

La vinculación del Work – Life Balance con el Burnout y el Engagement en trabajadores de sexo femenino de la Ciudad de Arroyito

Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos
Narvaez, Natalia

2016

INDICE

1.RESUMEN _____	2
2.INTRODUCCIÓN _____	4
2.1 Contribución de estudios especializados sobre las variables analizadas_____	8
2.2 Objetivos de la investigación_____	15
3. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL _____	16
4.METODOLOGÍA _____	23
4.1 Participantes. _____	23
4.2 Instrumentos. _____	24
4.3 Procedimientos. _____	26
5. RESULTADOS _____	27
5.1 Análisis descriptivos de Burnout, Engagement y Work – Life Balance_____	27
5.2 Diferencias en función de las medias de las variables Jornada Laboral, Flexibilidad horaria y Tenencia de hijos con Work – Life Balance, Burnout y Engagement _____	32
5.3 Diferencia en función de las medias de la variable Relación de dependencia con Burnout y Engagement _____	35
5.4 Correlación de la variable Edad con Burnout y Engagement._____	36
5.5 Correlación entre Work – Life Balance, Burnout y Engagement._____	38
6.DISCUSIÓN _____	40
7. REFERENCIAS	
8.ANEXO	

RESUMEN

Introducción: A lo largo de las últimas tres décadas la investigación sobre la relación trabajo-familia (work - family) o trabajo-vida (work - life) ha crecido de manera significativa, siendo “objeto de gran atención por parte de las instituciones políticas, las empresas, los sindicatos, las familias y los individuos” (Pichler, 2009). Respecto a la relevancia de la comprensión de las incompatibilidades que tiene el trabajo con el ámbito familiar y viceversa, luego de la aparición de nuevos modelos familiares, se percibió en este proyecto de investigación la necesidad de disponer de instrumentos válidos y confiables que permitieran medir Work – Life Balance en trabajadores de sexo femenino, junto con las dimensiones de Engagement y Burnout que poseían.

Metodología: La muestra estuvo constituida por un total de 250 trabajadores de sexo femenino de una Ciudad ubicada en la provincia de Córdoba llamada Arroyito y se aplicó a la misma 3 escalas estandarizadas; de modo que, para medir Work – Life Balance se utilizó una versión española del cuestionario Survey Work – Home Interaction – Nijmegen –SWING-, desarrollado por Geurts, et al. (2005). Al Burnout se lo evaluó con el Maslach Burnout Inventory-General Survey -MBI-GS- (2011) y al Engagement se lo midió con otro cuestionario llamado Utrecht Work Engagement Scale –UWES- (2012).

Resultados y Discusión: El Work – Life Balance, condiciona significativamente la presencia del síndrome de Burnout y Engagement en trabajadoras de la ciudad de Arroyito dando cuentas de que hay una estrecha relación directa y necesaria entre las tres variables analizadas. Por el contrario, aquellas variables sociodemográficas como la tenencia de hijos, la flexibilidad horaria, el trabajo en dependencia, el tipo de jornada o la Edad de las trabajadoras no explican significativamente la presencia de Work – Life Balance y en muy pocos casos la del síndrome de Burnout y Engagement. . Además, podemos notar que mejorando la Interacción negativa no se logra una solución adecuada, debiendo promover interacciones positivas para que se complementen.

Palabras claves: Work – Life; Balance; Burnout; Engagement; Roles; Hijos; Jornada Laboral; Relación de dependencia; Edad; Flexibilidad horaria.

ABSTRACT

Introduction : Over the last three decades, research on the relationship between work and family (work - family) or work and life (work - life) has grown dramatically , being "the subject of much attention from political institutions, companies, labor unions, families and individuals" (Pichler, 2009). Due to the importance of understanding the incompatibilities between work and family after the emergence of new family models, it has been perceived in this research project the need for valid and reliable instruments to measure Work - Life Balance in female workers, along with their levels of Burnout and Engagement.

Methodology: The sample consisted of a total of 250 female workers from a city called Arroyito in the province of Cordoba. Three standardized scales were used. A Spanish version of the Survey Work – Home Interaction – Nijmegen –SWING-, developed by Geurts, et al. (2005) was used to measure Work-Life Balance. Burnout was assessed with the Maslach Burnout Inventory-General Survey -MBI-GS (2011) and Engagement was measured with another questionnaire called the Utrecht Work Engagement Scale -UWES- (2012).

Results and Discussion: The Work - Life Balance significantly affects the presence of Burnout and Engagement syndrome in female workers from Arroyito, showing that there is a close, direct and necessary relationship between the three examined variables. By contrast, those sociodemographic variables, such as maternity, flexible working hours, employee status, work day characteristics, or workers' age do not explain the presence the presence of Work - Life Balance and very few cases of Burnout and Engagement syndromes. In addition, we notice that improving the negative interaction is not an adequate solution and positive interactions should be promoted as well.

Keywords : Work - Life; Balance; Burnout; Engagement; roles; Children; Workday; Relationship; Age; Flexible schedule.

INTRODUCCIÓN

Para Pichón Riviere, “Rol es un modelo organizado de conducta, relativo a una cierta posición del individuo en una red de interacciones ligado a expectativas propias y de los otros” (citado por Pavlovsky & Brasi, 2000, *p.* 58). Asimismo, la teoría del Rol enunciada por Mead (1934), establece que toda persona que participa en una determinada situación social se enfrenta a expectativas específicas que exigen de ella respuestas concretas.

Además, sostiene que la mayoría de los roles nos han sido asignados socialmente y desempeñamos más de un rol como por ejemplo la mujer trabajadora que aparte de su ocupación laboral es madre de familia y ama de casa. Muchas veces ocurre que entre distintos roles puede generarse conflicto y ambigüedad. Esto sucede por ejemplos en las situaciones donde las expectativas externas acerca del cumplimiento de la conducta asociada a un determinado rol no concuerdan con las propias expectativas. El papel no se desarrolla adecuadamente, apareciendo lo que Moreland & Levine (1982) denominan “conflicto de rol”.

De acuerdo a Rice (1997, *p.* 308) “Los roles de género son expresiones externas de masculinidad o femineidad en escenarios sociales; la forma en la que actuamos y pensamos como hombres y mujeres, son nuestros roles sexuales.”; es decir, los roles de género hacen referencia a aquellas diferencias elaboradas de forma sociocultural.

Por su parte, Manfred (1977, *pp.* 4-14) señala que, “Hablar de mujer desde una perspectiva de género, es referirnos a una historia de subordinación que nace con la implantación del patriarcado en las comunidades primitivas y no ha dejado de ser así en las comunidades contemporáneas”. En nuestros días, en el marco de estas transformaciones, las mujeres actuales no abandonan su participación en el mercado de trabajo cuando son madres sino que permanecen en su actividad laboral. Sin embargo, los diferentes roles que asumen las colocan en la difícil situación de afrontar las contradicciones de la sociedad actual, donde la movilidad y autonomía que exige el mercado entran en tensión con los valores de la vida familiar (Beck, 1998).

En otras palabras, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo brinda una nueva visión de la dinámica familiar, en cuanto sus roles se modifican, si se piensa desde una perspectiva tradicional de modelo de familia (ya que se asume un rol

productivo, además del rol de cuidadora), lo que pone de manifiesto un modelo nuevo de familia pero a su vez la capacidad de adaptación que demanda a las mujeres un nuevo orden laboral por un lado, y por otro, el viejo orden social. Lo anterior, conlleva a que la relación entre la dimensión laboral y familiar puede en algún momento superponerse llevando a una interferencia de roles ya que las mujeres interactúan de forma paralela entre las actividades laborales con las actividades familiares, lo que puede llevar al conflicto trabajo-familia (Otálora, 2005).

Según Marta Lamas (1986), el mundo de la familia y el mundo del trabajo han conformado espacios de construcción y de significación de los derechos. Por otro lado, como expresa Rodríguez (2003, *pp.* 57-58):

“...la división sexual del trabajo, el acoso sexual, la sobrecarga de trabajo que se traduce en una doble o triple jornada, la segregación laboral, la discriminación en los ámbitos educativos, los mensajes sexistas que transmiten los medios de comunicación, la violencia en las instituciones jurídicas y en el sistema de salud, son algunas formas en que se manifiesta la opresión contra la mujer”. Asimismo, sostiene que “los quehaceres domésticos y la labor de la maternidad implican un trabajo no visualizado como tal”.

Además, los roles en la familia y el trabajo compiten en términos de tiempo y energía, dos de los más importantes recursos de los individuos cuando están involucrados en ambas actividades que, como ya se ha mencionado, exigen esos recursos (O’Driscoll, 1996); por consiguiente, el desempeñarse en ambos roles conduce a cierto grado de contradicción, ya sea por el hecho de que las demandas generadas por la necesidad de participar en uno de los dominios sean incompatibles con las demandas de participación en el otro o debido a restricciones de tiempo para dedicarse por igual tanto a la familia como al trabajo (Zedeck, 1992).

El núcleo familiar es considerado el entorno más cercano e importante en la vida de una persona, y en conjunto con la satisfacción en el trabajo, son dominios que contribuyen significativamente al bienestar de un individuo (Guerrero, 2003).

La sobrecarga en un rol tiene efectos directos e indirectos en el conflicto trabajo-familia (Frone, Yardley & Markel, 1997). Es importante señalar que la sobrecarga en un rol se encuentra en “el ojo de quien la percibe”, puesto que la persona evidencia la percepción de tener mucho por hacer y no disponer del tiempo suficiente para cumplir

con ello (Aryee, Luk, Leung & Lo, 1999). De esta manera, la sobrecarga en uno de los roles puede conducir a un compromiso que consume tiempo para ese rol y, por consiguiente, la sobrecarga en el trabajo estará positivamente relacionada con el compromiso de tiempo dedicado al trabajo en contra del compromiso de tiempo para la familia; mientras la sobrecarga en la familia estará positivamente relacionada con el compromiso de tiempo dedicado a la familia, en contra del compromiso de tiempo para el trabajo (Frone et al., 1997, Parasuraman, Purohit, Godshalk, & Beutell, 1996).

El conflicto o interferencia, es entendido como algo negativo, dado que se parte de un desequilibrio en la interacción entre el trabajo y las actividades personales extra laborales.

La literatura científica está ampliamente dominada por estudios que se centran en el conflicto o interferencia (Chang, McDonald & Burton, 2010; Eby, Casper, Lockwood, Bordeux, & Brinley, 2005). No obstante, al igual que Clarke, Koch y Hill (2004) y Comer y Stites- Doe (2006), considero pertinente la utilización del término Work - Life balance al resultar éste un concepto más amplio, ya que incluye el impacto positivo y/o negativo de esta relación (Kalliath & Brough, 2008) e involucra todos los ámbitos de la vida de las personas y su interrelación recíproca y bidireccional. Cabe aclarar que, este concepto luego comienza a ser criticado por diferentes autores, al considerar más oportuno denominarlo como Life – Balance, ya que al trabajo se lo incluye dentro de las diversas dimensiones de la vida, como también el tiempo libre, la familia, la salud, los amigos, entre otros. Por lo que hay un montón de cuestiones que entran dentro del concepto Life Balance más allá que esta investigación particular lo termine acotando sólo a ver la relación familia – trabajo.

Resulta interesante aclarar que el término “conflicto o interferencia”, va a aparecer en esta investigación por el simple hecho de que al citar autores, como se dijo anteriormente, algunos consideran adecuado nombrarlo de esa manera. Este trabajo de investigación parte de la conceptualización de Work - Life balance planteada por Geurts y Demerouti (2003) y Geurts et al. (2005) porque sostienen lo expresado en el párrafo anterior,

El conflicto trabajo - familia es una fuente de estrés que muchas personas experimentan, como lo han mostrado distintos investigadores que han evaluado al mismo de muchas maneras. Tradicionalmente, los investigadores han medido este

fenómeno unidireccionalmente, es decir, que estudiaron el conflicto que se produjo cuando el trabajo interfería con la familia (Greenhaus & Beutell, 1985). Más recientemente, los investigadores han comenzado a reconocer la dualidad del conflicto trabajo-familia, considerando ambas direcciones: la interferencia de trabajo con la familia y la interferencia de la familia con el trabajo (Gutek, 1991; Duxbury, 1992; Frone, 1992). Para entender completamente la interfaz de trabajo y la familia, los dos sentidos de conflicto trabajo-familia (CTF) y conflicto familia-trabajo (CFT) deben ser considerados. Cabe mencionar aquí que se obtiene “equilibrio” cuando la vida laboral y familiar de un individuo experimentan poco conflicto mientras disfrutan del enriquecimiento sustancial (Frone, 2003).

Este equilibrio se ha investigado en términos de los conflictos potenciales que se traducen en insatisfacción familiar o laboral, partiendo de la hipótesis de que ambos dominios son difusos y dependientes (Parasuraman, et al., 1989).

La conciliación trabajo-familia se ha vislumbrado como crucial y base sustancial del ajuste psicológico del individuo (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Jiménez & Moyano, 2008).

Respecto al interés puntual en este trabajo, que son las mujeres, las consecuencias organizacionales de la realidad planteada puede traer aparejado, como podrá observarse en las investigaciones citadas a continuación, un estado de agotamiento que en el discurso empresarial es conocido como Burnout o síndrome del quemado, haciendo referencia a una metáfora que describe un estado de agotamiento similar a un fuego que se sofoca, una pérdida de energía, una llama que se extingue o una batería que se agota. El concepto de Burnout es bastante nuevo y de acuerdo al autor que lo mire va a ser cómo lo describa. La definición del síndrome de Burnout más consolidada y por la que se va a guiar este trabajo de investigación es la de Maslach y Jackson (1981) quienes consideran que es una respuesta inadecuada a un estrés crónico. Estos autores lo mide por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo.

El estudio acerca del síndrome de Burnout no es una cuestión de modas sino una necesidad social real y orientada a mejorar la salud y la calidad de vida de los trabajadores.

