

1.8%



Fecha: 2023-12-02 20:39 UTC

* Todas las fuentes 14 | Fuentes de internet 10 | Documentos propios 4

<input checked="" type="checkbox"/>	[0]	"4. TESIS - ELIZABETH GOICOCHEA (1).pdf" fechado del 2023-12-02 0.2% 10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[1]	"3. QUISPE Y MENDOZA.pdf" fechado del 2023-12-02 0.2% 9 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[2]	www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682022000200127 0.6% 8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[3]	"42. CHUGNAS Y VARGAS.pdf" fechado del 2023-11-30 0.0% 8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[4]	"1. TESIS TITULO RIESGO POR CARGA POSTURAL RICHARD Y EBER.pdf" fechado del 2023-12-02 0.0% 4 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[5]	preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/5945/11440/11998 0.2% 6 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[6]	www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582014000100010 0.3% 4 resultados 1 documento con coincidencias exactas
<input checked="" type="checkbox"/>	[8]	repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/13018 0.1% 3 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[9]	revistas.utm.edu.ec/index.php/psicologia/article/view/4302 0.1% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[10]	bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5358 0.1% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[11]	alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/1996-5389_ff98fe34bae3840bff020c631683fa3c 0.1% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[12]	cdigital.uv.mx/handle/123456789/46413 0.2% 2 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[13]	revistas.infoc.edu.pe/index.php/sendas/article/download/77/182/ 0.1% 1 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[14]	www.maximaformacion.es/blog-dat/que-es-la-correlacion-estadistica-y-como-interpretarla/ 0.1% 2 resultados

66 páginas, 9799 palabras

Nivel del plagio: 1.8% seleccionado / 3.7% en total

41 resultados de 15 fuentes, de ellos 11 fuentes son en línea.

Configuración

Directiva de data: Comparar con fuentes de internet, Comparar con documentos propios

Sensibilidad: Media

Bibliografía: Considerar Texto

Detección de citas: Reducir PlagLevel

Lista blanca: --

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad de Psicología

ENGAGEMENT LABORAL Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR EN
FAMILIAS DE ALUMNOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
INICIAL PUBLICA N° 015 “SANTA TERESITA” DE CAJAMARCA
2022.

Bachilleres

Denis Marita Camacho Rojas

Kelly Zenobia Terrones Rabanal

Asesor:

Lucia Esaine Suarez.

Cajamarca - Perú

Marzo – 2022.

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



Facultad De Psicología

ENGAGEMENT LABORAL Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR EN
FAMILIAS DE ALUMNOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
INICIAL PUBLICA N° 015 “SANTA TERESITA” DE CAJAMARCA
2022.

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el Título
Profesional de Licenciado en Psicología

Bachilleres:

Denis Marita Camacho Rojas

Kelly Zenobia Terrones Rabanal

Asesora:

Lucia Esaine Suárez.

Cajamarca – Perú

Marzo – 2022.

COPYRIGHT © by

DENIS MARITA CAMACHO ROJAS

KELLY ZENOBIA TERRONES RABANAL

Todos los derechos reservados

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Por el presente documento, las alumnas de la Facultad de Psicología:

Denis Marita Camacho Rojas y Kelly Zenobia Terrones Rabanal, quienes han elaborado la tesis denominada: ENGAGEMENT LABORAL Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR EN FAMILIAS DE ALUMNOS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL PUBLICA N° 015 “SANTA TERESITA” DE CAJAMARCA 2022, como medio para optar el título profesional de Licenciada en psicología otorgado por la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Declaramos, bajo juramento, que el presente trabajo de tesis ha sido elaborado por nuestra persona y en el mismo no existe plagio de ninguna naturaleza, en especial copia de otro trabajo de tesis o similar presentado por cualquier persona ante cualquier instituto educativo o no.

Dejamos expresa constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no hemos asumido como nuestras las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos o del Internet.

Asimismo, asumimos la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y somos conscientes que este compromiso de fidelidad de la tesis tiene connotaciones éticas, pero también de carácter legal.

En caso de incumplimiento de esta declaración, nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas de la Facultad de Psicología y de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Cajamarca, Marzo de 2022.

Denis Marita Camacho Rojas

Kelly Zenobia Terrones Rabanal

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL

**ENGAGEMENT LABORAL Y FUNCIONALIDAD FAMILIAR EN
FAMILIAS DE ALUMNOS INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL PUBLICA
N° 015 “SANTA TERESITA” DE CAJAMARCA 2022.**

Presidente : Dr. Víctor Montenegro Díaz.

Secretario(a) : Mg. Luis Felipe Velasco Luza.

Vocal : Mg. Anthony Rabanal Soriano.

Asesor (a) : Lucia Esaine Suárez.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi esposo Javier, por todo el apoyo brindado a lo largo de mi carrera y mi amada hija Ella María, a mi madre Amparito quien es un gran ejemplo de perseverancia y dedicación, marcaron mis pasos.

Denis Marita Camacho Rojas.

Dedico esta tesis con mucho cariño a mis padres que han sido un gran apoyo durante mi periodo universitario.

Kelly Zenobia Terrones Rabanal.

Dedicamos esta tesis a nosotras mismas, porque a pesar de que nuestros caminos nos han alejado de nuestro nido, seguimos teniendo ganas e iniciativa de seguir con nuestra formación.

Denis Marita Camacho Rojas & Kelly Zenobia Terrones Rabanal.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestros maestros que encendieron la luz dentro de nosotras, orientándonos a trabajar y formarnos en el área de la Psicología Organizacional.

A nuestras familias que siempre nos alientan a seguir formándonos en esta hermosa carrera.

RESUMEN

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación entre Engagement laboral y funcionalidad familiar en familias de alumnos de La Institución Educativa Inicial Publica N° 015 “Santa Teresita” De Cajamarca 2022. Participaron 55 madres y padres de familia de La Institución Educativa Inicial Publica N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca.

El engagement se evaluó con el cuestionario UWES de Engagement Laboral y la funcionalidad con el APGAR familiar. El tipo de investigación es no experimental con diseño correlacional moderada. Los datos se procesaron a través del programa estadístico SPSS versión 23 para Windows, donde se hizo uso de la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov y el coeficiente de correlación de Spearman. Los principales resultados muestran que no existe relación significativa entre el engagement laboral y la funcionalidad familiar.

Palabras clave: Engagement laboral, funcionalidad familiar.

ABSTRACT

The purpose of the present investigation was to determine the relationship between work Engagement and family dysfunction in families of students of the IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022, 55 mothers and fathers of an educational institution of Cajamarca participated.

The engagement was evaluated with the UWES questionnaire of Engagement Labor and the functionality with the family APGAR. The type of research is non-experimental with moderated correlational design. The data were processed through the statistical program SPSS version 23 for Windows, where the Kolmogorov - Smirnov normality test and the Spearman correlation coefficient were used. The main results show that there is no significant relationship between work engagement and family functionality.

Keywords: Engagment, Familiar disfunction

ÍNDICE

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
LISTA DE TABLAS.....	11
LISTA DE GRÁFICOS Y FIGURAS.....	12
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO I.....	15
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema	16
1.2. Formulación del problema	18
1.3. Objetivos	18
1.4. Justificación e importancia	19
CAPÍTULO II.....	21
MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes de investigación.....	22
2.2. Bases teóricas	24
2.3. Definición de términos básicos.....	45
2.4. Hipótesis de investigación	45
2.5. Operacionalización de variables	46
CAPÍTULO III.....	48
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	48
3.1. Tipo de investigación	49
3.2. Diseño de investigación	49
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	49
3.4. Instrumentos de recolección de datos	50
3.6. Análisis de datos	52
3.7. Consideraciones éticas.....	53
CAPÍTULO IV.....	54
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
4.1. Análisis de resultados	55
4.2. Discusión de resultados	60
CAPÍTULO V.....	62

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	62
5.1. Conclusiones	63
5.2. Recomendaciones.....	64
REFERENCIAS	66
LISTA DE ABREVIACIONES	73
GLOSARIO	74
ANEXOS	75

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Sexo	55
Tabla 2 Estado civil	55
Tabla 3 situación laboral	55
Tabla 4 lugar de trabajo	56
Tabla 5 situación laboral según sexo	56
Tabla 6 lugar de trabajo según sexo	56
Tabla 7 situación laboral según lugar de trabajo	57
Tabla 8 nivel de funcionalidad familiar	58
Tabla 9 nivel de engagement laboral	58
Tabla 10 prueba de normalidad	59
Tabla 11 correlación entre funcionalidad familiar y engagement laboral	59
Tabla 12 correlación entre funcionalidad familiar y vigor	59
Tabla 13 correlación entre funcionalidad familiar y dedicación	60
Tabla 14 correlación entre funcionalidad familiar y absorción	61

LISTA DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1 Etapas del Engagement	26
Figura 2 Jerarquía del engagement	27
Figura 3 Antecedentes del engagement	28
Figura 4 Modelo DRL	33
Figura 5 Modelo JD-R.....	34
Figura 6 Resumen teórico del engagement.....	36

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como principal función determinar la relación entre el Engagement Laboral y la Funcionalidad Familiar. El principal interés es obtener datos empíricos y numéricos como frecuencias y correlaciones que evidencien la relación entre ambas variables. Lo cual sirve como antecedentes locales acerca del Engagement Laboral y la Funcionalidad Familiar, ya que no hay investigaciones científicas que relacionen ambas variables. En los siguientes capítulos del presente trabajo, se desarrollan los elementos necesarios para entender los temas de estudio.

En el capítulo I se presenta el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación misma del estudio, tomando como relevancia la problemática existente en nuestra sociedad respecto a la familia, donde padres y madres trabajan y se comprometen con el trabajo, ausentándose por horas del hogar y del cuidado de los hijos. Los objetivos están enfocados a determinar la relación entre el engagement laboral, sus dimensiones y la funcionalidad familiar.

En el capítulo II se abordan los antecedentes, fundamentación teórica e hipótesis de la investigación, en donde se describen las principales investigaciones encontradas que logran dar credibilidad a este estudio, así mismo se describen las variables principales del estudio como son el engagement laboral, así como algunas teorías que la explican desde diferentes modelos. Asimismo, se aborda el tema de la familia, la funcionalidad, disfuncionalidad y tipos de familiar contemporáneas.

En el capítulo III se describe el tipo y diseño de investigación, los instrumentos, la población y unidad de análisis, además del método de procesamiento de datos. Se detalla el tipo de estudio utilizado para la obtención de los resultados, las principales

correcciones y modificaciones de los instrumentos utilizados para la evaluación y se especifica paso a paso la metodología utilizada para procesar los datos obtenidos.

Finalmente, en el capítulo IV se describen y discuten los resultados encontrados, en base a los objetivos planteados y antecedentes; en este capítulo también se resumen los resultados a modo de conclusiones y se plantean algunas recomendaciones útiles para futuros estudios sobre este tema.

CAPÍTULO I.
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema:

La familia es considerada el primer grupo social al que se pertenece. Sus miembros están unidos por lazos, además de sanguíneos, afectivos y de pertenencia (Losada, 2015). Eguiluz et al. (2003) definen a la familia como “un sistema relacional que conecta al individuo con el grupo amplio, llamado sociedad”. La familia, también tiene funciones determinadas, como la económica (Herrera, 1997), la cual, en tiempos anteriores dependía de la producción de las propias tierras, como la agricultura; sin embargo, hoy, esta función depende del trabajo con otras organizaciones (Roche, 2006).

