



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE GIRÓN

CARRERA DE PSICOLOGÍA

**JOB CRAFTING E INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA: ANÁLISIS
CORRELACIONAL EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA DE
SERVICIOS LOGÍSTICOS EN QUITO – ECUADOR PERIODO 2022-2023**

Trabajo de titulación previo a la obtención del

Título de Licenciada en Psicología

AUTOR: LLERENA ESTÉVEZ MARÍA DE LOS ÁNGELES

TUTOR: XIMENA RAMÍREZ OCAÑA

Quito - Ecuador

2023

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Yo, Llerena Estévez María de los Ángeles con documento de identificación N°172607801-5 manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 01 de agosto del año 2023

Atentamente,



Llerena Estévez María de los Ángeles

172607801-5

CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

Yo, Llerena Estévez María de los Ángeles con documento de identificación No.172607801-5, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del Trabajo de Titulación: **JOB CRAFTING E INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA: ANÁLISIS CORRELACIONAL EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS EN QUITO–ECUADOR PERIODO 2022-2023** ,el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciada en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de agosto del año 2023

Atentamente,



Llerena Estévez María de los Ángeles

172607801-5

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Ramírez Ocaña Ximena Alexandra con documento de identificación N° 171624582-2, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: JOB CRAFTING E INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA: ANÁLISIS CORRELACIONAL EN EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS LOGÍSTICOS EN QUITO-ECUADOR PERIODO 2022-2023, realizado por Llerena Estévez María de los Ángeles con documento de identificación N° 1726078015, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de Prácticas de Investigación y/o Intervención que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 01 de agosto del año 2023

Atentamente,



Ramírez Ocaña Ximena Alexandra

1716245822

RESUMEN

Las nuevas formas de estrategia laboral, adaptabilidad del puesto y la interacción entre el ambiente laboral y los núcleos familiares, centran a la siguiente investigación en la relación *job crafting* e interacción trabajo-familia, con el objetivo de conocer como ambas variables interactúan sobre trabajadores de una empresa de servicios logísticos ecuatoriana. Por lo cual, se realizó un levantamiento de información desde un enfoque cuantitativo, transversal en el año 2022-2023 de una muestra no probabilística de 49 personas. El muestreo fue realizado de manera no probabilística por conveniencia mediante la plataforma digital de encuestado 'Google Forms', contando con un análisis estadístico descriptivo-correlacional a partir del software SPSS v.25. Los resultados evidencian que el *job crafting* y la interacción trabajo-familia se correlacionan de forma positiva y significativa.

Palabras Claves: *Job crafting*, Interacción trabajo-familia, organizaciones, análisis correlacional.

ABSTRACT

The new forms of work strategy, job adaptability and the interaction between the work environment and family nuclei, focus the following research on the relationship between job crafting and work-family interaction, with the aim of finding out how both variables interact with workers in an Ecuadorian logistics services company. Therefore, a quantitative, cross-sectional survey was carried out in the year 2022-2023 on a non-probabilistic sample of 49 people. The sampling was carried out in a non-probabilistic way by convenience through the digital platform 'Google Forms', with a descriptive-correlational statistical analysis using SPSS v.25 software. The results show that job crafting and work-family interaction are positively and significantly correlated.

Keywords: Job crafting, work-family interaction, organizations, correlational analysis.

DEDICATORIA

Este proyecto de titulación la dedico con amor, cariño y sacrificio a las personas más importantes de mi vida, en primer lugar, a mi ángel Delia María, que a pesar de tu pronta partida estuviste para brindándome tus cuidados y cariño en todas mis etapas tu recuerdo siempre estará en mí.

A mis padres Oscar y María Elena que han luchado juntos por salir adelante desde antes de mi nacimiento, creando un hogar prevaleciente de amor, respeto, esfuerzo y sacrificio reflejado en sus actividades día a día, estos han sido los valores más importantes con los que he crecido, agradezco el apoyo incondicional, las desveladas y ser el eje principal en mi vida para no dejar que caiga en todos los momentos difíciles que hemos tenido que atravesar, este trabajo refleja todas las enseñanzas y consejos que me han dado a lo largo de mi carrera y la educación que me han brindado.

Por último y no menos importante, dedicar este trabajo a todos los trabajadores de la empresa de servicios logísticos y a sus familias, los cuáles me enseñaron sobre una perspectiva diferente del mundo laboral y círculos familiares, gracias por su tiempo y la convivencia por seis meses, sin duda me llevo sus valores personales e institucionales.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mis más grandes agradecimientos a Marcos y Ximena, quienes han sido mis maestros y mi mayor admiración en el ámbito de la investigación, gracias a ustedes semana a semana logré guiarme de la manera correcta para no desvanecer en el camino de la redacción y metodología, sin duda mi cariño inmenso a ustedes

Al área de Gestión Humana por acogerme dentro de la empresa y permitirme hacer una recolección de datos reales, les agradezco por ser unas grandes profesionales y enseñarme todo lo que soy ahora en mi vida laboral.

INDICE DE CONTENIDO

DATOS INFORMATIVOS DEL PROYECTO	1
OBJETIVO	1
EJE DE LA INTERVENCIÓN O INVESTIGACIÓN	2
Salud ocupacional y Psicología Organizacional Positiva (PSOP).....	2
Teoría Esfuerzo – Recuperación	3
Teoría del Rol y Conflicto	4
Modelo de Demandas - Recursos Laborales.....	4
Modelo de Recursos Trabajo-Hogar	5
Variables de estudio: Conceptualización	5
<i>Job crafting:</i>	5
<i>Interacción trabajo-familia:</i>	6
OBJETO DE LA PRÁCTICA DE INVESTIGACIÓN	9
METODOLOGÍA.....	10
Descripción de Variables	12
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	14
Preguntas de inicio:.....	14
Preguntas interpretativas:.....	15
Preguntas de cierre:.....	15
ORGANIZACIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	15
ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	16
Análisis Correlacional.....	17
JUSTIFICACIÓN.....	20
CARACTERIZACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS	21
Beneficiarios directos:	22
Beneficiarios indirectos:	22
Caracterización de la muestra:	23
INTERPRETACIÓN	28
PRINCIPALES LOGROS DEL APRENDIZAJE	29
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
ANEXOS	37
Escala de Job-Crafting (2022)	37
Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) (2009-2019).....	39

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Variable 1 - Independiente Cuantitativa.....	12
Tabla 2. Variable 2 – Dependiente Cuantitativa.....	13
Tabla 3. Correlación general entre Job Crafting e Interacción Trabajo-Familia.....	17
Tabla 4. Correlaciones entre el Índice Global de Interacción Trabajo-Familia y las dimensiones de Job Crafting	18
Tabla 5. Correlaciones entre el Índice global de Job Crafting y las dimensiones de la Interacción Trabajo-Familia	19

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género	23
Figura 2. Edad	23
Figura 3. Sector de residencia	24
Figura 4. Nivel de Estudios	24
Figura 5. Estado Civil.....	25
Figura 6. Número de familiares que residen con el trabajador	25
Figura 7. Situación y jornada laboral	26
Figura 8. Horario laboral	26
Figura 9. Tiempo/años de labores en la empresa	27
Figura 10. Cargo en la empresa.....	27

DATOS INFORMATIVOS DEL PROYECTO

Título del trabajo de titulación en la opción investigación/intervención:

Job Crafting e Interacción Trabajo-Familia: análisis correlacional en el área de producción de una empresa de servicios logísticos en Quito - Ecuador periodo 2022-2023.

Nombre del proyecto, estudio y/o grupo de investigación en el que se inserta la práctica de investigación:

Titulación II (Investigación): Psicología Laboral-Organizacional.

Delimitación del tema:

El siguiente proyecto de investigación contextualizó su teoría y metodología dentro del ámbito psicosocial laboral-organizacional, resaltando una serie de estudios realizados sobre el tema y su respectiva aportación, el cual logró crear una base de sustentación, explicación, indagación y análisis entre los términos *job crafting* y la interacción trabajo-familia dentro de una empresa quiteña de servicios logísticos en el año 2022-2023.

OBJETIVO

Objetivo general:

Determinar la relación entre *job crafting* e interacción trabajo-familia en el área de producción de una empresa de servicios logísticos en Quito - Ecuador periodo 2022-2023.

Objetivos específicos:

1. Caracterizar el término *job crafting* dentro de la empresa, así como sus dimensiones de estudio.
2. Identificar las dimensiones de interacción trabajo-familia en la empresa.
3. Examinar la correlación específica entre los tipos de interacción trabajo-familia y *job crafting*.

EJE DE LA INTERVENCIÓN O INVESTIGACIÓN

En el campo de la sistematización por investigación, el desarrollo de teorías y modelos es un factor clave para identificar la realidad en la que se posicionan los sujetos, por lo tanto, el situar un enfoque ontológico, que describa diferentes contextos a comprobarse da la pauta para gestionar una posible solución a una problemática, siendo esta una parte fundamental dentro de las teorías, análisis y apoyo de herramientas donde el empleado puede transformar la dinámica familiar y sus formas de adaptación laboral (Bernal, 2018).

Salud ocupacional y Psicología Organizacional Positiva (PSOP)

La salud ocupacional ha sido un tema debatible y necesario de atención dentro de las empresas por un tiempo prolongado, del cual es posible describir como su principal objetivo la contribución, seguimiento y evaluación en ámbitos de comodidad tanto físico, social y mental en el entorno laboral, así como su influencia externa en la vida del trabajador. La salud ocupacional es una manta protectora de la relación industria-salud-persona y ofrece un soporte de calidad a la atención de enfermedades ocurridas en una organización de manera óptima (Pérez, 2017). Por su parte, Barrios y Paravic (2006) generalizan esta idea desde un enfoque más social, pero sin perder la visión central de calidad en la protección promotora de productividad y satisfacción que pueda generar el trabajo con la dinámica personal involucrando procesos políticos, sociales y globales que entiendan la gestión de salud y seguridad.

Desde una concepción psicológica, la idea de la promoción en la salud ocupacional es compartida por Salanova (2008, p.32) como una forma de análisis en torno a la generalización de riesgos de afectación mental sobre el trabajador, describiendo al rendimiento y pensamiento como factores de protección importantes que alimentan la autoeficacia y la emoción interactiva de su entorno laboral.

