



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

“DIMENSIONES DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA
Y ENGAGEMENT LABORAL EN COLABORADORES DE
UNA EMPRESA RETAIL DE TRUJILLO”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autora:

Diana Carolina Aguirre Mauricio de Bustamante

Asesora:

Mg. Karla Adriana Azabache Alvarado

Trujillo – Perú
2016

APROBACIÓN DE LA TESIS

El (La) asesor(a) y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por el (la) Bachiller **Diana Carolina Aguirre Mauricio**, denominada:

“DIMENSIONES DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y ENGAGEMENT LABORAL EN COLABORADORES DE UNA EMPRESA RETAIL DE TRUJILLO”

Mg. Karla Adriana Azabache Alvarado
ASESORA

Ps. Yrina Roldán Lopes
**JURADO
PRESIDENTE**

Ps. Gipsy Yarela Tacure Ortiz
JURADO

Ps. Tania Guadalupe Valdivia Morales
JURADO

DEDICATORIA

Cada logro será por y para mis padres Sonia Mauricio Coloma y Elver Flores Serna, ejemplo de perseverancia e integridad; y mis abuelos, Nora Coloma Viera y Eduardo Mauricio Tume, por ser el ancla y compañeros eternos en cada una de mis metas. Ellos me enseñaron que:

“Donde hay fe, hay amor;

Donde hay amor, hay paz;

Donde hay paz, está Dios;

Y donde está Dios, no falta nada.”

Y, para mis ángeles menores: Carlos Daniel, Diego Eduardo y Mauricio Benjamín. Les diré lo siguiente: No hagan nada que no los apasione y no los ayude a ser mejores personas, disfruten el día a día haciendo algo que los haga crecer, que los mueva de donde estén y aunque consideren que es muy pequeño el paso que den, sea siempre adelante; y hasta el último día de sus vidas, miren a su prójimo con la misma mirada que ven a sus padres.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, por ser mi apoyo incondicional en cada situación adversa y compartir conmigo los logros propios y de cada uno de los integrantes. Por enseñarme a levantarme, tras cada caída y siempre proponerme metas mucho más altas a las que puedo llegar y estarán a mi lado en el camino.

A mi asesora Karla Azabache, por ser una acompañante muy importante en este proceso de sustentación, permitirme aprender de ella los conocimientos necesarios, admirar su capacidad de compromiso y pasión por su labor y ser una guía en cada paso de este objetivo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DE LA TESIS	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	13
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA	26
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	36
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN	43
CONCLUSIONES	46
RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS.....	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Características de los colaboradores de una empresa retail de Trujillo</i>	33
Tabla 2. <i>Nivel de Interacción Trabajo-familia por dimensiones de los colaboradores de una empresa retail de Trujillo</i>	37
Tabla 3. <i>Nivel de Engagement Laboral de los colaboradores de una empresa retail de Trujillo</i>	38
Tabla 4. <i>Nivel de Engagement Laboral por dimensiones de los colaboradores de una empresa retail de Trujillo</i>	38
Tabla 5. <i>Nivel de Interacción Trabajo-Familia por dimensiones y nivel de Engagement Laboral por dimensiones de los colaboradores de una empresa retail de Trujillo</i>	39
Tabla 6. <i>Contrastación de hipótesis - prueba de correlación de spearman entre dimensiones de Interacción Trabajo - Familia y nivel de Engagement Laboral por dimensiones de los colaboradores de una empresa retail de Trujillo</i>	40
Tabla 7. <i>Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov sobre Interacción Trabajo-Familia y nivel de Engagement Laboral por dimensiones de los colaboradores de una empresa retail de Trujillo</i>	56
Tabla 8. <i>Alfa de Cronbach del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia</i>	57
Tabla 9. <i>Alfa de Cronbach de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)</i>	60
Tabla 10. <i>Estadísticas descriptivas de las variables y sus dimensiones de la interacción T-F y nivel de engagement laboral por dimensiones de los colaboradores de una empresa retail de Trujillo</i>	66

RESUMEN

Se realizó una investigación básica, no experimental con diseño correlacional a 93 colaboradores de una empresa retail de la ciudad de Trujillo, La Libertad, participaron 54 mujeres y 39 varones; con la finalidad de determinar el nivel de relación entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y el engagement laboral en colaboradores de una empresa retail de Trujillo. Se utilizó el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) desarrollado por Bernardo Moreno Jiménez, Ana Isabel Sanz Vergel, Alfredo Rodríguez Muñoz y Sabine Geurts en el año 2005, con nivel de confiabilidad según alfa de Cronbach de 0.816 y la escala UTRECHT de Engagement en el Trabajo (UWES) creada por los autores Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003, con nivel de confiabilidad según el alfa de Cronbach de 0.893. Se obtuvo de manera relevante que la variable engagement laboral tuvo una correlación positiva con dos dimensiones de interacción trabajo-familia, tanto la interacción positiva familia-trabajo como la interacción positiva trabajo-familia, se concluyó que los colaboradores se sienten con mayor energía en su trabajo, el efecto negativo que la vida laboral puede causar en la interacción familiar disminuye; así mismo, si los colaboradores se sienten con menor energía en el trabajo, el efecto negativo que la vida laboral produce aumenta y se puede expandir en la interacción familiar.

Palabras clave: Colaboradores, interacción trabajo-familia, empresa retail, engagement laboral.

ABSTRACT

A basic, non-experimental research with correlational design was carried out on 93 employees of a retail company in the city of Trujillo, La Libertad, where 54 were women and 39 were men; With the purpose of determining the level of relationship between labor engagement and the dimensions of work-family interaction in employees. For which the Questionnaire on Work-Family Interaction (SWING) developed by Bernardo Moreno Jiménez, Ana Isabel Sanz Vergel, Alfredo Rodríguez Muñoz and Sabine Geurts in 2005, with a reliability level according to the Cronbach alpha of 0.816. And the UTRECHT scale of Engagement at Work (UWES) was created By authors Wilmar Schaufeli and Arnold Bakker in 2003, with a reliability level according to the cronbach alpha of 0.893. It was obtained that the variable labor engagement has a positive correlation with two dimensions of work-family interaction, both positive family-work interaction and positive work-family interaction, demonstrating that employees feel more energetic in their work, the effect Negative effect that the working life can cause in family life decreases, and conversely, if employees feel less energy at work, the negative effect of working life increases and can expand in the family.

Key words: Employees, of work-family interaction, retail company, engagement.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

El enfocarse en cada persona, no cómo un recurso (reemplazable) sino como un talento (apropiado para el puesto), ha tomado auge en los últimos años; por ello las empresas han mejorado sus procesos con el fin no sólo encontrar sino también conservarlas dentro de la empresa. Se han estudiado todos los factores que involucran al colaborador, desde un análisis de la ergonomía física (donde está incluida el ambiente, distribución de la oficina del colaborador y las condiciones en las cuales se desempeña que pueden ser fuera de la oficina, según lo requerido por el puesto de trabajo), hasta un análisis psicológico del trabajador o ergonomía cognitiva (del cual forma parte, el bienestar psicológico que debería mantenerse en él; la satisfacción dentro del ámbito laboral y la identificación que mantenga el colaborador con la empresa), facilitando un ambiente de eficiencia y reduciendo la cantidad de riesgos psicosociales que afecten al colaborador. Para lo cual esta inversión debe ir de manera paralela al nivel de competencia que tiene el trabajador, siendo necesario establecer específicamente cuál es el perfil requerido en cada puesto y cuáles son sus objetivos de este. (Esparragoza, 2002)

El trabajador, visto por la empresa como un recurso reemplazable, basado en la teoría del Taylorismo, ha funcionado por mucho tiempo, pero ha deshumanizado gradualmente a las personas. Las empresas no sólo deben realizar una selección minuciosa sino establecer una estrategia adecuada de retención de personal, alineando al trabajador a la visión y los valores de la empresa. Jürgen Schott menciona que las empresas sostenibles que integran actividades a favor de cuidar a sus trabajadores y consolidarse a largo plazo, generan rentabilidad para el nuevo mercado moral. (Romero, 2008). La identificación del trabajador genera rentabilidad y la principal manera de mantenerlo identificado es creando una conexión psicológica con ellos, no sólo para que la empresa sobreviva en un mundo laboral competitivo sino para crear niveles más altos de calidad y producción. (Gonzales, 2015)

Ulrich (1997, citado por Salanova & Schaufeli, 2009), señala que las organizaciones deben de invertir y priorizar la gestión del talento humano por dos razones básicas: Una, los procedimientos laborales deben ser realizados con la menor cantidad de personal posible; lo que lleva a la segunda razón, el personal responsable debe estar dispuesto a mantener su mente totalmente inmiscuida en el trabajo. Al mismo tiempo, una mayor exigencia a nivel empresarial, desencadenará la mayor exigencia profesional, las funciones que realizaban anteriormente las personas según su rol de género han variado de manera progresiva, por lo que lograr un equilibrio entre ello es algo necesario en esta nueva realidad (Bru, 2014). Tomando a la familia, como un aspecto demandante en la vida

del colaborador, las empresas deberían enfocarse en equilibrar ambos aspectos; generando así que el trabajador se sienta más motivado y comprometido con la organización, por ende, el índice de rotación disminuirá (Debeljuh, 2015). Sin embargo, en el estudio elaborado por la escuela de negocios IMD de Lausina – Suiza, informó CENTRUM Católica Graduate Business School de la Pontificia Universidad Católica que Perú se ubica en el puesto 59 de 61 países en los resultados del Ranking Mundial del Talento 2016; en el factor Atracción, Perú se ubica en el puesto 42 (Subiendo 7 posiciones comparación con el año 2015), teniendo mayor puntuaje en los pilares de calidad de vida, personas extranjeras calificadas y remuneración de administración. Otorgándole más importancia a los pilares de fuga de talentos, remuneración en servicios profesionales y costo de vida que los puntajes evidencian haber reducido en comparación con el anterior año; denotando aún mucho trabajo por realizar para poder tener mejores resultados y lograr que se brinde una calidad de vida y preparación a los profesionales. (RPP, 2016)

La aparición y el desarrollo de los movimientos sindicales del siglo XIX, la evaluación del alto costo de accidentes y enfermedades laborales; y, por último, las instituciones que supervisan y defienden el derecho a la salud en el trabajo; exigieron a las empresas a brindar mejores condiciones físicas en el trabajo pero también factores complementarios como características organizacionales donde prevalezca los estados de ánimo positivos. Entendiendo como riesgo psicosocial a los aspectos que suponen algún riesgo para la salud del trabajador, que se asocian al estrés y respuestas de alarma. Diversos autores han enumerado la cantidad de riesgos psicosociales que se pueden presentar dentro de una empresa, entre las posibles características que comparten los diferentes riesgos psicosociales tenemos: estrés generalizado, dificultad de parcialidad, se extienden en tiempo y espacio, influye en otros riesgos, poco alcance legal, ardua en comparación con otros riesgos y repercute con variables personales.

En Perú, las empresas han adaptado tradiciones que generan un compromiso con las familias de sus trabajadores, tal como fiestas de Navidad, programas de vacaciones para niños, otorgan un bono para los útiles escolares o auspician una compra colectiva de los mismos. Otras, cuentan con departamentos de relaciones laborales donde se elabora y lleva un programa anual de actividades dirigidas a mejorar el clima laboral. Por ejemplo, flexibilidad en hora de ingreso o salida, permisos, crear planes de “luces apagadas”, uso de videoconferencias (Para evitar viajes) o ayudas económicas. Las empresas que adoptan esta modalidad se les llama “Empresas Flexibles”, “Empresas Familiarmente Responsables” “Empresa conciliadora trabajo-familia”, etc. (Biedma & Medina, 2014). Según Candela (2010), hay empresas como Belcorp que promueve su programa "Tu tiempo Belcorp" que consiste en entregar cupones que promocionan el balance entre la vida personal y familiar; Coca Cola (Sede Lima - Perú) tiene un programa "Vida activa y saludable" donde los trabajadores participan voluntariamente en un chequeo médico

preventivo y además subvenciona 80% de un programa físico como gimnasio, natación o danza; Natura (Sede Lima - Perú), una vez a la semana, contrata expertos en kinesiología que atiendan a los trabajadores en sesiones de 10 minutos; Scotiabank (Sede Lima - Perú) tiene un programa "Balance de vida" en el cual los hijos de los trabajadores y padres de los mismos pueden realizar un chequeo de salud, reciben charlas sobre la familia y talleres de orientación vocacional para los jóvenes.

En base a lo mencionado, este estudio se pretendió puntualizar cómo la interacción familia-trabajo y el engagement laboral se correlacionan en los colaboradores de una empresa en la ciudad de Trujillo, La Libertad; con la finalidad de realizar un aporte en el desarrollo organizacional de la empresa como punto de inicio de una autoevaluación de la misma y esta investigación servirá de base a posteriores estudios.

