

Compromiso psicológico con el trabajo, estrés laboral y conciliación trabajo-familia en directivos de la Empresa Eléctrica Mayabeque

Psychological commitment to work, work-related stress and work-family balance in executives of the Mayabeque's Electric Company

Jetsabel Colomina León¹ <https://orcid.org/0000-0003-2009-5687>

María de Lourdes Marrero Santos^{2,3*} <https://orcid.org/0000-0001-8787-3725>

¹Empresa Eléctrica Mayabeque. Cuba.

²Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. La Habana, Cuba.

³Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Cuba.

*Autor para la correspondencia: eduardo@infomed.sld.cu

RESUMEN

Introducción: los directivos son los encargados de planificar, organizar y controlar al resto del equipo de trabajo, a ellos se les exige mejor calidad y mayor cantidad de trabajo en un tiempo reducido y empleando menos recursos. Esta situación laboral genera una mayor exposición al estrés, socavando su bienestar psicológico.

Objetivo: determinar la relación entre el estrés, el compromiso con el trabajo y la conciliación trabajo-familia.

Métodos: estudio descriptivo de corte transversal con la población n = 28 que conforma el Consejo de Dirección de la Empresa. Los instrumentos empleados fueron: Escala Sintomática de Estrés *Seppo Aro*; Cuestionario Conciliación trabajo Familia y Escala (*UWES*).

Resultados: predominio de directivos que no presentan de estrés (67,9 %), los síntomas de estrés no están determinados por el sexo; 15 sujetos que representan el 53,6 % percibe su trabajo como positivo, placentero, estimulante y significativo.

Conclusiones: las estrategias de Conciliación Trabajo Familia adecuadas, unida a los altos niveles de compromiso laboral modulan los síntomas de estrés y minimizan los efectos negativos que el trabajo puede generar en estos directivos.

Palabras clave: directivos; estrés; *work engagement*; interrelación trabajo-familia; salud laboral



ABSTRACT

Introduction: the managers are in charge of planning, organizing and controlling the rest of the team, which is why they are required to have better quality and greater quantity of work in a reduced time and using fewer resources. This work situation generates greater exposure to stress, undermining psychological wellbeing.

Objective: determine the relationship between stress, work engagement and work-family balance.

Methods: a descriptive study was conducted with a cross-sectional design with the population $n = 28$ that makes up the company board of directors. The instruments used were: Symptomatic Stress Scale Seppo Aro, Work-Family Balance Questionnaire and Engagement Scale (UWESS).

Results: predominance of managers who do not present stress (67,9%), stress symptoms are not determined by sex; 15 subjects that represent the 53,6% they perceived their work as positive, pleasant, stimulating and meaningful.

Conclusion: adequate work-family conciliation strategies, together with high levels of work engagement, modulate stress symptoms and minimize the negative effects that work can generate in these managers.

Keywords: managers; stress; work engagement, work-family conciliation; occupational health

Recibido: 19 de octubre de 2023

Aceptado: 15 de noviembre de 2023

Editor a cargo: MSc. Belkis Lidia Fernández Lafargue

Introducción

El trabajo se presenta hoy en día como la actividad fundamental del ser humano. Las personas son vulnerables física, mental y emocionalmente a ciertas situaciones laborales, en las que se presentan factores de riesgo de orden psicosocial, que tienen su punto de convergencia y reflejan el estado de su relación, respecto a sus compañeros de trabajo, su actitud frente a sus labores, jefes, familia y la relación que mantiene consigo mismo. El trabajador es un sujeto que busca desarrollarse y acepta los desafíos movilizándolo su inteligencia práctica y su capacidad de innovar, si está en un contexto de trabajo que le deja suficientemente autonomía para hacerlo.⁽¹⁾

Muchas organizaciones modernas, por diversos factores, conducen a sus miembros a vivenciar estrés, les dificultan la conciliación entre su trabajo y la vida familiar, limitan la iniciativa y el sentido de autonomía de las personas, les crean exigencias ambiguas o contradictorias y los sobrecargan con trabajo, actúan de modo



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

injusto en lo que concierne a las remuneraciones y las evaluaciones de desempeño. Son, por tanto, espacios en los cuales los individuos sienten dificultades para realizarse como seres social, emocional e intelectualmente válidos.⁽²⁾ Enunciada esta tesis de manera distinta, se puede afirmar que estas organizaciones son nocivas para la salud (física y psicológica) de sus miembros.