Lo anterior ha provocado que las investigaciones en el campo organizacional tengan como objetivo mejorar la productividad y el desempeño del trabajador (Sánchez-Sellero, Sánchez-Sellero, Sánchez-Sellero y Cruz-González, 2014), es así que surgen conceptos como engagement laboral, lo cual es definido como un compromiso con la empresa y predisposición hacia el trabajo (Araujo y Brunet, 2012). Sin embargo, se presume, en base a estudios exploratorios, que este compromiso con la organización puede afectar los roles dentro de la familia (Amarís, 2004), especialmente en aquellas con hijos pequeños, ya que el enganche con la organización provoca que una persona dedique más horas al trabajo y otros comportamientos que a mediano o largo plazo, puede terminar generando conductas inadecuadas en los padres, que no permitan que los otros miembros se desarrollen saludablemente, lo cual es indicador de disfunción familiar (Hunt 2007 citado en Pérez Lo Presti y Reinoza, 2011).

Las consecuencias de la disfunción familiar pueden verse en distintos miembros de la familia y puede variar desde bajo rendimiento escolar, hasta separación conyugal, sentimientos de tristeza a causa de la ruptura, trastornos del desarrollo o incluso trastornos clínicos y de personalidad (Linares, 2007).

Respecto a los indicadores de funcionalidad familiar, Huarcaya (2011) menciona que las estadísticas a nivel mundial refieren un 40% de niños nacidos en hogares no constituidos o con monoparentalidad y fuera del matrimonio, lo cual implica que existe mayor inestabilidad que en aquellos hogares unidos por matrimonio.

Por otro lado, los aumentos de los índices de divorcio conllevan a la disolución de familias, al respecto, Huarcaya (2011) refiere que América es el continente con mayores cifras de divorcio con 7.3 divorcios por cada mil habitantes. A nivel nacional, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2009) indica que los matrimonios han disminuido y hay una tendencia a seguir disminuyendo, por lo que para el 2030, la familia como la conocemos será considerada como extinta (Montoya, 2016), y como una de las causas de ello es la salida del hogar para trabajar y solventar gastos, sobretodo en padres o madres solteras, lo cual provoca que el 21% de la población peruana menor de 14 años de edad se desarrolle y viva con uno de los padres y que el 6% con ninguno de ambos.

A partir de mi experiencia como profesora de inicial que se ha desempeñado en el jardín N° 015 Santa Teresita de Cajamarca, en las familias de los estudiantes, existe disfunción familiar teniendo en cuenta que indicadores como que parte de ellos se encuentran a cargo de los abuelos y otros viven en hogares monoparentales; aquellos estudiantes que pertenecen a hogares constituidos, cuentan con ambos padres trabajadores, por lo que se asume que la dedicación al trabajo interfiere con sus roles y por lo tanto podría estar asociado a la disfunción familiar. Por ello y ante lo expuesto, surge la duda acerca de la relación entre ambas variables (Camacho, 2022).

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el Engagement Laboral y la Funcionalidad Familiar en familias de estudiantes familias de estudiantes de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022?

1.3. Objetivos

Objetivo general:

- Determinar la relación entre el Engagement Laboral y la Funcionalidad Familiar, en familias de estudiantes de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022.

Objetivos específicos:

- Determinar la relación entre el vigor y la Funcionalidad Familiar en familias de estudiantes La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022.

- Determinar la relación entre la dedicación y la Funcionalidad Familiar en familias de estudiantes de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022.
- Determinar la relación entre la absorción y la Funcionalidad Familiar en familias de estudiantes de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022.

1.4. Justificación e importancia

El engagement laboral es un tema reciente. Sin embargo, los estudios actuales acerca de esta variable se basan solamente en la relación con lo empresarial y lo productivo, son pocos los que han tratado de relacionarlo con la percepción familiar-laboral (Amarís, 2004; de Luis, Martínez, Pérez y Vela, 2004; Rodríguez y Velez-Pastrana, 2012).

Y, aun así, no hay un estudio científico que lo haya intentado llevar al ámbito educativo-familiar a pesar de la implicancia e importancia del trabajo en la familia, ya que, en la actualidad, el modelo económico demanda más horas de trabajo y ausentismo en el hogar por parte de los padres, con lo cual se pierde el equilibrio entre lo familiar y lo laboral. Por ese motivo, el presente estudio permitirá que, a nivel teórico, se llene un vacío empírico y teórico confiable acerca de la relación entre ambas variables en un ámbito local, nacional e internacional.

A nivel metodológico, la utilización, el análisis de confiabilidad y la posterior aplicación de los instrumentos de medición permitirán tener

herramientas confiables y adaptadas a la población objetivo en nuestro contexto local. Así mismo, la investigación servirá como modelo a seguir y antecedente para futuras investigaciones locales, nacionales e internacionales, teniendo en consideración el tipo no experimental y diseño correlacional de este trabajo, lo cual apertura a que los siguientes estudios interesados en las variables consideradas propongan mejoras metodológicas y lleven las investigaciones a ámbitos experimentales o con otro tipo de diseños.

A nivel social, los resultados servirán para recomendar, elaborar, ejecutar y tomar decisiones para mejorar las relaciones familiares en la población elegida teniendo en cuenta las variables en cuestión. Además, la presente investigación servirá como fuente de conocimiento para quienes tengan interés de estudiar el engagement laboral y la disfunción familiar.

CAPÍTULO II.
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

Rodríguez y Velez-Pastrana (2012), en su estudio de tipo no experimental y alcance exploratorio denominado *El engagement y la interacción familia-trabajo: un estudio exploratorio*, tomaron una muestra de 98 empleados de Puerto Rico. Utilizaron un cuestionario de datos sociodemográficos, el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). El estudio encontró correlación entre el engagement y la interacción trabajo-familia, con lo que se concluye que el engagement está presente cuando se percibe interacción positiva entre el trabajo y la familia.

Amarís (2004) en su estudio de tipo no experimental de alcance exploratorio denominado *Roles parentales y el trabajo fuera del hogar* analiza el tema de la situación del trabajo y su repercusión en el ámbito familiar. El análisis describe que el trabajo demanda tiempo y compromiso, lo cual puede afectar a los roles tanto del padre como de la madre, especialmente cuando hay hijos pequeños. La autora refiere que actualmente, las mujeres están tomando al trabajo como una necesidad, sin embargo, el exceso conlleva a un desequilibrio en la dinámica familiar a pesar de que, tanto padres y madres, son conscientes y perciben que les hace falta más compromiso con sus hijos, actividades domésticas. El estudio concluye en una reflexión que, a letra, menciona, “no está bien ser el empleado del año si como padre o madre se llega siempre tarde a casa o cuando ya los niños duermen” (p. 28).

Amarís, Camacho y Fernández (2000) en su estudio de tipo no experimental y diseño descriptivo-comparativo denominado *El rol del padre en las familias con madres que trabajan fuera del hogar* tomaron una muestra de 100 familias de Barranquilla en las que ambos padres trabajan fuera de casa. Utilizaron, como técnica de recolección de datos, un cuestionario y una guía de entrevista semiestructurada. El estudio determinó que el rol de padre no genera cambios significativos en la estructura familiar.

de Luis, Martínez, Pérez y Vela (2004) en su estudio de tipo empírico denominado *El conflicto trabajo-familia: un estudio empírico de factores familiares y laborales* tomaron una muestra aleatoria de 1 182 trabajadores de Zaragoza. Utilizaron una encuesta creada por los mismos autores. El estudio determinó que el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo es mayor en mujeres casadas y con hijos que en hombres con las mismas condiciones; por otro lado, se halló que los hombres, a diferencia de las mujeres, consideran que el trabajo “enriquece a la familia, mientras que las mujeres experimentan que la familia enriquece su trabajo”.

González (2014) en su estudio con diseño observacional y transversal denominado *Prevalencia de ansiedad y depresión en relación con disfunción familiar en cuidadores primarios de pacientes con cáncer de próstata*, tomó una muestra de 123 individuos. Utilizó el APGAR familiar, y la Escala de ansiedad y depresión de Goldberg. El estudio halló que la disfunción familiar aumenta cuando la prevalencia de ansiedad y depresión es mayor.

Palomino (2015) en su investigación de diseño analítico observacional denominada *Disfunción familiar como factor de riesgo para embarazo adolescente en el hospital distrital Jerusalén de la Esperanza en el periodo enero-febrero 2015* consideró una muestra de 120 mujeres embarazadas. Utilizó el APGAR familiar y el test de ansiedad y depresión de Goldberg. El estudio encontró asociación entre las variables disfunción familiar, ansiedad y depresión.

2.2. Bases teóricas:

Villalón y Martínez (2003) definen al engagement laboral como “obligación, compromiso, puesto, empleo, colocación”. Compromiso será el significado que más se adapta para propósitos de este estudio. El compromiso con la empresa es una actitud de predisposición hacia el trabajo, lo cual requiere entusiasmo y esfuerzo (Araujo y Brunet, 2012).

Una definición más clara y oportuna, la da Pintado y Sánchez (2014) al referir que el engagement es “la conexión de los empleados con su trabajo, organización, líderes, directivos, clientes o consumidores” (p. 197).

Para Contreras (2015), el engagement es un estado mental permanente del trabajador que se demuestra en la motivación y la dedicación en el trabajo, lo cual está asociado a un bienestar psicológico. Al respecto, Castelló (2010) menciona que “el engagement es una de las claves del éxito, que va a permitir un win-to-win: consigue fidelizar a los clientes, convirtiéndoles en prescriptores de la marca” (p.85)

Sin embargo, el engagement no solo tiene que ver con el buen desempeño del trabajador y el compromiso u obligación, sino que éste tiene que estar ligado emocionalmente al trabajo y a la organización, el rubro, las relaciones, entre otros (Alcaide,

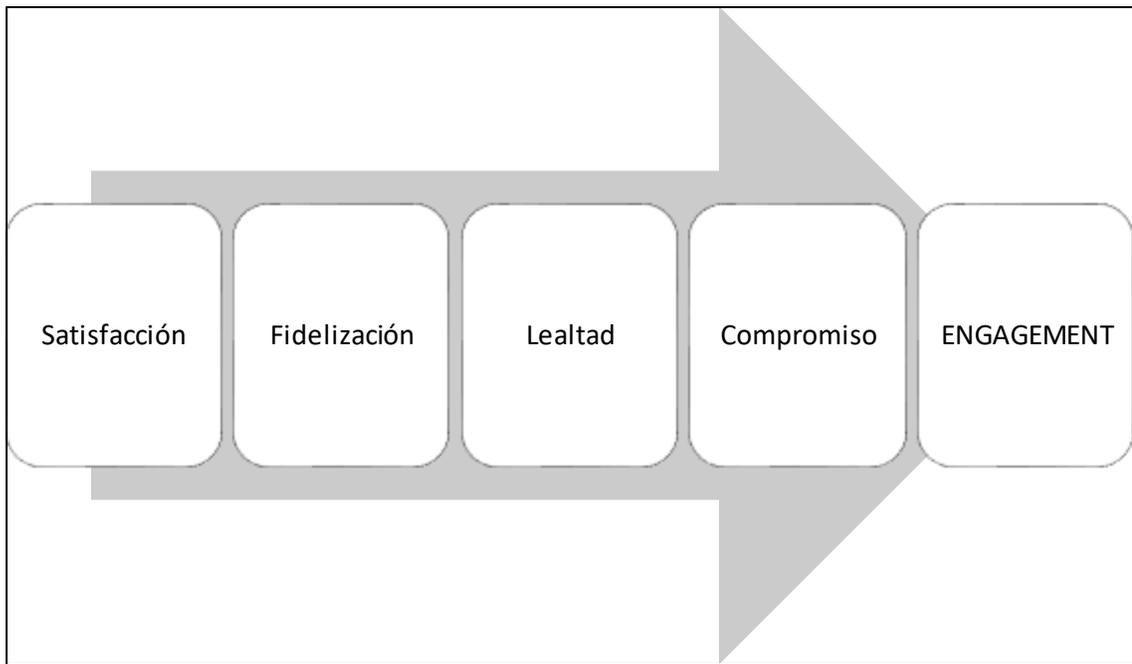
2010). Entonces, el Engagement, tiene que ver con un sentimiento de pertenencia a la organización misma en el que una persona se siente con vitalidad para dar algo extra y sobresalir en el trabajo (Araujo y Brunet, 2012).