La necesidad de dar una razón de estudio a la patología humana y su atención dentro de las organizaciones, genera una rama de estudio enfocada en las capacidades de afrontamiento al ser humano que pueden ser gestionadas en mejora del rendimiento y el fomento de relaciones positivas como factores de crecimiento organizacional. La psicología ocupacional positiva

inicia como una corriente de análisis dentro de la época de los 90's, de la mano de Jane Dutton, Kim Cameron y Robert Quinn, los cuales incentivaron líneas de intervención en función del clima laboral y las virtudes organizacionales a raíz del atentado a World Trade Center en Nueva York (Zanenga, 2016). La historia de este nuevo enfoque también es recontada por Bakker et al. (2012) señalando que la psicología organizacional positiva en Estados Unidos, se trabajó gracias al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo Estadounidense, los cuales ofrecieron una visión más amplia sobre la psicología y su problemática dentro de las organizaciones, reconociendo desde un primer momento que la psicología clínica y su influencia en el ámbito laboral solo se enfoca en lo negativo, en tratar lo que está funcionando mal, más no desde un lado más positivo y conducente en las potencialidades que tiene el ser humano para mostrar. Retomando la idea inicial de salud ocupacional, el mejorar la calidad, estabilidad y promover una interacción saludable entre los trabajadores, debe enfocarse desde un manejo interno de emociones y significados positivos, los cuales puedan ayudar a la protección de riesgos laborales.

Contextualizada, la historia de este enfoque, la indagación epistemológica como el eje paradigmático central, ubica a la definición central de estudio a personas y organizaciones saludables, optimizando sus capacidades humanas y motivaciones beneficiosas para los sujetos, así como una aproximación y solución óptima en temas de seguridad, adaptación y bienestar profesional (Llorens et al., 2007).

La PSOP fomenta el funcionamiento de la vida organizacional desde las competencias personales y la satisfacción presente, haciendo que las dimensiones psicológicas en medio de la motivación intrínseca actúen sobre la línea de investigación relevante asociada a la Teoría Social Cognitiva de Bandura, la cual muestra que la autoeficacia se vale de las capacidades propias para producir sus resultados positivos en beneficio del trabajador (Salanova et al., 2014).

Teoría Esfuerzo – Recuperación

La teoría de esfuerzo-recuperación (E-R) relaciona la interacción de los trabajadores en su entorno laboral conjunto a los comportamientos y bienestar, los cuales están expuestos a una carga laboral que requiere esfuerzos añadidos. Cuando las demandas laborales son altas, la

persona se expone a una carga de trabajo estresante y esto puede dar como resultado una alteración fisiológica donde todos los esfuerzos se desbordan; en cambio, si las oportunidades de recuperación se hacen presentes regresan a un estado natural previo a la presentación de un cuadro estresor (Colombo y Gallego, 2012).

El E-R se realiza en un tiempo determinado acorde a las demandas laborales, cuando la carga es pesada, el trabajador no tiene el tiempo óptimo de recuperación y eso puede desbordar en un conflicto. Desde un punto de vista negativo, cuando existe un desequilibrio demanda-recursos y E-R sin cerrar, pueden derivarse en reacciones negativas. Por su contraparte, la carga positiva está dictada por altas posibilidades de que las demandas laborales creen una alineación en base a las habilidades, aprendizajes y autoeficacia (Geurts *et al.*, 2005).

Teoría del Rol y Conflicto

Las conceptualizaciones teóricas en el vínculo familiar-laboral propuestas por Kahn *et al.* (1994) describen a un rol como diversos comportamientos desempeñados dentro de un contexto específico el cual hace que la persona cumpla diversas funciones puestas a su cargo de forma dinámica y adaptable (Ramírez y Tesla, 2012).

El abordaje de las demandas y los conflictos, dan apertura a una transformación bidireccional demostrando que una interacción manifiesta entre bienes y comportamientos, positivos o negativos, posicionan a una persona en el cumplimiento de ciertas demandas específicas, donde adquiere roles sobre-exigentes imposibilitado a cumplir sus funciones y tensionando mentalmente sus actividades (Rodríguez y Hernández, 2015).

Modelo de Demandas - Recursos Laborales

El modelo teórico de Demandas y Recursos hace énfasis en el bienestar laboral y en las relaciones del trabajo manejadas dentro de características comportamentales específicas y usados principalmente como un pronosticador de experiencias y rendimiento dentro del campo laboral actuando de forma flexible en función de los entornos de trabajo y las diferentes influencias de peligro que se pueden presentar en estos contextos (Van den Heuvel *et al.*, 2015).

El hacer referencia a los tipos de demandas laborales estas se describen por aspectos sociales, psicológicos y empresariales que son requeridas a través del esfuerzo mental y físico, así como los recursos que buscan una finalidad de reducción del trabajo para estimular el desarrollo personal. Los recursos hacen alusión a los aspectos labores con focalización independiente y predictores de problemas en áreas de salud, satisfacción, autonomía y eficacia en promoción del bienestar (Bakker y Demerouti, 2013).

Modelo de Recursos Trabajo-Hogar

Brummelhuis y Bakker (como se citó en Smoktunowicz et al., 2017) explicaron este modelo mediante recursos individuales basados en el conflicto de roles, así como las instancias agotadoras en ámbitos de autoeficacia, optimismo y energía. Las demandas contextuales del trabajo crean una disminución dentro de los resultados del hogar por estos desencadenantes incompatibles y afectando el efecto de las demandas en estrés e impactos familiares (Smoktunowicz et al., 2017).

Variables de estudio: Conceptualización

Job crafting:

Según Zito et.al (2019, p. 2), define a esta variable como una forma de comportamiento proactivo donde los empleados pueden cambiar los diferentes elementos del trabajo para adaptarlos a sus necesidades, habilidades y preferencias, en las cuales se logre gestionar un bienestar personal. Estudios como Gutiérrez *et al.* (2022, p. 1) y Lyu y Fan. (2020, p. 3), demuestran que el *job crafting* busca equilibrar las capacidades, calidad de relaciones interpersonales y la mejora de condiciones de trabajo en modificación de la percepción para obtención de reconocimientos laborales.

- ***Aumento de los recursos estructurales del empleo:*** Actividades varias enfocadas en la demanda de recursos, autonomía, responsabilidades, oportunidad de crecimiento en experiencias para la mejora del trabajo, apoyo social y confianza de desarrollo en el empleado (Rastogi y Chaudhary., 2018).

- ***Disminución de las demandas del trabajo:*** Aspectos de trabajo que requieren esfuerzos físicos-psicológicos de manera desafiante y obstaculizadora, que indagan superación en el aprendizaje, haciendo frente al crecimiento personal del trabajador (Zito et.al., 2019).
- ***Aumento de los recursos sociales de empleo:*** Capacidad activa del apoyo y retroalimentación entre trabajadores como una oportunidad de crecimiento (Zito et.al., 2019).
- ***Creciente demanda de desafíos en el trabajo:*** Aumento de la motivación entre empleadores para elevar resultados emocionales positivos y resolución activa de problemas a través de las habilidades personales (Demerouti et.al., 2020).

Interacción trabajo-familia:

Vesga Rodríguez (2019, p.125), delimita a la ITF como una conexión entre los espacios laborales y personales, de forma pública o privada, en las cuales el conflicto de roles invaden la experiencia del empleador dentro del trabajo y el espacio doméstico, ejerciendo en ambas presiones incompatibles de administración en estos frentes y afectando a su proceso comportamental, de productividad-concentración; es decir que el trabajador constantemente piensa sobre las labores de casa dentro de su trabajo o viceversa. Complementando este posicionamiento, Lyu y Fan. (2020, p. 1) y Zhang *et al.* (2020, p. 2), indican que esta interrelación refleja compatibilidad e incompatibilidad de roles y el impacto que ejerce la doble presencia sobre el desempeño y compromiso laboral para recurrir a un estudio de innovación gracias a cuatro factores clave.

- ***Interacción positiva trabajo-familia:*** Enriquecimiento de las experiencias que mejoran la aptitud de vida de un rol en otro, las cuales puedan responder de forma proactiva a la adaptación de demandas-recursos laborales en función de necesidades con sus capacidades (Rastogi y Chaudhary., 2018).
- ***Interacción positiva familia-trabajo:*** Acrecentar emociones positivas, sentimientos y acciones de orden para la influencia de los recursos emocionales con influencia

duradera (Rastogi y Chaudhary., 2018).

- ***Interacción negativa trabajo - familia:*** Conflicto por exigencia de roles, atención de obligaciones domésticas e interacción social con experiencias y compromiso laboral disminuido (Rastogi y Chaudhary., 2018).
- ***Interacción negativa familia - trabajo:*** Relaciones conflictivas dentro del trabajo, doble presencia y disminución de la satisfacción laboral en relación a la salud con la gestión emocional (Silvestre, *et al.*, 2019).

Conexión entre *Job Crafting* y la Interacción Trabajo-Familia: Una revisión de literaria.

La percepción teórica sobre el *job crafting* y su relación ante las interacciones doble presencia, buscaron asociar una estabilidad entre las demandas-recursos con énfasis en el tipo de recuperación que ejerce una persona, resaltando que este estilo de adaptación laboral se fusionó como una herramienta de búsqueda de oportunidades, la cual va disminuyendo grados de agotamiento en el trabajador, así como demandas específicas e indicando que los comportamientos proactivos actúan como impulso positivo de una mejora a los intereses cognitivos y tareas, buscando llegar a un sentido lógico de acción ante las capacidades personales dentro del ajuste persona-trabajo (Wrzesniewski y Dutton., 2001).

Al relacionar las demandas laborales con la creación de estrategias en los puestos de trabajo y su traslado al vínculo familiar, Bakker y Demerouti (2017), Petrou et al. (2012) y Shi et al. (2021) refieren que entre más *job crafting* realice un trabajador, los aspectos laborales requieren una carga de esfuerzo más intensa en términos de sintomatología psicofisiológica, es decir que el esfuerzo-recuperación incrementa y minimiza los aspectos emocionales exigentes que actuaban en la afectación de los requerimientos laborales, haciendo que las demandas-recursos tomen la posta de un comportamiento proactivo enfocado a los retos en una posición que no sea negativa, si no como un posible reductor de las demandas y búsqueda de recursos que se traslade dentro de la esfera familiar de una manera positiva.