En distintos estudios y experiencias aplicando técnicas sobre el síndrome de Burnout, como la Nota Técnica de Prevención, se muestran los principales factores psicosociales responsables del desarrollo de este síndrome. Respecto a las variables individuales se destaca, entre otras, al género (en este caso referido a las mujeres), como las que son más vulnerables de sufrir el síndrome de Burnout. A nivel organizacional se destacan, los aspectos relacionados con el contenido del puesto (puestos ‘tóxicos’), la falta de un clima laboral positivo o la falta de reciprocidad (Bresó, Salanova, Schaufeli & Nogareda, 2007).

Un concepto que se opone al Burnout es el Engagement, a quien se lo ha definido como “... un estado psicológico positivo relacionado con el trabajo y que está determinado por vigor, dedicación y absorción o concentración en el trabajo” (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Romá & Bakker, 2002, p. 79). Las personas con Engagement se sienten enérgicas y eficazmente unidas a sus actividades laborales y capaces de responder a las demandas de su puesto con absoluta eficacia.

CONTRIBUCIÓN DE ESTUDIOS ESPECIALIZADOS SOBRE LAS VARIABLES ANALIZADAS

Diversas investigaciones han presentado evidencia respecto a los efectos del Work – Life Balance en el Burnout y el Engagement. A continuación se verá de qué modo se vincula la propuesta de investigación con estudios realizados.

Un primer estudio, llevado a cabo por Álvarez y Gómez (2011), donde el objetivo fue establecer indicadores del Work – Life Balance desde la perspectiva de rol y sus implicaciones psicosociales en mujeres profesionales en la modalidad de empleo. Tanto el ámbito familiar como laboral requieren, para el ejercicio de roles, dos aspectos vitales: tiempo y energía. Por lo tanto, las exigencias de uno y otro pueden afectar negativamente a la persona, ya que las demandas de uno no sean compatibles con las del otro, por lo que, este autor señala que el conflicto entre trabajo y la vida familiar se manifiestan por la excesiva demanda de tiempo en el trabajo,

incompatibilidad en los horarios y la tensión causada por los intentos de la persona para cumplir con sus deberes tanto en la casa como en el trabajo. De igual forma, señala que entre los factores más influyen desde la familia hacia el trabajo son el cuidado de los niños y adultos mayores. Los resultados del estudio permiten dar cuenta que aún las mujeres perciben poco apoyo por parte de sus parejas en las labores domésticas, lo cual se entiende desde lo que plantea Álvarez y Gómez, (2011), no sólo como una falta de ayuda en la vida cotidiana, sino también como un aspecto de desigualdad arraigado en la estructura familiar que limita la posibilidad de expansión en su proyecto de vida. Los resultados de la investigación hacen pensar que no se puede generalizar la existencia de tensiones o conflictos entre la vida laboral y familiar, porque, como lo plantea esta modernidad flexible, el proyecto de vida de cada mujer se convierte en un proceso individual connotado desde su propia decisión y enmarcado en un carácter arriesgado y reflexivo. De igual forma, encontrar respuestas a las tensiones puede resultar en vano ya que la correspondencia del trabajo productivo y reproductivo, que surgieron en un modelo de sociedad industrial, es completamente opuesto y distinto al que hoy se enmarca dentro de un modelo de sociedad flexible, quizás entonces y sin desconocer las implicaciones que la transformación del trabajo tiene no sólo en la subjetividad, sino también en la salud de las mujeres, es importante aceptar la coexistencia de estos dos órdenes sociales, buscando, eso sí, un mayor equilibrio entre los roles laborales y familiares por parte de hombres y mujeres, de tal forma que sean equitativos para ambos.

Un segundo estudio recolectado, corresponde a Pérez Padilla, Lorence Lara y Álvarez-Dardet (2010), donde se trató de evaluar las dimensiones relativas al contexto familiar / trabajo y examinar su contribución al nivel de estrés asociado a la paternidad. De este mismo estudio se pudo extraer que la dedicación laboral, el número de hijos y la percepción de dificultad en el cuidado del menor, fueron las variables más robustas para explicar el estrés parental. Más específicamente, en la investigación se observa que el contexto laboral, aporta una de las variables que se ha revelado como más influyente en el modelo de distrés parental: la dedicación laboral ya que la extensión de la jornada laboral repercute en la cantidad de tiempo disponible para estar con los hijos. Por otro lado, dentro del ámbito familiar, la variable que mantiene una relación más potente con el estrés parental es la percepción de dificultad en el hijo.

Un tercer estudio de Patlán Pérez (2013), se basó en determinar el efecto del Burnout y la sobrecarga de la calidad de vida laboral en personal de un instituto de salud en México. Este estudio recalcó un acuerdo de la Organización Mundial de la Salud (OMS), donde detalla que los trabajadores representan la mitad de la población en todo el mundo y son quienes contribuyen en mayor medida al desarrollo económico y social de muchos países, por lo tanto la salud es muy importante, principalmente cuando está condicionada por riesgos del lugar de trabajo. Sus resultados indican un efecto positivo y significativo de la sobrecarga en el Burnout y el conflicto trabajo-familia, y un efecto negativo de la sobrecarga en la satisfacción laboral. Además, el Burnout está asociado de forma positiva al conflicto trabajo-familia y negativa a la satisfacción laboral.

De la misma manera, muestra la existencia de un alto nivel de despersonalización en personal con escasa educación (puestos operativos) y/o que desempeña tareas repetitivas y rutinarias. Se pudo ver que los mayores niveles de Burnout se identifican a personal con atención de un mayor número de usuarios o que trabajan en turno nocturno lo que hace evidente y necesaria la medición y evaluación sistemática del mismo ya que a medida que las organizaciones generen un mayor nivel de calidad de vida del trabajador, se tendrá una fuerza de trabajo más satisfecha y más comprometida con el trabajo y con la organización.

Un cuarto trabajo de Chernyak-Hai y Tziner (2016), tuvo como objetivo examinar el papel de los valores humanos básicos en conflictos trabajo-familia a través de sus implicaciones en la percepción del clima organizacional, llegando como conclusión que el equilibrio trabajo-familia está muy relacionado con los valores personales y el Engagement en el trabajo, y que estos efectos se contabilizan por sus asociaciones con el clima organizacional percibido y el agotamiento laboral.

Un quinto estudio, llevado a cabo por López, et al. (2011), trató de explorar y describir las estrategias de las mujeres para conciliar el trabajo femenino remunerado, el cuidado de los hijos y las tareas del hogar. El artículo concluye que para las mujeres multifacéticas entrevistadas, el trabajo ha constituido una elección de vida; sus recorridos laborales transitan itinerarios típicos de niveles socio-económicos medios, se han capacitado para ejercerlos y, pese a que la irrupción de la maternidad les provocó

fuertes cambios en las modalidades preexistentes, se adaptaron para no abandonar su participación en el mercado de trabajo.

El menor compromiso de los varones en las tareas domésticas, las dificultades de las mujeres para delegar quehaceres socialmente aceptados como típicamente femeninos, los sentimientos de culpa por no cumplir con los mandatos de “buena madre y ama de casa” cristalizan su rol protagónico, aun cuando se advierte entre ellas cierto desdén por ejercer el rol exclusivo de guardianas del hogar.

En relación al sexto estudio, realizado por Natalia Vila Lopez, Inés Kuster Boluda y Elena Pardo Sanden (2012) y aplicado particularmente a 107 vendedores españoles procedentes de empresas de distintos sectores y tamaños, se centra en un aspecto del estado emocional del vendedor: el burnout-engagement y el papel moderador que es capaz de ejercer la empresa que apueste por políticas de conciliación familiar.

Los resultados obtenidos en lo que respecta a este estudio, nos ha permitido confirmar la influencia negativa y directa del conflicto y la ambigüedad de rol sobre el burnout-engagement. Esto significa que aquellos vendedores que sienten que se les encargan tareas sin presentarles recursos necesarios para realizarlas, o que sus tareas no están correctamente definidas, sienten un nivel superior de Burnout y menor de Engagement.

Asimismo, se ha apreciado que el burnout-engagement repercute de forma significativa sobre el compromiso de los vendedores (corroborándose H5) sobre la satisfacción (corroborándose H7) pero no sobre el desempeño (refutándose H6). Por lo tanto, una reducción del burnout-engagement es capaz de conseguir vendedores más comprometidos hacia la organización y más satisfechos pero no logrará que mejore su desempeño.

La aplicación de políticas de conciliación en las empresas implicará un descenso en el conflicto laboral-familiar y tendrá un efecto moderador sobre los efectos del burnout-engagement. Las organizaciones con horarios flexibles o con supervisores pro-conciliadores presentan un menor conflicto trabajo-familia y familia-trabajo.

Otro antecedente investigado respecto al tema en cuestión, es el estudio acerca del bienestar psicológico en docentes universitarias y amas de casa, desde la óptica del desgaste profesional, llevado a cabo por Gaxiola-Villa (2014). El objetivo del presente

estudio fue identificar cuales variables sociodemográficas y psicológicas se asocian al desgaste profesional en este tipo de trabajadoras y la aportación de la presente investigación desde el punto de vista teórico fue analizar en qué nivel del modelo del proceso secuencial (Leiter & Maslach, 1988) en que aparece la sintomatología del DP (Desgaste Profesional) se encuentran las participantes. En consecuencia, se descubrió en este trabajo que las variables de estudio se relacionan entre sí y se comprobó la hipótesis planteada, concluyendo que el bienestar psicológico amortigua la presencia de desgaste profesional en las amas de casa docentes universitarias, ya que, han comenzado a sentir las principales cargas de DP, que son principalmente el agotamiento emocional, por lo que, el 27.5% lo presentó. Además, se encontró que el ser más joven es un factor de riesgo para presentar MBI-Desgaste profesional, MBI-Agotamiento emocional. Esto probablemente pueda deberse a que las más jóvenes cuentan con hijos pequeños y con más inestabilidad en el empleo. Se corroboró también en el mismo que existe una asociación entre la categoría de contratación (tiempo completo y asignatura) y la escolaridad (licenciatura, maestría, doctorado), ya que, las amas de casa docentes universitarias con escolaridad de licenciatura, presentan agotamiento emocional, la mayoría de docentes con licenciatura, por el nivel de estudios que presentan, se encuentran en un nivel laboral inferior. Por otro lado, las participantes cuya escolaridad fue doctorado, mostraron tener más metas y capacidad para alcanzarlas.

Como último antecedente que consideramos importante mencionar, fue realizado por Ten Brummelhuis, Bakker & Euwema (2010), quienes pretenden investigar en oficiales de policías holandesas si la interferencia familia-trabajo (FWI) experimentada por cada empleado, afecta su desempeño laboral, y se constató, que el equilibrio trabajo-familia del empleado tenía una relación positiva con las enfermedad del trabajador a través del cruce de sentimientos de agotamiento repercutiendo en su desempeño y compromiso.

Cuando el empleado tenía niveles más altos de FWI, la intención del trabajador de cambiar de trabajo fue mayor. Además, se presenta más licencias por enfermedad cuando el empleado experimentó más interferencia familia-trabajo (FWI) y sentimientos de agotamiento.

Este último estudio sólo incluyó una medida negativa para la interferencia trabajo-familia y parece tener consecuencias de largo alcance en el trabajo. Cuando el empleado

experimenta interferencia familia–trabajo (FWI), los resultados del trabajador disminuyen. Además, se llegó a la conclusión de que los efectos familia-trabajo no sólo se producen dentro de los empleados individuales, también afectan al equipo de trabajo.

Para contribuir a los antecedentes mencionados, podemos complementar con otros estudios como los que realizaron Taris, Le Blanc, Schaufeli, y Schreus (2005), en muestras de trabajadores holandeses con estudios longitudinales (es decir, a lo largo del tiempo), respecto al proceso de desarrollo del Burnout, mostraron que existe un orden causal entre las dimensiones clave del Burnout; esto es, altos niveles de agotamiento emocional llevaban a altos niveles de despersonalización.

Siguiendo una mirada similar a lo que autores vienen sosteniendo, Peeters, Montgomery, Bakker y Schaufeli (2005) encontraron que los empleados que experimentan mayores niveles de interferencia familia-trabajo reportan más sentimientos de agotamiento y cinismo. De acuerdo con estos resultados, se supone que los empleados experimentan más desgaste y menor participación en el trabajo cuando su vida familiar interfiere con su trabajo

Por otro lado, un metaanálisis de los antecedentes del conflicto trabajo-familia (Byron, 2005) demostró que las empresas pueden reducir de forma efectiva los conflictos trabajo-familia y familia-trabajo a partir de políticas de conciliación. Las organizaciones con horarios flexibles o con compañeros y supervisores pro-conciliación presentan un menor conflicto trabajo-familia y familia-trabajo.

Respecto a las **Medidas de Conciliación**, que antecedentes hacen referencia (De Sivatte & Guadamillas, 2013); han encontrado que la oferta de una o varias medidas de conciliación contribuyen a disminuir el conflicto trabajo-familia. Sin embargo, y en contraposición de lo expresado, para Thompson y Prottas (2005); Mennino, Rubin y Brayfield (2005) encuentran en sus estudios que la oferta de medidas no surge efecto sobre el conflicto.

Diversos estudios como el llevado a cabo por Major, Fletcher, Davis y Germano (2008), han analizado la influencia de la cultura trabajo-familia sobre indicadores de resultado como el conflicto trabajo-familia (pero también sobre otras como el

compromiso del empleado, su satisfacción laboral, su intención de dejar la empresa o el estrés) concluyen que ejerce una influencia positiva.

Aunque habitualmente es el Departamento de Recursos Humanos quien se ocupa de desarrollar las medidas de conciliación que adopta la empresa, en numerosas organizaciones el jefe inmediato de cada trabajador suele ser el responsable de que este pueda utilizarlas o no (Eaton & Bailyn, 2000).

