaron diversos análisis de regresión múltiple jerárquica por pasos para determinar los efectos principales de las variables evaluadas mediante el cuestionario de Engagement y su relación con la Interacción Trabajo-Familia. En primer lugar se introdujeron como control las variables sociodemográficas de escolaridad, sexo y situación sentimental, y en el segundo paso se introdujo la medida global de vigor dedicación y absorción.

Se observó un efecto negativo de la variable vigor en la Interacción negativa Familia-Trabajo ($\beta = -.194^*$) y un efecto positivo de la variable vigor sobre la interacción positiva Trabajo-Familia ($\beta = .298^*$), resultaron ser las únicas variables significativas.

	Mujeres N= 159		Hombres N= 46		Diferencia de Medias	
	M	D.T	M	D.T		
Interacción negativa Trabajo- Familia	.89	.73	.57	.54	t= 2.78	p=.00
Interacción positiva Familia- Trabajo	1.91	.84	2.05	.79	t=-1.00	p=.31
Interacción negativa Trabajo- Familia	.46	.66	.55	.70	t=-.77	p=.43
Interacción positiva Familia- Trabajo	2.28	.70	2.39	.66	t= -.87	p=.38

Tabla 5. Prueba T de Student, para diferencia de medias.

Con el objetivo de conocer si existía una diferencia significativa entre hombres y mujeres en la Interacción Trabajo-Familia, se realizó una prueba T de Student, comparando a hombres y mujeres en las cuatro direcciones de la Interacción Trabajo-Familia.

En la tabla 5 se observa una diferencia estadísticamente significativa en la Interacción Negativa Trabajo-Familia, entre hombres y mujeres.

Discusión

El objetivo de este trabajo fue conocer la relación entre la Interacción Trabajo-Familia y el *Engagement* en una muestra de profesores y personal administrativo de nivel básico a superior en la Cd. de México y estado de México, así como la diferencia entre hombres y mujeres.

Dicha investigación tuvo como hipótesis principal, la existencia de una relación positiva y significativa entre interacción Trabajo-Familia y *Engagement*, la cual se acepta al tener como resultado correlaciones significativa y negativamente relacionadas entre las sub escala del SWING, llamada Interacción Negativa Familia-Trabajo y los tres componentes de *Engagement*. Otra correlación importante de manera positiva fue la existente ente Interacción Positiva Familia-Trabajo y Vigor, Dedicación y Absorción.

Estos resultados estarían coincidiendo con la postura de (Bakker y Leiter,2010) al considerar que el *Engagement* se trata de una experiencia positiva con múltiples beneficios.

La relación significativa entre interacción Familia-Trabajo y Dedicación y Absorción, coincide con lo que menciona Rodríguez, (2012) acerca de que los aspectos de la vida familiar generan recursos y destrezas que se pueden utilizar en el ámbito laboral.

La interacción positiva Familia-Trabajo y Vigor, pudiera referirse a lo que Demerouti et al., (2005) describen como un vía instrumental, la cual se refiere a la posibilidad de que los recursos generados en un rol, puedan transferirse al mejoramiento de otro rol.

Respecto a la diferencia significativa en la Interacción Negativa Trabajo-Familia obtenida entre hombres y mujeres coincide por un lado con lo que Vyron, (2005) afirma sobre los factores provenientes del ámbito laboral tienen mayor influencia sobre la esfera familiar y por otro lado con la postura que sostiene Sivate y Guadamillas, (2014) en cuanto a la cuestión cultural que no apoya ni favorece que las mujeres no sean las que absorban más responsabilidades en el ámbito familiar, así como las escasas políticas organizacionales que pudieran apoyar y favorecer que los hombres estén implicados en las responsabilidades y demandas del hogar.

Este trabajo de investigación proporciona datos que apoyan el enfoque de considerar al *Engagement* y a la Interacción Trabajo-Familia como recursos laborales que puedan mejorar el rendimiento laboral y así mismo la calidad de vida de los trabajadores. La realización de esta tesis estuvo apoyada en el argumento de Demerouti, Bakker y Bulters, (2004) quienes consideran al *Engagement* y a la Interacción Trabajo-Familia como dos factores psicosociales que con los recursos necesarios pueden influir positivamente en la productividad laboral y en el área familiar.

