



UNIVERSIDAD  
**SAN IGNACIO  
DE LOYOLA**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**Carrera de Psicología**

**EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA Y COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL EN COLABORADORES DE UN  
HOSPITAL DE LA CIUDAD DE ICA**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Psicología**

**LUZ SOFÍA ALARCÓN LENGUA**

**Asesora:**

**Ana Lorena Elguera Pajares**

**Lima – Perú**

**2017**

## **Agradecimientos**

A Dios, por ayudarme en cada meta trazada y ser protagonista principal de este gran reto.

A mi familia, en especial, a mis padres, por cada consejo recibido y porque siempre confiaron en que lograría esta meta.

A la Mg. Ana Lorena Elguera y Mg. Susana Lingán, por su constante apoyo y dedicación.

A Carlos Andrés, quien fue una fuente de apoyo en los momentos difíciles.

## Índice

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Carátula</b> .....  | <b>1</b>  |
| <b>Agradecimientos</b> .....   | <b>2</b>  |
| <b>Índice</b> .....  | <b>3</b>  |
| <b>Resumen</b> .....   | <b>5</b>  |
| <b>Abstract</b> .....  | <b>6</b>  |
| <b>Introducción</b> .....  | <b>7</b>  |
| Compromiso organizacional .....  | 9         |
| Dimensiones del compromiso organizacional.....                                   | 10        |
| Factores relacionados al compromiso organizacional.....                          | 12        |
| Factores psicológicos .....  | 12        |
| Factores sociodemográficos .....   | 12        |
| Equilibrio trabajo-familia.....  | 13        |
| Tipos de interacción en la relación equilibrio trabajo - familia .....           | 14        |
| Equilibrio trabajo - familia y compromiso organizacional .....                   | 15        |
| <b>Método</b> .....  | <b>19</b> |
| Tipo de investigación .....  | 19        |
| Participantes .....  | 19        |
| Instrumentos de recolección de información .....                                 | 21        |
| Escala de compromiso organizacional, elaborada por Meyer y Allen<br>(1990) ..... | 21        |
| Escala de interacción trabajo – familia, SWING .....                             | 21        |
| Análisis de confiabilidad de los instrumentos .....                              | 23        |
| Hoja sociodemográfica.....   | 24        |
| Procedimientos .....   | 25        |

|                              |           |
|------------------------------|-----------|
| <b>Resultados .....</b>      | <b>26</b> |
| Análisis descriptivo .....   | 26        |
| Análisis inferenciales ..... | 27        |
| <b>Discusión.....</b>        | <b>30</b> |
| <b>Conclusiones.....</b>     | <b>33</b> |
| <b>Referencias .....</b>     | <b>34</b> |
| <b>Anexos.....</b>           | <b>39</b> |
| Anexo A .....                | 39        |
| Anexo B .....                | 40        |
| Anexo C .....                | 41        |
| Anexo D .....                | 42        |

## Resumen

Esta investigación tuvo como propósito establecer la relación entre el equilibrio trabajo – familia y el compromiso organizacional en colaboradores del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez de Ica, en una muestra de 155 colaboradores del área administrativa, personal médico, personal asistencial hospitalario, choferes y practicantes. Es de tipo descriptivo-correlacional, usando como instrumentos de medición la Escala de Compromiso Organizacional (Meyer & Allen, 1990) de tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad; y la Escala SWING (Moreno, Rodríguez, Sanz & Geurts, 2009) de cuatro dimensiones: Interacción positiva Familia –Trabajo, Interacción negativa Trabajo – Familia, Interacción positiva Trabajo – Familia e Interacción negativa Familia – Trabajo. Se encontró relación estadísticamente significativa entre la dimensión de compromiso afectivo y la interacción positiva familia – trabajo. Además, se encontró que tanto la edad como los años de antigüedad se relacionan positivamente con el compromiso afectivo y también se hallaron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión interacción positiva trabajo – familia en función del sexo, siendo las mujeres quienes obtienen puntuaciones más altas.

***Palabras clave:*** Compromiso organizacional, equilibrio trabajo – familia, interacción.

## **Abstract**

The purpose of this research was to establish the relationship between work - family balance and organizational commitment in collaborators of the Félix Torrealva Gutiérrez Hospital in Ica, in a sample of 155 administrative staff, medical personnel, hospital care personnel, drivers and practitioners. This investigation is of descriptive-correlational type, using as instruments of measurement the Scale of Organizational Commitment (Meyer & Allen, 1990) of three dimensions: Affective Commitment, Normative Commitment and Commitment of Continuity; and the SWING Scale (Moreno, Rodríguez, Sanz & Geurts, 2009) of four dimensions: Positive Interaction Family-Work, Negative Interaction Work - Family, Positive Interaction Work - Family and Negative Interaction Family - Work. A statistically significant relationship was found between the affective commitment dimension and the positive Family-Work interaction. Furthermore, it was found that both age and years of seniority are positively related to affective commitment, and also statistically significant differences were found in the positive dimension Work-Family Interaction as a function of sex, with women obtaining the highest scores.

**Keywords:** Organizational commitment, work - family balance, interaction.

## **Introducción**

La actividad laboral y la sobrecarga de trabajo en las organizaciones han hecho que la salud de los colaboradores se convierta en un eje de interés principal, no sólo por parte de quienes dirigen los centros de labores, sino también por parte del gobierno. Es por ello, que se han promulgado leyes a lo largo del tiempo en beneficio de los colaboradores. Es así que con la promulgación de la Ley N° 24786 (1987) se creó el Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS), institución autónoma, descentralizada y con derecho público y posteriormente con la promulgación de la Ley N° 27056 (1999) nace el Seguro Social de Salud (EsSalud), que brinda programas y planes de salud, prestaciones de bienestar, prestaciones económicas, programas de maternidad, entre otros. Esta institución se mantiene hasta la actualidad y permite que no sólo los asegurados gocen de los beneficios, sino también sus dependientes (cónyuge e hijos).

Sin embargo, pese a los esfuerzos de los anteriores gobiernos por brindar el cuidado respectivo a la salud de los colaboradores; actualmente este sector aún presenta severas deficiencias en cuanto a la calidad de servicio, infraestructura, equipos e instrumentos que faciliten y brinden un servicio integral y sobretodo la suficiente cantidad de especialistas en el país, según lo indica Arroyo et al. (2015), en el Coloquio acerca de los problemas y soluciones de la salud hoy. Peor aún, muchos lugares y zonas del territorio nacional no cuentan con un establecimiento de salud que les permita acudir en caso de emergencias. A esto se suma que el estudio y el cuidado de la salud psicológica despiertan poco interés en las autoridades en nuestro país, pese a que el estudio de esta materia es de gran importancia tanto para los colaboradores como para la población en general.

Como bien lo menciona Soto (2011), existen diversas razones que justifican lo mencionado previamente. Una de ellas es la pobreza que experimenta una gran cantidad de la población y las condiciones sanitarias no justificables en las que habitan. Por otro lado, los aspectos referidos a la formación de los profesionales en el área de la salud, la cual debe desarrollarse en la misma medida de los avances presentados en el nuevo siglo.

Además, según este autor, en nuestro país los bajos sueldos como consecuencia del insuficiente presupuesto dedicado al sector salud, las condiciones laborales inapropiadas, la corrupción, la falta de reconocimiento y ausencia de incentivos, son algunas de las razones por las cuales el sector salud se encuentra en situación tan alarmante.

A su vez, un estudio realizado por el Ministerio de Salud (2015), sobre el análisis de la situación de Ica en relación al aspecto sociodemográfico, señala que dicho departamento presenta un crecimiento poblacional de nueve veces más, comparado al promedio del crecimiento nacional y con una tendencia casi estable de la población joven. En cuanto al porcentaje de población con acceso a seguro de salud, se ha incrementado a 64% en el año 2015. El aseguramiento es principalmente por EsSalud y es superior al promedio nacional. Estos datos podrían significar una mayor carga laboral para los colaboradores del área de salud, tanto para el personal médico, el personal asistencial hospitalario, personal administrativo etc.

Por otro lado, en este sector el recurso humano es clave para brindar un servicio de atención médica de calidad, la cual dependerá de una serie de factores relacionados directamente con el puesto de trabajo y también con factores psicológicos, por ejemplo la manera en la que el colaborador percibe y se relaciona en los entornos laboral y familiar, manteniendo armonía entre ambos espacios. Además, la misma naturaleza de las actividades laborales de los profesionales médicos, los obliga a permanecer largas horas en el puesto de trabajo, muchas veces sin dormir lo suficiente. Esto podría afectar la relación entre los componentes familiar y laboral, así como las diferentes variables involucradas en el desempeño laboral, tales como: motivación laboral, satisfacción, compromiso con la organización, entre otras.

Según Abidalkadir y López (2015), una adecuada relación entre el espacio familiar y el espacio laboral, genera en el individuo bienestar y motivación, lo cual se refleja en un adecuado compromiso organizacional. Meléndez, Rodríguez y Vélez (2012) reafirman lo mencionado en su investigación sobre la relación entre las interacciones positivas trabajo – familia y familia – trabajo con el engagement, en una muestra de 98 empleados portorriqueños. Los resultados concluyeron que existe una alta y significativa relación entre la interacción positiva (trabajo – familia y familia – trabajo) con el compromiso organizacional. Mientras los colaboradores perciban que existe armonía entre ambos espacios se sentirán más comprometidos con sus puestos de trabajo.

