

UNIVERSIDAD SIGLO 21
LICENCIATURA EN GESTION DE RECURSOS
HUMANOS



Proyecto de Investigación Aplicada (PIA)

**“Relación entre tipo de interacción familia-trabajo y
trabajo-familia con respecto a la satisfacción laboral”**

Autor: Matías Villalba

Asesor: Lic. Ezequiel Flores Kanter

2017

Título:

Relación entre tipo de interacción familia-trabajo y trabajo-familia con respecto a la satisfacción laboral.

Índice

Resumen.....	4
Introducción.....	6
Objetivo General y objetivos específicos.....	13
Marco Teórico.....	14
Metodología.....	19
Resultados.....	22
Discusión.....	26
Referencias.....	31
Anexos.....	34

Resumen

Durante los últimos años se está prestando cada vez mayor atención al tema de la conciliación entre la vida laboral y familiar, en parte debido a las consecuencias negativas a las que puede conducir una falta de integración entre estos dos ámbitos (Grzywacz, Livingston & Judge, en Moreno Jiménez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz, & Geurts, et al. 2009). Dada la relevancia del tema, el presente estudio tuvo por objetivo verificar la asociación entre el tipo de interacción familia-trabajo y trabajo-familia con respecto a la satisfacción laboral de trabajadores de la ciudad de Córdoba. Para lograr tal objetivo los datos se obtuvieron de 176 trabajadores encuestados y los instrumentos que se utilizaron fueron, para la interacción trabajo-familia la versión española del *Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia* (SWING; Moreno Jiménez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz, & Geurts, 2009) y para Satisfacción Laboral la versión adaptada al contexto Argentino Escala Satisfacción Laboral (Salcedo & Sforza, 2013). Respecto al análisis de los datos se aplicaron análisis de correlaciones, mediante el coeficiente r de Pearson. Los principales resultados permitieron verificar que la satisfacción laboral disminuye a medida que se incrementan las interacciones negativas trabajo - familia y familia - trabajo, y aumenta a medida que se incrementan las interacciones positivas trabajo - familia y familia - trabajo. Cabe destacar que la conclusión más relevante de este análisis es que la interacción familia-trabajo tanto negativa como positiva es la variable que más influye en la satisfacción laboral de los empleados.

Palabras claves: Interacción trabajo- familia; Interacción familia - trabajo; Satisfacción laboral; Trabajadores de la ciudad de Córdoba

Abstract

Work-family life balance is a subject that has received increasing attention in recent years, due, in part, to the fact that lack of integration between these two settings may lead to negative consequences (Grzywacz, Livingston & Judge, Moreno Jiménez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz & Geurts, et al. 2009). Given the relevant nature of this topic, this research study was aimed at verifying how the kind of family-work/work-family interaction experienced relates to job satisfaction for employees in the city of Cordoba. In order to achieve this objective, data was obtained from 176 surveyed workers, and the Spanish version of the *Work-Family Interaction Questionnaire* (SWING; Moreno Jimenez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz & Geurts, 2009) was used to measure work-family interaction, while for Job Satisfaction, the version of the Job Satisfaction Scale specifically adapted to the Argentinian context (Salcedo & Sforza, 2013) was used. With respect to data analysis, correlation analysis was applied using Pearson's correlation coefficient (r). Key results obtained made it possible to establish that job satisfaction decreases as negative work-family and family-work interactions increase, while it grows as positive work-family and family-work interactions increase. It should be noted that the most relevant conclusion from this analysis is that family-work interaction, both negative and positive, is the most influential variable in job satisfaction for employees.

Keywords: Work-family interaction; Family-work interaction; Job satisfaction; City of Cordoba employees

Introducción

Como punto de partida mencionamos, siguiendo a Jimenez, Vergel, Muñoz y Geurts (2009, p.1), que :

...Durante los últimos años se está prestando cada vez mayor atención al tema de la conciliación entre la vida laboral y familiar, en parte debido a las consecuencias negativas a las que puede conducir

una falta de integración entre estos dos ámbitos (Grzywacz, 2000; Livingston y Judge, 2008). La literatura sobre las relaciones entre el trabajo y la familia se ha centrado en examinar especialmente el conflicto existente entre estas dos esferas. En concreto, Greenhaus y Beutell (1985) se refirieron al término «conflicto trabajo-familia», definiéndolo como *«una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares*

son mutuamente incompatibles en algún aspecto». A partir de esta definición, diversos autores señalaron la necesidad de explorar ambas direcciones del conflicto, con el fin de identificar si es el trabajo lo que dificulta el desempeño de las responsabilidades familiares (conflicto trabajo-familia) o viceversa (conflicto familia-trabajo) (Frone, Russell y Cooper, 1992).

También es importante destacar que:

...la creación de una familia es una de las etapas más habituales y trascendentales para las personas en su vida, lo que exige, además de distintas obligaciones personales, tener un equilibrio con el ámbito laboral, generalmente el otro gran eje de la vida de un adulto. Así, el objetivo tanto para las empresas como para los trabajadores, debe de ser favorecer la conciliación entre ambos entornos. (Randstad 2015 para. 6)

Ante el planteo del mencionado objetivo la pregunta es ¿Cómo se puede lograr? Como una de las respuestas a tal pregunta se desprende lo que se denomina *Responsabilidad Familiar Corporativa* (RFC) esto es "... el compromiso de las empresas de impulsar el liderazgo, la cultura y las políticas de conciliación que faciliten en sus organizaciones la integración de la vida laboral, familiar y personal de sus empleados" (Informe RFC Colombia 2013 p.5).

Por su parte el Informe anual de Randstad 'Employer Branding (2015): señala que la conciliación entre trabajo y vida privada es un factor determinante para elegir empresa y poder estar a gusto en el puesto.

