



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
POSGRADO DE PSICOLOGÍA.



MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA LABORAL Y ORGANIZACIONAL.

Tema:

Diagnóstico de equilibrio de vida familiar y trabajo en operadores de una empresa de transporte pesado.

PROYECTO FINAL DE CAMPO

PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRÍA.

PRESENTA:

Lic. Miguel Angel Larralde Zarazúa

ASESOR:

Dr. Francisco Treviño Elizondo

MONTERREY, N.L. A 30 DE NOVIEMBRE DE 2011.

Agradecimientos.

Mis agradecimientos son para toda esa gente que me ha ayudado a llegar hasta esta etapa tan importante en mi vida personal y en mi trayectoria profesional, empezaré con mi madre Martha quien no dudó y confió ciegamente en mí, a mis hermanos Enrique, Nelly y Miriam que desde niño siempre me han apoyado en todas mis decisiones tanto buenas como no tan buenas, a mi tía Tota que siempre se ha preocupado por mí, a mis padrinos Bartolomé e Isidra que me han apoyado como uno más de su familia, a Chuy mi mejor amigo y con el cual crecí, a mis grandes amigos y compadres que siempre me han brindado su compañía y sus palabras de ánimo para que no me rinda y siga adelante, a mis compañeros y ahora amigos de la Maestría quienes en este tiempo fueron una gran compañía y un gran ejemplo para seguirme esforzando. Mi más grande agradecimiento es para esa persona quien es mi compañera, mi amiga, mi novia y esposa Verónica quien en este tiempo a mi lado ha sido un motor, que día a día con ese amor y esa comprensión me alienta y me motiva para que siga creciendo, “y para Romina” nuestra mascota que nos hace ser una familia más completa.

Del mismo modo quiero agradecer a Auto Líneas América por brindarme la oportunidad de ser parte de una gran empresa, especialmente quiero agradecer al Lic. Jorge Casares director de esta empresa quien me ha brindado la confianza y el apoyo para realizar esta Maestría, igualmente al Ing. Fernando Santisteban quien como jefe me ha compartido sus experiencias que me han ayudado a tomar mejores decisiones.

No quiero olvidar al Dr. Francisco Treviño, quien con sus conocimientos y su paciencia me orientó y fungió como asesor para este trabajo, y al director Armando Peña quien me apoyó durante el transcurso de esta Maestría.

A Dios quien es el que me guía y me enseña el camino por el cual dirigirme.

Índice.

Agradecimientos.....	2
Resumen.....	6
Capítulo 1: Diagnóstico de equilibrio de vida familiar y trabajo en operadores de una empresa de transporte pesado.....	7
1.1 Planteamiento del problema de investigación.....	7
1.2 Justificación de la investigación.....	8
1.3 Objetivo general.....	9
1.4 Objetivos específicos de la investigación.....	9
Capítulo 2: Marco Teórico.....	10
2.1 Equilibrio de vida familiar y trabajo.....	10
2.2 Empresa y familia: ¿Apoyo o Conflicto?	15
2.2.1 El equilibrio de ámbitos.....	16
2.2.2 La empresa y la familia tensiones y conflictos más frecuentes.....	18
2.2.3 ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?..	
.....	20
2.3 La Gestión del Equilibrio entre el Trabajo y la Familia.....	22
2.3.1 Políticas y beneficios de familia – amigable o trabajo – familia.....	22
2.3.2 Acuerdo de apoyo.....	24
Capítulo 3: Metodología.....	27
3.1 Diseño de la investigación.....	27

3.2 Participantes.....	27
3.3 Escenario o ambiente.....	27
3.4 Instrumentos.....	27
3.5 Procedimiento.....	28
Capítulo 4: Resultados y Discusión.....	29
4.1 Tendencias Generales.....	29
4.2 Comparativo de Tendencias.....	32
4.3 Gráficas por antigüedad.....	33
4.4 Gráficas por ítems.....	35
Capítulo 5: Conclusiones.....	43
5.1 En relación a la pregunta de investigación.....	43
5.2 Conclusión central.....	43
5.3 En relación a recomendaciones.....	44
5.4 Mi Aprendizaje.....	45
Bibliografía.....	46
Índice de Figuras.....	48
Anexos.....	50

Resumen

En el presente trabajo se abordó un tema de bastante interés para cualquier organización, un tema que hoy en día pudiera tener gran impacto y que poco a poco se empieza a tomar en cuenta por las organizaciones, organizaciones que están dándose cuenta de la importancia de atender de una forma diferente al personal, ver más allá que solo mano de obra, ver la persona como tal, viendo sus necesidades tanto personales como laborales, el tema principal fue identificar en qué nivel de equilibrio de vida familiar y trabajo se encuentran los operadores de transporte pesado, esto por medio de un diagnóstico.

Se revisaron algunos puntos sobre la importancia de encontrar un equilibrio o conciliación entre dos dimensiones de gran interés para el capital humano de diversas organizaciones, estas dos dimensiones son vida familiar y trabajo, observando los posibles conflictos para llegar a esta conciliación o equilibrio entre estas dos dimensiones, revisando las tendencias generales, trabajo sobre familia y familia sobre trabajo, haciendo un comparativo de las mismas y tomando en cuenta el rango por antigüedad en ambas vertientes.

El interés por encontrar éste equilibrio es basado en un mejoramiento tanto organizacional como personal para cada miembro, a la organización le ayudará a tener personal más comprometido, más activo y más productivo y el personal se sentirá más satisfecho con su vida personal y su familia.

Capítulo 1: Diagnóstico de equilibrio de vida familiar y trabajo en operadores de una empresa de transporte pesado.

1.1 Planteamiento del problema de investigación.

Ha aparecido una nueva clase de empleados, los que reducen turnos, empleados que quieren trabajar menos para tener más tiempo libre y ocio. Estos trabajadores afirman que quieren equilibrar mejor sus actividades laborales y personales. (Ivancevich, 2005)

En la actualidad existen pocos estudios o investigaciones que nos permitan conocer información relevante sobre el cómo tener un equilibrio o conciliación entre vida familiar y trabajo, enfocándonos principalmente en trabajadores (operadores 5ª rueda) de empresas de giro transportista.

Es importante mencionar que dentro de una empresa de este giro el tiempo que se demanda a estos trabajadores específicamente es mayor. No cuentan con un tiempo flexible ya que su trabajo es fuera de instalaciones y no tienen un lugar fijo, esto los lleva a interesarse en cómo poder equilibrar su vida familiar y su trabajo con el fin de poder contar con una mejor calidad de vida, sin descuidar las dos dimensiones y poder cumplir con ambas responsabilidades.

Esto nos lleva a formular la siguiente pregunta de investigación:

¿En qué nivel de equilibrio de vida familiar y trabajo se encuentran los operadores de 5ª rueda de una empresa transportista?

1.2 Justificación de la investigación.

Dentro del ambiente laboral el giro transportista es un giro que demanda una gran inversión de tiempo por parte de los trabajadores (operadores 5ª rueda), los cuales día a día tienen que salir de sus casas a muy temprana hora, para cumplir con una responsabilidad social y privada que es proveer de un patrimonio y de todo lo necesario para el mantenimiento y fortalecimiento de su hogar, su familia en sí.

Así mismo con la organización para la que se trabaja existe un compromiso y una responsabilidad de suma importancia, se puede decir que es igual que la responsabilidad que tiene con su familia, ya que también debe de cumplir con las necesidades que esta requiere. Para cualquier trabajador su empleo es primordial ya que es la actividad que le ayuda para alcanzar uno de los objetivos que es la manutención de la familia.

Particularmente en esta empresa Auto Líneas América el operador de transporte pesado en su mayoría expresa que una de las inquietudes más significativas que tiene es el cómo aprovechar de una manera más efectiva el tiempo que pasan con su familia. Se puede suponer que es debido al ritmo de trabajo que llevan y a la falta de conocimiento y orientación sobre este tema de equilibrio de vida familiar y trabajo.

Por esta razón se considera importante hacer un diagnóstico el cual nos ayudará primeramente a identificar en qué nivel de equilibrio de vida familiar y trabajo están los operadores de transporte pesado. Segundo y no menos importante, es que el diagnóstico nos ayude a contar con las bases necesarias para la elaboración de actividades recreativas o instructivas que ayuden a los operadores y a sus

familias a aprender el cómo equilibrar su vida familiar y su trabajo sin descuidar la responsabilidad con ambas dimensiones.

1.3 Objetivo general:

Llevar a cabo un diagnóstico que nos permita conocer e identificar el nivel de equilibrio en las dos dimensiones vida familiar y trabajo en que se encuentran los operadores de una empresa del giro transportista con el objeto de fortalecer su vinculación familiar y laboral.

1.4 Objetivos específicos de la investigación.

1.4.1. Diseñar y aplicar un cuestionario para recabar datos sobre equilibrio de vida familiar y trabajo.

1.4.2. Identificar cual de las dos dimensiones vida familiar y trabajo predomina una de otra.

1.4.3. Identificar si la antigüedad en la organización es factor para tener un mayor equilibrio entre las dos dimensiones vida familiar y trabajo.

Capítulo 2: Marco Teórico.