I.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y el engagement laboral en los colaboradores dentro de una empresa retail de Trujillo en el año 2016?

I.3. Justificación

El presente estudio, busca extender conocimientos previos sobre ambas variables, realizando un análisis en base a los resultados, complementarlo con estudios recientes y realizar un análisis del contexto por cada variable, de manera paralela con investigaciones en el extranjero y a nivel nacional. Con la finalidad de ver el avance que se ha tenido hasta la actualidad y de qué manera se está abordando esta problemática en diferentes circunstancias. Además, servirá como antecedente para futuros trabajos de investigación relacionados con el contenido.

Desde el punto de vista del abordaje, se busca favorecer a que las empresas realicen un autoanálisis en cuanto a sus políticas y la relevancia que se le da al talento humano con el que cuentan cada una; a partir de ello, generar diferentes alternativas a nivel empresarial que podrían acrecentar el clima organizacional positivo, haciendo hincapié en elevar los niveles de engagement laboral dentro de la organización y estableciendo políticas que faciliten la interacción familia-trabajo con eje de mejora.

De manera más específica, esta investigación examinará diferentes aspectos relacionados con el rendimiento laboral de los colaboradores, a fin de ampliar o tener una visión más extensa en cuanto a factores que contribuyan a una gestión del talento humano en torno a la estabilidad y bienestar dentro de la empresa.

I.4. Limitaciones

- Se encontraron escasas investigaciones donde las variables hayan sido evaluadas de manera conjunta, con los nombres que abarca esta investigación y no conceptualizaciones parecidas. A nivel nacional los estudios realizados se han limitado para poder realizar un contraste en diferentes sectores o rubros laborales.
- La empresa evaluada se dedica al sector retail, por lo que los resultados podrían generar una perspectiva para la situación sólo de este sector (A nivel de exigencias laborales: Horarios, nivel de estrés, ubicación del centro de labores, etc.), no se puede generalizar con otros sectores laborales por la distinción de horario laboral, exigencias psicológicas, etc.

I.5. Objetivos

I.5.1. Objetivo general

- Determinar el nivel de relación entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y el engagement laboral en colaboradores de una empresa retail de Trujillo.

I.5.2. Objetivos específicos

- Determinar los niveles de engagement y sus dimensiones en colaboradores de una empresa retail de Trujillo.
- Determinar los niveles en las dimensiones de interacción trabajo-familia en colaboradores de una empresa retail de Trujillo.
- Determinar el nivel de relación entre la interacción negativa trabajo-familia y las dimensiones del engagement laboral en colaboradores de una empresa retail de Trujillo.
- Determinar el nivel de relación entre la interacción positiva trabajo-familia y las dimensiones del engagement laboral en colaboradores de una empresa retail de Trujillo.
- Determinar el nivel de relación entre la interacción negativa familia - trabajo y las dimensiones del engagement laboral en colaboradores de una empresa retail de Trujillo.
- Determinar el nivel de relación entre la interacción positiva familia - trabajo y las dimensiones del engagement laboral en colaboradores de una empresa retail de Trujillo.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Andrade (2015) realizó un estudio en México con el objetivo de comparar el nivel de conflicto trabajo-familia, estrés percibido y enriquecimiento trabajo-familia entre un grupo de 172 obreros, de los cuales 66 retomaron sus estudios y los restantes, no participan en programas académicos. El 89.5% de la muestra refirió vivir actualmente con una pareja, ya sea en matrimonio o en unión libre. Asimismo, el 10.5% de la muestra indicó no tener ningún tipo de unión con una pareja en la actualidad. Se utilizó el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y la Escala de Estrés Percibido (PSS). Se encontró que en ambos grupos el estrés percibido se relaciona positivamente con el conflicto trabajo-familia y negativamente con el enriquecimiento trabajo-familia.

Besarez, Jiménez y Riquelme (2014) realizaron un estudio en Chile con la finalidad de relacionar los niveles de apoyo organizacional percibido hacia la familia, la corresponsabilidad y los niveles de satisfacción laboral. Se utilizó - Cuestionario de Participación en el trabajo Familiar (Bartau, Etxebarria & Maganto, 2003) compuesto por 22 items, Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 (Melía y Peiró, 1989) compuesto por 23 items, y la Escala de Percepción de Apoyo Organizacional (Allen, 2001) que tiene 14 items. Aplicado a 137 trabajadores de Chile de una empresa financiera, 61,3% corresponde a trabajadores de sexo masculino y 38,7% de sexo femenino que oscilan entre las edades 20 y 67 años. En el cual se obtuvo como resultado que si el trabajador percibe mayor apoyo por parte de la empresa, la satisfacción será mayor (correlación positiva), sin embargo, con respecto a la corresponsabilidad no existe relación con el apoyo percibido por parte de la empresa.

García, Afonso, Casado, Espejo y Gámiz (2016) realizaron un estudio a 33 participantes (16 médicos/as y 14 enfermeros/as) del centro de salud de la Zubia y el Hospital Clínico de Granada, España. Se utilizaron: Escala de Compromiso Laboral Utrech (UWES) subdividido entre: Vigor, Dedicación y Absorción de Schaufeli, Bakker y Salanova (2002) y el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) de Geurts et al., (2005) del cual se divide en sub-escalas: Interacción Positiva F-T, Interacción Positiva T-F, Interacción Negativa F-T e Interacción Negativa T-F adaptado por Moreno Jiménez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz y Geurts (2009). Se mostró una correlación positiva entre el compromiso laboral y la interacción positiva familia-trabajo, entre interacción positiva familia-trabajo y las dimensiones dedicación y absorción, correlación negativa entre la dimensión de vigor del compromiso laboral y la interacción negativa familia-trabajo. La hipótesis fue válida respecto a relación positiva establecida entre el Compromiso Laboral y la Interacción Familia-Trabajo.

Girbau (2010), realizó un estudio analítico transversal para determinar la influencia de la Conciliación de la Vida Personal y Laboral en la Satisfacción del Trabajo, lo aplicó a profesionales de enfermería de Atención Primaria de Salud (APS). Se tomó una muestra de 276 enfermeras de APS mediante un muestro no probabilístico de conveniencia en Barcelona (España). Se utilizó el Cuestionario "Survey Work Interaction Nijmegen" (SWING), desarrollado en Nijmegen (Holanda) en el año 2005 y adaptado en 20 ítems. Y para medir satisfacción en el trabajo se utilizó el Cuestionario Font Roja (2007), adaptado para la atención primaria, dividido en 23 ítems. De las 241 enfermeras, 87.3% pertenecen al género femenino y 12.7% al género masculino. Se obtuvo una fiabilidad global según el alfa de Cronbach de la escala de CVPL de 0.821 y de la Escala Satisfacción en el Trabajo de 0.848. Teniendo que las interacciones negativas trabajo-familia y familia-trabajo con la satisfacción global tiene una correlación negativa significativa, también tiene una correlación negativa altamente significativa entre interacciones negativas de la Conciliación Vida Personal y Laboral con Satisfacción del Trabajo.

Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto y Borges (2014) realizaron un estudio en el cual se evaluaron 307 enfermeras en su mayoría mujeres (83%), casadas o en unión (70%) con niños (67%) al norte de Portugal (Brasil) con la finalidad de explorar de las propiedades psicométricas y verificar la correlación en ambas variables. Se utilizaron el Maslach Burnout Inventory (1997), que consta de 22 ítems que evalúan las tres dimensiones del burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional), y el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia Nijmegen (2005). Con la finalidad de explorar de las propiedades psicométricas y verificar la correlación en ambas variables. Dentro de los resultados no hubo correlación altamente significativa por cada dimensión, pero a nivel global efectivamente el burnout se correlaciona negativamente con la interacción positiva trabajo-familia y se correlaciona de manera positiva con la interacción negativa trabajo-familia.

Rodríguez y Vélez (2012) realizaron un estudio de tipo exploratorio de 98 participantes (74% mujeres y 26% hombres). Las edades de los participantes oscilan entre 21 y 62 años ($M = 35.48$). En cuanto al estado civil, 54% son solteros, divorciados o viudos y el 46% casados o conviven en pareja. Se utilizaron: el Cuestionario de datos demográficos, Utrech Work Engagement Scale (UWES) sub-dividido entre: Vigor, Dedicación y Absorción de Schaufeli, Bakker y Salanova (2006) y el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) de Geurts et al., (2005) del cual sólo se tomó Interacción Positiva F-T e Interacción Positiva T-F adaptado por Moreno Jiménez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz y Geurts (2009). Se confirmó la relación positiva entre la interacción positiva trabajo-familia y el engagement en el trabajo ($\beta = .19, p < .05$) y entre la interacción positiva familia-trabajo y el engagement en el trabajo ($\beta = .23, p < .05$). Ambos tipos de interacción positiva explican un 15% de la

varianza del engagement en el trabajo. Estos resultados verificaron la hipótesis realizada en la investigación.

Salazar (2014), realizó un estudio con la finalidad de reevaluar el contenido psicométrico de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES-17), y lo aplicaron a 404 colaboradores del Servicio Público, 231 varones y 173 mujeres, cuyas edades oscilan entre 18 y 65 años, los datos fueron recogidos por un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se determinó la validez mediante correlación ítem-test obteniendo índices de validez ítem-total, obteniendo valores entre 0.51 y 0.83, e indicando un buen grado de relación entre lo que mide el ítem y lo que se pretende medir en todo el UWES; de igual manera, se ejecutó un Análisis Factorial Confirmatorio demostrando la similitud entre el modelo estimado y el modelo teórico. Además, según la evaluación de Consistencia Interna de Alpha de Cronbach, se establecieron puntuaciones por encima del 0.83. Se concluye que el UWES-17 tiene puntuaciones psicométricas adecuadas y que se puede utilizar en estudios sobre el comportamiento organizacional.

Vidal y Sánchez (2016) desarrollaron una investigación de campo, transversal, de nivel descriptivo en el que participaron 82 trabajadores (47 hombres y 35 mujeres) de un hipermercado en Venezuela. Los instrumentos utilizados fueron: Encuesta socio-demográfica y laboral con énfasis en datos familiares (ESDLF), el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y la Escala de Efectos Referidos, desarrollada por Pedro Almirall en 1993 el cual devela las alteraciones de salud en base a la percepción del evaluado. En los resultados se obtuvo que la red de apoyo familiar es fundamental para que los trabajadores puedan conciliar la vida familiar y vida laboral, también que hay una correlación negativa entre la edad de hijos de trabajadores con la interacción familia-trabajo, es decir, los niños de menor edad generan una mayor demanda y crean más situaciones de conflicto en el trabajo. Y, por último, que al aumentar el grado de interferencia del trabajo hacia la familiar o de la familia hacia el trabajo va a aumentar la preocupación por problemas de salud.

Perochena y Armejo (2016) realizaron una investigación a fin de identificar la realidad de la conciliación trabajo-familiar en Perú, aplicando la encuesta IFREI en base a 89 preguntas múltiples a 128 personas (34% hombres y 66% mujeres), de los cuales 86% de los hombres y 78% de las mujeres son licenciados o másteres. Los resultados que guardan relación con este estudio son:

- El 90% de las mujeres y 75% de los hombres disfrutaban de su trabajo. Sin embargo, sólo el 23% de los hombres y el 31% de las mujeres considera que mientras trabajan se sienten con muchísima energía; sólo el 32% de los hombres y el 26% de las mujeres considera que está totalmente de acuerdo con el hecho de sentirse fuerte y vigoroso en su trabajo; el 86% de los hombres y 81% de las mujeres están totalmente o casi

totalmente orgullosos del trabajo que hacen. Mencionando también que sólo el 9% de los hombres y el 10% de las mujeres consideran que cuando trabajan se olvidan de todo lo mejoras.