Abarca (2007) interpreta que se percibe más un efecto negativo, en el marco del Work – Life Balance, desde lo laboral hacia lo familiar, que viceversa. , Una de las razones para justificar su postura es que la empresa se comporta como una estructura rígida, dentro de la dinámica organizacional, y es más dificultoso que los límites se puedan sobrepasar, mientras que la familia se estructura a través de dinámicas más flexibles, lo que hace más posible la rotura de patrones. Esto ha generado interés a la hora de pensar en posibles temas para el desarrollo potencial de las investigaciones. Sin centrarnos en qué dirección se percibe mayor efecto negativo en un “conflicto” (si de la familia al trabajo o del trabajo a la familia) y relacionando Work – Life Balance con Burnout y Engagement, Kossek y Ozeki, (1998); Allen, Herst, Bruck y Sutton (2000); Steinmetz, Frese y Schmidt (2008); Sanchez - Vidal, Cegarra - Leiva y Cegarra - Navarro (2011), han concluido que el conflicto trabajo-familia implica una disminución de la satisfacción laboral del empleado, un incremento de su deseo de dejar la empresa y de sus niveles de estrés o depresión, entre otros aspectos.

Con lo expuesto anteriormente queda reflejada la relevancia acerca de la comprensión de incompatibilidades que tiene el trabajo con el ámbito familiar y viceversa. El propósito de este proyecto es seguir una línea de investigación que permita relacionar Work – Life Balance con Engagement y Burnout organizacional, esperando una asociación significativa entre estas variables.

La investigación va a ser llevada a cabo en la Ciudad de Arroyito, provincia de Córdoba, a trabajadores de sexo femenino. Además, se buscará que la muestra sea heterogénea en términos de tipos de trabajos, considerando por ejemplo, trabajadoras de la educación, de comercio, de la salud, de la administración pública, de servicios domésticos/limpieza, etc. Se considerará también variables socio-demográficas, como el estado civil, la cantidad de hijos, la edad del hijo menor, la flexibilidad horaria, el tipo jornada laboral y la relación de dependencia.

Como ya se aclaró en otra oportunidad, cada variable a indagar, fue medida por diferentes escalas estandarizadas que se aplicaron en otras investigaciones. Las dimensiones de Burnout de los trabajadores se evaluaron a través del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) validado en la población de trabajadores cordobeses por Spontón, et al. (2011) y para evaluar las dimensiones de Engagement de los trabajadores se aplicó un instrumento, adaptado en la ciudad de Córdoba, desarrollado originalmente por Spontón, et al. (2012) del Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General:

Verificar si un adecuado Work – Life Balance, condiciona significativamente la presencia del síndrome de Burnout y Engagement en trabajadores de sexo femenino de la Ciudad de Arroyito (Córdoba).

Objetivos específicos:

- Identificar presencia o ausencia de Engagement (vigor, absorción, dedicación) en cada trabajadora.
- Medir la prevalencia del síndrome de Burnout, indagando sobre agotamiento; cinismo; despersonalización e ineficacia en participantes de la muestra.
- Analizar el Work – Life Balance en la muestra de trabajadoras.
- Descubrir en qué dirección se percibe más un efecto negativo. Familia – Trabajo o Trabajo – Familia.
- Verificar si la variable “tiempo diario de trabajo” incide de manera significativa en el Work – Life Balance se manifiesta de manera negativa por la excesiva demanda de tiempo en el trabajo.
- Determinar si el número de hijos y el tipo de jornada laboral pueden explicar la presencia o ausencia del Burnout y Engagement.

- Comprobar si la flexibilidad horaria (como una política de conciliación) repercute en el Work – Life Balance y tiene efecto modelador sobre el Burnout y el Engagement.
- Indagar si una de las incidencias negativas que tiene la familia sobre el trabajo se genera a través de la variable “tenencia y/o cuidado de niños”. Verificar la relación entre Edad, Burnout, Engagement y Work – Life Balance.
- Examinar si existen diferencias significativas entre las participantes respecto a cómo repercute el Burnout y Engagement en relación a la dependencia con el trabajo.

DELIMITACIÓN CONCEPTUAL:

Lo que sigue pretende dar un marco teórico a los conceptos centrales que se abordan en esta relación planteada entre el Work – Life Balance, Burnout y Engagement, por ello:

Cuando hablamos de Burnout, referimos a:

«Estar quemado» como una metáfora que hace referencia a un estado anímico de agotamiento, similar al de un fuego que se extingue o una batería que se agota (Salanova & Llorens, 2008). El constructo comienza a desarrollarse en los años setenta, a partir de los escritos de Freudenberg (1974), quien describe el síndrome como «el agotamiento de energía experimentado por los trabajadores cuando se sienten sobrepasados por los problemas de los demás».

Otra definición clásica de Burnout es la que ofrece Maslach (1993), el cual lo define como “un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede ocurrir en individuos que trabajan con personas de alguna manera”. Recientemente el estudio del Burnout se ha ampliado a todo tipo de profesiones y grupos ocupacionales, según expertos (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, & Grau, 2000), como personas que trabajan con datos (ej., teletrabajadores) o personas que trabajan con cosas (ej., operarios de producción de una industria).

Como se mencionó anteriormente, el síndrome de Burnout está compuesto por 3 dimensiones básicas de acuerdo a lo que Maslach plantea : 1) agotamiento, fatiga producida por los excesivos esfuerzos psicológicos que se realizan en el trabajo sin

tener en cuenta si la causa son las relaciones con las personas o con el trabajo más en general , 2) cinismo, indiferencia y actitudes distantes respecto a los objetivos o utilidad del trabajo y 3) falta de eficacia profesional, tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa e implicaría una reducción de las creencias de eficacia y habilidad para realizar su trabajo.

Aunque generalmente altos niveles de agotamiento y cinismo y bajos niveles de eficacia profesional se han considerado indicadores de Burnout, existe evidencia empírica que señala que el agotamiento y el cinismo constituyen el corazón o las dimensiones clave del Burnout (Green, Walkey & Taylor, 1991). Por otro lado, se ha mostrado el rol independiente de la eficacia profesional, considerándola como una dimensión más cercana a una variable de personalidad (más estable), una forma de afrontamiento, o un antecedente del Burnout (Salanova, 2006).

Cuando hablamos de Engagement necesitamos preguntarnos:

¿Pueden los empleados trabajar de forma enérgica, estar altamente dedicados a sus trabajos y disfrutar al máximo estos momentos?

La traducción al castellano del concepto es complicada ya que al día de hoy no se ha encontrado un término que abarque la total idiosincrasia del concepto, sin caer en repeticiones, simplezas o errores. El Engagement no significa exactamente lo mismo que otros conceptos que sí tienen su homónimo en lengua inglesa como son: la implicación en el trabajo ('Work involvement'), el compromiso organizacional ('Organizational commitment'), dedicación al trabajo ('Work dedication'), enganche ('Work attachment'), o adicción al trabajo ('Workaholism'); sino que Engagement está relacionado con estos conceptos pero surge y se desarrolla desde otros planteamientos que analizaremos con más profundidad a continuación (Salanova, Martinez & Llorens, 2005).

La introducción del estudio científico del Engagement coincide con el cambio de perspectiva hacia una Psicología Positiva. Es más, el interés de la Psicología por el Engagement en contextos organizacionales viene precedido por la investigación del Burnout o síndrome de quemarse la cabeza por el trabajo, que ha venido desarrollándose desde hace varias décadas (Salanova, et al., 2005).

Tradicionalmente ubicado como el extremo opuesto al Burnout (Maslach & Leiter, 1997; Maslach et al., 2001), el Engagement estaría formado por las tres dimensiones contrarias a los componentes del Burnout: 1) Vigor (en oposición al agotamiento emocional), altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir más esfuerzo en el trabajo, no sentirse fatigado físicamente y persistir en la actividad aunque aparezcan dificultades y complicaciones, 2) Dedicación (en oposición a cinismo), significado que tiene el trabajo para la persona y el orgullo por el mismo, el alto reto percibido por el trabajo, y la inspiración psicológica que proviene de la actividad laboral y 3) Absorción (en oposición a la reducida realización personal), sentimientos de felicidad cuando se está concentrado en el trabajo, dificultad de dejar el trabajo estando en esta situación placentera y así el tiempo >pasa volando< y uno/a >se deja llevar< por el trabajo olvidando lo que pasa alrededor. (Salanova, et al., 2005). Cabe aclarar que la absorción se da en casos de extrema concentración, «mientras se experimenta que el tiempo pasa volando, y se tienen dificultades en desconectar de lo que se está haciendo» (Salanova & Llorens, 2008).

Schaufeli, et al. (2002), conceptualizan al Engagement como una vinculación psicológica con el trabajo. En este contexto, la vinculación psicológica se define como: ‘un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, la vinculación psicológica se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular’.

A partir de esta conceptualización, Maslach et al. (2001) define claramente el Engagement de otros constructos previamente establecidos por la literatura, como el compromiso hacia la organización (que se centra en la organización, mientras que el Engagement se dirige hacia el trabajo en sí mismo), la satisfacción hacia el trabajo (que no tiene en cuenta en la misma medida la relación entre el empleado y el empleo) o la dedicación en el trabajo (que se parece al componente del Engagement con el mismo nombre, pero que no tiene en cuenta la energía ni la eficacia).

Habiendo explicado Burnout y Engagemnet, queda preguntarnos ¿son dos conceptos opuestos?

Respecto a la relación entre ambos constructos, cabe apuntar la existencia de dos grandes escuelas de pensamiento. Desde una de esas escuelas, defendida por autores

como Maslach y Leiter (1997), se asume que el Burnout y el Engagement son los opuestos de un continuum. El Burnout reflejaría la erosión en el trabajo, y el Engagement, la adicción al mismo.

Desde este enfoque, las tres dimensiones negativas del Burnout bascularían con las tres dimensiones positivas del Engagement: el agotamiento con la energía, el cinismo con la involucración y la ineficacia con la eficacia. Es decir, las dimensiones de Engagement son el opuesto (relacionadas perfectamente en sentido inverso) de las dimensiones del Burnout.

Sin embargo, esta idea ha sido rebatida, como explican Schaufeli et al. (2002), desde una segunda escuela que considera que el Engagement debe ser entendido como un constructo en sí mismo: el Burnout y el Engagement son conceptos opuestos que deben ser medidos independientemente. Estar «comprometido» requiere algo más que estar «no quemado»; se trata de que el empleado esté verdaderamente ilusionado (Salanova & Llorens, 2008). No en vano, desde este enfoque resultaría viable que en puestos de trabajo con baja responsabilidad los trabajadores no estén quemados, pero que tampoco lleguen a estar implicados y emocionados positivamente con su puesto. Es decir, su trabajo no les emociona ni negativa, ni positivamente (Bakker et al., 2005).

El dilema del constructo del Engagement en relación al Burnout, propone para muchos autores una medición única. Al continuo que va desde vigor hasta agotamiento se ha llamado energía o activación; mientras que al continuo que va desde dedicación hasta cinismo se ha llamado identificación (Schaufeli & Bakker, 2004). De forma contraria al Burnout, la vinculación psicológica se caracteriza por altos niveles de energía y una fuerte identificación con el trabajo.

Cabe aclarar que, en algunos estudios no se menciona sobre el opuesto directo del tercer aspecto de Burnout y Engagement, ya que algunos autores consideran que la absorción (eficiencia profesional) es un aspecto de la vinculación psicológica que no se considera el opuesto de la ineficacia profesional (Maslach et al., 2001).

Por ultimo nos resta dar cuentas conceptualmente del Work – Life Balance.

Geurts et al. (2005) definen el concepto de 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). En este orden de ideas, Aguirre y Martínez (2006) sostienen que, aunque la relación trabajo-familia ha sido objeto de estudio desde un enfoque negativo, no se puede dar por sentado dicho principio, ya que existen propuestas que ubican dicha relación desde un enfoque positivo, poniendo de manifiesto que las experiencias laborales pueden ayudar en el ámbito de lo familiar.

Bajo esta conceptualización, Geurts et al., (2005) plantean que se pueden dar cuatro tipos de interacciones:

- ✓ Interacción negativa entre work-home (negative WHI): Reacciones negativas generadas en el trabajo que dificultan el funcionamiento en el ámbito no laboral.
- ✓ Interacción negativa entre home-work (negative HWI): Reacciones negativas generadas en las actividades no laborales que dificultan el funcionamiento en el trabajo.
- ✓ Interacción positiva entre work-home (positive WHI): Reacciones positivas generadas en el trabajo que facilitan el funcionamiento en el ámbito no laboral.
- ✓ Interacción positiva entre home-work (positive HWI): Reacciones positivas generadas en las actividades no laborales que facilitan el funcionamiento en el trabajo.

Podemos encontrar ejemplos triviales para ambas situaciones: en el primer caso, pensemos en una madre que no puede asistir a las actividades de entrega de notas del bimestre en el colegio de su hija debido a las obligaciones en el trabajo. En el segundo caso, consideremos a un padre que no puede asistir a una reunión informal de trabajo, porque tiene que recoger a sus hijos en el colegio.

A pesar de la dirección de la interferencia, el conflicto de los roles pone de manifiesto una ausencia de ajuste entre los roles de la familia y del trabajo (Aryee et al., 1999).

Por su parte y como ya dijimos, Greenhaus y Beutell (1985) señalan que la demanda de roles, puede desencadenar lo que se conoce como el conflicto trabajo-familia. Los autores plantean que dicho conflicto posee tres componentes: el primero, se relaciona con el tiempo, sustentando en que es un recurso muy escaso. De esta manera, cuando las personas dedican más tiempo al cumplimiento de uno de los roles, ya sea de índole laboral o familiar, se limita la posibilidad de cumplir con las exigencias del otro, lo cual puede repercutir negativamente en el bienestar de la persona en cuanto invierte energías que sobrepasan su capacidad. El segundo, se basa en las presiones, éste se relaciona con la tensión que genera uno de los roles, interfiriendo en el cumplimiento del otro. El tercero, basado en el comportamiento, se relaciona cuando un rol exige comportamientos que son incompatibles con el otro.

La teoría ajuste trabajo-familia, comprende el conflicto trabajo-familia; el conflicto familia-trabajo; facilitación trabajo-familia y facilitación familia-trabajo.