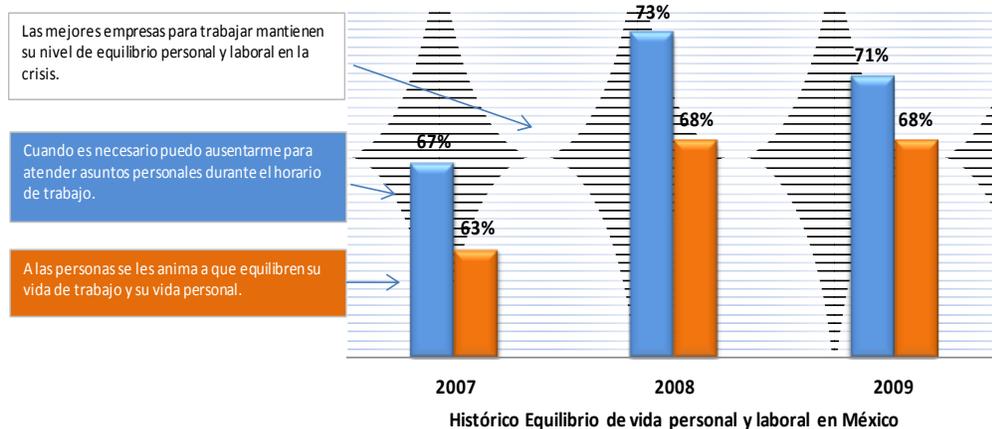
2.1 Equilibrio de vida familiar y trabajo.

Vivir para trabajar o trabajar para vivir, es el dilema ante el que se debaten cada día más ejecutivos en empresas de todo el mundo. Comparten su pasión por el trabajo con un nivel de estrés y presión elevados y un alto compromiso con la empresa, factores que acaban dominando sus vidas sin dejar lugar para nada más.

Hasta ahora, las empresas veían la flexibilidad como un beneficio social sólo para sus trabajadores. Sin embargo, últimamente, surge con fuerza el convencimiento entre los directivos de Recursos Humanos de que la flexibilidad laboral también beneficia a la empresa. Fomentar el equilibrio entre la vida personal y la laboral repercute positivamente tanto en la eficacia empresarial como en el bienestar del trabajador. http://contenido.monster.es/trabajar/trab_fam/tyvf/

Debido a las condiciones actuales en el entorno socioeconómico, el rol laboral ha ido transformándose poco a poco. No sólo el trabajo representa una necesidad, sino también una fuente de satisfacción y realización personal. Sin embargo, el conciliar estos dos aspectos (el personal y el laboral) no es una cuestión fácil. Cuando se abre este tema a discusión, algunas personas de manera automática expresan no mantener un equilibrio de vida personal y laboral.

En México, el Instituto Great Place to Work, ha evaluado los niveles del equilibrio de vida laboral y personal en las organizaciones, como se observa en la siguiente figura:



Como se muestra en la figura revela que los niveles de equilibrio personal y laboral en las organizaciones han experimentado modificaciones a través del tiempo. Se observa que hubo un crecimiento del 2007 al 2008.

Este equilibrio se refiere a la integración de las demandas laborales con los roles familiares (o roles externos al trabajo). Dicho balance es fundamental para que las personas mantengan un estado de bienestar y calidad de vida.

El no poder encontrar este equilibrio trae consigo muchas consecuencias negativas en las personas. Entre ellas se encuentran problemas de salud (como enfermedades asociadas al estrés, hipertensión, depresión, ansiedad, tendencia al abuso de sustancias tóxicas y comida chatarra), y también problemas en la dinámica familiar y de pareja. Además, según la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2009), en el plano laboral, puede traer consecuencias como falta de motivación, bajas en el rendimiento laboral, en los niveles de desempeño, cumplimiento de las obligaciones y el sentido de estabilidad.

Todo lo anterior impacta en el desaprovechamiento del potencial de los colaboradores.

En México se ha demostrado que muchas organizaciones han tomado consciencia acerca de este tema, sobre todo las Mejores Empresas para Trabajar. Esto implica que es fundamental que las empresas en México impulsen iniciativas y prácticas diseñadas para crear un ambiente de trabajo más flexible, el cual favorezca la calidad de vida.

De acuerdo a investigaciones realizadas en Estados Unidos, el favorecer un equilibrio de vida laboral y personal en las organizaciones tiene un impacto importante. Un estudio realizado por la consultora Morgan Redwood (2009) afirma que las organizaciones que lo hacen tienen mayores ganancias: 20% más al año por colaborador. Asimismo, los resultados de la encuesta realizada por la consultora Spherion (2009) revelan que el 90% de las organizaciones que cuentan con programas que estimulan el equilibrio de vida personal y laboral mejoraron sus niveles de satisfacción laboral.

Asimismo y como resultado de muchos años de trabajo e investigaciones con organizaciones de México y de todo el mundo, el Instituto Great Place to Work ha identificado prácticas que fomentan y estimulan este equilibrio en los colaboradores. Algunas de las prácticas más utilizadas por las mejores empresas son: horario flexible, jornadas parciales, home office, programas orientadas a promover la salud, programas de apoyo psicológico y legal para los colaboradores y sus familias, programas de integración familiar, convenios con centros deportivos y establecimientos comerciales, servicios de guarderías y días personales.

Es cierto que una vida más equilibrada en el aspecto familiar y laboral beneficia a los colaboradores y a las organizaciones el aumentar la creatividad, el trabajo en equipo, la eficiencia, la productividad, los niveles de satisfacción laboral, así como el sentido de lealtad y compromiso en la organización. Adicionalmente ayuda a disminuir los niveles de ausentismo y la rotación voluntaria. (*Great Place to Work Institute México 2010*).

Cuando se trata de equilibrar las responsabilidades tanto de la vida laboral y familiar, muchos de nosotros nos encontramos con posibles dificultades. El trabajo duro y dedicación a nuestros puestos de trabajo por lo general resulta en beneficios tangibles, tales como salarios más altos o una oficina en la esquina. La misma dedicación a nuestra vida personal a menudo resulta en premios como una relación más fuerte o un entendimiento más profundo de nuestro propósito en la Tierra. La lucha por mantener tanto nuestras obligaciones personales y profesionales en la perspectiva que se conoce como *equilibrio trabajo y vida*. El termino puede ser un poco confuso al principio porque muchos de nosotros suponemos un equilibrio adecuado es siempre 50/50. Lamentablemente, muchas personas descubren que la relación entre el trabajo y la vida puede estar más cerca de 70/30 u 80/20 (*Que es work life balance? 2010*).

El mantra entre los muchos que estudian el problema de equilibrio trabajo vida es “trabajar para vivir, no vivir para trabajar”. Esta filosofía no significa que un trabajo o un estilo de vida orientado sean completamente erróneos, sino que sugiere un cambio en las prioridades.

Es cierto que cada día tiene el mismo número de horas, así que para muchas personas, la mayoría de esas horas van a estar dedicadas al trabajo, ya sea por necesidad financiera o el disfrute puro del trabajo. Encontrar un trabajo ideal de equilibrio entre la vida no es necesariamente sobre la reducción del número total de horas dedicadas al trabajo, sino más bien la búsqueda de mejores formas de incorporar el tiempo personal en la vida. (<http://www.lular.info/a/negocio/2010/10/Que-es-Work-Life-Balance.html>).

El término entre equilibrio trabajo y familia tiene cada vez más éxito. Dos factores claves brotan para explicar la urgencia de encontrar un equilibrio entre las dos dimensiones. Primero entre estos son los papeles cambiantes de la mujer. Su movimiento del hogar al trabajo y su presencia que aumenta en el mundo. Esta fuerza laboral de la mujer ha desafiado las nociones tradicionales de la responsabilidad del cuidado de los niños y el cuidado de los miembros de la familia y la comunidad. Las mujeres como responsables tradicionales del cuidado de la familia ahora pasan mayor tiempo fuera de casa, la pregunta es qué es lo que puede o debe contribuir a la provisión del cuidado de los niños y demás necesidades de los otros miembros de la familia. Los efectos de las tendencias a que el trabajo cambie resulta otro factor importante a considerar ya que se resalta la necesidad de balancear el trabajo y la familia.

Desde los años 80, el trabajo ha cambiado por la desregulación del trabajo, la globalización, aumentando con esto las presiones competitivas para los negocios y organizaciones, ahora necesitan cortar gastos y buscar la forma de encontrar mayores márgenes de beneficio. Las prácticas e innovaciones de manejo han

resultado en muchos empleados trabajando más tiempo y una tendencia aumentada a la intensificación de trabajo (Allan hadonell y Peetz, 1999).

2.2 Empresa y Familia: ¿Apoyo o Conflicto?

Toda vida humana está llamada a mantener un equilibrio de ámbitos. El hombre es una unidad, es uno solo, aunque viva en un posible descontrol más o menos intenso de sus sentidos y potencias. Aunque permanentemente mantenga una conversación interior que pueda hacerle pensar en rompimiento y desdoblamiento más que en unidad y soledad, la persona sigue siendo una. No puede romperse en sentimientos ni sensaciones contradictorias en su propia y única vida.