- El 34% de los hombres y al 36% de las mujeres les molesta sobremanera dedicar tiempo a realizar su trabajo cuando están con su familia. De manera similar, al 45% de los hombres así como al 45% de las mujeres les molesta sobremanera que los interrumpan con temas laborales cuando están con su familia. Además, el 66% de los encuestados trabajaron entre 40 y 60 horas, ya sea en su oficina o en otro lugar de trabajo, la semana pasada.
- El 21% de las mujeres y 9% de los hombres manifiestan que “casi siempre o siempre” se encuentran agotados psicológicamente cuando llegan a casa por lo que no pueden contribuir con sus familias. Sólo el 9% de los hombres y el 14% de las mujeres se sienten con energía al llegar a casa para realizar sus responsabilidades familiares o personales. También, 50% de los encuestados dedican a la semana hasta 50 horas a sus hijos, 40% de los encuestados dedican 21 – 40 horas a la semana; y, 9% de los encuestados no dedica tiempo a sus hijos (0 horas). El 24% de los encuestados no cenó con sus hijos ni un solo día la semana pasada, el 37% cenó con sus hijos entre 2 y 3 días a la semana. Igualmente, el 21% de los encuestados no jugó con sus hijos ni un solo día la semana pasada, 43% jugó con sus hijos entre 2 y 3 días la semana pasada.
- El 27% de los hombres y el 31% de las mujeres manifiestan estar felices con su vida. Y, sólo el 30% de los hombres y el 27% de las mujeres considera que duerme bien por la noche.
- El 100% de los encuestados tienen acceso, al menos, a una política de conciliación trabajo – familia en sus empresas. Sin embargo, el 70% de los encuestados consideran que las políticas no les ayudan a conciliar el trabajo y la familia.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Interacción trabajo-familia

2.1.1.1 Interacción trabajo-familia, como área de investigación

Geurts et al. (2005) conceptualizó la Interacción trabajo-familia como el proceso en el que el comportamiento de un trabajador dentro de un lugar donde él tiene el control es influido por determinadas situaciones externas que se experimentan y forman en otro dominio.

En base a ello, Martínez (2009) señala que las investigaciones que se han realizado tienen por objetivos estudiar de qué manera se puede realizar una interacción adecuada o positiva y una negativa; con la finalidad de indagar incluso, la influencia

que ejerce cada dominio o cada aspecto del trabajador sobre otra. Por lo cual estos estudios han sido denominados con diferentes términos como conciliación, interacción, equilibrio, balance, compensación, enriquecimiento, etc; que tiene por objetivo determinar la influencia que tiene uno sobre el otro.

2.1.1.2 Dimensiones de la Interacción trabajo-familia

Considerando la conceptualización, según Madriz y Rodríguez (2010) citaron a Moreno et al. (2009) el cual divide los factores que abarcan la Interacción Trabajo-Familia de la siguiente manera:

1. Interacción Negativa Trabajo-Familia.- Se refiere a la relación en el que los elementos del trabajo afectan de manera negativa la vida familiar del trabajador.
2. Interacción Negativa Familia- Trabajo.- Se refiere a la relación en el cual los problemas de la vida familiar afectan de manera negativa en su jornada laboral.
3. Interacción Positiva Trabajo-Familia.- Se refiere a la relación en el cual la vida laboral afecta de manera positiva (Es decir, favorece el desarrollo) de la vida familiar del trabajador.
4. Interacción Positiva Familia-Trabajo.- Se refiere a la relación en la cual la vida familiar afectan de manera positiva, optimizando, el desenvolvimiento del trabajador en su ámbito laboral.

2.1.1.3 Teorías de la Interacción Trabajo-Familia

2.1.1.3.1 Teoría del Ajuste Trabajo-Familia

Geurts (1997), citado por Carrasco y García-Mina (2005) y de manera complementaria Aguirre y Martínez (2006) explican que las teorías que llevan a generar un concepto de la interacción familia-trabajo, se han clasificado en tres grupos:

1. Teorías Clásicas.- Pueden ser divididas de la siguiente manera:

1.1. Segmentación.- Plantea que la familia y el entorno son ambientes distintos, por lo cual, uno puede funcionar de manera adecuado sin la necesidad de afectar al otro, ya que son situaciones diferentes e independientes entre sí.

1.2. Desbordamiento.- Propone que de manera similar, lo ocurrido en el entorno laboral familiar provoca que tanto los problemas o ventajas que se puedan producir en un ambiente, influirá sobre el otro.

1.3. Compensación.- Señala que tanto la familia como el trabajo son entornos distintos (Demandas que genera, los recursos, problemas, etc.), pero se compensan mutuamente, con la finalidad de lograr un equilibrio final.

2. Teoría de Conflicto de Rol.- Puntualiza que la satisfacción o el éxito en un área se obtiene por los sacrificios en la otra, ya que los recursos de cada persona no son ilimitados y lograr balancear ambos es muy difícil ocasionalmente.

2.1. De tiempo.- Cuando uno inhibe al otro, es decir, la cantidad de horas de trabajo afecta a la cantidad de horas que uno puede pasar con la familia.

2.2. De tensión o presión.- Cuando el estrés es transferido de un rol a otro. Si el colaborador tuvo una situación de estrés o de malhumor en el trabajo, llegará con esa incomodidad al hogar

2.3. De conducta.- Donde el trabajador se comporta de la misma manera en el trabajo que en el hogar, y puede suceder la situación que el trabajo es necesario que sea rígido y mantenga un nivel de comunicación autoritario, y cuando está en casa es necesario que muestre calidez y asertividad e incluso así continúe siendo autoritario.

3. Teorías actuales sobre familia-trabajo.- Se pueden dividir en:

3.1. Recursos limitados: Donde las personas tienen una capacidad limitada para responder a las demandas de varios roles de manera simultánea y eficaz.

3.2. Acumulación de roles: Equilibrar los diferentes roles, beneficia a la persona en salud y bienestar generando un enriquecimiento personal.

2.1.1.3.2 Teoría Ecológica de la Familia

La teoría Ecológica de la familia está vinculada al enfoque sistémico. Es decir, el comportamiento de las personas estarán influenciados por el ambiente y el desenvolvimiento de éste en él.

Brofenbrenner (1979, citado por Aylwin, 2002; Aguirre y Martín, 2006) divide el ambiente que le rodea a las personas en diferentes contextos: Microsistema, mesosistema, el exosistema y el macrosistema. Todos los sistemas mencionados por el autor están unidos por el concepto de que la persona está en constante interacción con varios ambientes (familia, escuela, trabajo, etc.), pues sus acciones estarán basadas en su percepción que tiene en base del contexto del cual forma parte y las políticas establecidas en cada uno. Si un ambiente tiene algún cambio, todo en él cambia y la persona realiza acciones con la finalidad de adaptarse a éste hasta lograrlo.

2.1.1.3.3 Teoría de la Frontera/Límite

Clark (2000, citado por Martínez, 2009) reconoce que el trabajo y familia son diferentes roles que tienen una influencia mutua pero que tienen objetivos y factores dentro de cada uno que son diferentes en cada ambiente (Las diferencias abarcan exigencias psicológica, tiempos, lugares y personas asociadas). Esta teoría sugiere que las personas negocian o manejan ambos ámbitos a fin de equilibrar o conciliar el trabajo y la familia. Se logrará según el grado de flexibilidad y permeabilidad entre ambos; entendiendo flexibilidad como el grado en el cual un rol se puede desempeñar fuera del espacio-tiempo de su dominio (Por ejemplo, realizar parte del trabajo desde casa), y la permeabilidad se describe como el grado en que los elementos del otro ámbito o rol pueden entrar (Por ejemplo, una persona establece una despacho u oficina dentro de su hogar, que podría tener interrupciones de la familia).

Esta teoría propone que las fronteras/límites que son flexibles y permeables facilitan el equilibrio entre los roles y lograr una transición de uno a otro es más fácil, sin embargo, también hay mayor probabilidad de interferir y que los conflictos se hagan más frecuentes. Situación contraria es, cuando el trabajo y familia están muy separados, el pasar de un rol a otro se torna más difícil pero puede generar menos interferencias y conflictos.

2.1.1.4. Conciliación Trabajo-Familia como Riesgos Psicosocial

Actualmente, en Perú se ha establecido la Ley N° 29873 “Ley de Seguridad y Salud en el trabajo” desde el año 2011 con la finalidad de realizar un análisis de riesgos psicosociales preventivos y correctivos a nivel intralaboral y extralaboral de los

trabajadores, pues no sólo se debe estar enfocado a la salud física (A nivel de ergonomía) sino también al desgaste mental que al colaborador se le exige.

Hay dos razones por las cuales el conflicto trabajo-familia se puede considerar un riesgo psicosocial: En primer lugar, ambos elementos tienen relevancia similar para la identidad de la persona y, en segundo lugar, ocupan mayoritariamente el tiempo disponible de ésta. Históricamente, este conflicto comienza desde la incorporación de la mujer al mundo laboral, pues ahora debe compaginar trabajo y familia, atendiendo las responsabilidades familiares con la presión laboral; esta situación también afecta a los hombres pues se genera inevitablemente un replanteamiento del juego familiar de roles, como Paterna y Martínez (2006), citado por Moreno y Baez (2010), sugieren, se les pide mayor colaboración en tareas familiares.

2.2.2. Engagement laboral

2.2.2.1. Conceptualización de engagement laboral

Según Araujo y Brunet (2012), cuando se habla de engagement se define como la realización de un esfuerzo de manera voluntaria, es decir, hacer algo que vaya más allá de los intereses de cada persona. Cuando un colaborador se siente comprometido, no sólo se siente parte de su trabajo y de la empresa donde trabaja sino también se siente motivado. No se suele tomar en cuenta el hecho de traducir al castellano la palabra 'engagement', porque a pesar de que su traducción sea 'compromiso' cuando se habla de la competencia compromiso está vinculado con la capacidad que tiene la persona para tomar conciencia sobre la labor que realiza, es decir, la responsabilidad que tiene y debe cumplir; sin embargo, el engagement está asociado con el orgullo de pertenencia, el nivel de identificación que siente el colaborador con la organización.

2.2.2.2. Diferencias en exigencias laborales en la actualidad

Salanova y Schaufeli (2009) mencionan que tanto la empresa como el colaborador están sujetos a ser responsables, donde la empresa se encarga de preparar el ambiente físicamente adecuado para que el trabajador mejore sus habilidades sociales y su capacidad de innovación, como el trabajador debe hacerse responsable de los

conocimientos que necesita para desempeñarse en un puesto determinado y él deberá hacerse más empleable. Los cambios a los que deben adecuarse, son los siguientes:

1. De la monocultura a la diversidad cultural: La diversidad cultural y constante inclusión de personas generan una mayor flexibilidad y adaptación en cada miembro de la empresa.
2. De la jubilación anticipada a la jubilación tardía: El personal ha pasado de tener una jubilación anticipada a tener una jubilación tardía implicando mayor exigencia al mismo para poder mantenerse preparado ante las requerimientos del mercado laboral
3. Desde el contexto estable de la organización al cambio continuo: La estabilidad laboral ahora es un cambio permanente que obliga a los trabajadores a estar dispuestos a obtener nuevos conocimientos de manera continua, adaptarse al lugar y condiciones laborales
4. Del trabajo para toda la vida al trabajo temporal: Los empleos actuales están enfocados a trabajar en base a plazos cortos, generando inestabilidad en la duración de las personas dentro de una empresa, lo que le exige al trabajador mantenerse constantemente preparado ante las exigencias del contexto y ser flexible para integrarse en varios lugares de trabajo.
5. Del trabajo individual al trabajo en equipo: Las labores no requieren ser resueltas de manera autónoma sino trabajando en equipo y desarrollando competencias como asertividad y resolución de problemas.
6. De una estructura organizacional a una vertical: El estilo de comunicación por parte de los jefes ha pasado de ser estricto y autocrático a tener un nivel mayor de democracia, tener una mayor cercanía con el personal que forma parte de la democracia y desarrollar (Hasta optimizar) el nivel de asertividad y empatía.
7. Del control externo al autocontrol: La supervisión por parte de los jefes ha variado de estructurada o rígida al empoderamiento, es decir, la persona a cargo de un grupo de personas deberá tener la capacidad no sólo de elaborar de un proceso y estrategias alternativas a modo de prevención que sus subordinados deberán seguir al pie de la letra sino que ahora la persona a cargo explicará el plan a desarrollar dando libertad de que los trabajadores lo realicen y deberá supervisarlos con flexibilidad.
8. De la dependencia de la institución a la autorresponsabilidad: Tanto la empresa como el colaborador están sujetos a la autorresponsabilidad, donde la empresa se encargue de

preparar el ambiente físicamente adecuado para que el trabajador mejore sus habilidades sociales y su capacidad de innovación, como el trabajador debe hacerse responsable de los conocimientos que necesita para desempeñarse en un puesto determinado y él deberá hacerse más empleable.

9. De los esquemas y pautas fijas a lo ilimitado: A nivel de horarios, antes se establecía un horario de entrada y salida general, y ahora se exceden la cantidad de tiempo y esfuerzo requerido en base a las necesidades del mercado, cumplir con los plazos determinados o llegar a los objetivos propuestos por parte de cada empresa.

10. De las demandas físicas a las demandas mentales y emocionales: Los puestos de trabajo eran monótonos, repetitivos y en su mayoría requerían sólo de un esfuerzo físico, actualmente las personas para trabajar eficientemente deben de desarrollar su inteligencia emocional, de tal manera que su capacidad de interactuar debe ser optimizada y a su vez, se fortalecerá las decisiones que elijan.