Los desarrollos de dicha teoría se han centrado principalmente en dos vertientes: una, el estudio del conflicto trabajo-familia, el cual se describe como la interferencia que puede darse desde lo laboral a lo familiar (WFI). La otra, hace referencia al estudio del conflicto familia-trabajo, donde lo familiar afecta lo laboral (FWI). (Marín, Infante & Rivero, 2002).

En este orden de ideas, el análisis del conflicto trabajo-familia se deriva de la teoría de roles; un ejemplo de esto corresponde al estudio de estrés organizacional en Michigan, realizado por Kahn, Wolf, Quinn y Rosenthal (1964). El estudio muestra que cuando un rol se sobrepone a otro, se obtienen efectos negativos sobre el bienestar de las personas. Frone, Yardley y Market (1997) plantean un modelo de interface trabajo-familia, en donde el apoyo social, el compromiso de tiempo y la sobrecarga se consideran antecedentes; el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo como las variables centrales, y el sufrimiento, insatisfacción y desempeño como los impactos o consecuencias.

Desde esta perspectiva, el conflicto trabajo-familia tiene una incidencia negativa sobre la salud de las personas, en cuanto a que la implicación laboral influye en el conflicto, especialmente porque el tiempo que se dedica al trabajo disminuye, en cantidad y calidad, el tiempo dedicado al ámbito familiar; por otro lado, la inversión de esfuerzos y energías en el trabajo hace que se disminuya la capacidad de las personas para responder en los espacios familiares (Rodríguez, 2009).

Cerramos este apartado dando cuentas de la relación existente entre: Work – Life Balance, Burnout y Engagement.

De acuerdo con Maslach (1982), sería natural que el Burnout tuviera una relación negativa con el compromiso, dado que los profesionales que padecen Burnout tienden a ver la organización de forma adversa y a distanciarse de ella (Singh, Goolsby & Rhoads, 1994).

Además, estudios muestran que los empleados que experimentan altos niveles de interferencia entre familia y trabajo reportan más sentimientos de estrés en el trabajo, problemas de salud, depresión, falta de satisfacción laboral y poco rendimiento en el trabajo (Adams & Jex, 1999).

Por otra parte, cuando la vida de la familia interfiere con el trabajo, el empleado se distrae en el trabajo, lo cual puede repercutir en una reducción del Engagement (Kinnunen & Mauno, 1998).

La ambigüedad de rol se asocia a la necesidad de certeza y previsibilidad del empleado, especialmente en lo que concierne a sus objetivos y el modo de alcanzarlos. Ambos aspectos pueden influir en el Burnout del empleado, provocando su aumento (Low, Cravens, Grant & Moncrief, 2001).

En lo expuesto, y siguiendo a Allen et al. (2000), podemos concluir este apartado estableciendo que una de las más importantes consecuencias del conflicto laboral-familiar es el Burnout.

METODOLOGÍA

Participantes.

Con la intención de alcanzar lo que se propuso este proyecto de investigación, se decidió encuestar de manera heterogénea, en términos de tipos de trabajos (para lograr una muestra lo más representativa posible), a 250 trabajadores de sexo femenino de la Ciudad de Arroyito por lo que los instrumentos que se utilizaron para recolectar los datos fueron direccionados hacia ese objeto de estudio particular. Las trabajadoras fueron seleccionadas a través de un muestreo, tal como lo sugiere Bologna (2012, p. 283), “El objeto de una investigación por muestreo es obtener información acerca de una característica de la población a partir de datos provenientes de la muestra”.

La técnica de muestreo fue no probabilístico atento a que no se cumplió el requisito de aleatoriedad en la selección de la muestra sino que la elección dependió de la voluntad de alguien. El método por el cual los individuos estuvieron seleccionados fue accidental o por disponibilidad, ya que se entrevistó a los individuos que ocasionalmente se encontraron en un determinado lugar. (Bologna, 2012).

Como se señaló más arriba, se procedió a entrevistar una muestra heterogénea en términos de tipos de trabajos, considerando por ejemplo, trabajadoras de la educación, de comercio, de la salud, de la administración pública y de servicios domésticos/limpieza.

En principio podemos anticipar que del total de la muestra a la que se aplicó la encuesta, un 74.4% trabaja jornada completa, la edad promedio de las participantes en este trabajo estuvo alrededor de los 36 años, el 58.8% vive en pareja y el 41.2% son solteras.

De esa misma muestra el 65.6% tiene hijos, el 21,6% de ellas tiene 1 hijo y el 25,6% 2 hijos. El menor de ellos tiene una edad promedio de 12 años. Por último, de la mencionada muestra de trabajadoras, el 63.2% dispone de flexibilidad horaria.

Instrumentos.

Los datos relevantes para el presente trabajo se recolectaron mediante la aplicación de tres instrumentos de medición estandarizados. Para medir Work – Life Balance se utilizó una versión española del cuestionario Survey Work – Home Interaction – Nijmegen –SWING-, desarrollado por Geurts, et al. (2005). Las dimensiones de Burnout de los trabajadores se evaluaron a través del Maslach Burnout Inventory- General Survey (MBI-GS) validado en la población de trabajadores cordobeses por Spontón, Maffei, Spontón, Medrano & Castellano (2011) y para evaluar las dimensiones de Engagement de los trabajadores se aplicó un instrumento, adaptado en la ciudad de Córdoba, desarrollado originalmente por Spontón, Maffei, Spontón, Medrano & Castellano (2012) del Utrecht Work Engagement Scale (UWES).

A continuación se indicarán los ejes y algunas situaciones que se contemplaron en cada cuestionario seguido por la evidencia de confiabilidad y validez de los instrumentos, lo que permitirá dotar de valor a las variables que contempla cada escala y que interesa medir en esta investigación (la guía completa puede verse en el Anexo A).

La escala de interacción trabajo – familia (SWING), contiene 22 ítems distribuidos en cuatro sub escalas según la dirección de la interacción (trabajo – familia o familia – trabajo) y según el tipo de relación existente entre ambos dominios (positiva o negativa), dichas sub escalas son: 1) Interacción negativa trabajo – familia (8 ítems, p.e., *“Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo”*); 2) Interacción negativa familia – trabajo (4 ítems, p.e., *“La situación en casa te hace estar irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo”*); 3) Interacción positiva trabajo – familia (5 ítems, p.e., *“Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja / familia / amigos”*); 4) Interacción positiva familia – trabajo (5 ítems, p.e., *“ Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja / familia / amigos, tu trabajo te resulta más agradable”*).

Los participantes debieron indicar la frecuencia con la que han experimentado cada una de las situaciones que componen este instrumento acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal con un formato de respuesta de 4 posiciones que va desde 0 (*“nunca”*) hasta 3 (*“siempre”*).

El análisis de la fiabilidad de la escala señaló que esta versión española posee una buena consistencia interna, con valores que se situaron entre 0,77 y 0,89. Se encontraron correlaciones significativas entre el SWING y las medidas relativas a aspectos laborales, familiares, así como el bienestar, lo que proporciona apoyo sobre su validez convergente. Se concluye que esta versión posee propiedades psicométricas adecuadas, y se sugieren pautas para el uso de la versión española de este cuestionario en futuras investigaciones.

El instrumento donde se midieron los niveles de Burnout cuenta con 4 factores subyacentes, concordantes con los propuestos en estudios previos: 1) agotamiento (4 ítems; p.e., “Me encuentro agotado al final de la jornada laboral”); 2) despersonalización (4 ítems, p.e., “Trato a algunas personas de mi trabajo como si fueran objetos”); 3) cinismo (5 ítems, p.e., “He perdido interés y entusiasmo en este trabajo”); y 4) ineficacia profesional (4 ítems, p.e., “En mi opinión, soy ineficaz en mi trabajo”). Para responder a los ítems los examinados deben utilizar una escala de respuesta de 7 puntos que va desde 0 (“nunca”) hasta 6 (“siempre”). Los estudios de consistencia interna de la escala utilizando el estadístico alfa de Cronbach revelaron niveles aceptables de homogeneidad entre los ítems (valores superiores a .70).

La escala donde se evaluaron los niveles de Engagement de los trabajadores contiene 17 ítems distribuidos en tres factores correspondientes a las dimensiones teóricas del Engagement: 1) Vigor (6 ítems, p.e., “*En mi trabajo me siento lleno de energía*”), 2) Dedicación (6 ítems, p.e., “*Mi trabajo tiene sentido*”) y 3) Absorción (5 ítems, p.e., “*Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor*”) y un formato de respuesta Likert de 7 posiciones que va desde 0 (“*nunca*”) hasta 6 (“*siempre*”). Los análisis psicométricos de la escala en la población de trabajadores cordobeses evidencian un agrupamiento de los ítems en tres factores distintos, sugiriendo así una estructura interna de tres factores compatibles con las dimensiones teóricas del Engagement (dedicación, vigor y absorción). Los estudios de fiabilidad de la escala mediante el coeficiente alfa de Cronbach indican que las dimensiones poseen niveles adecuados de confiabilidad ($\alpha = .88$ para el factor dedicación; $\alpha = .76$ para el factor vigor; y $\alpha = .69$ para la escala de absorción).

Para poder procesar los datos, se utilizó un programa estadístico informático muy usado en las ciencias exactas, sociales y aplicadas, además de las empresas de

investigación de mercado, llamado SPSS, teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y un sencillo interface para la mayoría de los análisis:

Procedimiento.

Según la clasificación de Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista (2003) y dada la estrategia que tiene esta investigación, el tipo de estudio (que va a determinar los datos que se pretenden recolectar, la manera de obtenerlos, el muestreo y otros componentes del proceso de investigación) fue de tipo correlacional ya que este proyecto tiene como objetivo verificar si Work – Life Balance, condiciona significativamente la presencia de Burnout y Engagement en trabajadores de sexo femenino de la Ciudad de Arroyito (Córdoba). Según Hernández Sampieri, et al. (2003, p. 63), “La utilidad y el propósito principal de los estudios correlacionales son saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas”.

El proceso de recolección de datos fue de forma planificada y teniendo claros objetivos sobre el nivel y profundidad de la información a recolectar, por lo que se previó aplicar los instrumentos a trabajadores de sexo femenino de la Ciudad de Arroyito de diversos tipos de trabajos logrando así una muestra heterogénea. Se asistirá a institutos educativos, comercios, hospitales, trabajos de la administración pública, etc.

Las respuestas brindadas fueron analizadas estadísticamente y de forma conjunta por lo cual se garantizó la confidencialidad y el anonimato de las mismas. Esto fue aclarado a los participantes a la hora de entregarles los cuestionarios de auto-informes.

Por último, el análisis de datos consiste en un enfoque cuantitativo y se fundamenta en un esquema deductivo y lógico; asimismo, utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación, probar hipótesis, medir las variables a analizar en un determinado contexto y establecer las conclusiones pertinentes luego de analizar las mediciones obtenidas (Hernández Sampieri, et al. 2003).

RESULTADOS

1. Análisis Descriptivo de Burnout, Engagement y Work – Life Balance

1a. Engagement.

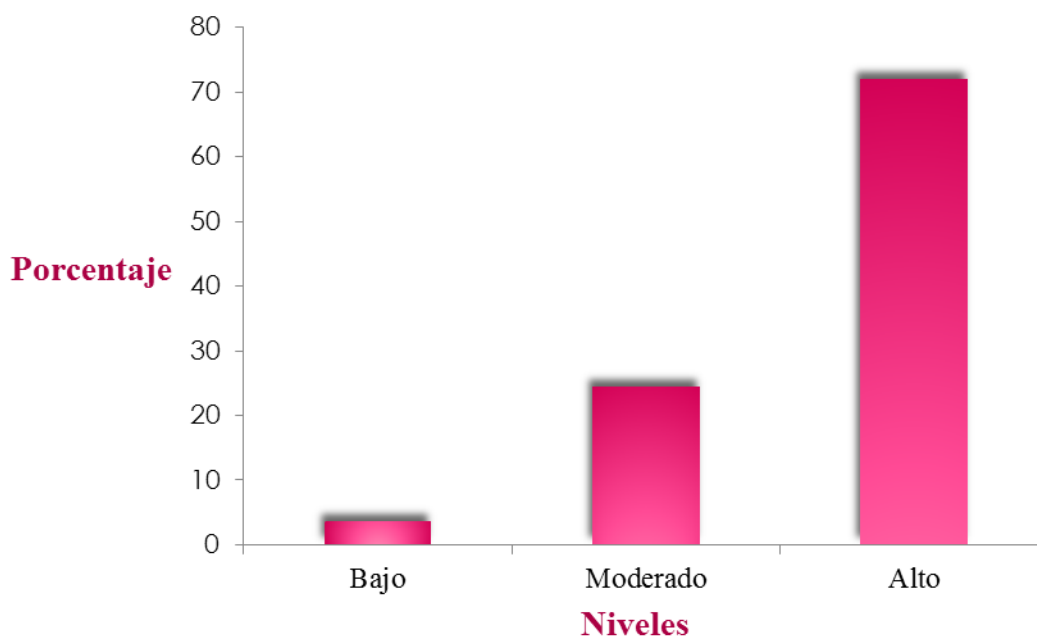
La tabla 1, permite visualizar gráficamente los niveles de Engagement en una tabla de frecuencias junto a un gráfico de barras (figura 1). La misma indica que el 72% del total de la muestra presenta un nivel de Engagement Alto, un 24.4% presenta un nivel moderado y apenas el 3.6% tiene un bajo compromiso con su trabajo.

Tabla 1.

Niveles de Engagement: Análisis de frecuencia.

	Nivel		
	Bajo % (f)	Moderado % (f)	Alto % (f)
Absorción	9.2% (23)	46% (115)	44.8% (112)
Dedicación	3.2% (8)	16.4% (41)	80.4% (201)
Vigor	4.8% (12)	32.8% (82)	62.4% (156)

Figura 1. Representación gráfica de los Niveles de Engagement.



1b. Burnout.