Retomando la adaptación al puesto y el ciclo que hace la convergencia dentro del hogar, se estipula que el aumento de los retos actúa en pro de la satisfacción cuenta con un 31% del aumento y recursos estructurales 78% en función de la disminución de la demanda, esclareciendo que entre más satisfacción exista, el aliviar el comportamiento y el afecto negativo permite que la persona se recupere de forma interna y afronte las relaciones sociales como familiares de manera más óptima, trasladando estas adaptaciones a la casa y promoviendo el auto control (Shi et al., 2021).

Rastogi y Chaudhary (2018), teoriza a la convergencia entre los recursos laborales y el compromiso social, como el esfuerzo de recuperación y la reducción del agotamiento en ambas variables, las cuales satisfacen las necesidades humanas conjunto a los recursos constructivos, reduciendo el nivel de exigencia del trabajo y aumentando la motivación hacia el espacio laboral, donde el compromiso conjunto a empoderamiento de las exigencias se moviliza a la dinámica en la familia y proporciona a los recursos laborales como una dedicación e interés que transforma a las responsabilidades en algo beneficioso que tienen un trabajador para cumplir y fomentar nuevas estrategias de organización en el vínculo familiar, haciendo que las interacciones se vuelvan participativas y positivas en ambos frentes.

Shi et al. (2021) y Devotto-Wechsler (2019) establecieron que una convergencia positiva entre *job crafting* e interacción trabajo familia, desde una visión teórica esquematizada, toman un papel como un indicador positivo entre los recursos estructurales que maneja la persona con su esfera laboral, es decir como las demandas-recursos y su organización, incrementan habilidades de manejo en *job crafting* y el papel que desempeña el esfuerzo-recuperación sobre el agotamiento, indicando que entre un correcto manejo de estas tácticas, el agotamiento tiende a decrecer y la interacción trabajo-familia aumenta.

El hacer referencia al núcleo familiar y al *job crafting*, las ideas se trasladan de manera bidireccional, Tims y Bakker (2010) y Demerouti et.al (2020) indican que las actividades de canje que realizan los empleados en el equilibrio de las demandas-recursos del trabajo son suficiencias personales que se pueden trasladar a diversos contextos con referencia directa al *home crafting*; siendo descrito como una búsqueda proactiva entre el desarrollo personal y la autonomía en el hogar, en la cual los diversos dominios o actividades

específicas equilibran exigencias con los recursos de la morada y los roles que se establecen en ellos, enfocando así a las necesidades personales como una manera de ajuste persona-entorno en base a retroalimentaciones y actividades que se pueden realizar después del trabajo, permitiendo una evaluación entre que es lo más o menos intenso de realizar en la casa e influyendo netamente con el rendimiento y compromiso familiar, incentivando formas de organización que puede aplicarlas dentro de su espacio de trabajo.

La interacción trabajo-familia y el *job crafting* al igual que las dimensiones de estudio de ambas variables, situaron a una perspectiva de interconexión en función de las teorías de recuperación, demandas y esfuerzos de las cuales al referirse a los cambios de los empleados, positivos o negativos, pueden jugar a predecir la productividad por un manejo de estrategias en función del trabajo y su traslado a la casa, es decir que entre más *job crafting*, el *home crafting* tiende a influir de manera significativa, destacando que los recursos del trabajo y los recursos sociales buscan una interacción afirmativa o negativa entre lo que se traslada del trabajo a la familia y viceversa (Rodríguez, M y Dabos, G., 2017).

OBJETO DE LA PRÁCTICA DE INVESTIGACIÓN

La problemática nació dentro de la esfera laboral donde constantemente se mantienen cambios para ofrecer un servicio de calidad y que, con los años, así como acontecimientos sociales y de salubridad, se han convertido en complejos. Los conocimientos e interacciones de empleadores se ha visto vulnerados intrínsecamente en sus puestos de trabajo y la vida personal, denotando el surgimiento de riesgos psicosociales y la afectación directa de las percepciones sociales, emocionales entre la vida laboral y privada (Gil-Monte., 2012).

De este modo, se pretendió evaluar la base del riesgo psicosocial doble presencia o interacción trabajo-familia como uno de los peligros que puede enfrentar un empleador dentro de estos ámbitos. Para esto, debemos empezar a cuestionar las dinámicas del núcleo familiar y el espacio laboral desde una posición de conflicto con interconexiones que parten de una bidireccional, siendo positiva o negativa, en función de satisfacción creada fuera del pensamiento erróneo del riesgo (Jiménez *et al.*, 2008).

La preocupación para el presente estudio, emergió dentro de los riesgos psicosociales y el nuevo desarrollo de las empresas, donde se evaluó como estas afectan a las relaciones familiares y a su vez como el *job crafting* pudo establecerse como un método de ayuda enfocado en el diseño laboral o a su vez como un factor resiliente en ocupación de la propia administración e integración del puesto, apoyado de herramientas psicométricas dentro de la población determinada.

METODOLOGÍA

La siguiente investigación se enmarcó dentro de la perspectiva metodológica cuantitativa, caracterizada por el uso de estrategias, herramientas y análisis lógico-estadísticos basados en la medición numérica de experiencias y comportamientos (Hernández Sampieri et al., 2018).

La indagación cuantitativa emergió de una corriente epistemológica positivista y funcional basada en los hechos, donde la estructuración y la sistematicidad buscaron realizar una interpretación estadística, basada en la recolección de datos, con el objetivo de comprobar o rechazar empíricamente hipótesis y teorías. Estos estudios guardaron una estrecha relación a la realidad social, en la cual los procesos de medición y producción de datos juegan un papel de adaptadores a un objeto, haciendo que el procedimiento de análisis empleado cumpla con una acomodación en base a teorías conceptuales, logrando dar un sentido más práctico al estudio de múltiples variables (Cerón., 2006).

Complementando esta idea, Hernández Sampieri *et al.* (2018) y Argibay (2009) propusieron que este tipo de estudio estuviera sujeto a diseños o alcances específicos que guiaran a la finalidad y validez de sus resultados. En este sentido, el estudio se adaptó a una investigación de tipo no experimental, transversal y descriptivo-correlacional.

En primer lugar, el estudio se posicionó como un diseño no experimental, en el cual la variable independiente no sufrió una manipulación, si no que buscó explorar, clasificar y establecer relaciones de causalidad limitándose solo a la observación natural de un problema social y como esta se relacionó con otras variables sin necesidad de forzarla, simplemente estableciendo su causa natural dentro del contexto de análisis. (Núñez M., 2011).

En cuanto al tiempo de aplicación sobre los datos, la investigación fue transversal, descrito por Álvarez-Risco (2020, p. 4) como una medición de las variables dentro un periodo específico de tiempo en un solo momento y sin extensión.

A partir de la descripción del diseño, el alcance de la investigación se enmarca en un tipo descriptivo – correlacional. El análisis descriptivo se concentró en la caracterización de la muestra de estudio a partir de las variables socio-laborales consultadas. Por otra parte, el estudio correlacional buscó dar contestación a la pregunta y objetivo de investigación mediante la evaluación empírica de relaciones entre variables de beneficio, examinando en primera instancia la asociación entre las escalas de *job crafting* e interacción trabajo-familia a nivel general, y posteriormente, la correlación entre las dimensiones (subescalas) de estos constructos.

En cuanto a la medición de las variables de interés, los instrumentos psicométricos son considerados como materiales estandarizados de toma individual objetiva y precisa para el registro cuantificable de reacciones o atributos psicológicos para una posterior interpretación (Tovar, 2007). Por lo tanto, las escalas a emplearse son las siguientes:

- ***Escala de Job Crafting:*** versión validada para el contexto ecuatoriano por Gutiérrez *et al.* (2022).
- ***Interacción trabajo familia:*** cuestionario SWING validado por Moreno *et al.* (2009).

Descripción de Variables

Tabla 1.

Variable 1 - Independiente Cuantitativa

<i>Categoría</i>	<i>Tipo de variable</i>	<i>Escala</i>	<i>Dimensiones/Indicadores</i>
<i>Job Crafting</i>	Independiente Cuantitativa	<i>Escala de Job Crafting</i>	<p>Factor 1: Aumento de los recursos estructurales del empleo.</p> <p>Factor 2: Disminución de las demandas del trabajo.</p> <p>Factor 3: Aumento de los recursos sociales del empleo.</p> <p>Factor 4: Creciente demanda de desafíos en el trabajo.</p> <p>Nota: Los ítems del instrumento emplean un formato de respuesta que va desde 1 (<i>Nunca</i>) hasta 7 (<i>Siempre</i>).</p>

Fuente: Factores extraídos de la Escala de Job Crafting. Gutiérrez et al (2022). Cuadro de elaboración propia, año 2023.

Tabla 2.

Variable 2 – Dependiente Cuantitativa

<i>Categoría</i>	<i>Tipo de variable</i>	<i>Escala</i>	<i>Dimensiones/Indicadores</i>
Interacción Trabajo-Familia	Dependiente Cuantitativa	<i>Cuestionari o SWING</i>	Item 1: Interacción Negativa Trabajo-Familia. Item 2: Interacción Negativa Familia-Trabajo. Item 3: Interacción Positiva Trabajo Familia. Item 4: Interacción Negativa Familia-Trabajo. Nota: Los ítems del instrumento emplean un formato de respuesta que va desde 1 (<i>Nunca</i>) hasta 4 (<i>Siempre</i>).

Fuente: Factores extraídos del Cuestionario SWING. Moreno et al (2009). Cuadro de elaboración propia, año 2023.

Partiendo de una población objetivo de 113 empleadores del área de producción de una empresa de servicios logísticos situada en Quito, se efectuó un muestreo no probabilístico por conveniencia que contó con la participación efectiva de 49 empleados. En cuanto al muestro por conveniencia, Tamayo (2000, p. 13) identificó que este tipo de muestro es nada más que un ajuste a la accesibilidad del investigador, actuando como una manera de recolección de información rápida y concluyente donde se autoselecciona a los participantes para su participación sin juicio ni criterio.

El procedimiento de recolección de datos se desarrolló a partir de diversas fases, la primera consistió en el posicionamiento del tiempo a realizarse y la respectiva evaluación de viabilidad, es decir el establecimiento del eje transversal y no experimental. La segunda fase se basó en la indagación de bibliografía para la búsqueda de escalas psicométricas validadas que posteriormente se digitalizaron a través de un cuestionario online mediante la plataforma ‘Google Forms’. En la tercera etapa se procedió a aplicar la encuesta digital acompañada de un consentimiento informado inicial. Para ello, el link de la encuesta se difundió mediante el chat interno empresarial, para que los potenciales participantes puedan completarlo. Una vez concluido el tiempo establecido para el levantamiento de la información, el proceso de análisis de datos se realizó a través del software IBM SPSS Statistics 25.