Schaufeli, uno de los principales investigadores acerca del engagement refiere que el engagement laboral es “un estado en el que las personas están en el trabajo y se sienten muy energizados, se sienten muy dedicados a lo que están haciendo y también están involucrados en su trabajo, de modo que se puede decir que es una clase de felicidad relacionada con el trabajo, y por ello básicamente se trata de una cosa positiva” (Juárez, 2015, p. 187).

Alcaide (2012) Menciona que para lograr engagement se debe seguir una serie de etapas. Por lo tanto, se debe planear, ya que el engagement no es solo un tema de suerte, sino de “esfuerzo sistemático (casi siempre a largo plazo) que implique a todas las áreas de la empresa” (p.12). Estos pasos son los siguientes:

Figura 1

Etapas del Engagement



Fuente: (Alcaide, 2012)

Alcaide (2010) También sugiere que un trabajador se compromete con la organización cuando ésta también se compromete con él. De aquí parten los conceptos de lealtad y confianza, sin las cuales no existe un verdadero engagement. Teniendo en cuenta lo mencionado, el engagement es algo jerárquico y construido sobre la confianza.

Figura 2

Jerarquía del engagement



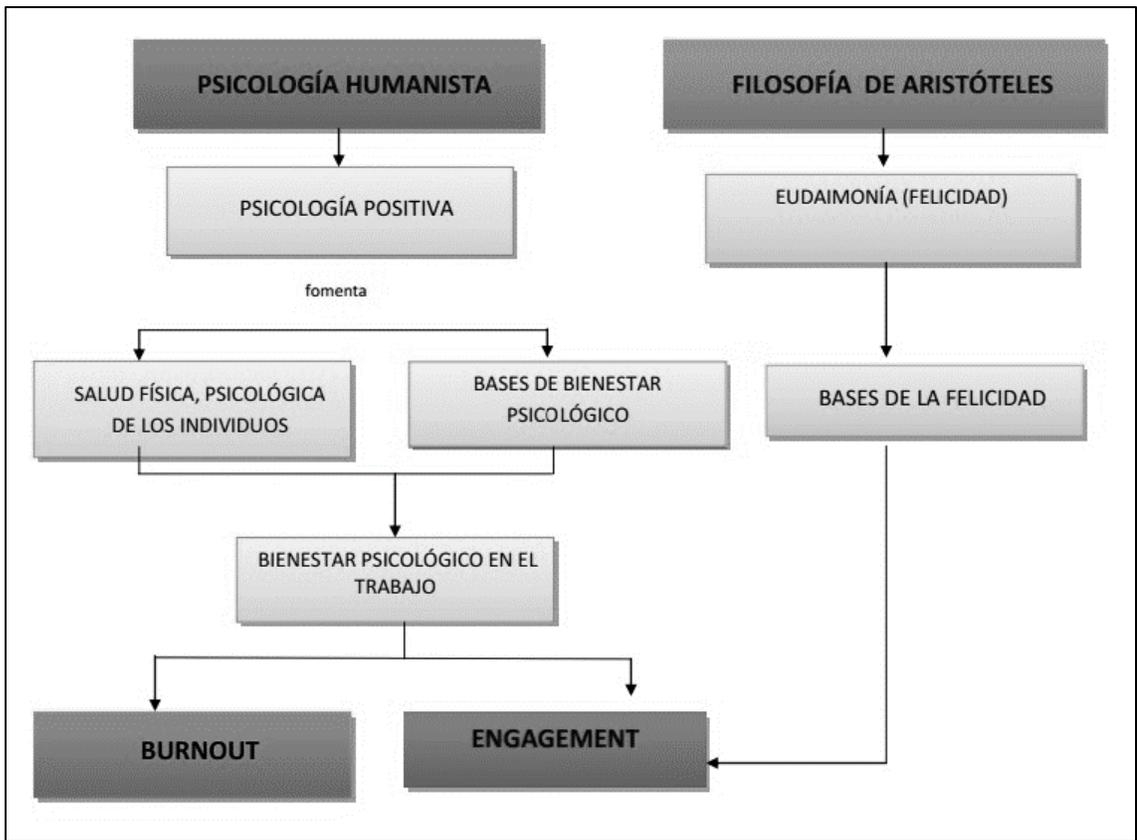
Fuente: (Alcaide, 2010, p. 43)

De acuerdo con Cárdenas y Jaik (2014) el engagement es un tema nuevo en el campo de la organización y aún no existe una teoría que lo explique, sin embargo, sus orígenes se remontan a la filosofía y la psicología.

Desde la perspectiva de la filosofía, el engagement está relacionado con la felicidad o también llamada *eudaimonía*, ya que implica un buen vivir en plenitud y actuar construyendo la felicidad. Por el lado de la psicología, el engagement nace a raíz de la psicología positiva y humanista, ya que esta perspectiva pone al hombre como el elemento más importante en la estructura social y busca su bienestar psicológico en todo ámbito (familiar, social, laboral) reduciendo las tensiones, procurando el desarrollo de la persona mediante la satisfacción de sus necesidades (Cárdenas y Jaik, 2014).

Figura 3

Antecedentes del engagement



Fuente: (Cárdenas y Jaik, 2014, p. 23).

El engagement, según Cárdenas y Jaik (2014) surge en contraposición del burnout o también llamado estrés laboral o síndrome del quemado, ya que Maslach y Leiter se preguntaron si era posible que los trabajadores de una empresa pueden trabajar de manera comprometida e incluso haciendo horas extra sin estresarse (Selanova y Llorens, 2008 citados en Cárdenas y Jaik, 2014).

Al respecto, Glaria López, Carmona, Pérez y Parra (2017) y Maslach y Leiter (1997 citados en Lisbona, Morales y Palací, 2009) consideran que ambos conceptos (burnout y engagement) son opuestos ya que el primero implica insatisfacción y presión para realizar

el trabajo, mientras que el segundo, implica realizar las funciones del puesto con motivación, vigor, dedicación y absorción, los cuales se detallarán a continuación.

MODELO DEMANDAS Y RECURSOS LABORALES (DRL)

Borrego (2016) refiere que un trabajador, al realizar sus funciones, puede cansarse, sentirse sin motivación y sufrir el síndrome del quemado, lo cual repercute no solo en el ámbito laboral, en su rendimiento o producción, sino también en lo social, familiar y en su salud. O, por el contrario, puede ejecutar sus actividades con entusiasmo, energía y obtener mejores resultados, pero esto puede estar asociado con algunos factores, los cuales, según pueden ser agrupados en:

Recursos personales: Para Borrego (2016), los recursos personales hacen referencia a aquellos mecanismos que permiten involucrarse con la organización y así generar engagement, entre ellos:

Factores psicológicos: Estos son elementos inherentes al engagement, los cuales se reflejan en la ejecución de las funciones del trabajador. Entre ellos, el vigor, la dedicación y la absorción.

Vigor: Hace referencia a la energía dedicada al trabajo aún si se presentan dificultades al momento de ejecutar las funciones (Gloria López et al., 2017; Molina y Moreno, 2012)

Dedicación: Hace referencia a la “Implicación laboral, la que se acompaña de un sentimiento de importancia, relevancia, orgullo y reto por el trabajo” (Gloria et al. 2017, p. 19; Molina y Moreno, 2012).

Absorción: Es un estado de concentración alta, en el que la percepción del tiempo se distorsiona y pasa raudamente (Gloria López et al., 2017; Molina y Moreno, 2012).

Características personales: hacen referencia a los rasgos de cada individuo que les posibilita el involucramiento y desempeñarse mejor, según entre ellas se encuentran, según Borrego (2016) “la sensación de felicidad, las emociones positivas y la sensación de bienestar” (pp. 46-47).

Autoeficacia y resiliencia: La autoeficacia es “un estado psicológico en el cual la persona evalúa su capacidad y habilidad de ejecutar determinada tarea en una situación específica” (Velásquez, 2012, p. 150), ésta se manifiesta en conductas proactivas, en motivación y capacidad de afrontamiento de las presiones laborales (Borrego, 2016). La resiliencia, vista desde la psicología, es la capacidad para adaptarse a una situación adversa, por lo tanto la resiliencia en el ámbito organizacional, es la capacidad para afrontar y adaptarse a las demandas de la empresa u organización (Medina, 2012).

Demandas Laborales: Estas son aquellas exigencias organizacionales hacia el trabajador, para lo cual se necesita cierto esfuerzo físico o psicológico por parte suya, según Borrego (2016) pueden ser:

Demandas Mentales: son actividades que precisan de ciertos procesos cognitivos como concentración, atención o memoria.

Demandas Calitativas: Entre ellas se encuentran la carga horaria o las fechas límites para terminar y presentar un trabajo.

Demandas Organizacionales: Entre estas demandas se encuentran la inestabilidad laboral, confusión de roles o políticas organizacionales.

Demandas Trabajo-Familia: Se refieren a aquellas exigencias que para cumplirlas, requieren dejar de lado horarios familiares o cuidados de los miembros de la familia.

Demandas Socioemocionales: Son aquellas relacionadas a los sentimientos generados por el ambiente laboral, por ejemplo el acoso laboral (mobbing).

Demandas Físicas: Son exigencias propias del tipo de trabajo, en los que implica el uso de fuerza o resistencia para ejecutarlas, por ejemplo trabajos en caliente.

Recursos Organizacionales: Borrego (2016) los define como aquellas condiciones de la organización y del puesto de trabajo que funcionan como motivadores laborales. Entre ellos, por ejemplo, el apoyo entre compañeros, autonomía, y el *feedback* que se recibe por parte de los superiores a modo de reconocimiento por la labor y el esfuerzo dedicado a ésta.

Berardi (2015) menciona los siguientes recursos:

Recursos Físicos: son aquellas herramientas necesarias para el buen desempeño de las funciones del trabajador, así como también, las condiciones en las que se ejecutan (clima, iluminación, etc.)

Recursos de Tarea: hace referencia a características, no necesariamente físicas, que necesita el trabajador para el desempeño de sus tareas. Entre ellas la retroalimentación, claridad en el papel dentro de la organización y autonomía del puesto.

Recursos Sociales: Hace referencia al apoyo social, la adecuada comunicación laboral, las buenas relaciones entre compañeros, jefes o subordinados, trabajo en equipo, entre otras.