Sin embargo, otro estudio de IFREI (Familiy Responsible Employer Index) de IESE Buiness School de 2014 revelaba que un 48% de los empleados en el mundo percibía que su entorno laboral no facilitaba la conciliación laboral-familiar:

Las compañías empiezan a considerar la verdadera importancia de la conciliación, y hacen esfuerzos para conseguirla. Una organización que se preocupa por estas condiciones, indica el IFREI, permite niveles de satisfacción laboral y un compromiso emocional entre sus empleados del

146% más que una compañía que no cuida la RFC. El IFREI también recuerda en su estudio mundial de 2014 que un 70% de los trabajadores creen que pedir este tipo de medidas en el trabajo traerá consecuencias negativas a sus carreras y oportunidades profesionales. El trabajo más importante desde las organizaciones está, por tanto, en la construcción de una cultura tolerante en cuanto a la conciliación entre vida personal y trabajo. Los líderes y jefes son la pieza básica de esa nueva cultura: si predicán con el ejemplo, llevan la filosofía del cuidado de la RFC a todas las áreas de la empresa o crean una figura de supervisión y atención a este aspecto, serán la referencia necesaria para la construcción de una percepción y atmósfera sanas entre los trabajadores. Eso, a su vez, generará también compromiso y confianza. Las empresas y los trabajadores deben construir un equilibrio conjunto que integre los distintos aspectos de la vida de las personas. (Randstad, 2015, pp. 3,5)

Otro punto que es importante mencionar son las consecuencias, según IFREI (2016), que trae del aumento de los conflictos entre trabajo y familia en distintos ámbitos:

En el ámbito social, puede tener consecuencias tales como bajos índices de natalidad, falta de medidas que faciliten la armonización trabajo-familia, condiciones de trabajo inestables para generaciones futuras, altos índices de divorcio, incremento de fracaso escolar de alumnos, etc. En el ámbito empresarial, las consecuencias pueden ser la rotación de personal, ausentismo, mal ambiente laboral, menor rendimiento laboral, etc. En cuanto al ámbito personal se puede plantear la necesidad de optar por trabajo o familia, interrupciones de carreras profesionales, estrés laboral, Burn – out, etc.

Por otro lado no debemos dejar de destacar que, como mencionan Cachutt, Ortiz Zavala, y Florangel (2013, p.41)

...un trabajador que logra conciliar la vida laboral y familiar, está más satisfecho con su trabajo (éste es un nuevo pilar de los estudios de satisfacción laboral), por lo que disminuyen los índices de ausentismo, morbilidad y accidentalidad, se genera mayor compromiso con la organización, mejor calidad del trabajo, entre otros (Mercader, 2008,citado por Albert, et al., 2010b; Arribas, 2006). Estos beneficios pueden obtenerse en la medida que se reduzcan las tensiones del desempeño simultáneo de las funciones laborales y familiares (Greenhaus y Beutell, 1985; Arribas, 2007, Poelmans y Caligiuri, 2008 citado por Albert et al., 2010bla impel). Debido a su importancia, las organizaciones deben tomar acciones para que el trabajo sea un factor de desarrollo y bienestar integral de las personas, permitiendo el disfrute de la vida luego del trabajo.

Como es posible deducir de los anteriores antecedentes, la interacción entre las esferas del trabajo y la familia puede repercutir en la satisfacción laboral de los empleados. Locke (1976) en cuanto a la satisfacción laboral la definió como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto".(p. 1304)

Por otro lado Kirchmeyer (2000) considera el equilibrio como la satisfacción en todos los dominios de la vida, lo que requiere de recursos personales, energía, tiempo y compromiso para cumplir bien en todos los dominios, ya sea en el trabajo o en la vida familiar.

En general, las distintas definiciones que diferentes autores han ido aportando desde presupuestos teóricos no siempre reflejan la multiplicidad de variables que pueden incidir en la satisfacción laboral ya que las circunstancias y características del propio trabajo y las individuales de cada trabajador condicionarán la respuesta afectiva de éste hacia diferentes aspectos del trabajo.

Entre algunos de los antecedentes empíricos relacionados con la problemática interacción familia y satisfacción laboral se pueden mencionar los siguientes. Una investigación acerca de la relación entre conflicto trabajo y familia y la satisfacción en el trabajo (Anafarta, 2011). El objetivo del estudio fue investigar la relación entre el conflicto trabajo-familia, y el conflicto entre familia y trabajo y satisfacción laboral utilizando modelos de ecuaciones estructurales. Los datos se obtienen a partir de 226 personas de servicios de salud (médicos y enfermeras) en Turquía. Teniendo en cuenta los resultados, se concluye que los empleados de salud experimentan conflicto de trabajo y familia más de lo que experimentan conflictos entre familia y trabajo. Los resultados obtenidos a partir del modelo de ecuaciones estructurales indican que existe una relación recíproca entre el conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo y que el conflicto trabajo-familia tiene una influencia en la satisfacción en el trabajo, mientras que el conflicto entre familia y trabajo no afecta la satisfacción.

Otra estudio sobre la relación entre conflicto trabajo y familia y la satisfacción en el trabajo fue llevado a cabo recientemente por Lin, Chen y Sun (2015) en este estudio se propuso explorar las relaciones entre el conflicto trabajo-familia y la satisfacción en el trabajo de responsables de viajes. Se diseñó un cuestionario autoadministrado para recoger datos empíricos de los responsables turísticos, y se recogieron 233 cuestionarios

válidos. Los resultados del estudio indican que cuando el trabajo de los responsables turísticos interfiere con su vida familiar, no tiene impacto en su satisfacción en el trabajo. Por el contrario, cuando la vida familiar de los mismos interfiere con su trabajo, se registra un impacto negativo en su satisfacción en el trabajo.

En otra investigación al respecto se refuerza la necesidad de introducir medidas y prácticas que faciliten el enriquecimiento trabajo-familia como forma de mejorar la satisfacción laboral y el compromiso organizativo de los empleados (Pérez-Pérez Vela-Jiménez -Martínez- Sánchez, 2014). El enriquecimiento ocurre cuando los recursos (habilidades, etc.) obtenidos en un rol mejoran, ya sea de manera directa el rendimiento en otro rol o indirectamente a través de su influencia en el afecto positivo (Greenhaus & Powell, en Perez-Perez et al. 2014). La conclusión principal del trabajo es que el enriquecimiento puede explicar el efecto positivo de las prácticas flexibles sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizativo de los empleados. Por tanto, se recomienda que a la hora de implantar las prácticas flexibles familiarmente responsables (PFFR) se destaquen los potenciales efectos que éstas tienen, pero no solo para reducir situaciones de conflicto sino también y lo más novedoso para visualizar las contribuciones positivas al ámbito familiar.