La felicidad se pierde por un solo camino y en cualquiera de las dimensiones donde se desenvuelve nuestra vida, en cualquiera de los contextos donde se desarrolla cada día la responsabilidad de vivir.

Ese hombre, que es uno y es único, se traslada cada jornada a los diversos contextos de su existencia: una familia, una actividad, una empresa, un lugar concreto de trabajo, una tertulia de amigos que comparten valores, las familias de procedencia o de adquisición y otros cientos de lugares, donde se ve impulsado a estar y actuar para lograr una parte de esa felicidad que busca permanentemente y que nunca está lograda del todo.

En cada uno de esos escenarios el hombre maneja y es manejado por distintas circunstancias, muchas de las cuales escapan a su control. En cada uno de ellos tiene un estatus, necesita expresar y vivir un rol y se ve inmerso en relación con otros, que le aumentan su felicidad o se la disminuyen. No podemos olvidar que el hombre es uno y que, en este caso, las dos dimensiones se disputan su atención, su

tiempo, sus motivaciones y frecuentemente, dado el marco en el que nos movemos hoy y aquí, su capacidad de dirección y gestión.

El conflicto familiar de trabajo es un conflicto de inter roles que aparece cuando las necesidades de un papel hacen esto difícil para un individuo para cumplir las necesidades del otro papel (Greenhaus y Beutell, 1985). Los estudios han mostrado que el conflicto familiar de trabajo tiene efectos negativos en los individuos así como en organizaciones. A fin de reducir los conflictos ciertos individuos tratan de alcanzar un nivel aceptable de balance entre trabajo y familia (Clark, 2000). Sin embargo esto representa un desafío para individuos y organizaciones de la misma manera (Lockwood, 2003) mientras que un individuo tiene que aprender a reconciliar y equilibrar las relaciones de trabajo y relaciones familiares las organizaciones tienen que crear una cultura sustentadora en que los empleados puedan enfocarse en sus trabajos una vez que están trabajando. Entonces si la empresa se enfoca en ayudar al trabajador a tener ese equilibrio se considera como apoyo, porque de lo contrario sería un conflicto.

2.2.1 El equilibrio de ámbitos

Trabajar no puede ser una actividad absorbente y enemiga de la vida. Y la vida, desde el enfoque de lo que el hombre y la mujer piden para su existencia, no es otra cosa que una extrapolación hacia la sociedad global de aquellos valores, admiración, ternura, y seguridad que, precisa y necesariamente, se dilucidan en la esfera de la única organización humana que no funciona sobre el principio racional de la familia.

El hombre tiene necesidad de mantener los distintos ámbitos de su existir con la suficiente salud organizativa para esperar de ellos aquello que necesita.

Empresa y familia, por tanto, si no se apoyan, se destruyen o, lo que es más trágico, destruyen todo lo que tocan. El hombre que, alienado por el brillo del éxito o acuciado por necesidades, más o menos irreales e inducidas, desatienda el mundo familiar o aborta sus posibilidades de desarrollo natural, está labrando su propia desgracia.

El moderno conflicto entre empresa y familia, es obsesivo y absorbente para el profesional.

Analicemos enemigos que hoy actúan en el desajuste empresa y familia. Aparecen enemigos internos y externos.

Internos:

- La presión de la propia empresa.
- La ansiedad que produce la filosofía o la vivencia de “vivir la vida”.
- El desorden económico, consumista y competitivo.

Externos:

- La empresa usada como cobertura para compensar una vida familiar poco satisfactoria.
- El trabajo que espera al llegar, asignado por el otro cónyuge o por los propios hijos.
- El trabajo de ambos cónyuges fuera del hogar y algunas de sus consecuencias en cuanto a la división de tareas.

Sin una vida familiar y social satisfactoria y plena, el hombre, tarde o temprano, quiebra.

Las necesidades de empresa y familia, como las que se dan entre los sexos, son siempre complementarios; nunca paralelas ni contradictorias. La familia necesita la empresa para subsistir. La empresa necesita de la serena paz, sin sobresaltos, que ofrezca la familia estable y atendida. (López Trujillo, A. 1995)

2.2.2 La empresa y la familia tensiones y conflictos más frecuentes

Algunas fuentes de tensiones que pueden generar o no, según los casos, graves conflictos familiares: la tensión entre la identidad, la adaptación y la estabilidad conyugal y familiar; la adaptación de la familia a los cambios que en su seno introducen las exigencias de la empresa, y viceversa; la tensión entre los roles profesionales y los roles de género; y la tensión entre la disponibilidad profesional y la dedicación a la educación de los hijos. (López Trujillo, A. 1995)

El conflicto trabajo – familia es un tipo de conflicto interfuncional en el que la función que demanda detenerse en un dominio (trabajo o familia) es incompatible con la función que demanda detenerse en el otro (familia o trabajo). De acuerdo con la teoría de la función (Kahn et. al., 1964), las funciones son el resultado de las expectativas de los otros acerca de un apropiado comportamiento en una posición particular y el conflicto de funciones es descrito como una tensión psicológica que es estimulada por presiones resultantes del conflicto funcional.

El conflicto trabajo – familia es bidireccional; el trabajo puede interferir con la familia (refiriéndonos al conflicto en el que el trabajo afecta a la familia) y la

familia puede interferir con el trabajo (refiriéndonos al conflicto en el que la familia afecta el trabajo) (Frone, Russell, y Cooper, 1992).

Los expertos hacen también una distinción entre conflictos trabajo – familia, basados en el tiempo, en la tensión o en el comportamiento (Greenhaus y Beutell, 1985).

El conflicto basado en el tiempo ocurre cuando la presión de las funciones que proceden de los dominios diferentes compite por el tiempo del individuo. Por ejemplo, un empleado al que imprevisiblemente se le pide que viaje al extranjero puede fallar por tener que atender a un hijo enfermo.

El conflicto basado en la tensión ocurre cuando esta se experimenta en una función de dominio que interfiere con una actuación efectiva de la función de comportamiento en el otro dominio. Por ejemplo, un padre que tiene que manejar una gran cantidad de conflictos en el trabajo puede volver a casa irritado y con mal temperamento, con el resultado de terminar chillando a sus hijos.

El conflicto basado en el comportamiento está descrito como un conflicto que es el resultado de comportamientos incompatibles demandados por funciones que compiten. Un ejemplo es un oficial militar tratando a sus hijos como si fueran pequeños soldados.

El conflicto trabajo – familia se ha relacionado con importantes problemas individuales y organizacionales, tales como el ausentismo laboral, la intención de dejar el trabajo, la disminución en el compromiso adquirido con la organización y el decremento de la satisfacción en el trabajo, la familia y la vida en general.

(Bonache J. y Cabrera A. 2006.)

2.2.3 ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa?

El conflicto se define como la interferencia entre el trabajo y la vida privada que crea tensión o problemas a los individuos como el resultado directo de la existencia de presiones incompatibles entre ambos roles. En general, el conflicto se considera que puede ser bidireccional. Por un lado, el trabajo interfiere con la vida privada y, por otro, la vida personal interfiere con el trabajo (Frone 1997; Boyar 2003). Diversos factores personales y laborales funcionan como antecedentes a la existencia de dicho conflicto, tales como las horas trabajadas, las demandas de la dirección de la empresa, las expectativas familiares.

La existencia de un número creciente de parejas de doble ingreso ha motivado uno de los cambios más relevantes en el ámbito familiar, social y laboral. Los individuos se enfrentan con el reto de encontrar un equilibrio que les permita combinar eficientemente sus roles laboral y personal, debido a que cada ámbito presiona al individuo a través de distintas demandas (Grandey y Cropanzano, 1999). Por un lado, el rol laboral demanda al trabajador un gran compromiso con la organización, lo cual se traduce en ocasiones en una mayor expectativa de que los empleados deben pasar largas jornadas en el trabajo y priorizar su vida laboral a su vida privada. Por otra parte, el rol personal demanda tiempo para el cuidado de la familia (hijos, enfermos o personas dependientes), realizar trabajo doméstico, comprar, mantener el hogar, junto con tiempo para el ocio, el descanso y otras actividades personales.

El enfoque predominante es que el conflicto tiene dos direcciones: conflicto trabajo-vida personal (cuando el trabajo repercute en la vida privada de las personas) y conflicto vida personal-trabajo (cuando la vida personal influye en el trabajo). Este conflicto está compuesto a su vez de varias dimensiones: conflicto de tiempo, de cansancio y de comportamiento (Greenhaus y Beutell, 1985).

A continuación se muestra un ejemplo de cada tipo de conflicto en sus distintas dimensiones:

Ejemplos de conflicto según la dirección y las dimensiones

TIPO DE CONFLICTO	EJEMPLO CONFLICTO	EJEMPLO CONFLICTO VIDA
	TRABAJO-VIDA PERSONAL	PERSONAL-TRABAJO
De tiempo	Una jornada laboral muy prolongada impide al trabajador poder cumplir con sus obligaciones familiares o tener tiempo de ocio.	Cuidar a un hijo enfermo hace que el empleado se ausente del trabajo.
De cansancio / agotamiento	El estrés laboral hace que el trabajador esté más tenso e irritable en su casa	No dormir por la noche (ej. salida nocturna/bebé) hace que el trabajador esté agotado y no rinda adecuadamente en su puesto.