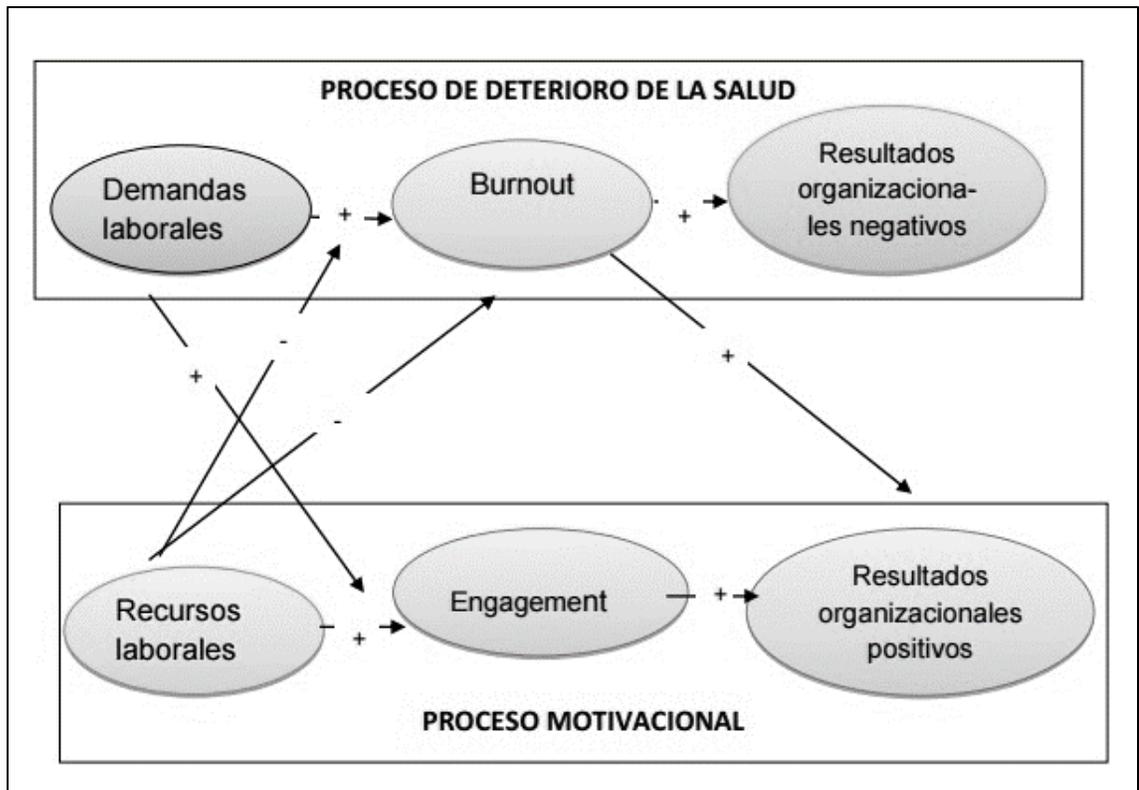
Recursos de la Organización: son aquellas oportunidades de ascender, de seguir una línea de carrera, o flexibilidad de la organización como oportunidad de desarrollo.

Recursos Trabajo-Familia: hace referencia a la carga horaria flexible y el apoyo brindado por la familia al trabajador.

Este modelo, propone que el trabajador, en base a lo planteado anteriormente, puede perjudicar su salud debido a las exigencias de la organización o bien, estas demandas pueden servirle para fomentar su motivación y generar engagement; sin embargo, el engagement también está mediado por las estrategias de afrontamiento del trabajador para amortiguar las exigencias de la empresa y lograr resultados positivos (Berardi, 2015). Cárdenas y Jaik (2014) lo grafican de la siguiente manera.

Figura 4

Modelo DRL



Fuente: (Cárdenas y Jaik, 2014, p. 41)

Modelo JD-R de Bakker y Leiter

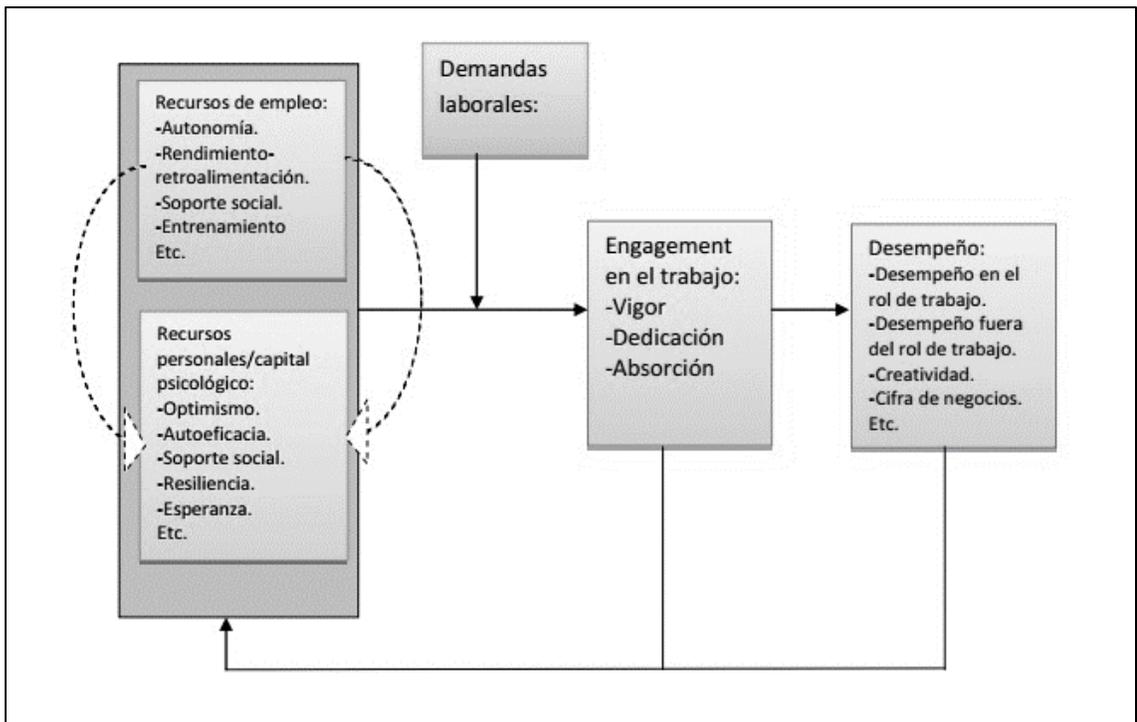
El modelo JD-R, fue planteado por Bakker y Leiter para predecir el engagement en base a la interacción entre los recursos de la empresa y personales del trabajador, y las demandas del trabajo mismo (Cárdenas y Jaik, 2014).

Bakker y Demerouti (2013) mencionan que en los recursos funcionan como un amortiguador de las exigencias laborales. Estos recursos son los mismos considerados por el modelo DRL, pero la interacción planteada por el modelo JD-R sugiere que si bien, los distintos recursos personales pueden mediar y sugerir engagement o burnout, en realidad

hay una inter-acción entre ellos, por lo tanto, “los recursos laborales son los que precedían los recursos personales y el engagement y, a su vez, los recursos personales y el engagement precedían los recursos laborales” (p.109). En resumen, el engagement en los trabajadores permite que los trabajadores estén motivados y creen recursos.

Figura 5

Modelo JD-R



Fuente: (Cárdenas y Jaik, 2014 p. 48)

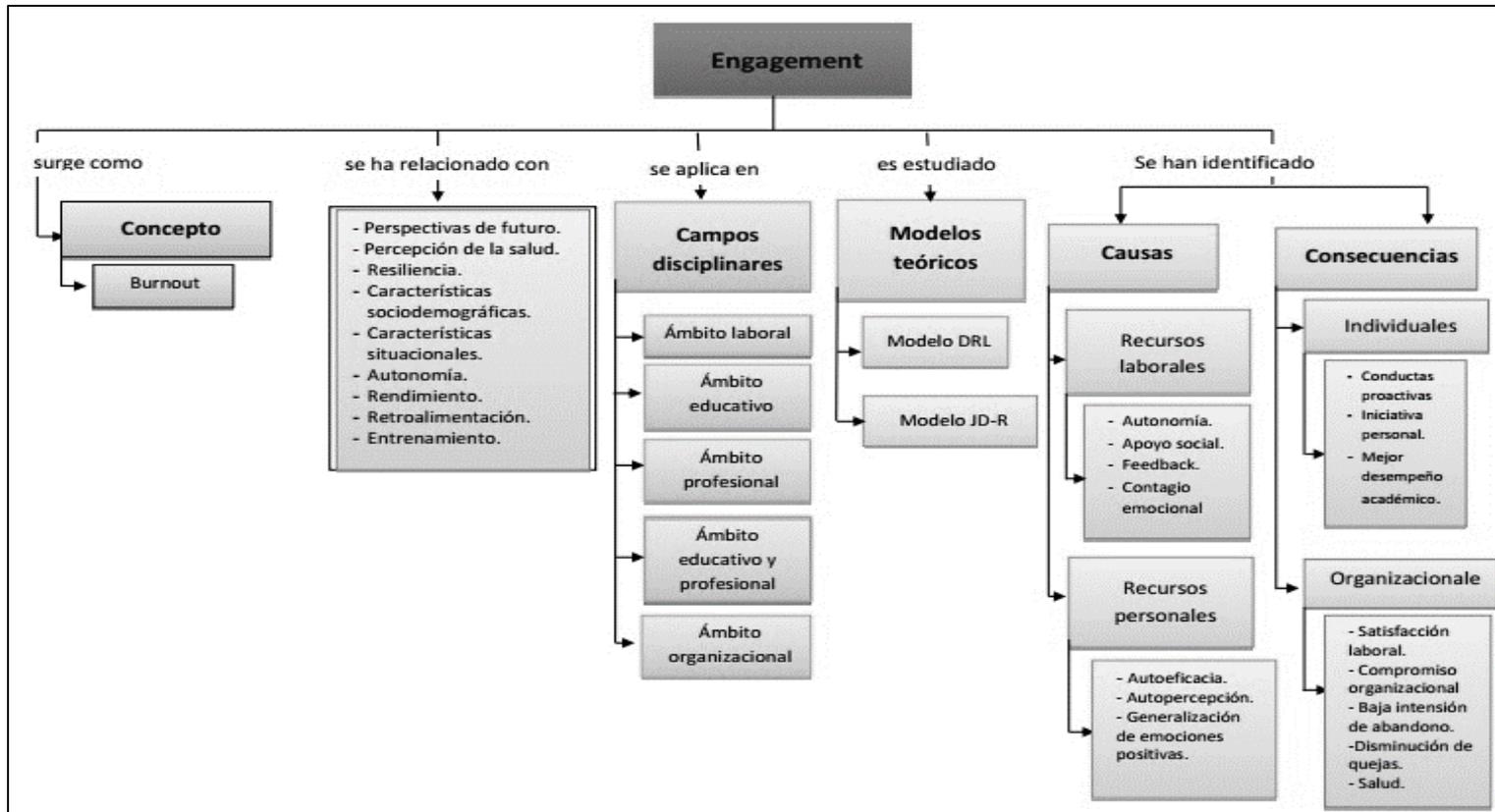
Causas y consecuencias del engagement laboral

Salanova y Llorens (2008 citados en Cárdenas y Jaik, 2014) sugieren que las causas del engagement están determinadas por recursos personales y laborales como la autonomía, la autoeficacia y el apoyo social. Como consecuencias del engagement, los autores plantean que pueden dividirse en dos grupos. Por un lado, consecuencias personales, como

proactividad y mejor desempeño, lo cual implica mejor producción; y por otro lado, consecuencias laborales como satisfacción, compromiso, motivación y bajos niveles de absentismo o desertación.