11. De la experiencia al aprendizaje continuo: La experiencia en un puesto de trabajo ya no es suficiente, el trabajador debe estar actualizado a nivel de conocimientos de los cambios que hay, nuevas resoluciones creadas, sistemas creados, etc.

12. Del trabajo extenso a la intensificación del trabajo: El trabajo debe ser realizado cada vez en menor tiempo posible, a través de establecer prioridades, realizar varias tareas a la vez, trabajar bajo presión (Fechas establecidas).

2.2.2.3. Conceptos relacionados

Según Salanova y Schaufeli (2009) el concepto engagement tiene un concepto añadido que es distinto de los conceptos tradicionales (Conductas de los trabajadores, creencias o afectos) con los cuales se le puede confundir. Tenemos los siguientes:

- Conducta extra-rol.- Se le llama así a la conducta voluntaria que va más allá de la conducta esperada. Sin embargo, el engagement no sólo se refiere a hacer un esfuerzo extra o en aportar algo más sino en aportar algo diferente y, además, su aporte estará orientado a las metas de la empresa.
- Iniciativa personal.- Frese y Fay (2001), citado por Salanova y Schaufeli (2009), se refieren como la conducta autoiniciada, la proactividad y la persistencia. Sin embargo,

el engagement está vinculado a la calidad de la conducta como tener ideas innovadoras, tomar iniciativa cuando nadie lo hace o anticiparse a los problemas.

- Implicación laboral.- A pesar de ser considerado como el grado en el cual cada colaborador se identifica psicológicamente con su trabajo o la importancia del trabajo en su autoimagen total. En un estudio por Hallberg y Schaufeli (2006), citado por Salanova y Schaufeli (2009), mostró que el engagement y la implicación laboral representan dos conceptos diferentes, pero moderadamente relacionados, donde el engagement en el trabajo está relacionado con las quejas en torno a la salud y los recursos laborales de los colaboradores.
- Compromiso organizacional.- Es un estado psicológico de apego e identificación (Una fuerza relativa). En contraste, el engagement se refiere a estar implicado en el rol laboral o en el trabajo en sí mismo.
- Satisfacción laboral.- Es un estado emocional placentero o positivo resultante de la valoración del trabajo de uno mismo. Donde la satisfacción laboral se relaciona a los sentimientos que indican saciedad (confortabilidad, tranquilidad, serenidad, relajación), mientras que el engagement está más relacionado con sentimientos que se refieren a activación (Entusiasmo, estar alerta, euforia).
- Afectividad positiva.- Aunque los afectos positivos están implicados en el engagement como atención (absorción), alerta, entusiasmo (dedicación), inspiración, orgullo, determinación (vigor), etc.; el afecto se produce debido a un rasgo disposicional no determinado por el contexto, mientras que el engagement sí está determinado por un dominio en concreto (Su trabajo). Sin embargo, es de esperar, que los trabajadores que tengan una disposición para experimentar un afecto positivo serán más propensos a estar engaged en el trabajo que aquellos que carezcan de esta disposición.

Hay otros conceptos distintos, pero que se encuentran relacionados en algún grado con el engagement:

- Flow.- Según Csikszentmihalyi (1990) citado por Salanova y Schaufeli (2009), el flow es un estado de experiencia óptima que se caracteriza por la atención focalizada, teniendo facilidad de concentración, una pérdida de la autoconciencia, distorsión del tiempo y un disfrute intrínseco. Lo que hace que el engagement, siendo más

específicos, la absorción (Una de sus dimensiones) difiere de ello, porque el flow está determinado por un momento concreto (A corto plazo); sin embargo, el estar engaged hace referencia a un estado mental más persistente y con mayor duración.

- Adicción al trabajo.- A pesar de que en ambos, el trabajador se esfuerza mucho y están absortos en su trabajo, los trabajadores engaged se esfuerzan más porque para ellos el trabajo es retador y agradable, y no por una impulsividad de manera interna que los motiva a ello.

2.2.2.4. Dimensiones del engagement laboral

Según Tremblay y Rolland (1998, citado por Araujo & Brunet, 2012), se pueden dividir en las siguientes dimensiones:

- **Vigor**

Caracterizado por tener un nivel de energía mayor al promedio y mayor resistencia mental mientras se trabaja, al tener el objetivo de esforzarse en el trabajo que se está realizando incluso si el colaborador se encuentra en una situación de adversidad.

- **Dedicación**

Se refiere a tener un nivel de implicación laboral alto, así como la demostración de un sentimiento de entusiasmo, de relevancia y orgullo por su labor.

- **Absorción**

Es producida cuando el colaborador está totalmente centrado en su labor, el tiempo se pasa de manera rápida y tiene dificultades para poner un límite de tiempo a lo que está haciendo

2.2.2.5. Teoría Psicosocial

Básicamente el Engagement Laboral está basado en la Psicología Positiva, como un cambio o renovación de perspectiva que pasa del centrarse en las actitudes negativas de la persona (El cual llevó a elaborar el Cuestionario de Burnout) a enfocar qué aspectos positivos tiene el colaborador dentro de la institución donde presta sus servicios, a través de los continuos

cambios económicos y laborales que desde los años 80 se han venido dando. Donde el trabajador ya no depende de la empresa sino ahora es la empresa quien tiene que demostrar que el trabajador puede sentirse competente de manera cognitiva y emocionalmente saludable en una empresa. En el año 1990 cuando la Psicología Ocupacional emerge se ocupa principalmente de mejorar la calidad de la vida laboral y protege y promueve la seguridad y el bienestar de los trabajadores (De acuerdo con el Instituto Nacional de Salud Ocupacional).

Bakker y Demerouti (2009, citado por Salanova y Schaufeli, 2009) proponen el modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL) y el desarrollo del engagement. Este modelo puede variar según la empresa y se puede adaptar, porque no todas las empresas tienen las mismas características. El modelo sugiere que en cada trabajo hay dos características: las demandas laborales y los recursos laborales.

2.2.2.5.1. Demandas laborales.- Son las características que exige la organización que el colaborador realice, eso puede implicar un coste físico o psicológico. Hay varios tipos: Demandas cuantitativas (Sobrecarga de rol o presión en el trabajo), demandas mentales (atención, precisión, toma de decisiones complejas), demandas socio-emocionales (mobbing, emociones positivas cuando se siente lo contrario), demandas físicas (trabajar en zonas de altos grados de frío o calor, exceso de horas de trabajo), demandas organizacionales (conflicto de rol, inseguridad de empleo) y demandas trabajo-familia (Trabajo nocturno, cuidados a terceros)

2.2.2.5.2. Recursos laborales.- Son las características del puesto de trabajo para hacer frente a las demandas. Hay varios tipos: Recursos físicos (equipos de oficina ergonómicos, climatización, tecnología adecuada), recursos de tarea (feedback sobre el desempeño de las tareas, claridad de rol), recursos sociales (apoyo social en compañeros, espíritu de equipo), recursos organizacionales (oportunidades de participar en proyectos retadores, de formación, de poder desarrollar una carrera profesional), recursos de trabajo-familia (flexibilidad horaria, apoyo social por parte de la pareja).

Estas dos características deberían estar distribuidas de manera paralela y equitativa hacia cada trabajador en cada empresa, pero un desequilibrio en ello puede ser el génesis de estresores laborales y tener consecuencias como el deterioro de la salud.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

H: Existe relación entre las dimensiones de interacción trabajo-familia y el engagement laboral en colaboradores de una empresa retail, trujillo 2016

2.3.2. Hipótesis Específicas

H1: Existe relación entre la interacción negativa trabajo-familia y las dimensiones del engagement laboral de una empresa retail, trujillo 2016.

H2: Existe relación entre la interacción positiva trabajo-familia y las dimensiones del engagement laboral de una empresa retail, trujillo 2016.

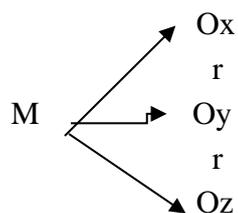
H3: Existe relación entre la interacción negativa familia - trabajo y las dimensiones del engagement laboral de una empresa retail, trujillo 2016.

H4: Existe nivel de relación entre la interacción positiva familia - trabajo y las dimensiones del engagement laboral de una empresa retail, trujillo 2016.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1. Nivel y tipo de investigación

Se está realizando una investigación básica, no experimental con diseño correlacional, el diseño del diagrama es de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra

Ox, Oy, Oz = Observaciones de cada variable

R = Posibles correlaciones.

3.2. Variables

- Variable 1: Interacción trabajo-familia
 - Interacción positiva trabajo - familia

- Interacción positiva familia - trabajo
- Interacción negativa trabajo - familia
- Interacción negativa familia - trabajo

- Variable 2: Engagement laboral
 - Vigor
 - Dedicación
 - Absorción

3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems
Interacción trabajo-familia	Proceso en el que el comportamiento de un trabajador en un dominio (por ejemplo, en casa) es influido por determinadas ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido y vivido en el otro	Puntuaciones obtenidas en el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) de Geurts et al. (2005). Consta de 22 ítems que están distribuidos en cuatro factores, en el cual se diferencia la dirección y la calidad de la relación, dando dos componentes de interacción negativa (conflicto) y positiva (facilitación). Respecto a	Interacción negativa trabajo-familia (IN-TF)	<ul style="list-style-type: none"> • Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador (1) • Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo (2) • Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales (3) • Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas (4) • No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo (5) • Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies (6) • Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa (7) • Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos (8)
			Interacción negativa familia-trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo (9) • Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos (10)

	dominio (por ejemplo, en el trabajo) (Geurts et al., 2005)	la cuales las personas deben indicar la conexión entre la vida laboral y familiar, e incluso la vida personal del trabajador; en un rango que oscila desde 0 Nunca, 1 A veces, 2 A menudo y 3 Siempre.	(IN-FT)	<ul style="list-style-type: none"> • Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral (11) • Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar (12)
			Interacción positiva trabajo-familia (IP-TF)	<ul style="list-style-type: none"> • Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos (13) • Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo (14) • Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas (15) • El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa (16) • Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo (17)
			Interacción positiva familia-trabajo (IS-TF)	<ul style="list-style-type: none"> • Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable (18) • Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo (19) • Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas (20) • El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo (21)

				• Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada (22)
--	--	--	--	---

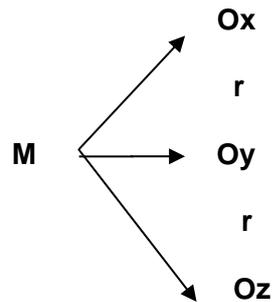
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems
Engagement laboral	El engagement laboral es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo. Pero específicamente es un estado afectivo – cognitivo más	Las puntuaciones obtenidas en la Escala UTRECHT de Engagement en el Trabajo (UWES) fue creada por los autores Schaufeli y Bakker (2003), y adaptada en la ciudad de Trujillo, La Libertad, por Salazar (2014), cuenta con	Vigor (V)	<ul style="list-style-type: none"> • En mi trabajo me siento lleno de energía (1) • Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo (4) • Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar (8) • Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo (12) • Soy muy persistente en mi trabajo (15) • Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando (17)
			Dedicación (D)	<ul style="list-style-type: none"> • Mi trabajo está lleno de significado y propósito (2)

	persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular. (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker, 2001)	17 ítems distribuidos en 03 dimensiones de la siguiente manera: 06 ítems de Vigor, 05 ítems de Dedicación y 06 ítems de Absorción. El cual tiene un rango que va desde 0 Nunca, 1 Casi nunca, 2 Algunas veces, 3 Regularmente, 4 Bastantes veces, 5 Casi siempre hasta 6 Siempre.		<ul style="list-style-type: none"> • Estoy entusiasmado con mi trabajo (5) • Mi trabajo me inspira (7) • Estoy orgulloso del trabajo que hago (10) • Mi trabajo es retador (13)
			Absorción (A)	<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo vuela cuando estoy trabajando (3) • Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí (6) • Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo (9) • Estoy inmerso en mi trabajo (11) • Me “dejo llevar” por mi trabajo (14) • Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo (16)

3.4. Diseño de investigación

3.4.1. Tipo de diseño de investigación

Se está realizando una investigación básica, no experimental con diseño correlacional, el diseño del diagrama es de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra

Ox, Oy, Oz = Observaciones de cada variable

R = Posibles correlaciones

3.4.2. Población

En la presente investigación la población está constituida por 93 colaboradores de una empresa de Trujillo, La Libertad.

Criterios de Inclusión:

- Personas de tanto sexo masculino y femenino que se encuentran trabajando en la empresa a evaluar.
- Personas que tengan una situación civil soltero (Incluido soltero y separado) y casado (Incluido casado y conviviente).
- Las personas evaluadas deberán tener al menos dos meses trabajando dentro de la empresa.

Criterios de Exclusión:

- Colaboradores que no deseen colaborar con la evaluación.

- Colaboradores que actualmente se encuentren viviendo solos y no compartan una vida familia.