En cuanto a las consideraciones éticas del estudio, las condiciones de aceptación y protección de la información para el levantamiento de datos fueron medidas gracias a un consentimiento informado aplicado de forma anónima a los trabajadores, salvaguardando nombres y datos personales como parte de una garantía respaldada por la Asociación de Psicología Americana (American Psychological Association, 2017).

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

La pregunta orientadora para el trabajo de investigación empírica fue la siguiente:

- *¿En qué medida se correlaciona el job crafting con la interacción trabajo-familia?*

A su vez, la investigación llevó un proceso de diseño enfocado en incógnitas dentro de su elaboración siendo las siguientes:

Preguntas de inicio:

1. *¿Cómo concebir y desarrollar el término *job crafting* dentro del entorno laboral?*
2. *¿Es posible que los problemas emocionales y las relaciones laborales familiares eviten que el trabajador cree una estrategia óptima de trabajo afectando a su proceso de esfuerzo-recuperación?*
3. *¿Pueden existir estrategias de contención ante el manejo del estrés y las señales*

de bajo rendimiento anímico en un trabajador en función de las demandas y recursos presentados?

Preguntas interpretativas:

1. ¿Cuáles son las capacidades de mejora que constantemente desarrollan los trabajadores en su puesto de trabajo?
2. ¿Los trabajadores toman la iniciativa y están conscientes de la carga emocional y física en la que se desenvuelven dentro de su jornada laboral?
3. ¿Las obligaciones laborales los mantienen alejados de su familia?

Preguntas de cierre:

1. ¿Pueden existir otros riesgos psicosociales que tengan una importancia mayor al conflicto trabajo-familia planteado inicialmente?
2. ¿Los trabajadores pueden crear estrategias de balance ante el manejo familiar y laboral?
3. ¿En qué trabajadores predominará el desarrollo del riesgo psicosocial y las estrategias de creación de trabajo?

ORGANIZACIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La investigación empírica se basó en información recolectada de una muestra de 49 trabajadores pertenecientes a una empresa de logística. Se aplicó la escala de *job crafting* validada dentro del contexto ecuatoriano por Gutiérrez *et al.* (2022), así como el cuestionario SWING validado por Moreno *et al.* (2009). Las escalas, junto con una serie de preguntas socio laborales, se aplicaron a través de una encuesta digital desarrollada mediante la plataforma 'Google Forms'.

Para la recolección de datos, la encuesta *online* fue remitida dentro del chat interno empresarial a 113 potenciales participantes, obteniéndose una respuesta positiva de 49 trabajadores debido a sus jornadas laborales, poco acceso de información o revisión de notificaciones y una apertura limitada para compartir la encuesta por parte de jefaturas. Por

lo tanto, se logró una tasa de respuesta de 43.4%.

La información receptada constó de filtros enfocados en la no divulgación de datos y la respuesta voluntaria por parte de los empleados, así como un apartado de consentimiento informado con datos informativos de las investigadoras a cargo. La segunda filtración constó de datos demográficos y conocimiento general de la población estimada, obteniendo resultados favorables por parte de trabajadores que oscilan desde los 21 hasta los 56 años, así como un enfoque de conocimiento hacia sus puestos, horarios y actividades que realizan dentro de la empresa.

A partir de los datos recolectados, de las escalas y variables demográficas, el proceso de tabulación y codificación numérica se realizó a partir del archivo Excel generado por la plataforma 'Google Forms'. Una vez la base de datos se depuró adecuadamente, esta se trasladó al programa estadístico SPSS versión 25. Un programa estadístico especializado en el análisis de datos, que permite realizar una simplificación y compilación de estadística descriptiva y una realización de correlaciones precisas.

Para la calificación de las escalas psicométricas, se procedió a calcular índices aditivos, mediante la sumatoria de los puntajes-ítem, tanto para las escalas a nivel general como para sus respectivas dimensiones o subescalas.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Una vez recogida y depurada la información en la empresa, el análisis de datos se realizó desde un enfoque estadístico-cuantitativo. Para el caso del análisis descriptivo, se emplearon gráficas estadísticas para especificar las características socio-laborales de la muestra estudiada. Posteriormente, el análisis correlacional se enfocó en examinar la asociación estadística entre las variables *job crafting* e interacción trabajo-familia. Para ello, se siguió la siguiente estrategia:

1. En cada instrumento, se calculó los puntajes-subescala por cada dimensión constitutiva, mediante la sumatoria de los respectivos puntajes-ítem. Para esto, se invirtió la codificación de aquellos ítems formulados de manera negativa, con la

finalidad de respetar el principio de interpretación directa, es decir, que puntajes más altos reflejen una mayor intensidad del constructo medido (*job crafting*/interacción trabajo-familia).

2. Mediante la sumatoria de los puntajes subescala de cada instrumento se obtuvieron los índices globales de *job crafting* e interacción trabajo-familia.

Hecho esto, en primera instancia se analizó la asociación general entre las variables de interés utilizando los índices globales por instrumento. Con el propósito de realizar un estudio más específico, se incluyó también un análisis de la relación entre las subescalas de las variables *job crafting* e interacción trabajo-familia. Para todos los análisis relacionales se empleó la correlación de Pearson (r) como técnica estadística.

Análisis Correlacional

Para realizar el análisis correlacional se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson (r), determinante del nivel de asociación directo entre dos variables cuantitativas. En términos generales (ver tabla 3), el índice global de *job crafting* se correlaciona positivamente con el índice global de interacción trabajo-familia (r = .626; p < 0,01). Esta correlación es moderada-fuerte y estadísticamente significativa. Por lo tanto, existe evidencia para afirmar que los empleadores que reportan un comportamiento más frecuente de *job crafting* tienden a presentar paralelismos más favorables de interacción trabajo-familia.

Tabla 3.

Correlación general entre Job Crafting e Interacción Trabajo-Familia

		<i>Índice global de Interacción Trabajo-Familia</i>
<i>Índice global de Job Crafting</i>	<i>Correlación de Pearson</i>	,626**

Nota: **. La correlación significativa indica un nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos recolectados de una empresa privada de servicios logísticos, año 2022. Elaboración propia.

La tabla 4 presenta las analogías específicas entre los factores de *job crafting* y el índice global de interacción trabajo-familia. Todos los factores de *job crafting*, a) aumento de los recursos estructurales del empleo ($r = .668$; $p < 0,01$); b) disminución de las demandas del trabajo ($r = .388$; $p < 0,01$); c) aumento de los recursos sociales de empleo ($r = .506$; $p < 0,01$), y d) creciente demanda de desafíos en el trabajo ($r = .530$; $p < 0,01$), se asocian positiva y significativamente con la interacción trabajo-familia. En función de la intensidad de los coeficientes (r) se puede concluir que las actividades de *job crafting* correspondientes a la dimensión aumento de los recursos estructurales del empleo ($r = .668$) son las que favorecen en mayor medida una interacción trabajo-familia óptima para los trabajadores de la muestra analizada.

Tabla 4.

Correlaciones entre el Índice Global de Interacción Trabajo-Familia y las dimensiones de Job Crafting

		<i>JCF1:</i>	<i>JCF2:</i>	<i>JCF3:</i>	<i>JCF4:</i>
		<i>Aumento de los recursos estructurales del empleo</i>	<i>Disminución de las demandas del trabajo</i>	<i>Aumento de los recursos sociales de empleo</i>	<i>Creciente demanda de desafíos en el trabajo</i>
Índice global de Interacción Trabajo-Familia	<i>Correlación de Pearson</i>	,668**	,388**	,506**	,530**

Nota: **. La correlación significativa indica un nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos recolectados de una empresa privada de servicios logísticos, año 2022. Elaboración propia.

En la tabla número 3, se muestran las correlaciones entre el índice global de *job crafting* y los tipos de interacción trabajo-familia. Como puede observarse, las actividades de *job*

crafting influyen favorablemente en todas las dimensiones de interacción trabajo-familia: a) interacción trabajo-familia negativa ($r = .368$; $p < 0,01$); b) interacción familia-trabajo negativa ($r = .391$; $p < 0,01$); c) interacción trabajo-familia positiva ($r = .577$; $p < 0,01$) y d) interacción familia-trabajo positiva ($r = .550$; $p < 0,01$). Considerando el tamaño de efecto, la conducta de *job crafting* promueve una mejor interacción trabajo-familia principalmente a través de la influencia positiva que se produce desde el hogar hacia el trabajo ($r = .550$) y del trabajo hacia el hogar ($r = .577$).

Tabla 5.

Correlaciones entre el Índice global de Job Crafting y las dimensiones de la Interacción Trabajo-Familia

		<i>IT_FN:</i> <i>Interacción trabajo- familia negativa</i>	<i>IF_TN:</i> <i>Interacción familia- trabajo negativa</i>	<i>IT_FP:</i> <i>Interacción trabajo- familia positiva</i>	<i>IF_TP:</i> <i>Interacción familia- trabajo positiva</i>
Índice global de Job Crafting	<i>Correlación de Pearson</i>	,368**	,391**	,577**	,550**

Nota: **. La correlación significativa indica un nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos recolectados de una empresa privada de servicios logísticos, año 2022. Elaboración propia.

JUSTIFICACIÓN

Actualmente el mundo está sometido a constantes cambios, crisis y problemáticas a nivel económico y de salud, las cuales afectan a la población y su reflejo en el ámbito laboral-familiar lo que ha obligado a que las organizaciones realicen prácticas de innovación en función de las nuevas habilidades, capacidades y bienestar de la organización con destino a los empleadores en la cual se estudie la conexión directa o indirecta con el núcleo familiar.

Dentro de este estudio, hay que tener en cuenta el contexto laboral ecuatoriano, según el corte oficial de abril 2022, proporcionado por la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu) - INEC, tres de cada diez habitantes mantienen empleo fijo en Ecuador, equivalente a 8,5 millones de personas que están dentro del empleo económicamente activo y ocupan plazas de trabajo en empresas o instituciones (Enemdu – INEC., 2020).