El estrés es un estado en el que una persona se enfrenta a una oportunidad y demanda, se plantea que puede transitar en un *continuum*, o sea, desde un movilizador de la actividad hasta un factor que la entorpece. El estrés ha sido un tema de interés y preocupación para diversos científicos de la conducta humana, por cuanto sus efectos inciden tanto en la salud física y mental, como en el rendimiento laboral y académico de la persona. Provoca preocupación y angustia y puede conducir a trastornos personales, desórdenes familiares e incluso sociales. Cuando la identificación psicológica del empleado con su trabajo, así como los sentimientos de deber-obligación hacia el trabajo son altos, el estrés no influye en la satisfacción laboral; es decir, la implicación en el trabajo amortigua la influencia del estrés en el trabajador.⁽³⁾

De esta manera, altos niveles de compromiso harán posible alcanzar los objetivos y mantener las metas que la organización ha sido capaz de lograr. Durante mucho tiempo se ha considerado que la relación entre el entorno laboral y el familiar es conflictiva. La hipótesis de conflicto plantea que desempeñar simultáneamente diversos roles, cuyas demandas son incompatibles entre sí, genera tensiones al tratar de dar respuesta a las exigencias de tiempo, energía y recursos personales que conlleva cada uno de estos roles.⁽⁴⁾ Por la bidireccionalidad entre estas áreas, se determinan dos tipos de conflicto: familia-trabajo (el cual se genera cuando el desempeño de las responsabilidades familiares incide negativamente en las tareas laborales) y trabajo-familia, (este tiene lugar cuando las tareas laborales interfieren con las familiares).

En la interrelación entre los dos ámbitos es el trabajo el que tiene, en la mayoría de los casos, mayor influencia sobre la familia que el que tiene la familia sobre el ámbito laboral, dándose por lo tanto una interrelación asimétrica. Este se asocia a mayores niveles de tensión psicológica y repercute negativamente sobre la salud y el bienestar de trabajadores y trabajadoras, experimentándose síntomas físicos (cefalea, náuseas y fatiga), emociones negativas como la ansiedad, depresión o irritabilidad y estado anímico negativo en el empleo. Puede conducir a menores niveles de satisfacción laboral y a mayor intención de abandonar el trabajo.⁽⁵⁾

Un grupo importante de trabajadores, son los encargados de planificar, organizar, coordinar, dirigir y controlar al resto del equipo de trabajo: los directivos. Estos, impuestos de las condiciones actuales de trabajo, inmersos en los vertiginosos cambios tecnológicos, las nuevas formas de organización, crisis económica, competitividad empresarial y elevadas expectativas de rendimiento, se enfrentan a una mayor presión para satisfacer las exigencias de la vida laboral moderna.

En el caso de los ejecutivos, se les exige cada vez más, mejor calidad y mayor cantidad de trabajo en un tiempo más reducido y empleando menos recursos. Y muchos de ellos, que no pueden seguir el ritmo,



desarrollan depresión, ansiedad, enfermedades cardiovasculares y otros tipos de trastornos. Obsérvese que la irritabilidad fácil y la sensación de cansancio mental pueden ser antecedentes importantes para dificultar un liderazgo con la eficiencia y eficacia deseada, en la capacidad de toma de decisiones y relaciones con los subordinados, colegas y clientes.⁽⁶⁾