(Universia Business Review, 2011)

2.3 La Gestión del Equilibrio entre el Trabajo y la Familia

Ya estamos viendo que los empresarios y los empleados están en campos opuestos donde ambos claman por más flexibilidad. Cuando los empresarios demandan flexibilidad, lo que quieren decir es disponibilidad para la empresa, movilidad, y buena voluntad para trabajar largas e imprevisibles horas y poder ser capaces de suplir las fluctuaciones que surjan por las demandas de los clientes. Los empleados, en otro sentido, demandan una clase de flexibilidad diametralmente opuesta. Se refieren a la disponibilidad para la familia, a trabajar más cerca de casa o en casa, y a la posibilidad de interrumpir el trabajo y atender a emergencias familiares.

Para poder tratar con esta nueva paradoja, las empresas han empezado a adoptar lo que se ha acuñado como políticas de recursos humanos “familia amigable” o “trabajo – vida”. El objetivo es buscar vías para encontrar las responsabilidades humanas de la fuerza de trabajo cambiante para ser capaces de atraer y retener esta fuerza de trabajo.

2.3.1 Políticas y beneficios de familia – amigable o trabajo - familia

Poelmans y Sahibzada (2004) señalaron que los directivos en la empresas necesitan manejar cuatro categorías principales de decisiones para hacer a su empresa más responsable con la familia: la adopción de la decisión (cuándo empezar y si deben incorporar estas políticas en la empresa), el diseño de la decisión (cual constelación de políticas de recursos humanos elegir), la implementación de la decisión (cómo implementar y difundir estas políticas en

la empresa), y la decisión de permitir (cuándo y si deben actualmente aprobar la aplicación de un cierto beneficio trabajo – familia, cómo reducir el tiempo de trabajo o trabajar desde casa, en el caso específico de un empleado).

Las políticas y los beneficios de familia –amigable son los indicadores más visibles de un entorno familiar y amigable del lugar de trabajo. Las políticas de trabajo – familia pueden ser definidas como facilidades patrocinadas por la organización, diseñadas para apoyar la combinación de trabajo remunerado y responsabilidades familiares de sus empleados. Las políticas de trabajo – familia pueden ser formales o políticas escritas o acuerdos informales dentro de la compañía.

Los estudios han mostrado que las prácticas amistosas familiares tienen muchos efectos positivos en los individuos, ambos usuarios y no usuarios de las prácticas. Los individuos aumentan actitudes y comportamientos tales como lealtad y lealtad a la organización, comportamientos de ciudadanía organizativos y satisfacción del trabajo (Breugh y Frye, 2007).

La teoría del límite puede proporcionar una explicación para este efecto. Esta literatura examina cómo individuos crean y mantienen límites para simplificar y ordenar su tiempo, su espacio y sus acontecimientos (Clark 2000).

Definir límites permite a individuos poder enfocar su atención en lo que es corrientemente saliente para ellos (Nippert-Eng. 1996). Sin embargo esta estrategia hace difícil la transición de un papel para otro. Por lo tanto la atención ha sido dedicada a desarrollar estrategias para que las personas se capaciten para gestionar límites entre los papeles.

2.3.2 Acuerdo de apoyo

Los acuerdos de apoyo incluyen una amplia variedad de servicios, como la formación de la gestión de trabajo y familia que proveen al personal directivo de habilidades necesarias para gestionar una fuerza de trabajo diversa e implementar políticas y programas de familia y responsabilidad; seminarios y cursos de formación en un rango de materiales determinado para todos los empleados que pueden incluir: paternidad, desarrollo de la infancia; distribución de la información para aumentar la conciencia de los temas de trabajo y familia dentro de la organización; un manual que comunica las políticas de trabajo y familia de la compañía; programas de asistencia y asesoramiento al empleado que incluyen asesoramiento individual para abusos sustanciales, y puede incluir asesoramiento para el conflicto trabajo y familia, o un coordinador que será responsable de las iniciativas de trabajo y familia dentro de la compañía.

Adicionalmente, los programas de bienestar/salud o los de gestión del estrés se crean para prevenir o detectar temas de salud que podrían incluso ser incluidas aquí, como otro tipo de apoyo a los empleados experimentando conflictos o estrés en el trabajo, la familia y la vida personal. La intención es mejorar la calidad del trabajo y/o el bienestar del empleado y por otra parte, indirectamente, tiene un efecto beneficioso en la vida personal del mismo.

Si la información y las sesiones de formación para los empleados en la armonización de trabajo, familia y responsabilidades personales y sus necesidades están bien establecidas, puede aumentar la concienciación y las habilidades de los mismos, de esta manera reducirán conflictos y estrés en los

empleados. Este tipo de formación puede prevenir o sustituir parcialmente el coste de asistencia médica o psicológica, mientras ayuda al empleado a prevenir conflictos de trabajo – familia que son el resultado del estrés y los problemas de salud.

El grado en el que las empresas pueden favorablemente cambiar las percepciones en los empleados ofreciendo esos programas depende de su capacidad de presentar esta información y de las sesiones de formación o entrenamiento como una expresión de la verdadera preocupación de la empresa por el bienestar de sus empleados. Un empleado bien organizado y focalizado es indudablemente más eficiente, creativo y proactivo.

Allen (2002) halló que las políticas de trabajo y familia reducirán los conflictos y fortalecerán el compromiso y la satisfacción con el trabajo solo si los empleados perciben sus organizaciones como una familia de apoyo.

Percepciones de la organización como familia, apoyo y refuerzo del supervisor para el balance entre trabajo y familia es lo que realmente hace la diferencia. (Bonache J. y Cabrera A. 2006).

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral responde a la necesidad de resolver este conflicto que afecta a las personas, a las empresas, a la familia y a todo el entorno social. Una actitud sensible de las organizaciones hacia este problema supone el desarrollo de una nueva cultura de organización.

La conciliación es un conjunto de acciones sociales, institucionales y empresariales cuyo objetivo es el desarrollo de una sociedad más igualitaria y justa. Es un modo de organizar el entorno laboral que facilite a hombres y mujeres

la realización del trabajo y de sus responsabilidades personales y familiares.
Conciliar no supone trabajar menos, sino de forma distinta.

Los trabajadores que logran alcanzar este equilibrio están más satisfechos y más dispuestos a comprometerse a favor de su empresa, al tiempo que sus niveles de productividad crecen a medida que la empresa se muestra sensible a sus expectativas y necesidades. (http://www.microsoft.com/business/smb/es-es/rrhh/conciliar_vida.mspx)

Capítulo 3: Metodología.

3.1 Diseño:

Cuantitativo, descriptivo y transversal

3.2 Participantes:

En total 52 sujetos, los cuales todos su estado civil es casado. Para mayor descripción de los participantes, se presenta la siguiente tabla:

Puesto:	Cantidad:	Antigüedad	Rol de participación:
<ul style="list-style-type: none">Operador 5^a rueda.	<ul style="list-style-type: none">52	<ul style="list-style-type: none">Menos de un año = 131 a 5 años = 276 a 10 años = 12	<ul style="list-style-type: none">Área operativa

3.3 Escenario o ambiente:

La aplicación del cuestionario se llevó a cabo en el área Metropolitana de Monterrey, N.L., en la empresa Auto Líneas América, S.A. de C.V. en su división Dedicado Bebidas, así mismo en las oficinas ubicadas dentro de las instalaciones de nuestro cliente (Arca).

3.4 Instrumentos:

Lápices y cuestionario de Equilibrio de vida familiar y trabajo. Ya que no se cuenta con muchas herramientas para este tipo de diagnóstico, las herramientas revisadas contaban con un número bajo de ítems. Por tal motivo cabe mencionar que este cuestionario se realizó exclusivamente para este diagnóstico (ver anexo 1). Se constituye de 2

dimensiones, 12 ítems orientados a trabajo sobre familia y 2 ítems orientados a familia sobre trabajo.

3.5 Procedimiento: El siguiente será establecido por etapas:

Etapas 1. Realización del instrumento para el diagnóstico, considerando ambas dimensiones vida familiar y trabajo.

Etapas 2. Identificar en el instrumento los ítems que corresponden a cada dimensión, aplicando los criterios de ambas dimensiones trabajo sobre familia y familia sobre trabajo.

Etapas 3. Definir la muestra para el diagnóstico, considerando población del área metropolitana de Monterrey de una división particular de la empresa.

Etapas 4. Solicitud de consentimiento a los participantes dándoles una breve, pero muy clara explicación sobre el objetivo del cuestionario, revisando junto con ellos las notas aclaratorias y el modo correcto del llenado. Posteriormente la aplicación del cuestionario bajo el monitoreo presencial. Cabe mencionar que debido a los horarios y al tipo de trabajo las aplicaciones se hicieron en escenarios distintos, del mismo modo la aplicación fue grupal e individual.

Etapas 5. La matriz de puntajes de los cuestionarios aplicados es por sujeto y por ítem, dándole un valor determinado a las 4 posibles respuestas, habrá una sumatoria general por cuestionario, existirán rangos para determinar el nivel en que está cada individuo (Ausente, Leve, Medio y Alto) esto ayuda a tener un mejor control y tratamiento de los datos obtenidos, posteriormente se

transformaron los resultados en porcentajes para la mejor interpretación (ver Anexo 2).