Figura 6

Resumen teórico del engagement



Fuente: (Cárdenas y Jaik, 2014, p. 32)

La Familia:

Para Eguiluz y otros (2003) la familia es considerada un sistema compuesto por otros sistemas o también llamados Holones por Minuchin (1974), por lo que se lo toma como un organismo vivo, dado que interactúa y funciona a medida que todos sus miembros funcionan, esto quiere decir que el comportamiento de un subsistema afecta a todos los demás. Minuchin (1974) agrega que “la familia es una unidad social que enfrenta una serie de tareas de desarrollo” (p.39), pero también la considera como una estructura que tiene demandas funcionales organizadas por todos los integrantes del sistema familiar (Minuchin, 2003 citado en Soria, 2010). Para Minuchin (1974) los subsistemas se agrupan en sistemas individuales, conyugal, parental y el fraterno.

- Subsistema Individual: Se refiere al ámbito personal de cada uno de los integrantes de la familia.
- Subsistema Conyugal: Se refiere a la relación entre padres o entre la pareja.
- Subsistema Parental: Hace referencia a las relaciones entre padres e hijos.
- Subsistema Fraterno: Hace referencia a las relaciones entre hermanos, el cual se forma desde el nacimiento del segundo hijo.

Propiedades de la familia:

Desde el enfoque sistémico, Minuchin (1974) menciona que la familia tiene propiedades:

- Totalidad: Esta propiedad explica que el comportamiento o el “movimiento” de un miembro de la familia afecta a los otros sistemas.

- Causalidad familiar: Esta propiedad explica que lo que sucede dentro de la familia no se debe exclusivamente a una sola razón, sino que todo es circular, ya no lineal.
- Equifinalidad: “en la teoría de los sistemas, el término significa que un sistema puede alcanzar el mismo resultado final partiendo de condiciones iniciales diferentes”
- Jerarquía: Esto es el nivel y la cantidad de poder que tiene el miembro de la familia, el cual instaure las reglas y los límites al mismo tiempo que las hace cumplir.
- Triangulaciones: Se refiere a las relaciones formadas entre miembros de la familia que van en contra de otros sistemas, generalmente las triangulaciones son perjudiciales para el sistema familiar.
- Alianzas: Las alianzas son relaciones establecidas al igual que las triangulaciones, pero con la diferencia de que generalmente son buenas y más cortas.
- Centralidad: Esta se da cuando “un miembro ocupa un espacio emocional mucho mayor que los otros integrantes del sistema” (Eguiluz, y otros, 2003; p. 7)
- Reglas de Relación: las reglas permiten pautar comportamientos en la dinámica familiar, por lo tanto las reglas de relación encuadran la manera de comunicarse entre los miembros de la familia.

Tipo de familia:

De acuerdo con Robles (2003), las familias pueden ser clasificadas de la siguiente manera:

- Familias Nucleares: Son aquellas familias constituidas por un parejas de sexos distintos (heterosexuales) unidos por matrimonio, con hijos y conviven en un mismo lugar.
- Familias Extensas: Son aquellas familias conformadas por otros miembros adicionales a los padres e hijos, en los que pueden incluirse tíos o abuelos. Estas pueden ser positivas si se tiene en cuenta el apoyo social (familiar)
- Familias con Divorcio: son aquellas familias con padres que han decidido separarse y divorciarse debido a problemas de pareja o factores económicos, lo cual afecta no sólo a los padres, sino también a los hijos, pero eso está condicionado a la edad y etapa de los hijos y demás miembros.
- Familias Reconstituidas: son el tipo de familia en el que, después de una separación o divorcio, se retoma la relación.
- Familias Monoparentales: son las familias constituidas por un solo padre, quien es jefe o jefa de hogar ante los hijos.
- Familias Homoparentales: son aquel tipo de familia establecida por relaciones homosexuales, en los que puede haber o no hijos.

Situación familiar en el Perú

De acuerdo con estudios como los de Castro, Silva, Majluf y Estrada (1994) en el Perú, las familias pueden ser clasificadas tres tipos: a) Despótico, b) Patriarcal y c) Compañero.

El primero se refiere a aquel tipo en el que el padre decide e imparte disciplina y la madre amor y ternura a los hijos, quienes son vistos como los

ayudantes, por lo tanto el padre al esperar muestras de amor, pero se vuelve un elemento temido por los demás miembros.

La familia de tipo patriarcal tiene características similares al anterior grupo, pero con la diferencia de que la madre, aquí, puede defender a los hijos de los padres, el cual es visto con respeto y ya no con temor.

El tercer tipo se diferencia por que la toma de decisiones se da a nivel conjunto entre ambos padres, lo cual permite que los hijos se sientan más pertenecientes a la familia, y los roles son mejor complementados, por lo tanto también existe mayor satisfacción entre todos los miembros del núcleo familiar.

Huarcaya (2011), menciona que la situación familiar peruana se ha vuelto más inestable en el sentido de la pertenencia y la agrupación, ya que la cantidad de matrimonios se han reducido a 2,8 por cada 1000 peruanos; ha aumentado la convivencia (25% de aultos en convivencia y un aumento de 19%); y el divorcio (0.32% en el 2010) lo cual provoca que el número de hogares con un solo padre aumente y por consiguiente, también el número de niños que viven en hogares monoparentales (21% de niños peruanos con menos de 14 años de edad) o con ningún padre (6% de niños peruanos con menos de 14 años de edad), en el que los abuelos u otros familiares son quienes los crían.

Al respecto, Huarcaya (2011), refiere que un factor asociado a tal situación es la tendencia mundial a que ambos padres trabajen, ya que “a pesar del crecimiento económico sostenido que experimenta nuestro país desde hace 13 años, el bienestar económico de la familia peruana aún es precario” (p. 8). Al respecto, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2007), refiere que, hasta el 2007, en los hogares nucleares con hijos los padres y madres pueden ser

los jefes de hogar y representan el 35% del total de hogares, mientras que el 11,7% de hogares estaban compuestos por un solo padre con hijos, de los cuales el 9,5% está constituido por madres trabajadoras y solo el 2,2% por padres trabajadores.

Disfuncion Familiar

Hablar de disfunción es también hablar acerca de la funcionalidad. Para Espinoza (2015) una familia funcional es aquella que tiene claro sus roles y funciones, y los cumple, de tal manera que la sociedad y el núcleo familiar generen personas adaptadas y libres de tensión.

Rivadeneira y Trelles, (2013) mencionan que una familia disfuncional es aquella en la que la confusión de roles y el abuso es permanente, lo cual provoca que los miembros de estas familias normalicen tales conductas.

Hunt (2007 citado en Pérez Lo Presti y Reinoza, 2011) define a la familia disfuncional de dos maneras: primero, una familia es disfuncional cuando existen comportamientos inadecuados por parte de los padres que no permiten que los demás miembros se desarrollen saludablemente; segundo, una familia es disfuncional cuando los integrantes de ella padecen una enfermedad emocional, psicológica o espiritual. Estas definiciones implican que la estabilidad de una familia depende de la estabilidad y salud, en cualquier ámbito, de sus miembros.

De acuerdo con Herrera (1997) para decidir si una familia es disfuncional no basta con considerar un solo criterio, por ello, propone los siguientes criterios:

- Que cumpla con las tres funciones básicas, esto es función económica (manutención, familiar), educativa (hacerse cargo de la escolaridad) y biológica (reproducción, crianza y cuidado).

- Que permita el desarrollo y autonomía de sus miembros, ya que una fuerte cohesión familiar indica pérdida de la identidad y de la independencia, lo cual provoca insatisfacción familiar e infelicidad en quienes la integran.
- Que haya reglas flexibles a fin de afrontar los conflictos de mejor manera.
- Que haya claridad de roles, reglas y funciones, ya que cada miembro juega un papel dentro del núcleo familiar. Así, una familia puede ser disfuncional si un hijo hace el papel de padre, por ejemplo.
- Que exista comunicación, la cual debe ser clara y afectiva para que se pueda compartir problemas y evitar dobles mensajes, lo que según Linares (2007) provoca patologías familiares.
- Que la familia tenga la capacidad de adaptarse a cambios, esto es, que la familia sea flexible en situaciones de crisis familiares o fases evolutivas naturales de sus miembros.

Tipos de Familia Disfuncionales:

González (2012 citado en Rivadeneira y Trelles, 2013) mencionan que existen 4 tipos de familias disfuncionales:

Familias disfuncionales de adicciones: La característica de este tipo de familia es que alguno de sus miembros padece de algún tipo de adicción, la cual no es necesariamente una sustancia tóxica legal o ilegal, sino que también puede tener adicción al sexo, tv, entre otros.

Familias disfuncionales de desordenes mentales: En estas familias existe un miembro, por lo menos, que mantenga patrones de comportamiento

disruptivas dentro de la misma familia o fuera, por ejemplo un miembro con algún trastorno clínico o de personalidad.

Familias disfuncionales por abuso: La característica de estas familias es el abuso de cualquier tipo (sexual, físico o psicológico) que se da dentro de ella, por parte de algún miembro hacia otro.

Familias disfuncionales de irrealidad: Estas familias encubren o evitan los problemas de algún miembro que padece de algún tipo de neurosis como algún tipo de obsesión o fobia.

Causas de disfuncionalidad en la familia:

Rivadeneira y Trelles (2013) plantean las siguientes causas de familias disfuncionales

Machismo: para Rivadeneira y Trelles (2013) el machismo dentro de la familia es un factor asociado a la disfunción debido a que se considera al hombre como superior a la mujer, por tanto, la mujer debe estar sometida a él y aceptar la violencia o el daño que pueda causarle el hombre.

Violencia: La violencia puede presentarse de diferentes formas. Dentro de la familia, ésta se puede manifestar también como abandono, amenazas, sometimiento o negligencia, lo cual sufren en su mayoría las mujeres y luego los hijos (Jáuregui, 2006 ; Ramírez-Rodríguez, 1993)

Adicciones: Las adicciones, indistintamente de la sustancia o el tipo, es un indicador de disfuncionalidad, ya que, por lo general, una familia trata de encubrir a la persona en cuestión, sin embargo, detrás de ese encubrimiento se

genera otro tipo de trastornos que más adelante afectará a la familia (Rivadeneira y Trelles, 2013).

Falta de seguridad: Descuidar la seguridad es perder uno de los derechos fundamentales como personas y como familia, ya que dentro de la seguridad se desarrolla la confianza, el buen manejo de relaciones y la identidad (Rivadeneira y Trelles, 2013)

Historia transgeneracional: Las historias familiares son influyentes en las familias disfuncionales, ya que aquellas que tienen antecedentes de maltrato, adicciones o cualquier trastorno, tienden a repetir el patrón de conducta (Rivadeneira y Trelles, 2013).

Negación: La negación es una característica de familias disfuncionales, ya que éstas no aceptan ni admiten que tienen problemas, por consiguiente, no piden ayuda ni desean recibirla.

Disfunción familiar y engagement:

El trabajo es un pilar fundamental para el sustento económico personal y familiar, ya que permite solventar gastos necesarios para la supervivencia y la calidad de vida de los integrantes de la familia (Viguer y Serra, 1996).