3.4.3. Muestra.

La población del presente estudio la constituyen un total de 93 colaboradores de una empresa retail de productos electrodomésticos de la ciudad de Trujillo. Los criterios para tener en cuenta como población a los colaboradores mencionados se ubican en la sede administrativa que están en base al hecho de que hay una accesibilidad para evaluarlos. De esta población se determinará un tamaño de muestra teniendo en cuenta un nivel de confianza del 95%, un margen de error de 2% y una distribución de las respuestas en las constantes (p y q). En ese sentido, se proyectará una muestra no probabilística aleatoria simple, que corresponde a una población determinada donde existe una disponibilidad de aplicación del test y a todas personas presentes, que corresponde a un total de 94 colaboradores que deberán ser evaluados acorde a la fórmula que se describe a continuación:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Tabla 1
Características de los colaboradores de una empresa retail de Trujillo

Características		n _o	%
Edad	Adulto joven	72	77.4
	Adulto maduro	21	22.6
Sexo	Femenino	54	58.1
	Masculino	39	41.9
Estado Civil	Soltero	68	73.1
	Casado	25	26.9
Hijos	No	59	63.4
	Si	34	36.6

	0	23	24.7
	1	21	19.3
Tiempo laborando (años)	2	15	13.8
	3	13	11.9
	4	12	11.0
	5	9	8.3
	Total	93	100.0

En la Tabla 1 se muestran las características de la población total de 93 colaboradores evaluados dentro de una empresa retail de Trujillo, La Libertad. De los cuales 54 son mujeres, es decir representa el 58% del total, y 39 son varones que representa el 41,9% del total, donde en su mayoría se encuentran dentro del estado civil soltero representando 73.1% de la muestra y el resto estaría dentro del grupo de casados representando 26.9%. Se observa que el 36,6% de personas tiene hijos y 73,1% no tiene hijos. Los evaluados oscilan entre 20 años como mínimo y 56 años como máximo, distribuidos en dos grupos: Adulto joven (Que abarca de 20 años a 34 años) y Adulto maduro (Entre 35 años a 56 años).

3.5. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Se ha utilizado en primer lugar, el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), desarrollado por Bernardo Moreno Jiménez, Ana Isabel Sanz Vergel, Alfredo Rodríguez Muñoz y Sabine Geurts en el año 2005. Consta de 22 ítems que están distribuidos en cuatro factores, en el cual se diferencia la dirección y la calidad de la relación, dando dos componentes de interacción negativa (conflicto) y positiva (facilitación). Respecto a la cuales las personas deben indicar la conexión entre la vida laboral y familiar, e incluso la vida personal del trabajador; en un rango que oscila desde 0 Nunca, 1 A veces, 2 A menudo y 3 Siempre. Está dividido en cuatro dimensiones: Primero, interacción negativa trabajo-familia (IN-TF) que abarca los ítems del 01 al 08; segundo, interacción negativa familia-trabajo (IN-FT) que abarca del ítem 09 al 12; tercero, interacción positiva trabajo-familia (IP-TF) abarca los ítems del 13 al 17; y, por último, interacción positiva familia-trabajo (IS-TF) abarca los ítems del 18 al 22. También se examinó la fiabilidad de las cuatro dimensiones del cuestionario calculando su consistencia interna mediante el índice alfa de Cronbach. Como donde se obtuvieron valores situados entre 0.77 y 0.89, por encima del 0.70 recomendado (Nunnally y Berstein, 1994). Por otra parte, los resultados mostraron correlaciones significativas. Entre los componentes de interacción negativa por una parte ($r = .54$, $p < .01$), y los componentes de interacción positiva por la otra ($r = .61$, $p < .01$). Para esta investigación se realizó midió el nivel de confiabilidad según el alfa de cronbach de 0.816, confirmado que es confiable.

En segundo lugar, se utilizó la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES). - La escala UTRECHT de Engagement en el Trabajo (UWES) fue creada por los autores Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker en el año 2003, de Procedencia Holandesa. Su primera traducción a la versión española se debe al Grupo de Estudios y Pesquisas sobre Estrés e Burnout cuyos autores fueron: Ana María Benavides Pereira, Débora Fraiz de Camargo, Paulo Porto Martines, en Agosto del 2009. Su última traducción la demeos al Módulo de Atención Integral de la Comisaría General de Prevención y Reinserción Social del Estado de Jalisco, cuyos autores son: Heribero Valdez Bonilla y Cinthya Ron Murgia en el año 2011. El ámbito de aplicación de este instrumento es para el ambiente laboral, su administración puede ser individual o colectiva, con un tiempo de 10 minutos aproximadamente de duración en la aplicación. El instrumento ostenta 3 versiones UWES-17, UWES-15 y UWES-9. En cuanto a la evaluación, la calificación es manual. Posee modalidad de respuesta de Múltiple elección, escala tipo Likert, teniendo 8 alternativas de respuesta: Nunca, casi nunca, algunas veces, regularmente, bastantes veces, casi siempre y siempre. En las 3 versiones, los factores a medir son: Vigor, Dedicación y absorción. El UWES-17 contiene tres dimensiones: Vigor, incluye 5 ítems que son el 01, 04, 08, 12, 15 y 17; Dedicación, contiene los ítems 02, 05, 07, 10 y 13; y Absorción, contiene 06 ítems que son 03, 06, 09, 11, 14 y 16. El material a utilizar para la aplicación es el cuestionario UWES-17, el cual posee Validez de 0.65, consistiendo 3 escalas que son altamente correlacionadas. La consistencia interna del Alpha de Cronbach tiene valores superiores a 0.90. Para esta investigación se realizó midió el nivel de confiabilidad según el alfa de Cronbach de 0.893, confirmado que es confiable.

Para el presente estudio se coordinó la obtención de la autorización para para la realización del estudio, se establecerá contacto con el Jefe de Recursos Humanos de la empresa a evaluar, en base a ello se coordinará con el Director del Área y de ser aprobada la solicitud para aplicar los test respectivos, se establecerán fechas a evaluar a los colaboradores de diferentes áreas. Al llegar a cada evaluación, se le entrega una carta de consentimiento informado a cada colaborador para comprobar que tienen conocimiento sobre su rol dentro de la investigación realizada. Una vez que se inicie la resolución de los cuestionarios, se volverá a dar la explicación acerca del objetivo de la investigación. Al concluir con la explicación se dará paso a dar las indicaciones generales de los cuestionarios y se verificará que todos los participantes comprendan la manera adecuada de contestar las preguntas.

3.6. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

3.6.1. De procesamiento de información

Se aplicará el Estadígrafo de Coeficiente de Correlación de Pearson r

$$r_{xy} = \frac{\sum Z_x Z_y}{N}$$

Se realizó el contacto con la persona encargada del Área de Recursos Humanos de la empresa retail, a fin de darle a conocer el propósito de la investigación y luego de haber comprobado su apertura por parte de la empresa para facilitar los accesos. Se realizaron dos entrevistas con la Jefa de Gestión del Talento Humano y Valores, en las cuales se gestionaron los documentos correspondientes para la aplicación y evaluación del personal. Los instrumentos fueron administrados a 94 trabajadores colaboradores de ambos sexos.

La información recolectada a través de los instrumentos descritos, fueron ingresados y procesados en el programa IBM.SPSS.Statistical.Versión 23. Los resultados se presentaron en tablas de una y doble entrada, de forma numérica y porcentual. Para determinar si existe correlación entre variables, se hizo uso de la prueba de correlación de Spearman para medir el grado de asociación entre las variables estudiadas; considerando que existen evidencias suficientes de significación estadística si la probabilidad de equivocarse es menor o igual al 5 por ciento ($p \leq 0.05$). Así mismo se realizó la prueba de normalidad de los datos (Kolmogorov Smirnov), para determinar si los datos son normales (uso de la prueba de correlación de Pearson) y/o no normales (uso de la prueba de correlación de Spearman).

3.6.2. Análisis de Datos

La información recolectada a través de los instrumentos descritos fue ingresada y procesada en el programa IBM.SPSS.Statistical.Versión 23. Los resultados se presentarán en tablas de una y doble entrada, de forma numérica y porcentual. Para determinar si existe correlación entre variables se hará uso de la prueba de correlación de Pearson para medir el grado de asociación entre las variables estudiadas; considerando que existen evidencias suficientes de significación estadística si la probabilidad de equivocarse es menor o igual al 5 por ciento ($p \leq 0.05$). Así mismo se realizó la prueba de normalidad de los datos (Kolmogorov Smirnov), que terminó que los datos son normales (uso de la prueba de correlación de Pearson).

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

4.1.1. Nivel de Interacción Trabajo-Familia por dimensiones

Tabla 2

Nivel de Interacción Trabajo-familia por dimensiones de los colaboradores de una empresa retail de Trujillo

Nivel de Interacción Trabajo-Familia por Dimensiones		n _o	%
Interacción negativa Trabajo Familia	Bajo	36	38.7
	Medio	31	33.3
	Alto	26	28.0
Interacción negativa Familia Trabajo	Bajo	49	52.7
	Medio	15	16.1
	Alto	29	31.2
Interacción positiva Trabajo Familia	Bajo	32	34.4
	Medio	46	49.5
	Alto	15	16.1
Interacción positiva Trabajo Familia	Bajo	39	41.9
	Medio	30	32.3
	Alto	24	25.8
Total		93	100.0

Se puede observar según los resultados obtenidos en la tabla 2, que dentro de la muestra de 93 personas, se obtuvo lo siguiente:

- El 65.6% de los evaluados ha desarrollado de manera adecuada o de alguna manera una relación positiva entre su lugar de trabajo y su familia o vida personal donde el lugar de trabajo puede acrecentar la calidad de vida familiar. A la par, en el 72% de los evaluados se denota una ausencia de manera total o parcial de influencia negativa en los elementos del trabajo sobre la vida personal del trabajador.
- De manera paralela, el 58.1% de los evaluados afirma total o de alguna manera que su vida familiar optimiza el desarrollo de su jornada laboral. Y, el 68.8% de los evaluados denota una ausencia de manera total o parcial de influencia negativa en la vida familiar sobre su jornada laboral.

Tabla 3
Nivel de Engagement Laboral de los colaboradores de una empresa retail de Trujillo

Nivel de Engagement Laboral	n_o	%
Muy bajo	20	21.5
Bajo	20	21.5
Moderado	16	17.2
Alto	19	20.4
Muy alto	18	19.4
Total	93	100.0

Fuente: Información obtenida de los test

Según los puntajes obtenidos del total de la muestra, en la Tabla 3 se puede observar que 53 personas que equivalen al 57% presentan engagement laboral de manera adecuada o de alguna manera. Sin embargo, 40 personas que representan el 43% del total no presenta un estado mental positivo afectivo – afectivo satisfactorio con respecto a su centro laboral. Cabe resaltar que la cantidad de personas en que difieren entre ambos grupos no es alta, por lo que los resultados podrían ser corroborados o invertidos.

Tabla 4
Nivel de Engagement Laboral por dimensiones de los colaboradores de una empresa retail de Trujillo.

Nivel de Engagement Laboral por Dimensiones		n_o	%
Vigor	Muy bajo	24	25.8
	Bajo	14	15.1
	Moderado	20	21.5
	Alto	17	18.3
	Muy alto	18	19.4
Dedicación	Muy bajo	25	26.9
	Bajo	14	15.1
	Moderado	24	25.8
	Alto	17	18.3
	Muy alto	13	14.0
Absorción	Muy bajo	20	21.5
	Bajo	24	25.8
	Moderado	18	19.4
	Alto	18	19.4
	Muy alto	13	14.0
Total		93	100.0

4.1.2. Niveles según las dimensiones de cada una de las variables

Tabla 5

Nivel de Interacción Trabajo-Familia por dimensiones y nivel de Engagement Laboral por dimensiones de los colaboradores de una empresa retail de Trujillo.