Por tanto, la relación armoniosa entre el componente familiar y laboral promueve que los colaboradores se sientan comprometidos con sus tareas. Por ello, dado que resulta de vital importancia evaluar este sector tan importante para el desarrollo del país, la

presente investigación explora la relación de estas dos variables psicológicas de fundamental relevancia para la salud laboral.

Este estudio se llevará a cabo en las instalaciones del hospital Félix Torrealva Gutiérrez, ubicado en la ciudad de Ica y tendrá como participantes al personal médico, personal asistencial hospitalario, personal administrativo, practicantes y choferes. A continuación se expone el marco conceptual que fundamente el estudio.

### **Compromiso organizacional**

El compromiso organizacional es entendido como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Para Davis y Newstrom (1991) los colaboradores comprometidos con la organización son aquellos que presentan bajos niveles de rotación, afinidad por las políticas de la empresa y puntualidad. De tal manera que, desde esta perspectiva el compromiso organizacional se vincularía con variables propias de la estructura organizacional, como también con variables relacionadas con las características y expectativas personales de cada trabajador.

Robbins (1999), realiza una distinción entre el compromiso con el trabajo y el compromiso con la organización. El compromiso con el trabajo es el grado en el cual una persona se identifica con su labor, participando activamente y considerando su desempeño importante para la valoración propia. Mientras que el compromiso con la organización es el grado en que un empleado se identifica con la organización donde labora, por lo que desea mantener su relación con ella.

De otro lado, en la mayor parte de estudios en los que se aborda el compromiso organizacional, se adopta la perspectiva de Meyer y Allen (1991), quienes definieron el compromiso como un estado psicológico caracterizado entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla.

Chiavenato (1992) opina que el compromiso organizacional es el sentimiento y la comprensión del pasado y presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo.

### **Dimensiones del compromiso organizacional.**

Meyer y Allen (1991), proponen tres dimensiones de compromiso organizacional: la dimensión afectiva, la dimensión de continuidad y la dimensión normativa.

La *dimensión afectiva*, se relaciona con los vínculos emocionales que se establecen dentro de la organización y hacen que la permanencia en ella sea más duradera, logrando satisfacer las expectativas y necesidades psicológicas del colaborador. Esta dimensión, juega un rol importante en la vida del trabajador, ya que muchas veces sus relaciones laborales se vuelven tan sólidas y profundas que se mantienen a lo largo del tiempo, incluso si el individuo ya no pertenece a la organización (Meyer & Allen, 1991).

La *dimensión de continuidad*, se refiere a que el colaborador es consciente que, si tomara la decisión de dejar la organización, sentiría que perdería tiempo y esfuerzo además de costos físicos, financieros y psicológicos, pues habría menos posibilidades de engancharse a otro trabajo inmediatamente (Becker, 1960). En el supuesto caso que se tomara la decisión de dejar la organización, se generaría en el colaborador un conflicto interno, pues por un lado estaría la voluntad de renunciar y por otro, la idea de seguir permaneciendo en el puesto por no encontrar un trabajo mejor y perder tiempo y esfuerzo.

La última dimensión es el *compromiso normativo* en el que intervienen la moral y la fidelidad por recibir ciertos beneficios o facilidades por parte de la organización. Según Gouldner (1960), este componente tiene relación con la teoría de la reciprocidad, dado que quien se beneficia recibiendo un favor adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante.

Como se puede apreciar, el modelo propuesto por Meyer y Allen (1991) contempla la diversidad de factores existentes en una organización. Según Arias, Loli, Quintana, y Varela (2003), este modelo tiene como eje principal los factores que intervienen en la gestión del capital humano, tales como los procesos de selección, la formación y el desarrollo, los beneficios, los incentivos, entre otros. Asimismo, señalan que el modelo de gestión del capital humano y el compromiso organizacional, se evidencia cuando la relación entre las prácticas y el compromiso, se establece sobre una base sólida percibida por los colaboradores en relación a tres variables: percepción de soporte organizativo, justicia procedimental y confianza en la organización

Diferentes estudios han evidenciado la existencia de las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional. A continuación, se muestran los estudios más relevantes para los objetivos de la presente investigación.

Bulchand, Melián y Noval (2016), determinaron el nivel de compromiso organizacional y sus posibles determinantes en una muestra de 205 colaboradores entre médicos de urgencias y jefes de los servicios públicos españoles, teniendo como resultado que la dimensión de compromiso de continuidad se encuentra en un nivel más alto, probablemente debido al tiempo de antigüedad de los médicos en sus puestos de trabajo y su temor de perder sus beneficios laborales, sumada a la inversión realizada para obtener el empleo. Por otro lado, el nivel del compromiso afectivo se encontró en menor nivel, lo que indicaba que los participantes encuestados experimentaban poca consideración hacia el servicio para el que laboran.

Arias et al., (2003), buscaron determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y algunas variables demográficas en 190 participantes procedentes de múltiples organizaciones. El resultado obtenido arrojó relación positiva entre el compromiso afectivo y satisfacción general con el trabajo, así como también una correlación entre compromiso afectivo y compromiso con el trabajo. Finalmente, una relación positiva entre compromiso afectivo y claridad del rol. Por otra parte, en cuanto a la dimensión compromiso de conveniencia, la correlación más alta obtenida fue con la variable claridad de rol, seguida por satisfacción con el trabajo, lo cual significa que las experiencias vividas en la organización evidenciaron mayor importancia, ejerciendo mayor influencia sobre el compromiso.

Por tanto, para los objetivos del presente estudio utilizaremos la definición de compromiso organizacional propuesta por Mayer y Allen (1991), ya que representa una perspectiva integral y explica de forma más detallada la variable de estudio, entendiendo al compromiso organizacional como el estado óptimo que alcanza un trabajador en relación a las labores que desempeña y a la organización para la que labora, la cual está influenciada por diversos factores.

## **Factores relacionados al compromiso organizacional.**

### *Factores psicológicos.*

El compromiso organizacional es una variable estrechamente ligada a la satisfacción laboral, tal como lo demuestra un estudio realizado por Portilla (2017), quien encuentra relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una muestra de 200 trabajadores de un Hospital de Salud Mental de Lima. Estos resultados coinciden con los de un estudio realizado en España por Mañas, Salvador y Boadas (2007), en el cual se demostró que existe una correlación entre ambas variables. Es así como los colaboradores deciden comprometerse con la organización y se encuentran conformes con la misma.

Asimismo, se realizaron otros estudios en donde se exploró la relación entre ambas variables. Por ejemplo, Bargsted, Ferguson, Fernández, Polo y Rojas (2017), identificaron la relación entre compromiso organizacional y satisfacción con la vida, proponiendo que la dimensión afectiva y normativa del compromiso, se relacionaría positivamente con la variable satisfacción con la vida, mediante el engagement. La muestra estuvo compuesta por 305 colaboradores, teniendo como resultado que la variable satisfacción con la vida se relaciona con la dimensión del compromiso afectivo. Esta relación se encuentra influenciada por la energía o el vigor presente en el lugar de trabajo.

### *Factores sociodemográficos.*

Para poder explicar el compromiso organizacional, se debe considerar al colaborador, sus características personales y el ambiente laboral en el que se desempeña. Para este estudio, se tomaron en cuenta algunas variables Sociodemográficas como por ejemplo: años de antigüedad, edad y sexo.

Según Salas y Valenzuela (2012), los colaboradores que tienen mayor antigüedad laboral manifiestan una actitud más positiva hacia la organización y hacia la inversión realizada en ese periodo, haciendo que su permanencia en ella sea más duradera. Por tanto, se puede afirmar que el tiempo de permanencia en una institución se asociaría con el compromiso afectivo.

Asimismo, Meyer y Allen (1993), señalaron que la edad era una variable significativa dependiendo de los años de antigüedad del trabajador, así, los colaboradores que tienen más edad, presentan un nivel moderado de compromiso afectivo.

### **Equilibrio Trabajo – Familia**

Mantener un equilibrio entre el aspecto personal y laboral, muchas veces resulta difícil, sobre todo si se tiene carga familiar y la demanda en el centro laboral se hace cada vez mayor. Cegarra, Cegarra y Sánchez (2015) definen al equilibrio trabajo – vida personal como la brecha entre la vida laboral y personal, producto de las demandas incompatibles entre ambos aspectos y cuyo resultado acarrea estrés o problemas en quienes no logran una interacción positiva entre ambos espacios.

Siguiendo esta línea, Aguirre y Martínez (2006), mencionan que el conflicto equilibrio trabajo familia se presenta cuando las exigencias de los ambientes laborales y personales son incompatibles entre sí y se generan presiones en cuanto a las demandas de tiempo, recursos personales y energía que genera cada uno de estos roles.

Álvarez y Guerra (2012), señalan que cuando una persona asume diversos papeles se podría ver afectado su desempeño y según los recursos personales con los que cuente el individuo, esto podría afectar de manera positiva o negativa sobre su vida personal.