Este dato infiere que, en los puestos de trabajo, cada persona se puede adaptar o se adopta la definición de *job crafting* como una herramienta de cambios corporales y cognoscitivos, donde los individuos descomponen sus trabajos en alineación a sus habilidades, necesidades y preferencias. (Altamirano et al. 2020).

Al socializar la función empleadora dentro del país, también nace la cuestión de género y la influencia directa dentro de las interacciones trabajo-familia. En la misma presentación bibliográfica, la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu) - INEC de abril 2022, resalta que las mujeres ocupan un 94,2% de plazas laborales y un 32% de actividad del mercado laboral; en cambio los hombres emplean 96,1% de empleos y un 81% de actividad. (Enemdu – INEC., 2022).

Apoyados a este dato, esta indagación busca reflejar cuales son los individuos que más involucramiento presentan en la relación familiar y lo que está ligado al comportamiento laboral, así como procesos de dinámica externa que juega un rol importante en la puntualización de la interacción trabajo-familia. Dicho esto, se busca involucrar a los principales actores a cargo del funcionamiento laboral y cómo se manejan las situaciones positivas o negativas que ocurren en casa, procurando crear un equilibrio entre demandas

laborales y la recuperación mental-psicológica para evitar crear conflictos o estudiar la relación de enriquecimiento entre ambas variables.

Relevancia:

Esta investigación buscó definir un tema actualmente en auge y viable que lastimosamente en el contexto ecuatoriano es escaso, posicionando a esta investigación como un precedente dentro del ámbito psicológico laboral en función a la descripción de las nuevas adaptaciones laborales y la influencia que se tiene con el círculo social y familiar para mejorar o detectar nuevas problemáticas.

La recolección y evaluación de datos a partir de la muestra, pretendió señalar el nexo entre factores de ambas variables, los cuales ayudan a fortalecer o disminuir la ambigua cuestión positiva-negativa de la interacción trabajo-familia y el *job crafting*, así como su intervención a futuro desde el inicio de la investigación.

Al describir ambas funciones dentro de este contexto laboral, crearon expectativas de que el estudio sea influyente en términos de organizaciones y la psicología entre empleadores-empresa, resaltando los vínculos que se anexan al bienestar personal laboral con suma al vínculo familiar.

CARACTERIZACIÓN DE LOS BENEFICIARIOS

Esta investigación se planteó como un eje central a beneficio de la población ecuatoriana e internacional a través de la indagación bibliográfica y estadística, que pueda alimentar futuros análisis desde el campo laboral-organizacional y un punto de vista psicológico. En el estudio correlacional entre el *job crafting* y la interacción trabajo-familia dentro de una empresa nacional, pueden revelarse datos de importancia en distintos puestos, para que la relación entre empleadores, empresa y familia generen un equilibrio en el ser humano, la estabilidad mental, estilo de vida, autonomía laboral y personal, así como vínculos internos y externos para la consecución de labores futuras y un adecuado movimiento laboral y psicológico.

Beneficiarios directos:

El proyecto busca demostrar en qué situación afecta las variables a estudiarse en los empleadores/as y que estos sean los/as principales receptores de información y retroalimentación dentro de la empresa de servicios logísticos que proveerá la muestra no probabilística de participantes, así como un consentimiento informado de parte de la investigadora para la protección de notas y anonimato.

Al recogerse los datos por escalas, se pretende derivar a una presentación del material estadístico utilizado y analizado hacia las áreas de gestión del talento humano y gerencia general para aterrizar la situación en la que se encuentran empleadores de acuerdo a la relación presentada y que se establezcan trabajos en conjunto, cambios en el clima laboral, dinámicas que involucren participación familiar, capacitaciones, planes de incentivos, adecuaciones de áreas laborales al estilo del empleador, etc.

Beneficiarios indirectos:

Investigadores, población en general que busque ampliar datos dentro del contexto ecuatoriano y las variables presentadas para que sean un referente en la ampliación textual y posibles aplicaciones de trabajos conjuntos.

Población objetivo:

Puesto que este estudio se basa en el análisis de un caso específico correspondiente a una empresa de servicios logísticos situada en Quito, la población objetivo corresponde a los 113 empleados del área de producción.

Caracterización de la muestra:

La muestra analizada corresponde a 49 trabajadores de la población objetivo. Como muestra la Figura 1, el 55,10% de los participantes son hombres y el 44,90% mujeres.

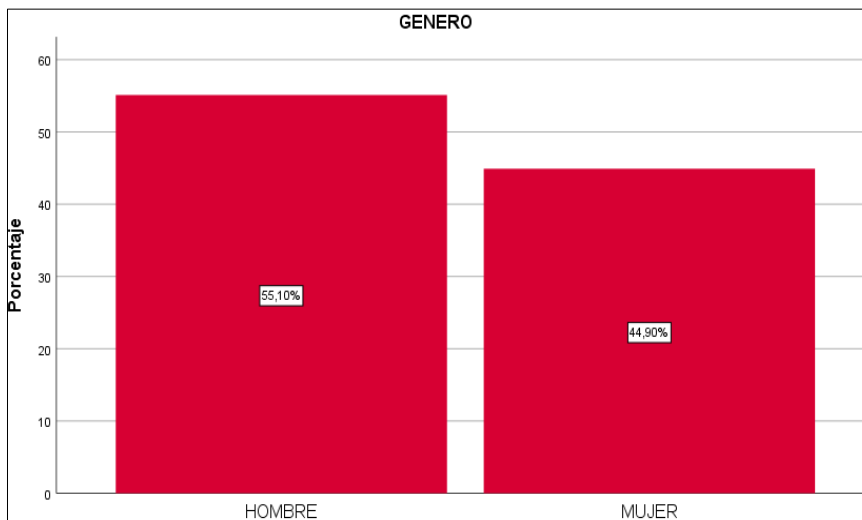


Figura 1. Género

Fuente: Datos recolectados de una empresa privada de servicios logísticos, año 2022. Elaboración propia.

Según los resultados, facilitados por la figura 2, el 10,20% de los empleados encuestados se encuentran en el rango de edad de 30 a 35 años.

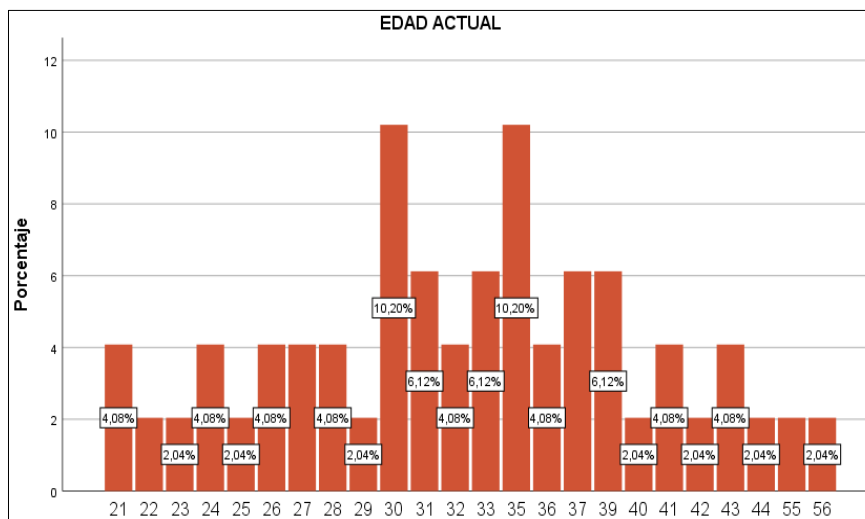


Figura 2. Edad

Fuente: Datos recolectados de una empresa privada de servicios logísticos, año 2022. Elaboración propia.

El sector de residencia indicado en la figura 3, exponen que la población objetivo está compuesto por el 87,76% de trabajadores que se ubican en el norte, 6,12% en el centro, 4,08% en el sur y el 2,04% en los valles.

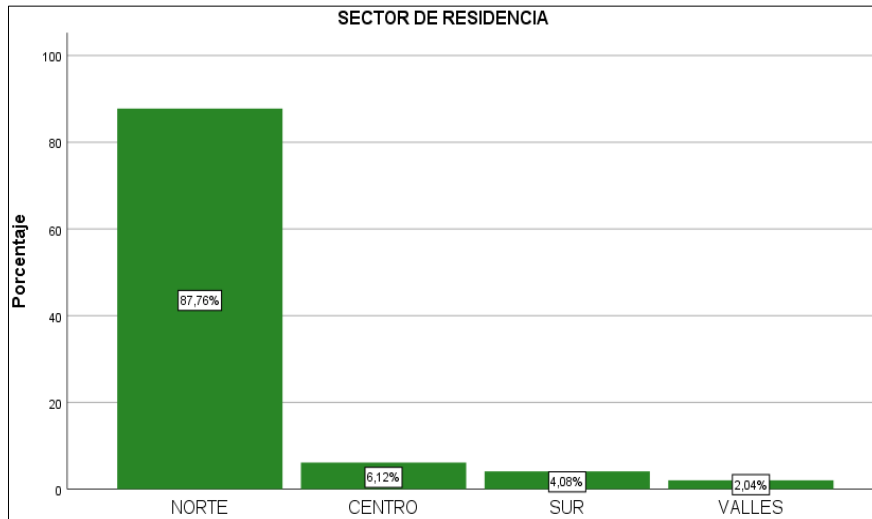


Figura 3. Sector de residencia

Fuente: Datos recolectados de una empresa privada de servicios logísticos, año 2022. Elaboración propia.

La figura 4, nos indica el porcentaje de 36,73% de trabajadores cuentan con el bachillerato completo, 34,69% con universidad incompleta, 18,37% universidad completa, 6,12% con maestría y el 4,06% con secundaria completa.