Nivel de Interacción T-F por Dimensiones	Nivel de Engagement Laboral										Total		
	Muy bajo		Bajo		Moderado		Alto		Muy alto		n _o	%	
	n _o	%	n _o	%	n _o	%	n _o	%	n _o	%			
INTF	Bajo	8	8.6	3	3.2	6	6.5	7	7.5	12	12.9	36	38.7
	Medio	7	7.5	8	8.6	6	6.5	9	9.7	1	1.1	31	33.3
	Alto	5	5.4	9	9.7	4	4.3	3	3.2	5	5.4	26	28.0
INFT	Bajo	8	8.6	7	7.5	11	11.8	11	11.8	12	12.9	49	52.7
	Medio	4	4.3	3	3.2	1	1.1	5	5.4	2	2.2	15	16.1
	Alto	8	8.6	10	10.8	4	4.3	3	3.2	4	4.3	29	31.2
IPTF	Bajo	9	9.7	7	7.5	7	7.5	5	5.4	4	4.3	32	34.4
	Medio	9	9.7	12	12.9	7	7.5	9	9.7	9	9.7	46	49.5
	Alto	2	2.2	1	1.1	2	2.2	5	5.4	5	5.4	15	16.1
IPFT	Bajo	9	9.7	13	14.0	7	7.5	7	7.5	3	3.2	39	41.9
	Medio	8	8.6	6	6.5	8	8.6	3	3.2	5	5.4	30	32.3
	Alto	3	3.2	1	1.1	1	1.1	9	9.7	10	10.8	24	25.8
Total	20	21.5	20	21.5	16	17.2	19	20.4	18	19.4	93	100.0	

Fuente: Información obtenida de los test

4.1.3. Contrastación de las hipótesis según la Prueba de Correlación de Spearman entre las variables y/o sus dimensiones

Tabla 6

Contrastación de hipótesis - prueba de correlación de spearman entre dimensiones de Interacción Trabajo - Familia y nivel de Engagement Laboral por dimensiones de los colaboradores de una empresa retail de Trujillo.

Interacción Trabajo-Familia por Dimensiones		Dimensiones			Engagement Laboral
		Vigor	Dedicación	Absorción	
Interacción Negativa Trabajo-Familia	r_s	-0.221*	-0.191	-0.105	-0.180
	p	0.033	0.066	0.315	0.085
	Significancia	Significativa	No significativa	No significativa	No significativa
Interacción Negativa Familia-Trabajo	r_s	-0.208*	-0.232*	-0.102	-0.174
	p	0.046	0.025	0.333	0.096
	Significancia	Significativa	Significativa	No significativa	No significativa
Interacción Positiva Trabajo-Familia	r_s	0.201	0.340**	0.057	0.227*
	p	0.054	0.001	0.589	0.028
	Significancia	No significativa	Altamente Significativa	No significativa	Significativa
Interacción Positiva Familia-Trabajo	r_s	0.351**	0.371**	0.201	0.351**
	p	0.001	0.000	0.053	0.001
	Significancia	Altamente Significativa	Altamente Significativa	No significativa	Altamente Significativa

Fuente: Información obtenida de los test

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

En base a los resultados de la Tabla 6 se puede aseverar lo siguiente:

Hay un nivel de correlación positiva altamente significativa de 0.351 en base al nivel de engagement laboral sobre interacción positiva familia - trabajo en los colaboradores, donde indica que si el nivel de engagement laboral aumenta se percibirá una influencia positiva de parte de la vida familiar hacia la vida laboral, y viceversa.

Se muestra una correlación positiva y significativa de 0.227 en base al nivel de engagement laboral sobre interacción positiva trabajo – familia en los colaboradores, donde indica que

si el engagement laboral aumenta la vida laboral influirá de manera positiva en la vida familiar, y viceversa.

Hay un nivel de correlación negativa entre el engagement laboral con la interacción negativa familia-trabajo, pero no es significativa es decir, esta hipótesis se rechaza a nivel poblacional.

Se halló un nivel de correlación negativa entre el engagement laboral con la interacción negativa trabajo-familia, pero no es significativa es decir, esta hipótesis se rechaza a nivel poblacional.

Hay un nivel correlación negativa y significativa de -0.221 entre el vigor con la interacción negativa trabajo-familia, lo que significa que si el colaborador se siente con mayor energía en su trabajo, el efecto negativo que la vida laboral puede causar en la vida familiar disminuye, y viceversa.

Se encuentra un nivel correlación negativa y significativa de -0.208 entre el vigor con la interacción negativa familia-trabajo, lo que significa que si el colaborador se siente con mayor energía en su trabajo, el efecto negativo que la vida familiar puede causar en la vida laboral disminuye, y viceversa.

Hay un nivel de correlación positiva entre el vigor con la interacción positiva trabajo-familia, pero no es significativa es decir, esta hipótesis se rechaza a nivel poblacional

Se muestra un nivel de correlación positiva altamente significativa de 0.351 en base al nivel de vigor sobre interacción positiva familia- trabajo en los colaboradores, donde indica que si el nivel de energía en los colaboradores aumenta la influencia de parte de la vida familiar hacia la vida laboral será apropiada y viceversa.

Hay un nivel correlación negativa entre la dedicación con la interacción negativa trabajo-familia, pero no es significativa por lo que esta hipótesis queda rechazada a nivel poblacional.

Se halló un nivel correlación negativa y significativa de -0.232 entre la dedicación con la interacción negativa familia-trabajo, lo que significa que si el colaborador siente un mayor entusiasmo u orgullo por su trabajo, el efecto negativo que la vida familiar puede causar en la vida laboral disminuye y viceversa.

Hay un nivel de correlación positiva y altamente significativa de 0.340 entre la dedicación con la interacción positiva trabajo – familia en los colaboradores, donde indica que si el colaborador siente un mayor entusiasmo u orgullo por su trabajo la vida laboral influirá de manera positiva en la vida familiar, y viceversa.

Se reveló un nivel de correlación positiva altamente significativa de 0.371 entre la dedicación con interacción positiva familia- trabajo en los colaboradores, donde indica que

si el colaborador siente un mayor entusiasmo u orgullo por su trabajo, la vida familiar optimizará el desarrollo de la vida laboral.

Hay un nivel correlación negativa entre la absorción con la interacción negativa trabajo-familia y la interacción familia-trabajo, además se correlaciona de manera positiva con la interacción positiva trabajo-familia y la interacción positiva familia-trabajo pero no es significativa por lo que estas hipótesis son rechazada a nivel poblacional.

CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN

En la investigación de tipo correlacional realizada, se obtuvieron resultados que procederán a analizarse a continuación:

Para dar respuesta la hipótesis general, se observa que existe una correlación positiva de grado bajo y altamente significativa entre Interacción Positiva Trabajo-Familia e Interacción Positiva Familia- Trabajo con Engagement Laboral respectivamente. Esto quiere decir que, los colaboradores se sienten un mayor nivel de identificación dentro del trabajo, la vida laboral causa un efecto positivo en la vida familiar, y de manera paralela, si la vida familiar tiene una influencia muy positiva en la vida laboral, los colaboradores sienten mayor nivel de identificación dentro del trabajo. Estos resultados son similares a los que obtuvo García et al. (2016) pues, su investigación mostró una correlación positiva entre el Compromiso Laboral y la Interacción Positiva Familia-Trabajo; sin embargo, Rodríguez y Vélez (2012) obtuvieron más afines donde tanto Interacción Positiva Trabajo-Familia como Familia-Trabajo están correlacionados de manera altamente significativa y positiva con Engagement Laboral. Una posible explicación a estos resultados, los brinda Geurts (1997), citado por Carrasco y García-Mina (2005), en la teoría del Desbordamiento, afirma que el entorno familiar provoca que tanto los problemas como ventajas que se produzcan en un ambiente, pueden influir en el otro.

A nivel descriptivo en la variable Interacción Familia-Trabajo se observa que el 65,6% de los evaluados ha desarrollado de manera adecuada o de alguna manera la relación positiva del trabajo sobre la familia, junto con el 57% de personas presenta de manera adecuada o de alguna manera Engagement Laboral. Los porcentajes son similares, por lo que corroboran investigaciones como García et al. (2016) y, Rodríguez y Vélez (2012). Teóricamente siendo un aporte a la proposición de Bakker y Demerouti (2009, citado por Salanova y Schaufeli, 2009) sobre el modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL), deduciendo que los colaboradores cuentan de alguna manera con recursos físicos, de tarea, sociales y organizacionales que han ayudado a obtener estos resultados.

En respuesta la primera hipótesis específica, se observa que, de las dimensiones Engagement Laboral con la dimensión Interacción Negativa Trabajo-Familia existe una correlación negativa de grado bajo y significativa en los resultados sólo con la dimensión Vigor. Esto quiere decir que, los colaboradores se sienten con mayor energía en su trabajo, el efecto negativo que la vida laboral puede causar en la vida familiar disminuye, y de manera contraria, si los colaboradores se sienten con menor energía en el trabajo, el efecto negativo que la vida laboral produce aumenta y se puede expandir en la familia. Estos resultados son similares a los que obtuvo Girbau (2010) puesto que, como resultado de su estudio se mostró que la Interacción Negativa Trabajo-Familia se correlaciona negativamente de manera significativamente con el Engagement Laboral. Salanova y Schaufeli (2009) brindan una

explicación a este resultado, a través del modelo de Demandas y Recursos Laborales (DRL), pues el trabajo debe tener características (Estructura y psicológicas) que ayuden al trabajador a desenvolverse de manera óptima; dentro de los recursos que pueden utilizar las empresas según Debeljuh (2015) es equilibrar la vida familiar y laboral, logrando mayor motivación y compromiso.

Para dar respuesta la segunda hipótesis específica, se observa que, de las dimensiones de Engagement Laboral con la dimensión Interacción Positiva Trabajo-Familia existe una correlación positiva de grado bajo y altamente significativa en los resultados sólo con la dimensión Dedicación. Esto quiere decir que, los colaboradores que sienten un mayor entusiasmo y orgullo por su trabajo, éste influirá de manera positiva en la vida familiar, y de manera contraria, si disminuye la energía en el trabajo de los colaboradores, éste se expande al ambiente familiar. De manera similar, en los resultados de Besarez, Jiménez y Riquelme (2014) se mostró una correlación positiva entre la dimensión Interacción Positiva Trabajo-Familia y la Satisfacción Laboral. De manera complementaria; Geurts (1997, citado por Carrasco y García-Mina, 2005), en las Teorías Actuales sobre Familia-Trabajo menciona que equilibrar los diferentes roles genera un enriquecimiento personal. Esta explicación dada por Geurts (1997) es una explicación sostenible a nivel nacional, como menciona Biedma y Medina (2014) las empresas peruanas acatan muchas tradiciones (Eventos como navidad, vacaciones para niños, etc.) que estrechan el vínculo que tiene la empresa con el colaborador.

Para dar respuesta la tercera hipótesis específica, se observa que de las dimensiones de Engagement Laboral con la dimensión Interacción Negativa Familia-Trabajo existe una correlación negativa de grado bajo y significativa en los resultados con las dimensiones Vigor y Dedicación. Esto quiere decir que, los colaboradores que sienten una mayor energía en su trabajo y orgullo por el mismo, disminuirá algún vínculo negativo por parte de la vida familiar hacia el ámbito laboral, y de manera contraria, si en los colaboradores decrece la energía y orgullo en su trabajo, las probabilidades de que los problemas de la familia familiar afecten al ámbito laboral aumentan. Estos resultados tiene relación con el estudio Girbau et al. (2016) que mostró una correlación negativa de grado bajo y significativa con el Engagement Laboral. Sin embargo, García et al. (2016) obtiene resultados con mayor similitud puesto que, entre sus resultados se mostró una correlación negativa entre la dimensión de vigor y la interacción familia-trabajo. Una posible explicación a estos resultados, los brinda Geurts (1997), citado por Carrasco & García-Mina (2005), en la Teoría de Conflicto de Rol, pues establece en uno de los tipos de tensión o presión, que el estrés puede ser transferido de un rol a otro.

En respuesta la cuarta hipótesis específica, se observa que de las dimensiones de Engagement Laboral con la dimensión Interacción Positiva Familia-Trabajo existe una correlación positiva de grado bajo y altamente significativa en los resultados con las dimensiones Vigor y Dedicación. Esto quiere decir que, si los colaboradores reciben una

influencia positiva por parte de su ámbito familiar, aumentará la energía en su trabajo y orgullo por el mismo, y de manera contraria, si los problemas de la familia de los colaboradores aumentan e interfieren en el trabajo, las probabilidades de que los problemas de la familia familiar afecten al ámbito laboral aumentan, la energía en su trabajo y orgullo por el mismo disminuirán. Resultados similares obtuvo García et al. (2016) entre la interacción positiva familia-trabajo y las dimensiones dedicación y absorción (Engagement laboral); además, Pereira, Queirós, Gonçalves, Carlotto y Borges (2014) mostraron una correlación negativa entre interacción positiva familia-trabajo con Burnout (El cual tuvo tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional). De igual manera que la hipótesis general, Geurts (1997), citado por Carrasco & García-Mina (2005), brinda una posible explicación a estos resultados, a través de la teoría del Desbordamiento, afirma que el entorno familiar provoca que tanto los problemas como ventajas que se produzcan en un ambiente, pueden influir en el otro.