De acuerdo con Amarís (2004), el trabajo era exclusivo de los hombres, y era la mujer quien se quedaba en la casa al cuidado de los hijos, lo cual en la actualidad ha cambiado, ya que son ambos padres quienes trabajan y tienen que salir de casa, lo cual puede provocar confusión de roles y, por lo tanto, el trabajo y un mayor compromiso con éste podría afectar las relaciones familiares y su dinámica. En palabras de Amarís (2004) y a modo de reflexión:

no está bien ser el empleado del año si como padre o madre se llega siempre tarde a casa, cuando ya los niños duermen; y tampoco está bien ser el padre o madre del año si se presta poca atención al trabajo y se muestra una baja productividad (p. 28).

2.3. Definición de términos básicos

Engagement laboral: “El engagement laboral es un estado en el que las personas están en el trabajo y se sienten muy energizados, se sienten muy dedicados a lo que están haciendo y también están involucrados en su trabajo” (Schaufeli citado en Juárez, 2015, p. 187).

Disfunción familiar: Es un estado de no funcionamiento o inadecuado funcionamiento debido a comportamientos que no permiten que los demás miembros se desarrollen saludablemente (Hunt 2007 citado en Pérez Lo Presti y Reinoza, 2011)

2.4. Hipótesis de investigación

Hipótesis general:

- Existe relación entre el Engagement Laboral y la Funcionalidad Familiar en familias de estudiantes del jardín N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2022.

Hipótesis Específica:

- Existe relación entre el vigor y la Funcionalidad Familiar en familias de estudiantes del jardín N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2022.
- Existe relación entre la dedicación y la Funcionalidad Familiar en familias de estudiantes del jardín N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2022.
- Existe relación entre la absorción y la Funcionalidad Familiar en familias de estudiantes del jardín N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2022.

2.5. Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	Escala de medición
Engagement Laboral	“El Engagement Laboral es un estado en el que las personas están en el trabajo y se sienten muy energizados, se sienten muy dedicados a lo que están haciendo y también están involucrados en su trabajo” (Schaufeli citado en Juárez, 2015, p. 187).	Puntajes obtenidos de la escala UWES de Engagement Laboral	Vigor Dedicación Absorción	Ordinal

<p>Funcionalidad familiar</p>	<p>Para Espinoza (2015) una familia funcional es aquella que tiene claro sus roles y funciones, y los cumple, de tal manera que la sociedad y el núcleo familiar generen personas adaptadas y libres de tensión.</p>	<p>Puntajes obtenidos del APGAR familiar.</p>	<p>Adaptación</p> <p>Participación</p> <p>Gradiente de recursos</p> <p>Afectividad</p> <p>Recursos o capacidad resolutive</p>	<p>Ordinal</p>
-------------------------------	--	---	---	----------------

CAPÍTULO III.
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

El presente estudio es de tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional moderada positiva, ya que es un estudio que tiene como objetivo dar respuestas a problemas de índole psicológico sin manipular las variables.

3.2. Diseño de investigación

Según Ato, López y Benavente (2013), la presente investigación es de diseño no experimental de corte transversal, dado que su principal propósito es explorar una relación entre variables con el objeto de explicar su comportamiento sin hacer distinción entre ellas, esto es, no existe una variable dependiente ni otra dependiente, sino variables criterio. En este estudio se utilizará un coeficiente de correlación en una única muestra de participantes con dos mediciones de variables cuantitativas, las que se medirán con dos test psicométricos.

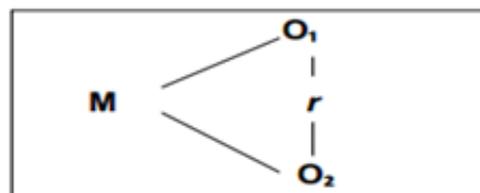
El diseño planteado es el siguiente:

Dónde:

M: Muestra

O1: Engagement laboral

O2: Funcionalidad Familiar



3.3. Población, muestra y unidad de análisis

La población son las madres y padres de familia de una institución educativa de Cajamarca, siendo un total de 200.

Muestra

El tipo de muestreo para la presente investigación fue de tipo no probabilístico por conveniencia, por lo que se consideró a 55 padres de familia de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022.

Unidad de análisis:

La unidad de análisis para esta investigación fueron cada uno de los padres de familia de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022.

Criterios de inclusión:

- Padres de familia que tengan uno más hijos en secciones de 3 años, 4 años y 5 años.
- Padres de familia que trabajen en jornada completa o a medio tiempo.
- Padres de familia que hayan aceptado y firmado el consentimiento informado.
- Padres de familia mayores de 18 años.

Criterios de exclusión:

- Padres de familia que no deseen participar del estudio.

Criterios de eliminación:

- No haber respondido completamente a todos y cada uno de los ítems de los instrumentos de medición.

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Para el estudio se utilizarán las escalas UWES de engagement laboral y el APGAR familiar, ambas se aplicarán de manera grupal en tres momentos distintos, uno para cada grupo de padres (3 años, 4 años y 5 años).

Escala UWES de engagement laboral

Nombre : Escala Utrecht de Engagement

Autor : Schaufeli, Salanova y Bakker

Año Edición : 2002

Ítems : 19

Forma aplicación: Individual y/o colectiva.

Tiempo aplicación: No hay tiempo determinado.

Esta prueba nos ayudará a evaluar los estados afectivos – emocional positivos relacionados con el bienestar laboral. Y en donde contiene 3 dimensiones y subescalas como son: **Vigor, Dedicación y Absorción**. Esta prueba fue validada en Cajamarca por un grupo de estudiantes de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, de la facultad de Psicología del V ciclo en aquel entonces 2015. Quienes llegaron a los siguientes resultados de dicha validación del instrumento para reconocer el nivel de Engagement de un grupo de personas que laboran en dicha universidad. “La versión final de la prueba consta de 19 ítems que miden en general el nivel de Engagement en docentes Universitarios, en base a las tres dimensiones propuestas por Baker y Schaufeli: Vigor, Dedicación y Absorción. La prueba tiene una confiabilidad según el alfa de Cronbach de 0,871, N elementos 19 (Briones, 2015).

APGAR familiar

Nombre : APGAR familiar

Autor : Gabriel Smilksten

Año Edición : 1978

Forma aplicación : Individual o grupal

Tiempo aplicación : De 5 a 10 minutos

Suárez y Alcalá (2014) Menciona que el APGAR familiar es una herramienta que ayuda a obtener información acerca de cómo, un individuo, percibe el funcionamiento de su familia y evalúa los siguientes componentes: Adaptación, participación, gradiente de recurso personal, afecto y recursos. El APGAR familiar se lo entrega a la persona evaluada siempre y cuando la persona sepa leer, de lo contrario, el evaluador deberá leerle las preguntas y explicarle el procedimiento, por cada pregunta solo debe marcar una opción, puntaje del cual será de 0 a 4 puntos donde 0= Nunca, 1= Casi nunca, 2=Algunas veces, 3= Casi siempre y 4= Siempre. La interpretación del puntaje es el siguiente:

Normal: 17-20 puntos; disfunción leve: 16-13 puntos; disfunción moderada: 12-10 puntos, disfunción severa: menor o igual a 9. El análisis de confiabilidad del instrumento en el estudio de Forero, Avendaño, Duarte y Campo-Arias (2006) obtuvo un alfa de Cronbach de .793, lo cual indica que la escala es confiable. En Perú, Lombardi (2010) refiere que la confiabilidad del instrumento varía entre .71 y .83.

3.6. Análisis de datos:

Para analizar los datos se hizo uso de una hoja de cálculo de Microsoft Excel versión 2016 en donde se insertaron los valores de cada uno de los puntajes obtenidos por la Escala UWES y APGAR familiar. Esta hoja de cálculo fue importada a una matriz de datos del programa estadístico SPSS versión 23 para Windows, donde se hizo uso de la prueba Kolmogorov Smirnov y el coeficiente de correlación de Spearman. Este análisis se hizo con ayuda de un asesor estadístico.

3.7. Consideraciones éticas

Para la realización de este trabajo de investigación se consideraron las normas éticas estipuladas por la Asociación Americana de Psicología (APA, por sus siglas en inglés), ya que primero se solicitó permiso a la institución en donde se realizó el estudio en cuestión. Acto seguido, se les hizo de conocimiento que no se revelará ningún tipo de información personal a los participantes y sólo se solicitó que firmen un consentimiento informado en el que figuró el propósito de la investigación, su duración y los procedimientos. Así mismo, los resultados de la investigación serán de libre acceso para contribuir a la literatura científica. Los principios éticos de la APA para investigación son:

Autorización institucional: ya que se solicitará permiso formal a la institución educativa.

Consentimiento informado: ya que se solicitará que firmen un consentimiento informado en el cual se informe quien investiga y cuál es el objetivo de la investigación.

Evitar el plagio: ya que el presente trabajo es original y no se apropia de las ideas de otros autores, sino que se les da todo el crédito de sus investigaciones.

El engaño en la investigación: ya que el estudio no se involucrará en consignas engañosas en técnicas, ni métodos.

Compartir datos de investigación para su verificación: ya que no se negará el acceso a los datos obtenidos y se cuidará de la confidencialidad.

Beneficencia y no maleficencia: ya que en la investigación se esfuerza por hacer el bien con quienes interactuamos y se asume la responsabilidad de no hacer daño.

Integridad: ya que los datos hallados son exactos, honestos y veraces científicamente

CAPÍTULO IV.
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

En la Tabla 1 se observa que el 78.2 % de participantes fueron mujeres, mientras que el 21.8 % restante fueron hombres.

Tabla 1.

Sexo

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Mujer	43	78.2
	Hombre	12	21.8
	Total	55	100,0

En la Tabla 2, se observa que el 63.6 % de participantes mostraron un nivel moderado de funcionalidad familiar, el 25.5 % leve y el 10.9 % restante tuvieron un alto nivel de funcionamiento familiar.

Tabla 2

Nivel de funcionalidad familiar

Nivel de funcionalidad	N	Porcentaje
Alto	6	10.9
Moderada	35	63.6
Leve	14	25.5
Total	55	100

En la Tabla 3 se muestra que el 45.5 % de participantes mostró un nivel alto de engagement laboral, el 18.2 % mostró un nivel medio, el 18.2 % mostró un nivel bajo, el 10.9 % indicó un nivel muy alto y el 7.3 % restante tuvo un engagement muy bajo.

Tabla 3.

Nivel de engagement laboral

Nivel de Engagement	N	Porcentaje
Muy alto	6	10.9
Alto	25	45.5
Medio	10	18.2
Bajo	10	18.2
Muy bajo	4	7.3
Total	55	100

Para la estadística inferencial se hizo uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, en la cual se obtuvo una significancia de .000 para la funcionalidad familiar y una significancia de .079 para el engagement laboral, por lo tanto, se hace uso del coeficiente de correlación de Spearman (Ver Tabla 4).

Tabla 42.

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad			
Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
APGAR	.221	55	.000
UWES	.219	55	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Respecto a la relación entre la funcionalidad familiar y el engagement laboral, los resultados obtenidos muestran una correlación significativa, positiva y moderada ($Rho = .686, p < .005$), por lo que se acepta la hipótesis de que hay correlación entre ambas variables (Ver Tabla 5)

Tabla 5.