Asimismo, Kahn, Wolfe, Quinn, Snoech y Rosenthal (1964), postulan que cuando se asume más de un rol, se llevan expectativas de un espacio a otro. De tal manera que mientras el individuo se acomoda a las demandas de un espacio, se le hace más difícil tolerar las demandas del otro.

Geurts et al., (2005), mencionan que el concepto interacción trabajo – familia, se define como la influencia que ejerce un espacio o dominio determinado (trabajo) en el comportamiento del colaborador, que a su vez es influenciado por ciertas ideas y/o sucesos que se han producido en otro aspecto o dominio (familia).

Papí (2005), interpreta la interacción trabajo – familia como un conflicto entre ambos aspectos. Esta incompatibilidad significa que las demandas de uno de los ámbitos entran en discrepancia con las del otro, siempre y cuando se encuentren presentes en un solo individuo a tiempo completo. Por otro lado, algunos autores definen la variable equilibrio trabajo – familia no como un conflicto, sino más bien como facilitación. Por

ello, Quick y Tetrick (2003) presentan dos posturas sobre el concepto de dicha variable. La primera postura menciona de qué manera el aspecto laboral influye positivamente en la vida familiar, estableciendo un equilibrio saludable enfocado en la “Facilitación trabajo – familia”.

Siguiendo esta línea Bass y Grzywacz (2003) postulan que las oportunidades, experiencias y habilidades presentadas en un aspecto (laboral o familiar) se extrapolan de una forma positiva, logrando reforzar el otro dominio. Además, Grzywacz y Carlson (2007), definen el equilibrio trabajo – familia como la realización de expectativas que se negocian y comparten entre un individuo y sus socios en el trabajo y en la familia.

### **Tipos de interacción en la relación Equilibrio Trabajo – Familia.**

El creciente interés por estudiar el conflicto trabajo – familia, ha despertado la inquietud por elaborar instrumentos que estudien la interacción de éstas variables. Geurts et al., (2005), elaboraron el "Cuestionario de Interacción Trabajo – familia”, compuesto por 22 reactivos, cuya respuesta es de 4 grados (de 0 a 3). A partir de esta versión, Moreno et al. (2009), elaboraron la escala SWING (*Survey Work-home Interaction-Nijmegen*), que además contemplaba la relación positiva y negativa entre el trabajo y la familia presentando los siguientes tipos de dimensiones:

*Interacción negativa trabajo – familia*, dimensión vinculada con las reacciones negativas generadas en el trabajo que dificultan el funcionamiento en el ámbito no laboral.

*Interacción negativa familia – trabajo*, dimensión relacionada con la influencia que ejercen las ideas o emociones negativas generadas en las actividades no laborales sobre el espacio laboral, dificultando el desempeño del individuo.

*Interacción positiva trabajo – familia*, las emociones y circunstancias positivas generadas en el trabajo, influyen armónicamente en el ámbito no laboral.

*Interacción positiva familia – trabajo*, las experiencias e ideas producidas en las actividades no laborales influyen positivamente en la adecuada ejecución de las labores en el puesto de trabajo.

Por consiguiente, para este estudio, se tomará como base la definición propuesta por Geurts et al., (2005) pues es la postura que explica con mayor exactitud la variable a

estudiar, ya que el instrumento elaborado a partir ella ha sido aplicado en otras investigaciones, lo cual enriquecerá el presente estudio. Así tenemos que, Moreno et al., (2009) examinaron las cualidades psicométricas de la versión española del Cuestionario Interacción trabajo – familia, en una muestra de 283 profesionales de emergencias. Los resultados demostraron que existe una correlación entre el cuestionario SWING y las variables relacionadas a aspectos tales como bienestar, variables laborales y familiares.

Asimismo, esta variable ha sido estudiada en entornos vinculados a la salud. Abidalkadir y López (2015), estudiaron la relación entre familia – trabajo en 82 colaboradores de la Unidad de Cuidados Intensivos de un Centro de Salud. Los resultados obtenidos demuestran que la sobrecarga y el déficit de apoyo familiar, afecta a los participantes, en especial a las mujeres, viéndose afectadas las actitudes, conductas y comportamientos además de los diversos factores mentales que intervienen en la ejecución de sus tareas, tanto a nivel laboral como familiar. Por tanto, se puede inferir que la atención prestada a los pacientes se puede ver perjudicada por la relación familia – trabajo. Además, los resultados demuestran que los evaluados no poseen la fuerza suficiente para cumplir con las tareas debido al desgaste físico y al esfuerzo que implica realizarlas. Esto acarrea fatiga, ya que posterior a la jornada laboral, no cuenta con energías suficientes para acudir a los compromisos familiares, o viceversa, lo que afecta directamente en la motivación y productividad del individuo, lo que cumple un papel importante en el desempeño del rol familiar.

### **Equilibrio trabajo-familia y compromiso organizacional**

Como ya se ha explicado en los apartados anteriores, diversos autores consideran a la variable Interacción Trabajo – Familia como un conflicto o enriquecimiento, ello dependerá si las actividades de cada dominio interfieren o se complementan en el otro. Según Jiménez y Gómez (2015), cuando se produce un conflicto entre ambos espacios, puede afectar la calidad de vida en el hogar así como también perjudicar los logros profesionales. Desde una perspectiva organizacional, se puede disminuir la satisfacción laboral y el compromiso organizacional y fomentar a su vez el deseo de abandonar la organización, todo ello generado en un ambiente hostil, en donde se evidencia una falta de apoyo organizacional, arduos y extensos horarios de trabajo y excesiva carga laboral, los cuales ocasionan un conflicto en ambos dominios.

Por otro lado, Jiménez y Moyano (2008) mencionan que las políticas inmersas en la cultura organizacional, pueden influenciar a la variable Equilibrio Trabajo-Familia. Thompson, Beauvis y Lyness (1999), realizaron un estudio en 276 gerentes y profesionales, cuyos resultados arrojaron que una cultura organizacional que promueve el equilibrio entre ambos dominios (trabajo-familia) se relaciona positivamente con actitudes laborales que van más allá de los beneficios trabajo-familia. Reafirmando lo anterior, se realizaron estudios en donde se evaluaron si las políticas que fomentan una cultura familiar amigable influyen a nivel organizativo. Por ello, Litchfield, Swanberg y Sigworth (2004), señalan que las organizaciones que desarrollan estos programas presentan mayor nivel de lealtad e identificación con la organización, minimizando índices de ausentismo laboral, estrés y fomentando la productividad.

Meléndez, et al., (2012), estudiaron la relación entre las interacciones positivas trabajo – familia y familia – trabajo con el engagement, en una muestra de 98 empleados portorriqueños. Los resultados concluyeron que existe una alta y significativa relación entre la interacción positiva (trabajo – familia y familia – trabajo) con el compromiso organizacional. Mientras los colaboradores perciban que existe una mayor relación entre ambos espacios trabajo – familia, se sentirán más comprometidos con sus puestos de trabajo.

Por otro lado, Afonso, Casado, Espejo, Gámiz y García (2016), analizaron la relación entre el enriquecimiento Familia – trabajo y compromiso laboral en una muestra de 33 participantes de ambos sexos, obteniendo resultados que demuestran la hipótesis que las emociones positivas experimentadas en la familia, se relacionan positivamente con el compromiso laboral. Por consiguiente, la relación entre la familia y el trabajo afectan positivamente el compromiso laboral.

Chen, Lu, Siu y Wang (2011), investigaron la relación trabajo – familia y su efecto en el compromiso organizacional, en una muestra de 279 enfermeras en China, teniendo como resultado que la relación entre estas dos variables era positiva y más fuerte en un contexto con alta demanda laboral, lo que significa que los recursos, experiencias y situaciones vividas en el ámbito familiar podrían influenciar directamente en el dominio laboral, conllevando a que los trabajadores tengan un mayor compromiso organizacional sobretodo en condiciones de estrés laboral.

Li, Lu y Zhang (2013), consideraron las características económicas y culturales de los empleados al examinar la relación entre el conflicto bidireccional de Trabajo – familia y los resultados en el puesto de trabajo, en 241 colaboradores de 3 hospitales en Beijing and Xi'an y encontraron que el equilibrio familia – trabajo estaba negativamente relacionado con el compromiso afectivo y normativo en la organización.

Por otro lado, algunos estudios han demostrado que el entorno familiar de los trabajadores puede afectar negativamente el trabajo. Por ejemplo, la investigación realizada por Brummelhuis, Bakker y Euwema (2010), tuvo como objetivo determinar si la variable Equilibrio trabajo – familia afecta el engagement, en una muestra de 1430 colaboradores holandeses. Los resultados señalaron que existe una relación negativa entre la variable Equilibrio trabajo – familia y el compromiso organizacional. De igual manera, el equilibrio trabajo – familia, se relacionó positivamente con la intención de dejar el puesto de trabajo, mediante la disminución del compromiso laboral. Además, este estudio demostró que los problemas familiares afectan los resultados de los compañeros de trabajo.