La temática sobre el liderazgo y el papel del directivo, aunque ha sido abordada en el contexto nacional e internacional, cobra especial interés debido a los enormes cambios vivenciados en la época actual: ritmos de vida acelerado, mayor demanda de competencia y especialización, continua reformulación de objetivos, metas y estrategias. Todo esto genera una mayor exposición al estrés, socavando el bienestar psicológico de los dirigentes. Estudios más recientes en el campo de la Psicología de la Salud, apuntan sobre la aparición de recursos personales como el Compromiso laboral y la Conciliación Trabajo-Familia, como recursos protectores o predisponentes a la salud.⁽⁷⁾

En la Empresa Eléctrica Mayabeque no se ha realizado un estudio precedente sobre el tema. Aun cuando se aprecia en sus directivos la dificultad para conciliar satisfactoriamente su vida familiar sin presentar interferencias del entorno laboral, pues realizan un trabajo que exige estar presentes en largas jornadas laborales, tanto presenciales como virtuales, que exceden las 8 horas diarias. La presente investigación se enmarca en el período de julio del año 2020 a noviembre del año 2021, meses en los que el Sistema Electro Energético Nacional, en lo adelante SEN, se vio seriamente afectado por averías y déficit de combustible, tras el recrudecimiento de medidas económicas hostiles hacia nuestro país y el cierre de fronteras por el cumplimiento de protocolos de salud ante la COVID-19. La anterior situación, exigió de los trabajadores del sector, y en especial de sus directivos, una planificación diaria de las afectaciones eléctricas en la provincia, la que podía variar teniendo en cuenta la demanda generada por el SEN. Por otra parte, los protocolos de actuación establecidos por el país ante el enfrentamiento de la Pandemia del COVID-19, y las rigurosas medidas implementadas en Mayabeque, limitaban la presencia de fuerza de trabajo y los horarios laborales, sin que representara una excusa para detener el trabajo de la organización. Todo lo anterior se tradujo, en un aumento de exigencias y demandas laborales, sobre los directivos, quienes, en la mayoría de los casos, asumían gran parte del trabajo de las áreas que dirigen.

En vista de la problemática anterior la investigación se propuso como objetivos evaluar la relación entre el estrés, el compromiso con el trabajo y la conciliación trabajo-familia. Para ello se diagnostica el nivel de estrés se determina el nivel de *work engagement* y sus dimensiones, se describen las características de la conciliación trabajo-familia según las interacciones de sus dimensiones y se establece la asociación entre el estrés, el compromiso con el trabajo y la conciliación trabajo-familia en los directivos de la Empresa Eléctrica Mayabeque.



Métodos

Se realizó un estudio descriptivo con diseño transversal y el empleo del método cuantitativo. La población de estudio estuvo constituida por todos los cargos considerados como miembros del consejo de Dirección de la Empresa Eléctrica Mayabeque, lo que representó un total de 28 trabajadores. Los criterios de inclusión fueron: ser directivo de la empresa por más de 1 año en el cargo voluntariamente para responder el cuestionario. Se estudiaron un conjunto de variables sociodemográficas y laborales tales como: edad, sexo, escolaridad, años de antigüedad en la empresa y en el cargo, las horas extralaborales y las asociadas con los instrumentos aplicados que fueron la Escala Sintomática de Estrés de *Seppo Aro* para medir el estrés, el Cuestionario Conciliación trabajo Familia y la Escala de *Work engagement Utrecht (UWES)*, por sus siglas en inglés) todas validadas por el INSAT en población cubana.