Etapa 6. Con los datos obtenidos se elaboraron las graficas para la interpretación más precisa de los resultados, graficas por tendencias, comparativo de tendencias y por ítem.

Etapa 7. Finalizar con conclusiones y recomendaciones de lo analizado en los resultados obtenidos en el diagnóstico realizado.

Capítulo 4: Resultados y Discusión.

4.1 Tendencias generales: Conocer a nivel general el nivel de equilibrio entre dos dimensiones vida familiar y trabajo en operadores de 5ª rueda.

T. G. Trabajo sobre familia

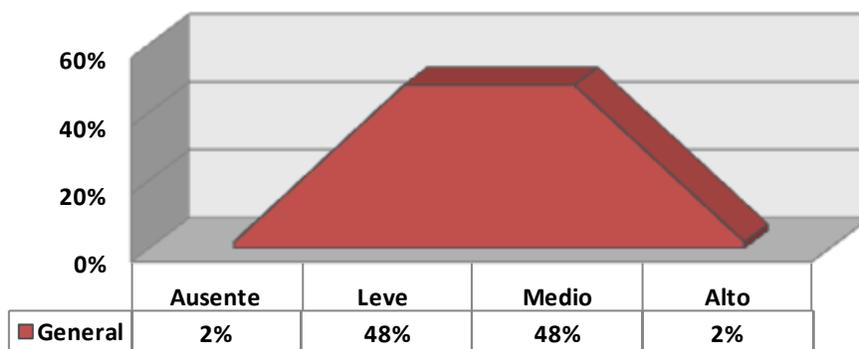


Figura 1. Grafica en relación a la Tendencia General Trabajo sobre Familia.

En la figura 1. Se puede observar que la tendencia general del trabajo sobre la familia se encuentra en niveles centrales, lo que nos indica que dicha tendencia se pudiera orientar tanto a la alza como a la baja, esto debido a que los porcentajes más altos se encuentran en los niveles de Leve y Medio, con 48% cada nivel y un 2% en los niveles de Ausente y Alto.

T. G. Familia sobre trabajo

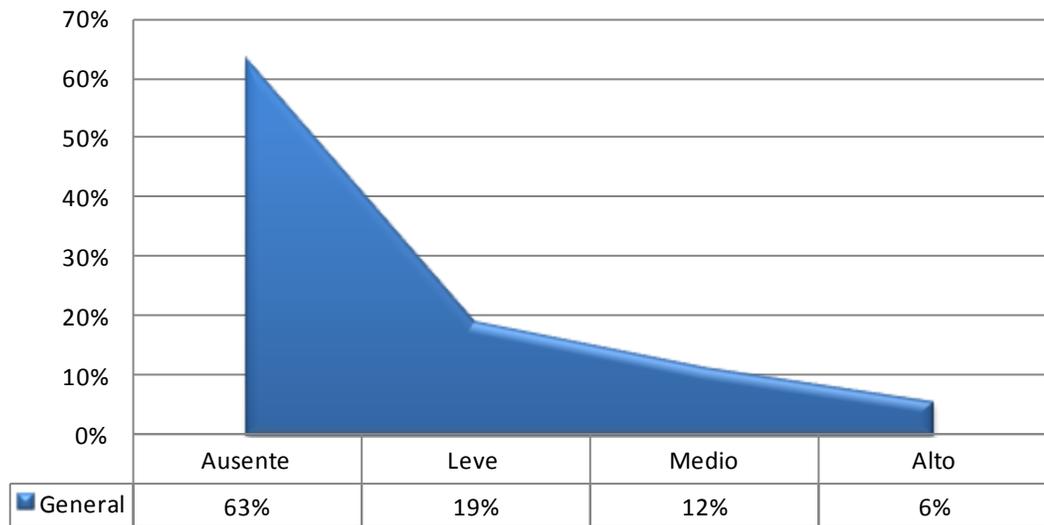


Figura 2. Grafica en relación a la Tendencia General Familia sobre trabajo.

En la figura 2 se puede observar que la tendencia general de familia sobre trabajo está en niveles aceptables ya que en su nivel de ausente presenta el mayor porcentaje 63% de toda la muestra y siguiendo con un 19% en nivel Leve, lo que nos indica que la familia no está interviniendo, ni afectando la vida laboral diaria de parte de la muestra. Esto nos indicaría que el desequilibrio está hacia el trabajo.

4.2 Comparativo de Tendencias: Comparativo de tendencias entre dimensiones, Trabajo sobre Familia y Familia sobre Trabajo.

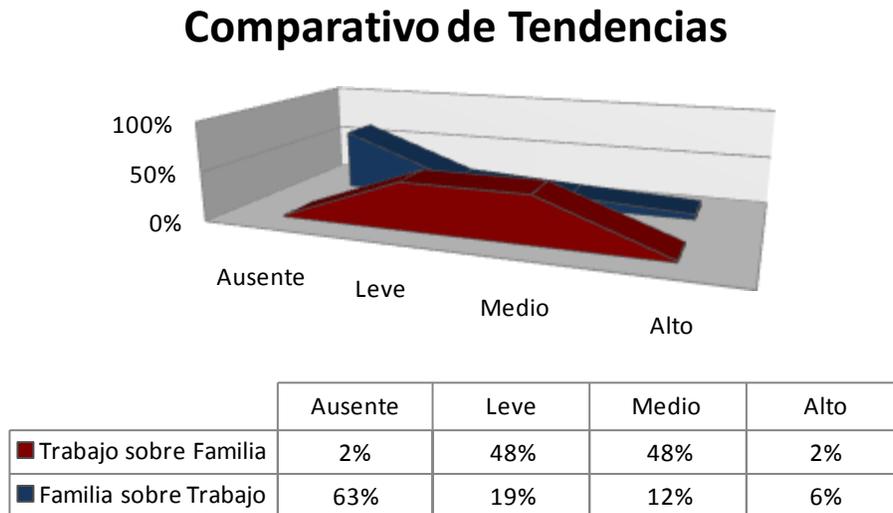


Figura 3. Grafica a nivel comparativo: Tendencias trabajo sobre familia y familia sobre trabajo.

En la figura 3 lo que podemos observar es que al hacer el comparativo podemos darnos cuenta que el desequilibrio está inclinado hacia el trabajo que interfiere con la familia, la mayor parte de la muestra que se le aplicó el cuestionario podemos decir que está separando ambas dimensiones. Es cierto que no podemos dejar de ver ambas dimensiones, en trabajo interfiere familia tendríamos que disminuir los niveles Leve y Medio y en familia interfiere trabajo es importante mantener y controlar los niveles actuales.

4.3 Graficas por antigüedad: Identificar si la antigüedad en la organización es factor para tener un mayor equilibrio entre dimensiones de vida familiar y trabajo en los operadores.

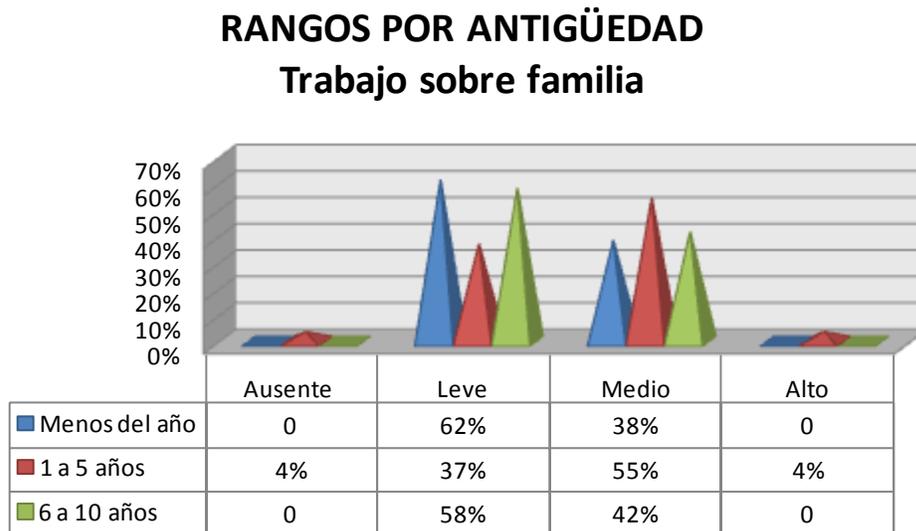


Figura 4. Grafica a nivel comparativo: Rangos por antigüedad en relación a trabajo sobre familia.

Podemos observar en la Figura 4, que en sus tres apartados de antigüedad de la muestra presenta porcentajes altos en los niveles Leve y Medio, existiendo solo una diferencia mínima pero importante en el personal con antigüedad de 1 a 5 años, mostrando con esto que en ese apartado existe más interferencia en las dimensiones familia y trabajo. Al revisar nos damos cuenta que en el primer año se pueden mantener en nivel Leve o Medio, pero al pasar de entre 1 año y 5 existe más desequilibrio, pudiendo llegar hasta el nivel más alto, del mismo modo al pasar de entre 6 y 10 disminuye el nivel de desequilibrio.