Además, Babalola, Odalipo y Chovwen (2015), examinaron el impacto de los factores organizacionales y el conflicto de roles trabajo-familia en el compromiso de la organización entre padres que trabajan. Los participantes en el estudio comprenden 200 empleados de bancos, fuerzas armadas, instituciones educativas y instituciones de salud. Los resultados obtenidos mostraron que existe un impacto negativo del conflicto trabajo – familia en el compromiso organizacional. Asimismo, se demostró que los participantes casados tenían un mayor conflicto entre el trabajo y la familia comparados con los que estaban solteros. No hubo diferencias significativas en cuanto al sexo.

Por lo anteriormente expuesto, se puede inferir que las variables equilibrio trabajo-vida personal y el compromiso organizacional, se encuentran relacionados entre sí. Una adecuada relación entre el espacio personal y laboral, genera en el individuo bienestar y motivación lo cual se refleja en el compromiso organizacional (Abidalkadir & López, 2015). En otras palabras, mientras mayor sea el equilibrio entre los espacios de trabajo y vida personal de los individuos, mayor será el nivel de compromiso organizacional en el puesto de trabajo.

Por todo ello, el presente estudio es de especial relevancia al estar relacionado al sector salud, puesto que se abordan desde una perspectiva psicológica dos variables importantes para el recurso humano y para la organización para la cual trabajan, como lo son el Equilibrio Trabajo – Familia y el compromiso organizacional, así como también se consideran dos aspectos que son parte fundamental en la vida del ser humano, como lo son: el dominio familiar y laboral.

Por tanto, se cree pertinente plantear como objetivo de investigación:

- Establecer la relación entre el equilibrio trabajo – familia y el compromiso organizacional en colaboradores de un hospital de la ciudad de Ica.

Además, se consideran los siguientes objetivos específicos:

- Determinar diferencias en el compromiso organizacional y la interacción Trabajo – familia en función de la edad.
- Establecer diferencias en el compromiso organizacional y la interacción Trabajo – familia en función de los años de antigüedad.
- Determinar diferencias en el compromiso organizacional y la interacción Trabajo – familia en función del sexo.

## Método

### Tipo de investigación

El enfoque del estudio es cuantitativo, porque se miden las variables de estudio y los datos obtenidos serán analizados empleando la estadística (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). El diseño es no experimental, de tipo descriptivo-correlacional, puesto que se pretende establecer la relación entre dos variables en un contexto en particular, un hospital de la ciudad de Ica (Hernández et al., 2014).

Así también para responder a los objetivos específicos se asume un diseño de tipo descriptivo – comparativo porque se manifiestan diferencias entre el sexo, edad y años de antigüedad (Hernández et al., 2014).

### Participantes

La población del estudio estuvo constituida por los trabajadores, varones y mujeres, del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez ubicado en la ciudad de Ica, que cuenta con un total de 155 colaboradores, pertenecientes al equipo administrativo (admisión), personal médico, personal asistencial hospitalario, auxiliares de distintas áreas (servicio de emergencia, consulta externa, hospitalización, etc.), choferes y practicantes. Este hospital de nivel III pertenece a la Red Asistencial Ica de EsSalud y lleva más de 76 años ofreciendo servicios a la comunidad.

La muestra fue integrada por un total de 155 colaboradores y su caracterización en función de las variables sociodemográficas más importantes se presenta en la Tabla 1. En su mayoría (69%) son del sexo femenino y tienen entre 5 a 10 años de antigüedad laboral en la institución (25%). El 51% de participantes está casado y en su mayoría tienen uno (32.9%) o dos hijos (33.5%). El promedio de edad es de 44.55 años, dentro de un rango que va desde los 21 hasta los 70 años de edad, siendo el rango de edad mayoritario aquel que va desde los 41 hasta los 50 años (28.4%). Por último, la mayor parte de la muestra pertenece a las áreas de hospitalización (28.4%), emergencia (23.9%) y consulta externa (18.7%).

Tabla 1.

*Composición de la muestra.*

|                         | <i>f</i> | <i>%</i> |                    | <i>f</i> | <i>%</i> |
|-------------------------|----------|----------|--------------------|----------|----------|
| Sexo                    |          |          | Turno              |          |          |
| Masculino               | 48       | 31       | Mañana             | 21       | 13.5     |
| Femenino                | 107      | 69       | Tarde              | 13       | 8.4      |
|                         |          |          | Rotativo           | 121      | 78.1     |
| Estado civil            |          |          | Contrato           |          |          |
| Soltero(a)              | 49       | 31.6     | Nombrado           | 27       | 18.1     |
| Casado(a)               | 79       | 51       | CAS                | 59       | 38.1     |
| Conviviente             | 12       | 7.7      | 728                | 66       | 42.5     |
| Divorciado(a)           | 8        | 5.4      | Practicante        | 2        | 1.3      |
| Estudios realizados     |          |          |                    |          |          |
| Técnico Concluido       | 5        | 3.2      | Número de Hijos    |          |          |
| Universitario Concluido | 10       | 6.5      | 0                  | 24       | 15.5     |
| Técnico Titulado        | 33       | 21.3     | 1                  | 51       | 32.9     |
| Universitario Titulado  | 57       | 36.8     | 2                  | 52       | 33.5     |
| Posgrado                | 49       | 31.6     | 3                  | 18       | 11.6     |
| Estudiante              | 1        | 0.6      | 4                  | 7        | 4.5      |
|                         |          |          | 5                  | 3        | 1.9      |
| Área de Trabajo         |          |          | Edad               |          |          |
| Administrativa          | 12       | 7.7      | De 21 a 30         | 21       | 13.5     |
| Bienestar Social        | 1        | 0.6      | De 31 a 40         | 39       | 25.2     |
| Consulta Externa        | 29       | 18.7     | De 41 a 50         | 44       | 28.4     |
| Emergencia              | 37       | 23.9     | De 51 a 60         | 34       | 21.9     |
| Dental                  | 9        | 5.8      | De 61 a 70         | 17       | 11       |
| Farmacia                | 12       | 7.7      | Antigüedad Laboral |          |          |
| Hospitalización         | 44       | 28.4     | 1 año a menos      | 10       | 6.5      |
| Laboratorio             | 3        | 1.9      | Entre 1 a 4 años.  | 30       | 19.4     |
| Sala de Operaciones     | 5        | 3.2      | Entre 5 a 10 años  | 40       | 25.8     |
| Radiología              | 3        | 1.9      | Entre 10 a 20 años | 37       | 23.9     |
|                         |          |          | Más de 20 años     | 38       | 24.5     |

El muestreo utilizado fue por conveniencia, por lo que los participantes para esta investigación fueron elegidos según el acceso de los investigadores a ellos, pero con algunos criterios de inclusión y de exclusión para delimitar sus características. Con respecto a los criterios de inclusión, en primer lugar, se aplicó el de la aceptación de participación voluntaria, mediante su respuesta al formulario de consentimiento informado; este criterio ético fue fundamental para continuar con el estudio. Otro criterio fue que los participantes alcancen la mayoría de edad para poder resolver nuestros cuestionarios; para ello, la edad mínima elegida fue a partir de los 18 años de edad a más. El tiempo laborando

en la empresa no fue criterio de inclusión, porque se quiso explorar la relación de esta variable desde el inicio de su actividad laboral en la empresa de pertenecía actual. La elección de uno y otro sexo de los participantes fue irrelevante para las características específicas de la investigación, pero se trató de igualar la proporción entre ambos sexos. Por otro lado, los criterios de exclusión fueron que el participante no haya completado la mayoría de los ítems en cada cuestionario, o la mayoría de los datos demográficos; también, que se hayan detectado patrones sesgados de respuesta; por ejemplo, marcación de la misma opción de respuesta en todos los ítems en el mismo cuestionario. Estos controles sirvieron para ser selectivos respecto a la información no útil.

## **Instrumentos de recolección de información**

### **Escala de compromiso organizacional (Meyer & Allen, 1990).**

Consta de 18 ítems, cuyas respuestas corresponden a la escala tipo Likert con 7 opciones, en la que 1 representa a la categoría “*completamente en desacuerdo*” y 7 a “*completamente de acuerdo*”. A mayor puntuación, mayor compromiso organizacional. Los 18 ítems corresponden a los tres tipos de compromiso organizacional, identificados por Meyer y Allen (1990), estos son: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

La dimensión afectiva (6 ítems), se refiere a la vinculación afectiva de los individuos con las organizaciones, la dimensión de continuidad (6 ítems), se relaciona con el coste de oportunidad de romper su vínculo con la organización, y la dimensión normativa (6 ítems), *tiene* que ver con la obligación del sujeto de comprometerse con los fines de la organización. La versión utilizada fue la del estudio de Chirinos y Vela (2017), cuyos índices de confiabilidad de las tres sub-escalas fueron .79, .71 y .77, respectivamente. En el presente estudio, los coeficientes de confiabilidad estimados se presentan en la sección de Resultados.

### **Escala de Interacción Trabajo – Familia, SWING.**

La versión utilizada fue realizada en España por Moreno et al. (2009) para estudiar sus propiedades psicométricas en una muestra de 283 profesionales de emergencias. Consta de 22 ítems, divididos en 4 dimensiones: Interacción positiva trabajo – familia, interacción negativa trabajo – familia, interacción positiva familia – trabajo, interacción

negativa familia – trabajo. Los ítems se pueden responder en una escala que va desde 0 a 3, en donde 0 es “Nunca” y 3 es “Siempre”.

Al no contar con una adaptación peruana de la escala SWING, se recurrió a cinco expertos quienes brindaron su opinión para validar su aplicación en el Perú, en base a la relevancia de cada ítem. La tarea de los jueces era calificar los ítems planteados en cuanto a claridad; es decir, juzgaban si el ítem es comprensible para los sujetos que responderían al instrumento, y con respecto a la relevancia; es decir, la representatividad del ítem respecto al constructo medido. Para ello, debían valorar cada reactivo en una escala de 1 (nada) al 6 (completamente).

Para la sistematización de resultados sobre la idoneidad de las modificaciones realizadas se calcularon los coeficientes de V de Aiken (Aiken, 1980), los respectivos intervalos de confianza (IC). Para esto, se usó el programa propuesto por Merino y Livia para el cálculo de intervalos de confianza (Merino & Livia, 2009), aceptando como válidos aquellos reactivos, cuyos intervalos de confianza estuvieron por encima de 0.50. De esta forma, todos los ítems de la Escala Swing fueron considerados relevantes de acuerdo al criterio de los jueces.

Tabla 2.

*Coefficientes V de Aiken e intervalos de confianza de la Escala SWING*

| Ítems | M    | DE   | Min | Max | V    | IC 95% |      |
|-------|------|------|-----|-----|------|--------|------|
|       |      |      |     |     |      | Inf.   | Sup. |
| 1     | 5.80 | 0.45 | 5   | 6   | 0.96 | 0.81   | 0.99 |
| 2     | 5.80 | 0.45 | 5   | 6   | 0.96 | 0.81   | 0.99 |
| 3     | 6.00 | 0.00 | 6   | 6   | 1.00 | 0.87   | 1    |
| 4     | 5.40 | 1.34 | 3   | 6   | 0.88 | 0.7    | 0.96 |
| 5     | 5.80 | 0.45 | 5   | 6   | 0.96 | 0.81   | 0.99 |
| 6     | 4.60 | 1.52 | 3   | 6   | 0.72 | 0.52   | 0.86 |
| 7     | 5.80 | 0.45 | 5   | 6   | 0.96 | 0.81   | 0.99 |
| 8     | 6.00 | 0.00 | 6   | 6   | 1.00 | 0.87   | 1    |
| 9     | 5.40 | 0.55 | 5   | 6   | 0.88 | 0.7    | 0.96 |
| 10    | 6.00 | 0.00 | 6   | 6   | 1.00 | 0.87   | 1    |
| 11    | 6.00 | 0.00 | 6   | 6   | 1.00 | 0.87   | 1    |
| 12    | 5.60 | 0.89 | 4   | 6   | 0.92 | 0.75   | 0.98 |
| 13    | 5.60 | 0.55 | 5   | 6   | 0.92 | 0.75   | 0.98 |
| 14    | 4.60 | 1.34 | 3   | 6   | 0.72 | 0.52   | 0.86 |
| 15    | 5.00 | 1.22 | 3   | 6   | 0.80 | 0.61   | 0.91 |
| 16    | 5.60 | 0.89 | 4   | 6   | 0.92 | 0.75   | 0.98 |
| 17    | 5.40 | 0.89 | 4   | 6   | 0.88 | 0.7    | 0.96 |
| 18    | 5.60 | 0.89 | 4   | 6   | 0.92 | 0.75   | 0.98 |
| 19    | 5.40 | 1.34 | 3   | 6   | 0.88 | 0.7    | 0.96 |
| 20    | 5.40 | 1.34 | 3   | 6   | 0.88 | 0.7    | 0.96 |
| 21    | 5.40 | 1.34 | 3   | 6   | 0.88 | 0.7    | 0.96 |
| 22    | 5.40 | 0.89 | 4   | 6   | 0.88 | 0.7    | 0.96 |

### **Análisis de la confiabilidad de los instrumentos.**

En la tabla 3, se reporta que los coeficientes de confiabilidad de la Escala de Compromiso Organizacional superan el nivel de .60, siendo la dimensión de compromiso *afectivo* la que obtiene un coeficiente mayor a .70; mientras que en las dimensiones de compromiso *de continuidad* y compromiso *de normativo* fueron necesarios realizar algunos ajustes. En el primer caso, se eliminaron los ítems 7 (“Por ahora, permanecer en esta institución refleja tanto necesidad como deseo”) y 11 (“Si no hubiera invertido tanto en mí en esta institución, yo podría considerar trabajar en otro lugar”), cuyas correlaciones ítem-test fueron menores del .20 ( $r_{it} = .153$ ,  $r_{it} = .173$ , respectivamente), lo que evidencia que ambos ítems no tienen representatividad respecto al puntaje total de la sub-escala. Contando con ambos ítems en la dimensión se obtenía un coeficiente de confiabilidad de .61, y su remoción mejoró la confiabilidad a .68. Del mismo modo, en la dimensión *normativa*, fue necesario la eliminación del ítem 13 (“No siento ninguna obligación de

permanecer en mi trabajo actual”), que mostró una correlación ítem-test de .10. Incluyendo este ítem en el cálculo de la confiabilidad de la sub-escala, se obtiene un coeficiente de .58 y su remoción mejoró la confiabilidad a .64. Aunque los ajustes realizados no mejoraron el coeficiente  $\alpha$  a un nivel óptimo, se puede afirmar que para los fines del presente estudio son índices aceptables.

De otro lado, la magnitud de la confiabilidad de las puntuaciones de la Escala SWING fue buena, con coeficientes superiores a .70. Aunque las correlaciones ítem-test fueron variables, estas fueron superiores en su mayoría al .30, con excepción del ítem 13 de la dimensión *Interacción positiva trabajo familia*, que obtuvo un  $r_{it} = .26$ . A pesar de ello, no se requirió realizar ninguna modificación para mejorar la consistencia interna del instrumento.

Tabla 3.

*Confiabilidad de los puntajes y sumario de correlaciones ítem-test.*

|  | $\alpha$ | Rango $r_{it}$ | Nº de ítems    |
|--|----------|----------------|----------------|
| <b>Compromiso organizacional</b>           |          |                |                |
| Compromiso afectivo                        | .76      | .32, .66       | 6              |
| Compromiso de continuidad                  | .68      | .38, .57       | 4 <sup>a</sup> |
| Compromiso normativo                       | .64      | .32, .50       | 5 <sup>b</sup> |
| <b>Interacción trabajo – familia SWING</b> |          |                |                |
| Interacción negativa trabajo – familia     | .83      | .43, .65       | 8              |
| Interacción negativa familia – trabajo     | .70      | .32, .59       | 4              |
| Interacción positiva trabajo – familia     | .75      | .26, .66       | 5              |
| Interacción positiva familia – trabajo     | .75      | .37, .63       | 5              |

*Nota.*  $r_{it}$ : correlación ítem-test.  $\alpha$ : coeficiente de consistencia interna. <sup>a</sup> Items 7 y 11 removidos del puntaje. <sup>b</sup> Item 13 removido del puntaje.

### **Hoja sociodemográfica**

Se adicionó un formato para recabar los datos generales de la población: edad, sexo, estado civil, número de hijos, grado de instrucción, antigüedad laboral, jornada

laboral, tipo de contratación, puesto de trabajo y turno en el que se encuentra laborando. Estos datos son importantes para poder realizar un análisis comparativo o descriptivo que nos permita llegar a conclusiones de acuerdo a algunas de las variables utilizadas.

## **Procedimientos**

Para llevar a cabo la presente investigación, se solicitó autorización para aplicar los instrumentos de medición, mediante un documento presentado a mesa de partes del Hospital Félix Torrealva Gutiérrez, adjuntando el avance del proyecto solicitado. Luego de ello, la solicitud se derivó al área de capacitación, quien realizó las coordinaciones correspondientes para reunir al comité de Evaluación de proyectos de investigación de la institución. Posterior a la aceptación del proyecto, se procedió a aplicar los instrumentos de recolección de datos con la muestra estipulada, entregando a cada participante 4 documentos:

1. La escala SWING.
2. El cuestionario de Compromiso Organizacional.
3. Consentimiento informado.
4. Ficha de datos sociodemográfica dónde se coloca la información pertinente al estudio. El tiempo de estimación para completar todos los documentos es de 20 minutos.

Finalmente, la información recopilada se cargó en una base que, luego fue analizada mediante el programa Statistical Package for Social Science (IBM®SPSS) versión 22. El análisis fue realizado a través de la aplicación de estadísticos descriptivos, que permitieron la evaluación de la distribución de las variables. La asociación entre las variables fue estimada por medio del estadístico no paramétrico de Spearman ( $r_s$ ), mientras que las diferencias de las variables en función del sexo se estimaron mediante el estadístico  $U$  de Mann Whitney. Así mismo, para interpretar la magnitud de las correlaciones, se aplicaron los criterios empíricos de Hemphill (2003). Estos valores comprenden al nivel bajo ( $r_s < .20$ ), moderado ( $r_s < .30$ ) y alto ( $r_s > .30$ ). Para considerar la diferencia entre grupos como significativa, se tomó en cuenta la magnitud del  $r_b$ :  $< .10$  como insignificante; entre  $.10$  y  $.30$ , bajo; entre  $.30$  y  $.50$ , moderado; y mayor que  $.50$ , alto.

## Resultados

A continuación, se presentan los hallazgos derivados del presente estudio. Se inicia con la presentación de las propiedades psicométricas principales de los instrumentos utilizados y se prosigue con la exposición de los, tanto descriptivos como inferenciales, que responden a los objetivos de investigación previamente planteados.

### Análisis descriptivo

En la tabla 4 se aprecian los estadísticos descriptivos de las puntuaciones de cada una de las escalas aplicadas, observándose variabilidad en los promedios obtenidos. Es así que, en la Escala de Compromiso Organizacional, se aprecia que la dimensión *Compromiso afectivo* alcanza una media mayor en comparación con las otras dos dimensiones. De otro lado, en las dimensiones que miden la interacción positiva trabajo – familia y viceversa de la Escala SWING, se obtuvieron promedios cercanos a la puntuación máxima teórica alcanzable (12.00); mientras que las dimensiones que evalúan la interacción negativa alcanzaron medias muy cercanas al puntaje mínimo teórico posible (0.00). Por tanto y considerando la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov (*KS*), las distribuciones de todas las sub-escalas fueron no normales y ligeramente asimétricas.

Tabla 4.

*Estadísticos descriptivos para los puntajes (n = 155).*

|  | <i>Min</i> | <i>Max</i> | <i>M</i> | <i>DE</i> | <i>As</i> | <i>Cu</i> | <i>KS</i> |
|--|------------|------------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| <b>Compromiso organizacional</b>           |            |            |          |           |           |           |           |
| Compromiso afectivo                        | 16         | 42         | 33.77    | 5.6       | 1.09      | .83       | .164*     |
| Compromiso de continuidad <sup>a</sup>     | 4          | 28         | 18.36    | 5.07      | -.53      | -.30      | .111*     |
| Compromiso normativo <sup>b</sup>          | 11         | 35         | 26.54    | 4.95      | -.92      | .57       | .153*     |
| <b>Interacción trabajo – familia SWING</b> |            |            |          |           |           |           |           |
| Interacción negativa trabajo – familia     | 0          | 17         | 5.81     | 3.99      | .57       | -.17      | .110*     |
| Interacción negativa familia – trabajo     | 0          | 6          | .94      | 1.37      | 1.54      | 1.79      | .321*     |
| Interacción positiva trabajo – familia     | 1          | 15         | 10.35    | 3.46      | -.49      | -1.49     | .116*     |
| Interacción positiva familia – trabajo     | 0          | 15         | 12.56    | 2.79      | -.55      | 2.69      | .201*     |

*Nota.* <sup>a</sup> Ítems 7 y 11 removidos del puntaje. <sup>b</sup> Ítem 13 removido del puntaje. *As*: coeficiente de asimetría. *Cu*: coeficiente de curtosis. *KS*: Kolmogorov Smirnov.

## Análisis inferenciales

En cuanto al primer objetivo específico, referido a la asociación entre las variables de estudio y la edad de los trabajadores en años, se encontró que sólo existen correlaciones estadísticamente significativas entre la dimensión de compromiso afectivo y la edad, en un nivel bajo. Estos resultados son similares a los hallados al responder al segundo objetivo específico; es decir, la antigüedad laboral en años solo se asocia de manera estadísticamente significativa con el compromiso organizacional de tipo afectivo, en un nivel bajo (tabla 5). De esta manera, la variable interacción trabajo familia es independiente de la edad y la antigüedad laboral de los colaboradores.

Tabla 5.

*Correlaciones Spearman entre Compromiso Organizacional, y edad en años y antigüedad laboral.*

|                                      | Edad en años |      |          | Antigüedad laboral en años |      |          |
|--------------------------------------|--------------|------|----------|----------------------------|------|----------|
|                                      | $r_s$        | %cov | Nivel    | $r_s$                      | %cov | Nivel    |
| <b>Compromiso organizacional</b>     |              |      |          |                            |      |          |
| Compromiso afectivo                  | .28*         | 8%   | Moderada | .24*                       | 6%   | Moderada |
| Compromiso de continuidad            | .09          | 1%   | Baja     | .07                        | 1%   | Baja     |
| Compromiso normativo                 | .12          | 1%   | Baja     | .07                        | 1%   | Baja     |
| <b>Interacción trabajo – familia</b> |              |      |          |                            |      |          |
| Interacción negativa T - F           | -.01         | 0%   | Baja     | .01                        | 0%   | Baja     |
| Integración negativa F - T           | -.01         | 0%   | Baja     | -.06                       | 0%   | Baja     |
| Interacción positiva T - F           | -.03         | 0%   | Baja     | -.02                       | 0%   | Baja     |
| Interacción positiva T - F           | .01          | 0%   | Baja     | .02                        | 0%   | Baja     |

*Nota: \* $p < 0.01$*

De otro lado, en cuanto a la diferencia del compromiso organizacional y la interacción trabajo familia en función del sexo, no se encontraron diferencias significativas, con excepción de lo hallado en la dimensión “Interacción positiva trabajo – familia”, en la que las puntuaciones favorecen a las mujeres ( $r_b = .225$ ), aunque las

diferencias son pequeñas. Así mismo, solo explorando la significancia práctica se puede señalar que también existen pequeñas diferencias en el *compromiso normativo* a favor de las mujeres ( $r_b = .101$ ) y en el *compromiso de continuidad* a favor de los varones ( $r_b = .102$ ).

Tabla 6.

*Comparación del Compromiso Organizacional y la Interacción Trabajo – familia, en función del sexo.*

|                            | Sexo         | n          | Rango Promedio | U       | P           | $r_b$       |
|----------------------------|--------------|------------|----------------|---------|-------------|-------------|
| Compromiso afectivo        | Varón        | 48         | 74.04          | 2378.00 | .460        | -.05        |
|                            | Mujer        | 107        | 79.78          |         |             |             |
| Compromiso de continuidad  | Varón        | 48         | 71.21          | 2242.00 | .206        | -.10        |
|                            | Mujer        | 107        | 81.05          |         |             |             |
| Compromiso normativo       | Varón        | 48         | 84.72          | 2245.50 | .210        | -.10        |
|                            | Mujer        | 107        | 74.99          |         |             |             |
| Interacción negativa T – F | Varón        | 48         | 79.22          | 2509.50 | .820        | -.02        |
|                            | Mujer        | 107        | 77.45          |         |             |             |
| Interacción negativa F – T | Varón        | 48         | 79.97          | 2473.50 | .684        | -.03        |
|                            | Mujer        | 107        | 77.12          |         |             |             |
| Interacción positiva T – F | Varón        | 48         | 63.69          | 1881.00 | <b>.008</b> | <b>-.22</b> |
|                            | <b>Mujer</b> | <b>107</b> | <b>84.42</b>   |         |             |             |
| Interacción positiva F – T | Varón        | 48         | 81.42          | 2404.00 | .513        | -.05        |
|                            | Mujer        | 107        | 76.47          |         |             |             |

Finalmente, para responder al objetivo principal de investigación, se presentan las correlaciones de las dimensiones del compromiso organizacional y las escalas de interacción trabajo – familia. De esta manera, como se observa en la tabla 7, se encuentran pequeñas correlaciones entre el compromiso afectivo y la interacción positiva familia – trabajo. Así también, la dimensión de compromiso de continuidad correlaciona en un nivel

bajo con las dimensiones: Interacción negativa trabajo – familia e Interacción positiva – familia trabajo.

Tabla 7.

*Correlaciones Spearman entre Compromiso Organizacional e Interacción trabajo – familia.*

|      | C. Afectivo  |           |                 | C. Continuidad       |           |             | C. Normativo         |      |       |
|------|--------------|-----------|-----------------|----------------------|-----------|-------------|----------------------|------|-------|
|      | <i>R</i>     | %cov      | Nivel           | <i>r<sub>s</sub></i> | %cov      | Nivel       | <i>r<sub>s</sub></i> | %cov | Nivel |
| INTF | -.116        | 1%        | Baja            | <b>.159*</b>         | <b>3%</b> | <b>Baja</b> | .101                 | 1%   | Baja  |
| INFT | -.063        | 0%        | Baja            | -.007                | 0%        | Baja        | .062                 | 0%   | Baja  |
| IPTF | .124         | 2%        | Baja            | .098                 | 1%        | Baja        | .084                 | 1%   | Baja  |
| IPFT | <b>.205*</b> | <b>4%</b> | <b>Moderada</b> | <b>.165*</b>         | <b>3%</b> | <b>Baja</b> | .033                 | 0%   | Baja  |

*Nota:* \* $p < 0.05$ , INTF: Interacción negativa trabajo familia, INFT: Interacción negativa familia trabajo, IPTF: Interacción positiva trabajo familia, IPFT: Interacción positiva familia trabajo.