Para el análisis de los datos se comprobó la normalidad de las variables empleando la prueba de *Kolmogorov-Smirnov*, comprobando el nivel de significación ($p \leq 0.05$ la distribución no normal y $p > 0.05$ distribución normal). Para cumplimentar los objetivos se calcularon las medidas de frecuencias absoluta y relativa de cada dimensión en los constructos y se determinaron las medidas de asociación y coeficientes de correlación con un nivel de significación 0.05, de 95 % de confiabilidad. Inicialmente se realizó un análisis de la fiabilidad del instrumento Alfa de *Cronbach* $WE = ,855$. Fueron considerados los principios expuestos en la declaración del Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas (CIOMS, por sus siglas en inglés)⁽⁸⁾ por lo cual se solicitó a los trabajadores el consentimiento informado para participar en el estudio.

Resultados

Características de la población

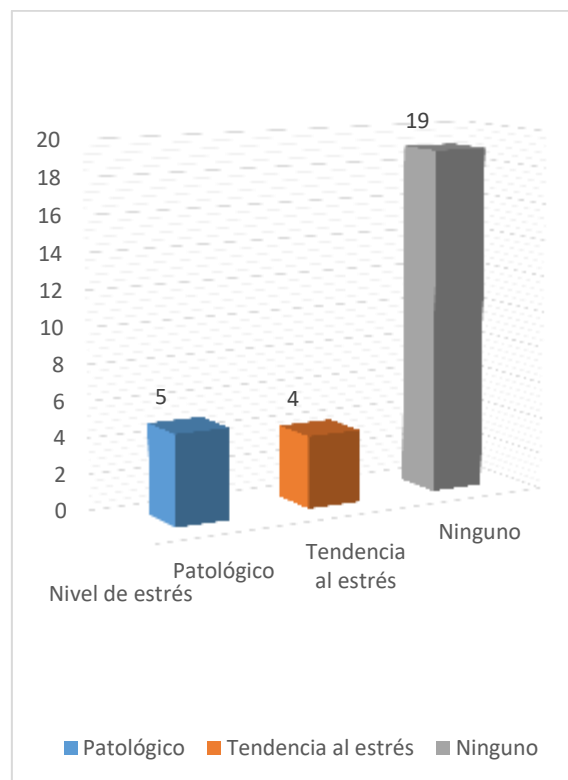
Predomina el sexo masculino con 20 hombres (71,4 %) y solamente 8 mujeres (28,6 %). La edad media es de $43,75 \pm 10,5$ años, el sujeto más joven tiene 29 años y el más viejo 64 años. En relación con la antigüedad laboral la media es de $17,36 \pm 12,8$ años, a partir de 3 años, que es la antigüedad menor y hasta la mayor que es de 43 años de trabajo. En el centro, la antigüedad en el cargo se comporta de modo similar a la de trabajo, entre 1 y 30 años; pero la media es de $4,43 \pm 5,8$ años. Con respecto a la variable horas extralaborales la media son $47 \pm 20,7$ horas, resultando que entre el mínimo y máximo de horas trabajadas en tiempo extralaboral existe un rango de 10 a 116. De acuerdo con el nivel escolar existe mayor predominio del nivel superior con una frecuencia de 21 sujetos los cuales representan el 75 % y una frecuencia de 4 sujetos de niveles de técnicos medios y 3 bachiller que representan el 25 % de los directivos estudiados. Se aprecia que



predominan los sujetos en pareja (casado y unión consensual) los que suman en total 21 y representan el 75 % y una frecuencia de 5 sujetos solteros y 2 divorciados que representan el 25 % del total.

Diagnóstico del nivel de estrés

Existe un predominio de los sujetos que no presentan ningún nivel de estrés los que suman 19 (67,9 %), seguidos de 5 sujetos que se ubican en el nivel Patológico (17,9 %) y en último lugar 4 sujetos (14,3 %) con Tendencia al estrés. Como puede apreciarse resulta un dato importante pues un porcentaje no despreciable (32,2 %) presenta condición de riesgo, lo cual se traduce en un conjunto de síntomas que afectan diversos sistemas funcionales. Al realizar una correlación entre la variable estrés con la edad ($p = .511$), la antigüedad en el cargo ($p = .422$) y los años de trabajo ($p = .729$) se obtiene que los síntomas de estrés son independientes de las mismas pues no existen correlaciones significativas (figura 1).