Correlación entre funcionalidad familiar y engagement laboral

		Engagement Laboral
	Rho de Spearman	.686
Funcionalidad familiar	Sig.	.000
	(bilateral)	
	N	55

En cuanto a la relación entre la funcionalidad familiar y el vigor, los resultados obtenidos muestran una correlación significativa, positiva y moderada ($Rho = .689$, $p < .005$), por lo que se acepta la hipótesis de que hay correlación entre ambas variables (Ver Tabla 6).

Tabla 6.

Correlación entre funcionalidad familiar y vigor

		Vigor
	Rho de Spearman	.689
Funcionalidad familiar	Sig.	.000
	(bilateral)	
	N	55

En cuanto a la relación entre la funcionalidad familiar y la dedicación, los resultados obtenidos muestran una correlación no significativa, negativa y baja ($Rho = .673$, $p < .005$), por lo que se acepta la hipótesis de que haya correlación entre ambas variables (Ver Tabla 7).

Tabla 7.

Correlación entre funcionalidad familiar y dedicación

		Dedicación
	Rho de Spearman	.673
Funcionalidad familiar	Sig.	.000
	(bilateral)	
	N	55

En cuanto a la relación entre la funcionalidad familiar y la absorción, los resultados obtenidos muestran una correlación significativa, positiva y moderada (Rho= .634, $p < .005$), por lo que se rechaza la hipótesis de que haya correlación entre ambas variables (Ver Tabla 8).

Tabla 8.

Correlación entre funcionalidad familiar y absorción

		Absorción
	Rho de Spearman	.634
Funcionalidad familiar	Sig.	.000
	(bilateral)	
	N	55

4.2. Discusión de resultados

El objetivo principal de la presente investigación fue determinar la correlación entre el funcionamiento familiar y el engagement laboral, partiendo de la premisa que, en la actualidad, tanto padres como madres trabajan y, por lo tanto, se dediquen a cubrir más horas en tal contexto (Amarís, 2004). En tal sentido, los estudios indican que esto podría afectar en funcionamiento familiar debido a un mayor compromiso laboral antes que familiar (Hunt 2007 citado en Pérez Lo Presti y Reinoza, 2011).

Los resultados indican la existencia de una correlación entre el engagement laboral y el funcionamiento familiar; esto implica que a el compromiso con el trabajo se asocia a un buen funcionamiento de los miembros familiares, lo cual coincide con estudios previos (de Luis, Martínez, Pérez y Vela, 2004; Rodríguez y Velez-Pastrana, 2012). Esta relación se explica cuando se tiene en cuenta que el engagement laboral no afecta negativamente el rol de padres o madres (Amarís, Camacho y Fernández, 2000). Por el contrario, se ha reportado que los padres y madres perciben que el trabajo podría enriquecer aspectos y roles dentro de la familia (de Luis, Martínez, Pérez y Vela, 2004) debido a que sentirse bien en las labores genera menos estrés (Borrego, 2016) y mayor bienestar psicológico (Contreras, 2015), lo que a su vez, permite que las personas se sientan más felices promoviendo mejores vínculos con los demás, incluyendo la familia (Juárez, 2015).

Dado lo anterior, llama la atención que también exista relación entre el funcionamiento familiar y las dimensiones del engagement, como el vigor, la absorción y la dedicación; ya que son parte inherente de sentirse bien en el trabajo y es coherente con la teoría (de Luis, Martínez, Pérez y Vela, 2004; Rodríguez y Velez-Pastrana, 2012). Y esto se explica porque un adecuado nivel de funcionamiento en la familia, implica estar motivado y comprometido, no solo con sus roles familiares, sino también fuera de ella, como por

ejemplo en contextos laborales, ya que promueve sentimientos de felicidad y bienestar, reduciendo conflictos interpersonales, tensiones y fomenta la satisfacción de necesidades personales y familiares (Alcalde, 2010; Cardenas y Jaik, 2014; Galaria Lopez, Carmona, Pérez y Parra, 2017; Juárez, 2015).

Finalmente, cabe mencionar que la limitación más grande de este estudio radicó principalmente en la falta de antecedentes que relacionen y expliquen mejor la relación entre el engagement laboral y la funcionalidad familiar; sin embargo, es también motivo para llevar a cabo investigaciones a mayor nivel explicativo y relacionarlo con otras variables que podrían explicar mejor a la disfunción familiar como el desempleo, la violencia, el machismo, la cohesión familiar, entre otros. Por otro lado, el tipo de muestreo no permite que los resultados se generalicen, por lo tanto, es recomendable que futuros estudios puedan recolectar datos con muestras aleatorias e, incluso, realizar observaciones longitudinales para conocer cómo se relacionan ambas variables a lo largo del tiempo.

CAPÍTULO V.
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Según los resultados obtenidos de la relación entre el Engagement Laboral y la Funcionalidad Familiar, en familias de estudiantes de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022, se determina que 63.6% de participantes, mostraron un nivel moderado de funcionalidad familiar, el 25.5% un nivel leve y el 10.9% restante obtuvieron un alto nivel de funcionalidad.
- En cuanto a la relación entre el vigor y la Funcionalidad Familiar, tuvimos como conclusión que en las familias de estudiantes de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022, existe una correlación significativa, positiva y moderada ($Rho = .689$) por lo que se acepta la hipótesis de que hay correlación entre ambas variables.
- Como conclusión encontramos una relación entre la dedicación y la Funcionalidad Familiar, en familias de estudiantes de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022, mostrándonos una correlación no significativa, negativa y baja ($= .663$, $p < .005$) por lo que se acepta la hipótesis de que haya correlación entre ambas variables.
- Concluimos que existe una correlación significativa entre la absorción y la Funcionalidad Familiar, positiva y moderada ($Rho = .634$), en familias de estudiantes de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022, por lo que se rechaza la hipótesis de que haya una correlación entre ambas variables.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda a las organizaciones optimizar sus programas de motivación de sus colaboradores, centrándose en la familia y su importancia con su desempeño laboral.
- Se recomienda en las organizaciones reforzar en charlas o capacitaciones, desarrollar su rol laboral con bastante energía, fortaleza, voluntad y capacidad de resistencia y resiliencia.
- Se recomienda desarrollar en los colaboradores el sentimiento de pertenencia en su trabajo, asumiendo a su trabajo como una experiencia con significado, inspiración, desafío y dedicación.
- Se recomienda fomentar que los trabajadores desarrollen su rol laboral focalizados, involucrados e inmersos en él y así llegar a percibir que por el arraigo que desarrollaran por su labor, será difícil poder desligarse del mismo.
- Se recomienda desarrollar un programa de formación en las escuelas y empresas que aborden y fomenten los puntos importantes tales como:

Adaptación: El cual formará la capacidad de usar recursos intra y extra familiares a fin de resolver problemas en situaciones de crisis.

Participación: Fomentará en los miembros la familia la toma de decisiones y responsabilidades familiares.

Gradiente de recursos: Fomentando el apoyo y al asesoramiento entre los miembros de la familia.

Afecto: Reforzar la relación de amor, cariño, respeto y atención existente entre los miembros familiares.

Recursos: Fortalecer el compromiso de dedicación a los miembros familiares, en cuanto a espacio, tiempo, recursos económicos, atendiendo necesidades emocionales y físicas.

- A futuros investigadores se sugiere, considerar una muestra más homogénea y aleatoria para tener mejores resultados, así como tener en cuenta variables que expliquen mejor tanto a la funcionalidad familiar como al engagement, tales como el desempleo, la violencia, el machismo, la cohesión familiar, el estrés laboral, la satisfacción laboral, las relaciones con los compañeros de trabajo, las horas de permanencia en casa, y las horas dedicadas a la familia fuera del horario laboral.

REFERENCIAS

- Alcaide, J. C. (2010). *Fidelización de clientes*. Madrid: ESIC Editorial.
- Alcaide, J. C. (2012). Engagement: los diez factores críticos de la nueva fidelización de clientes. En E. y Alcat, *Comprame y ¡Vende!* (Primera ed., págs. 11-32). Editorial Rasche.
- Álvarez, A., y Gómez, I. (2001). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 89-106.
- Amarís, M. (2004). Roles parentales y el trabajo fuera del hogar. *Psicología desde el Caribe*(13), 15-28.
- Amarís, M., Camacho, R., y Fernández, I. (2000). El rol del padre en las familias con madres que trabajan fuera del hogar. *Psicología desde el Caribe*(5), 157-175.
- Araujo, J., y Brunet, I. (2012). *Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa Aeronautica* (Primera ed.). Tarragona: Publicaciones URV.
- Ato, M., López, J. J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 1038-1059.
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107-115.
- Berardi, A. (2015). *Motivación laboral y engagement*. Tesis de licenciatura, Universidad Fasta, Mar del Plata.

- Borrego, Y. (2016). *El engagement en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales*. Tesis doctoral, Universidad de Huelva, Huelva.
- Cárdenas, T., y Jaik, A. (2014). *Engagement ilusión por el trabajo. Un modelo teórico-conceptual* (Primera ed.). Durango: Red Durango de Investigadores Educativos.
- Castelló, A. (2010). *Estrategias Empresariales en la web 2.0: las redes sociales online*. Alicante: Editorial Club Universitario.
- Castro, R., Silva, M., Majluf, A., y Estrada, L. (1994). Dinámica de la familia peruana. *Anales de Salud Mental*(X), 199-206. Obtenido de http://repebis.upch.edu.pe/articulos/ansm/v10n1_2/a11.pdf
- Contreras, C. (2015). Determinación del nivel de engagement laboral en trabajadores de una planta de producción de petróleo y gas costa afuera en México. *Revista Ciencia & Trabajo*(52), 37-42. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v17n52/art08.pdf>
- de Luis, M. P., Martínez, A., Pérez, M., y Vela, M. J. (2004). El conflicto trabajo-familia: un estudio empírico de factores familiares y laborales. *Capital Humano*(175), 54-76. Obtenido de <http://pdfs.wke.es/1/9/6/3/pd0000011963.pdf>
- Eguiluz, L. d., Robles, A., Rosales, J. C., Ibarra, A., Córdova, M., Gómez, J., y González-Celis, A. (2003). *Dinámica de la familia*. Editorial Pax México.
- Espinoza, Y. (2015). *Estudio sobre la disfuncionalidad familiar y su incidencia en el aprendizaje de los niños y niñas de primero y segundo año de educación primaria de la escuela Sagrado Corazón de Jesús de Tulcan*. Proyecto de titulación, Escuela Politécnica Nacional, Tulcán.

- Forero, L., Avendaño, M., Duarte, Z., y Campo-Arias, A. (2006). Consistencia interna y análisis de factores de la escala APGAR para evaluar el funcionamiento familiar en estudiantes de básica secundaria. *Revista colombiana de psiquiatría*, 35(1), 23-29. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Adalberto_Campo-Arias/publication/252007738_Consistencia_interna_y_analisis_de_factores_de_la_escala_APGAR_para_evaluar_el_funcionamiento_familiar_en_estudiantes_de_basica_secundaria/links/0c9605360433dc9b99000000.pdf
- Glaría López, R., Carmona, L., Pérez, C., y Parra, P. (2017). Burnout y engagement académico en fonoaudiología. *Investigación en Educación Médica*, 5(17), 17-23.
- González, B. (2014). *Prevalencia de ansiedad y depresión en relación con disfunción familiar en cuidadores primarios de pacientes con cáncer de próstata*. Tesis de especialidad, Universidad Veracruzana, Córdoba. Obtenido de <https://www.uv.mx/blogs/favem2014/files/2014/06/Tesis-Bernardino.pdf>
- Herrera, P. (1997). La familia funcional y disfuncional, un indicador de salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 13(6).
- Huarcaya, G. (2011). La familia peruana en el contexto global, impacto de la estructura familiar y la natalidad en la economía y el mercado. *Revista de humanidades*, 13-21. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/1642/La_familia_peruana_en_el_contexto_global.pdf?sequence=1
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2007). *Perú: Tipos y ciclos de vida de los hogares, 2007*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Obtenido de

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0870/libro.pdf

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2009). *Perú: Nacimientos, Defunciones y matrimonios*. Lima: Dirección Técnica de Demografía e Indicadores Sociales- INEI. Obtenido de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib0947/libro.pdf

Jáuregui, I. (2006). Mujer y violencia. *Revista Nómadas*(13).