## Discusión

Con relación al objetivo general, los resultados señalan que existe variabilidad en las correlaciones encontradas entre el equilibrio trabajo – familia y el compromiso organizacional en los colaboradores del hospital Félix Torrealva Gutiérrez, ubicado de la ciudad de Ica, ya que sólo las dimensiones de compromiso afectivo y compromiso de continuidad presentaron asociaciones estadísticamente significativas con algunas de las dimensiones de la interacción trabajo – familia. Específicamente, se encuentra una asociación moderada entre la dimensión de compromiso afectivo y la interacción positiva familia trabajo. Así también, se encuentran bajas correlaciones entre la dimensión del compromiso de continuidad y las interacciones negativas trabajo y familia, y la interacción positiva familia trabajo. Estos resultados pueden compararse con los obtenidos por Meléndez et al., (2012), quienes encontraron que existe una alta y significativa relación entre la interacción positiva (trabajo – familia y familia – trabajo) con el compromiso organizacional. Sin embargo, estos hallazgos se contraponen con lo encontrado por Li et al., (2013), quienes encontraron que la interacción positiva familia – trabajo, estaba negativamente relacionada con el compromiso afectivo y normativo en la organización.

Estos resultados se asemejan a lo encontrado por Babalola, Odalipo y Chovwen (2015), quienes examinaron el impacto de la variable Equilibrio trabajo – familia en el compromiso organizacional en familias en donde ambos padres laboran, encontrando que los colaboradores que presentan alto nivel de conflicto Trabajo-familia están más comprometidos con la organización, lo cual significa que la primera variable influye negativamente en el compromiso organizacional.

Una posible explicación a lo anterior, puede encontrarse en las diferencias culturales de los entornos laborales y familiares en los que se desarrollaron las investigaciones anteriores. Li et al. (2013), señalaron que los empleados estaban cada vez más expuestos a la influencia de la vida organizacional, como la lealtad moral tradicional de China, aunque también sostiene que la obligación moral con la organización está disminuyendo gradualmente en el entorno de una economía de mercado. De esta manera, se configura la complejidad de la variable: compromiso organizacional, pues está mediada por diferentes factores de naturaleza social, laboral, familiar, etc.

Un punto que llama la atención es que el compromiso de continuidad presenta correlaciones, aunque bajas, tanto con las interacciones positivas como con las interacciones negativas entre el trabajo y la familia. Recordando que el compromiso de continuidad, se refiere a la pérdida que experimentaría el colaborador en cuánto al tiempo y esfuerzo dedicados a la organización, además de costos físicos, financieros y psicológicos, pues habría menos posibilidades de engancharse a otro trabajo inmediatamente (Becker, 1960). Podemos señalar que los resultados pueden explicarse desde la perspectiva que la evaluación de retirarse o quedarse en un puesto de trabajo, no se relaciona linealmente con la interacción familia – trabajo, sino más bien, dependería de variables, tales como las demandas económicas vinculadas con el bienestar personal y familiar. Asimismo, estos resultados coinciden en parte con lo encontrado por Arias et. al., (2003), aunque no se utilizó el mismo instrumento para evaluar la variable de Compromiso Organizacional, se utilizó la escala SWING para evaluar la variable Equilibrio Trabajo-Familia, encontrando que la interacción positiva se correlaciona con el Compromiso Organizacional. Mediante estos resultados, se infiere que la muestra refleja calidad laboral influenciada por el dominio familiar, lo cual significaría que la familia sería un buen predictor de comportamientos positivos en el trabajo.

Por otro lado, con relación a la asociación entre el compromiso afectivo y la edad, se halló que, a mayor edad, mayor es el compromiso afectivo hacia la organización. A partir de los 40 años, hay un mayor grado de compromiso afectivo, en comparación con los trabajadores de menor edad. Esto se puede explicar entendiendo que, a mayor edad, mayor sentido de pertenencia hacia la organización, desarrollándose mayor vínculo emocional con el hospital. Esto es consistente con lo observado en cuanto a la relación positiva entre el compromiso afectivo y los años de antigüedad laboral. Por su parte, Bulchand et al., (2016), encontraron que los años de antigüedad laboral influyen en el compromiso normativo, ya que mientras más antigüedad tenga el colaborador, mayor sentido moral tendrá con la organización. Entendiendo al compromiso afectivo como los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, por ende, disfrutan de su permanencia en la organización (Arias et al., 2003), esto puede relacionarse con la construcción de un significado de familiaridad a partir de los años de convivencia en una organización.

En cuanto a las diferencias de las variables de estudio en función del sexo, sólo se encontró que las mujeres puntúan más que los varones en la dimensión “Interacción positiva trabajo – familia”; es decir, las mujeres son las que más fácilmente extrapolan experiencias positivas del ámbito laboral al entorno familiar. Esto podría deberse al rol que desempeña el componente afectivo en las mujeres y cómo se relacionan con los aspectos organizativos. Posiblemente, las mujeres encuestadas experimentan de una manera más emocional las situaciones en el dominio laboral, debido a la propia naturaleza del puesto que desempeñan. Estos resultados podrían compararse con los encontrados con Bolalola et al., (2015) quienes estudiaron el impacto de la variable Equilibrio trabajo – familia en el compromiso organizacional, no encontrando diferencias significativas en cuanto al sexo.

De otro lado, la presente investigación contiene ciertas limitaciones, como por ejemplo, la ausencia de investigaciones que correlacionen las variables de estudio, sobretodo en el ámbito nacional. Esto ha imposibilitado contar con alcances teóricos y empíricos que se encuentren relacionados con las variables de estudio y que reflejen la situación actual en el país. Por otro lado, la muestra de estudio fue limitada, lo que evitó desarrollar un análisis cuantitativo de mayor alcance, sumado a esto, no se contó con instrumentos de medida empíricamente validados en nuestra realidad.

Finalmente, este estudio se realizó con el ímpetu de abordar dos aspectos tan importantes para el desarrollo de las organizaciones, como lo son el dominio laboral y familiar y cuál es la implicancia en el compromiso organizacional. Estas variables son de vital importancia no sólo para los colaboradores participantes, sino también para la comunidad, puesto que es importante mantener un equilibrio constante y moderado y evitar así problemas futuros. Además, debido a que no se han encontrado investigaciones relacionadas con estas variables en ámbito nacional, se espera este estudio brinde los alcances necesarios para que las futuras investigaciones continúen explorando sobre estos aspectos tan relevantes para la comunidad.

El aporte de esta investigación, más allá de la escasez de investigaciones en el ámbito nacional sobre la interacción trabajo-familia y el compromiso organizacional en el sector salud en el interior del país, debido a la importancia de investigar fenómenos asociados a la salud y el bienestar psicológico de los colaboradores para poder mejorar el aspecto laboral. Esta investigación además permite dar una mirada más cercana a la situación en la que se encuentra el sector salud en el interior del país.

Se recomienda en futuras investigaciones considerar más participantes en la muestra para poder lograr un análisis cuantitativo de mayor alcance, así como también se recomienda contar con instrumentos de recolección de datos validados en el territorio nacional para que los resultados se ajusten con mayor claridad a la realidad peruana.

## **Conclusiones**

- Existe correlación moderada entre la dimensión de compromiso afectivo y la interacción positiva familia trabajo.
- Se encontraron pequeñas correlaciones bajas entre la dimensión del compromiso de continuidad, las interacciones negativas trabajo y familia y la interacción positiva familia trabajo.
- A mayor edad, mayor es el compromiso afectivo hacia la organización.
- Mientras mayor el periodo de antigüedad laboral del colaborador, mayor será el compromiso afectivo.
- Las mujeres experimentan en mayor medida la interacción positiva Equilibrio Trabajo – familia.

## Referencias

- Abidalkadir, R., & López, M. (2015). *Relación Familia – trabajo en el personal de la unidad de cuidados intensivos* (Tesis para optar el grado de licenciatura), Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo.
- Afonso, A., Casado, P, Espejo, M., Gámiz, A., & García, P., (2016). Relación entre compromiso laboral y la interacción familia – trabajo en médicos y enfermeros. *ReiDoCrea*, 5(2), 78-82.
- Aguirre, Z., & Martínez M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia – trabajo, *Mapfre Medicina*, 17, 14-24.
- Aiken, L. R. (1980). Content validity and reliability of single items or questionnaires. *Educational and psychological measurement*, 40(4), 955-959.
- Álvarez, A., & Guerra. J. (2012). Conflicto trabajo – familia: Riesgo Psicosocial y Salud Laboral. *Revista Académica e Institucional*, 92, 47-63.
- Arias, F., Loli, A., Quintana, M., & Varela, D. (2003). El Compromiso Organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 16-22.
- Arroyo, J., Velásquez, A., Malo, M., Pedroza, J., Saco, A., & Zamora, V. (2015). La salud de hoy, los problemas y soluciones. Lima: Centrum Graduate Business School. Recuperado de: <https://www.yumpu.com/es/document/view/55976864/la-salud-hoy-problemas-y-soluciones-coloquios>.
- Babalola, S., Oladipo, S., & Chovwen, C. (2015). The influence of organizational factors and work-family conflict on organizational commitment among working parents. *Inkanyiso, Jnl Hum & Soc Sci*, 7(1), 30-34
- Bargsted, M., Ferguson, L., Fernández, M., Polo, J., & Rojas, M. (2017). La relación entre Compromiso Organizacional y satisfacción con la vida. La mediación del engagement. *Universia Business Review*, 13(1), 19-37. DOI: 10.3232/UBR.2017.V14.N2.04.