Entre las limitaciones del estudio están el tipo de muestra, respecto a este aspecto se sugiere que en próximas investigaciones se considere una muestra de cuota, en la que se establezca un determinado número tanto para hombres como para mujeres (Carter, 2002) y también contemplar una población que tenga una jornada laboral de más horas, para conocer si existe una relación significativa entre la jornada laboral y una Interacción positiva Trabajo-Familia. El tipo de estudio transversal, que implica la medición en un solo momento y que no permite crear causalidad, las medidas de autoreporte, y la posible deseabilidad social de los participantes en el momento de responder los cuestionarios.

Se hace necesario un cambio, en dónde futuras investigaciones den cabida a variables positivas para poder tener mayor evidencia empírica de la emergencia existente para fomentar y crear condiciones laborales que propicien una cultura laboral permisible y adaptable a las necesidades de las personas de atender y procurar la esfera familiar sin descuidar el trabajo. Sin duda la incorporación de la mujer al ámbito laboral y las necesidades económicas actuales, en dónde ya no es suficiente un solo sueldo, ha sido punto de partida para poder comprender el cambio y las necesidades actuales de la población.

Referencias

- Ardila, G.S. (2009). El apoyo familiar como uno de los pilares de la reforma de la atención psiquiátrica: Consideraciones desde una perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psiquiatría*.(1) . Recuperado de www.scielo.org.co/pdf/rcp/v38n1/v38n1909.pdf.
- Aritzeta, A. y Ayestaran, S. (2003). Aplicabilidad de la teoría de los roles del Equipo de Belbin: un estudio longitudinal comparativo con equipos de trabajo. *Revista de Psicología General y Aplicada*.
- Arriagada, I. y Aranda, V. (2004). Cambios de las familias en el marco de las transformaciones globales: Necesidad de políticas públicas eficaces. Naciones Unidas, CEPAL.
- Arribas, A. (2007). El equilibrio personal y profesional como valor de la cultura corporativa. *Organicom* (6).
- Astelarra, J. (2005). Políticas conciliatorias: conceptualización y tendencias. *Cohesión Social Políticas conciliatorias y presupuesto público. Una mirada desde el género*. México: UNFPA-GTZ
- Bakker, Arnold B., & Demerouti, Evangelia. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. y Rodríguez-Muñoz, A. (2012). Introducción a la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 24 (1), 62-65.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269. doi: 10.1177/0963721411414534.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328
- Bakker, A. y Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Carrer development International*. (13).
- Bakker, A.B., Rodríguez-Muñoz, A. y Daantje, D. (2012). La emergencia de la salud ocupacional positiva. *Psicothema* 2012. Vol. 24, nº 1
- Biddle, B. (1979). *Role Theory: Expectations, Identities and Behaviors*. New York: Academic Press.
- Blanch, J. M. (1996). *Psicología Social del Trabajo*. En Rodríguez, A. , Díaz, F., Fuertes, F. et. Al. (2004). Editorial UOC.

Benitez,R. y del Aguila, A.R. (sin fecha).Compromiso en el trabajo y practicas de recursos humanos de alto rendimiento en organizaciones de acción social. El caso de Aspromanis. Recuperado de www.ehu.es/documents/2005117/43106361.5.02.002

Carlson, D. , Kacmar, K. y Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*.

Carlson, D. , Kacmar, K. ,Wayne, J. y Grzywacs, J. (2006). Measuring the positive side of the work-family enrichment scale. *Journal of vocational Behavior*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.200>

Clark,S. (2000). Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behavior*. (58). Recuperado de la base de datos Scielo.

Clark-Carter, D. (2002), *Investigación cuantitativa en psicología. Del diseño experimental al reporte de investigación*, México, Oxford University Press.

Casas, J. , Repullo, J.R., Lorenzo, S. y Cañas, J.J. (2002). “Dimensiones y mediciones de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios”. *Revista de Administración Sanitaria*.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. y Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86

Demerouti, E., Bakker, A.B., Janssen, P.P.M. & Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 279-286

Demerouti, E. , Bakker, A. B. , Janssen, P. Y Schaufeli W.B. (2001). Workaholism, work, engagement and work-home outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative emotions. *Stress Health*.

Dixon, M. A. , Sagas, M. (2007). The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*.

Eckenrode, J. y Gore,S. (1990). *Stress and coping at the boundary of work and family. Stress between work and family*. Plenum Press.

Forbes México (2015). Equidad de género, el único camino al crecimiento. Recuperado de www.forbes.com.mx/equidad-de-genero-el-unico-camino-al-crecimiento.

Freudenberger, H. J.: «Staff burn-out», en *Journal of Social Issues*, 30 (1974), pp. 159-165.

Frone, M. (2003). Work-Family Balance. En J.C. Quick y L.E. Tetrick (Eds.). *Hand book of occupational health psychology*.Washington D.C. American Psychological Association.

Frone, M., Russel, M., y Cooper, M. (1991). Relationship of work and family stressors to psychological distress: The independent moderating influence of social support, mastery, active coping, and self-focused attention. *Journal of Social Behavior and Personality* .(6).

Friedman, S. y Greenhaus, J. (2000). *Work and Family, allies or enemies?*. Reino Unido: Oxford University Press.

García, P., Afonso, A., Casado, P., Espejo, M.J., Gamiz, A. (2016). Relación entre compromiso laboral y la interacción familia-trabajo en médicos y enfermeros. REIDOCREA. Monográfico de Psicología y Salud. Recuperado de digibug.ugr.es/bitstream/10481/42130/1/5-2-12.pdf.

Geurts, S., Taris, T.W., Kompier, M.A., Van Hoff, M. y Kinnunen, V. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective. Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress*. (19).

González-Roma, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., y Lloret, S. (2006). Burnout and work Engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 62, 165-174

Greenhaus, J. y Parasuraman, S. (1986). A work-non-work interactive perspective of stress and its consequences. *Journal of Organizational Behavior Management*.

Greenhaus, J., Collins, M. y Shaw, D. (2002). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Organizational Behavior Management*.

Greenhaus, J. y Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*.

Grzywacz, J. y Carlson, D. (2007). Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. *Advances in Developing Human Resources*.

Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*. (12). Recuperado de la base de datos Scielo.

Hernandez, A. (2015). Manejo conductual de niños con trastorno con déficit de atención en la familia y escuela. Tesina. Universidad Latina S.C. Recuperado de www.bidiunam.mx

Hernandez, R., Fernández, C. y Baptiste P. (2010). *Metodología de la investigación*. ED. Mc Graw Hill.

Hontangas, P.M. y Peiro, J.M. (1996). *Tareas, puestos, roles y ocupaciones. Tratando de psicología del Trabajo*. Madrid: Síntesis.

Jiménez, A. y Gomez, V. (2014). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Divers. : perspect. Psicol.* (11) (2). Recuperado de Scielo.

Jiménez,A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*. (23). Recuperado de la base de datos Scielo.

Judge, Timothy A.,Bono, Joyce E.,Erez, Amir,Locke, Edwin A.(2005)*Journal of Applied Psychology*, Vol 90(2)

Katz, D. y Khan R.L. (1978). *Psicología social de las organizaciones*. México. Trillas.

Lamas, M. (1996). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México, Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM. Porrúa.

Linton. R. (1995). *The cultural background of personality*. New York: Applenton Century.

Losada, A. V. (2015). *Familia y Psicología*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Ed. Dunken.

Lu, C. , Siu, O. , Chew, W. y Wang, H. (2011). Family mastery enhances work engagement in Chinese nurses: A cross-lagged analysis. *Journal of Vocational Behavior*. (78).

Luthans, F. (2002). Positive organizational behaviour: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72.

Marinova, J. (2003). Gender stereotypes and the socialization process. Población de las Naciones Unidas. Recuperado de www.un.org/womenwatch/daw/egm/men-boys2003/EP3-Marinova.pdf.

Martínez,F.J. (2010). Conciliación con corresponsabilidad social en América Latina ¿Cómo avanzar? . Serie Atando Cabos, Deshaciendo nudos del área de practica de genero del centro regional de América Latina y el Caribe del PNUD. El Salvador: Centro Regional de América Latina y el Caribe de PNUD.

Martínez, I. , y Salanova, M. (2003). Niveles de Burnout y Engagement en estudiantes universitarios. Relación con el desempeño y desarrollo profesional. *Revista de Educación*.

Marks, S. y MacDermid, S. (1996). Playing all the roles: Gender and the work-family balancing. *Journal of Marriage and the Family*.

Maslach, C.; Jackson, S. E.: *The Maslach Burnout Invento*; y. Research Edition. Palo Alto, CA, Consulting Psychologists Press, 1981

McMillan, H. , Lane, M. , y Atchley, K. (2011). Constructs of the work-life intercance: a synthesis of the literatura and introduction of the concept of work-life harmony. *Human Resource Development Review*.

Meijman, T. F. y Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. En P. J. Drenth, H. Thierry, & C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organizational Psychology*

Moreno, B. , Sanz A. I., Rodríguez, A. y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*. (21).(2).

Montaño, S. y Aranda, V. (2006). Reformas constitucionales y equidad de género. Publicación de las Naciones Unidas. Recuperado de www.cepal.org/mujer/noticias/paginas/8/29198/Reformas.pdf.

Netemeyer, R. , Boles, J. y McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scale. *Journal of Applied Psychology*. (81) (4).

Organización Internacional del Trabajo (2013). Trabajo y Familia: Compartir es la mejor forma de cuidar. OIT .

Organización Internacional del Trabajo. (2012). Igualdad de Género y Trabajo Decente. Ginebra OIT.

Organización Internacional del Trabajo (2011). Responsabilidades por compartir: La conciliación Trabajo-Familia. Recuperado de www.ilo.org/wcmsp5/group/public.

Organización Internacional del Trabajo (2009). Promoción de la igualdad de género a través de políticas de conciliación trabajo-familia. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de www.ilo.org

Oliveira, O. y Ariza, M. (2009). Género, trabajo y exclusión social en México. *Estudios Demográficos y urbanos*. (43). Recuperado de Redalyc.

Otalora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto Trabajo-Familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuad. Adm. Bogota*. Recuperado de www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf.

Paterna, C. y Martínez, .M. C. (2002). Compatibilizando Trabajo y Familia. Variables mediadoras. *Boletín de Psicología*. Recuperado de www.uv.es./seoane/boletin/previos/N75-2.pdf

Peiro,J.M. (1989)Desempleo Juvenil y Socialización para el trabajo: una análisis psicológico. Simposio Internacional sobre juventud. Recuperado de la base de datos Dialnet.

Quick, J. C. (1999). Occupational Health Psychology: the convergence of Health and Clinical Psychology with Public Health and Preventive Medicine in a organizational context. *Professional Psychology: Research and Practice*, 30, 123-128.

Rau, B. y Hyland, M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements:The effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*.

Rodríguez, A. y Bakker, A. (2013). El engagement en el trabajo. Madrid. Ediciones Pirámide.

Rodríguez, A. y Bakker, A. (2012). El engagement y la interacción familia-trabajo: Un estudio exploratorio. Revista Interamericana de Psicología ocupacional. (31). (2).

Rodríguez, M.C. , Montes, R. y Hernández, O. (2014).La familia en el cuidado de la Salud. Revista Médica electrónica. Recuperado de la base de datos Scielo.

Salazar, Salazar y Rodríguez. (2011). Análisis político: Conciliación trabajo y familia, las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público. Friedrich Ebert Stiftung.

Salanova,M. (2013). La psicología de la salud ocupacional positiva. INFOCOP. Recuperado de www.cop.es/infocop/pdf/1599.pdf.

Salanova,M. , Cifre, E. Martínez, I. y Llorens, S. (2007).Caso a caso en la prevención de los riesgos psicosociales . Metodología WONT para una organización saludable. Lettera publicaciones. Bilbao.

Salanova, M. Schaufeli, W.B. , Llorens, S. Peiro, J.M. y Grau, R. (2000). Desde el Burnout al Engegement ¿una nueva perspectiva?. Revista de psicología del Trabajo y las Organizaciones. (6).

Salanova, M. , Schaufeli, W. (2009). El Engagement de los empleados. Cuando el Burnout se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.

Salanova, M. Schaufeli, W. (2004). El Engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de recursos humanos. Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social.

Sanz, V.I. (2011). El conflicto entre el trabajo y la familia. Estrategias para superar el estrés laboral. Gestión Práctica de riesgos laborales. (78).

Sanz. A. , Demerouti, E. , Galvez, M. , (2013). La conciliación del a vida laboral y la familiar. Salud laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Madrid. Pirámide.

Schaufeli.W.B., Salanova, M., González-RomaV. Y Bakker, A.B.(2000)The measurement of burnout and engagement: A confirmative analytic approach.Journal of Happyness Studies.

Schaufeli, W.B, Salanova, M. , González-Roma, V. y Bakker, A. (2002). The measurement of Burnout and Engagement: A confirmatory factor analytic aproach. Journal of Happiness Studies. (3).

Seligman, M.E.P. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. American Psychologist. (55), 5-14

Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., y Peterson, C. (2005). Positive psychology progress - Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410-421.

Seligman, M.E.P., Steen, T.A., Park, N. y Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410-421. doi: 10.1037/0003-066X.60.5.410

Thompson, C. y Blau, G. (1993). Moving beyond traditional predictors of job involvement: Exploring the impact of work-family conflict and overload. *Journal of Social Behavior and Personality*. (8).

UNICEF(2005). Familia , adolescentes y jóvenes desde una perspectiva de derechos. Recuperado de https://www.unicef.org/argentina/spanish/Proponer_y_Dialogar2.pdf

Voydanoff, P.(2005). Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family*. (67)

Yinger, M. (1965). *Toward a field theory of behavior*. México. McGraw-Hill.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA
CARRERA DE PSICOLOGÍA**

CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO

A continuación se presentaran una serie de preguntas para la realización de una investigación, las respuestas dadas serán confidenciales. No hay respuestas buenas ni malas. Gracias por su participación y honestidad.

CLAVE PERSONAL

La primera letra del nombre de tú madre:					
La primera letra del nombre de tu padre:					
El año en el que naciste:	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>				
Dos dígitos del día en que naciste:	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> </table>				

Edad				Sexo		Mujer		Hombre	
Situación sentimental actual				Con pareja			Sin pareja		
ESCOLARIDAD		Primaria		Secundaria		Preparatoria			
		Licenciatura		Maestría		Doctorado			
NÚMERO DE HIJOS		NÚMERO DE HIJOS QUE SE MANTIENEN SOLOS				PERSONAS QUE NO SON SUS HIJOS QUE TAMBIEN DEPENDEN ECÓNOMICAMENTE DE USTED		¿QUÉEN?	
ACTUALMENTE, ¿SU TRABAJO ES ESTABLE?			¿CUÁNTAS HORAS DIARIAS TRABAJA?			¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA LABORANDO EN LA ORGANIZACIÓN?		¿CUÁNTO TIEMPO LLEVA LABORANDO EN EL PUESTO ACTUAL?	
¿CUENTA CON ALGÚN OTRO EMPLEO?			MENCIONE EL OTRO EMPLEO					¿CUÁNTAS HORAS EXTRA TRABAJA?	
¿CUANTAS HORAS AL DÍA DEDICAS A TU FAMILIA O ACTIVIDADES RELACIONADAS CON TÚ FAMILIA?									

CUESTIONARIO DE ENGAGEMENT UWES

Indica, por favor, si estás de acuerdo o en desacuerdo con las siguientes expresiones aplicadas a ti mismo/a, utilizando la siguiente escala de respuesta:

Nunca	Muy raras veces a lo largo del año	En algunas ocasiones a lo largo del año	En bastantes ocasiones a lo largo del año	Frecuentemente a lo largo del año	Casi cada día	Cada día
0	1	2	3	4	5	6

1. Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	0	1	2	3	4	5	6
2. Soy muy persistente en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
3. Mi trabajo es retador.	0	1	2	3	4	5	6
4. Estoy entusiasmado en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
5. Estoy orgulloso del trabajo que hago.	0	1	2	3	4	5	6
6. En mi trabajo me siento lleno de energía.	0	1	2	3	4	5	6
7. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	0	1	2	3	4	5	6
8. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.	0	1	2	3	4	5	6
10. Me “dejo llevar” por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
11. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12. Mi trabajo me inspira.	0	1	2	3	4	5	6
13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.	0	1	2	3	4	5	6
14. Estoy inmerso en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
15. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.	0	1	2	3	4	5	6

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

Nunca 0	A veces 1	A menudo 2	Siempre 3
------------	--------------	---------------	--------------

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

15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.	0	1	2	3
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.	0	1	2	3
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.	0	1	2	3
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.	0	1	2	3
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.	0	1	2	3
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.	0	1	2	3
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.	0	1	2	3
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.	0	1	2	3