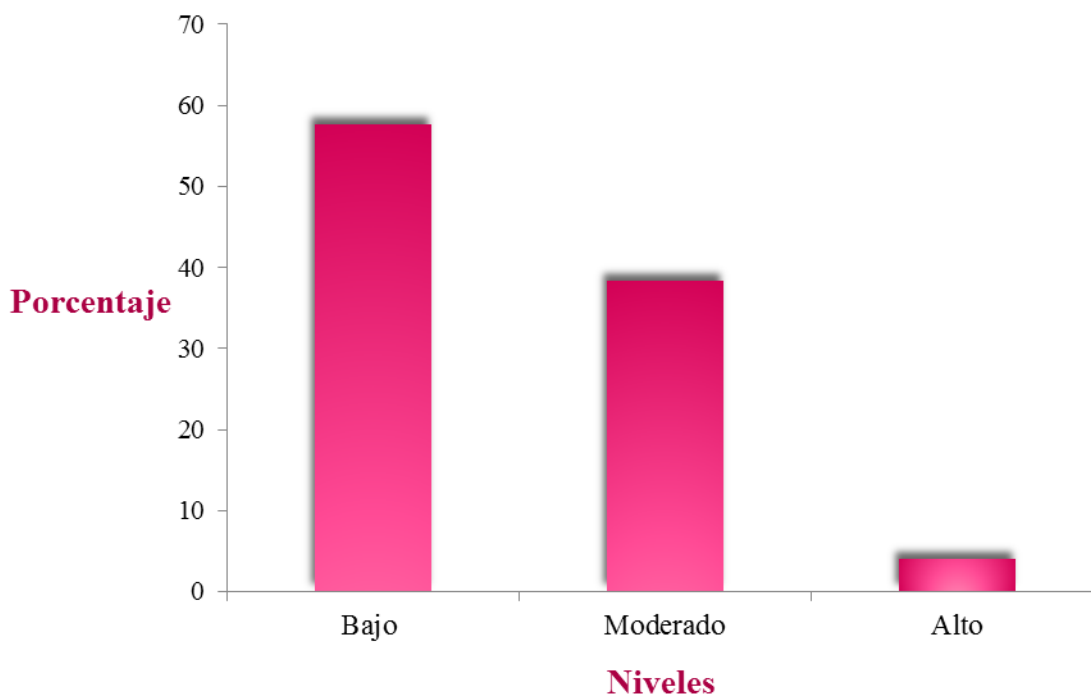
La tabla 2, permite visualizar los niveles de Burnout en una tabla de frecuencias junto a un gráfico de barras (figura 2). La misma indica que el 57.6% del total de la muestra presenta un nivel de Burnout alto, un 38.4% presenta un nivel moderado y apenas el 4% tiene un bajo agotamiento laboral.

Tabla 2.

Niveles de Burnout: Análisis de frecuencia.

	Nivel		
	Bajo % (f)	Moderado % (f)	Alto % (f)
Agotamiento	37.6% (94)	49.6% (124)	12.8% (32)
Cinismo	72.4% (181)	24% (60)	3.6% (9)
Despersonalización	79.6% (199)	18.8% (47)	1.6% (4)
Ineficiencia Profesional	72.4% (181)	23.2% (58)	4.4% (11)

Figura 2. Representación gráfica de los Niveles de Burnout.



1c. Work – Life Balance

Las tabla 3, representa gráficamente la Interacción negativa en una tabla de frecuencias junto a gráficos de barras (figura 3 y 4).

El primer gráfico indica que el 1.2% del total de la muestra presenta un nivel de Interacción negativa FT alto, un 11.2% presenta un nivel moderado y el 87.6% tiene una baja Interacción; mientras que la segunda tabla permite notar que el 11.6% del total de la muestra presenta un nivel de Interacción negativa TF Alto, un 38.4% presenta un nivel moderado y el 50% tiene un bajo compromiso con su trabajo.

Tabla 3.

Niveles de Interacción negativa: Análisis de frecuencia.

	Nivel		
	Bajo % (f)	Moderado % (f)	Alto % (f)
Interacción negativa TF	50% (125)	38.4% (96)	11.6% (29)
Interacción negativa FT	87.6% (219)	11.2% (28)	1.2% (3)

Figura 3. Representación gráfica de la Interacción negativa Trabajo – Familia

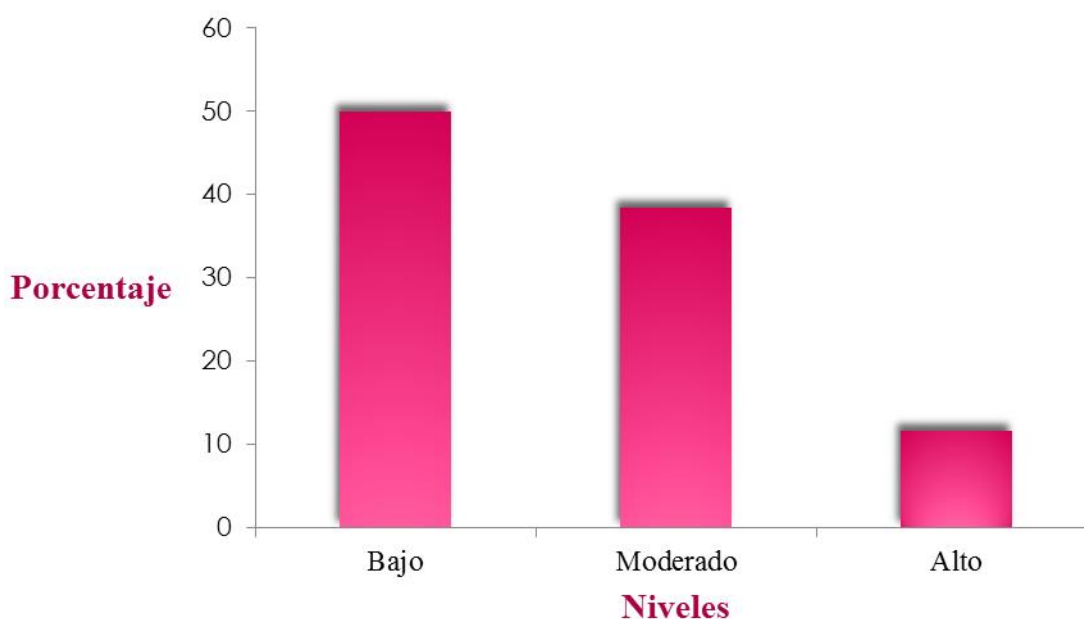
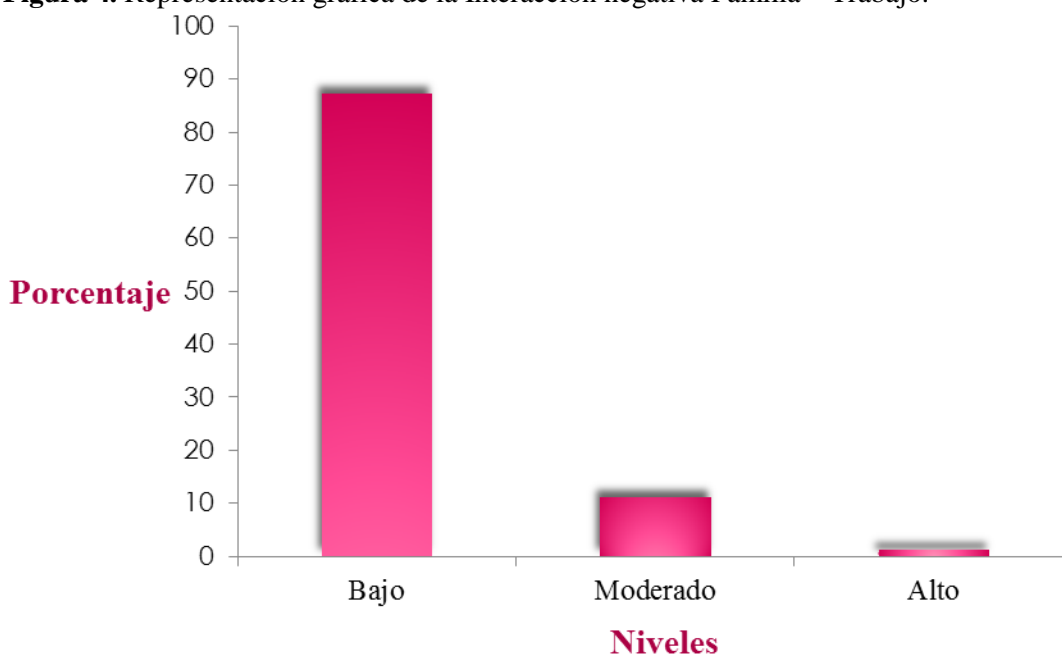


Figura 4. Representación gráfica de la Interacción negativa Familia – Trabajo.



Luego de visualizar la repercusión general del Work – Life Balance, se percibe más un efecto negativo en aquel conflicto situado en el lugar de trabajo y trasladado a la Familia (Trabajo – Familia) ya que el mismo presenta un nivel Alto – Moderado de 50%, por el contrario solo un nivel Alto – Moderado del 12.4% de conflicto situado en la Familia es trasladado al lugar de trabajo (Familia – Trabajo).

1d. Interacción positiva Trabajo – Familia y Familia – Trabajo.

Tabla 4.

Niveles de Interacción positiva: Análisis de frecuencia.

	Nivel		
	Bajo % (f)	Moderado % (f)	Alto % (f)
Interacción positiva TF	14.4% (36)	47.6% (119)	38% (95)
Interacción positiva FT	5.2% (13)	23.2% (58)	71.6% (179)

La tabla 4, representa gráficamente la Interacción positiva en una tabla de frecuencias junto a gráficos de barras (figura 5 y 6). El primer gráfico indica que el 71.6% del total de la muestra presenta un nivel de Interacción positiva FT alto, un

23.2% presenta un nivel moderado y apenas el 5.2% tiene una baja Interacción; mientras que la segunda tabla indica que el 38% del total de la muestra presenta un nivel de Interacción positiva TF Alto, un 47.6% presenta un nivel moderado y el 14.4% tiene un bajo compromiso con su trabajo.

Figura 5. Representación gráfica de la Interacción positiva Trabajo – Familia.

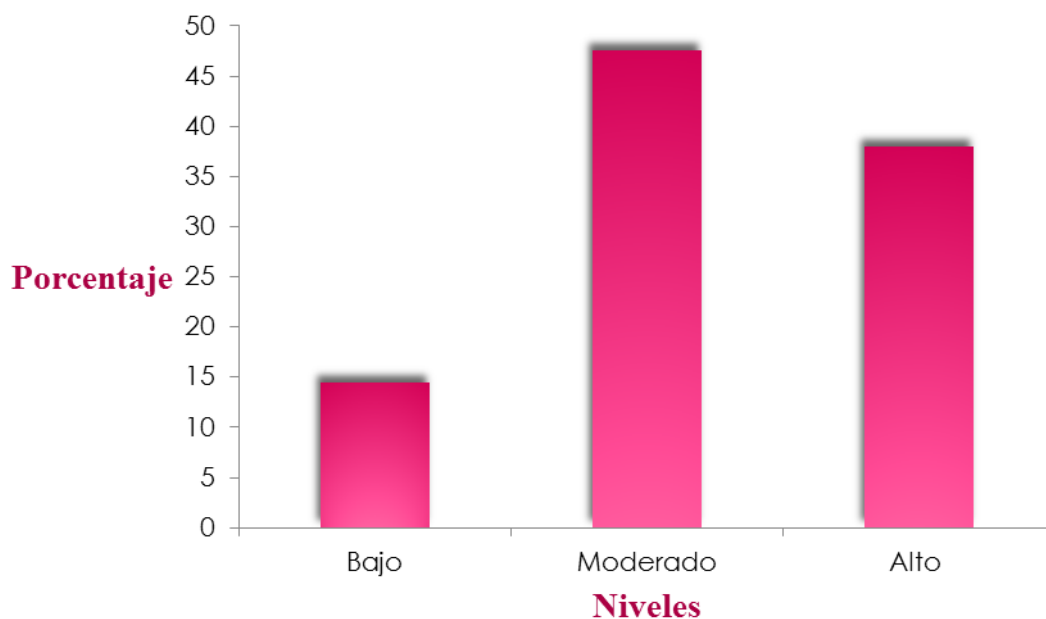
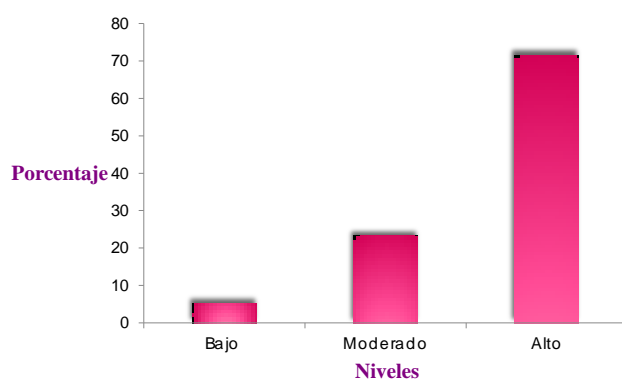


Figura 6. Representación gráfica de la Interacción positiva Familia – Trabajo.



2. Diferencias en función de las medias de las variables Jornada

Laboral, flexibilidad horaria, tenencia de hijos y edad con Work – Life Balance, Burnout y Engagement.

A continuación se va a mostrar como varía Work – Life Balance, Burnout y Engagement en función de la Jornada Laboral, Flexibilidad horaria, tenencia de hijos y Edad:

Jornada de Trabajo:

En relación al Work – Life Balance, se asocia mayor Interacción negativa cuando la jornada es completa, sobre todo cuando se trata del conflicto generado en el Trabajo y llevado al ámbito familiar ya que hay una asociación significativa ($p= 0.00$). En cambio la Interacción positiva no varía de acuerdo al tipo de jornada.

Además, podemos decir que el tipo de jornada laboral (completa o media jornada) se asocia significativamente más con el Burnout y no explica tanto así al Engagement.