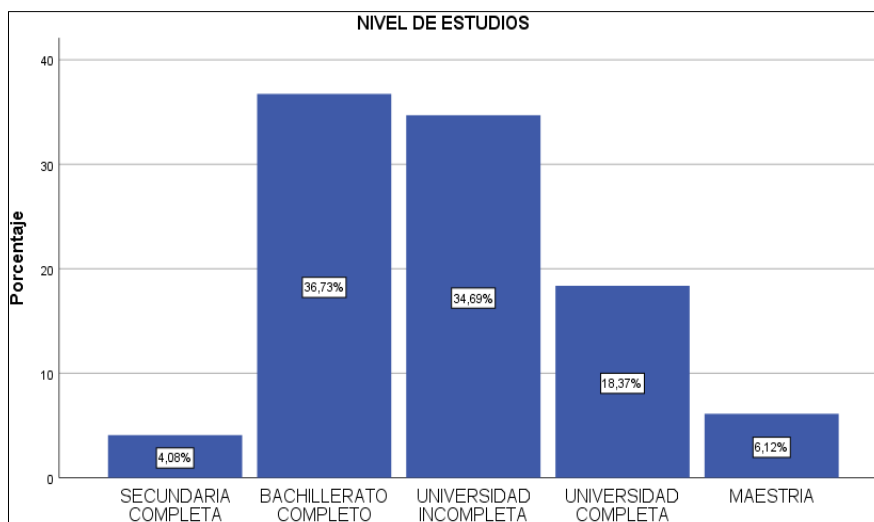


Figura 4. Nivel de Estudios

Fuente: Datos recolectados de una empresa privada de servicios logísticos, año 2022. Elaboración propia.

El estado civil descrito por la figura 5, observan que la población encuestada, se caracteriza por el 44,90% de trabajadores solteros, el 28,57 % dentro de una unión libre, el 22,4% casados y el 4,20% divorciados.

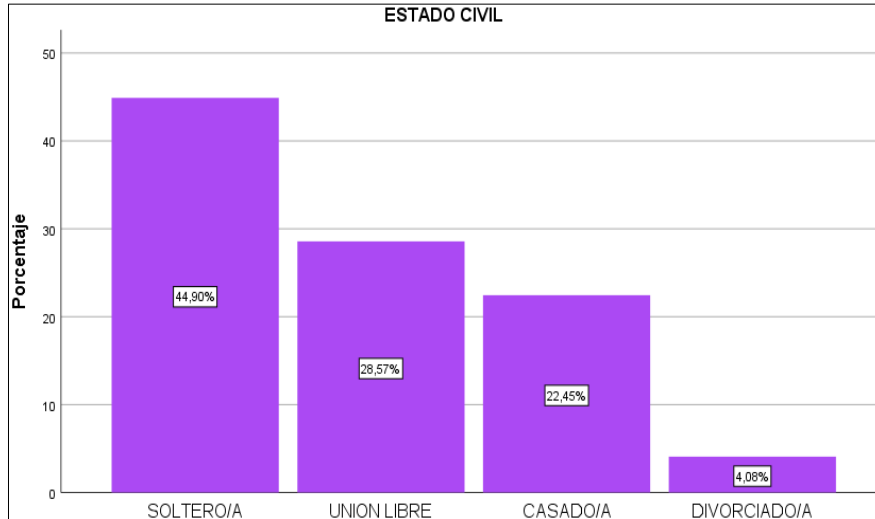


Figura 5. Estado Civil

Fuente: Datos recolectados de una empresa privada de servicios logísticos, año 2022. Elaboración propia.

El número de familiares en la figura 6, señalan que la muestra objetivo se representa por un valor mayoritario de 3 integrantes, siendo el 44,90%, el 24,49% con 2 integrantes, el 12,24% con 1 familiar, el 10,20% con 4 integrantes, el 4,08% con 5 integrantes, y el 2,04% vive con 11 integrantes contrastando con los que viven solos con el 2,04%.

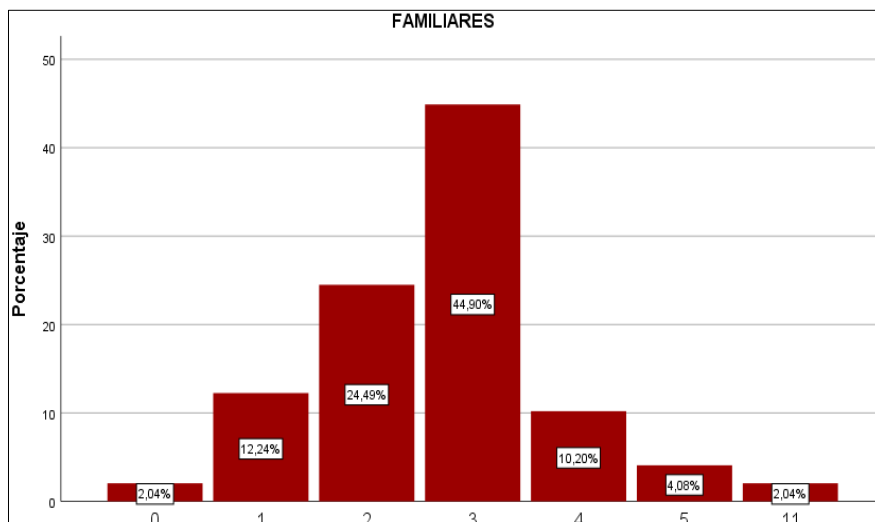


Figura 6. Número de familiares que residen con el trabajador

Fuente: Datos recolectados de una empresa privada de servicios logísticos, año 2022. Elaboración propia.

Con respecto a la figura 7, la mayoría de los trabajadores mantienen una jornada laboral de tiempo completo, siendo el 91,84% de la población objetiva, el 4,08% en una jornada de medio tiempo, y el 2,04% se divide entre medio tiempo y tiempo completo.

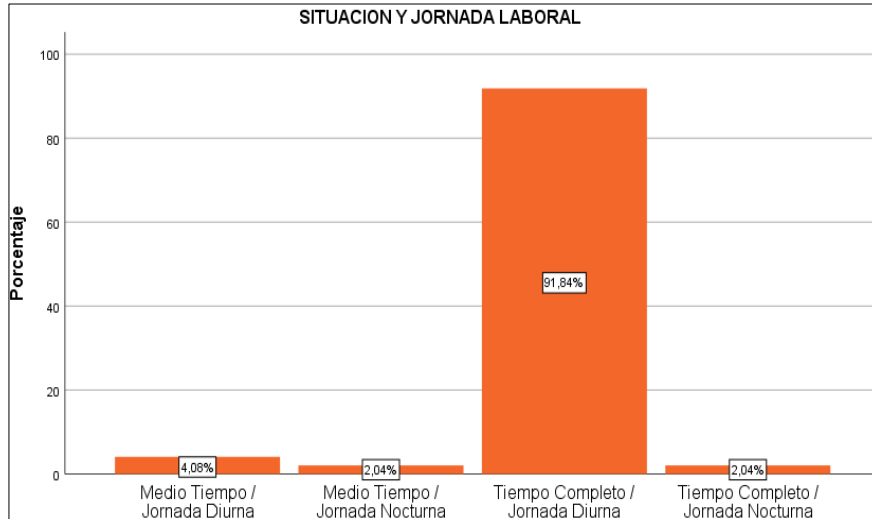


Figura 7. Situación y jornada laboral

Fuente: Datos recolectados de una empresa privada de servicios logísticos, año 2022. Elaboración propia.

Con respecto al horario laboral, la figura 8 revela que los trabajadores encuestados se ubican en un 61,22% dentro de un horario de martes a sábado entre las 7 am a 16 pm más horas extra, el 32,65% cumplen su jornada laboral de lunes a viernes entre las 8 am y 17 pm más horas extra, y el 6,12% cumplen una jornada especial en la madrugada en horario de 4 am.

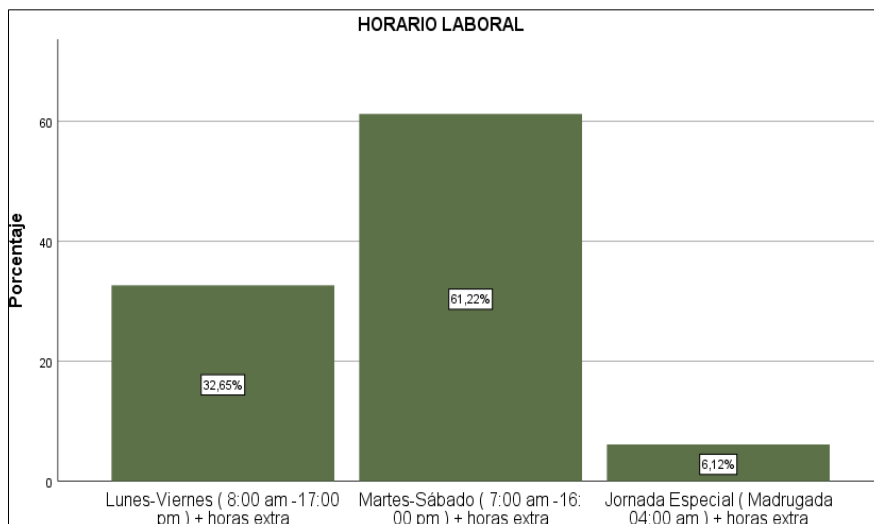


Figura 8. Horario laboral

Fuente: Datos recolectados de una empresa privada de servicios logísticos, año 2022. Elaboración propia.

Los años de labores en la empresa están representados en la figura 9 en un porcentaje del 20,41% de trabajadores con 1 año, el 16,33% entre los 4 a 7 años, el 18,37% con más de 10 años, el 12,24% con menos de un año, el 10,20% de 2-3 años y el 6,12% de 8-9 años.

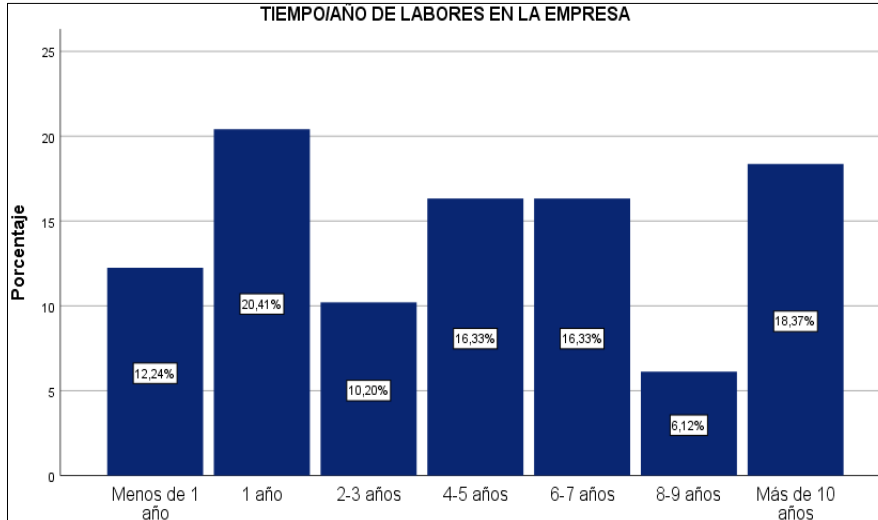


Figura 9. Tiempo/años de labores en la empresa

Fuente: Datos recolectados de una empresa privada de servicios logísticos, año 2022. Elaboración propia.