Cabe mencionar también al estudio de Qu y Zhao (2009) en donde se manifiesta que la perspectiva de arriba hacia abajo (es decir, la satisfacción de vida influye en la satisfacción laboral) y la perspectiva de disposición son los focos de investigación del actual estudio sobre los efectos secundarios de trabajo-vida. Este estudio investiga el impacto de la satisfacción con la vida en la satisfacción laboral en diferentes situaciones de conflicto trabajo-familia. Los resultados de un estudio de campo revelan las respuestas de

121 gerentes de ventas de 26 hoteles en China para poner a prueba los efectos moderadores del conflicto trabajo-familia en la relación entre la vida y la satisfacción en el trabajo. Los resultados implican que los empleados que enfrentan menos conflicto entre el trabajo y la familia tienden a llevar a los aspectos positivos de la vida diaria al lugar de trabajo.

Por último, en una investigación de Jijena-Michel y Jijena Michel (2015) cuyo propósito es analizar la relación entre el enriquecimiento trabajo-familia y la satisfacción laboral docente; como también el efecto moderador de la flexibilidad del horario de trabajo en dicha relación. En tal investigación se recogió información primaria por medio de cuestionarios aplicados a docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Económicas y Financieras de la Universidad Autónoma Juan Misael Saracho (Tarija, Bolivia). Los resultados reflejan que el enriquecimiento trabajo-familia influye de manera positiva en la satisfacción laboral, mientras que el enriquecimiento familia-trabajo no.

Además, la flexibilidad del horario presenta un efecto moderador significativo sobre la relación enriquecimiento trabajo-familia y satisfacción. Es más, dicho efecto moderador provoca que el enriquecimiento familia-trabajo se vuelva significativa para la satisfacción. Estos hallazgos se convierten en insumos útiles para el diseño e implementación de políticas en conciliación trabajo-vida y prácticas de trabajo flexible, con el fin de mejorar la satisfacción del profesorado y consecuentemente, su compromiso organizacional.

A modo de síntesis de los antecedentes empíricos precedentes podemos inferir que se han llegado a obtener distintos resultados, en algunos casos la interacción trabajo-familia fue el factor influyente en cuanto a la satisfacción laboral de los trabajadores y en otros se observa que cuando la vida familiar de los trabajadores interfiere con su trabajo conlleva un impacto negativo en su satisfacción en el trabajo. Es decir que la interacción familia-

trabajo en estos casos es la variable que influye en la satisfacción laboral de los empleados. Ante los diversos resultados obtenidos, el propósito central de este estudio fue el de verificar la asociación entre el tipo de interacción familia-trabajo y trabajo familia con respecto a la influencia de las mismas en satisfacción laboral de un grupo de empleados de la ciudad de Córdoba.

Objetivos

General:

Verificar la asociación entre el tipo de interacción familia-trabajo y trabajo-familia con respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores.

Específicos:

- ✓ Identificar el tipo de interacción familia – trabajo y trabajo - familia en un grupo de trabajadores cordobeses.
- ✓ Examinar la percepción de un grupo de trabajadores cordobeses respecto a experiencias vinculadas a su actividad laboral (satisfacción laboral).
- ✓ Verificar si se encuentran diferencias en función del sexo al considerar la asociación entre el tipo de interacción familia-trabajo y trabajo-familia con la satisfacción laboral.

Marco teórico

Interacción trabajo familia, familia trabajo:

Respecto a la Interacción trabajo- familia y familia - Geurts, en Moreno Jiménez, Sanz Vergel, Muñoz y Geurts et al.2009 lo define como *“un proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en casa) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro dominio (por ejemplo, en el trabajo)”*(p.2)

Asimismo esta interacción puede ser negativa y positiva. Por lo que la interacción negativa a su vez se subdivide en trabajo - familia y familia - trabajo.

Al hablar de interacción negativa trabajo- familia decimos que es la relación que se presenta cuando elementos del trabajo influyen de manera negativa en la vida personal del trabajador. Por ejemplo cuando tenemos un mal día en nuestro empleo y llegamos a nuestra casa mal predispuestos por tal situación.

Si hablamos de interacción negativa familia - trabajo: decimos que es la relación que se presenta cuando los problemas de la vida personal del trabajador afectan el desempeño del mismo en su trabajo. Por ejemplo cuando tenemos algún inconveniente en nuestra familia que nos mantiene preocupados e influye en nuestro rendimiento laboral negativamente obstaculizando el cumplimiento de nuestros objetivos laborales.

Del mismo modo que la interacción negativa la positiva también se subdivide en la relación trabajo familia y familia trabajo.

Si hablamos de interacción positiva trabajo-familia decimos que es la relación que se presenta cuando los elementos del trabajo influyen de manera positiva en la vida personal del trabajador. Por ejemplo cuando aprendemos a planificar y ser organizados en

nuestra tarea laboral y luego trasladamos esos buenos hábitos a nuestra casa y nos permite cumplir los objetivos.

En tanto que cuando hablamos de interacción positiva familia - trabajo decimos que es la relación que se presenta cuando la situación familiar y personal del trabajador afecta de manera positiva en el desempeño del mismo en su trabajo. Por ejemplo cuando cumplimos debidamente con nuestras responsabilidades laborales porque en casa hemos adquirido la capacidad de comprometernos con las tareas.

Equilibrio trabajo/ familia:

La literatura sobre las relaciones entre el trabajo y la familia se ha centrado en examinar especialmente el conflicto existente entre estas dos esferas. En concreto, Greenhaus y Beutell (1985) se refirieron al término «conflicto trabajo-familia», definiéndolo como *«una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto»*. A partir de esta definición, diversos autores señalaron la necesidad de explorar ambas direcciones del conflicto, con el fin de identificar si es el trabajo lo que dificulta el desempeño de las responsabilidades familiares (conflicto trabajo-familia) o viceversa (conflicto familia-trabajo) (Frone, Russell y Cooper, 1992).

Sin embargo, en otra investigación de Pérez-Pérez, Vela- Jiménez ,Abella-Garcés Martínez- Sánchez(2014) se menciona que desde hace un tiempo se viene estudiando otra perspectiva más novedosa la cual considera que la multiplicidad de roles puede producir sinergias positivas, de tal forma que el desempeño de un rol por parte del empleado (en su trabajo o en la familia) genera más energía y recursos para otros roles que, en su conjunto, mejoran la calidad de vida del empleado. Este concepto se ha denominado enriquecimiento

trabajo-familia y, aunque está todavía poco desarrollado empíricamente, los resultados alcanzados sugieren utilizarlo para explicar la relación entre la adopción de prácticas flexibles de recursos humanos y su influencia en la satisfacción laboral de los empleados.