En base a lo anteriormente expuesto, se deduce que las correlaciones con mayor significancia corresponden a aspectos positivos como las dimensiones interacción trabajo-familia y dimensiones de engagement laboral; sin embargo, respecto a las dimensiones negativas de interacción trabajo-familia no muestran una correlación; donde se deduce que si ambos vínculos pueden influir positivamente en el otro (Si la interacción en casa es positiva, influirá positivamente en el trabajo, y viceversa); pero si la interacción es negativa en casa o en el trabajo, no necesariamente afectará al otro ambiente o también podría estar influenciado por otro ambiente donde forme parte la persona; como lo propone Bronfenbrenner (1979, citado por Aylwin, 2002; Aguirre y Martín, 2006) la Teoría Ecológica de Sistemas, no sólo está envuelto uno sino varios ambientes y cada uno moldean a la persona.

CONCLUSIONES

- Se obtuvo que la variable engagement laboral tiene una correlación positiva con dos dimensiones de interacción trabajo-familia, tanto la interacción positiva familia-trabajo como la interacción positiva trabajo-familia.
- Según las dimensiones de Interacción Familia-Trabajo se obtuvo que el 65.6% de los evaluados ha desarrollado de manera adecuada o de alguna manera una relación positiva entre su lugar de trabajo y su familia o vida personal donde el lugar de trabajo puede acrecentar la calidad de vida familiar. A la par, en el 72% de los evaluados se denota una ausencia de manera total o parcial de influencia negativa en los elementos del trabajo sobre la vida personal del trabajador. De manera paralela, el 58.1% de los evaluados afirma total o de alguna manera que su vida familiar optimiza el desarrollo de su jornada laboral. Y, el 68.8% de los evaluados denota una ausencia de manera total o parcial de influencia negativa en la vida familiar sobre su jornada laboral.
- En la variable de Engagement Laboral y sus dimensiones, se obtuvo que 53 personas que equivale al 57% presentan engagement laboral de manera adecuada o de alguna manera. Sin embargo, 40 personas que representan el 43% del total no presenta un estado mental positivo afectivo – afectivo satisfactorio con respecto a su centro laboral. Y, según sus dimensiones, sólo 55 personas que presentan el 59.2% del total realizado un esfuerzo mayor o el adecuado en el trabajo (Vigor), 54 personas que equivalen al 58.1% sienten orgullo por su labor (Dedicación) y 49 personas que representan al 52.8% están dedicados de alguna manera en su trabajo (Absorción).
- De las dimensiones de Engagement Laboral con la dimensión de Interacción Negativa Trabajo-Familia sólo existe correlación negativa de manera significativa en los resultados de la dimensión Vigor con Interacción Negativa Trabajo-Familia.
- De las dimensiones de Engagement Laboral con la dimensión de Interacción Positiva Trabajo-Familia sólo existe correlación positiva de manera altamente

significativa en los resultados de la dimensión Dedicación con Interacción Positiva Trabajo- Familia.

- De las dimensiones de Engagement Laboral con la dimensión de Interacción Negativa Familia-Trabajo existe correlación negativa de manera significativa en los resultados de las dimensiones Vigor y Dedicación con Interacción Negativa Familia-Trabajo.
- De las dimensiones de Engagement Laboral con la dimensión de Interacción Positiva Familia-Trabajo existe correlación positiva de manera altamente significativa en los resultados de las dimensiones Vigor y Dedicación con Interacción Positiva Familia- Trabajo.

RECOMENDACIONES

- Dar a conocer los resultados obtenidos a la empresa donde se realizó la evaluación, específicamente con la responsable del área de Talento Humano; a fin de realizar un análisis de los factores que conllevaron a obtener los puntajes alcanzados y a partir de ello, generar estrategias de mejora de manera personalizada (Por áreas de trabajo, situación familia, sedes, o la distribución que sea más adecuada).
- Ampliar la investigación comparando colaboradores del sector público con privado. De manera complementaria, para futuras investigaciones sería adecuado realizar una comparación en diferentes rubros laborales, facilitando una mejor visión global en ambas variables.
- Extender las investigaciones en el ámbito familiar, generando la posibilidad de correlación entre patrones de crianza e interacción familia-trabajo; permitiendo desde un punto de vista organizacional, a la empresa desarrollar la eficiencia laboral de manera personalizada en cada uno de sus colaboradores y desde un punto de vista social, establecer estrategias de prevención e intervención en la cohesión familiar que predispongan a la persona al equilibrio trabajo-familia.
- Ambas variables se han basado en la Psicología Positiva, específicamente en el área de Psicología Ocupacional; las teorías que han facilitado el realizar un análisis en base a los resultados quedan limitadas como recomendación aplicable de una determinada manera, pues el objetivo es que cada empresa realice un análisis y establezca a partir de allí, actividades en torno a sus posibilidades y realidad laboral que los orienten a elevar niveles de Interacción Familia-Trabajo y Engagement Laboral, incluso en la realidad problemática de esta investigación se señalan los diferentes ejemplos de actividades o estrategias que elabora cada empresa para lograrlo, sin que ello los aleje del objetivo anteriormente propuesto.
- Considerar realizar un análisis organizacional desde el Enfoque Sistémico, donde el plan de mejora a establecer una tanto el ambiente laboral como el ambiente familiar; complementando así el apoyo mutuo en cada ámbito y creando de manera sólida la rentabilidad en los planes a ejecutar.

- Establecer un diagnóstico de riesgos psicosociales en la empresa evaluada, direccionada a la ley N° 29783 de Seguridad y Salud Ocupacional con la finalidad de establecer estándares de calidad ergonómica dentro del centro laboral y una eficiencia a través de factores que tengan por objetivo lograr la identificación del trabajador y lograr un equilibrio entre el nivel de motivación generado y las exigencias mentales requeridas para cada puesto de trabajo.

REFERENCIAS

- Aguirre, Z. & Martínez, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. Universidad Pontificia Comillas de Madrid.
- Alles, M. (2010). Conciliar vida profesional y personal. Buenos Aires: Granica.
- Araujo, J., & Brunet, I. (2012). Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica. Tarragona: Publicaciones URV.
- Aylwin, N. (2002). Trabajo Social Familiar: Aportes científicos a su gestión sustentable. Ediciones UC.
- Besarez, F., Jiménez, A., & Riquelme, E. (2014). Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. Núcleo Básico, 525-535.
- Bisquerra (2004). Metodología de la investigación educativa. Madrid, España: La Muralla S.A.
- Bru, E. (2014). Conciliar trabajo y familia: ¿Ilusión o realidad?. España: Universidad Autónoma de Barcelona
- Buxarrais, M., & Burguet, M. (2014). Conciliación familiar, laboral, social y personal: una cuestión ética,. Barcelona: Edicions Universitat Barcelona.
- Candela, R. (Setiembre de 2010). Cómo ayudar a sus empleados a lograr el equilibrio trabajo-familia: <http://www.gestiopolis.com/como-ayudar-a-sus-empleados-a-lograr-el-equilibrio-trabajo-familia/>
- Debeljuh, P. (2015). La realidad indica que la conciliación trabajo–familia ha cobrado nueva fuerza: <http://pad.edu/2016/06/28/la-realidad-indica-que-la-conciliacion-trabajo-familia-ha-cobrado-nueva-fuerza/>
- De la Fuente, D., Fernández, I., & García, N. (2006). Administración de empresas de ingeniería. Oviedo, España: Universidad de Oviedo.
- Desarrollo, O. I. (2009). Trabajo y familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social.
- Esparragoza, A. (Enero de 2002). Gestiopolis. Obtenido de Administración de recursos humanos y talento humano: <http://www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-y-talento-humano/>
- Figueroa, D., Mariñan, D., Martínez, N., & Norambuena, F. (2012). Conflicto Familia-Trabajo, Estrategias de conciliación en trabajadores dependientes del sector público. Concepción: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Concepción.
- García, P., Afonso, A., Casado, P., Espejo, M.J. y Gamiz, A. (2016). Relación entre compromiso laboral y la interacción familia-trabajo en médicos y enfermeros. Reido crea, 5(2), 78-82.

- Gestión (2014). El 45% de los trabajadores no es feliz en su centro de labores. <http://gestion.pe/empleo-management/45-trabajadores-no-feliz-su-centro-labores-2105975>
- Girbau, M. (2010). Conciliación de la vida personal y satisfacción en el trabajo. Barcelona.
- Gonzales, M. (Febrero del 2015). La importancia del engagement en el trabajo: <http://www.prsformacion.com/la-importancia-del-engagement-en-el-trabajo/>
- Hidalgo, B. (2011). Remuneraciones Inteligentes. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Jijena-Chichela, R. & Jijena, C. (2011). El rol moderador de la flexibilidad del horario de trabajo en la relación del enriquecimiento trabajo-familia y la satisfacción docente. Horizontes Empresariales, 41-55.
- Madriz, S. & Rodríguez, W. (2010). Caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación trabajo-familia en destiladoras. Universidad Católica Andrés Bello
- Martínez, M. (Febrero de 2009). Género y conciliación de la vida familiar y laboral: Un análisis psicosocial. Editum.
- Merchán, F. (2014). Con los zapatos gastados: Haciendo el camino en crisis. Madrid, España: Editorial Liber Factory.
- Moreno, B. & Báez, C. (Noviembre de 2010). Factores y riesgos psicosociales: Formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid.
- Moreno, B. & Garrosa, E. (2013). Salud laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Madrid. Ediciones Pirámide.
- Pereira, A., Queirós, C., Gonçalves, S., Carlotto, M., & Borges, E. (2014). Burnout e interacción trabajo-familia en enfermeros: Estudio exploratorio con el Survey Work-Home Interaction Nijmegen (SWING). Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental, 24-30.
- Perochena, M. y Armejo, M. (2016). Conciliación trabajo-familia (Tesis de Máster en Gobierno de Organizaciones). Universidad de Piura. Programa de Alta Dirección. Lima, Perú.
- Radio programas del Perú. (29 de noviembre del 2016). Perú ocupa el puesto 59 de 61 países en ranking mundial sobre talento. <https://rpp.pe/economia/economia/peru-ocupa-el-puesto-59-de-61-paises-en-ranking-mundial-sobre-talento-noticia-1013183>
- Rodríguez, J. (2013). Códigos comunicativos y docencia. Madrid, España: Visión Libros.
- Rodríguez, R. & Vélez, M. (2012). El Engagement y la Interacción Familia-Trabajo: Un Estudio Exploratorio. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 73-84.
- Romero, J. (Abril de 2008). Organización postmoderna y modelo de organizaciones con alma: <http://www.gestiopolis.com/organizacion-postmoderna-modelo-organizaciones-alma/>
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2009). El engagement en el trabajo: Cuando el trabajo se convierte en pasión. España: Alianza Editorial.

Simbula, S., Mazzetti, G., & Guglielmi, D. (2011). Conflicto trabajo-familia, el agotamiento y el compromiso de trabajo entre los docentes de Italia: el efecto moderador de trabajo y recursos personales. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 302-316.

Toyama, J. (28 de 04 de 2014). Conexión Esan. Obtenido de <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2014/04/28/retener-talento-reducir-costos/>

ANEXOS

ANEXO N.º 1. Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

A continuación encontrará varias 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**. Escribe dentro de las casillas el número que mejor describa tu opinión según la siguiente escala de respuesta:

1	2	3	4
NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE

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

20.	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	
21.	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	
22.	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	

ANEXO N.º 2. Cuestionario de Engagement en el Trabajo (UWES)

Las siguientes preguntas tienen por objetivo saber cómo te sientes dentro del trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así, conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuántas veces se ha sentido así, teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 1 a 6).

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes Veces	Casi Siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6

		Rpta
1.	En mi trabajo me siento lleno(a) de energía	
2.	Mi trabajo está lleno de significado y propósito	
3.	El tiempo vuela cuando estoy trabajando	
4.	Soy fuerte y vigoroso(a) en mi trabajo	
5.	Estoy entusiasmado(a) con mi trabajo	
6.	Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí	
7.	Mi trabajo me inspira	
8.	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar	
9.	Soy feliz cuando estoy absorto(a) en mi trabajo	
10.	Estoy orgulloso(a) del trabajo que hago	
11.	Estoy inmerso(a) en mi trabajo	
12.	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo	
13.	Mi trabajo es retador	
14.	Me "dejo llevar" por mi trabajo	
15.	Soy muy persistente en mi trabajo	
16.	Me es difícil 'desconectarme' de mi trabajo	
17.	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	

ANEXO N.º 3: CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará a los colaboradores de la empresa.

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es determinar el nivel de relación entre el engagement laboral y las dimensiones de interacción trabajo-familia en colaboradores de una empresa retail de Trujillo.
- El procedimiento consiste en responder dos cuestionarios uno de 22 ítems y el otro de 17 ítems.
- El tiempo de duración de mi participación es de 10 - 15 minutos.
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme en participar en cualquier momento y dejar de participar en la investigación, sin que ello me perjudique.
- No se me identificará mi identidad y se reservará la información que yo proporcione. Sin embargo, se me ha informado que los resultados agrupados de manera conjunta con los demás participantes serán enviados a la encargada de Gestión del Talento Humano, sin que mi nombre se revele. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro potencial para mi persona o para los demás o en caso de mandato judicial.
- Puedo contactarme con Diana Aguirre Mauricio mediante correo electrónico o llamada telefónica para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo estas condiciones acepto ser participante de la investigación.