En relación al Burnout, se aprecia un mayor Cinismo e Ineficiencia profesional, cuando la jornada es completa que cuando se trabaja solo media jornada.

A este análisis lo podemos ver en la prueba t para la igualdad de media que nos presenta la tabla 5, donde se aprecia en todas las variables menos en las referidas al Burnout que mide “Cinismo” ($p = 0.04$) y “Ineficiencia profesional” ($p = 0.05$) una aceptación en la hipótesis nula que plantea la no asociación entre la jornada laboral con el Engageent.

Tabla 5.

Diferencia en los niveles de Burnout y Engagement y Work – Life Balance entre trabajadoras con jornada completa y media jornada.

	Jornada Completa (n=186)	Media Jornada (n= 64)	t	p
	M (DE)	M (DE)		
Int.Neg.TF	7.55 (4.39)	4.75 (3.89)	4.54	0.00
Int.Neg.FT	1.58 (1.74)	1.45 (1.36)	0.53	0.59
Int.Pos.TF	9.37 (3.43)	9.45 (3.59)	- 0.16	0.87
Int.Pos.FT	11.78 (2.30)	11.59 (3.59)	0.41	0.68
Eng. Dedicación	29.28 (6.54)	30.55 (4.91)	-1.86	0.66
Eng. Vigor	28.53 (4.87)	29.64 (4.62)	-1.24	0.22
Eng. Absorción	21.63 (4.92)	21.45 (5.20)	0.24	0.81
Burnt. Agotamiento	9.34 (4.94)	7.73 (5.02)	2.21	0.29
Burnt. Despersonalización	79.45 (3.97)	81.64 (3.58)	-1.12	0.26
Burnt. Cinismo	24.66 (5.46)	20.75 (5.48)	2.06	0.04
Burnt.Inefic. Profesional	3.85 (4.11)	2.77 (4.12)	1.93	0.05
Engagement	4.34 (14.04)	4.77 (11.85)	-0.71	0.48
Burnout	7.13 (12.88)	5.48 (13.60)	2.08	0.04

Nota .Int. = Interacción; Neg.= Negativa; Pos.= Positiva; TF.= Trabajo – Familia; FT= Familia – Trabajo; Eng.=Engagement; Burnt. = Burnout

Flexibilidad horaria:

Como podemos apreciar en la Tabla 6; en esta variable, podemos notar que hay menos relación con el Burnout y Engagement en comparación con el análisis anterior. La flexibilidad horaria no aumenta ni disminuye el Burnout, Engagement y Work – Life Balance, no hay asociación entre la misma con estas tres variables. La finalidad de estos análisis es saber si aquellas trabajadoras que poseen horarios de trabajo susceptibles de cambios o variaciones según las circunstancias o necesidades y aquellas que no poseen trabajo flexible tienen más o menos nivel de Burnout, Engagement y Work – Life Balance.

Tabla 6.

Diferencia en los niveles de Burnout y Engagement y el Work – Life Balance entre trabajadoras con flexibilidad horaria y sin flexibilidad horaria.

	Con flexibilidad	Sin flexibilidad	t	p
	(n=158)	(n= 91)		
	M (DE)	M (DE)		
Int.Neg.TF	6.52 (4.30)	7.36 (4.63)	- 1.45	0.15
Int.Neg.FT	1.61 (1.57)	1.45 (1.77)	0.75	0.45
Int.Pos.TF	9.49 (3.30)	9.24 (3.77)	0.55	0.58
Int.Pos.FT	11.77 (3.23)	11.66 (3.00)	0.27	0.79
Eng. Dedicación	28.97 (5.94)	28.60 (6.59)	0.45	0.65
Eng. Vigor	29.73 (4.56)	29.41 (5.31)	0.50	0.61
Eng. Absorción	21.42 (4.89)	21.86 (5.18)	-0.66	0.51
Burnt. Agotamiento	8.54 (4.96)	9.56 (5.06)	-1.54	0.13
Burnt. Despersonalización	3.72 (3.93)	3.32 (3.86)	0.77	0.44
Burnt. Cinismo	6.43 (5.24)	7.14 (5.95)	-0.98	0.33
Burnt.Inefic. Profesional	4.49 (4.21)	4.36 (3.97)	0.23	0.82
Engagement	80.13 (12.98)	79.87 (14.56)	0.14	0.88
Burnout	23.18 (13.16)	24.38 (13.21)	-0.70	0.49

Nota .Int. = Interacción; Neg.= Negativa; Pos.= Positiva; TF.= Trabajo – Familia; FT= Familia – Trabajo; Eng.=Engagement; Burnt. = Burnout

Tenencia de hijos

En este análisis podemos apreciar que las trabajadoras con hijos presentan mayor Engagement ($p = 0.00$); En cambio el Burnout no tiene el mismo efecto en todos los niveles; se puede ver más Burnout en aquellas personas que no tienen hijos y presentan Despersonalización ($p = 0.04$) o Cinismo ($p = 0.00$).

En cambio, la tenencia o no de hijos a cargo no repercute en el Work – Life Balance ya que no se ve una asociación significativa respecto a la repercusión del mismo con aquellas trabajadoras que tienen o no hijos.

Tabla 7.

Diferencia en los niveles de Burnout y Engagement y el Work – Life Balance entre trabajadoras con hijos y sin hijos.

	Con Hijos	Sin Hijos	t	p
	(n=164)	(n= 85)		
	M (DE)	M (DE)		
Int.Neg.TF	6.98 (4.53)	6.55 (4.27)	0.71	0.48
Int.Neg.FT	1.48 (1.62)	1.66 (1.70)	- 0.80	0.42
Int.Pos.TF	9.18 (3.38)	9.82 (3.64)	- 1.39	0.16
Int.Pos.FT	11.77 (3.27)	11.62 (2.90)	0.36	0.72
Eng. Vigor	30.35 (4.56)	28.12 (5.03)	3.54	0.00
Eng. Dedicación	29.62 (5.41)	27.27 (7.25)	2.88	0.00
Eng. Absorción	22.22 (5.03)	20.39 (4.73)	2.78	0.01
Burnt. Agotamiento	8.98 (4.98)	8.89 (5.05)	0.13	0.90
Burnt. Despersonalización	3.20 (3.62)	4.27 (4.32)	- 2.06	0.04
Burnt. Cinismo	5.93 (4.82)	8.26 (6.40)	- 3.23	0.00
Burnt.Inefic. Profesional	4.46 (4.24)	4.46 (3.88)	0.01	0.99
Engagement	82.20 (12.60)	75.78 (14.39)	3.63	0.00
Burnout	22.57 (12.36)	25.88 (14.42)	- 1.89	0.10

Nota .Int. = Interacción; Neg.= Negativa; Pos.= Positiva; TF.= Trabajo – Familia; FT= Familia – Trabajo; Eng.=Engagement; Burnt. = Burnout

Edad

Antes de analizar los resultados, cabe aclarar que para designarles a los participantes de la muestra la “condición de Joven”, se recurrió a la definición que realizó la Organización de las Naciones Unidas, en el año 1983, la cual consideró jóvenes a todas aquellas personas entre 15 y 24 años de edad.

Como podemos visualizar en la tabla 8, la Edad de las mujeres, repercute notablemente en el Engagement ($p = 0.00$) y no así en el Burnout ($p = 0.29$), dado que, quienes entran en el rango de “adulto” de acuerdo a la edad de los participantes, muestran mayor compromiso que quienes se posicionan en el rango de “joven”. Además, y haciendo alusión al Work – Life Balance, podemos notar que los jóvenes presentan mayor interacción positiva entre el trabajo y la familia que los adultos. Si bien

esa diferencia no llega a ser estadísticamente significativa si es tendiente a la significación ($p = 0.05$).

Tabla 8.

Diferencia en los niveles de Burnout y Engagement y el Work – Life Balance entre trabajadoras con condición de jóvenes y adultos

	Jóvenes	Adultos	t	p
	(n=36)	(n= 214)		
	M (DE)	M (DE)		
Int.Neg.TF	7.08 (4.79)	6.79 (4.38)	0.36	0.72
Int.Neg.FT	1.81 (1.69)	1.50 (1.64)	1.01	0.31
Int.Pos.TF	10.44 (3.80)	9.21 (3.39)	1.98	0.05
Int.Pos.FT	11.53 (2.92)	11.77 (3.18)	- 0.42	0.67
Eng. Vigor	26.69 (5.71)	30.10 (4.50)	- 4.03	0.00
Eng. Dedicación	25.86 (8.26)	29.31 (5.63)	- 2.41	0.02
Eng. Absorción	19.36 (4.84)	21.96 (4.92)	- 2.93	0.00
Burnt. Agotamiento	8.97 (5.68)	8.92 (4.89)	0.57	0.95
Burnt.Inefic. Profesional	4.19 (3.18)	4.50 (4.25)	- 0.41	0.68
Burnt. Despersonalización	3.92 (3.70)	3.51 (3.93)	0.57	0.57
Burnt. Cinismo	8.72 (7.08)	6.37 (5.14)	1.91	0.06
Engagement	71.92 (16.74)	81.37 (12.45)	- 3.24	0.00
Burnout	25.81 (13.70)	23.30 (13.06)	1.06	0.29

3. Diferencias en función de las medias de la variable Relación de dependencia con Burnout y Engagement.

A continuación se va a mostrar como varía Burnout y Engagement en función de la Relación de dependencia:

Relación de dependencia:

Como explica la Tabla 9, podemos ver que hay una sola diferencia a la hora de analizar el Burnout y es con la variable “Despersonalización” ($p = 0.16$). Aquellos que tienen relación de dependencia, tienen un poco más de despersonalización que los que no, sin embargo esta diferencia no es grande (1 punto). Del mismo modo, podemos apreciar que el paso de relación de dependencia a no relación de dependencia, no cambia la despersonalización.

Tabla 9.

Diferencia en los niveles de Burnout y Engagement entre trabajadoras en relación de dependencia y sin relación de dependencia.

	En relación de	Sin relación de	t	p
	dependencia (n=147)	dependencia (n= 102)		
	M (DE)	M (DE)		
Eng. Dedicación	28.58(6.13)	29.13 (6.28)	-0.69	0.49
Eng. Vigor	29.31 (4.59)	30.03 (5.17)	-1.15	0.25
Eng. Absorción	21.78 (4.76)	21.28 (5.32)	0.77	0.44
Burnt. Agotamiento	9.46 (4.87)	8.11 (5.09)	2.11	0.36
Burnt. Despersonalización	3.88 (4.06)	3.17 (3.63)	1.42	0.16
Burnt. Cinismo	6.93 (5.30)	6.42 (5.81)	0.71	0.48
Burnt.Inefic. Profesional	4.36 (3.97)	4.61 (4.33)	-0.46	0.65
Engagement	79.67 (12.97)	80.44 (14.40)	-0.44	0.66
Burnout	24.62 (13.21)	22.30 (13.08)	1.36	0.17

Nota . Eng.=Engagement; Burnt. = Burnout

4. Correlación entre Work – Life Balance, Burnout y Engagement.

A continuación se va a determinar si la variable Work – Life Balance esta correlacionada o no con Burnout y Engagement, esta correlación es la que más interesa centralizar en este estudio, de hecho analiza el objetivo principal de esta investigación.

Tabla 10.

Correlaciones de las variables Burnout y Engagement con Work – Life Balance

	Int.Neg.TF	Int.Neg.FT	Int.Pos.TF	Int.Pos.FT
Burnout	0.498**	0.337**	-0.044	- 0.159*
Engagement	-0.180**	-0.225**	0.189**	0.275**
Burnt.Inefic. Profesional	0.171**	0.134*	0.118	-0.024
Burnt. Cinismo	0.326**	0.222**	-0.137*	-0.192**
Burnt. Despersonalización	0.275**	0.232**	0.041	-0.141*
Burnt. Agotamiento	0.597**	0.352**	-0.095	-0.076
Eng. Absorción	-0.015	-0.157*	0.070	0.215**
Eng. Dedicación	-0.209**	-0.184**	0.193**	0.219**
Eng. Vigor	-0.220**	-0.234**	0.211**	0.267**

Nota. Eng.=Engagement; Burnt. = Burnout; Int.Neg.TF = Interacción negativa Trabajo – Familia; Int.Neg.FT = Interacción negativa Familia – Trabajo; Int.Pos.TF = Interacción positiva Trabajo – Familia; Int.Pos.FT = Interacción positiva Familia – Trabajo.

Engagement:

Antes de analizar los resultados, es importante aclarar que lo que se esperaba de este análisis entre las variables que conforman el Engagement, es que con las interacciones negativas, se tenga correlaciones negativas y con las Interacciones positivas, correlaciones positivas; ya que si yo tengo una interacción negativa, mi hipótesis será “tengo que tener menos vigor” y en interacción positiva “tengo que tener más vigor”; y es lo que efectivamente ocurre.

Como podemos apreciar en la Tabla 10, el Engagement tiene una tendencia general ya que los valores de cada uno son parecidos, es decir, a medida que aumenta la interacción negativa, disminuye el Engagement y la Interacción positiva lo aumenta.

Se puede ver es que en algunas variables como el Vigor ($r = 0.22$) y la Dedicación ($r = 0.20$) hay una correlación más fuerte en la Interacción negativa TF que con la Absorción ($r = 0.015$) que no es significativa. Lo mismo ocurre en la Interacción negativa FT.

Burnout:

En primer lugar, fácilmente se puede notar en la Tabla 10, que a medida que aumenta la interacción positiva, disminuye el Burnout y la Interacción negativa lo aumenta. Además podemos decir que la correlación que se puede ver respecto al Burnout es altísima y en la Interacción negativa, el nivel de agotamiento repercute muchísimo

Esto se puede ver elevando al cuadrado la correlación para determinar la proporción de varianza explicada, por ejemplo, con el “Agotamiento” ($r = 0.60$), se puede concluir que la Interacción negativa TF explica un 36% del Burnout del trabajador. Es altísima pensando en todos los factores que componen el Burnout. De todas las variables en el mundo que pueden influir en el Burnout, la variable “Interacción negativa TF”, explica un 36% del Burnout.