Según una investigación chilena de Jiménez Figueroa y Moyano Díaz (2008) aplicar medidas de política organizacional tales como flexibilidad horaria, permisos, asistencia en labores domésticas y cuidar formas de supervisión, aumentan el bienestar y satisfacción laboral -menor nivel de estrés, más control personal del trabajo y de tiempo familiar-, trayendo simultáneamente beneficios organizacionales al reducir el ausentismo e incrementar la productividad. Culturas organizacionales con alto grado de formalidad y jerarquía, y menor autodeterminación e intimidad, muestran menos bienestar y mayor dificultad para integrar trabajo-familia.

Satisfacción Laboral:

Kirchmeyer (2000) considera el equilibrio como la satisfacción en todos los dominios de la vida, lo que requiere de recursos personales, energía, tiempo y compromiso para cumplir bien en todos los dominios, ya sea en el trabajo o en la vida familiar.

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

El tema de la satisfacción laboral según lo plantea Alonso Martín (2008) es de gran interés porque nos indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de

los trabajadores y porque muchas evidencias demuestran que los trabajadores insatisfechos faltan a trabajar con más frecuencia y suelen renunciar más, mientras que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años.

Desde el punto de vista de la psicología, el trabajo proporciona salud física y mental, entretenimiento, prestigio, contactos sociales y es un fuente de realización personal (Gamero, en Alonso Martín et al. 2008). Por ello, muchas veces la insatisfacción laboral tiene efectos nocivos sobre la productividad del individuo. Existen datos disponibles que muestran la importancia de los aspectos laborales en la salud física y mental de los trabajadores (Faragher, Cass & Cooper; en Alonso Martín et al. 2008). Se ha observado que la insatisfacción laboral se asocia de forma importante a trastornos mentales comunes (Quintero, Biela, Barrera & Campo, en Alonso Martín et al. 2008). Los trabajadores insatisfechos, manifiestan con mayor frecuencia síntomas ansiosos y depresivos (Newbury, Kamali Wieclaw, Agerbo, Mortensen & Bonde, en Alonso Martín et al. 2008). Asimismo, se ausentan un gran número de días de trabajo (Virtanen, Kimimaki, Elovainio, Batear & Ferrie, en Alonso Martín et al. 2008) y asisten, por lo general, más veces a consulta médica (Harmon, Scotti, Behson, Farias, Petzel & Neuman, en Alonso Martín et al. 2008).

En general, las facetas de satisfacción más mencionadas tienen que ver con la satisfacción con el contenido del trabajo (interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje o la dificultad), con el salario, con las condiciones de trabajo (horario, descansos, condiciones ambientales) y con la empresa.

Ante esta gran variedad de facetas, (Herzberg, en Alonso Martín et al. 2008) señala que existen factores de motivación intrínsecos del trabajo, vinculados directamente con la satisfacción laboral, tales como el trabajo mismo, los logros, el reconocimiento recibido por el desempeño, la responsabilidad y los ascensos. Los factores extrínsecos del trabajo, que

no pueden ser controlados o modificados directamente por el trabajador, están relacionados con la higiene, las políticas de organización, la supervisión, la disponibilidad de recursos, el salario y la seguridad.

Interacción familia-trabajo y satisfacción laboral

Por último es importante mencionar la influencia de la vida familiar en la calidad del trabajo. Según una publicación de EZA, Centro Europeo para los Asuntos de los Trabajadores (2017, para 6) al respecto comenta lo siguiente:

...una familia es la unidad básica de una sociedad, de una nación.

Preguntamos si existe una pregunta o dilema real a la hora de elegir entre familia y carrera profesional. La familia puede considerarse como un obstáculo para una persona que esté completamente dedicada a la carrera profesional, y además los conflictos familiares afectan negativamente en el puesto de trabajo. Por otro lado, una familia saludable constituye un fuerte apoyo para sus miembros de trabajo, éxitos, objetivos, ambiciones y seguridad. Por eso, las familias saludables y un entorno de apoyo influyen positivamente en el puesto de trabajo y en el éxito del trabajador

Arribando en la misma publicación de EZA (2017, para 16) a las siguientes conclusiones:

...determinamos el efecto positivo que la vida familiar tiene sobre la calidad del trabajo. A través de la motivación de los trabajadores, el incremento de su satisfacción y la reducción del estrés, la lealtad a las empresas, el incremento de la productividad, los costes reducidos de

fluctuación, una imagen pública positiva, el incremento de la competitividad, todo el apoyo para los trabajadores y las familias también está justificado económicamente o, mejor aún, es económicamente necesario.

Por lo mencionado en los párrafos precedentes se puede concluir que para indagar acerca de la satisfacción laboral es viable contemplar una mirada global que incluya la variable familia. Concibiendo por familia no solo las personas con las que se tiene relación por consanguineidad sino, también, por amistad y afinidad. Es por ello que es interesante relacionar la satisfacción laboral con la interacción trabajo-familia, familia- trabajo donde la familia puede influir en el trabajo o al revés, teniendo en cuenta que una persona no puede dividir su vida en trabajo y familia sino que estos ámbitos interaccionan e influyen uno en el otro y viceversa.

Metodología

Participantes:

El número de la muestra fue de 176 participantes de la ciudad de Córdoba, teniendo en cuenta trabajadores en relación de dependencia (del ámbito público y privado) así como personas que trabajen por cuenta propia. Los mismos pertenecían a diferentes empresas, edades y sexo. El tipo de muestreo fue probabilístico accidental- (Bologna, 2012).

Análisis descriptivo de la Muestra:

En cuanto al rubro de trabajo de los participantes de la encuesta predominó el rubro Otro con un 46,3 % de los participantes, seguido por un 36,4 % del rubro comercio, 8,3% Salud, 6,2% educación y 2,5 % Administración Pública.

En cuanto al sexo de los participantes encuestados se evidenció una mayoría femenina con un porcentaje del 61,7 % del total.