Finalmente, los cargos de la empresa están constituidos en la figura 10 con el 55,10% de operarios logísticos, el 12,24% de auxiliares, el 10,20% de supervisores, el 6,12% de jefes, coordinadores, digitadores y el 2,04% por asistentes y analistas.

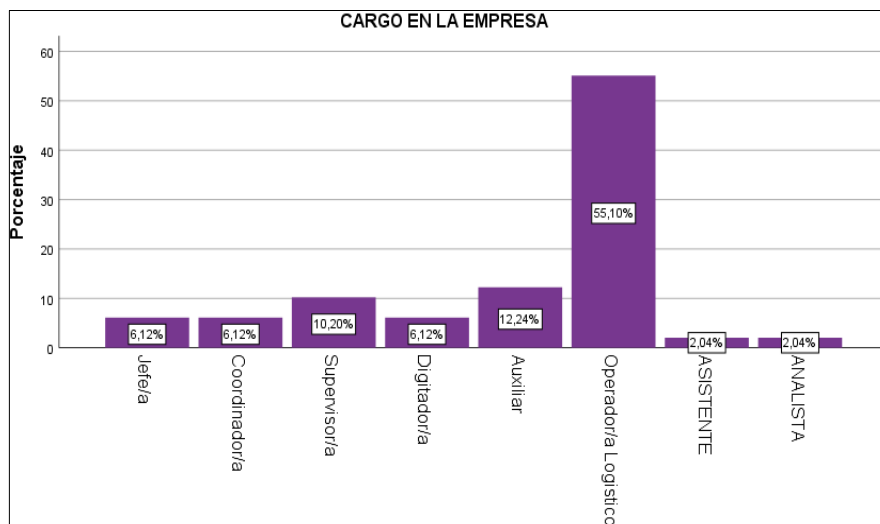


Figura 10. Cargo en la empresa

Fuente: Datos recolectados de una empresa privada de servicios logísticos, año 2022. Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN

La correlación ubicó como primera premisa al índice general de la interacción trabajo-familia y el *job crafting*, identificando la delgada línea de vinculación moderada fuerte con incidencia positiva, siendo descrita por el coeficiente de pearson ($r = .626$; $p < 0,01$) y la influencia de la teoría planteada por Rodríguez, M y Dabos, G., (2017), comparando y afirmando que ambas variables se interconexionan en función de la organización, la productividad y el manejo de los factores positivos, en relación de los negativos, destacando que el *job crafting* sirve como una herramienta de apoyo que involucra al trabajador en la creación de estrategias proactivas, las cuales aumentan en función de los cambios notorios que se realicen en una actividad de forma bidireccional y afectando de manera directa en buenos términos a la familia.

Las dimensiones de *job crafting* que se destacaron dentro de la correlación indicaron un aumento positivo y variable de interpretación en los recursos de aumento estructurales del empleo ($r = .668$; $p < 0,01$), los cuales describen junto a la teoría propuesta por Zito et.al., (2019) y Rastogi y Chaudhary (2018) que la capacidad de los trabajadores a la productividad y la gestión de recursos brinda una oportunidad de crecimiento dentro del espacio laboral como familiar, activando redes de apoyo en torno a la reducción del agotamiento y haciendo que la exigencia del trabajo se reduzca involucrando la organización entre familia y trabajo de manera positiva y concluyendo que el *job crafting* funciona de una manera óptima en estos ámbitos.

Los tipos de interacción trabajo-familia sobre el *job crafting* identificaron que el factor más latente en la relación es la interacción familia-trabajo positiva ($r = .550$; $p < 0,01$), a su vez esto se enlazó con la teoría propuesta por Rastogi y Chaudhary (2018) y Demerouti et.al (2020), las cuales promueven un enriquecimiento de mejora en la aptitud de vida que intercede en cada rol que se adopta en el hogar contrastando con la teoría de conflicto-rol negativa y transformando a una función de necesidades positivas que abarcan a todo el vínculo, respondiendo de forma proactiva las demandas-recursos así como estrategias de home crafting que pueden aparecer en esta esfera.

PRINCIPALES LOGROS DEL APRENDIZAJE

Esta investigación buscó marcar un precedente de estudio en la psicología organizacional a nivel local. Dentro de la indagación realizada, tiene como punto de inspiración el trabajo de diversos investigadores liderados por Gutiérrez *et al.* (2022) en el paper ‘Validation of the *Job Crafting Scale* in Latin American Workers’ en la cual se pudo observar que los datos correspondientes a *job crafting* e ITF en nuestro territorio ecuatoriano son algo escasos, pero en Latinoamérica general estos datos toman refuerzos de crecimiento en el giro de la variable *job crafting*. En el caso de la interacción trabajo-familia, las indagaciones dentro del contexto nacional son diversas pero apegadas a variables repetitivas, sin embargo, esta inquietud que surgió de la revisión bibliográfica, ayudó a que se pueda profundizar un poco más sobre la gestión del trabajo y las dinámicas estratégicas aplicadas al puesto, tanto internas como externas, promoción de la salud ocupacional y la influencia de estos fenómenos dentro del campo laboral y familiar así como la relación entre diversos modelos. La creación de una correlación interesante entre ambas variables de estudio inicial resaltó que la búsqueda de objetivos en torno a este tema se logró satisfacer y sobre todo educar en nuevas formas de organización que puedan aplicarse de forma interactiva en ambos.

Las limitantes para esta investigación se vieron reflejadas dentro de la apertura a la recolección de datos, puesto que en la empresa los tiempos de labor son medidos y la apertura a revelar información sobre sus trabajadores es confidencial, aun así esto arrojó datos de interés para sacar una muestra medianamente potente y generar una idea nueva de trabajo entre dos variables que van de la mano dentro de la organización, conociendo que cada uno de los trabajadores participantes crean estrategias de manejo positivas tanto en sus lugares de trabajo como en sus hogares manteniendo así una dinámica de influencia positiva sobre lo que se lleva en ambas tramas.

En un futuro se pretende publicar este proyecto dentro de un artículo académico para que los resultados y datos puedan ser de utilidad dentro de otras organizaciones y así trabajar en conjunto para que pueda existir un enfoque de interés entre lo que ocurre en el hogar y cómo este influye en el contexto de trabajo. En lo personal, esta investigación me deja muchos aprendizajes, la información me permitió conocer cómo los trabajadores de la empresa dividen sus horas de trabajo entre sus familias y sus obligaciones haciéndolo más personal,

creando más entusiasmo por conocer y mejorar en la empresa esta influencia. El aprendizaje de la parte teórica, sale de lo común, haciendo que la psicología tome un norte más diverso y no solo centrado en la atención patológica de algo negativo, si no el trabajo desde un eje positivo para el desarrollo de estrategias a trabajo posterior.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La investigación concluyó que de acuerdo a los puestos laborales que desempeñan los trabajadores, el bienestar laboral dentro de su jornada se volvió satisfactoria, no solo en este ámbito, si no su traslado a lo familiar. En términos de descripción y aceptación del objetivo general, se hizo alusión positiva a la relación encontrada entre *job crafting* e interacción trabajo-familia, evidenciando que la pregunta de investigación central se cumple a cabalidad, conjunto a la presentación de un análisis correlacional moderadamente fuerte y positivo entre JC e ITF, centrandolo al comportamiento de los puestos de trabajo como una manera correcta de realzar una presentación a las necesidades de la empresa y que existió una influencia puntual en el dominio familiar de la persona.

Se identificó que los principales hallazgos en torno al objetivo específico se cumplen de una manera no tan directa, es decir que la socialización del término aún no toma un carácter cotidiano dentro de la organización, si no que se vuelve un término confuso de aplicar, pero con posibilidad de mejora. Con relación a los objetivos inespecíficos los factores de interacción trabajo-familia se trabajaron por encuestado en la muestra, así como su correlación identificada como positiva. Los trabajadores que reportaron datos tienden a tener un conocimiento y actividad más frecuente de JC e ITF.

Las relaciones que más influyen en el JC e ITF, según los datos correlacionados, es la dimensión de recursos estructurales en el mantenimiento de una ITF favorable, destacando que las responsabilidades y la oportunidad de crecimiento generan un apoyo social entre ellos. Por otro lado, el *job crafting* influye en un mejor equilibrio entre el ITF por medio de las relaciones positivas, ya que responde de forma proactiva a las experiencias del hogar conjunto a sus vínculos.

Como primera recomendación, se debe incentivar la creación de un área en salud mental

ocupacional que esté a cargo de profesionales psicólogos organizacionales y clínicos, con la finalidad de tener un ambiente e interacción de estos ámbitos de forma más especializada hacia los requerimientos de los trabajadores. El accionar y crear esta división busca que en un futuro las interacciones trabajo-familia puedan ser tomadas en cuenta como un proceso de riesgos psicosociales, más no como un problema que se debe conducir de manera externa.

Es recomendable iniciar una capacitación continua de todo el personal sobre las formas de realizar el *job crafting* y talleres en los cuales se pueda evidenciar una mejora en la interacción trabajo-familia para aquellos que realizan sus actividades laborales presenciales y también para los que se encuentran en teletrabajo. El material a usarse debe ser el más puntual posible y que permita un involucramiento activo de los trabajadores a partir de su experiencia; se debe tener cuidado y actuar de manera propicia si se detecta una vinculación problemática para que esto no afecte al resto de los trabajadores.

Se debe fomentar la aplicación y creación de protocolos en torno a los nuevos riesgos psicosociales, sacar a los investigadores y a la mayoría de las personas que se encarga de los recursos humanos, de que el único riesgo social o el más común de trabajo es el burnout, y más bien trabajar en las formas de organización y conexión que tienen los nuevos términos de la psicología laboral así como los latentes riesgos que aparecen y no los percibimos claramente.