DISCUSIÓN

Con el aporte del **Análisis Descriptivo** de los datos y las variables investigadas (Burnout, Engagement y Work – Life Balance) se obtuvo información necesaria y suficiente para dar consistencia a este trabajo, por lo que podemos decir:

De acuerdo a lo que expresan Green et al. (1991), para detectar la presencia del síndrome de Burnout de los trabajadores, en este estudio investigativo se presentan bajos niveles de agotamiento (12,8%), cinismo (3,6%) y alta eficiencia profesional (72,4%), es decir, no está presente este síndrome en mi muestra.

Ahora, coincidiendo con los aportes de Schaufeli et al. (2002) que entienden al Engagement como una vinculación psicológica de las personas con el trabajo, en esta investigación se presenta, un estado mental positivo con el mismo, caracterizado por alto vigor (62,4%), alta dedicación (80,4%) y alta absorción (44,8%).

Es importante destacar que para las mujeres participantes de esta muestra, que se desempeñan en una doble jornada (trabajadoras y madres) tal como lo sostuvieron Moreland y Levine (1982), los roles que se les asignan fuera del ámbito del trabajo están ya socialmente estipulados. Siguiendo la línea de lo que estos autores denominan

“conflictos de rol”; en esta investigación se demuestra que no existe tal conflicto entre los mismos roles, dado que la interacción positiva Trabajo – Familia y Familia – Trabajo es Alta. Asimismo, acorde a lo que sostiene Aryee et al. (1999) que la sobrecarga en un rol se encuentra en “el ojo de quien la percibe” podemos afirmar que la mayoría de nuestra muestra evidencia la percepción de tener mucho por hacer y disponer del tiempo suficiente para cumplir con ello en ambos ámbitos.

Del mismo modo que se visualiza una elevada interacción positiva, podemos ver todo lo contrario respecto a la interacciones negativa produciéndose una tendencia general, es decir que mayor interacción positiva, menor interacción negativa y por lo tanto menos conflicto de roles.

Comparando los resultados, se pueden ver en los análisis descriptivos de estas dos variables, que en nuestra muestra predomina bajo nivel de Burnout y baja interacción negativa Trabajo – Familia (87,6 %) y Familia – Trabajo (50 %).

En cuanto al estudio presentado por Abarca (2007); donde sostiene que es más fácil romper los patrones de la estructura familiar porque son más flexibles que los patrones de las organizaciones, caracterizadas por ser rígidas; nuestra investigación ratifica lo expresado atento a que claramente se percibe más un efecto negativo en el conflicto situado en el lugar de trabajo trasladado a la Familia (Trabajo – Familia).

Como último dato descriptivo, podemos apreciar que en esta muestra particular, la mayoría de las mujeres (74,4%) que trabajan Jornada Completa, no presentaron dificultad para desempeñarse en el ámbito familiar a pesar del escaso tiempo que le dedican.

Podemos desarrollar diferentes análisis respecto a los objetivos específicos planteados, guardando coherencia con supuestos de investigaciones y estudios realizados respecto a las variables en cuestión. A la hora de evaluar si dos grupos difieren entre sí de manera significativa, se realizó una **comparación de medias** entre Burnout, Engagement y Work – Life Balance con diferentes variables que se considera importante relacionar destacadas a continuación:

Jornada laboral.

Investigaciones como las llevada a cabo por Álvarez y Gómez (2011) sostienen que el conflicto entre el trabajo y la vida familiar se manifiesta entre otras cosas, por la excesiva demanda de tiempo en el trabajo. Esto se corrobora en la investigación realizada, ya que el tipo de jornada laboral repercute en la interacción negativa (sobre todo trabajo – familia) cuando las participantes trabajan en jornada completa, es decir que demanda más tiempo en el trabajo y no dispone del mismo para la familia.

Pese a presentar las trabajadoras de la muestra un equilibrio entre el ámbito familiar y laboral, siguiendo lo que plantea Zedeck, (1992), las demandas generadas por la necesidad de participar en uno de los dominios pueden ser incompatibles con las demandas de participación en el otro, debido a restricciones de tiempo para dedicarse por igual tanto a la familia como al trabajo.

El estudio de Greenhaus y Beutell (1985) coincide con el autor antes citado y aporta que la demanda de roles desencadena conflicto Trabajo – Familia y posee tres componentes: el tiempo, las presiones y el comportamiento.

Flexibilidad horaria

Otro tema importante analizado en esta investigación, es la flexibilidad horaria. Acorde a los estudios llevados a cabo por Byron (2005) y Lopez, et al. (2011), la aplicación de políticas de conciliación en las empresas implica un descenso en el conflicto laboral – familiar y tendrá un efecto modelador sobre Burnout y Engagement.

Por su parte, la comparación de las medias realizadas en el análisis de investigación en cuanto Flexibilidad Horaria con Work – Life Balance, Burnout y Engagement podemos concluir que la flexibilidad horaria, como una de las políticas de conciliación que están optando muchas empresas, no tiene efectos sobre estas tres variables. La misma es considerada una política de conciliación ya que Byron (2005) sostiene que estas medidas se denominan prácticas flexibles e incluyen iniciativas como la flexibilidad horaria o posibilidad de reducir la jornada.

Puede suponerse que nuestra investigación arroja resultados semejantes a los obtenidos en el trabajo realizado por Thompson y Prottas (2005) donde expresan que la oferta de medidas no surge efectos sobre el conflicto.

Tenencia de hijos

Otro estudio llevado a cabo por Álvarez y Gómez (2011), sostienen además que entre los factores que pueden influir desde la Familia hacia el trabajo, se encuentra el cuidado de los niños y adultos mayores. En el caso de la investigación desarrollada, podemos compararla sólo con el análisis llevado a cabo en relación al cuidado de niños ya que no se cuenta con la información de personas mayores de edad. Podemos afirmar que, de acuerdo a nuestro trabajo de investigación, la condición de tener o no tener hijos a cargo no repercute en el Work – Life Balance. Por lo que no habría correlato con lo expresado por Alvarez y Gomez (2011).

De la misma manera, Pérez Padilla et al. (2010) nuevamente relaciona la variable “cantidad de hijos”, pero esta vez con el Burnout, y sostiene que la misma explica el estrés parental. En comparación con nuestros estudios realizados podemos decir que la tenencia o no de hijos repercute en el Burnout pero sólo en algunas dimensiones (despersonalización y cinismo), en cambio repercute de manera significativa en todas las dimensiones del Engagement.

Además de éste análisis, los autores mencionados, llevan adelante otro y lo relacionan también con el Burnout. En este caso la variable en cuestión es la “dificultad del cuidado del menor”, ya que la extensión de la jornada laboral repercute en la cantidad de tiempo disponible para estar con los hijos. Como se observó en los resultados de nuestro trabajo, el tipo de jornada laboral repercute en el Burnout (cuando se trata de Jornada completa) y, por lo tanto representa una dificultad para cuidar a hijos menores, tal como paso en la investigación citada y no tanto en el Engagement.

Edad

En cuanto a estudios acerca del Burnout llevados a cabo por Gaxiola – Villa (2014), analizando al mismo en relación a la Edad; afirma que la condición de “ser joven” es un factor de riesgo para presentar desgaste profesional. En comparación a los resultados de la investigación, la condición de “ser joven” repercute de manera significativa en todas las dimensiones del Engagement, ya que los adultos presentan más Engagement que los jóvenes. En cambio y a diferencia del estudio en comparación, la edad en esta muestra de participantes, no es una condición que repercuta de manera significativa en el Burnout. Además, también se aprecia que los jóvenes presentan más interacción positiva T-F que los adultos.

Como **resultados más destacados de la investigación realizada** y con el fin de focalizar en los objetivos de nuestro trabajo, desde una visión crítica y posicionada, analizamos la intensidad de las correlaciones entre Work – Life Balance, Burnout y Engagement, concluyendo que:

El Work – Life Balance, condiciona significativamente la presencia del síndrome de Burnout y Engagement en trabajadoras de la ciudad de Arroyito dando cuentas de que hay una estrecha relación directa y necesaria entre las tres variables analizadas. Por el contrario, aquellas variables sociodemográficas que analizamos al comienzo de nuestro trabajo como la tenencia de hijos, la flexibilidad horaria, el trabajo en dependencia, el tipo de jornada o la Edad de las trabajadoras no explican la presencia de Work – Life Balance y en muy pocos casos la del síndrome de Burnout y Engagement. Además, podemos notar que mejorando la Interacción negativa no se logra una solución adecuada, debiendo promover interacciones positivas para que se complementen.

Esta relación planteada entre Work – Life Balance, Burnout y Engagement puede tener consecuencias de Burnout y Engagement de acuerdo a como se vinculan los distintos roles, en definitiva, es lo que ocurre en este análisis de investigación. .

Con nuestra investigación también pudimos adherir a lo sostenido por Maslach (1982) cuando afirma que las dimensiones del Engagement son el opuesto de las dimensiones del Burnout ya que para él existe una relación negativa entre Burnout con el compromiso (uno de los componentes de Engagement), y es por esta razón que en

este trabajo, algunas variables del Burnout se explican de manera negativa a la inversa con el Engagement y las Interacciones positivas disminuyen.

Nuestro estudio refleja otras conclusiones alcanzadas por investigadores como Patlán Pérez (2013), quien ha confirmado la existencia de una relación significativa entre Burnout y Work – Life Balance. Por el contrario, Burnout está asociado de forma negativa a la satisfacción laboral (como componente del Engagement).

Del mismo modo, en lo relativo a antecedentes, el estudio de Chemyak – Hai y Tziner (2016) ha confirmado la existencia de una relación significativa entre el Engagement y el equilibrio entre el trabajo y la familia, relacionándolo con el clima organizacional percibido y el agotamiento laboral (como componente del Burnout).

Se puede ver estudios similares, como el del estrés organizacional realizado por Kahn et al. (1964), que arroja resultados contrarios a los resultados que se obtuvieron en nuestra investigación, al mostrar que cuando un rol se sobrepone a otro se obtienen efectos negativos sobre el bienestar de las personas. En este sentido, se destaca lo que los autores Adam y Jex (1999) han señalado respecto a esto, ellos plantean que los empleados que experimentan altos niveles de interferencia Familia – Trabajo reportan, entre otras cosas, estrés en el trabajo y éste está muy relacionado al Burnout según varios actores que se vienen citando.

De la misma manera, Kinnunen y Mauno (1990), sostienen que cuando la vida familiar interfiere con el trabajo, el empleado se distrae en el mismo. Esto repercute en el nivel de Engagement como pasa en esta muestra de trabajadoras, donde la Interacción negativa Familia – Trabajo es baja y el nivel de Engagement es alto. Este es otro componente que da cuentas de la relación entre Burnout, Engagement y Work – Life Balance. De manera contraria y en relación a las interacciones negativas, en el caso de esta investigación, lo que más afecta las interacciones negativas es el Burnout y viceversa.

En el desarrollo de la investigación llevada a cabo, nos encontramos con **limitaciones** que ponemos a consideración:

Si bien los constructos sobre los cuales se trabajó en la presente investigación se encuentran relacionados y pudieron abordarse los objetivos, se reconoce que una limitación importante fue que en nuestra investigación la mayoría de las participantes de la muestra eran trabajadoras del rubro comercio (51,6%), luego le sigue el rubro educación (14,8%), salud (9,6) entre tantos otros. Hubiésemos deseado haber contado con una muestra mejor distribuida.

Otra limitación fue medir la flexibilidad horaria solamente como una de las políticas de conciliación que tienen a cargo las empresas. Podría haber sido más enriquecedor agregar otras políticas para poder sacar conclusiones más generales y no hablar puntualmente de una, por lo que se sugiere el planteamiento de nuevos estudios que corroboren mejor la relación de las políticas de conciliación con el Burnout y Engagement.

Futuras Líneas de Investigación

Podría ser un interesante enfoque para futuras investigaciones determinar si el escaso conflicto de rol presente en esta muestra se deba a la desaparición de lo que Manfred (1977) se refiere al hablar de una historia de subordinación de la mujer y se cumple lo que Beck (1999) presenta como una nueva transformación de la mujer actual, mucho más presente en el ámbito laboral y con un modelo nuevo de familia, con una dinámica familiar muy diferente al de otras épocas. Se debería analizar una muestra mucho más grande e incluir trabajadoras y no trabajadoras desarrollando preguntas a las mismas respecto a este tema en cuestión.

Además, considero importante enfocar la misma investigación pero a trabajadores de sexo Masculino para luego realizar un análisis de comparación de género con el Burnout, Engagement y Work – Life Balance y averiguar si la poca o mucha interacción entre el trabajo y la familia se deba a la presencia o no de apoyo por parte de sus parejas en las labores domésticas, en el caso que vivan con ellas, y realizar un análisis comparativo de los viejos modelos de familia con los de la actualidad.

Referencias

- Abarca, N. (2007). Mujer y Trabajo. Encuesta Nacional Bicentenario UC – Adimark: Una mirada al alma de Chile. *Pontificia Universidad Católica de Chile*, 36-41.
- Adams, G. A., & Jex, S. M. (1999). Relationships between time management, control, work–family conflict, and strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 72–77.
- Aguirre, Z., & Martínez, M. P. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina*, 17(1), 14-24.
- Allen, T., Herst, D., Bruck, C., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 278-308.
- Álvarez, A., & Gómez, I.C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 89-106. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006>
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. (1999). Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58, 661-689.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona, España: Paidós.
- Bologna, E. (2012). *Estadística para la Psicología y Educación*. Córdoba, Argentina: Brujas.
- Bresó, E., Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2007). In search of the ‘third dimension’ of burnout. *Applied Psychology: An International Review*, 56, 460-478.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work–family conflict and its antecedents. *En Journal of Vocational Behavior*, 67 (2), 169-198.