- Bass, B., & Grzywacz, J. (2003). Work, family and mental health: Testing different models of work-family fit. *Journal of Marriage and the Family*, 65, 248-262.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of sociology*, 66(1), 32-40.
- Brummelhuis, L., Bakker, A., & Euwema, M. (2010). Is family-to-work interference related to co-workers work outcomes? *Journal of Vocational behavior*, 1-9. DOI:10.1016/j.jvb.2010.06.001
- Bulchand, G., Melián, S., & Noval, J. (2016). Compromiso Organizativo de los médicos de urgencias de los hospitales públicos españoles. *An. Sist. Sanit. Navar*, 39(3), 371-377.
- Cegarra D., Cegarra J., & Sánchez, M. (2015). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia business review*, 29, 102-112.
- Chen, W., Lu, C., Siu, Oi., & Wang, H. (2011). Family mastery enhances work engagement in Chinese nurses: A cross-lagged analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 100-109.
- Chiavenato, I. (1992). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Altos.
- Chirinos, D. & Vela, J. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y trasnacionales de Lima*. (Tesis para optar el grado de Licenciatura en Psicología), Universidad San Ignacio de Loyola, Perú.
- Congreso de la República, Perú. Ley 24786. (29, diciembre, 1987). Ley general del Instituto Peruano de Seguridad Social. Diario El Peruano. Perú.
- Congreso de la República, Perú. Ley 27056. (30, enero, 1999). Ley de creación del Seguro Social de EsSalud. Diario El Peruano. Perú.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1991). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Van Hooff, M., & Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.

- Gouldner, A. (1960). The norm of reciprocity: a preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161-178.
- Grzywacz, J., & Carlson, D. (2007). Conceptualizing Work-Family Balance: Implications for Practice and research, *advances in developing human resources*, 9(4), 455-471.
- Hemphill, J. (2003). Interpreting the magnitudes of correlation coefficients. *American Psychological Association*, 58(1), 78-80.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana Editores S.A,
- Jiménez, A., & Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: Análisis desde la perspectiva de género. *Revista Diversitas – Perspectivas en psicología*. 11(2), 292. DOI: <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2015.0002.09>
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 23(1), 7-15.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D. & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley and Sons.
- Li, C., Lu, J., & Zhang, Y. (2013). Cross-domain effects of work-family conflict on organizational commitment and performance. *Social behavior and personality*. 41(10), 1641-1654. DOI: <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.2013.41.10.1641>.
- Litchfield, L., Swanberg, J., & Sigworth, C. (2004). Increasing the visibility of the invisible workforce: Model programs and policies for hourly and lower wage employees. Report 31 of the Boston College Center for Work and Family, Carroll School of Management, Boston College.
- Mañas, M., Salvador, C., & Boada, J. (2007). *La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional* (Tesis doctoral), Universidad de Almería.
- Meléndez, M., Rodríguez, R., & Vélez M. (2012). El Engagement y la Interacción Familia – trabajo: Un Estudio Exploratorio Work Engagement and Work-Family

- Interaction: An Exploratory Study. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 31, 73-84.
- Merino, C., & Livia, J. (2009). Intervalos de confianza asimétricos para el índice la validez de contenido: Un programa Visual Basic para la V de Aiken. *Anales de psicología*, 25(1), 169.
- Meyer, J., & Allen, N. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 2-18. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x
- Meyer, P., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management*, 1(1) 62-81.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78(4), 538.
- Ministerio de Salud (2015). Análisis de la situación de Ica. Recuperado de: [http://www.dge.gob.pe/portal/Asis/indreg/asis\\_ica.pdf](http://www.dge.gob.pe/portal/Asis/indreg/asis_ica.pdf)
- Moreno, B., Rodríguez, A., Sanz, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo – familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337.
- Papí, N. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad, *Revista Española de Sociología, RES* (5), 93-98
- Portilla, R. (2017). *Satisfacción y Compromiso Organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental*. (Tesis para optar el grado de licenciatura en Psicología). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- Quick, J. C. E., & Tetrick, L. E. (2003). Handbook of occupational health psychology. *American Psychological Association*.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.

- Salas, F. & Valenzuela, N. (2012). *Conciliación Trabajo – Tiempo Familia y su relación con el Compromiso Organizacional en los funcionarios* (Tesis para optar el grado de licenciatura de Ingeniería Comercial, Universidad del Bío-Bío, Concepción).
- Soto, A. (2011). Recursos Humanos en Salud. *Revista Medicina Experimental y Salud Pública*, 28(2), 173-174.
- Thompson, C., & Beauvais, L. & Lyness, K. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on Benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54. 392-400.

## ANEXOS

### ANEXO A

#### Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Sofía Alarcón Lengua, de la Universidad San Ignacio de Loyola. La meta de este estudio es establecer la relación entre el equilibrio trabajo – familia y el compromiso organizacional en colaboradores de un hospital de la ciudad de Ica.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista (en caso sea necesario) serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Sofía Alarcón. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es establecer la relación entre el equilibrio trabajo – familia y el compromiso organizacional en colaboradores de un hospital de la ciudad de Ica.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Sofía Alarcón Lengua al teléfono 967681039.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Sofía Alarcón al teléfono anteriormente mencionado.

-----  
Nombre del Participante  
(en letras de imprenta.)

Firma del Participante

Fecha

## ANEXO B

### Ficha de datos

Código:

• **Sexo:**

A. Femenina      B. Masculino

• **Edad:** \_\_\_\_\_ años.

• **Estado Civil:**

A. Soltero      B. Conviviente      C. Casado      D. Separado.      E.  
Viudo

• **Número de Hijos:**

• **Puesto:**

• **Tiempo de antigüedad en la institución:** \_\_\_\_\_ años y \_\_\_\_\_ meses.

• **Nivel Formativo:**

A. Superior técnico      B. Superior Universitario      C. Postgrado      D. Otros.

• **Tipo de contrato:**

A. Nombrado      B. CAS      C. 728      D. 276

## ANEXO C

### Cuestionario 1

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de la empresa o institución para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario.

Marque con un ASPA (X) su número de elección y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero.

La escala de siete puntos es la siguiente:

1. Totalmente en Desacuerdo.
2. En desacuerdo.
3. Levemente en desacuerdo.
4. Ni de acuerdo ni en Desacuerdo.
5. Levemente de acuerdo.
6. De acuerdo.
7. Totalmente de acuerdo.

|   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta institución.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2. En realidad siento como si los problemas de esta institución fueran los míos.                                      |   |   |   |   |   |   |   |
| 3. No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta institución   |   |   |   |   |   |   |   |
| 4. No me siento emocionalmente ligado a la institución  |   |   |   |   |   |   |   |
| 5. No me siento como "parte de la familia" en esta institución  |   |   |   |   |   |   |   |
| 6. Esta institución tiene un gran significado personal para mí.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 7. Por ahora, permanecer en esta institución refleja tanto necesidad como deseo.                                      |   |   |   |   |   |   |   |
| 8. Sería muy difícil para mí dejar mi institución ahora, incluso si deseara hacerlo.                                  |   |   |   |   |   |   |   |
| 9. Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la institución en la que trabajo ahora.                   |   |   |   |   |   |   |   |
| 10. Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta institución   |   |   |   |   |   |   |   |
| 11. Si no hubiera invertido tanto en mí en esta institución, yo podría considerar trabajar en otro lugar.             |   |   |   |   |   |   |   |
| 12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles. |   |   |   |   |   |   |   |
| 12. No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 13. Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la institución ahora no sería lo correcto.                   |   |   |   |   |   |   |   |
| 14. Me sentiría culpable si dejo mi institución ahora.  |   |   |   |   |   |   |   |
| 15. La institución donde trabajo merece mi lealtad.   |   |   |   |   |   |   |   |
| 16. No dejaría mi institución ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.      |   |   |   |   |   |   |   |
| 17. Siento que le debo mucho a esta institución   |   |   |   |   |   |   |   |

## ANEXO D

### SWING

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses.

Marque con un aspa (X) el número que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta.

La escala de 3 puntos es la siguiente:

1. Nunca
2. A veces.
3. A menudo.
4. Siempre.

|   | 0 | 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|---|---|
| 1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.   |   |   |   |   |
| 2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.                        |   |   |   |   |
| 3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales   |   |   |   |   |
| 4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.                                       |   |   |   |   |
| 5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.                       |   |   |   |   |
| 6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.   |   |   |   |   |
| 7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa   |   |   |   |   |
| 8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos   |   |   |   |   |
| 9. La situación en casa me hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo                             |   |   |   |   |
| 10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.   |   |   |   |   |
| 11. Los problemas con tu pareja, familia y 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 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.   |   |   |   |   |