Por último, se debe realizar más investigaciones y recolecciones de datos en torno al tema en Latinoamérica, de la cual se aproxime mucho más a nuestro contexto ecuatoriano y no solo exista evidencia Europea o Asiática; el trabajo con estudiantes universitarios ecuatorianos y las redes de interconexión entre carreras que tienen una malla curricular adaptada a los RRHH, deben apoyar y comunicar futuras estrategias de investigación cuantitativa o cualitativa que les permita adentrarse dentro de empresas y conocer como las organizaciones viven estas maneras de adaptación a la personalidad laboral así como su traslado hacia su hogar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altamirano, Jhoanna, Oviedo, Paula, Simoes Tocchetto, Bruna, & Ziebell de Oliveira, Manoela. (2020). Predictores individuales, contextuales y organizacionales de engagement en el trabajo y job crafting. *Ciencias Psicológicas*, 14(2).
<https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2202>
- Álvarez-Risco, A. (2020). Clasificación de las investigaciones.
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- American Psychological Association (2017). Ethical principles of psychologists and code of conduct. <https://bit.ly/3zmGFBi>
- Argibay, J. C. (2009). Muestra en investigación cuantitativa. Subjetividad y procesos cognitivos, 13(1), 13-29. <http://www.scielo.org.ar/pdf/spc/v13n1/v13n1a01.pdf>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
<https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Derks, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*, 66-72.
<https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/9105/8969>
- Barrios Casas, S., & Paravic Klijn, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 14, 136-141.
<https://doi.org/10.1590/S0104-11692006000100019>
- Bernal Pablo, P. (2018). La Investigación en Ciencias Sociales: Técnicas de recolección de la información. Universidad Piloto de Colombia.
<https://books.google.com.ec/books?id=9VB1DwAAQBAJ>
- Cerón, M. C., & Cerón, M. C. (2006). Metodologías de la investigación social. Santiago: LOM ediciones.
<https://imaginariosyrepresentaciones.files.wordpress.com/2015/08/canales-ceron-manuel-metodologias-de-la-investigacion-social.pdf>
- Colombo, V., & Gallego, E. C. (2012). La importancia de recuperarse del trabajo: Una revisión del dónde, cómo y por qué. *Papeles del psicólogo*, 33(2), 129-137.
<https://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/2101.pdf>
- Demerouti, E., Hewett, R., Haun, V., De Gieter, S., Rodríguez-Sánchez, A., & Skakon, J. (2020). From job crafting to home crafting: A daily diary study among six

- European countries. *Human Relations*, 73(7), 1010–1035.
<https://doi.org/10.1177/0018726719848809>
- Devotto, R. P. D., & Wechsler, S. M. (2019). Intervenciones de Job Crafting: Revisión Sistemática. *Trends in Psychology*, 27, 371-383.
<https://doi.org/10.9788/TP2019.2-06>
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319–339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&tlng=es.
- Gutiérrez, O. I., Polo Vargas, J. D., Vargas Montealegre, A. R., Zumárraga Espinosa, M., Ramírez Ocaña, X., Segovia Marín, V., & Calderín Salgado, L. M. (2022). Validación de la escala Job Crafting en trabajadores latinoamericanos. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 38(1), 139–148.
<https://doi.org/10.6018/analesps.472261>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- INEC (2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU. INEC. Consultado el 12 de junio del 2022.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Abril-2022/202204_Mercado_Laboral.pdf
- Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)*, 23(1), 116-133. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- Llorens, S., Salanova, M., & Martínez, I. (2007). Psicología de la salud ocupacional positiva: concepto y metodología para su evaluación. Promoción de la Salud Ocupacional. Colección ‘Psicología de la Salud Ocupacional’. Barcelona (Mollet del Vallés): AEPA. http://www.want.uji.es/wp-content/uploads/2017/10/2008_Llorens-Salanova-Mart%C3%ADnez-

Psicolog%C3%ADa-Ocupacional-Positiva....pdf

- Lyu, X., Fan, Y. (2020). Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. *Current Psychology*, 41, 1767–1777. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00705-4>
- Moreno Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Geurts, S.A.E., Rodríguez Muñoz, A. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2), 331-337. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72711654025>
- Núñez Peña, M. I. (2011). Diseños de investigación en Psicología. http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/20322/1/Dise%C3%B1o_de_investigaciones.pdf
- Pérez, J. P. (2017). Occupational health and psychology, ¿ Quo vadis?. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(1), 67-73. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst171i.pdf>
- Petrou P, Demerouti E, Peeters MC, Schaufeli WB and Hetland J (2012) Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior* 33(8): 1120–1141 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.1783>
- Ramírez, A. Á., & Tesla, J. R. G. (2012). El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. *Revista Páginas*, 47-64. <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/paginas/article/view/1977>
- Rastogi, M. and Chaudhary, R. (2018). Job crafting and work-family enrichment: the role of positive intrinsic work engagement. *Personnel Review*, 47 (3), 651-674. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0065>
- Rodríguez, L. G. A., & Hernández, R. L. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-197. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/25270/20880>
- Rodríguez, M. C., & Dabos, G. E. (2017). Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: revisión e integración de la literatura. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: investigación y reflexión*, 25(1), 219-242. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052017000100015
- Sabater Fernández, M. C. (2014). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad

- de la conciliación laboral. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (30), 163-198. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029809>
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens Gumbau, S. (2014). Una mirada más "positiva" a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. <http://hdl.handle.net/10234/120543>
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2008). La psicología de la salud ocupacional positiva. *Infocop Online*, 32-41. <https://www.cop.es/infocop/pdf/1599.pdf>
- Shi, Y., She, Z., Li, D., Zhang, H., & Niu, K. (2021). Job crafting promotes internal recovery state, especially in jobs that demand self-control: a daily diary design. *BMC Public Health*, 21(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11915-1>
- Silvestre, E., Figueroa, V., & Cruz, O. (2019). Validación de una Escala de Interacción Trabajo-Familia en una Universidad. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 67-84. <http://209.97.135.77/index.php/RPO/article/view/231>
- Smoktunowicz, E., Cieslak, R., & Demerouti, E. (2017). Interrole conflict and self-efficacy to manage work and family demands mediate the relationships of job and family demands with stress in the job and family domains. *Anxiety, Stress, & Coping*, 30(5), 485-497. <https://doi.org/10.1080/10615806.2017.1329932>
- Tamayo, G. (2000). Diseños muestrales en la investigación. Semestre económico. <https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/1410/1542>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9. <https://hdl.handle.net/10520/EJC89228>
- Tovar, J. (2007). Psicometría: tests psicométricos, confiabilidad y validez. *Psicología: Tópicos de actualidad*, 8(85-108). https://www.ecotec.edu.ec/material/material_2019D_PSI321_01_115355.pdf
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., & Peeters, M. C. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of occupational and organizational psychology*, 88(3), 511-532. <https://doi.org/10.1111/joop.12128>
- Vesga Rodríguez, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y desarrollo*, 1(33), 121-135. <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss33/7/>

Wrzesniewski A and Dutton JE (2001) Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review* 26(2): 179–201.

<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.2001.4378011>

Zanenga, L. A. (2016). Engagement organizacional, análisis desde una perspectiva de la Psicología Organizacional Positiva.

<http://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/1646/Zanenga,%20Laura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zhang, M., Wang, F., & Das, A. K. (2020). Work–Family Conflict on Sustainable Creative Performance: Job Crafting as a Mediator. *Sustainability*, 12(19), 8004.

<https://doi.org/10.3390/su12198004>

Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E., & Cortese, C.

(2019). The Nature of Job Crafting: Positive and Negative Relations with Job

Satisfaction and Work-Family Conflict. *International Journal of Environmental*

Research and Public Health, 16(7), 1176. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071176>

ANEXOS

Escala de Job-Crafting (2022)

Factor 1: *Aumento de los recursos estructurales del empleo.*

1.	Yo trato de desarrollar mis capacidades
2.	Yo trato de desarrollarme profesionalmente
3.	Yo trato de aprender cosas nuevas en el trabajo
4.	Yo me aseguro de que puedo utilizar mis capacidades al máximo
5.	Yo decido por mí mismo cómo hacer las cosas

Factor 2: *Disminución de las demandas del trabajo.*

6.	Yo me cercioro de que mi trabajo sea mentalmente menos intenso.
7.	Yo trato de asegurarme de que mi trabajo sea emocionalmente menos intenso.
8.	Yo puedo administrar mi trabajo, así que trato de minimizar el contacto con personas cuyos problemas me afectan emocionalmente.
9.	Yo organizo mi trabajo con el fin de minimizar el contacto con las personas cuyas expectativas no son realistas
10.	Yo trato de asegurarme de que no tengo que tomar decisiones difíciles en el trabajo.
11.	Yo organizo mi trabajo de tal manera que me aseguro que no tengo que concentrarme durante un período demasiado largo.

Factor 3: *Aumento de los recursos sociales de empleo.*

12.	Yo le pido a mi supervisor que me haga de coach.
13.	Yo me pregunto si mi supervisor está satisfecho con mi trabajo.
14.	Yo miro a mi supervisor para tener inspiración.
15.	Yo pido a los demás que me den feedback sobre mi desempeño en el trabajo.
16.	Yo pido consejos a los colegas.

Factor 4: *Creciente demanda de desafíos en el trabajo.*

17.	Cuando aparece un proyecto interesante, yo me ofrezco de manera proactiva a los compañeros de trabajo para trabajar en él.
18.	Si hay nuevos desarrollos, yo soy uno de los primeros en aprender acerca de ellos y probarlos.
19.	Cuando no hay mucho que hacer en el trabajo, yo lo veo como una oportunidad para iniciar nuevos proyectos.
20.	Regularmente yo realizo tareas adicionales a pesar de que no recibo salario extra por ellas
21.	Yo trato de hacer el trabajo más difícil para examinar las relaciones subyacentes entre los distintos aspectos de mi trabajo.

Opciones de respuesta: 7 puntos (Nunca – Siempre).

Nota: Escala elaborada por Gutiérrez et al. (2022).

<https://doi.org/10.6018/analesps.472261>

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) (2009-2019)

Item 1: *Interacción Negativa Trabajo - Familia.*

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/amigo.

Item 2: *Interacción Negativa Familia - Trabajo.*

9.	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargues 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/amigos afectan a tu rendimiento laboral.
12.	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.

Item 3: Interacción Positiva Trabajo - Familia.

13.	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.
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 tú tiempo en casa.
17.	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.

Item 4: Interacción Positiva Familia-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 tú tiempo en el trabajo.
22.	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.

Opciones de respuesta: 0-3 (Nunca – Siempre).

Nota: Escala elaborada por Moreno et al. (2009).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=7271165402>