Con respecto al porcentaje de trabajadores en relación de dependencia se observó una amplia mayoría representando de 85 % del total de los encuestados

De la información relevada también podemos evidenciar que hubo una mayoría de los encuestados, representando casi el 60 % de los participantes, que poseen flexibilidad horaria en el trabajo.

En cuanto al tiempo de trabajo un 76,5% trabaja bajo la modalidad de jornada completa.

Por último, en cuanto a la edad de los participantes la media fue de 35,42 con un desvío típico del 8,10.

Instrumentos:

Interacción trabajo-familia: se utilizó la versión española del *Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia* (SWING; Moreno Jiménez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz, & Geurts, 2009) (ver anexo B). Esta escala consta de 22 ítems, con formato de respuesta tipo Likert, en el que la persona señala la frecuencia con la que experimenta cada una de las situaciones propuestas en una escala de 4 puntos. La misma contempla cuatro dimensiones, en función de la dirección de la interacción (trabajo-familia o familia-trabajo) y el tipo de

relación, positiva o negativa, entre ambos dominios. Así, las dimensiones consideradas son: 1) *Interacción negativa trabajo-familia* (e.g. “Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador”); 2) *Interacción negativa familia-trabajo* (e.g. “Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral”); 3) *Interacción positiva trabajo-familia* (e.g. “Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo”); 4) *Interacción positiva familia-trabajo* (e.g. “Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada”). Respecto a validez y confiabilidad de la escala, Moreno Jiménez et al. (2009) llevaron a cabo análisis factoriales confirmatorios y de fiabilidad. El análisis confirmatorio indica que el modelo que mejor ajusta es el propuesto teóricamente que contempla cuatro dimensiones, siendo independiente los tipos de interacción positiva y negativa (valores de GFI, AGFI y NFI por encima .90, y valor de RMR por debajo de .05). Por su parte, el análisis de fiabilidad mediante el alfa de Cronbach de las cuatro dimensiones da cuenta de valores adecuados, comprendidos entre .77 y .89.

Satisfacción Laboral: se utilizó la versión adaptada al contexto Argentino Escala Satisfacción Laboral (Salcedo & Sforza, 2013) (ver anexo A). La misma se compone de siete ítems que examinan la percepción de los trabajadores respecto a experiencias vinculadas a su actividad laboral (“Disfruto de mi trabajo la mayor parte del tiempo”, por ejemplo). Los examinados deben utilizar una escala de diez posiciones para señalar su nivel de acuerdo con cada afirmación. Los estudios psicométricos realizados sugieren que la escala posee una estructura factorial unidimensional y una elevada consistencia interna ($\alpha=.94$).

Procedimiento:

El tipo de investigación es correlacional (Bernal, 2010) este tipo de investigación de acuerdo al autor Salkind (1998), tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. Es decir que uno de los puntos importantes respecto a la investigación correlacional es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra. Bernal manifiesta en otras palabras que la correlación examina asociaciones pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro.

Para la recolección de los datos se buscó contactar con trabajadores de ambos sexos, a los cuales se les explicó los fines de la investigación y se les garantizó el anonimato de sus respuestas. Obtenido su consentimiento a participar, se les brindó el cuestionario para que respondan a las preguntas.

Respecto al análisis de los datos se aplicaron análisis de correlaciones, mediante el coeficiente r de Pearson, el cual brindó la posibilidad de identificar la relación entre las interacciones trabajo-familia y la satisfacción laboral. Además mediante el análisis de frecuencias se realizaron análisis descriptivos preliminares por separado de las variables interacción trabajo-familia y satisfacción laboral.

Resultados

1-Análisis descriptivo de los Niveles de Satisfacción e Interacción Familiar Laboral

Tabla 1

Análisis de frecuencia

	Muy bajo		Bajo		Alto		Muy alto	
	F	(%)	F	(%)	F	(%)	F	(%)
Satisfacción Laboral	24	(15,7)	36	(23,5)	71	(46,4)	22	(14,4)
Interacción negativa T-F	31	(19,1)	53	(32,7)	55	(34)	23	(14,2)
Interacción negativa F-T	22	(13,8)	75	(47,2)	32	(20,1)	30	(18,9)
Interacción negativa total	30	(18,9)	65	(40,9)	35	(22)	29	(18,2)
Interacción positiva T-F	25	(15,6)	50	(31,3)	57	(35,6)	28	(17,5)
Interacción positiva F-T	32	(20,6)	40	(25,8)	59	(38,1)	24	(15,5)
Interacción positiva total	30	(19,2)	45	(29,2)	52	(33,8)	27	(17,5)

En referencia al análisis de frecuencias podemos deducir que predomino entre los encuestados un alto nivel en cuanto a Satisfacción laboral (46,4%), Interacción negativa T-F (34%), Interacción positiva T-F(35,6%), Interacción positiva F-T (38,1%) e Interacción positiva total (33,8%). En cuanto a la Interacción negativa F-T e Interacción negativa total predomino en ambas un nivel bajo.

2- Análisis de diferencia entre grupos

Tabla 2

Diferencia considerando el sexo de los participantes

	Masculino		Femenino		t	P
	M	(D.E.)	M	(D.E.)		
Satisfacción Laboral	117,38	(23,95)	120,98	(21,27)	-,968	,335
Interacción negativa T-F	7,24	(4,26)	8,04	(4,36)	-1,142	,255
Interacción negativa F-T	2,23	(1,91)	2,21	(1,51)	,078	,938
Interacción negativa total	9,60	(4,94)	10,31	(4,90)	-,887	,377
Interacción positiva T-F	7,79	(3,22)	8,03	(3,49)	-,441	,660
Interacción positiva F-T	9,72	(3,61)	9,61	(3,49)	,182	,856
Interacción positiva total	17,54	(5,68)	17,55	(6,28)	-,005	,996

Nota. D.E.= Desvío Estándar

Tal como podemos observar en la tabla precedente no se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en función del sexo.