Juárez, A. (2015). Engagement laboral, una concepción científica: entrevista con Wilmar Schaufeli. *Liberabit, Revista de Psicología*, 21(2), 187-194.

Linares, J. L. (2007). La personalidad y sus trastornos desde una perspectiva sistémica. *Clínica y Salud*, 18(3), 381-399.

Lisbona, A., Morales, F., y Palací, F. (2009). El engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychological Therapy*, 9(1), 89-100.

Losada, A. (2015). *Familia y psicología*. Buenos Aires: Editorial Dunken.

Lombardi, Z. (2010). *Instrumentos de atención integral de la familia*. Lima: Ministerio de Salud. Obtenido de <https://sancosmecentrodosalud.files.wordpress.com/2010/08/exposicion-apgar-familiar.pdf>

- Medina, C. (2012). La resiliencia y su empleo en las organizaciones. *Gestión y estrategia*(41), 29-40.
- Minuchin, S. (1974). *Familias y terapia familiar*. Barcelona: Editorial Gedisa. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=5CsIBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=minuchin+familia&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=minuchin%20familia&f=false
- Molina, M., y Moreno, M. (2012). Síndrome de burnout y engagement en profesionales del sistema penitenciario costarricense. *Revista de Ciencias Sociales*, 3(137), 65-81.
- Montoya, L. (2016). Metamorfosis de la familia peruana. *Revista In Crescendo*, 7(1), 149-156. Obtenido de <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1311/943>
- Palomino, E. (2015). *Disfunción familiar como factor de riesgo para embarazo adolescente en el hospital distrital Jerusalén de la Esperanza en el periodo Enero-Febrero 2015*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Obtenido de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1281/1/PALOMINO_ELIZABETH_RIESGO_EMBARAZO_ADOLESCENTE.pdf
- Pérez Lo Presti, A., y Reinoza, M. (2011). El educador y la familia disfuncional. *Educere*, 629-634.
- Pintado, T., y Sánchez, J. (2014). *Nuevas tendencias en comunicación estratégica* (Tercera ed.). Madrid: Esic Editorial.

- Ramírez-Rodríguez, J. C. (1993). Mujer y violencia: un hecho cotidiano. *Salud Pública de México*, 35(2), 148-160.
- Rivadeneira, G., y Trelles, L. (2013). *Incidencia de las familias disfuncionales en el proceso de la formación integral en los niños del sexto año de educación básica de la unidad educativa República del Ecuador, Cantón Huamboya, Provincia de Moronna, Santiago*. Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana, Cuenca.
- Robles, A. (2003). Formas y expresiones de la familia. En L. Eguiluz, *Dinámica familiar: un enfoque psicológico sistémico* (págs. 19-). México D.F.: Editorial Pax México.
- Roche, R. (2006). *Psicología de la pareja y de la familia, análisis y optimización* (Segunda ed.). Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Rodríguez, R., y Velez-Pastrana, M. (2012). El engagement y la interacción familia-trabajo: un estudio exploratorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 31(2), 73-84.
- Sánchez-Sellero, P., Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, F., y Cruz-González, M. M. (2014). Innovación y productividad manufacturera. *Journal of Technology Management & Innovation*, 9(3), 135-145.
- Soria, R. (2010). Tratamiento Sistémico en Problemas Familiares. Análisis de Caso. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 13(3), 87-104. Obtenido de <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol13num3/Vol13No3Art5.pdf>

Suárez, M., y Alcalá, M. (2014). APGAR familiar, una herramienta para detectar disfunción familiar. *Revista Médica de La Paz*, 20(1), 63-57. Obtenido de http://www.scielb.org.bo/pdf/rmcmlp/v20n1/v20n1_a10.pdf

Velásquez, A. (2012). Revisión histórico-conceptual del concepto de autoeficacia. *Revista Pequén*, 2(1), 148-160. Obtenido de <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/265/8%20REVISI%C3%93N%20HIST%C3%93RICO-CONCEPTUAL%20DEL%20CONCEPTO%20DE%20AUTOEFICACIA.pdf>

Viguer, P., y Serra, E. (1996). Nivel socioeconómico y calidad del entorno familiar en la infancia. *Anales de psicología*, 12(2), 197-205.

Villalón, J., y Martínez, J. (2003). *Diccionario técnico económico-financiero-actuarial* (Primera ed.). La Coruña: Editorial Netbiblio.

LISTA DE ABREVIACIONES

GLOSARIO

ANEXOS

ANEXO A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Engagement laboral y la disfunción familiar en familias de estudiantes del jardín N° 015 Santa Teresita de Cajamarca 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS DE MEDICIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
¿Cuál es la relación entre el engagement laboral y la funcionalidad familiar en familias de estudiantes de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022?	<p>GENERAL Determinar la relación entre el engagement laboral y la funcionalidad familiar en familias de estudiantes de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022.</p> <p>ESPECÍFICO 1 Determinar la relación entre el vigor y la funcionalidad familiar en familias de estudiantes de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022.</p> <p>ESPECÍFICO 2 Determinar la relación entre la dedicación y la funcionalidad familiar en familias de estudiantes de La</p>	El estudio es importante debido a que se asume que el engagement laboral afecta el funcionamiento familiar.	<p>GENERAL Existe relación entre el engagement laboral y la funcionalidad familiar en familias de estudiantes de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022.</p> <p>ESPECÍFICO 1 Existe relación entre el vigor y la funcionalidad familiar en familias de estudiantes de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022.</p> <p>ESPECÍFICO 2 Existe relación entre la dedicación y la funcionalidad familiar en familias de estudiantes de La</p>	<p>VARIABLE 1 Engagement laboral</p> <p>VARIABLE 2 funcionalidad familiar</p>	<p>Escala UWES</p> <p>APGAR familiar</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN No experimental</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Correlacional simple.</p> <p>PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. O Shapiro Wilk - R de Pearson o Rho de Spearman. - Alfa de Cronbach <p>INSTRUMENTO DE ANÁLISIS DE DATOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - SPSS versión 23

	<p>IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022.</p> <p>ESPECÍFICO 3 Determinar la relación entre la absorción y la funcionalidad familiar en familias de estudiantes de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022.</p>		<p>IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022.</p> <p>ESPECÍFICO 3 Existe relación entre la absorción y la funcionalidad familiar en familias de estudiantes de La IEIP N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022.</p>			
--	---	--	--	--	--	--

ANEXO B

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por Denis Camacho Rojas y Kelly Zenobia Terrones Rabanal, estudiantes de psicología de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo (UPAGU). El título de la investigación es Engagement Laboral y Funcionalidad familiar en familias de estudiantes de La Institución Educativa Inicial Pública N° 015 “Santa Teresita” de Cajamarca 2022, la cual tiene como objetivo determinar la relación entre la disfunción familiar y el engagement laboral en.

Si usted acepta su participación del estudio, antes de iniciar se le pedirá que llene una ficha sociodemográfica, para luego aplicarle dos pruebas. La información que brinde será usada únicamente para los fines de este estudio, manteniéndose la confidencialidad de sus resultados en todo momento. Su nombre o datos personales no serán identificados en ningún informe ni documento. La participación en esta investigación es estrictamente voluntaria. Si tiene alguna duda puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento que desee, sin que ello lo perjudique.

Después de haber leído las condiciones de la presente investigación a cargo de las bachilleres en psicología Denis Camacho Rojas y Kelly Zenobia Terrones Rabanal, acepto participar de manera voluntaria. Ante cualquier consulta puede comunicarse a correo: deniscr_81@hotmail.com o kztr_01@hotmail.com . Se agradece su participación de antemano.

Firma del participante

Firma de las investigadoras

ANEXO C

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Edad: ()

Sexo: F() M()

Estado civil: Casado(a) () Conviviente () Divorciad(a) ()

Situación laboral: Trabajo () Desempleado(a) ()

Jornada de Trabajo: Completa () Medio tiempo () Por horas ().....

N° de horas en casa:

N° de hijos: ()

Convivencia

Parentesco

ANEXO D

Cuestionario de Engagement UWES (Utrecht Work Engagement Survey).

Esta encuesta anónima tiene la finalidad de recoger datos acerca del Nivel de Engagement. Sugerimos sea contestada con sinceridad, ya que no existen respuestas “correctas” o “erroneas” y tenga por seguro que serán tratadas con algo grado de confidencialidad.

Se tendrá en cuenta las siguientes alternativas **Siempre, Con frecuencia, A veces, Casi nunca y Nunca**. Marca la alternativa que más se ajuste a tu experiencia y recuerda que sólo deberás escoger una alternativa.

ITEM	Siempre	Con frecuencia	A veces	Casi nunca	Nunca
1. Corrijo errores que pueda tener en el trabajo.					
2. Me esfuerzo para realizar un optimo trabajo.					
3. Cuando realizo mi trabajo deseo concluirlo correctamente.					
4. Me siento con ganas de trabajar todos los días.					
5. Me siento con energia para trabajar por largos periodos.					
6. Me involucro en las actividades laborales.					
7. Me siento motivado para realizar mi trabajo.					
8. Me siento satisfecho (a) con mi trabajo.					
9. Mi trabajo es equilibrado a mi vida personal.					
10. En horario de trabajo me dedico a cumplir exclusivamente mis labores.					
11. Siento que mi trabajo tiene un objetivo especifico.					
12. Logro concentrarme al realizar mi trabajo.					
13. Me involucro tanto con mi trabajo que se me pasa el tiempo sin darme cuenta.					
14. Disfruto del trabajo que realizo.					
15. Mi trabajo es muy importante.					
16. Me siento atraido por mi trabajo.					
17. Me siento identificado con la organización donde laboro.					
18. Mi trabajo es tan entretenido que demoro en desligarme de él.					

19. La mayor parte del tiempo estoy entusiasmado por mi trabajo.					
--	--	--	--	--	--

ANEXO E

APGAR FAMILIAR

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
Me satisface la ayuda que recibo de mi familia cuando tengo algún problema y/o necesidad?					
Me satisface como en mi familia hablamos y compartimos nuestros problemas					
Me satisface como mi familia acepta y apoya mi deseo de emprender nuevas actividades de					
Me satisface como mi familia expresa afecto y responde a mis emociones tales como rabia, tristeza, amor.					
Me satisface como compartimos en mi familia:					
1. el tiempo para estar juntos					
2. los espacios en la casa					
3. el dinero					
¿Usted tiene un(a) amigo(a) cercano a quien pueda buscar cuando necesite ayuda?					
Estoy satisfecho(a) con el soporte que recibo de mis amigos (as)					