- Chang, A., McDonald, P., & Burton, P. (2010). Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: A critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, 12, 2381-2413.
- Chernyak-Hai, L., & Tziner, A. (2016). The "I believe" and the "I invest" of Work-Family Balance: The indirect influences of personal values and work engagement via perceived organizational climate and workplace burnout. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32 (1), 1-10. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v32n1/original01.pdf>
- Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2004). The Work-Family Interface: Differentiating Balance and Fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 121-140.
- Comer, D. R., & Stites-Doe, S. (2006). Antecedents and Consequences of Faculty Women's Academic-Parental Role Balancing. *Journal of Family and Economic Issues*, 27(3), 495-512.
- Duxbury, L. E. (1992). After-hours telecommuting and work-family conflict: A comparative analysis. *Information Systems Research*, 3, 173-190.
- Eaton, S.C., & Bailyn, L. (2000). Career as a life path: Tracing work and life strategies of biotech professionals. En Peiperl, M. A., Arthur, M. B., Goffee, R. & Morris T. (Eds.): *Career frontiers: New conceptions of working lives*. Oxford, Inglaterra: Oxford University Press.
- Eby, L., Casper, W., Lockwood, A., Bordeaux, C., & Brinley, A. (2005). Work and family research in IO/OB: Content analysis and review of the literature (1980-2002). *Journal of Vocational Behavior*, 66(1), 124-197.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-165.
- Frone, M. R. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 65-75.

- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Frone, M. (2003). *Work - Family Balance*. Washington, EEUU: Handbook of occupational health psychology.
- Gaxiola-Villa, E. (2014) Bienestar Psicológico y Desgaste profesional (DP) en Amas de casa docentes universitarias. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6 (1), 79-88. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282231041006>
- Geurts, S. A. E., & Demerouti, E. (2003). Work/non-work interface: A review of theories and findings. En M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (pp. 279-312). Chichester, England: Wiley.
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress*, 19(4), 319-339.
- Green, D. E., Walkey, F. H., & Taylor, A. J. W. (1991). The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory. *Journal of Science Behavior and Personality*, 6, 453-472.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 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.
- Guadamillas, F., & De Sivatte, I. (2014). ¿La disponibilidad de medidas de conciliación y la cultura trabajo- familia disminuyen el conflicto trabajo-familia de los empleados? *Universia Business Review*, 44, 54-71. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/433/43332746003.pdf>
- Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 12, 73-84.

- Guttek, B. S. (1991). Rational versus gender role-explanations for work family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio (2003). *Metodología de la Investigación. Tercera edición*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana .?
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 23(1), 116-133.
- Kahn, R. L., Wolf, D. M., Quinn, R. P., & Rosenthal, J. D. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York, EEUU: Wiley
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work–life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management y Organization*, 14(3), 323-327.
- Kinnunen, U., & Mauno, S., (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51, 2.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work–family conflict, policies, and the job–life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior–human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría "género". *Nueva Antropología*, 173-198.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 297-308.
- Lopez, E., Ponce, M., Findling, L., Lehner, P., Venturiello, M., & Mario, S. (2011). Mujeres en tensión: la difícil tarea de conciliar familia y trabajo. *Población de Buenos Aires*, 8 (13), 7-25. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74018029001>
- Low, G. S., Cravens, D. W., Grant, K., & Moncrief, W. C. (2001). Antecedents and consequences of salesperson Burnout. *European Journal of Marketing*, 35 (5), 56-69.

- Major, D. A., Fletcher, T. D., Davis, D. D., & Germano, L. M. (2008). The influence of work – family culture and workplace relationships on work interference with family: A multilevel model. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 881-897.
- Marín, M., Infante, E., & Rivero, M. (2002). Presiones internas del ámbito laboral y/o familiar como antecedente del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Social*, 17(1), 103-112.
- Maslach, C., (1982). *Burnout: The Cost of Caring*. Englewood Cliffs, EEUU: Prentice-Hall,
- Manfred, A. Z. (1977). *Universal history*. Moscú, Rusia: Progreso.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. (1993). *Burnout: A multidimensional perspective*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout* (pp. 19-32). Washington, EEUU: Taylor and Francis.
- Maslach, C., Leiter, M.P., (1997). *The truth about Burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, California: Jossey Bass
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mead, G. H. (1934). *Espíritu, persona y sociedad*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Mennino, S. F., Rubin, B. A., & Brayfield, A. (2005). Home-to-job and job-to-home spillover: The impact of company policies and workplace culture. *The Sociological Quarterly*, 46, 107-135.
- Moreland, R. L., & Levine, J. M. (1982). Socialization in small groups. Temporal changes in individual-group relations. *Advances in Experimental Social Psychology*, 15, 137-191.

- O' Driscoll, M. (1996). *The interface between job and off-job roles: Enhancement and conflict*. Chichester, Inglaterra: University of Manchester - Institute of Science & Technology.
- Otálora, K. B. (2005). *Implicaciones del cuidado de los hijos en el conflicto trabajo-familia: ¿Existe el conflicto en las multinacionales en Colombia?* Casos Shell S.A. y Coca-Cola Femsa, Colombia. Tesis. Facultad de Administración. Universidad de los Andes. Debe ser un libro
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 275-300.
- Pavlovsky, E. y Brasi. (2000). *Lo grupal - Devenires Historias*. Buenos Aires, Argentina: Busqueda de Ayllu.
- Pérez Padilla, J., Lorence Lara, B., & Menéndez Álvarez-Dardet, S. (1 de junio de 2010). *Estrés y competencia parental: un estudio con madres y padres trabajadores*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134215244004>
- Perez, P. (2013). *Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo*. Recuperado de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314000813>
- Peeters, M. C. W., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing work and home: How job demands and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12, 43-61.
- Pichler, F. (2009). Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys. *Social Indicators Research*, 449-469.
- Rice, P. (1997). *Desarrollo Humano: Estudio del Ciclo Vital (2ª ed.)*. España: Pearson
- Rodriguez, M. (2003). *Violencia contra la mujer y políticas públicas, tendiendo puentes entre la teoría y la práctica*. Buenos Aires, Argentina: Centro Municipal de la Mujer Vicente López.

- Rodríguez, M. (2009). La implicación laboral: Desarrollos para la intervención con familias. *Revista Psicología Científica.com*, 11(4). Recuperado de: <http://www.psicologiacientifica.com/intervencion-con-familias-implicacion-laboral>
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiró, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y las organizaciones*, 76, 117-134.
- Salanova, M., Martínez, I., & Llorens, S. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Salanova, M. (2006). Medida y evaluación del burnout: nuevas perspectivas. En Gil-Monte, P., Salanova, M., Aragón, J. L., & Schaufeli, W. (Eds.), *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales* (pp. 27-43). Valencia, España: Diputación de Valencia.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 59-67.
- Sánchez-Vidal, M. E., Cegarra-Leiva, D., & Cegarra-Navarro, J. G. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia Business Review*, 29, 100-115.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Singh, J., Goolsby, J. R. & Rhoads, G. K. (1994). Behavioural and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer services representatives. *Journal of Marketing Research*, 31, 4-19.
- Spontón, C., Maffei, L., Spontón, M., Medrano, L. A., & Castellano, E. (2011). *Adaptación psicométrica del cuestionario de burnout MBI-GS a la población de trabajadores de Córdoba*. Córdoba Argentina: Trabajo Inédito.

- Spontón, C., Medrano, L. A., Maffei, L., Spontón, M., & Castellano, E. (2012). Validación psicométrica del cuestionario de engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit*, 18, 147-154.
- Steinmetz, H., Frese, M., & Schmidt, P. (2008). A longitudinal panel study on antecedents and outcomes of work-home interference. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 231-241.
- Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress*, 19, 238-255.
- Ten Brummelhuis, L. L., Bakker, A. B., & Euwema, M. C. (2010). Is family-to-work interference related to co-workers' work outcomes? *Journal of Vocational Behavior*, 77 (3), 461-469. Recuperado de: <https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/274425/1/vocational%20behavior.pdf>
- Thompson, C. A., & Prottas, D. J. (2005). Relationships among organizational family support, job autonomy, perceived control, and employee well-being. *Journal of Occupational and Health Psychology*, 10, 100-118.
- Vila López, N., Pardo Sanden, E., & Küster Boluda, I. Antecedentes y efectos del burnout-engagement del vendedor. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 15 (3), 154-167. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/807/80723316005.pdf>
- Zedeck, S. (1992). *Introduction: Exploring the domain of work and family concerns*. San Francisco, California: Jossey - Bass Inc.

ANEXO

Encuesta para trabajadores de sexo femenino de la Ciudad de Arroyito

La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación que se está llevando a cabo por un estudiante de la carrera de Licenciatura en gestión y administración de Recursos Humanos de la Universidad empresarial Siglo 21. Tu colaboración resulta de importancia para la investigación por lo cual te pedimos que contestes de manera reflexiva y honesta. Al finalizar, cerciórese de que no dejó preguntas sin contestar. Las respuestas brindadas serán analizadas estadísticamente y de forma conjunta por lo cual garantizamos la confidencialidad y el anonimato de las mismas. Muchas gracias por tu colaboración.

Para comenzar, complete los datos siguientes. En las preguntas donde aparecen varias opciones, rodee con un círculo la respuesta deseada, sólo puede seleccionar una opción.

Datos Personales

Estado Civil	Soltera	Casada	Divorciada	Viuda	Edad: ____ años
Rubro de trabajo:					
Educación <input type="checkbox"/>					
Comercio <input type="checkbox"/>					
Salud <input type="checkbox"/>					
Administración pública <input type="checkbox"/>					
Otro: _____					
Cantidad de hijos:		Posee flexibilidad horaria en su trabajo:		Si	No
Edad del hijo menor:		Trabaja en relación de dependencia:		Si	No
Tiempo de trabajo	Jornada completa		Media jornada		

Inventario Work – Life Balance

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 X** la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de puntuación:

Nunca	A veces	A menudo	Siempre
0	1	2	3

	Nunca	A veces	A menudo	Siempre
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 para con tu pareja/familia/amigos.				
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración con tus compañeros de trabajo.				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado/a 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 domesticas 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 tú tiempo en casa.				
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.				
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.				
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.				
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
21. El tener que organizar tu tiempo en cada ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.				
22. Tiene más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				

Cuestionario de Burnout y Engagement

A continuación ponemos a su disposición un conjunto de preguntas que están destinadas a conocer cómo se relaciona Ud. con su trabajo, sus sentimientos y el efecto que esto tiene en su salud y bienestar.

La escala de puntuación es la siguiente:

Nada	Casi nada	Raramente	Algunas veces	Bastante	Con frecuencia	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Un par de veces al año	Una vez al mes	Un par de veces al mes	Una vez a la semana	Un par de veces a la semana	Todos los días

1	En mi trabajo se presentan nuevos retos.	
2	En mi trabajo me siento lleno/a de energía.	
3	En mi trabajo, creo que soy ineficaz a la hora de resolver problemas.	
4	Me siento inseguro/a de finalizar mis tareas eficazmente.	
5	Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo.	
6	Creo que soy más insensible con la gente que trato en mi trabajo desde que estoy en este puesto.	
7	En mi opinión, soy ineficaz en mi trabajo.	
8	Estoy inmerso/a y concentrado en mi trabajo.	
9	Siento que las personas que atiendo en mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	
10	El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando.	
11	Me encuentro agotado/a al final de la jornada laboral.	
12	Cada vez me siento menos implicado/a con el trabajo que hago.	
13	Soy persistente en mi trabajo.	
14	La gente dice que soy ineficaz en mi trabajo.	
15	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
16	Estoy entusiasmado con mi trabajo.	
17	Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo.	
18	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.	
19	He perdido interés y entusiasmo en este trabajo.	
20	Trato a algunas personas de mi trabajo como si fueran objetos.	
21	Cada vez se me hace más pesado levantarme por las mañanas para ir a trabajar.	
22	Dudo de que mi trabajo contribuya a algo interesante.	
23	No tengo claro cuál es el valor y trascendencia de mi trabajo.	
24	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunas personas a las que tengo que atender en mi trabajo.	
25	Incluso cuando las cosas no van bien, continúas trabajando.	
26	Soy fuerte y enérgico/a en mi trabajo.	
27	Aprendo cosas nuevas e interesantes en mi trabajo.	
28	Mi trabajo tiene sentido.	
29	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor.	
30	Me “dejo llevar” por mi trabajo.	
31	Después de un día de trabajo, me encuentro tan cansado/a que no puedo dedicarme a otras cosas.	
32	Mi trabajo es estimulante e inspirador.	
33	Estoy orgulloso/a del trabajo que hago.	
34	Cuando estoy absorto/a (compenetrado/a) en mi trabajo, me siento bien.	

**AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR Y DIFUNDIR TESIS DE
POSGRADO O GRADO A LA UNIVERIDAD SIGLO 21**

Por la presente, autorizo a la Universidad Siglo21 a difundir en su página web o bien a través de su campus virtual mi trabajo de Tesis según los datos que detallo a continuación, a los fines que la misma pueda ser leída por los visitantes de dicha página web y/o el cuerpo docente y/o alumnos de la Institución:

Autor-tesista	Narvaez, Natalia
DNI	36.234.935
Título y subtítulo	La vinculación del Work – Life Balance con el Burnout y el Engagement en trabajadores de sexo femenino de la Ciudad de Arroyito
Correo electrónico	nati_129@hotmail.com
Unidad Académica	Universidad Siglo 21
Datos de edición:	

Otorgo expreso consentimiento para que la copia electrónica de mi Tesis sea publicada en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21 según el siguiente detalle:

Texto completo de la Tesis	SI
Publicación parcial	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8

Otorgo expreso consentimiento para que la versión electrónica de este libro sea publicada en la en la página web y/o el campus virtual de la Universidad Siglo 21.

Lugar y fecha: Arroyito, Córdoba (21 de Noviembre del 2016)

Narvaez, Natalia

Firma autor-tesista

Aclaración autor-tesista

Esta Secretaría/Departamento de Grado/Posgrado de la Unidad Académica:
_____certifica que la tesis adjunta es la aprobada y registrada en esta dependencia.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado

