



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTÓNOMA DE  
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

---

---

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA

CARRERA DE PSICOLOGÍA

PLAN DE CARRERA E INTERACCIÓN TRABAJO – FAMILIA EN  
TRABAJADORES DE LA CIUDAD DE MÉXICO

**TESIS**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA:

**IRVIN ABRAHAM MUÑOZ ÁVILA**

**JURADO DE EXAMEN:**

**DIRECTORA:** Lic. Nancy Montero Santamaría

**COMITÉ:** Dr. Pedro Wolfgang Velasco Matus  
Dr. Rafael Peñaloza Gómez  
Dra. Mirna García Méndez  
Lic. Arturo Esquivel Moreno



Ciudad de México

Noviembre 2019



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

Esta tesis es un trabajo conjunto, por eso agradezco a todas aquellas personas que me apoyaron y me acompañaron a lo largo de la carrera, amigos, profesores y familiares.

Primeramente quiero agradecer a mis padres, por todo el apoyo y consejos que me han brindado a lo largo de los años, por permitirme llegar hasta este punto.

A mis abuelos, por apoyarme con sus experiencias y cariños, por abrirme las puertas de su hogar siempre que lo necesitaba.

A mis amigos, por hacer de esta carrera una experiencia maravillosa, por todas esas charlas que tuvimos, esos buenos momentos juntos que me dejaron tantas experiencias.

A los profesores, a aquellos que compartían día a día su conocimiento, su entusiasmo y su interés por la formación de los alumnos. Hago una especial agradecimiento para aquellos de este comité por apoyarme a la realización de esta tesis, por sus observaciones para que este trabajo fuera de calidad.

A la UNAM, por darme tantas facilidades, permitirme conocer a tantas personas tan especiales, por las experiencias vividas dentro de sus instalaciones, por todo lo que aprendí de la vida y la carrera.

Finalmente quiero agradecer a Yessica por siempre apoyarme, por compartir siempre tus ideas conmigo, por estar conmigo siempre, por todo tu amor. A Isabella por regalarme sus sonrisas siempre que me hacían falta, por todo el cariño que siempre me das, por ser la hija más maravillosa del mundo.

## Resumen

De acuerdo a la NOM-035-STPS la interferencia entre la esfera familiar y laboral es un factor de riesgo para los trabajadores mexicanos, este factor puede ser mitigado con los planes de carrera Protean y Boundaryless, las cuales le proporcionan al trabajador perspectiva de vida completa y mayor equilibrio entre la esfera laboral y familia (Direnzo, Greenhaus y Weer, 2015). El objetivo de esta investigación fue indagar cual es la relación entre el plan de carrera y la interacción trabajo-familia en trabajadores de la zona metropolitana, así como corroborar las cualidades psicométricas de los instrumentos usadas en el estudio. Se validó y utilizó la Escala de Carrera Protean y Boundaryless versión mexicana y la escala de Interacción Trabajo-Familia versión mexicana (SWING-M). La muestra se compuso de trabajadores formales de la zona metropolitana de los 18 a 65 años; el primer estudio tuvo 362 participantes para validar los instrumentos, el segundo estudio tuvo una muestra de 124 participantes para las correlaciones. Se encontró correlación entre el factor interacción negativa familia-trabajo con el factor autogestión ( $r=-.337; <.01$ ) y dirigido a valores ( $r=-.213; p<.05$ ) de la escala de carrera Protean, y con el factor mentalidad sin fronteras ( $r=-.350; p<.01$ ) de la carrera Boundaryless. El factor interacción positiva familia-trabajo también correlaciono con autogestión ( $r=-.258; <.01$ ) y dirigido a valores ( $r=-.244; p<.01$ ) de la escala de carrera Protean, y con el factor mentalidad sin fronteras ( $r=-.206; p<.05$ ) de la carrera Boundaryless. Estos resultados sugieren que la familia favorece o perjudica el desarrollo en la esfera laboral.

## Contenido

Introducción .....	5
Capítulo 1: Trabajo y Organizaciones .....	7
1.1 Trabajo .....	7
1.2 Organizaciones .....	11
Capítulo 2: Plan de Carrera .....	16
2.1 Carrera profesional.....	16
2.2 Modelos de carrea .....	18
2.3 Investigaciones actuales.....	23
Capítulo 3: Interacción trabajo familia.....	28
3.1 Esfera laboral y familiar.....	28
3.2 Modelos de Trabajo-Familia.....	35
3.3 Interacción trabajo-familia y carrera protean y boundaryless .....	39
Método .....	43
Planteamiento del problema.....	43
Estudio 1. Validación de los instrumentos .....	44
Hipótesis .....	44
Variables .....	44
Muestreo .....	46
Tipo de estudio.....	47
Tipo de diseño.....	47
Instrumento.....	47
Estudio 2. Correlaciones .....	48
Hipótesis .....	48
Variables .....	48
Muestreo .....	50
Tipo de estudio.....	50
Tipo de diseño.....	50
Instrumento.....	51
Resultados .....	52
Estudio 1 .....	52
Muestra .....	52
Validación de instrumentos .....	56
Estudio 2. Correlaciones .....	63
Muestra .....	63
Correlaciones .....	67
Discusión.....	69
Estudio 1. Validación de los instrumentos .....	69
Estudio 2. Correlaciones .....	71
Conclusiones .....	75
Referencias .....	76
Anexos.....	85

## Introducción

La vida del ser humano está compuesta por diversos aspectos, como lo son el trabajo y la familia. Sin embargo tanto el trabajo como la familia se ven afectados por implicaciones relacionadas al individuo, la familia, y la organización donde se trabaja (Delecta, 2011). Existen además otras implicaciones que afectan y dificultan una adecuada relación entre la esfera familiar y la esfera laboral, fenómenos como las largas jornadas laborales, bajos salarios, trabajo precario, etc, todo esto obstaculizan una relación positiva, lo cual resulta perjudicial para el trabajador (OIT, 2009).

Con respecto a las implicaciones perjudiciales en la esfera laboral y familiar del trabajador, actualmente son tomadas en cuenta como un factor de riesgo en México y como tal debe mitigarse sus efectos en el trabajador, esto de acuerdo a lo que establece la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. A pesar de que la relación entre ambas esferas puede resultar desfavorables para el trabajador y por lo tanto para la organización, también puede ser favorable para ambos, con ciertas medidas de conciliación que faciliten las relación entre amabas esferas se puede beneficiar a la organización (De Sivatte y Guardamillas, 2014).

Es por estas razones que Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hooff y Kinunen (2005) consideran que tanto el dominio familiar como el laboral son influidos por ideas y situaciones ocurridas en el otro dominio, esta influencia puede ser positiva o negativa, y en ambas direcciones. A la par con esto encontramos las carreras Protean y Boundaryless, las cuales consideran que la persona tiene la posibilidad de dirigir y desarrollar sus carreras, dirigiéndose por su valores y aprovechando los límites de su organización (Briscoe, Hall y DeMuth, 2006). Tanto la carrera Protean como la carrera Boundaryless favorecen la relación entre la esfera laboral y familiar, pues ambas tienen relación con el equilibrio trabajo familia (Direzzo, 2015)

El objetivo de esta investigación fue indagar cual es la relación entre el plan de carrera y la interacción trabajo-familia en trabajadores de la zona metropolitana, y corroborar las cualidades psicométricas de los instrumentos usadas en el estudio: Escala de Carrera Protean y Boundaryless versión mexicana y la escala de Interacción Trabajo-Familia versión mexicana (SWING-M).

La prioridad que el individuo le da a la esfera laboral o familiar se relaciona con la permanencia en la organización (Carr, Boyar y Gregory, 2008), por eso en el capítulo siguiente se explicara inicialmente el papel del trabajo y las organizaciones para el individuo.

## Capítulo 1: Trabajo y Organizaciones

### 1.1 Trabajo

La especie humana acumula conocimiento que le permite alcanzar determinados fines y satisfacer sus necesidades, esto lo logra mediante el trabajo. El trabajo es una actividad humana de carácter universal y central en la vida del ser humano a la cual el ser humano dedica gran parte de su tiempo, tiene la finalidad de permitir alcanzar los objetivos utilizando los medios disponibles (Pereira, 2008).

Se considera una actividad productiva que depende del aspecto tecnológico del trabajador y los conocimientos que él adquiera. A través de este proceso productivo crea bienes de consumo que permiten subsistir y poder seguir creando bienes de consumo (Recio, 1997). El trabajo es una actividad realizada desde la antigüedad por el ser humano que permite orden y progreso a la par que se desarrolla la industria y la tecnología. Estos cambios se reflejan en las condiciones de económicas y sociales, por lo tanto las dimensiones del trabajo y la producción han sido objeto de cambio al igual que el desarrollo de la humanidad (Pereira, 2008).

El trabajo se dirige principalmente hacia la creación o producción que se realiza en una red de relaciones sociales que le permite al ser humano expresar y manifestar sus capacidades individuales superando obstáculos y usando cierta disciplina para así obtener productos o resultados que tengan un valor o utilidad para él o los demás (Noguera, 2000).

El trabajo ha tenido diversas definiciones a lo largo de la historia Noguera (2000) las clasifica en:

- Trabajo como gasto de energía: Es la actividad que genera consumo o gasto de energía.
- Trabajo como producción: actividad que produce algo en el mundo natural o social.



- Trabajo como producción de valor de uso: actividad que se encarga de producir algo que tenga utilidad.
- Trabajo como producción de valor de cambio: actividad que es remunerada económicamente.
- Trabajo como necesidad: actividad enfocada a la satisfacción de necesidades.
- Trabajo como obligación: actividad forzada que no permite la autonomía ni la autorrealización.
- Trabajo como teología: la acción instrumental que supone utilizar medios para conseguir fines externos.

Rocha (2006) considera el trabajo como la actividad que realiza el hombre con el fin de transformar la naturaleza y los bienes que otorga para poder subsistir y a través del trabajo dar significado a sus vidas. Es una actividad muy importante en la historia de la humanidad, y por eso debe de contemplarse desde las diversas disciplinas que lo estudian para abordar el contexto en que esta actividad es realizada.

Por su parte Peiró (1996) define el trabajo como:

el conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social (p. 87)

El trabajo se realiza en un medio social, en este medio es donde se transforma la naturaleza en algo de valor para el humano. Sin embargo debido a este ambiente social se establecen

relaciones con otros hombres, por ejemplo un hombre puede ser dueño del trabajo de otro hombre. Desde la perspectiva de la economía política este trabajo es retribuido con la producción de material para la vida humana, sin embargo la persona quien retribuye el trabajo del otro lo somete, haciendo del trabajo un sufrimiento (Hirata y Zariffian, 2007).

El trabajo busca la producción de valor, y actualmente se logran estos valores a través de servicios, muchos de estos adquieren su valor en el momento de su consumo, por ejemplo la educación, los servicios de transporte etc., lo cual rompe el esquema económico tradicional de producción, circulación y consumo. (De la Garza, 2007). Para que esto fuera posible surgieron instituciones que regulan los intercambio comerciales y monetarios, se crean las condiciones para la aparición del trabajo mercantil, en el cual ya no se tiene como objetivo directo la creación de bienes de producción para la subsistencia, sino más bien la obtención de rentas monetarias a cambio de prestar su trabajo para la realización de ciertas actividades comerciales (Recio, 1997). Estas rentas monetarias podemos llamarlo trabajo remunerado, el cual se entiende como la:

"Modalidad de trabajo desarrollada en el marco de una relación contractual de intercambio mercantil, establecida, pública y voluntariamente, entre dos partes: la persona trabajadora contratada -que vende su esfuerzo, tiempo, conocimiento, destrezas, habilidades, rendimientos y múltiple subordinación a imperativos funcionales de naturaleza técnica, jurídica, ecológica, contable, evaluativa, productiva, burocrática y organizacional- y la contratante -que compra todo esto, a cambio de un salario y, eventualmente, además, de otras compensaciones en forma de bienes o servicios" Blanch (2005, p.12).

Las organizaciones utilizan estos elementos de las personas, ya que es mediante sus actividades que logran establecer y alcanzar objetivos. Los recursos humanos consideran las

personas como su capital humano y se dan a la tarea de acumularlo y desarrollarlo, de esta manera contribuyendo a que la organización alcance sus objetivos. (Hassan, 2007). En los últimos años los recursos humanos se han vuelto tema de interés para investigadores y organizaciones debido a los beneficios y relevancia que la gestión de los recursos humanos tiene para la organización (Kim y Gao, 2010).

Los recursos humanos buscan potenciar el capital humano, por lo tanto se componen de diferentes sub-áreas que les permiten alcanzar este objetivo y favorecer el desarrollo de la organización (Allen, 2009). Estas áreas que forman los recursos humanos son las siguientes:

Figura 1. Áreas que componen los recursos humanos según Allen (2009).



La organización considera los recursos físicos (responsabilidades, puestos) y psicológicos (experiencias, habilidades) que el trabajador ha adquirido, para poder usarlo en la organización. Se vale de evaluaciones de desempeño y otras fuentes de información para identificar quienes tiene potencial para desarrollar en la empresa, de esta manera también se asegura de mantener y desarrollar los recursos humanos (Núñez-Cacho, Grande, Pedrosa, 2012).

Gibb (2006) define el desarrollo de recursos humanos como un proceso que implica la observación, la planeación, el accionar y la revisión, debido a que se considera un ciclo constante, donde la técnica o intervención se aplica según el objetivo planteado. Entre las diversas actividades de las que se encarga el desarrollo de recursos humanos se encuentra la capacitación, evaluación de desempeño, actividades que desarrollen los trabajadores a largo plazo, y la planeación de carrera. En estas dos últimas la organización desarrolla al personal para disponer de su experiencia y cualidades cuando sea necesario, y para que las necesidades individuales y de la organización sean cubiertas ayuda a trabajador a planear su carrera profesional (Mondy y Noe, 2005).

## 1.2 Organizaciones

La globalización ha traído cambios que resultan desfavorables para la clase trabajadora, se puede notar un deterioro tanto en la vida laboral como consecuencias de las actuales condiciones. Entre los cambios que ocurren a partir de la globalización se encuentra la automatización del trabajo, la incorporación de las tecnologías a procesos de trabajo, y la flexibilidad en las relaciones contractuales en el trabajo, y como consecuencia convirtiendo el trabajo en un fenómeno precario (Rocha, 2006).

Estos cambios ocasionan que las organizaciones sufran reestructuraciones, al respecto Peiró (1996) considera que:

“se producen reorganizaciones de empresas a través de procesos de fusión, adquisición, redefinición de la configuración de los grupos industriales, alianzas estratégicas y otras formas de hibridación con importantes implicaciones organizativas, de gestión, sociales y humanas. Además, se estimulan nuevas formas de colaboración entre las organizaciones. (p 162).”

Poster (2005) considera que hay 4 tipos de cambios en las organizaciones:

- Un tipo de cambio organizacional es la reestructuración organizacional referida al cambio de prácticas organizacionales como jerarquización y estandarización por modelos más modernos de toma de decisiones y descentralización
- Otro tipo de cambio es la reestructuración ocupacional que se refiere a cambios en las características del empleo como de tiempo completo, y/o fijo, a tiempo parcial y/o temporal.
- Existe un tipo de cambio consiste en la propiedad empresarial que se refiere se refiere a las fusiones, alianzas y asociaciones que se ocurren entre algunas empresas; estas pueden generar niveles elevados de ansiedad e inseguridad en los trabajadores
- Finalmente otra forma de cambio organizacional se puede apreciar en el empleo, ya que actualmente es inseguro y similar al empleo durante períodos de crisis económica y recesión.

Las organizaciones buscan aplicar cambios buscando la flexibilidad laboral, dichas estrategias generan precariedad en las condiciones de trabajo como un control en la fuerza de trabajo. Entre los efectos de estas estrategias se vulnera la estabilidad de los trabajadores, siendo que una parte de la plantilla goza de este beneficio mientras otra parte puede estar con contratos temporales sin tener la certidumbre de conseguir un contrato indefinido (Cano, 2004).

Las relaciones de trabajo se flexibilizan y se adaptan según las exigencias del mercado, de esta manera los contratos ya no benefician a los trabajadores e incluso se da contrataciones a terceros, dejando desprotegido al trabajador. Como técnica la organización busca el beneficio

de reducir costos y aumentar la productividad, a la par que evita dar protección social y responder al trabajador (Hernández, 2016).

Por lo tanto el trabajo ya no va significar estabilidad, protección y previsibilidad, sino que las relaciones laborales se van a caracterizar por la variabilidad en las remuneraciones y por la preocupación acerca de la duración de la ocupación, tanto en términos de contratación y de la extensión de la jornada de trabajo (Fernández, 2002). Las condiciones que vulneran al trabajador, como la falta de estabilidad y el cambio desfavorable en las condiciones de trabajo son consideradas como trabajo precario (Menéndez, 2010).

El trabajo precario abarca la vulnerabilidad e incertidumbre generada en las condiciones de trabajo por las normas de las organizaciones y el mercado de trabajo, tales como la falta de ingresos adecuados, estabilidad y profesionalidad. Estas condiciones afectan la calidad de vida y dificulta la planificación del trabajador (Cano, 2004).

Las condiciones del trabajo precario se componen de diversos elementos, Pacheco, De la Garza & Reygadas (2011) identifican cuatro dimensiones en la precariedad laboral:

- Inestabilidad del empleo
- El incumplimiento y la desprotección de los derechos laborales
- Las deficiencias en las prestaciones y seguridad social
- Los bajos salarios.

Por su parte Menéndez (2010) considera que las dimensiones de la precariedad laboral, están siempre presentes en las condiciones de trabajo, lo que varía es el nivel de cada dimensión, de manera que puede haber alto nivel en algunas y bajo nivel en otras. Identifican las siguientes ocho dimensiones de la precariedad laboral:

- Falta de estabilidad laboral.
- Deterioro de las condiciones de trabajo.
- Incertidumbre e insuficiencia de los ingresos.
- Reducción (o inexistencia) de la protección y seguridad social.
- Deterioro del reconocimiento práctica y simbólico.
- Inestabilidad política del vínculo laboral.
- El proceso de heterogenerizacion e individualización de los colectivos del trabajo.
- Falta de representación y cobertura sindical.

Rocha (2006) considera que las organizaciones quieren imponer sus valores y modos de pensar sobre el trabajador, aunado a la situación precaria de trabajo que se les ofrece a cambio. Sin embargo varios estudios han demostrado que es importante que la organización sepa empalmar sus valores para mantener al trabajador de su lado (Briscoe y Finkelstein, 2009; Suvaci, 2018, Abessolo, Hirschi, & Rossier, 2017; Kostal y Wiernik, 2017).

Como consecuencia de la globalización, el desarrollo acelerado de la tecnología y el decremento en la seguridad laboral se generan cambios de los individuos sobre las organizaciones, donde la autodirección, resiliencia y autodirección tomaron un lugar más importante que el compromiso organizacional (Sullivan y Baruch, 2009). Sumado a eso las condiciones económicas y culturales llevan a los individuos a adoptar determinadas direcciones, preferencias y comportamientos sobre sus carreras (Briscoe, Hall y DeMuth, 2006; Kostal y Wiernik, 2017).

En este capítulo se abordó el trabajo y las organizaciones, el siguiente capítulo es de los planes de carrera, esto es relevante para las organizaciones debido a que actualmente para substituir la organización debe de hacer usos de todos los recursos disponibles para subsistir en un medio tan competitivo actualmente. Se hace importante entonces incentivar el desarrollo profesional como una ventaja, favorecer estas prácticas, permitir la planeación de carrera por parte de los empleados, tomando en cuenta la responsabilidad que tiene para diseñar, desarrollar y controlar su carrera (Fernández, 2002).



## Capítulo 2: Plan de Carrera

### 2.1 Carrera profesional

La carrera profesional se considera como el camino recorrido en el ámbito de una organización donde se contemplan los intereses individuales del trabajador, pero también los de la organización. La carrera profesional también se compone de todas las tareas y los puestos que el individuo ha desempeñado en su trayectoria laboral (Werther y Davis, 2008).

Por su parte Sullivan y Baruch (2009) consideran que la carrera es un patrón único a partir de la relación del individuo con su trabajo y las experiencias relevantes que suceden dentro y fuera de la organización. Para esta definición se considera la existencia de un componente físico que abarca los movimientos laborales mientras que la interpretación de los eventos que ahí ocurren es el componente psicológico.

Desarrollar la carrera permite a la organización reconocer y aprovechar el componente físico (sucesión de actividades laborales y de puestos de trabajo desempeñados), así como el componentes psicológico (reacciones y actitudes experimentadas de los trabajadores) para que la organización pueda cubrir objetivos o puestos futuros (Núñez-Cacho, Grande y Pedroza, 2012). Tiene como objetivo es que las personas fortalezcan y adquieran nuevas competencias en su trayectoria laboral, para que repercutan en la organización y en el trabajador para que cumpla sus objetivos (Muñoz, 2015).

Desarrollar la carrera profesional es un proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones (Fernández, 2002). La organización asiste la planeación de carrera de sus trabajadores para desarrollar experiencias y habilidades para disponer de ellas a futuro y satisfacer las necesidades individuales y de la organización (Mondy y Noe, 2005).

El desarrollo de la carrera de los trabajadores es importante para la organización, ya que permite dotar a los trabajadores con más habilidades, conocimientos, competencias y recursos que les permitan crecer. Este impacto es en dos direcciones, pues el desarrollo de su personal le favorece a la organización por una parte, y por la otra el trabajador adquiere más recursos que favorecen su trabajo (Allen, 2009; Dizaho, Salleh y Abdullah, 2016).

El desarrollo de carrera profesional considera que la organización tiene un papel importante como guía para la realización del plan de carrera, pero para poder desarrollar la carrera profesional hay que ubicar en qué momento se encuentra la carrera profesional del trabajador, para que así se pueda entender sus necesidades e intereses al momento de realiza su plan de carrera (Fernández, 2002). La etapa de carrera en la que se encuentre el trabajador determina las decisiones que toma para dirigirla y en qué dirección, ya que determina si la persona se orienta a buscar balance, reto o autenticidad en su carrera (Mainiero y Gibson, 2018).

Existen elementos que favorecen el desarrollo de carrera, como autogestión en la carrera, programas de educación y desarrollo, y contar con un mentor. Por otro lado existen además factores que obstaculizan el desarrollo de carrera, como prejuicios de la organización, no tener un mentor y una planeación inadecuada al desarrollo de carrera (Palmer y Johnson-Bailey, 2005). La organización debe de realizar la planeación de carrera teniendo claros sus objetivos, además de resolver los conflictos que surjan durante la misma. Debe ser además responsable y crear un ambiente que favorezca el desarrollo de las carreras de sus trabajadores (Núñez, et al., 2012).

La responsabilidad que la organización tiene sobre la planeación de carrera es relevante, ya que la organización invierte en el trabajador y espera recibir beneficios por la implementación de los planes de carrera (Baruch, 2006). La idea de una implementación no siempre es vista

de la mejor manera, debido a la naturaleza del trabajo en condiciones actuales genera incertidumbre respecto a la práctica que pueda tener (McDonald y Hite, 2005).

Con respecto a la práctica del desarrollo de carrera Muñoz (2015) menciona que:

“El hecho de que los colaboradores desarrollen una carrera dentro de la compañía, muchas veces requiere o implica tener un cambio organizacional, por lo mismo muchas empresas concluyen que no es necesario implementar un programa así y no se encuentra dentro de sus intereses. Sin embargo, el dejar que las personas intenten resolver las cosas por ellos mismos y deseen tomar diferentes direcciones dentro de la organización, hace que estos tomen más tiempo desarrollando sus propias metas que ayudando a la empresa a alcanzar las suyas (p. 7).”

## 2.2 Modelos de carrea

Mondy y Noe (2005) consideran que la planeación de la carrera es un proceso continuo a través del cual un individuo establece metas para su carrera e identifica los medios para lograrlas. Werther y Davis, (2008) consideran que se trata de un proceso individual, por lo que la persona es la responsable de alcanzar sus objetivos por sus medios sin dejar que la organización tome la responsabilidad de planear su carrera.

El que la organización sepa adaptarse a los valores de sus empleados y su plan de carrera resulta importante para el trabajador. Si las necesidades de carrera de las personas no están cubiertas, estas reducirán su satisfacción y a largo plazo aumentaran sus deseos de dejar la organización (Supeli y Creed, 2016). La gente abandona su carrera cuando considera que no se adapta a sus necesidades personales y requieren un plan que pueda adaptarse mejor a la administración de su tiempo en su vida personal y laboral (Mainiero y Gibson, 2018).

De igual manera resulta relevante la autoevaluación para la planeación de carrera, debido a que permite identificar fortalezas, debilidades, aversiones y preferencias, esto les da la

oportunidad de dirigir su carrera a sus intereses y conozcan sus movimientos y la dirección que llevan (Mondy, y Noe, 2005). Para lograr un desarrollo de carrera exitoso los trabajadores deben contar con una serie de habilidades que ya estén desarrolladas, o en su defecto que puedan desplegarse (Madero, 2010).

Hall y Mirvis (1995) proponen la carrera Protean, pues considera que el individuo reorganiza conocimientos y destrezas y habilidades para adaptarse al medio de trabajo cambiante y alcanzar la autorrealización en su trabajo. Con la carrera protean el individuo puede planear su carrera de modo que unifique todos los elementos de su vida, gestionando la carrera el mismo, en lugar de la organización, para que pueda trazar su camino de acuerdo a sus necesidades. La planeación de carrera protean dirige al trabajador a buscar retos, valerse de la trayectoria, escolaridad, transiciones y experiencias para que el individuo alcance la autorrealización, mientras que la organización solo debe de proveer retos, información y relaciones al individuo (Hall y Moss, 1998).

Las investigaciones de la carrera la consideran como las actividades de una red de trabajo, que a su vez se conectan en una red de trabajo más grande, entre las organizaciones y está a su vez con las organizaciones de las regiones. Esta red marca la relación de una organización con otra, la cual puede ser de cooperación o de competencia, lo que afecta comportamiento de los trabajadores. (Arthur, 1994). A partir de estas conexiones Arthur y Rousseau (1996) propone el plan de carrera Boundaryless, la cual considera que el trabajador tiene un papel independiente de la organización, por lo que es capaz de crear oportunidades de carrera más allá de un solo lugar de trabajo, aprovechando las redes de la organización.

El plan de carrera Boundaryless considera la movilidad física (hacia otras organizaciones) y psicológica (hacia otras relaciones o proyectos), estos cuadrantes pueden estar en diferentes magnitudes, por eso identifica cuatro cuadrantes según los niveles de movilidad física y psicológica que se presenten (Sullivan y Arthur, 2006):

- Cuadrante 1: Bajos niveles de movilidad física y psicológica.
- Cuadrante 2: Alto nivel de movilidad física, y bajo nivel de movilidad psicológica.
- Cuadrante 3: Bajo nivel de movilidad física y alto nivel de movilidad psicológica.
- Cuadrante 4: Altos niveles de movilidad física y movilidad psicológica.

Las carreras Boundaryless aprovechan las conexiones y los límites de las redes de trabajos tanto en el aspecto físico como psicológico, lo que permite al trabajador crear oportunidades de desarrollo de carrera y no ser dependiente de la planeación de carrera tradicional que plantea la organización (Arthur y Rousseau, 1996). De esta manera el desarrollo de carrera no necesariamente debe ser vertical, puede darse también de manera horizontal permitiendo que el trabajador adquiera más experiencias y conocimientos por movimientos laterales, nuevas responsabilidades, capacitaciones, etc (Muñoz, 2015).

Peiperl y Baruch (1997) la carrera poscorporativa considera que el individuo tiene que hacer trascender su carrera a nivel de la organización y a nivel individual, para esto se vale de recursos como las nuevas tecnologías para triunfar por ellos mismos (autoempleo), que les permitan tener innumerables trabajos, transacciones y conexiones, involucrando redes siempre cambiantes de personas, lugares y empresas, lo que les da la posibilidad de valerse por sí mismo y tener más caminos para desarrollar sus habilidades.

Mainiero y Sullivan (2005) proponen el modelo caleidoscopio considera la existencia de diferentes etapas de carrera así como tres elementos que orienta las decisiones de carrera de las personas según la etapa en que se encuentre. Esos elementos son 1) Autenticidad (La necesidad del individuo de mostrarse como es y que le permita sobrevivir al entorno laboral), 2) Balance (se refiere al equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar), y 3) Reto (La necesidad intrínseca de buscar oportunidades de crecimiento laboral y de habilidades).

Briscoe, Hall y DeMuth, (2006) proponen la carrera Protean y Boundaryless, en donde la carrera Protean cuenta con dos dimensiones que dirigen a las personas: 1) dirigido a valores:

las personas tienen sus valores para dirigir su carrera, incluso cuando sus valores sean contrarios a los de la organización, y 2) autogestión: la persona tiene un rol independiente de la organización que le permite tener control y dirigir su comportamiento dentro organizacional); mientras que la carrera Boundaryless abarca la movilidad física y psicológica de las personas: 1) mentalidad sin fronteras: tienen una alta orientación a las relaciones de trabajo a través de los límites de la organización, y 2) preferencia a la movilidad organizacional: una preferencia por mantenerse en integración con la organización

Las carreras tienen diferentes elementos en la tabla 1 se muestran los elementos que posee cada carrera.

Tabla 1. Elementos de los modelos de carrera.

Elementos	Carrera Protean Hall y Mirvis, 1995	Carrera Boundaryless Arthur y Rousseau, 1996	Carrera Poscorporativa Peiperl y Baruch, 1997	Modelo Caleidoscopio Mainiero y Sullivan, 2005	Carrera Protean y Boundaryless Briscoe, Hall y DeMuth, 2006
Crea oportunidades de carrera		<b>X</b>	<b>X</b>		<b>X</b>
Adaptarse al medio de trabajo cambiante	<b>X</b>		<b>X</b>		<b>X</b>
Etapas de carrera				<b>X</b>	
Balance personal	<b>X</b>			<b>X</b>	<b>X</b>
Independencia de la organización	<b>X</b>	<b>X</b>			<b>X</b>

Se eligió la Carrera Protean y Boundaryless (Briscoe et al, 2006) debido a que es la que tiene más elementos de los mencionados en la literatura sobre carreras, ya que abarca la escala de carrera Protean y la carrera Boundaryless.

De acuerdo con la norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 se busca que el individuo pueda influir en su trabajo para que pueda desarrollar y usar sus habilidades y conocimientos, trabaja autónomamente además de poder recibir capacitaciones y que de ser posible el trabajador puede influir en su trabajo. La inexistencia o escasez de estos elementos también es considerada por la norma Mexicana como un factor de riesgo, por lo que recomienda:

- Actividades para involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo; para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;
- Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de los trabajadores y el patrón, y para impulsar que éstos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo, y
- Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones.

Elementos como la libertad y autonomía en el trabajo, aprovechamiento de los espacios de la organización para desarrollarse laboralmente, así como adquirir nuevos conocimientos y habilidades, planificar, dirigir la carrera a mejorar de manera continua, así como influir positivamente en su espacio de trabajo (Hall y Moss, 1998; Arthur y Rousseau, 1996). Estas actividades laterales permiten al trabajador desarrollar capacidades y destrezas dentro de los

límites de la organización, pero esta movilidad lateral dentro de la organización va acompañada de la orientación del trabajador para planear su carrera (Fernández, 2002).

Briscoe et al (2006) además de se encargaron a través de diversos estudios de crear y validar un instrumento para los modelos de carrera Protean y Boundaryless, con 14 reactivos para el plan de carrera Protean y 13 para el plan de carrera Boundaryless. Los dos factores de cada escala de carrera aportaban juntos un 52.87% de la varianza, en cuanto a validez la carrera protean obtuvo una validez de .81 en autogestión y .69 para dirigido a valores, mientras la carrera boundaryless obtuvo validez de .81 para mentalidad sin fronteras y .75 para preferencia a la movilidad. Kostal y Wiernick (2017) encuentran que este instrumento es el más utilizado en este tipo de investigaciones en diversas partes del mundo.

Este instrumento tiene una versión validada en español (Enache, González, Castillo y Lordan, 2012) con la escala de carrera protean se obtuvo un KMO=.736 y una varianza explicada de 59.14%, mientras la escala de carrera boundaryless tuvo un KMO=.835 y un total de la varianza explicada de 60.88%. Una versión turca (Suvaci, 2018) la escala de carrera protean tuvo un KMO=.92 y una varianza explicada de 73.14%, mientras la escala de carrera boundaryless tuvo un KMO=.86 y un total de la varianza explicada de 78.74%.

### 2.3 Investigaciones actuales

A pesar de ser un fenómeno relativamente nuevo hay investigaciones que lo relacionan con otras variables. Briscoe, y Finkelstein (2009) desmienten un estereotipo de que las carreras protean y boundaryless no tienen compromiso con la organización y la abandonan en el primer intento. Esto contrasta con Supeli y Creed (2016) quienes encuentran correlación negativa entre la carrera Protean y la satisfacción laboral e intención de abandonar en una empresa de Indonesia.



Enache, Simo, Sallan y Fernández (2008) encuentra relación entre el éxito de carrera psicológico con la carrera protean y boundaryless, con el factor autogestión esta relación es positiva, mientras que es una relación negativa con los factores dirigido a valores y preferencia a la movilidad organizacional.

Kostal y Wiernik (2017) realizan un metanálisis encontrando entre sus hallazgos que mientras los empleados estén más tiempo en la organización menos serán sus deseos de abandonar, la existencia de una relación curvilínea entre la edad y las carreras, y otros hallazgos como pequeñas diferencias entre la zona demográfica, diferencias en la condición económica del país, por ejemplo en países con oportunidad de empleo el nivel educativo no ejerce moderación en la carrera, mientras que en contextos con economía más débil sin las mismas oportunidades de empleo si ejerce moderación.

Suvaci (2018) encuentra una relación positiva de ambas subescalas de la carrera Protean y Boundaryless con la cultura organizacional y todos sus componentes. La relación fue más fuerte con la carrera Protean con innovación, por lo que permite a la gente con carrera Protean desarrollarse en la organización y aportar a ella. Una buena cultura organizacional permite a los trabajadores cumplir sus metas de carrera y poder desarrollarse dentro de la organización.

En otros estudios se relaciona la carrera Boundaryless y Protean con valores del trabajo, siendo que se relacionaban positivamente con valores de trabajo intrínsecos las dos dimensiones de la carrera protean, y la dimensión de abierto de mente de la carrera Boundaryless, cuya otra dimensión correlaciona con valores de trabajo sociales o relacionales (Abessolo, Hirschi y Rossier, 2017). Rigotti, Korek y Otto (2014) consideran que la movilidad organizacional ascendente en el trabajo predijo un aumento de la tensión (irritación) a través de la presión de tiempo elevada y una mayor interferencia entre el trabajo y el hogar.

El modelo Boundaryless tiene efectos mixtos con el éxito de carrera Guan, Arthur, Khapova, Hall y Lord (2018) en su modelo integrativo encuentran la relación con ciertas variables como facilitadoras u obstáculos, que moderan la relación de la carrera Boundaryless con elementos positivos como oportunidades y ganancias, y con elementos negativos, como costos, riesgos y amenazas, que finalmente llevan al éxito de carrera objetivo y subjetivo. Entre estas variables que pueden ser beneficiosas o perjudiciales se encuentran el status, promoción, bienestar subjetivo, balance trabajo-familia, salud desarrollo de habilidades y satisfacción subjetiva.

Además el plan de carrera protean se relaciona con la planeación de carrera, por lo que las personas pueden planear su carrera y sus objetivos, lograr desarrollarse y volverse capital importante para poder emplearse tener la capacidad de identificar, crear y realizar oportunidades para desarrollo. La carrera Protean se relaciona con una adopción de perspectiva de vida completa, no solo del trabajo lo que les da un balance trabajo-vida (Direzzo, Grennhaus y Weer, 2015).

Sargent y Domberger (2007) encuentran en estudiantes con orientación a la carrera protean prefieren que los valores que los guían sean son el tener un trabajo con contribución social y poder mantener un balance entre la vida laboral y personal. Se demuestra además que tienen la capacidad de planear su carrera en funciones de sus valores y objetivos, y seleccionar aquellos pasos para alcanzarlos.

Enache, Sallan, Simo y Fernández (2011) en población española encuentra que la carrera Protean y Boundaryless y su relación con el éxito de carrera subjetivo. Sus hallazgos son:

- Consideran que la congruencia que tengan los valores del trabajador con los de la organización determinan la relación entre la dirección a valores de la carrera protean sobre el éxito laboral psicológico.

- La preferencia a la movilidad organizacional correlaciona negativamente con el éxito de carrera psicológico. Los trabajadores si no están satisfechos con las condiciones están dispuestos a cambiar de trabajo.
- La mentalidad sin fronteras correlaciona positivamente con la sensación de logro de objetivos laborales, esta relación se mantiene positiva si permite al individuo crear y mantener relaciones activas a través de los límites organizacionales condujo a la mejora de sus redes internas y externas

La carrera boundaryless en académicos presentan beneficios como mayor flexibilidad en los horarios, lo cual afecta al conflicto trabajo familia, sin embargo los elementos que lo demerita es la movilidad a otras organizaciones, así como la poca seguridad laboral con la que cuentan (Millard, 2016).

Por otra parte la subescala de la carrera Protean, dirigido a valores se relaciona con valores del trabajo como independencia, modo de vida, autonomía, y logro. La autogestión de la carrera se relaciona con autonomía, logro e independencia. Mientras que en la carrera Boundaryless, la mentalidad sin fronteras se asocia con la autonomía e independencia y valora la autonomía y buscar desafíos, creatividad y afiliación en diversas situaciones profesionales y organizativas (Abessolo, Hirschi y Rossier, 2017).

Lo Presti, Manuti y Briscoe (2019) muestran que la carrera protean y boundaryless son predictores del comportamiento organizacional ciudadano. También encuentran relación entre un contrato psicológico balanceado y la carrera protean. Además las estrategias de carrera se relaciona positivamente con la carrera (Wong y Wee, 2019).

En este capítulo se abordó plan de carrera, es decir como el individuo toma sobre sus decisiones laborales, lo cual puede resultar beneficioso, pues de acuerdo a algunos modelos

como el modelo Boundaryless y Protean les permite tener un mejor balance con respecto a su vida personal y familiar (Direenzo, Greenhaus, & Weer, 2015; Millard, 2016). Sin embargo la relación entre la esfera laboral y familiar puede ser tanto beneficiosa como perjudicial (Ordaz 2018). En el siguiente capítulo se abordara estas esferas así como las relaciones que pueden resultar de ellas.

## Capítulo 3: Interacción trabajo familia

### 3.1 Esfera laboral y familiar

A partir de la relación contractual el trabajador asalariado presta su actividad laboral a alguien más exclusivamente a cambio de dinero. Esta actividad genera ciertos ingresos libres que deben alcanzar a la mayor parte de la población para cubrir sus necesidades de consumo (Recio, 1997). Como actividad, el trabajo es indispensable en la vida humana, por qué es a través de él que las necesidades de la familia se ven satisfechas, por ejemplo el alojamiento, alimentación, esparcimiento y el cuidado de los niños (De la Garza, 2007).

Sin embargo aunque presenta la satisfacción de las necesidades de la familia, los roles en los que se satisfacen estas necesidades es diferente para los hombres que para las mujeres. Principalmente la mujer ha ingresado al trabajo asalariado en tiempo libre y con menor remuneración, principalmente por las actividades que tenía que realizar en el hogar llamado trabajo de reproducción, es decir una serie de actividades como cuidados, educación de los hijos, y relaciones de familia (Del Re, 1995).

El trabajo debe de cumplir la satisfacción de necesidades tanto del individuo como de los miembros de su familia, ya que cuando estas necesidades están resueltas se renueva la capacidad del trabajador y puede volver a incorporar a la fuerza de trabajo (De Oliveira y Salles, 2000). Desde esta perspectiva Álvarez y Gómez (2011) consideran que la mujer está en desventaja, si bien es incluida actualmente en la fuerza de trabajo, se le sigue asignando el rol de reproductora sumando a rol de productora. Esto lleva a una sobrecarga de rol en las mujeres, ya que a pesar de que busquen éxito y desarrollo profesional en su trabajo tienen dificultades para sobrellevar tiempos con su familia y su trabajo, al presentar una relación negativa con su trabajo, su entorno, es decir su familia también se ve afectado.

Se dan cambios en el ámbito familiar como el rompimiento con el esquema tradicional, esto implica los roles de género, las relaciones conyugales y parentales. Entre estos cambios encontramos las transformaciones a hogares monoparentales, uniones libres y familias reconstituidas, con situaciones económicas y afectivas diferentes. Estas situaciones ocasionan conflicto en las personas, como conflicto con el compromiso familiar, aumento de los divorcios, aumento de la unión marital y la concepción de hijos, mientras las personas mantiene el deseo de alcanzar su éxito profesional (Valdivia, 2008).

El ingreso de la mujer al mercado laboral y la búsqueda de igualdad los roles tradicionales de familia han sufrido modificaciones, por ejemplo la imagen de la familia deja de ser la unión entre el hombre y la mujer con el fin de procrear únicamente. Los roles del hogar se modifican, lo que también cambia la distribución de tareas dentro del hogar y las posiciones en el núcleo familiar, pero la socialización sigue funcionando a pesar de la modificación de estos roles de manera que los hijos interiorizan, y adquieren reglas, límites y roles (Gallego, 2012).

Torres, Ortega, Garrido y Reyes (2008) consideran a la familia como un sistema de interrelación biopsicosocial que cumple diversas funciones básicas (reproducción, afectividad, educación, apoyo social y económico, creación de normas, etc.) que se encuentra integrado por un número variable de individuos que se encuentran unidos a partir de diversos vínculos

Debe analizarse a la familia en conjunto, debido a que cada disciplina considera a la familia desde su enfoque teniendo entonces las siguientes definiciones de las siguientes disciplinas:

- **Biología:** La familia implica la vida en común de dos individuos de la especie humana, de sexo distinto, unidos con el fin de reproducir, y por ende de conservar la especie a través del tiempo.

- Psicología: La familia es un conjunto de relaciones familiares integradas, generalmente de manera sistémica, que se considera un subsistema social que hace parte de la sociedad; esas relaciones son consideradas como un elemento fundamental en el proceso de desarrollo de la personalidad.
- Economía: La familia es una unidad al tiempo que un subsistema económico, que fluye socialmente como elemento receptor, a su vez que emisor, de fuerzas, políticas y dinámicas productivas, que se modifican en contraste con los cambios históricos.
- Sociología: La familia se constituye por una comunidad interhumana configurada al menos por tres miembros que se encuentran unidos por lazos que pueden ser de dos tipos: vínculos por afinidad, el matrimonio y de consanguinidad como ser la filiación entre padres e hijos.

De todas las anteriores definiciones Oliva y Villa (2014) intentan abarcar lo más posible y consideran a la familia como un grupo social básico que se forma por vínculos de parentesco y afinidad que se reúnen en un lugar común que es delimitado por límites culturales y geográficos con el fin de satisfacer las necesidades básicas, físicas, psicológicas y sociales de sus miembros.

El concepto de familia y de los roles sufre un desarrollo, como consecuencia se dan cambios entre los hombres y la mujeres enfocados a alcanzar la igualdad, por tanto los roles familiares y del hogar empiezan a sufrir cambios (Valdivia, 2008). La aparición de hogares con dos ingresos y las familias monoparentales, lo que ocasiona que sea más complicado conciliar el rol familiar y el rol del trabajo, siendo esta una necesidad de un mayor número de trabajadores (Greenhaus, Allen y Specter, 2006).

La familia sigue manteniendo una división del trabajo asimétrica a pesar de los intentos por buscar la igualdad en el trabajo doméstico. Debe lidiar con situaciones como la crianza de

los hijos, la realización del trabajo doméstico y problemas de pareja (Torres, Ortega, Garrido y Reyes, 2008). La familia como grupo debe ser capaz de poder atender sus propias necesidades, pero una problemática que enfrentan y les impide lograrlo es el desequilibrio entre las responsabilidades familiares y la esfera del trabajo (Oliva y Villa, 2014).

Rocha (2006) considera sobre la experiencia en la esfera del trabajo que:

El trabajo sin duda tiene repercusiones positivas, sin embargo, es un hecho demostrado empíricamente que el trabajo también tiene efectos negativos en la persona que trabaja. Depende de muchos factores el que sea de uno u otro modo. Sin hacer a un lado los factores estructurales, la forma como se vive la experiencia de trabajar está determinada también por los factores psicosociales (p.70).

Entre los factores psicosociales mencionado podemos considerar el papel de la familia en el trabajo. Sobre eso la Salazar, Rodríguez y Salazar (2011) mencionan las responsabilidades familiares y consideran que “las cargas familiares que impiden a las trabajadoras el pleno ejercicio del derecho al empleo, son causa de discriminación y obstaculizan el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado laboral (p. 7)”.

El conflicto en el trabajo y las responsabilidades familiares es un tema muy complejo, afectado por situaciones como las largas jornadas laborales, los bajos salarios, la precarización, demanda de horas extras y la falta de políticas que permitan conciliar el trabajo familiar de las labores domésticas. Esto sin duda afecta en los posibles empleos en mujeres que no trabajan, en el desarrollo profesional de aquellas que sí trabajan, y debido a la incompatibilidad entre el horario laboral y el horario escolar afecta a los niños haciendo que los hermanos mayores cuiden a los menores o que los niños vayan al trabajo de sus padres (OIT, 2009).



La actualidad exige una conciliación entre la vida laboral del trabajador con su vida familiar y personal. Situaciones como la necesidad de tener dos salarios para poder subsistir generan mayor dificultad para controlar la vida familiar y la vida laboral (Murphy y Zagorski, 2005).

Por lo tanto lograr una conciliación entre trabajo y familia se ve obstaculizado por muchos factores, como los roles de género establecidos por la sociedad ya que se sigue reproduciendo el rol del hombre como el proveedor. Otro obstáculo que enfrenta es la creencia de algunas personas sobre tomar las opciones que brinda la organización para equilibrar ambas esferas, pues consideran que de hacerlo desarrollo profesional se verá afectado. Aunado a esto incluso existe la creencia de que aquellos hombres que no tienen compromisos familiares son más comprometidos y productivos (Ugarteburu, Cerrato y Ibarretxe, 2008).

Muchinsky (2008) considera que cada persona tiene diferente implicación con su trabajo, esto determina qué papel le otorga al trabajo para su imagen y el compromiso que genera con su trabajo. Aquellos que otorgan gran papel al trabajo pueden tener mayor conflicto con su rol familiar. Greenhaus, Collins y Shawn (2003) consideran que la existencia de conflictos entre los roles familiares y laborales es fuente de estrés. La existencia de este conflicto depende también de la persona, por ejemplo, aquellos que tienen más tiempo en familia que en el trabajo presentan menos este conflicto en contraste con aquellos que dan prioridad al trabajo.

La OIT (2009) considera importante modificar la relación del mercado con el trabajo del hogar para que hombres y mujeres puedan lograr sus ideales laborales y familiares. Para esto también requiere un cambio cultural:

“Para poder abandonar la idea de que son sólo las mujeres quienes deben conciliar el trabajo productivo con las responsabilidades familiares, es también central la promoción de modelos alternativos de maternidad, paternidad y masculinidad como

requisito para el éxito de las políticas de conciliación. Esto implica dar un nuevo significado al papel de los padres dentro de la familia, como personas afectivas, interesadas en y capaces de asumir responsabilidades familiares: crianza de hijos, cuidado de ancianos y familiares enfermos, tareas domésticas. Igualmente importante es transformar la noción de maternidad: si ésta sigue siendo asociada al sacrificio y a la omnipresencia frente a los hijos, muy difícilmente se puede lograr una redistribución de tareas de cuidado y aliviar la sobrecarga que recae sobre las madres trabajadoras (p. 117)”.

Rhnan y Grapain (2014) ofrecen algunas recomendaciones administrativas para favorecer la emergencia de una cultura organizacional que permita conciliar el trabajo y la familia:

- Ser conscientes de los costos asociados al conflicto trabajo-familia.
- Desmentir la idea de que los problemas de los empleados son ajenos a los de la empresa y que su incompatibilidad es natural.
- Que la empresa adopte el discurso y acciones cotidianos a favor del trabajo-familia. Realizar intervenciones en las situaciones del trabajo que intensifican la incompatibilidad de los roles profesional y familiar.
- Capacitar a los mandos superiores y responsabilizarlos en el tema de trabajo-familia. Sensibilizar al empresariado sobre los eventuales beneficios de una cultura favorable a la articulación en términos de atracción, motivación y retención de los recursos humanos,
- Conocer e irse sumando a las iniciativas de normalización de prácticas de conciliación trabajo-familia.

Por su parte Rodríguez, Vélez y Meléndez (2012) considera que algunas prácticas organizacionales favorecerán la relación positiva trabajo-familia, entre sus propuesta se encuentra: evitar que los empleados se lleven trabajo para sus hogares; limitar el número de

horas extra de trabajo; realizar arreglos de horarios que permitan conciliar la vida personal con la vida laboral, pueden fomentar el que los empleados sientan que la organización toma en cuenta su vida más allá de la organización. Algunas políticas al aplicarse siguen reforzando la idea de que las responsabilidades familiares es el rol tradicional de la mujer mientras que el hombre es solo un trabajador dedica a la organización sin responsabilidades familiares ni vida personal, o que no puede hacer uso de los beneficios asociados a la responsabilidad familiar. Este modelo se ha seguido reproduciendo dejando a la mujer como fuerza de obra secundaria e incluso llegando a considerar que es más cara en comparación a contratar un obra, situación que por cierto es errónea. Se estima que costos asociados a la contratación de mujeres en México son muy reducidos generando un costo de 0.2% de remuneración mensual (OIT, 2009).

Rhnan y Grapain (2014) consideran que la organización debe buscar el modo de articular el empleo con la familia, una buena forma es mediante prácticas dirigidas a la conciliación de ambas esferas. Sin embargo no sólo se requiere prácticas, sino también un cambio de la organización que favorezca la conciliación de la vida laboral y la vida privada. La norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 considera un factor de riesgo la interferencia en la relación trabajo familia, ya que considera que la vida laboral afecta los horarios familiares y personales debido a que la persona tiene que dedicar tiempo a labores del trabajo durante los horarios familiares.

Salazar, Rodríguez y Salazar (2011) consideran que la OIT ha impulsado el Convenio 156 y la Recomendación 165 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares como respuesta a estas demandas. En ella se plantea que el ejercicio pleno del derecho al empleo implica que las responsabilidades familiares no constituyan causas de discriminación, no obstruyan el mejoramiento de las condiciones de vida ni comprometan el acceso y la permanencia laboral.

Pese a estar este convenio se puede notar que las políticas de conciliación trabajo-familia en México son inexistentes, por lo que se requiere investigaciones que permitan realizar iniciativas y propuestas.

### 3.2 Modelos de Trabajo-Familia

La literatura ofrece diversas explicaciones y modelos acerca del fenómeno trabajo-familia, Edward y Rothbard (2000) consideran los siguientes modelos del tema:

- Derrame: Los efectos de la familia y trabajo en la otra esfera hacen que ambos dominios sean muy similares. Estas similitudes o se pueden observar en el estado anímico, valores, habilidades y comportamientos.
- Compensación: La insatisfacción en una esfera genera que disminuya en involucramiento en la misma y que aumente en la otra.
- Segmentación: Este modelo considera que ambas esfera, el trabajo y la familia no tienen relación una con la otra.
- Congruencia: Este modelo considera que tanto el trabajo como la familia son constructos similares que son afectados por una variable en común.
- Drenaje de recursos: Este modelo considera que los recursos son limitados y se transfieren de un dominio a otro.

Este tema ha generado varias décadas de investigaciones, Kuschel (2017) en un esfuerzo por sintetizar las investigaciones realizadas sobre este tema realizan un metanálisis clasificando el abordaje que ha tenido este tema en cuatro modelos principales: teoría del rol, direccionalidad, balance y enriquecimiento.

Primero mediante la teoría del rol, Guerrero (2003) aborda la relación trabajo-familia y considera que los roles interactúan entre sí lo cual puede ocasionar conflictos al tener recursos limitados para ejercer un rol, por ejemplo las mujeres presentan mayor número de roles que los hombres por las actividades que se les han asociado. Para Greenhaus y Beutell (1985) el individuo cuenta con recursos limitados que se encuentran interactuando entre dos roles diferentes. Al emerger un rol que es incompatible con las presiones de otro rol se crea un conflicto trabajo-familia, el cual puede presentarse debido al tiempo, a la tensión o estrés y por la conducta del rol.

El siguiente enfoque es el de direccionalidad, en este Campbell-Clarck (2000) considera que se pasa de una dimensión a otra a lo largo del día. Así que ambas tienen repercusiones en la otra, de tal manera que se puede decir que la familia interfiere con el trabajo y viceversa. A diferencia de la teoría del rol, se basa en la teoría del borde, lo cual explica que cuando ambos roles resultan incompatibles entonces se realizará un derrame de una esfera a otra, y surgen dos posibles resultados: el trabajo interfiere con la familia o la familia interfiere con el trabajo (Greenhaus y Beutell, 1985).

Otro modelo es el equilibrio trabajo familia, Greenhaus, Collins y Shawn (2003) consideran el equilibrio trabajo-familia como el equilibrio entre los roles laborales y familiares a partir de tres elementos: tiempo, compromiso y satisfacción. Campebell-Clarck (2000) considera también que el equilibrio se logra cuando hay satisfacción en ambos roles y los conflictos entre ambas esferas son mínimos.

Por otra parte Kruschel (2017) crítica a este enfoque ya que considera que el problema del equilibrio trabajo-familia es su conceptualización, es decir no hay término consensuado para describir el fenómeno de equilibrio trabajo-familia, por lo que diferentes autores lo abordan de distintas maneras.

El modelo de enriquecimiento plantea que tanto el trabajo como la familia pueden ser beneficiosas para la persona si se logra una adecuada combinación entre la esfera familiar y la esfera laboral. La interacción de ambas esferas puede producir un crecimiento personal y social para el individuo (Guerrero, 2003). Greenhaus y Powell (2006) afirman que la relación existente entre el trabajo-familia puede ser positiva y enriquecer la esfera familiar y laboral, por lo que propone el enriquecimiento trabajo familia que consiste en:

"las experiencias en un rol mejoran la calidad de vida en el otro rol. Consideramos el enriquecimiento trabajo familia como un conflicto trabajo-familia que puede ser bidireccional. El enriquecimiento trabajo familia ocurre cuando las experiencias del trabajo mejoran la calidad de la vida familiar y el enriquecimiento familia-trabajo ocurre cuando las experiencias familiares mejoran la calidad de la vida laboral. (p. 73)".

A nivel teórico Ugarteburu, Cerrato y Ibarretxe (2008) consideran que la relación trabajo-familia se interrelaciona de manera positiva y negativa, y en dos direcciones opuestas, es decir la relación familia-trabajo, donde es la familia a que influye al trabajo, y la relación trabajo-familia, donde es el trabajo el que influye en la familia. Consideran que este último caso es el que se da mayormente, siendo una relación asimétrica entre ambas esferas.

Ambas esferas pueden influirse y ser influidas por la otra, de manera tanto positiva como negativa, por esto Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hooff y Kinunen (2005) mencionan el término interacción trabajo-familia, definiéndolo como "un 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 el trabajo) (p. 322)."

Debido a la existencia de diversos modelos, existen varios instrumentos que se encargan de medir este fenómeno como los siguientes:

- Carlson, Kacmar y Williams (2000) proponen el Cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia (C.T.F.) escala likert de 5 puntos y 18 reactivos que mide la dirección del conflicto en ambas direcciones (trabajo interfiere familia y familia interfiere trabajo). El conflicto tiene tres dimensiones: conflicto basado en el estrés, conflicto basado en el comportamiento y conflicto basado en el tiempo.
- Feldman (2001) propone el Cuestionario Relación Trabajo-Familia (CRTF), que consiste en una escala tipo likert de 4 puntos y 10 reactivos que mide las satisfacciones e interferencias que surgen de la relación trabajo familia.
- Carlson, Kacmar, Wayne y Grzywacz (2006) proponen la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia (EETF), escala tipo Likert de 5 puntos y 18 reactivos, la cual explora las dos direcciones del enriquecimiento (desde el trabajo a la familia y desde la familia al trabajo). El enriquecimiento trabajo-familia tiene tres dimensiones: 1) basado en el capital, 2) basado en la afectividad, y 3) basado en el desarrollo. Mientras que el enriquecimiento familia trabajo tiene las dimensiones: 1) basado en la eficiencia, 2) basado en la afectividad, y 3) basado en el desarrollo.
- Moreno, Sanz, Muñoz y Geurts (2009) proponen la Versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), que es la versión del instrumento creado por Geurts et al. (2005). Consiste en una escala tipo Likert de 4 puntos con 22 reactivos que evalúa la existencia de interacción trabajo-familia y familia-trabajo y la carga que tenga, ya sea positiva o negativa.

### 3.3 Interacción trabajo-familia y carrera protean y boundaryless

La principal fuente de conflicto entre la esfera familiar y laboral es ocasionada por el estrés organizacional. El horario inhabitual de trabajo, la sobrecarga de trabajo percibida y la ambigüedad de rol son factores estresantes que favorecen la aparición de estrés (Rhnaman y Grapain, 2014).

Otálora (2007) encuentra en dos organizaciones de Colombia que la sobrecarga de trabajo, las responsabilidades familiares y el estrés correlacionan positivamente con el conflicto trabajo-familia. Además que con respecto a la familia el cuidado de adultos mayores repercute más en el conflicto trabajo familia que el cuidado de los hijos. Esto puede deberse a la composición de la familia en Colombia, ya que podría prestar apoyo social y tener quien cuide a los hijos según los datos encontrados.

La interferencia trabajo-familia tiene fuerte relación con la satisfacción del trabajo y el compromiso organizacional, siendo moderada por la preferencia que tenga la persona hacia la esfera familiar o laboral. Aquellas personas que tienen preferencia a la esfera familiar tienen más riesgo de salir de la organización y presentar bajos niveles de actitud hacia el trabajo si no se le presta atención a sus necesidades familiares en comparación con aquellos que priorizan el trabajo (Carr, Boyar y Gregory, 2008).

El estudio del balance vida trabajo se puede abordar desde diversos aspectos, señalando cómo puede ocasionarse por el individuo, la familia, el trabajo y la organización o el ambiente social. Las implicaciones son afectaciones al bienestar, a la satisfacción e involucramiento familiar (Delecta, 2011).

Aquellas personas insatisfechas con su trabajo presentan una visión negativa de la organización y de sus prácticas, sin embargo estos efectos negativos se pueden mitigar si la



persona tiene altos niveles de enriquecimiento además de contar con el apoyo del supervisor. Esta parte del enriquecimiento ayuda a tener una percepción más positiva del ambiente de trabajo y de las situaciones estresoras (Boz, Martínez y Munduate, 2009).

Madero (2010) en población mexicana encuentra que los factores para el desarrollo profesional son el nivel educativo, las habilidades de comunicación, el apoyo familiar y el equilibrio entre la esfera familiar y laboral. Aunque considera que la planeación de carrera es diferentes entre hombres y mujeres.

En mujeres que trabajan tiempo completo y con contrato indefinido se encontró mayores niveles de sobrecarga de rol, conflicto de rol y ambigüedad de rol, predecesor del conflicto trabajo-familia. Es decir tienen demasiadas responsabilidades en ambas esferas, las expectativas personales y organizacionales son incongruentes y en un último caso no saben cuáles son sus responsabilidades. Estas mujeres presentan conflicto en ambas esferas lo que les ocasiona malestar psicológico y físico, situación que puede ser mitigada con el apoyo social (Álvarez y Gómez, 2011).

Díaz, Galicia y García (2013) consideran que las condiciones que pueden originar el conflicto trabajo-familia en mujeres profesionistas y además afectar su desempeño es que las mujeres sientan insatisfacción con la supervisión de sus superiores, tener una mala relación con los mismos, recibir un trato injusto al no verse cumplidos los convenios laborales ni los incentivos económicos, recibir un salario bajo, no recibir promociones y tener una gran cantidad de trabajo.

Jiménez, Mendiburo y Olmedo (2011) en una muestra de trabajadores chilenos encuentra altos niveles de apoyo familiar y satisfacción familiar, ambos sirven como predictores del conflicto trabajo familia. Este conflicto también correlacionó negativamente con en su

dimensión de estrés con la satisfacción familiar y positivamente con la dimensión del conflicto basado en el comportamiento.

Rodríguez, Vélez y Meléndez (2012) encuentran que existe una relación positiva entre el engagement y la interferencia positiva trabajo-familia y familia trabajo. Consideran que las habilidades aprendidas en una esfera pueden usarse en la otra y dar la posibilidad de crear más habilidades que favorezcan el bienestar de los trabajadores. En México se encontraron resultados similares, ya que la interacción negativa familia-trabajo correlaciona negativamente con los tres elementos del engagement. (Ordaz, 2018).

Sobre esto Beigi, Wang y Arthur (2017) analizan la relación trabajo-familia encontrando que para el éxito profesional en académicos de diversas de instituciones existen situaciones que fueron favorables de la esfera familiar a la esfera del trabajo y viceversa. En sus hallazgos encuentran:

- Motivación intrínseca al trabajo: El papel de la motivación propia es importante, ya que les influyó en aspectos tanto laborales como familiares permitiéndoles tener compromiso con su trabajo y al mismo tiempo ser un miembro de la familia feliz.
- Apoyo del cónyuge: El cónyuge representa un apoyo en las tareas domésticas, en especial cuando no trabaja de tiempo completo. Contribuye al trabajo de la pareja directamente o cambia su carrera en favor de la carrera de su cónyuge.
- Paternidad: la carrera debe modificarse con la llegada de los niños, en especial cuando requieren más atención y cuidados, ya que se debe conciliar las responsabilidades familiares y laborales.

- Trabajo no tradicional: Al ser trabajo no tradicional requieren trabajar constantemente fuera del horario de trabajo, como mantener sus experimentos, lo que ocasiona conflicto con la esfera familiar.
- Beneficios del trabajo: Entre los beneficios está el poder viajar, tener un buen salario y poder afectar a los niños.
- Vida personal e involucramiento familiar: La felicidad experimentada en el trabajo puede trasladarse a la familia. Los trabajadores buscan pasar tiempo con su familia, para sus interés es así como eventos familiares y sociales.
- Gestión durante un periodo: Implica también que manejan su carrera, para mantenerse en ella. La gestión permite que cumplan roles extralaborales, o situaciones familiares como el cuidado de familiares.

La gente Protean experimenta mayor balance en sus vidas, como encontraron Drenzo, et al (2015), cuyo mecanismo asoció la carrera Protean y el balance vida-trabajo, esto a través de lograr una mayor planificación de carrera, y la acumulación de capital social y psicológico. Otro hallazgo relevante es que este estilo de carrera Protean se relacionó con una adopción de una perspectiva de vida completa, la cual favoreció la relación entre empleabilidad y equilibrio entre la vida laboral y familiar.

## Método

### Planteamiento del problema

Vela (2017) considera que las políticas de conciliación trabajo familia puede ser perjudiciales al negociar flexibilización de tiempo en un entorno laboral donde existe una cultura que favorece jornadas más largas sin respetar el horario de trabajo. La legislación laboral mexicana no cumple un régimen que permita a los trabajadores conciliar el cuidado de su familia con la vida laboral, en este aspecto la Ley Federal del Trabajo es muy limitada pues solo contempla el nacimiento del infante. Sin embargo el nacimiento no es el único momento familiar que requiere atención, y de acuerdo al artículo 47 de Ley Federal del Trabajo se puede despedir a alguien si falta más de 3 veces en un mes sin causa justificada, quedando que es una causa justificada a consideración del patrón, ya que según el artículo 135 los trabajadores tiene prohibido faltar o suspender labores sin la autorización del patrón o una causa justificada. El artículo 134 considera que debe darse aviso al patrón en caso de no poder asistir por causas justificadas o de fuerza mayor, pero no profundiza en que puede ser una causa justificada. De acuerdo con la norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 un factor de riesgo es la interferencia con relación trabajo familia, incluso proponen acciones para evitar que perjudique al trabajador, así como medidas para medir el fenómeno. De igual modo el nulo control de su trabajo es un factor de riesgo para el trabajador, entre las recomendaciones que debe de tener un trabajo se considera la libertad, autonomía y posibilidades de desarrollo.

### Justificación

La carrera Protean y Boundaryless (Briscoe, Hall y DeMuth, 2006) tiene elementos que le permiten al trabajador evitar el factor de riesgo sobre el control del trabajo. La carrera Protean además permite mayor equilibrio entre la vida laboral y familiar (Direenzo, et al, 2015) y la adopción de una perspectiva de vida completa. La OIT considera propuesta que beneficien la

conciliación entre la esfera laboral y familiar (Salazar et al, 2011). Esta conciliación tiene beneficios, por ejemplo la relación trabajo familia también puede dejar beneficios, pues se ha visto que se relaciona con el engagement (Rodríguez, Vélez y Meléndez, 2012; Ordaz, 2018). Otro beneficio es que el enriquecimiento entre trabajo-familia permite tener una percepción más positiva del ambiente laboral, así como de las situaciones estresoras (Boz, Martínez y Munduate, 2009).

## Estudio 1. Validación de los instrumentos

### Pregunta de investigación

¿Cuál es la confiabilidad de la escala de carrera Protean y Boundaryless, y el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia?

### Objetivos

#### Objetivo general

Determinar la validez y confiabilidad de la escala de carrera Protean y Boundaryless y el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia

#### Objetivos específicos

Determinar la confiabilidad de la escala de carrera Protean y Boundaryless

Determinar la confiabilidad del el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia

### Hipótesis

H1: La confiabilidad de ambos instrumentos superará la confiabilidad de .7

H0: La confiabilidad de ambos instrumentos no superará la confiabilidad de .7

### VARIABLES

#### Definición teórica:

Interacción trabajo familia: Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hooff y Kinunen (2005) definen el término interacción trabajo-familia como un 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 el trabajo).

Plan de carrera Protean: Hall y Moss (1998) considera que en la carrera Protean el individuo controla la gestión y desarrollo de su carrera, reorganizando sus conocimientos, destrezas y habilidades para satisfacer las demandas un lugar de trabajo cambiante y lograr su autorrealización.

Plan de carrera Boundaryless: Arthur y Rousseau (1996) considera que la carrera Boundaryless permite al trabajador encontrar oportunidades de carrera más allá de un solo empleo, donde el individuo es independiente de la organización y el plan de carrera tradicional.

Definición Conceptual:

Interacción trabajo familia: La operacionalización está dada por el puntaje obtenido en el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, SWING (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen) (Ordaz, 2018). El instrumento está construido en una escala tipo Likert de 4 puntos, con los siguientes factores: 1) Interacción Negativa Trabajo-Familia, 2) Interacción Negativa Familia-Trabajo, 3) Interacción Positiva Trabajo-Familia, y 4) Interacción Positiva Familia-Trabajo.

Plan de carrera Protean: La operacionalización está dada por el puntaje obtenido en la sub-escala de Carrera Protean del instrumento de carrera Protean y Boundaryless (Enache, González, Castillo y Lordan, 2012). El instrumento está construido en una escala tipo Likert de 5 puntos, con los siguientes factores: 1) Autogestión. 2) Orientado a valores

Plan de carrera Boundaryless: La operacionalización está dada por el puntaje obtenido en la sub-escala de Carrera Boundaryless del instrumento de carrera Protean y Boundaryless (se eliminó un factor por no contar con las características necesarias, por lo que solo se

conservaron dos factores, como se muestra en la tabla 14, 2012). El instrumento está construido en una escala tipo Likert de 5 puntos, con los siguientes factores: 1) Mentalidad sin fronteras, 2) Preferencia a la movilidad organizacional.

#### Muestreo

La población del estudio se compone de los trabajadores formales de la Ciudad de México y zona metropolitana.

La muestra fue no probabilística por conveniencia, consto de 362 participantes (51% mujeres y 49% hombres). Se pidió se les informó de manera general el propósito de la investigación, se les solicitó su apoyo voluntario y cada uno de ellos aceptó y expresó su consentimiento informado para participar en la investigación.

#### Procedimiento

Se fue a buscar a los trabajadores a su lugar de trabajo, y lugares públicos preguntando si podían y querían participar, explicándose brevemente en que consistía el estudio. Se pidió el consentimiento a los participantes para poder realizar las encuestas, se aplicó de manera individual en lápiz y papel sin limitaciones de tiempo. También se contaba con una versión electrónica del instrumento que fue distribuida a aquellos que desearan participar. En el anexo 1 se muestra la batería con consentimiento informado.

#### Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión fueron: 1) tener entre 18 y 65 años, 2) tener un trabajo formal (contrato, nomina, prestaciones) y 3) que la zona donde laboren se encuentre en la zona metropolitana.

#### Criterios de exclusión

Los criterios de exclusión fueron: 1) Encontrarse en tramites prejubilatorios.

#### Criterios de eliminación

Los criterios de eliminación fueron: 1) no estar completamente contestado las escalas.

Tipo de estudio

Instrumental

Tipo de diseño

Transversal

Instrumento

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, SWING (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen) (Ordaz, 2018): Está compuesto de 22 ítems, distribuidos en cuatro factores: Interacción Negativa Trabajo-Familia (Experiencias y vivencias negativas en la esfera laboral que afectan negativamente la relación en la esfera familiar), Interacción Negativa Familia-Trabajo (Experiencias y vivencias negativas en la esfera familiar que afectan negativamente la relación en la esfera laboral.), Interacción Positiva Trabajo-Familia (Experiencias y vivencias positivas en la esfera laboral que afectan positivamente la relación en la esfera familiar.), Interacción Positiva Familia-Trabajo (Experiencias y vivencias positivas en la esfera familiar que afectan positivamente la relación en la esfera laboral.). 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”.

Escala de carrera Protean y Boundaryless traducida al español (Enache, González, Castillo y Lordan, 2012): está compuesto por 27 ítems, distribuidos en dos subescalas y cuatro factores. En la subescala de carrera Protean los factores son: Autogestión (La persona tiene un rol independiente en su carrera que le permite controlar y dirigir el comportamiento dentro de su organización.) y Dirigido a valores (La persona puede dirigir su carrera profesional conforme a sus propios valores). En la subescala de carrera Boundaryless los factores son: Mentalidad sin fronteras (La persona busca nuevas experiencias y oportunidades atravesando los límites de la organización.); Preferencia a la movilidad organizacional (La persona busca la estabilidad laboral y predictibilidad en su organización).



## Estudio 2. Correlaciones

### Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre la carrera Protean y Boundaryless, con la Interacción Trabajo-Familia?

### Objetivos

#### Objetivo general

Determinar la relación entre la carrera Protean y Boundaryless y la Interacción Trabajo-Familia.

#### Objetivo específico

Determinar la relación entre autogestión con la interacción positiva trabajo familia, y con la interacción positiva familia trabajo.

Determinar la relación entre dirigido a valores con la interacción positiva trabajo familia, y con la interacción positiva familia trabajo.

Determinar la relación entre mentalidad sin fronteras con la interacción positiva familia-trabajo.

### Hipótesis

H1: Existe relación entre la carrera Protean y Boundaryless con la Interacción Trabajo-Familia.

H0: No existe relación entre la carrera Protean y Boundaryless con la Interacción Trabajo-Familia.

### Variables

#### Definición teórica:

Interacción trabajo familia: Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, Van Hooff y Kinunen (2005) definen el término interacción trabajo-familia como un 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 el trabajo).

Plan de carrera Protean: Hall y Moss (1998) considera que en la carrera Protean el individuo controla la gestión y desarrollo de su carrera, reorganizando sus conocimientos, destrezas y habilidades para satisfacer las demandas un lugar de trabajo cambiante y lograr su autorrealización.

Plan de carrera Boundaryless: Arthur y Rousseau (1996) considera que la carrera Boundaryless permite al trabajador encontrar oportunidades de carrera más allá de un solo empleo, donde el individuo es independiente de la organización y el plan de carrera tradicional.

Definición Conceptual:

Interacción trabajo familia: La operacionalización está dada por el puntaje obtenido en el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, SWING-M. El instrumento está construido en una escala tipo Likert de 4 puntos, con los siguientes factores: 1) Interacción Negativa Trabajo-Familia, 2) Interacción Negativa Familia-Trabajo, 3) Interacción Positiva Trabajo-Familia, y 4) Interacción Positiva Familia-Trabajo

Plan de carrera Protean: La operacionalización está dada por el puntaje obtenido en la sub-escala de Carrera Protean del instrumento de carrera Protean y Boundaryless versión mexicana. El instrumento está construido en una escala tipo Likert de 5 puntos, con los siguientes factores: 1) Autogestión. 2) Orientado a valores 3) Autoconfianza.

Plan de carrera Boundaryless: La operacionalización está dada por el puntaje obtenido en la sub-escala de Carrera Boundaryless del instrumento de carrera Protean y Boundaryless versión mexicana. El instrumento está construido en una escala tipo Likert de 5 puntos, con los siguientes factores: 1) Mentalidad sin fronteras, 2) Preferencia a la movilidad organizacional.

## Muestreo

La población del estudio se compone de los trabajadores formales de la Ciudad de México y zona metropolitana

La muestra fue no probabilística por conveniencia, consto de 124 participantes (50.8% mujeres y 49.2% hombres). Se pidió se les informó de manera general el propósito de la investigación, se les solicitó su apoyo voluntario y cada uno de ellos aceptó y expresó su consentimiento informado para participar en la investigación.

## Procedimiento

Se fue a buscar a los trabajadores a su lugar de trabajo, y lugares públicos preguntando si podían y querían participar, explicándose brevemente en qué consistía el estudio. Se pidió el consentimiento a los participantes para poder realizar las encuestas, se aplicó de manera individual en lápiz y papel sin limitaciones de tiempo.

## Criterios de inclusión

Los criterios de inclusión fueron: 1) tener entre 18 y 65 años, 2) tener un trabajo formal (contrato, nomina, prestaciones) y 3) que la zona donde laboren se encuentre en la zona metropolitana.

## Criterios de exclusión

Los criterios de exclusión fueron: 1) Encontrarse en tramites prejubilatorios.

## Criterios de eliminación

Los criterios de eliminación fueron: 1) no estar completamente contestado las escalas.

## Tipo de estudio

Exploratorio

## Tipo de diseño

Transversal

## Instrumento

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, SWING (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen): Está compuesto de 22 ítems, distribuidos en cuatro factores: Interacción Negativa Trabajo-Familia (Experiencias y vivencias negativas en la esfera laboral que afectan negativamente la relación en la esfera familiar), Interacción Negativa Familia-Trabajo (Experiencias y vivencias negativas en la esfera familiar que afectan negativamente la relación en la esfera laboral.), Interacción Positiva Trabajo-Familia (Experiencias y vivencias positivas en la esfera laboral que afectan positivamente la relación en la esfera familiar.), Interacción Positiva Familia-Trabajo (Experiencias y vivencias positivas en la esfera familiar que afectan positivamente la relación en la esfera laboral.). 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”.

Escala de carrera Protean y Boundaryless versión mexicana: Está compuesto por 23 ítems, distribuidos en dos subescalas y cinco factores. La subescala de carrera Protean tiene una confiabilidad de .842 y 12 reactivos y tres factores: Autogestión (La persona tiene un rol independiente en su carrera que le permite controlar y dirigir el comportamiento dentro de su organización.); Dirigido a valores (La persona puede dirigir su carrera profesional conforme a sus propios valores) Autoconfianza (La persona considera que sus elecciones y capacidades son las mejores con respecto a su carrera profesional.). La subescala de carrera Boundaryless tiene una confiabilidad de 7.12, 11 reactivos y dos factores; Mentalidad sin fronteras (La persona busca nuevas experiencias y oportunidades atravesando los límites de la organización.); Preferencia a la movilidad organizacional (La persona busca la estabilidad laboral y predictibilidad en su organización).

## Resultados

### Estudio 1

#### Muestra

La muestra se compone de un total de 362 trabajadores formales, de los cuales 51.1% fueron mujeres y 48.9%. La edad iba de los 18 a los 65 años, con una media de 33 y una desviación estándar de 11. El primer cuartil abarca desde los 18 a 24 años, el segundo cuartil de 25 a 31 años, el tercer cuartil de 32 a 42, y el último cuartil de 43 a 65 como se observa en la tabla 2.

Tabla 2. Distribución de edad de la muestra.

Edad	N
18-24	90
25-31	90
32-42	93
43-65	89

La escolaridad de los participantes fue principalmente la licenciatura (39.5%) y bachillerato (29.8%), las demás escolaridades se muestran en la tabla 3. Más de la mitad de los participantes estaba solteros (54.4%), seguido de aquellos que estaban casados (31.8%) los demás porcentajes se pueden observar en la tabla 3.

Tabla 3. Frecuencia y porcentajes de la escolaridad y estado civil

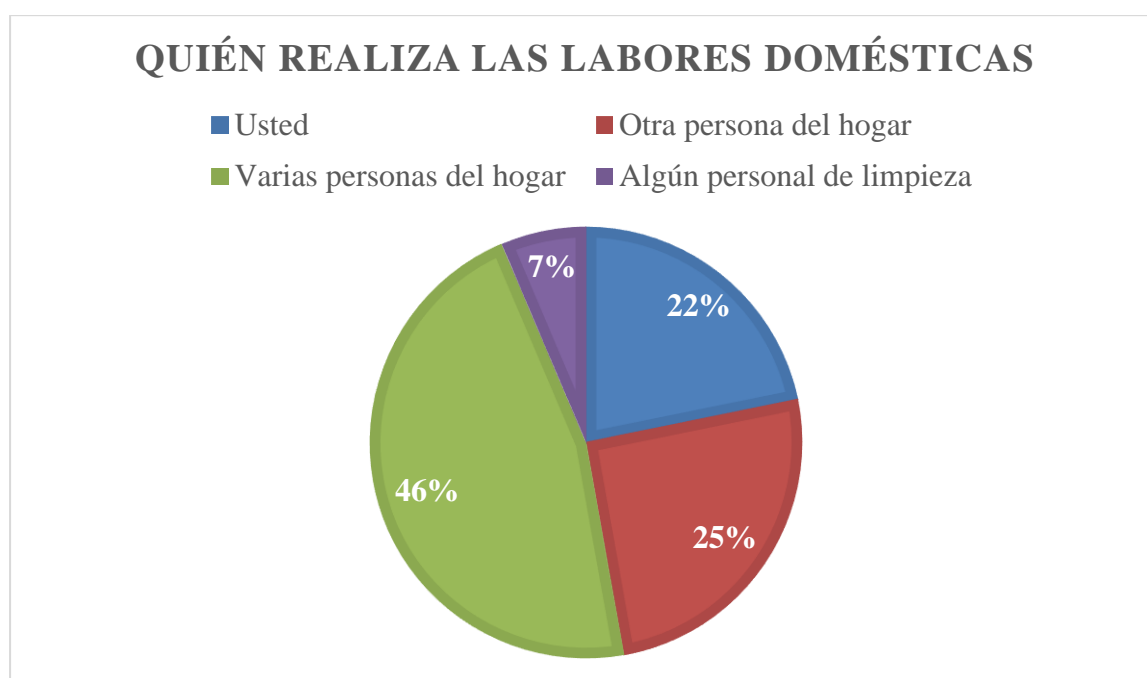
<b>Escolaridad</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje Valido</b>
Primaria	1	.3%
Secundaria	35	9.7%
Bachillerato	108	29.8%
Carrera Técnica	47	13%
Licenciatura	143	39.5%
Posgrado	28	7.7%
<b>Edo. Civil</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje Valido</b>
Soltero	197	54.4%
Casado	115	31.8%

Tabla 3. (Continuación) Frecuencia y porcentajes de la escolaridad y estado civil

Edo. Civil	Frecuencia	Porcentaje Valido
Unión Libre	30	8.3%
Otro	20	5.5%

En promedio los trabajadores tienen 1.02 hijo con una desviación estándar de 1.22. Las labores domésticas son realizadas principalmente por varias personas del hogar 46.4%, los demás porcentajes se muestran en la Gráfica 1.

Gráfica 1. Distribución de las personas que realizan las labores domésticas del hogar.



Los participantes dedican 2.47 horas al día a las labores domésticas con una desviación estándar de 2.21. En promedio tienen 1.17 personas a su cuidado con una desviación estándar de 1.33. En la tabla 4 se puede observar por cuartiles la distribución de las horas de trabajo doméstico.

Tabla 4. Distribución de las horas de trabajo domésticos

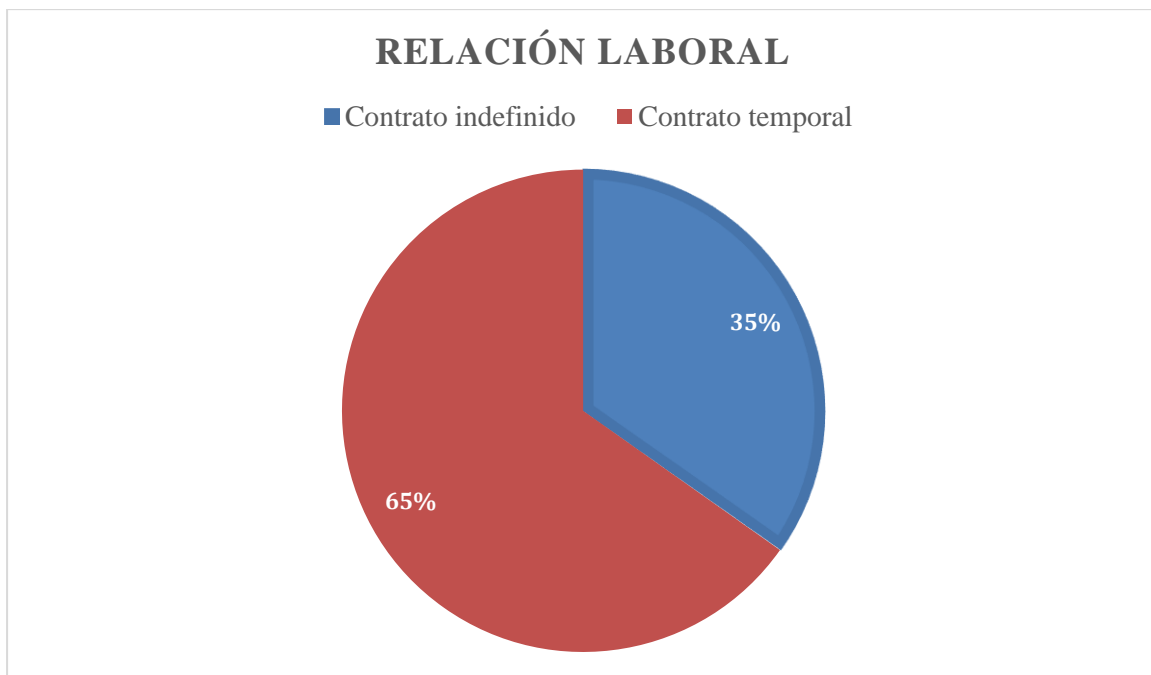
Horas de labores domésticos	N
0	53

Tabla 4. (Continuación) Distribución de las horas de trabajo domésticos

Horas de labores domésticos	N
1-2	78
3-4	52
5-10	41

La mayoría de los participantes tenía un contrato indefinido con el 65.2%, mientras que aquellos con contrato temporal alcanzaron el 34.8%, en la gráfica 2 se puede observar esta proporción.

Gráfica 2. Distribución de la relación laboral.



Los participantes tienen un promedio de 8.52 horas de trabajo al día con una desviación estándar de 2.13, en la tabla 5 se puede observar la distribución de las horas de trabajo por cuartiles

Tabla 5. Distribución de las horas de trabajo.

Horas de trabajo al día	N
3-7	84
8	117
9	54
10-16	107

En promedio los participantes tienen 1.21% personas que dependen económicamente de ellos, con una desviación estándar de 1.30. La aportación económica al hogar la realizan en promedio 2 personas con una desviación estándar de .876. La moda del porcentajes en que se aporta dinero a la casa fue de 100 con una frecuencia de 96, las demás frecuencias de que porcentajes de dinero se aportan al hogar se muestra en la tabla 6.

Tabla 6. Frecuencia de porcentajes de aportación de dinero al hogar.

Porcentajes	Frecuencia
100	96
95-5	1
90-10	16
88-12	1
85-15	1
80-20	18
75-25	1
70-30	26
65-35	2
60-40	26
55-45	2
50-50	76
80-15-5	1
80-10-10	4
70-25-5	1
70-20-10	2
70-15-15	1
60-30-10	9
60-20-20	2
55-30-15	1
50-40-10	5
50-30-20	7
50-25-25	4
45-45-10	1
45-35-20	1
45-15-40	1
40-40-20	11
40-30-30	1
35-35-30	3
34-33-33	4



Tabla 6. (Continuación) Frecuencia de porcentajes de aportación de dinero al hogar.

Porcentajes	Frecuencia
70-10-10-10	1
60-20-10-10	1
50-30-10-10	2
50-25-15-10	1
50-20-20-10	1
40-40-10-10	5
40-30-20-10	2
35-25-25-15	1
30-30-30-10	1
30-30-20-20	2
20-20-20-20-20	1
No contestado	19

#### Validación de instrumentos

Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás (2014) consideran una matriz adecuada a partir de valores de KMO superiores a .80, por lo tanto se considera adecuado realizar un análisis factorial de componentes principales con rotación varimax en la escala a partir de los valores de KMO obtenidos. Se seleccionó .46 para discriminar los reactivos en los análisis factoriales de los reactivos. El Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) presentó un KMO=.855, y una significancia de .00 en la prueba de Barlett, el análisis arrojó 4 factores como se muestra en la tabla 6, que tienen un 57.047% de varianza explicada. La distribución de los reactivos en los factores se muestra en la tabla 7.

Tabla 7. Matriz de componentes rotados del SWING

Reactivo	Factores			
	1	2	3	4
1 Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	<b>.501</b>	.403	-.199	.064
2 Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo	<b>.492</b>	.344	-.013	-.022
3 Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	<b>.719</b>	-.032	.078	-.011

Tabla 7. (Continuación) Matriz de componentes rotados del SWING

Reactivo	Factores			
	1	2	3	4
4 Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas	<b>.756</b>	.115	-.091	-.075
5 No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	<b>.667</b>	.119	-.075	-.025
6 Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	<b>.759</b>	.269	.020	-.076
7 Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	<b>.603</b>	.454	.064	-.025
8 Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	<b>.753</b>	.178	.026	.017
9 La situación en casa te hace estar tan irritable que descargues tu frustración en tus compañeros de trabajo	.135	<b>.787</b>	.034	-.085
10 Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos	.322	<b>.640</b>	-.031	-.026
11 Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan tu rendimiento laboral	.211	<b>.804</b>	.041	-.006
12 Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	.169	<b>.809</b>	.082	-.047
13 Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	.151	-.155	<b>.478</b>	.250
14 Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	.017	.160	<b>.718</b>	.111
15 Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	-.060	.011	<b>.798</b>	.176
16 El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	-.049	.008	<b>.787</b>	.207

Tabla 7. (Continuación) Matriz de componentes rotados del SWING

Reactivo	Factores			
	1	2	3	4
17 Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	-.084	.052	<b>.708</b>	.206
18 Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	-.007	-.118	.353	<b>.553</b>
19 Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	.026	-.041	.118	<b>.805</b>
20 Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	.006	-.031	.079	<b>.826</b>
21 El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	-.100	.025	.350	<b>.716</b>
22 Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	-.131	.005	.371	<b>.617</b>

Para verificar la confiabilidad se analizó el alfa de Cronbach de los factores del SWING, los resultados y la media de cada factor se muestran en la tabla 8:

Tabla 8. Confiabilidad y media de la escala SWING

Escala	Alfa de Cronbach	Media
Interacción negativa trabajo-familia	.854	1.0000
Interacción negativa familia trabajo	.822	.5000
Interacción positiva trabajo-familia	.787	1.8000

Tabla 8. (Continuación) Confiabilidad y media de la escala SWING

Escala	Alfa de Cronbach	Media
Interacción positiva familia-trabajo	.812	2.2000
SWING	.807	

Los análisis arrojaron 4 factores del SWING, la definición de los factores, así como los reactivos que las componen se muestran en la tabla 9.

Tabla 9. Definición de factores SWING

Dimensión	Definición	Reactivos
Interacción negativa trabajo-familia	Experiencias y vivencias negativas en la esfera laboral que afectan negativamente la relación en la esfera familiar.	8
Interacción negativa familia trabajo	Experiencias y vivencias negativas en la esfera familiar que afectan negativamente la relación en la esfera laboral.	4
Interacción positiva trabajo-familia	Experiencias y vivencias positivas en la esfera laboral que afectan positivamente la relación en la esfera familiar.	5
Interacción positiva familia-trabajo	Experiencias y vivencias positivas en la esfera familiar que afectan positivamente la relación en la esfera laboral.	5

La subescala de carrera Protean presentó un  $KMO=.851$ , con una significancia de .00 en la prueba de Barlett. Posteriormente la matriz de componentes rotados arrojó 4 factores con un 59.227% de la varianza explicada. Como sugieren Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, (2014) se estableció el mínimo de 3 reactivos por factor, por lo que un factor fue eliminado lo que redujo la escala de Carrera Protean a 3 factores como se muestra en la tabla 10.

Tabla 10. Matriz de componente rotados de la subescala de Carrera Protean

Reactivos	Factores			
	1	2	3	4
1 Cuando la empresa no me ha ofrecido oportunidades de desarrollo las he buscado yo mismo/a	<b>.664</b>	.413	-.012	-.008
2 Soy responsable del éxito o del fracaso de mi carrera profesional	<b>.711</b>	.242	.073	-.061
3 Gestiono mi propia carrera, basándome en mis propias prioridades personales, más que en las prioridades fijadas por mis superiores	.157	<b>.751</b>	.140	.173
7 En general mi carrera profesional me la autodirijo de manera muy independiente	.331	<b>.660</b>	.242	-.087
8 No me importa mucho como otros evalúan mis decisiones respecto a mi carrera profesional	.029	<b>.729</b>	.036	.328
10 Sobre mi éxito profesional, para mí es más importante lo que opino yo, que lo que puedan opinar los otros	-.021	.248	-.087	<b>.788</b>
13 La libertad de elegir mi propia trayectoria profesional es uno de los valores más importantes para mí	<b>.760</b>	.037	.190	.159
<i>14 Si la empresa me pide hacer algo que va en contra de mis valores, me guiaré según mi conciencia</i>	.268	.120	<b>.660</b>	.200
15 Lo que yo pienso que es bueno para mi carrera profesional es más importante que lo que piense mi empresa	.287	.128	.250	<b>.491</b>
20 Me responsabilizo de mi propia carrera profesional	<b>.779</b>	.143	.164	.127
<i>21 En el pasado, permanecí fiel a mis propios valores cuando la empresa me pidió hacer algo que no estaba de acuerdo</i>	.068	.184	<b>.872</b>	-.037
22 En última instancia dependo de mí mismo/a para avanzar en mi carrera profesional	<b>.484</b>	.042	.328	.228
25 En lo que se refiere a mi carrera profesional, soy una persona que se ha hecho (/se hace) a sí misma	<b>.627</b>	.413	-.012	-.008
27 En el pasado, cuando ha sido necesario encontrar un nuevo trabajo, me he basado más en mí mismo que en otras personas	.382	-.005	.341	<b>.503</b>

Las letras en cursiva son los reactivos que fueron eliminados.

Para verificar la confiabilidad se obtuvo el alfa de Cronbach de la subescala Protean, así como de los factores arrojados. Los valores obtenidos y la media de los factores se muestran en la tabla 11:

Tabla 11. Confiabilidad de la subescala de carrera Protean

Factor	Alfa de Cronbach	Media
Autogestión	.817	3.0833
Dirigido a valores	.681	2.666
Autoconfianza	.489	2.6667
Subescala Protean	.842	

La definición de los factores de la subescala de carrera Protean se muestran en la tabla 12:

Tabla 12. Definición de factores de la subescala de carrera Protean

Factor	Definición	Reactivos
Autogestión	La persona tiene un rol independiente en su carrera que le permite controlar y dirigir el comportamiento dentro de su organización.	6
Dirigido a valores	La persona puede dirigir su carrera profesional conforme a sus propios valores.	3
Autoconfianza	La persona considera que sus elecciones y capacidades son las mejores con respecto a su carrera profesional.	3

Finalmente la escala de carrera Boundaryless presentó un KMO=.820, por lo que se procedió a realizar el análisis factorial exploratorio arrojando tres factores y un total de la varianza explicada de 55.284. Se eliminó un factor por no contar con los reactivos necesarios, por lo que solo se conservaron dos factores, como se muestra en la tabla 13.

Tabla 13. Matriz de componentes rotados de la subescala de carrea Boundaryless.

Reactivos	Factores		
	1	2	3
<i>4 Me gusta la previsibilidad que se deriva de trabajar en la misma organización</i>	<i>.145</i>	<i>.305</i>	<i>.687</i>

Tabla 13. (Continuación) Matriz de componentes rotados de la subescala de carrea Boundaryless.

Reactivos	Factores		
	1	2	3
<i>5 Busco tareas en el trabajo que me permitan aprender algo nuevo</i>	.273	-.038	<b>.768</b>
6 Me gustaría trabajar en proyectos con personas de diferentes organizaciones	<b>.587</b>	-.183	.449
9 Me sentiría muy perdido/a si no pudiera continuar trabajando en mi organización actual	-.239	<b>.633</b>	.186
11 Prefiero estar en una empresa con la que estoy familiarizado, que buscar empleo en cualquier otro sitio	-.138	<b>.709</b>	.107
12 Disfruto de realizar tareas que requieran trabajar fuera de mi organización	<b>.643</b>	-.027	.143
16 Me gustan las tareas que requieren trabajar con personas más allá de mi departamento	<b>.708</b>	-.116	.071
17 Si mi empresa me ofreciera seguridad laboral para toda la vida nunca desearía buscar trabajo en otra organización	.108	<b>.743</b>	.032
18 Disfruto trabajando con personas de otras organizaciones	<b>.832</b>	-.072	.253
19 Disfruto con los trabajos que requieren que interactúe con personas de distintas organizaciones	<b>.778</b>	-.086	.189
23 Para mí, una carrera profesional ideal sería poder trabajar en una única organización	.028	<b>.722</b>	-.131
24 En el pasado he buscado oportunidades laborales que me permitieran trabajar fuera de la organización	<b>.602</b>	.252	-.140
26 Me entusiasman nuevas experiencias y situaciones	<b>.629</b>	-.052	.167

Los reactivos en cursivas fueron eliminados

Para verificar la confiabilidad de la subescala Boundaryless se procedió a realizar un alfa de Cronbach de los factores, se observan los resultados y la media en la tabla 14.

Tabla 14. Confiabilidad de la subescala Boundaryless

Factor	Alfa de Cronbach	Media
Mentalidad sin fronteras	.827	2.8571
Preferencia a la movilidad organizacional	.689	2.0000
Subescala Boundaryless	.712	

Las definiciones de los factores de la escala de carrera Boundaryless su muestra en la tabla 15.

Tabla 15. Definición de factores de la escala de carrera Boundaryless

Dimensión	Definición	Reactivos
Mentalidad sin fronteras	La persona busca nuevas experiencias y oportunidades atravesando los límites de la organización.	7
Preferencia a la movilidad organizacional	La persona busca la estabilidad laboral y predictibilidad en su organización.	4

## Estudio 2. Correlaciones

### Muestra

La muestra se compone de un total de 124 trabajadores formales, de los cuales 50.8% fueron mujeres y 49.2%. La edad iba de los 18 a los 65 años, con una media de 35.98 y una desviación estándar de 12.34. El primer cuartil abarca de los 18 a 24 años, el segundo cuartil de los 25 a 34, el tercer cuartil de los 35 a los 46 años, y el último cuartil de 47 a 65 años como se observa en la tabla 16.

Tabla 16. Distribución de edad de la muestra.

Edad	N
18-24	32
25-34	31



Tabla 16. (Continuación) Distribución de edad de la muestra.

Edad	N
35-46	31
47-65	30

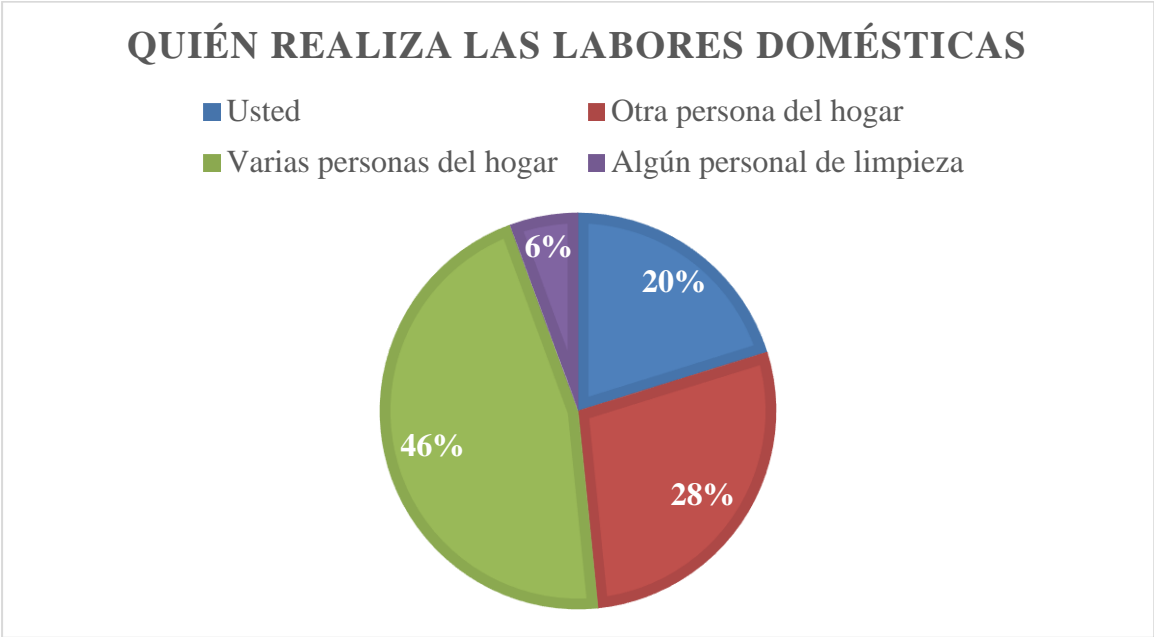
La escolaridad de los participantes fue principalmente la licenciatura (42.7%) y bachillerato (19.4%), las demás escolaridades se muestran en la tabla 17. La mayoría de los participantes estaban solteros (53.2%), seguido de aquellos que estaban casados (33.1%) los demás porcentajes se pueden observar en la tabla 17.

Tabla 17. Frecuencia y porcentajes de la escolaridad y estado civil.

<b>Escolaridad</b>	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	1	.8%
Secundaria	13	10.5%
Bachillerato	24	19.4%
Carrera Técnica	21	16.9%
Licenciatura	53	42.7%
Posgrado	12	9.7%
<b>Edo. Civil</b>	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	66	53.2%
Casado	41	33.1%
Unión Libre	13	10.5%

En promedio los trabajadores tienen 1.07 hijo con una desviación estándar de 1.308. Las labores domésticas son realizadas principalmente por varias personas del hogar (46%) los demás porcentajes se muestran en la Gráfica 3.

Gráfica 3. Distribución de las personas que realizan las labores domésticas del hogar.



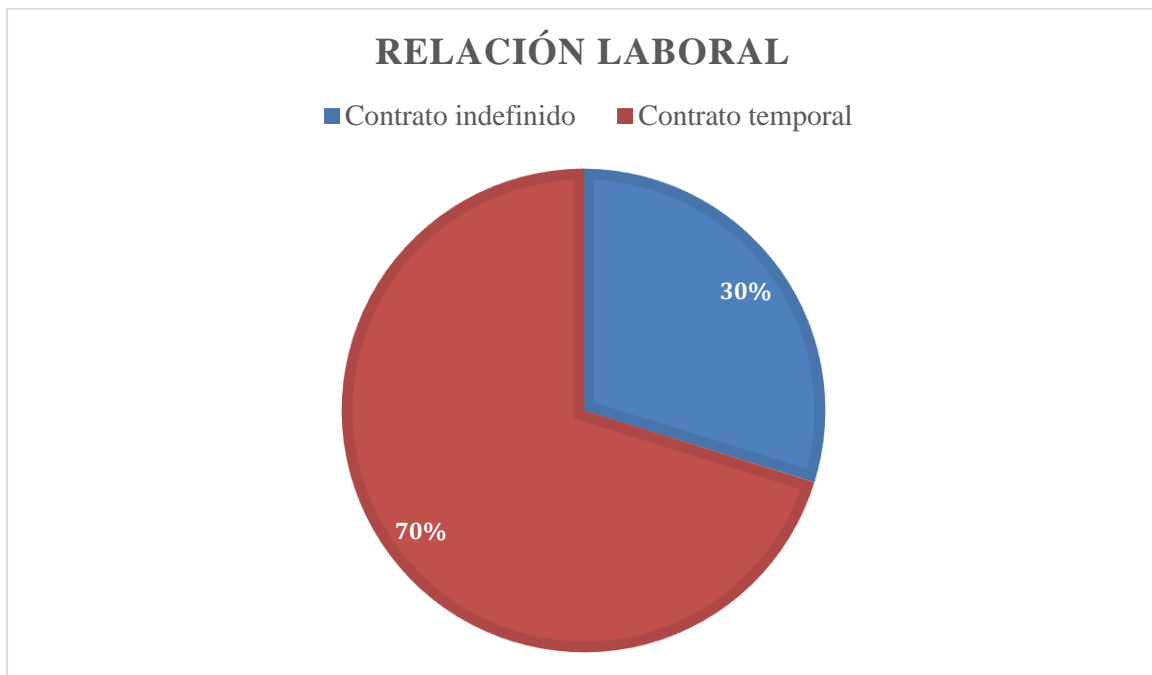
Los participantes dedican 2.47 horas al día a las labores domésticas con una desviación estándar de 2.48. En promedio tienen 1.31 personas a su cuidado con una desviación estándar de 1.43. En la tabla 18 se puede observar por cuartiles la distribución de las horas de trabajo doméstico.

Tabla 18. Distribución de las horas de trabajo domésticos

Horas de labores domésticos	N
0	33
1-2	43
3	16
4-15	32

La mayoría de los participantes tenía un contrato indefinido con el 70.2%, mientras que aquellos con contrato temporal alcanzaron el 29.8%, en la gráfica 4 se puede observar esta proporción.

Gráfica 4. Distribución de la relación laboral.



La media de la antigüedad en el trabajo es de 7.62 con una desviación estándar de 8.47. La distribución de la antigüedad en el trabajo se puede observar en la tabla 19.

Tabla 19. Distribución de la antigüedad en el trabajo.

Antigüedad en el trabajo	N
0-1	32
2-4	30
5-11	31
12-40	31

Los participantes tienen un promedio de 8.82 horas de trabajo al día con una desviación estándar de 2.23, en la tabla 20 se puede observar la distribución de las horas de trabajo por cuartiles

Tabla 20. Distribución de las horas de trabajo.

Horas de trabajo al día	N
2-7	22
8	50
9-10	24
11-14	28

En promedio los participantes tienen 1.41 personas que dependen económicamente de ellos, con una desviación estándar de 1.47. La aportación económica al hogar la realizan en promedio 2.10 personas con una desviación estándar de .896. La moda del porcentaje en que se aporta dinero a la casa fue de 50% y 50% con una frecuencia de 29, las demás frecuencias de que porcentajes de dinero se aportan al hogar se muestra en la tabla 21.

Tabla 21. Frecuencia de porcentajes de aportación de dinero al hogar.

Porcentajes	Frecuencia
100	27
95-5	2
90-10	8
85-15	1
80-20	10
75-25	3
70-30	5
65-35	2
60-40	7
50-50	29
90-5-5	1
80-15-5	1
70-20-10	2
60-20-20	2
55-35-10	2
50-30-20	2
50-25-25	3
40-40-20	4
40-30-30	1
35-35-30	2
70-10-10-10	1
50-40-5-5	1
50-20-15-15	1
40-30-20-10	1

#### Correlaciones

No tuvieron correlaciones significativas el factor autoconfianza de la subescala de carrera Protean y el factor preferencia a la movilidad organizacional de la subescala de carrera

Boundaryless. Se encontró una relación negativa entre el factor autogestión, (la capacidad del trabajador de dirigir y tener autonomía en su carrera), con el factor interacción negativa trabajo-familia ( $r=-.230$ ;  $p<.05$ ); con el factor interacción negativa familia-trabajo ( $r=-.337$ ;  $p<.01$ ), y una relación positiva con el factor interacción positiva familia-trabajo ( $r=.258$ ;  $p<.01$ ). El factor dirigido a valores, (la toma de decisiones de las personas según sus valores y prioridades), tuvo una relación negativa con el factor interacción negativa familia-trabajo ( $r=-.213$ ;  $p<.05$ ), y una relación positiva con el factor interacción positiva familia-trabajo ( $r=.240$ ;  $p<.01$ ). Se encontró también una relación significativa entre el factor mentalidad sin fronteras de la subescala de carrera boundaryless (aprovechar los límites y redes de la organización para adquirir experiencias y conocimientos) con el factor interacción negativa familia-trabajo ( $r=-.350$ ;  $p<.01$ ) y tiene una relación positiva con el factor de interacción positiva familia-trabajo ( $r=.206$ ;  $p<.05$ ). Las correlaciones se pueden observar en la tabla 22.

Tabla 22. Correlaciones entre SWING y la escala de carrera protean y boundaryless.

	5	6	7	8	9
1 Interacción negativa trabajo-familia	-.230*	-.134	.083	-.148	.025
2 Interacción negativa familia-trabajo	-.337**	-.213*	-.089	-.350**	.135
3 Interacción positiva trabajo-familia	.099	.084	-.007	.152	.083
4 Interacción positiva familia-trabajo	.258**	.244**	.047	.206*	.107

5 Autogestión

6 Dirigido a valores

7 Autoconfianza

8 Mentalidad sin fronteras

9 Preferencia a la movilidad Organizacional

\* Significancia al .05

\*\* Significancia al .01

## Discusión

### Estudio 1. Validación de los instrumentos

Se mantuvo la estructura del Instrumento SWING con cuatro factores al igual que en la versión traducida, y la escala original. Los resultados son similares a ambas versiones del instrumento, en cuanto al alfa de cronbach, consiguiendo una confiabilidad entre .78 y .85. Tanto en la escala original, la versión española y la versión mexicana la confiabilidad de la relación negativa trabajo-familia fue la más alta, seguido de la Interacción positiva familia-trabajo. La escala original de SWING contaba con 4 factores; Negative Work-Home Interface, con 8 ítems (1-8) y una confiabilidad de .85; Negative Home-Work Interface con 4 ítems (9-12) y una confiabilidad de .72; Positivo Work-Home Interface con 5 ítems (13-17) y una confiabilidad de .72; Positive Home-Work Interface con 5 ítems (17-22) y confiabilidad de .78 (Geurts, Taris, Kompers, Dikkers, Hoff y Kinnunen, 2005).

La versión traducida de la escala SWING de Moreno, Sanz, Rodríguez y Geurts (2009) contaba con una confiabilidad mayor, y de igual manera contaba con 4 factores; Interacción Negativa Trabajo-Familia, con 8 ítems (1-8) y una confiabilidad de .89; Interacción Negativa Familia-Trabajo con 4 ítems (9-12) y una confiabilidad de .84; Interacción Positiva Trabajo-Familia con 5 ítems (13-17) y una confiabilidad de .77; y finalmente Interacción Positiva Familia-Trabajo con 5 ítems (17-22) y confiabilidad de .85.

La versión Mexicana de la escala SWING, validada en este trabajo, conto de igual manera con 4 factores; Interacción Negativa Trabajo-Familia, con 8 ítems (1-8) y una confiabilidad de .85; Interacción Negativa Familia-Trabajo con 4 ítems (9-12) y una confiabilidad de .82; Interacción Positiva Trabajo-Familia con 5 ítems (13-17) y una confiabilidad de .78; y finalmente Interacción Positiva Familia-Trabajo con 5 ítems (17-22) y confiabilidad de .81.

La escala de carrera Protean y Boundaryless (Briscoe, et al, 2006) originalmente tenía solo dos factores para cada subescala, con un alfa de cronbach superior a .70. La carrera Protean

se compone de dos factors; el factor Self-directed career management tuvo una confiabilidad de .75 y 7 ítems, mientras que el factor Values-driven tenían la confiabilidad de .70 y 6 ítems. La carrera Boundaryless se compone de dos factores: el factor Boundaryless mindset tuvo una confiabilidad de .87 y 8 ítems; el factor Mobility preference tuvo .74 de confiabilidad y 5 ítems.

Posteriormente Enache, González, Castillo y Lordan (2012) hicieron una versión de la escala en español la cual conto con 5 factores, en comparación con la escala original que únicamente conto con 4 factores, este factor de más se cargó en el factor dirigido a valores. En la carrera Protean el factor de autogestión compuesto por 5 ítems obtuvo una confiabilidad de .70; el factor 1 de dirigido a valores se componía de 2 ítems y obtuvo una confiabilidad de .67; y el segundo factor de dirigido a valores obtuvo una confiabilidad de .67 compuesta por 2 ítems. En la carrera Boundaryless el factor mentalidad sin fronteras obtuvo una confiabilidad de .90 y se componía de 5 ítems; el factor preferencia a la movilidad se componía de 4 ítems y una confiabilidad de .77.

La versión mexicana conto con cinco factores, tres factores en la carrera Protean (autogestión, dirigido a valores, autoconfianza) y dos en la carrera Boundaryless (mentalidad sin fronteras y preferencia a la movilidad organizacional), lo cual coincide con lo encontrado por Enache et al (2012) al hallar 3 factores en la carrera Protean y 2 factores en la carrera Boundaryless. En la carrera Protean el factor autoconfianza se compuso de 3 ítems y una confiabilidad baja de .48; el factor dirigido a valores se compuso igualmente de 3 ítems y una confiabilidad de .681; finalmente el factor autogestión obtuvo una confiabilidad de .81 y se compuso de 6 ítems; la subescala de carrera Protean en general obtuvo un .84 de confiabilidad. En cuanto a la carrera Boundaryless el factor mentalidad sin fronteras obtuvo una confiabilidad de .82 y se compuso de 7 ítems; el factor preferencia a la movilidad se componía de 4 ítems y obtuvo una confiabilidad de .68; la subescala de carrera Boundaryless obtuvo una confiabilidad general

de .72. El instrumento de original y la versión traducida al español no contaba con alfa de cronbach general.

## Estudio 2. Correlaciones

Los resultados corresponden al modelo de interacción trabajo-familia propuesto por Geurts et al (2005) el cual considera que la esfera laboral y la esfera familiar pueden ejercer influencia una sobre la otra, y esa relación puede ser beneficiosa o perjudicial para la otra esfera. También corresponden con los modelos de carrera Protean y Boundaryless de Briscoe et al (2006) el cual considera que la persona dirige su carrera autónomamente y según sus intereses (carrera Protean) y aprovecha las redes de la organización para desarrollarse profesionalmente (carrera Boundaryless). Como se esperaba se encontró relación entre las carreras protean y boundaryless con la interacción trabajo familia, sin embargo esta relación no fue en todos los factores. No correlaciono con ningún factor la interacción positiva trabajo-familia, la autoconfianza, ni la preferencia a la movilidad organizacional.

Alrededor del 53.2% de los participantes fueron solteros lo cual pudo haber influido en el estudio, pues en promedio se tenía una persona a su cuidado. Y de acuerdo al modelo de Greenhaus y Beutell (1985) las tensiones por tiempo, estrés o conducta de rol pueden no afectar demasiado a esta parte de la muestra.

El cuidado de niños, niñas, adolescentes y adultos mayores presenta un problema con respecto a los tiempos, debido a que los horarios escolares y los horarios laborales no coinciden, y la Ley Federal de Trabajo (LFT) no contempla estas situaciones en beneficio de los trabajadores y su equilibrio trabajo familia. Las mujeres son quienes más se ven afectadas en estas labores.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 333 de la LFT los trabajadores domésticos que habitan en el hogar donde prestan sus servicios deberán disfrutar de un descanso mínimo diario nocturno de nueve horas consecutivas, además de un descanso mínimo diario de tres



horas entre las actividades matutinas y vespertinas.”. Esta condición parece ser difícil de llevar a cabo cuando existen personas que trabajan alrededor de 10 a 15 horas, pues en el estudio 1 se encuentran 107 con estos horarios de trabajo mientras en el estudio 2 solo fueron 28. Estas condiciones afectan tanto a la esfera familiar como laboral, y pueden influir en los resultados.

Lo Presti et al (2019) encuentran relación entre el contrato psicológico balanceado y la carrera protean. Esto es consistente con lo reportado en los resultados con respecto a la carrera protean y su relación con la interacción trabajo-familia. Además Abessolo et al (2017) encuentra que el factor dirigido a valores correlacionó positivamente con camino de vida, dicha relación es similar a los resultados de esta investigación a relacionar positivamente con interacción positiva familia-trabajo.

Carr, Boyar y Gregory, (2008) encuentran relación entre la interferencia trabajo familia con el compromiso organizacional, siendo moderada por la preferencia de la persona a la esfera familiar o laboral, al contrario de nuestros hallazgos, lo cual es consistente con lo hallado en esta investigación al existir relación entre el factor dirigido a valores con la interacción positiva familia trabajo y la interacción negativa familia trabajo.

Millard (2016) encuentra que la gente con carrera Boundaryless tiene mayor conciliación entre la vida familiar y laboral, lo cual coincide con lo encontrado en esta investigación, la mentalidad sin fronteras correlaciono positivamente con el factor interacción negativa familia-trabajo y tiene una relación positiva con el factor de interacción positiva familia-trabajo.

Madero (2010) considera que uno de los factores que beneficia el desarrollo profesional es el equilibrio entre la vida familiar y laboral, lo que coincide con nuestros resultados, al correlacionar la interacción negativa familia trabajo y la interacción positiva familia-trabajo con la autogestión, que permite a la persona dirigir su propia carrera. También la mentalidad

sin fronteras tuvo una relación negativa con la interacción negativa familia trabajo y positiva con la interacción positiva familia trabajo. En la carrera protean la autogestión tuvo una relación negativa con la interacción negativa familia trabajo, con la interacción negativa trabajo familia y positiva con la interacción positiva familia trabajo y dirigido a valores tuvo una relación negativa con la interacción negativa familia trabajo y una relación positiva con la interacción positiva familia trabajo. Esto coincide con lo mencionado por Dizenzo et al (2015) al encontrar que la carrera Protean tiene un mejor balance entre vida y trabajo.

La familia es una esfera que tiene relación con el trabajo en diversos niveles, puede ser beneficiada por el trabajo como encuentra (Vela, 2017) ya que la ocupación del padre favorece a que los hijos se desempeñen en puestos altos si perciben eso del proveedor principal, o que aspiren a más trabajos si el padre participa activamente en el hogar. La familia también puede ser fuente de discriminación, lo cual es consistente con nuestros resultados al tener relación los planes de carrera con la interacción negativa familia trabajo, es decir la esfera familiar perjudica la esfera laboral.

Los resultados mostraron que la relación de la esfera familiar hacia la esfera laboral fue significativa, tanto positivamente como negativamente, lo cual concuerda con lo encontraron con Jiménez et al (2011) con respecto al papel favorable de la familia al trabajo y con lo hallado por Otálora (2007) sobre el papel de la familia y lo perjudicial que puede ser para el trabajo como fuente de estrés.

La familia constituye fuente de discriminación para el empleo (Salazar et al, 2011; Vela, 2017), por lo que se debe considerar políticas que beneficien a este sector con responsabilidades familiares para que esta esfera no sea causa de discriminación en el trabajo. La carrera Protean presenta correlación con el equilibrio trabajo familia, lo que concuerda con la literatura y lo hallado en estos resultados.

La NOM-035-STPS-2018 propone como factores de protección elementos de las carreras Protean y Boundaryless como el control y libertad en el trabajo, la toma de decisiones, y aprovechar las oportunidades de crecimiento. Estos elementos además de mitigar factores de riesgo benefician al trabajador debido a que le permiten tener un mayor equilibrio en la esfera laboral y familiar, por lo tanto de ser posible deben incorporarse estos elementos a las condiciones de trabajo actuales a fin de poder cuidar al trabajador.

Se recomienda además seguir investigando sobre la interacción trabajo familia y los beneficios que presenta para el trabajador. En los resultados se obtuvo que la esfera familiar favorece a la esfera laboral, por lo que sería recomendable poder crear políticas de conciliación trabajo-familia que permitan una interacción positiva entre ambas esferas, por ejemplo la flexibilidad de horario favorece la relación entre ambas esferas, según Millard (2016), de ser posible considerar la flexibilidad de horario en las políticas de conciliación para cumplir con la NOM-035-STPS-2018 y las recomendaciones de la OIT (Salazar et al, 2011) sobre responsabilidades familiares.

De los hallazgos en este estudio fue la validación tanto de la escala de Carrera Protean y Boundaryless, como del instrumento SWING, por lo que pueden usarse en futuras investigaciones en el contexto mexicano. Si bien existieron correlaciones, el alcance de la presente investigación se limita al de un estudio exploratorio transversal, se recomienda realizar más investigaciones con otras muestras y variables, por ejemplo considerar la sobrecarga de trabajo, el éxito laboral, o la satisfacción en el trabajo, ya que son variables relacionadas pero no consideradas en este estudio. Entre las limitaciones surgidas se encuentra que fue un muestreo por conveniencia. Otra limitación fue que la antigüedad en el puesto no se consideró entre las variables sociodemográfica hasta el segundo estudio. Además debido a un error de impresión se perdieron datos de variables sociodemográficas en el primer estudio (quienes aportaba dinero al hogar y en que porcentajes).

## Conclusiones

La presente investigación abre una línea para las carreras Protean y Boundaryless, y la Interacción Trabajo-Familia, ambas variables con poca o nula investigación en el contexto Mexicano. Ambas variables tienen elementos que pueden mitigar factores de riesgo psicosociales en los trabajadores, por lo que en futuras investigaciones se recomienda incorporar variables relacionadas que permitan una mayor interacción positiva entre la esfera familiar y laboral. Los resultados de esta investigación parecen indicar que el papel de la esfera familiar repercute más que el de la esfera laboral, por tal motivo se recomienda que la organización realice modificaciones que permitan al trabajador tener mejor relación en su esfera familiar, para que esto beneficie tanto al trabajador como a la organización.

## Referencias

- Abessolo, M., Hirschi, A., & Rossier, J. (2017). Work values underlying protean and boundaryless career orientations. *Career development international*, 22(3), 241-259.
- Allen, M. (2009). *Diccionario de comportamientos. La trilogía. Tomo 2 (Vol. 2)*. Ediciones Granica SA.
- Álvarez, A., & Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16).
- Arthur, M. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of organizational behavior*, 15(4), 295-306.
- Arthur, M., & Rousseau, D. (1996). Introduction: The boundaryless career as a new employment principle. *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, 3-20.
- Blanch, J. M. (2005). Dimensión psicosocial del trabajo. *Psicología Social del Trabajo y de las Relaciones Laborales. Barcelona: Editorial UOC*.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human resource management review*, 16(2), 125-138.
- Beigi, M., Wang, J., & Arthur, M. (2017). Work–family interface in the context of career success: A qualitative inquiry. *Human Relations*, 70(9), 1091-1114.
- Briscoe, J., Hall, D., & DeMuth, R. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 30-47.
- Briscoe, J., & Finkelstein, L. (2009). The “new career” and organizational commitment: do boundaryless and protean attitudes make a difference?. *Career Development International*, 14(3), 242-260.
- Boz, M., Martínez, I., & Munduate, L. (2009). Rompiendo las consecuencias negativas del conflicto de relación en el trabajo: El rol moderador del enriquecimiento trabajo-familia y el

apoyo del supervisor. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 113-121.

Campbell-Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. doi:10.1177/0018726700536001.

Cano, E. (2004). Formas, percepciones y consecuencias de la precariedad. *Mientras tanto*, (93), 67-81.

Carlson, D., Kacmar, K., Wayne, J., & Grzywacz, J. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of vocational behavior*, 68(1), 131-164.

Carlson, D., Kacmar, K., & Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.

Carr, J. C., Boyar, S. L., & Gregory, B. T. (2008). The moderating effect of work—family centrality on work—family conflict, organizational attitudes, and turnover behavior. *Journal of Management*, 34(2), 244-262.

De la Garza, E. (2007). La evolución reciente de los significados del trabajo en los enfoques contemporáneos. *Revista de trabajo*, 3(4), 37-51.

De Oliveira, O., & Salles, V. (2000). Reflexiones teóricas para el estudio de la reproducción de la fuerza de trabajo. *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: El Colegio de México. FLACSO, UAM y Fondo de la Cultura. México. pp, 619-643.

De Sivatte, I., & Guadamillas, F. (2014). ¿ La disponibilidad de medidas de conciliación y la cultura trabajo-familia disminuyen el conflicto trabajo-familia de los empleados?. *UCJC Business and Society Review (formerly known as Universia Business Review)*, (44).

Del Re, A. (1995). Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de reproducción. *Política y sociedad*, 19, 75-81.

- Delecta, P. (2011). Work life balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 186-189.
- Díaz, N., Galicia, O., y García, L. (2013). Conflicto trabajo familia en mujeres profesionistas. *Revista Electrónica de Divulgación de la Investigación*.
- Direnzo, M., Greenhaus, J., & Weer, C. (2015). Relationship between protean career orientation and work–life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538-560.
- Dizaho, E., Salleh, R., & Abdullah, A. (2016). The Impact of Work-Family Conflict on Working Mothers' Career Development: A Review of Literature.
- Edwards, J., & Rothbard, N. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of management review*, 25(1), 178-199.
- Enache, C., González, I., Castillo, D., & Lordan, O. (2012). Protean and boundaryless career attitudes scales: Spanish translation and validation. *Intangible capital*, 8(1), 1-16.
- Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P., & Fernández, V. (2011). Examining the impact of protean and boundaryless career attitudes upon subjective career success. *Journal of Management & Organization*, 17(4), 459-473.
- Enache, M., Simo, P., Sallan, J. M., & Fernández, V. (2008). Examining the impact of protean and boundaryless career attitudes upon psychological career success. In *II International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management* (pp. 1939-1948).
- Feldman L. (2001) Social roles, psychological factors and health in Venezuelan working women [dissertation]. Southampton: School of Health Professions and Rehabilitation Sciences Faculty of Medicine, Health and Biological Sciences -University of Southampton. United Kingdom: University of Southampton

- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas.
- Gallego Henao, A. (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 1(35), 326-345.
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dikkers, J., Van Hooff, M., & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Gibb, S. (2006). Human resource development. Macmillan International Higher Education.
- Greenhaus, J., Allen, T., & Spector, P. (2006). Health consequences of work–family conflict: The dark side of the work–family interface. In *Employee health, coping and methodologies*. Emerald Group Publishing Limited. pp. 61-98
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), 510-531.
- Greenhaus, J., & Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Guan, Y., Arthur, M., Khapova, S., Hall, R., & Lord, R.. (2018). Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*.
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista colombiana de Psicología*, 12, 73
- Hall, D., & Mirvis, P. (1995). The new career contract: Developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of vocational behavior*, 47(3), 269-289.



- Hall, D., & Moss, J. (1998). The new protean career contract: Helping organizations and employees adapt. *Organizational dynamics*, 26(3), 22-37.
- Hassan, A. (2007). Human resource development and organizational values. *Journal of European Industrial Training*, 31(6), 435-448.
- Hernández, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿ fin del trabajo permanente?. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 18(2), 250-265.
- Hirata, H., & Zariffian, P. (2007). El concepto de trabajo. *Revista de trabajo*, 4, 33-36.
- Jiménez, A., Mendiburo, N., & Olmedo, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329
- Kim, Y., & Gao, F. Y. (2010). An empirical study of human resource management practices in family firms in China. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2095-2119.
- Kostal, J., & Wiernik, B. (2017). A meta-analytic investigation of demographic differences in protean, boundaryless, and proactive career orientations. *Career Development International*, 22(5), 520-545.
- Kuschel, K. (2017). The Work-family Field: Gaps and Missing Links as Opportunities for Future Research. *Innovar*, 27(66), 57-74.
- Lo Presti, A., Manuti, A., & Briscoe, J. (2019). Organizational citizenship behaviors in the era of changing employment patterns: The complementary roles of psychological contracts and protean and boundaryless careers. *Career Development International*, 24(2), 127-145.
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A., & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 30(3), 1151-1169.

Madero, S. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y administración*, (232), 109-130.

Mainiero, L., & Gibson, D. (2018). The Kaleidoscope Career Model Revisited: How Midcareer Men and Women Diverge on Authenticity, Balance, and Challenge. *Journal of Career Development*, 45(4), 361-377.

Mainiero, L., & Sullivan, S. (2005). Kaleidoscope careers: An alternative explanation for the “opt-out generation.” *Academy of Management Executive*, 19: 106- 123.

McDonald, K. & Hite, L. (2005). Reviving the relevance of career development in human resource development. *Human Resource Development Review*, 4(4), 418-439.

Menéndez, N. (2010). La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la administración pública en Argentina. *Revista de ciencias sociales*, (128-129).

Millard, D. (2016). RECONCILING WORK AND FAMILY IN THE CONTEXT OF BOUNDARYLESS CAREERS: ACADEMIC CAREERS IN SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES . *Ex aequo*, (34), 111-126.

Mondy, R. & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.

Moreno, B., Sanz, A. I., Rodríguez, A., & Geurts, S. A. E. (2009). Propiedades psicométricas de la versión Española del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING)[Psychometric properties of the Spanish version of the Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING)].

Muchinsky, PM (2008). *Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología industrial y organizacional* . Aprendizaje Cengage.

Muñoz, C. (2015). Informe y estudio de réplica del modelo de desarrollo de carrera Boundaryless Career en empresas chilenas.

Murphy, S., & Zagorski, D. (2005). Enhancing work-family and work-life interaction: The role of management. From work-family balance to work-family interaction: Changing the metaphor, 27-47.

- Noguera, J. (2000). El problema de la definición del trabajo. Ponencia presentada en los I Encuentros entre Humanidades y Ciencias Sociales, Barcelona IUC, UPF.
- Núñez-Cacho, P., Grande, F., & Pedrosa, C. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career. *Universia Business Review*, (34), 15-35.
- OIT (2009). Trabajo y familia: ¡Compartir es la mejor forma de cuidar!. Recuperado de: [https://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/WCMS\\_101750/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/gender/Events/Campaign2008-2009/WCMS_101750/lang--es/index.htm)
- Oliva, E., & Villa, V. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia juris*, 10(1), 11-20.
- Otálora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de administración*, 20(34).
- Ordaz, A. (2018). Interacción trabajo-familia y engagement en trabajadores de la ciudad y el estado de México. (Tesis de Licenciatura). Facultad de Estudios Superiores Zaragoza, México.
- Pacheco, E., De la Garza, E., & Reygadas, L. (2011). Trabajos atípicos y precarización del empleo. México: El Colegio de México.
- Palmer, G. & Johnson-Bailey, J. (2005). The career development of African Americans in training and organizational development. *Human Resource Planning*, 28(1), 11-13.
- Peiró, J. (1996) «Psicología Social de las Organizaciones» en Alvaro, J.L., Garrido, A. y Torregrosa, J.R. (Coords.) *Psicología Social Aplicada*. Ed: McGraw-Hill: España pp 155-197.
- Peiperl, M., & Baruch, Y. (1997). Back to square zero: The post-corporate career. *Organizational Dynamics*, 25(4): 7-22.
- Pereira, L. (2008). Teoría social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX. *Gaceta Laboral*, 14(1), 81-101.

- Poster, W. (2005). Organizational change, globalization, and work-family programs: Case studies from India and the United States. *Work and family: An international research perspective*, 173-211.
- Recio, A. (1997). *Trabajo, personas, mercados: manual de economía laboral (Vol. 13)*. Icaria Editorial.
- Rhnima, A., & Grapain, J. (2014). La articulación empleo-familia: análisis del apoyo social como factor regulador. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 21(1), 9-20.
- Rigotti, T., Korek, S., & Otto, K. (2014). Gains and losses related to career transitions within organisations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 177-187.
- Rocha, R. (2006). Un punto de vista psicosocial sobre el trabajo en México. *Liberabit*, 12(12), 48-72.
- Rodríguez, R., Vélez, M., & Meléndez, M. (2012). El engagement y la interacción familia-trabajo: Un estudio exploratorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 31(2), 73-84.
- Salazar, R., Rodríguez, M., & Salazar, H. (2011). Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Sargent, L., & Domberger, S. (2007). Exploring the development of a protean career orientation: values and image violations. *Career development international*, 12(6), 545-564.
- Sullivan, S., & Arthur, M. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of vocational behavior*, 69(1), 19-29.
- Sullivan, S., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.

- Supeli, A., & Creed, P. (2016). The longitudinal relationship between protean career orientation and job satisfaction, organizational commitment, and intention-to-quit. *Journal of Career Development*, 43(1), 66-80.
- Suvaci, B. (2018). The Impact of Organizational Culture on Employees' Protean and Boundaryless Career Attitudes: An Empirical Study of the Banking Sector in Turkey. *Journal of Business & Management*, 24(1).
- Torres, L., Ortega, P., Garrido, A., & Reyes, A. (2008). Dinámica familiar en familias con hijos e hijas. *Revista intercontinental de psicología y educación*, 10(2).
- Ugarteburu, I., Cerrato, J., & Ibarretxe, R. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (18), 17-41.
- Valdivia, C. (2008). La familia: concepto, cambios y nuevos modelos. *La revue du REDIF*, 1(1), 15-22.
- Vela, E. (2017). La discriminación en el empleo en México. Recuperado de: [https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf)
- Werther, W., Davis, K.,(2008). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las empresas*
- Wong, S., & Wee, Y. (2019). JOB AUTONOMY, JOB FEEDBACK AND PROTEAN CAREER AMONG EMPLOYEES IN MALAYSIAN ELECTRICAL AND ELECTRONIC INDUSTRY: THE MEDIATING ROLES OF CAREER STRATEGIES. *International Journal of Business & Society*, 20(1).

# Anexos



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



Trabajo y hogar

Estamos invitándote a participar en una investigación, durante la participación en este estudio, se te pedirá contestar algunas preguntas que se realizarán a través de una encuesta. Esto tomará aproximadamente de 5 a 10 minutos de tu tiempo, la participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será anónima y usada únicamente con fines de la investigación.

Si tienes alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante ella. Igualmente, puedes retirarte en cualquier momento sin que eso te perjudique en ninguna forma.

Si alguna de las preguntas durante la encuesta te parece incómoda tienes el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. De tener preguntas sobre tu participación en este estudio, puede contactar a Irvin Muñoz al correo electrónico [irvin.munoz.avila@gmail.com](mailto:irvin.munoz.avila@gmail.com).

De antemano agradecemos su participación.

En seguida se realizarán una serie de preguntas contesta lo que se te indica

Edad: _____	Número de Hijos: _____	Horas de trabajo al día: _____
Sexo: 1) Mujer 2) Hombre	Estado Civil: 1) Soltero 2) Casado 3) Unión libre 4) Otro: _____	Relación laboral: 1) Contrato temporal 2) Contrato indefinido
Horas de labores domésticas al día: _____		Cuántas personas están a su cuidado: _____
Escolaridad: 1) Primaria 2) Secundaria 3) Bachillerato 4) Carrera Técnica 5) Licenciatura 6) Posgrado		
Número de personas que dependen económicamente de usted: _____		
¿Quién realiza las labores domésticas?: 1) Usted 2) Otra persona del hogar 3) Varias personas del hogar 4) Algún personal de limpieza		¿Cuántas personas aportan dinero a la casa y en que porcentajes? _____% _____% _____% _____% _____%

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



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

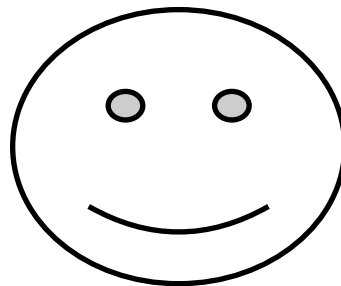
Indica, según consideres, si estás de acuerdo o en desacuerdo con los siguientes reactivos utilizando la siguiente escala de respuestas

Totalmente en desacuerdo 0	En desacuerdo 1	Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2	De acuerdo 3	Totalmente de acuerdo 4	
	0	1	2	3	4
1. Cuando la empresa no me ha ofrecido oportunidades de desarrollo las he buscado yo mismo/a.					
2. Soy responsable del éxito o del fracaso de mi carrera profesional.					
3. Gestiono mi propia carrera, basándome en mis propias prioridades personales, más que en las prioridades fijadas por mis superiores.					
4. Me gusta la previsibilidad que se deriva de trabajar en la misma organización.					
5. Busco tareas en el trabajo que me permitan aprender algo nuevo.					
6. Me gustaría trabajar en proyectos con personas de diferentes organizaciones.					
7. En general mi carrera profesional me la auto-dirijo de manera muy independiente.					
8. No me importa mucho como otros evalúan mis decisiones respecto a mi carrera profesional.					
9. Me sentiría muy perdido/a si no pudiera continuar trabajando en mi organización actual.					
10. Sobre mi éxito profesional, para mí es más importante lo que opino yo, que lo que puedan opinar los otros.					
11. Prefiero estar en una empresa con la que estoy familiarizado, que buscar empleo en cualquier otro sitio.					

Totalmente en desacuerdo      En desacuerdo      Ni de acuerdo ni en desacuerdo      De acuerdo      Totalmente de acuerdo

0                                      1                                      2                                      3                                      4

Reactivos	0	1	2	3	4
12. Disfruto de realizar tareas que requieran trabajar fuera de mi organización.					
13. La libertad de elegir mi propia trayectoria profesional es uno de los valores más importantes para mí.					
14. Si la empresa me pide hacer algo que va en contra de mis valores, me guiaré según mi conciencia.					
15. Lo que yo pienso que es bueno para mi carrera profesional es más importante que lo que piense mi empresa.					
16. Me gustan las tareas que requieren trabajar con personas más allá de mi departamento.					
17. Si mi empresa me ofreciera seguridad laboral para toda la vida nunca desearía buscar trabajo en otra organización.					
18. Disfruto trabajando con personas de otras organizaciones.					
19. Disfruto con los trabajos que requieren que interactúe con personas de distintas organizaciones.					
20. Me responsabilizo de mi propia carrera profesional.					
21. En el pasado, permanecí fiel a mis propios valores cuando la empresa me pidió hacer algo que no estaba de acuerdo.					
22. En última instancia dependo de mí mismo/a para avanzar en mi carrera profesional.					
23. Para mí, una carrera profesional ideal sería poder trabajar en una única organización.					
24. En el pasado he buscado oportunidades laborales que me permitieran trabajar fuera de la organización.					
25. En lo que se refiere a mi carrera profesional, soy una persona que se ha hecho (/se hace) a sí misma.					
26. Me entusiasman nuevas experiencias y situaciones.					
27. En el pasado, cuando ha sido necesario encontrar un nuevo trabajo, me he basado más en mí mismo que en otras personas.					



¡Gracias por participar!