Trujillo, ____ de noviembre del 2015

Nombre y Apellidos

En caso de alguna duda o inquietud a la participación en el estudio puede llamar al teléfono 9922***** o escribir al correo electrónico dcaguirre14@gmail.com

ANEXO N.º 4: Prueba Kolmogorov-Smirnov de Kolmogorov para determinar significancia

Se aplicó la prueba Kolmogorov-Smirnov en ambos instrumentos de recolección de datos con la finalidad de establecer qué método de correlación se utilizará al corroborar las hipótesis, de tal manera que como se puede establecer en la Tabla 7, por obtener en casi todas las dimensiones un nivel de significancia mayor los datos obtenidos no son normales, determinando así que se utilizará el método de correlación de Spearman.

Tabla 7
Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov sobre Interaccion Trabajo-Familia y nivel de Engagement Laboral por dimensiones de los colaboradores de una empresa retail de Trujillo.

Variables	Z de Kolmogorov-Smirnov	Probabilidad p	Significancia	
Int. Negativa Trabajo - Familia	0.147	0.000	Altamente Significativa. Los datos no son normales	
Interacción Trabajo-Familia por Dimensiones	Int. Negativa Familia - Trabajo	0.229	0.000	Significativa. Los datos no son normales
	Int. Positiva Trabajo - Familia	0.143	0.000	Altamente Significativa. Los datos no son normales
	Int. Positiva Familia - Trabajo	0.153	0.000	Altamente Significativa. Los datos no son normales
	Engagement Laboral	0.100	0.022	Significativa. Los datos no son normales
Dimensiones	Vigor	0.092	0.052	No Significativa. Los datos normales
	Dedicación	0.123	0.001	Altamente Significativa. Los datos no son normales
	Absorción	0.102	0.018	Significativa. Los datos no son normales

Fuente: Información obtenida de los Test

ANEXO N.º 5: Confiabilidad y Validez del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

En base a la premisa de que el índice de Alpha de Cronbach es más confiable mientras esté más cercano a uno (1,00) y menos confiable cuando esté más cerca de cero (0,00), según el resultado de 0.817 se puede confirmar que el instrumento para medir las Dimensiones de Interacción Trabajo-Familia es totalmente apto y confiable para su aplicación en la presente investigación.

CONFIABILIDAD	
Alfa de Cronbach	
0.817	

De la misma manera, en la Tabla 8. Se evidencia según el Alpha de Cronbach cada ítem del Cuestionario (22 ítems en total) tienen puntajes cercanos al 1, corroborando su confiabilidad.

Tabla 8
Estadísticas de total de elementos

Items	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	0.398	0.808
Item2	0.517	0.802
Item3	0.512	0.802
Item4	0.511	0.802
Item5	0.543	0.800
Item6	0.592	0.797
Item7	0.644	0.796
Item8	0.536	0.801
Item9	0.432	0.808
Item10	0.538	0.803
Item11	0.464	0.806
Item12	0.472	0.806
Item13	0.275	0.814
Item14	0.269	0.815
Item15	0.276	0.814
Item16	0.111	0.823

Item17	0.164	0.820
Item18	0.111	0.822
Item19	0.372	0.810
Item20	0.240	0.815
Item21	0.195	0.818
Item22	0.029	0.827

Con la finalidad de complementar la verificación del cuestionario, se midió la correlación según Pearson de cada ítem con el total de los ítems del Cuestionario. Donde el 95.45% de los ítems muestra una correlación significativa en relación a la cantidad total de ítems.

**VALIDEZ MEDIANTE LA CORRELACION DE PEARSON
(ITEM-TOTAL)**

Items	Correlación de Pearson	Interacción Familia-Trabajo
Item1	<i>r</i>	0.476**
	<i>p</i>	0.000
Item2	<i>r</i>	0.596**
	<i>p</i>	0.000
Item3	<i>r</i>	0.589**
	<i>p</i>	0.000
Item4	<i>r</i>	0.602**
	<i>p</i>	0.000
Item5	<i>r</i>	0.620**
	<i>p</i>	0.000
Item6	<i>r</i>	0.666**
	<i>p</i>	0.000
Item7	<i>r</i>	0.702**
	<i>p</i>	0.000
Item8	<i>r</i>	0.614**
	<i>p</i>	0.000
Item9	<i>r</i>	0.498**
	<i>p</i>	0.000
Item10	<i>r</i>	0.599**
	<i>p</i>	0.000
Item11	<i>r</i>	0.530**
	<i>p</i>	0.000
Item12	<i>r</i>	0.531**
	<i>p</i>	0.000
Item13	<i>r</i>	0.362**
	<i>p</i>	0.000

Item14	<i>r</i>	0.359**
	<i>p</i>	0.000
Item15	<i>r</i>	0.365**
	<i>p</i>	0.000
Item16	<i>r</i>	0.219*
	<i>p</i>	0.035
Item17	<i>r</i>	0.262*
	<i>p</i>	0.011
Item18	<i>r</i>	0.208*
	<i>p</i>	0.046
Item19	<i>r</i>	0.444**
	<i>p</i>	0.000
Item20	<i>r</i>	0.311**
	<i>p</i>	0.002
Item21	<i>r</i>	0.284**
	<i>p</i>	0.006
Item22	<i>r</i>	0.135
	<i>p</i>	0.196

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

ANEXO N.º 6: Confiabilidad y Validez de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)

En base a la premisa de que el índice de Alfa de Cronbach es más confiable mientras esté más cercano a uno (1,00) y menos confiable cuando esté más cerca de cero (0,00), según el resultado de 0.893 se puede confirmar que el instrumento para medir la variable de Engagement Laboral es totalmente apto y confiable para su aplicación en la presente investigación.

Alfa de Cronbach
0.893

De la misma manera, en la Tabla 9. Se evidencia según el Alfa de Cronbach cada ítem del Cuestionario (17 ítems en total) tienen puntajes cercanos al 1, corroborando su confiabilidad

Tabla 9
Estadísticas de total de elemento

Items	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	0.601	0.886
Item2	0.575	0.886
Item3	0.430	0.891
Item4	0.587	0.886
Item5	0.542	0.887
Item6	0.587	0.886
Item7	0.691	0.882
Item8	0.626	0.884
Item9	0.651	0.884
Item10	0.663	0.883
Item11	0.710	0.882
Item12	0.578	0.886
Item13	0.374	0.893
Item14	0.618	0.884
Item15	0.418	0.891
Item16	0.385	0.893
Item17	0.254	0.896

Con la finalidad de complementar la verificación del cuestionario, se midió la correlación según Pearson de cada ítem con el total de los ítems del Cuestionario.

Donde el 100% de los ítems muestra una correlación significativa en relación a la cantidad total de ítems.

VALIDEZ MEDIANTE LA CORRELACION DE PEARSON (ITEM -TOTAL)

Items	Correlación de Pearson	Engagement Laboral
Item1	<i>R</i>	0.651**
	<i>P</i>	0.000
Item2	<i>R</i>	0.636**
	<i>P</i>	0.000
Item3	<i>R</i>	0.507**
	<i>P</i>	0.000
Item4	<i>R</i>	0.635**
	<i>P</i>	0.000
Item5	<i>R</i>	0.612**
	<i>P</i>	0.000
Item6	<i>R</i>	0.662**
	<i>P</i>	0.000
Item7	<i>R</i>	0.742**
	<i>P</i>	0.000
Item8	<i>R</i>	0.690**
	<i>P</i>	0.000
Item9	<i>R</i>	0.701**
	<i>P</i>	0.000
Item10	<i>R</i>	0.713**
	<i>P</i>	0.000
Item11	<i>R</i>	0.751**
	<i>P</i>	0.000
Item12	<i>R</i>	0.645**
	<i>P</i>	0.000
Item13	<i>R</i>	0.462**
	<i>P</i>	0.000
Item14	<i>R</i>	0.685**
	<i>P</i>	0.000
Item15	<i>R</i>	0.481**
	<i>P</i>	0.000
Item16	<i>R</i>	0.472**
	<i>P</i>	0.000
Item17	<i>R</i>	0.337**
	<i>P</i>	0.001

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

ANEXO N.º 7: Baremos del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Para realizar la corrección del test y ubicar al evaluado en niveles, se adaptaron los baremos según la población evaluada. Obteniendo los siguientes resultados:

PC	Dimensiones de Interacción Trabajo-Familia			
	Interacción Negativa Trabajo-Familia	Interacción Negativa Familia-Trabajo	Interacción Positiva Trabajo-Familia	Interacción Positiva Familia-Trabajo
1	8	4	5	5
2	8	4	5	5
3	8	4	6	6
4	8	4	6	6
5	9	4	7	9
10	10	4	10	13
15	11	4	11	14
20	11	4	11	14
25	12	4	12	14
30	12	5	12	15
35	15	5	13	15
40	16	5	13	15
45	16	5	14	16
50	19	5	14	17
55	21	6	14	17
60	21	6	15	17
65	22	6	17	18
70	22	7	17	18
75	23	7	17	19
80	23	7	17	19
85	27	10	18	19
90	29	11	19	20
95	31	13	20	20
100	32	14	20	20
N	93	93	93	93
Suma	1716	584	1313	1489
Mínimo	8	4	5	5
Máximo	32	14	20	20
Media	18	6	14	16
Mediana	19	5	14	17

Moda	12	4	17	14
Rango	24	10	15	15
Varianza	47.8	7.4	12.9	10.9
Desviación estándar	6.9	2.7	3.6	3.3

Nivel	PC	Dimensiones de Interacción Trabajo-Familia			
		Interacción Negativa Trabajo-Familia	Interacción Negativa Familia-Trabajo	Interacción Positiva Trabajo-Familia	Interacción Positiva Familia-Trabajo
Bajo	1-33%	<= 15	<= 5	<= 12	<= 15
Medio	34-66%	16 - 22	6	13 - 17	16 - 18
Alto	67-100%	23 +	7 +	18 +	19 +

ANEXO N.º 8: Baremos de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES)

Para realizar la corrección del test y ubicar al evaluado en niveles, se adaptaron los baremos según la población evaluada. Obteniendo los siguientes resultados:

PC	Dimensiones			Engagement Laboral
	Vigor	Dedicación	Absorción	
1	13	11	13	37
2	13	11	13	37
3	17	12	15	47
4	18	12	15	49
5	19	13	16	50
10	22	15	17	56
15	22	16	18	59
20	23	18	20	62
25	23	18	21	65
30	24	19	21	65
35	25	19	22	68
40	25	20	24	71
45	26	21	24	73
50	27	22	25	75
55	27	23	26	76
60	27	24	27	78
65	28	24	27	80
70	28	25	29	80
75	29	25	30	81
80	30	26	30	82
85	31	26	30	87
90	32	28	31	88
95	33	28	33	92
100	34	28	35	95
N	93	93	93	93
Suma	2446	2005	2304	6755
Mínimo	13	11	13	37
Máximo	34	28	35	95
Media	26	22	25	73
Mediana	27	22	25	75
Moda	27	28	27	80
Rango	21	17	22	58
Varianza	18.4	20.9	28.6	162.8
Desviación estándar	4.3	4.6	5.3	12.8

Nivel	PC	Dimensiones			Engagement Laboral
		Vigor	Dedicación	Absorción	
Muy bajo	1-20%	<= 23	<= 18	<= 20,00	<= 62,00
Bajo	21-40%	24 - 25	19 - 20	21,00 - 24,00	63,00 - 71,00
Moderado	41-60%	26 - 27	21 - 24,00	25,00 - 27,00	72,00 - 77,00
Alto	61-80%	28 - 30	25,00 - 26,00	28,00 - 30,00	78,00 - 82,00
Muy alto	81-100%	31 +	27,00+	31,00+	83,00+

ANEXO N.º 9: Estadísticas descriptivas de las variables y sus dimensiones

Tabla 10

Estadísticas descriptivas de las variables y sus dimensiones de la interacción T-F y nivel de engagement laboral por dimensiones de los colaboradores de una empresa retail de Trujillo

Variables		Mínimo	Máximo	Media	Desv. Est.
Interacción T-F por Dimensiones	INTF	8	32	18	6.9
	INFT	4	14	6	2.7
	IPTF	5	20	14	3.6
	IPFT	5	20	16	3.3
Engagement Laboral		37	95	73	12.8
Vigor		13	34	26	4.3
Dimensiones	Dedicación	11	28	22	4.6
	Absorción	13	35	25	5.3

Fuente: Información obtenida de los test