Tabla 3

Diferencias considerando el tiempo de trabajo

	Media Jornada		Jornada Completa		t	p
	M	(DE)	M	(DE)		
Satisfacción Laboral	122,08	(24,27)	118,88	(21,75)	,745	,457
Interacción negativa T-F	6,97	(4,35)	7,96	(4,3)	-1,241	,216
Interacción negativa F-T	2,16	(1,62)	2,23	(1,68)	-,241	,810
Interacción negativa total	9,27	(5,06)	10,27	(4,86)	-1,094	,275
Interacción positiva T-F	8,15	(3,49)	7,86	(3,35)	,459	,647
Interacción positiva F-T	10,02	(3,47)	9,53	(3,54)	,729	,467
Interacción positiva total	18,11	(5,81)	17,37	(6,12)	,641	,523

Nota. D.E.= Desvío Estándar

Tal como podemos observar en la tabla precedente no se evidenciaron diferencias estadísticamente significativas en función de la jornada de trabajo.

Tabla 4

Diferencias considerando la flexibilidad horaria en el trabajo

	Flexibilidad horaria		Sin flexibilidad horaria		t	p
	M	(DE)	M	(DE)		
Satisfacción Laboral	121,61	(23,58)	116,76	(20,20)	1,326	,187
Interacción negativa T-F	6,85	(4,05)	9,04	(4,41)	-3,251	,001
Interacción negativa F-T	2,14	(1,66)	2,32	(1,67)	-,669	,504
Interacción negativa total	9,07	(4,74)	11,48	(4,83)	-3,117	,002
Interacción positiva T-F	8,52	(3,37)	7,07	(3,22)	2,715	0,007
Interacción positiva F-T	9,58	(3,53)	9,73	(3,54)	-,260	,795
Interacción positiva total	18,07	(5,99)	16,81	(6,07)	1,285	,201

Nota. D.E.= Desvío Estándar. La negrita se utilizó para resaltar aquellas variables que presentaron una diferencia estadísticamente significativa en función.

De acuerdo a la información de la tabla precedente podemos inferir que a menor flexibilidad horaria en el trabajo existe un porcentaje mayor de Interacción negativa trabajo familia y de Interacción negativa total. También podemos evidenciar que a mayor flexibilidad horaria en el trabajo existe una mayor Interacción positiva trabajo familia.

3- Análisis Correlacionales.

Tabla 5

Correlación con variables edad, hijos y edad hijo menor

	Correlación R de Pearson Sig. (bilateral)		
	Edad	Cantidad de hijos	Edad hijo menor
Satisfacción Laboral	,152	,192*	,143
Interacción negativa T-F	-,049	,061	-,077
Interacción negativa F-T	-,141	-,014	-,222*
Interacción negativa total	-,96	,036	-,143
Interacción positiva T-F	,284**	,189*	,228*
Interacción positiva F-T	,269**	,187*	,184
Interacción positiva total	,305**	,210**	,218*

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$. La negrita se utilizó para resaltar aquellas variables que presentaron una correlación estadísticamente significativa.

En cuanto a la correlación con las variables edad, hijos y edad hijo menor podemos deducir que existe una correlación estadísticamente significativa entre Satisfacción laboral y la cantidad de hijos, a mayor cantidad de hijos mayor satisfacción laboral. Existe también una correlación significativa entre Interacción negativa F-T y edad de hijo menor, a menor edad mayor Interacción negativa F-T. Con respecto a Interacción positiva T-F e Interacción positiva total existe una correlación estadísticamente significativa con la edad, cantidad de hijos y edad de hijo menor, a medida que se incrementa el valor de las tres variables mencionadas se incrementa la Interacción positiva T-F. Por último en cuanto a la Interacción positiva F-T existe una correlación significativamente en relación a la edad y cantidad de hijo, a medida que se incrementan estas variables se incrementa la Interacción positiva F-T.

Tabla 6

Correlación Satisfacción e Interacciones

	Correlación R de Pearson Sig. (bilateral)					
	I.Negativa TF	I.Negativa FT	I.Negativa Total	I.Positiva TF	I.Positiva FT	I.Positiva Total
<i>Satisfacción Laboral</i>	-,193**	-,300**	-,327**	,286**	,367**	,396**

Nota. * $p < .05$; ** $p < .01$. La negrita se utilizó para resaltar aquellas variables que presentaron una correlación estadísticamente significativa.

Con respecto a la correlación entre Satisfacción Laboral e Interrelación negativa trabajo familia, Interacción negativa familia trabajo e Interacción negativa total se evidencia que la satisfacción disminuye a medida que se incrementa cada una de las interacciones negativas. En cuanto a la correlación entre Satisfacción laboral e Interacción positiva trabajo familia, Interacción positiva familia trabajo e Interacción positiva total se observa que la satisfacción se incrementa a medida que aumenta cada una de las interacciones positivas.

Discusión

El presente trabajo de investigación tuvo el objetivo principal de verificar la asociación entre el tipo de interacción familia-trabajo y trabajo-familia con respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores. Previamente de llegar a la conclusión del mismo se va a plantear las discusiones de los datos analizados.

En primer lugar se revisan los datos que nos permiten alcanzar dos de los objetivos específicos planteados en el presente trabajo los cuales fueron fijados en identificar el tipo de interacción familia – trabajo y trabajo - familia en un grupo de trabajadores cordobeses y examinar la percepción de tal grupo trabajadores respecto a experiencias vinculadas a su actividad laboral (satisfacción laboral). La tabla 1 permite observar que entre los

encuestados predomina un alto nivel en lo que respecta a la interacción negativa T-F(34%), interacción positiva T-F (35,6 %) e interacción positiva F-T (38,1%). Con respecto a la interacción negativa F-T predomina un nivel bajo (47,2%).

En cuanto a la satisfacción laboral de los trabajadores predomino un alto nivel (46,4%).

En relación a otro de los objetivos específicos planteados en este trabajo el cual buscaba verificar si se encontraban diferencias estadísticamente significativas en función del sexo, la tabla número 2 deja en evidencia que no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación al sexo de los participantes con respecto a la interacción trabajo – familia, familia – trabajo y satisfacción laboral.

Tal dato obtenido es compartido con los resultados de la investigación de Pinna (2014) en cuanto a la satisfacción laboral quien sostiene que si bien las diferencias no son significativas, las mujeres se encuentran levemente más satisfechas.