Fuente: Base de datos de la investigación.

Fig. 1. Distribución de los síntomas de estrés.

Determinación del nivel de *work engagement* (UWES) y sus dimensiones

En un análisis independiente por niveles, se aprecia que predominan los sujetos que se ubican en el nivel medio con una frecuencia de 9 lo que representa el 32,1 % de la muestra. Mientras que, al analizar de conjunto, los niveles alto y muy alto, nótese que se agrupan 13 sujetos (46,4 %), lo que es una cantidad no despreciable. Por lo que, de forma general, se aprecia que solo 6 sujetos (21,4 %) no obtienen resultados

favorables. Estos resultados evidencian, que la mayoría de la muestra percibe su trabajo como positivo, placentero, estimulante y significativo (tabla 1).

Tabla 1. Distribución de los niveles del de *work engagement*

Niveles del <i>work engagement</i>	n	%
Bajo	6	21,4
Medio	9	32,1
Alto	7	25,0
Muy alto	6	21,4
Total	28	100,0

Fuente: Base de datos de la investigación.

Distribución de la dimensión Vigor del UWES

Predomina el nivel alto con una frecuencia de 15 sujetos lo que representa el 53,6 % del total. Este resultado indica que en la muestra predominan los sujetos con altos niveles de energía, persistentes ante las dificultades y con plenitud por la labor que realizan lo que aumenta su perseverancia ante las dificultades laborales.

Distribución de la dimensión Absorción del UWES

Predomina el nivel alto con un total de 16 sujetos que representan un 57,1 % del total. Este resultado indica que en la muestra predominan los sujetos con alta concentración e inmersos en su laboral, lo que se traduce en un nivel alto de apego por el trabajo.

Distribución de la dimensión Dedicación del UWES

Predomina el nivel alto con un total de 17 sujetos que representan un 60,7 % del total. Estos resultados indican que gran parte de los directivos perciben su trabajo como lleno de significados y objetivos, y que este representa un reto, todo lo cual genera una fuerte identificación con su labor.

Características de la conciliación trabajo-familia según las interacciones de sus dimensiones

Las medidas de tendencia central con respecto a la interrelación trabajo-familia y sus dimensiones muestran a la dimensión Interacción Negativa Familia-Trabajo (INFT) con valores que puntúan por debajo de los obtenidos para el resto de las dimensiones. Mientras que se aprecia que la Dimensión Interacción Positiva Familia-Trabajo (IPFT) aporta las medidas de tendencia central más elevadas. En cuanto al resto de las dimensiones, Interacción Positiva Trabajo-Familia (IPTF) e Interacción Negativa Trabajo-Familia (INTF),



muestran valores discretamente cercanos entre sí, oscilando por encima de los obtenidos por la INFT, pero menores a los IPFT (tabla 2).

Tabla 2. Medidas de tendencia central y desviación de la interrelación trabajo-familia

	INTF	INFT	IPTF	IPFT
Media	8,18	2,46	9,04	12,36
Mediana	14	3	9	15
Moda	6	3	9	15
Desviación	4,41	1,91	3,23	3,75
Varianza	19,4	3,66	10,48	14,09
Mínimo	1	0	2	1
Máximo	20	7	15	15

Fuente: Base de datos de la investigación.

Distribución de la dimensión INTF de la Conciliación

Predomina el nivel bajo con un total de 17 sujetos que representan un 60,7 % del total. Estos resultados significan, que para la mayoría de los sujetos el trabajo no interfiere de forma negativa en la esfera familiar.

Distribución de la dimensión INFT de la Conciliación

La cantidad de sujetos en los niveles de la dimensión Interacción negativa familia trabajo no presentan una gran diferencia en cuanto a cantidad, sin embargo, nótese que predomina el nivel alto con una frecuencia de 15 sujetos lo que representa el 53,6 % del total. Lo que significa que, para algunos de los directivos, los conflictos en la esfera familiar influyen de forma negativa en la esfera laboral.