RANGO POR ANTIGÜEDAD Familia sobre trabajo

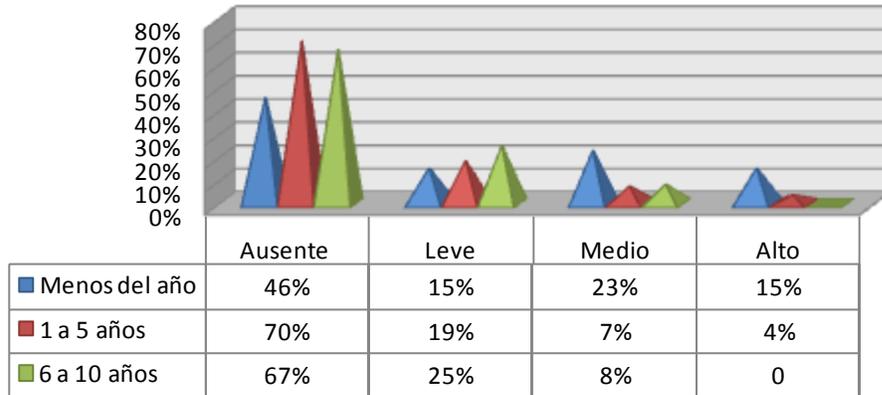


Figura 5. Gráfica a nivel comparativo: Rangos por antigüedad en relación a familia sobre trabajo.

En la figura 5 se puede observar que en los tres apartados de antigüedad los porcentajes más altos se muestran en el nivel Ausente, lo que nos indica que en su mayoría la familia no interfiere con el trabajo, solo el primer año se muestra un desequilibrio, al pasar a 1 año a 5 años se sigue presentando el desequilibrio solo que en niveles más bajos y al pasar a 6 años a 10 disminuye aun más.

4.4 Gráficas por ítems:

1. Siento que paso mucho tiempo en el trabajo.

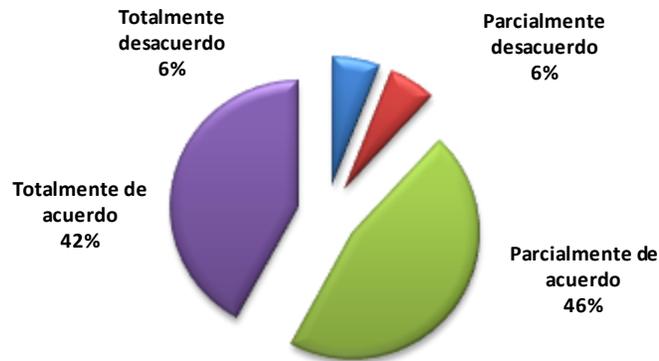


Figura 6. Ítem No. 1

En la figura 6, se observa que el equilibrio entre vida familiar y trabajo es totalmente orientado a la dimensión trabajo sobre familia, ya que en promedio el 88% de los operadores de la muestra coincidieron en que el tiempo que pasan en el trabajo es superior.

2. Me satisface más el trabajo que mi vida familiar.

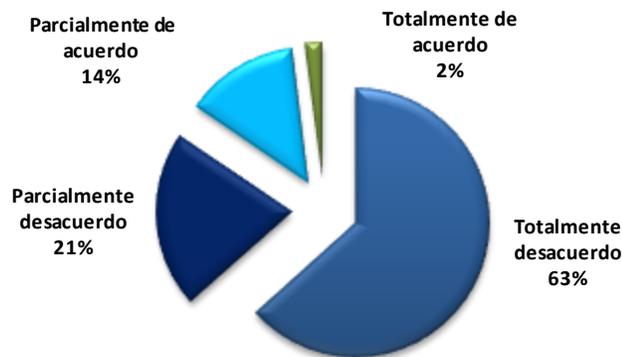


Figura 7. Ítem No. 2

En la figura 7, podemos observar que para los operadores de la muestra en promedio al 84% no le satisface mucho el trabajo, esto podría ser por el sentir de que pasan mucho tiempo en el trabajo.



Figura 8. Ítem No. 3

En la figura 8 podemos observar que los porcentajes están divididos inclinándose hacia el sentir de que el trabajo impide atender responsabilidades familiares ya que en promedio el 61% de la muestra lo considera así. Esto nos representa un desequilibrio hacia la dimensión trabajo sobre familia.



Figura 9. Ítem No. 4

En la figura 9, esta figura representa la interferencia de la familia sobre el trabajo de la muestra, la cual en un promedio de 86% nos dice que no existe interferencia en la dimensión familia sobre trabajo.

5. Cuando estoy con mi familia con frecuencia hablo de trabajo.

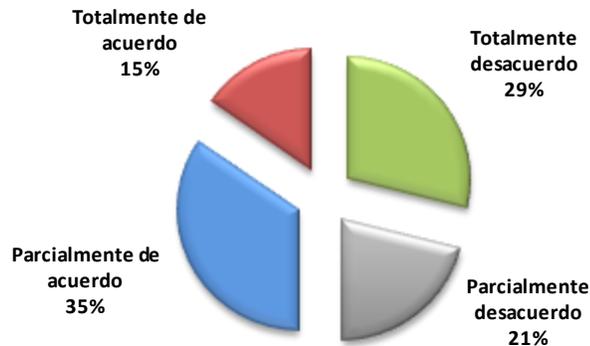


Figura 10. Ítem No. 5

Podemos observar en la figura 10, que hay un equilibrio entre el sentir de los operadores ya que en promedio el 50% de la muestra con frecuencia habla de su trabajo cuando esta con su familia y el otro 50% procura no hacerlo.

6. Pasarla mal con mi familia me pone de mal humor en el trabajo.



Figura 11. Ítem No. 6

En la figura 11, lo que podemos observar es que el sentir de la muestra en promedio un 88% considera que tener malos momentos con su familia no es factor para estar mal con sus responsabilidades laborales. Esto indica que no existe un desequilibrio en la dimensión familia sobre trabajo.

7. Prefiero hablar con compañeros de trabajo que con mi familia.



Figura 12. Ítem No. 7

En la figura 12, el sentir de los operadores de la muestra es que su preferencia es hablar con su familia que con compañeros de trabajo, esto pudiera ser debido a que el mayor tiempo lo dedican a su trabajo.

8. Después de la jornada de trabajo me siento con suficiente energía para atender pendientes de la familia.

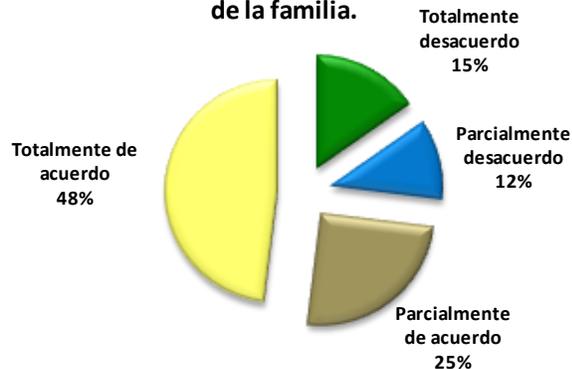


Figura 13. Ítem 8

Podemos observar en la figura 13 según los resultados que el sentir de la muestra es que el trabajo los puede agotar pero no impide que se sientan con suficientes energías para atender responsabilidades familiares, esto lo expresa en promedio el 73% de la muestra.

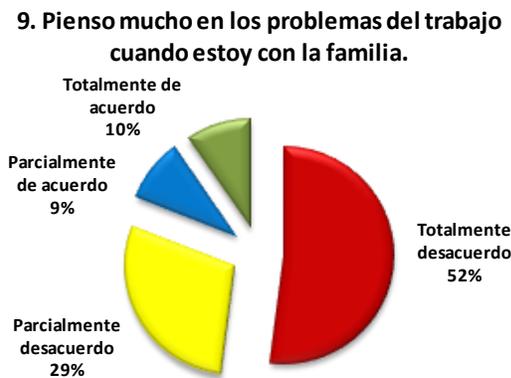


Figura 14. Ítem 9

En la figura 14, se puede observar bastante claro que la mayoría de la muestra coincide en que los problemas laborales no interfieren cuando esta con su familia, esto lo avala el promedio de 81% en desacuerdo.

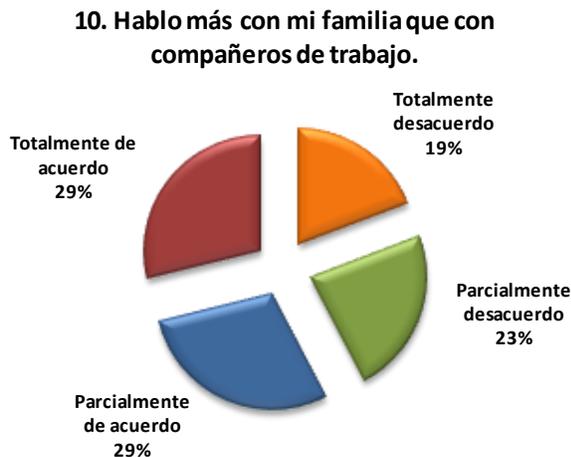


Figura 15. Ítem 10

Lo que se observa en la figura 15, se puede decir que esta equilibrado el sentir de la muestra solo que hay un ligero desequilibrio orientado hacia la familia, ya que en promedio el 58% de la muestra coincide de que no es igual la comunicación con su familia que con sus compañeros de trabajo.

11. Tener un mal día de trabajo me pone de mal humor con mi familia.



Figura 16. Ítem 11

En la figura 16, en promedio el 80% de la muestra considera según su sentir que el pasar un mal día en el trabajo no es motivo para modificar su humor con su familia, lo que nos indica que la mayoría controla o trata de controlar su estado de ánimo y que en este caso el trabajo no está influyendo sobre su familia.

12. Prefiero pasar más tiempo con mi familia

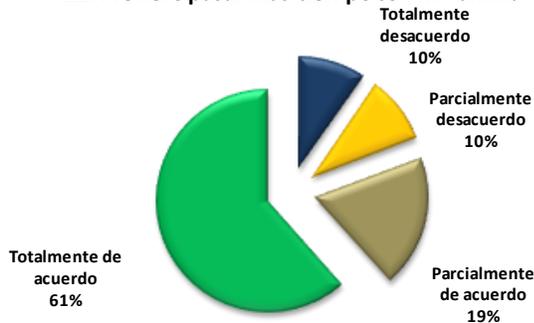


Figura 17. Ítem 12

La figura 17, nos muestra que en promedio el 80% de la muestra su sentir es que prefieren pasar mayor tiempo con su familia, en esta figura se encuentra un resultado con un desequilibrio en la dimensión trabajo sobre familia.

13. El trabajo provoca que no disfrute el tiempo que paso con mi familia.

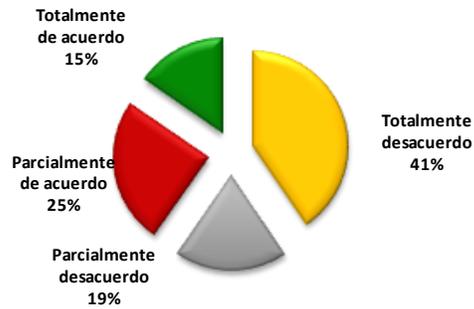


Figura 18. Ítem 13

Se puede observar en la figura 18, que no hay desproporción hacia un lado o hacia otro, existe un ligero desequilibrio hacia la familia ya que en promedio el 60% de la muestra considera que el trabajo no interfiere en el sentir con su convivencia familiar, pero es importante mencionar que el 40% considera que el trabajo sí afecta el sentir con su convivencia familiar.

14. Es frecuente que interrumpa el tiempo de descanso en casa por atender asuntos de trabajo.

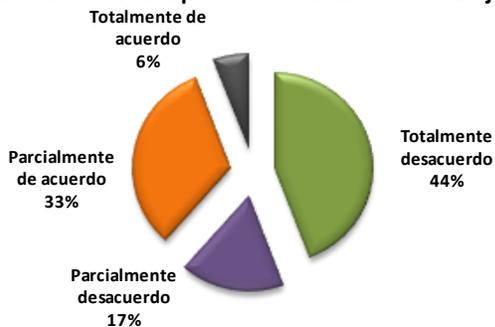


Figura 19. Ítem 14

En la figura 19, se pudiera decir que no existe desequilibrio hacia la dimensión de trabajo sobre familia, ya que el porcentaje que se presenta no es mayor que el que se orienta hacia la familia, pero si es importante mencionar que es poco significativa la diferencia y que pudiera nivelarse.

Capítulo 5: Conclusiones y Recomendaciones.

5.1 En relación a la pregunta de investigación:

Podemos decir que el diagnóstico realizado en el área metropolitana de Monterrey a operadores de esta empresa transportista cumplió con las expectativas, cabe mencionar que el nivel diagnosticado entre equilibrio de vida familiar y trabajo tiene una tendencia hacia la dimensión trabajo sobre familia vs familia sobre trabajo (ver figura 3).

5.2 Conclusión central:

Podemos concluir que en términos generales el diagnóstico nos da los siguientes puntos:

- ✓ En la tendencia general en la dimensión trabajo sobre familia se puede ver en los resultados que esta dimensión tiene un nivel más alto y que por consiguiente domina a la dimensión familia sobre trabajo. Aunque los niveles no llegan a ser altos si se muestra dicha tendencia.
- ✓ Como lo muestran los resultados en el rango de antigüedad en la dimensión de trabajo sobre familia existe un desequilibrio ya que de 1 a 5 años se tiene una tendencia a la Alta, podemos decir que en este rango se puede trabajar para buscar nivelar y/o disminuir dicha tendencia.
- ✓ En conclusión el trabajo domina sobre la vida familiar, lo cual no quiere decir que sea erróneo sino que nos marca la pauta para buscar un equilibrio en ambas dimensiones, es un trabajo bastante duro y que puede llevarnos mucho

tiempo, la intensión es identificar dicho desequilibrio y buscar aprender el cómo nivelarlo, sabiendo que puede ser difícil tenerlo en partes iguales.

5.3 En relación a recomendaciones.

El llevar a cabo un diagnóstico enfocado al equilibrio de vida familiar y trabajo en operadores de 5ª rueda de una empresa transportista lo considero de suma importancia ya que este tipo de trabajos podía venir a revolucionar el giro del transporte, este trabajo nos da la oportunidad de tener posibles bases sólidas para iniciar con planes de trabajo con el personal, darnos la pauta para con esto poder brindar al trabajador la oportunidad de instruirse e instruir a su familia para que en conjunto puedan tener una mejor calidad de vida. Aprender a mejorar sus hábitos en todos los aspectos, en su vida personal, en su vida familiar y en su vida laboral.

Por tal motivo se hacen estas recomendaciones:

- ✓ Elaborar cursos de inducción en temas como calidad de vida, salud, nutrición, manejo de estrés, para operadores y sus familias.
- ✓ Elaboración de trípticos con temas diversos dirigidos a la familia, esto permitirá al trabajador poder compartir con su familia y allegados el aprendizaje y el conocimiento adquirido.
- ✓ Brigadas de salud con instituciones para los trabajadores y sus familias, esto los ayudará para estar más saludables y reforzar la vinculación tanto con la familia como con la organización.

- ✓ Involucrar a toda la estructura organizacional para cumplir con todas las actividades y del mismo modo participar en ellas, esto nos ayudará a formar un mejor equipo de trabajo.

5.4 Mi aprendizaje

- ✓ El llevar un proceso de investigación para la realización de este proyecto, me dio la pauta para encontrar un significado dentro de la organización a la cual pertenezco, enfocar mis esfuerzos no sólo para la mejora de la organización sino también y de igual forma para la mejora del personal en este caso los operadores 5ª rueda que son los motores principales de la organización, por lo que sin ellos la organización no existiría.
- ✓ La psicología laboral y organizacional, nos brinda esas herramientas y esos conocimientos para enfocar nuestra atención en la organización y principalmente en todo el personal, ya que ellos como cualquier otro tiene necesidades tanto de vida familiar, social y de trabajo, y nosotros como expertos tenemos que ayudar para ser en conjunto mejores empresas, mejores equipos y mejores personas, en ambos ámbitos personal y laboral.
- ✓ Es duro el trabajo que vemos que nos toca hacer como expertos en psicología laboral y organizacional pero con la ayuda, el respeto y el apoyo de todos podremos llegar a ser los mejores y de no ser así tratar de serlo.

Bibliografía

- Bonache J. y Cabrera A. *Dirección de Personas* (2006). Ed. Prentice Hall
- Borhis A. y Mekkaoui R. *Beyond Work – Family Balance*
- Burchielli R., Bartram T., Thanacoody R. *Work – Family Balance or Greedy Organizations?*
- Cavazos Arroyo, M.A. *Medición de calidad de vida laboral en estudiantes de posgrado económicamente activos* (2008). Facultad de Psicología de la UANL.
- Guizar Montúfar R. *Desarrollo Organizacional principios y aplicaciones* (2008) (3ª. Edición). pp. 297-306
- Harvard Business School Press. *Work and life balance* (2000). Boston, Mass.
- http://contenido.monster.es/trabajar/trab_fam/tyvf/
- <http://www.lular.info/a/negocio/2010/10/Que-es-Work-Life-Balance.html>
- http://www.microsoft.com/business/smb/es-es/rrhh/conciliar_vida.msp
- http://www.sap.com/spain/company/press/sapclub/pdf/n_1/MANTENER_EQULI_BRIO.pdf
- <http://www.sht.com.ar/archivo/temas/balance.htm>
- *Intimate Partnership: Foundation to the Successful Balance of Family and Work* (2003)
- Ivancevich, Jhon M. *Administración de Recursos Humanos* (2005) México: McGraw-Hill.

- Journal of Organizational Behavior (2009). *Work family balance: Theoretical and empirical advancements.*
- López Trujillo, A. *Empresa y vida familiar (1995).* Barcelona.
- Mtra. Jennifer Amozorrutia; *Great Place to Work Institute México*
Recursos Humanos/Great Place to Work Gestión de Negocios/V.10 N.1 FEB-
MAR 2010: <http://mx.hsmglobal.com>
- Universia Business Review, Primer Trimestre 2011
- *Work family enrichment and conflict*

Índice de Figuras

Figura 1. Gráfica en relación a la Tendencia General Trabajo sobre Familia.....	30
Figura 2. Gráfica en relación a la Tendencia General Familia sobre Trabajo.....	31
Figura 3. Gráfica a nivel comparativo: Tendencias Trabajo sobre Familia y Familia sobre Trabajo.....	32
Figura 4. Gráfica a nivel comparativo: Rangos por antigüedad en relación a Trabajo sobre Familia.....	33
Figura 5. Gráfica a nivel comparativo: Rangos por antigüedad en relación a Familia sobre Trabajo.....	34
Figura 6. Ítem 1.....	35
Figura 7. Ítem 2.....	35
Figura 8. Ítem 3.....	36
Figura 9. Ítem 4.....	36
Figura 10. Ítem 5.....	37
Figura 11. Ítem 6.....	37
Figura 12. Ítem 7.....	38
Figura 13. Ítem 8.....	38
Figura 14. Ítem 9.....	39
Figura 15. Ítem 10.....	39

Figura 16. Ítem 11.....	40
Figura 17. Ítem 12.....	40
Figura 18. Ítem 13.....	41
Figura 19. Ítem 14.....	41

Anexos.

ANEXO 1: Instrumento: Cuestionario



Universidad Autónoma de Nuevo León

Facultad de Psicología.

Unidad de Posgrado.



06 de Junio del 2011.

Diagnóstico de Equilibrio vida-familiar y trabajo

• **Notas aclaratorias:**

1. El presente cuestionario tiene como finalidad conocer tu sentir en relación a ciertos aspectos de tu vida laboral y familiar los cuales son parte de tu quehacer diario.
2. Es importante mencionarte que el presente cuestionario es anónimo para que tengas la confianza de contestar lo que realmente sientes.
3. Te solicitamos contestar el cuestionario de una manera sincera y honesta, ya que este cuestionario nos ayudara a encontrar mejoras.
4. En caso de tener una duda o inquietud favor de comentarla a quien te aplica esta cuestionario.

I. **Datos del encuestado.**

• Puesto: _____

• Género: F o M

Antigüedad organización: ___ Menos de año ___ 1 a 5 años
 ___ 6 a 10 años ___ Más de 11

II. **Sección de dimensiones**

Instrucción general: Expresa tu sentir colocando una X en la celda que lo refleje mejor.

Indicadores:	Totalmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Siento que paso mucho tiempo en el trabajo.				
2. Me satisface más el trabajo que mi vida familiar.				
3. Mi trabajo me impide atender ciertas responsabilidades familiares.				
4. Los problemas de la casa afectan mi desempeño en el trabajo.				
5. Cuando estoy con mi familia con frecuencia hablo de trabajo.				
6. Pasarla mal con mi familia me pone de mal humor en el trabajo.				
7. Prefiero hablar con compañeros de trabajo que con mi familia.				
8. Después de la jornada de trabajo me siento con suficiente energía para atender pendientes de la familia.				
9. Pienso mucho en los problemas del trabajo cuando estoy con la familia.				
10. Hablo más con mi familia que con compañeros de trabajo.				
11. Tener un mal día de trabajo me pone de mal humor con mi familia.				
12. Prefiero pasar más tiempo con mi familia.				
13. El trabajo provoca que no disfrute el tiempo que paso con mi familia.				
14. Es frecuente que interrumpa el tiempo de descanso en casa por atender asuntos del trabajo.				

Gracias por tu colaboración.

Anexo 2: Matriz de datos

Trabajo sobre familia			
#	Tendencia General	Rango	Antigüedad
1	23	Leve	Menos de año
2	21	Leve	Menos de año
3	24	Leve	Menos de año
4	23	Leve	Menos de año
5	15	Leve	Menos de año
6	17	Leve	Menos de año
7	17	Leve	Menos de año
8	23	Leve	Menos de año
9	28	Medio	Menos de año
10	27	Medio	Menos de año
11	25	Medio	Menos de año
12	26	Medio	Menos de año
13	25	Medio	Menos de año
14	40	Alto	1 a 5 años
15	22	Ausente	1 a 5 años
16	23	Leve	1 a 5 años
17	15	Leve	1 a 5 años
18	22	Leve	1 a 5 años
19	21	Leve	1 a 5 años
20	21	Leve	1 a 5 años
21	23	Leve	1 a 5 años
22	24	Leve	1 a 5 años
23	14	Leve	1 a 5 años
24	22	Leve	1 a 5 años
25	18	Leve	1 a 5 años
26	32	Medio	1 a 5 años
27	27	Medio	1 a 5 años
28	27	Medio	1 a 5 años
29	25	Medio	1 a 5 años
30	34	Medio	1 a 5 años
31	25	Medio	1 a 5 años
32	35	Medio	1 a 5 años
33	28	Medio	1 a 5 años
34	28	Medio	1 a 5 años
35	25	Medio	1 a 5 años
36	28	Medio	1 a 5 años
37	30	Medio	1 a 5 años
38	36	Medio	1 a 5 años
39	35	Medio	1 a 5 años
40	29	Medio	1 a 5 años
41	19	Leve	6 a 10 años
42	24	Leve	6 a 10 años
43	22	Leve	6 a 10 años
44	22	Leve	6 a 10 años
45	20	Leve	6 a 10 años
46	20	Leve	6 a 10 años
47	22	Leve	6 a 10 años
48	25	Medio	6 a 10 años
49	26	Medio	6 a 10 años
50	31	Medio	6 a 10 años
51	26	Medio	6 a 10 años
52	28	Medio	6 a 10 años

Familia sobre trabajo			
#	Tendencia General	Rango	Antigüedad
1	2	Ausente	Menos de año
2	2	Ausente	Menos de año
3	2	Ausente	Menos de año
4	2	Ausente	Menos de año
5	2	Ausente	Menos de año
6	2	Ausente	Menos de año
7	3	Leve	Menos de año
8	4	Leve	Menos de año
9	5	Medio	Menos de año
10	5	Medio	Menos de año
11	5	Medio	Menos de año
13	8	Alto	Menos de año
12	7	Alto	Menos de año
14	2	Ausente	1 a 5 años
15	2	Ausente	1 a 5 años
16	2	Ausente	1 a 5 años
17	2	Ausente	1 a 5 años
18	2	Ausente	1 a 5 años
19	2	Ausente	1 a 5 años
20	2	Ausente	1 a 5 años
21	2	Ausente	1 a 5 años
22	2	Ausente	1 a 5 años
23	2	Ausente	1 a 5 años
24	2	Ausente	1 a 5 años
25	2	Ausente	1 a 5 años
26	2	Ausente	1 a 5 años
27	2	Ausente	1 a 5 años
28	2	Ausente	1 a 5 años
29	2	Ausente	1 a 5 años
30	2	Ausente	1 a 5 años
31	2	Ausente	1 a 5 años
32	2	Ausente	1 a 5 años
33	3	Leve	1 a 5 años
34	3	Leve	1 a 5 años
35	3	Leve	1 a 5 años
36	3	Leve	1 a 5 años
37	4	Leve	1 a 5 años
38	5	Medio	1 a 5 años
39	5	Medio	1 a 5 años
40	7	Alto	1 a 5 años
41	2	Ausente	6 a 10 años
42	2	Ausente	6 a 10 años
43	2	Ausente	6 a 10 años
44	2	Ausente	6 a 10 años
45	2	Ausente	6 a 10 años
46	2	Ausente	6 a 10 años
47	2	Ausente	6 a 10 años
48	2	Ausente	6 a 10 años
49	3	Leve	6 a 10 años
50	4	Leve	6 a 10 años
51	4	Leve	6 a 10 años
52	5	Medio	6 a 10 años

Matriz de puntajes por ítem

Sujeto	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14
1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	4	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
17	4	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
18	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
19	4	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
20	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
21	3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1
22	3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
23	3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1
24	4	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
25	3	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
26	3	1	3	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2
27	4	1	3	1	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2
28	4	1	3	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2
29	3	1	3	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2
30	3	1	3	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	2
31	3	1	3	1	3	1	1	2	2	3	1	1	2	2
32	4	1	3	1	3	1	1	2	2	3	1	1	3	2
33	3	1	3	1	3	1	1	2	2	3	1	2	3	3
34	3	2	3	1	3	1	1	2	2	3	1	2	3	3
35	3	2	3	1	3	1	1	2	2	3	1	2	3	3
36	4	2	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3
37	4	2	3	2	3	1	1	2	2	3	2	2	3	3
38	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	3
39	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3
40	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3
41	3	2	4	2	3	1	2	3	2	3	2	2	3	3
42	4	2	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3
43	4	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
44	4	2	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
45	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3
46	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	4	3
47	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
48	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
49	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
51	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Items	Totalmente desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	6%	6%	46%	42%
2	63%	21%	14%	2%
3	27%	12%	38%	23%
4	69%	17%	6%	8%
5	29%	21%	35%	15%
6	79%	9%	4%	8%
7	71%	8%	8%	13%
8	15%	12%	25%	48%
9	52%	29%	9%	10%
10	19%	23%	29%	29%
11	67%	13%	10%	10%
12	10%	10%	19%	62%
13	41%	19%	25%	15%
14	44%	17%	33%	6%