Además de los datos que permitieron alcanzar los diferentes objetivos específicos planteados se evidenciaron en la presente investigación otros datos importante, tales como los que se observan en la tabla 5, la cual deja en evidencia que existen diferentes correlaciones estadísticamente significativas entre algunas variables, las mismas son: Satisfacción laboral y cantidad de hijos, a mayor cantidad de hijos aumenta la satisfacción laboral. Este dato es compartido con la investigación del ámbito nacional, Pinna (2014) realizada en Santa Rosa de La Pampa donde los resultados de la muestra encuestada indican que existen diferencias significativas en la satisfacción laboral conforme a la cantidad de hijos. Por un lado, se encuentran más satisfechos los sujetos con uno o dos

hijos que aquellos que no tienen hijos. Sin embargo cabe aclarar que la misma investigación refleja que se encuentran más satisfechos laboralmente quienes tienen uno o dos hijos que quienes tienen tres o cuatro. No se logro encontrar mayores investigaciones al respecto. En la misma tabla también podemos evidenciar una correlación significativa entre la Interacción F-T y edad de hijo menor, a menor edad del hijo mayor Interacción negativa F-T. Esto se puede entender teniendo en cuenta la dependencia de los niños con menor edad hacia los padres, lo cual puede generar ciertas preocupaciones en determinadas situaciones ante lo cual el trabajador se encuentre mas desconcentrado en sus tareas.

En cuanto al tiempo de trabajo, según lo reflejado en la tabla 3 no se encontraron diferencias significativas entre las variables investigadas con respecto al tipo de jornada de los trabajadores (media o completa).

Si se encuentran diferencias estadísticamente significativas cuando se tiene en cuenta la flexibilidad horaria de los trabajadores, la tabla 4 deja en evidencia que a menor flexibilidad horaria aumenta la Integración negativa T-F y la Integración negativa total. También se puede evidenciar que a mayor flexibilidad horaria en el trabajo existe mayor Integración positiva T-F. Este dato coincide con la información de Jijena-Michel y Jijena Michel (2015) en donde la flexibilidad del horario presenta un efecto moderador significativo sobre la relación enriquecimiento trabajo-familia y satisfacción. Es más, dicho efecto moderador provoca que el enriquecimiento familia-trabajo se vuelva significativa para la satisfacción

Por último considerando el objetivo principal de esta investigación que tiene que ver con verificar la asociación entre el tipo de interacción familia-trabajo y trabajo-familia con respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores vamos a concluir en base al análisis de

los resultados representados en la tabla 6, que la satisfacción laboral disminuye a medida que se incrementan las interacciones negativas trabajo - familia y familia - trabajo, y aumenta a medida que se incrementan las interacciones positivas trabajo - familia y familia - trabajo. Esta conclusión viene en concordancia con lo mencionado anteriormente sobre que las compañías empiezan a considerar la verdadera importancia de la conciliación trabajo -familia, y hacen esfuerzos para conseguirla. Ya que una organización que se preocupa por estas condiciones, indica el IFREI, permite niveles de satisfacción laboral y un compromiso emocional entre sus empleados del 146% más que una compañía que no cuida la Responsabilidad Familiar Corporativa. Por otro lado también podemos relacionarla con la investigación de Pérez-Pérez, Vela- Jiménez ,Abella-Garcés Martínez- Sánchez(2014) la cual considera que la multiplicidad de roles puede producir sinergias positivas, de tal forma que el desempeño de un rol por parte del empleado (en su trabajo o en la familia) genera más energía y recursos para otros roles que, en su conjunto, mejoran la calidad de vida del empleado. Este concepto se ha denominado enriquecimiento trabajo-familia y, aunque está todavía poco desarrollado empíricamente, los resultados alcanzados sugieren utilizarlo para explicar la relación entre la adopción de prácticas flexibles de recursos humanos y su influencia en la satisfacción laboral de los empleados.

Sin embargo cabe destacar que la conclusión más relevante de este análisis es que la interacción familia-trabajo tanto negativa como positiva es la variable que más influye en la satisfacción laboral de los empleados

Este resultado coincide de alguna manera con el trabajo mencionado en la presente investigación llevado a cabo por Lin, Chen y Sun (2015) en donde se llega a la conclusión que cuando la vida familiar de los trabajadores interfiere con su trabajo, se registra un impacto negativo en su satisfacción en el trabajo.

También se debe mencionar que la conclusión más relevante del presente trabajo viene en concordancia con la publicación ya mencionada de EZA (2017) en la cual se infiere que la familia puede considerarse como un obstáculo para una persona que esté completamente dedicada a la carrera profesional, y además los conflictos familiares afectan negativamente en el puesto de trabajo. Pero que por otro lado, una familia saludable constituye un fuerte apoyo para sus miembros de trabajo, por lo que estas familias y un entorno de apoyo influyen positivamente en el puesto de trabajo y en el éxito del trabajador.

Las implicaciones mencionadas anteriormente deben ser consideradas en el contexto de las limitaciones del presente estudio en función de la metodología empleada. En primer término, se realizó utilizando un tipo de investigación correlacional, el cual no permite evidenciar con precisión la causalidad de las relaciones estudiadas. Por otro lado se trabajó con un muestreo probabilístico accidental el cual no permite generalizar con certeza los resultados a toda la población. Teniendo en cuenta esto, sería interesante en futuras investigaciones replicar este estudio utilizando una muestra más amplia de trabajadores que permita establecer con mayor precisión los resultados obtenidos en este estudio. Tales investigaciones podrían aportar información muy valiosa sobre el impacto que tiene la interacción familia-trabajo y trabajo-familia en la satisfacción de los trabajadores.

Referencias

- Alonso Martín, Pilar. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000100002&lng=es&tlng=es
- Anafarta, N. (2011). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 168.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Pearson.
- Bologna, E. (2012). *Estadística para Psicología y Educación*. Córdoba: Brujas
- Cachutt, C., & Zavala, F. O. (2013). Empresas familiarmente responsables: caso empresas venezolanas y su contraste con Latinoamérica. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, (10), 39-46.
- EZA (2017) Influencia de la vida familiar en la calidad del trabajo. Recuperado de <http://www.eza.org/es/publicaciones/informes-de-los-proyectos-hasta-el-ano-de-formacion-20152016/igualdad-de-oportunidades-para-las-mujeres-y-los-hombres-en-el-mercado-laboral-conciliacion-de-la-vida-familiar-y-profesional/influencia-de-la-vida-familiar-en-la-calidad-del-trabajo/>

- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of occupational health psychology*, 5 (1), 111.
- IFREI (2017) *Misión y objetivos*. Recuperado de <http://ifrei.iese.edu/icwf/mision-y-objetivos>
- IFREI (2017), *Objetivos y beneficios*. Recuperado de <http://ifrei.iese.edu/proyecto-ifrei/objetivos-y-beneficios>
- Jijena-Michel, R. D., & Michel, C. E. J. (2015). El rol moderador de la flexibilidad del horario de trabajo en la relación del enriquecimiento trabajo familia y la satisfacción docente. *Horizontes Empresariales*, 10(2), 41-56.
- Jiménez Figueroa, Andrés, & Moyano Díaz, Emilio. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)*, 23(1), 116-133. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- Jiménez, B. M., Vergel, A. I. S., Muñoz, A. R., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337.
- Nuria Chinchilla & Mireia Las Heras (2013). Informe RFC Colombia. Recuperado de <http://ifrei.iese.edu/upload/Informe%20Colombia%202013.pdf>
- Pérez Pérez, Manuela; Vela Jiménez, María José; Abella Garcés, Silvia; Martínez Sánchez, Ángel (2015) El Enriquecimiento Trabajo-Familia: Nuevo Enfoque en el Estudio de la Conciliación y la Satisfacción Laboral de los Empleados. Recuperado de <https://ubr.universia.net/article/viewFile/1169/1450>

- Pinna, V. (2014). Relación entre la satisfacción marital y satisfacción laboral en parejas heterosexuales de Santa Rosa, La Pampa. Argentina: Universidad Argentina de la Empresa: Recuperado de <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/2398/Pinna.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Qu, H., & Zhao, X. R. (2012). Employees' work–family conflict moderating life and job satisfaction. *Journal of Business Research*, 65(1), 22-28.
- Ranstad (2015, 16 de diciembre) Un nuevo concepto: Responsabilidad Familiar Corporativa. Recuperado de http://www.randstad.cl/tendencias360/archivo/un-nuevo-concepto-responsabilidad-familiar-corporativa_165/
- Salcedo, M. L. y Sforza, A. (2013). *Evaluación del ajuste de un modelo socialcognitivo de satisfacción laboral en trabajadores cordobeses*. Tesis de grado Licenciatura de Psicología. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina.
- Vela Jiménez, María José; Martínez Sánchez, Ángel; Pérez Pérez, Manuela; Abella Garcés, Silvia; (2015). El Enriquecimiento Trabajo-Familia: Nuevo Enfoque en el Estudio de la Conciliación y la Satisfacción Laboral de los Empleados. *Universia Business Review*, Enero-Marzo, 16-33.
- Wei-Rong Lin , Hung-Ming Chen , & Chi-Kuo Sun (Januari 4,2015). A Study on the Relationship between Work-Family Conflicts and the Job Satisfaction of Tour Leaders *Journal of Tourism and Recreation* Volume 2, Issue 1 (2015), 41-52. Recuperado de <http://www.todayscience.org/JTR/article/jotr.v2i1p41.pdf>

Anexos

Anexo A - Cuestionario de Satisfacción laboral

Utilizando la siguiente escala de respuesta señala el grado de acuerdo o desacuerdo que tengas con cada una de las afirmaciones que se presentan:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
Totalmente en Desacuerdo					Ni de acuerdo ni en desacuerdo					Totalmente de Acuerdo				

1. Estoy satisfecho por la decisión que he tomado sobre mi trabajo	
2. Me siento cómodo con el ambiente de trabajo	
3. Disfruto de mi trabajo la mayor parte del tiempo	
4. En general estoy satisfecho con mi vida laboral	
5. Disfruto cuando me estimulan intelectualmente en mi trabajo	
6. Me entusiasman las tareas que hago	
7. Me gusta lo que estoy aprendiendo a partir de mis tareas laborales	
8. Me interesa mi trabajo	
9. Me siento motivado con mi trabajo	
10. Me gustan mis jefes	

11. Me gusta lo que hago	
12. El trabajo responde a mis expectativas	
13. Me siento a gusto con mi trabajo	
14. Los jefes son abiertos al diálogo	
15. Siento que las tareas que tengo se corresponden con los de mi especialización	

Anexo B - Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

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

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

Interacción negativa trabajo-familia

01. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

02. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

03. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

04. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

05. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

06. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

07. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

08. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos

Interacción negativa familia-trabajo

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

Interacción negativa familia-trabajo

09. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo Interacción negativa familia-trabajo

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos

0	1	2	3
---	---	---	---

NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE
-------	---------	----------	---------

11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar Interacción positiva trabajo-familia

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

Interacción positiva trabajo-familia

13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo Interacción positiva familia-trabajo

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

Interacción positiva familia-trabajo

18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada

0	1	2	3
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

ANEXO E – FORMULARIO DESCRIPTIVO DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

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 <i>(apellido/s y nombre/s completos)</i>	MATIAS ARIEL VILLALBA
DNI <i>(del autor-tesista)</i>	28431998
Título y subtítulo <i>(completos de la Tesis)</i>	Proyecto de Investigación Aplicada (PIA) “Relación entre tipo de interacción familia-trabajo y trabajo-familia con respecto a la satisfacción laboral”
Correo electrónico <i>(del autor-tesista)</i>	matiavillalba@hotmail.com

Unidad Académica <i>(donde se presentó la obra)</i>	Universidad Siglo 21
Datos de edición: <i>Lugar, editor, fecha e ISBN (para el caso de tesis ya publicadas), depósito en el Registro Nacional de Propiedad Intelectual y autorización de la Editorial (en el caso que corresponda).</i>	

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 <i>(Marcar SI/NO)^[1]</i>	SI
Publicación parcial <i>(Informar que capítulos se publicarán)</i>	

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: CÓRDOBA, 31 DE AGOSTO DE 2017

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.

^[1] Advertencia: Se informa al autor/tesista que es conveniente publicar en la Biblioteca Digital las obras intelectuales editadas e inscriptas en el INPI para asegurar la plena protección de sus derechos intelectuales (Ley 11.723) y propiedad industrial (Ley 22.362 y Dec. 6673/63. Se recomienda la NO publicación de aquellas tesis que desarrollan un invento patentable, modelo de utilidad y diseño industrial que no ha sido registrado en el INPI, a los fines de preservar la novedad de la creación.

Firma Autoridad

Aclaración Autoridad

Sello de la Secretaría/Departamento de Posgrado