Distribución de la dimensión IPTF de la Conciliación

Predomina el nivel alto con 24 sujetos que representan un 85,7 % del total. Nótese que se aprecian una marcada diferencia entre la cantidad de sujetos que conforman estos niveles, lo que se traduce como positivo y favorable, pues las experiencias y habilidades adquiridas en la esfera laboral son aprovechadas en la esfera familiar

Distribución de la dimensión IPFT de la Conciliación

Predomina el nivel alto con un total de 18 sujetos que representan un 64,3 % del total. Estos resultados muestran cómo los directivos transfieren a la esfera laboral los aprendizajes adquiridos en la esfera familiar, lo que favorece la conciliación entre ambas esferas, mejorando la calidad de su trabajo

Asociación entre el estrés, el compromiso con el trabajo y la conciliación trabajo-familia en el grupo de directivos

Para las dimensiones IPTF y IPFT de la conciliación Trabajo Familia se establece una correlación positiva muy significativa, lo que evidencia que las experiencias y aprendizajes adquiridos en la esfera laboral son utilizadas para enriquecer la esfera familiar y viceversa.

En cuanto a la vivencia de estrés esta se asocia medianamente con la Interacción Negativa Trabajo Familia ($r = ,483$) y con la dimensión absorción ($r = ,750$) estableciendo una alta correlación positiva al parecer al aumentar la concentración durante el trabajo, aumentan los esfuerzos cognitivos propiciando la aparición del agotamiento.

Se constata que existe una correlación negativa significativa entre la dimensión Interacción Negativa Trabajo Familia (INTF) y Horas Extra Laborales ($r = -,387$), por lo que si aumentan las horas dedicadas a la familia y actividades sociales disminuye la interferencia del trabajo sobre la familia. Mientras que, la dimensión antes mencionada, presenta una correlación positiva con la variable estrés, por lo que mientras mayor sea la interferencia del trabajo sobre la familia mayor será la presión a la que se somete el directivo (tabla 3).

Tabla 3. Matriz de correlaciones entre las variables del estudio

Variablen	N:28	IPFT	HEL	ESTRÉS
INTF	Correlación de Pearson		-,387*	,483**
	Significación		,042	,009
IPTF	Correlación de Pearson	,578**		
	Significación	,001		
Absorción	Correlación de Pearson			,434*
	Significación			,021

$p \leq 0.05$ *; $p \leq 0.01$ **; HEL: horas extralaborales

Fuente: Base de datos de la investigación.

Discusión

En la población de directivos de la empresa eléctrica de Mayabeque predomina la no tendencia a la vivencia de síntomas de estrés, aunque no se debe desatender que cinco directivos presentan un estrés patológico y cuatro tienen una tendencia al estrés. Como se constató este resultado no está influido por la edad, la antigüedad laboral, en el puesto y el sexo, tal vez, los mismos están dados por la particular situación laboral

a la cual se ha enfrentado este personal durante un tiempo tan mantenido de alrededor de 3 años, incluso antes de la situación pandémica que se ha atravesado a nivel mundial. Estos resultados coinciden con los encontrados por Méndez,⁽⁹⁾ en su estudio con un grupo de 73 directivos cubanos, donde un pequeño porcentaje de su muestra presentaba estrés patológico, mientras que la mayoría eran sujetos aparentemente sanos. Los resultados encontrados por Mello, Benavides y Blasco en un grupo de directivos brasileños,⁽¹⁰⁾ coinciden en destacar que, en el grupo estudiado, se puede apreciar que buena parte de la muestra ha mostrado que maneja sus dificultades de una forma adecuada, pero no se puede ignorar que cerca de la tercera parte de los participantes han presentado trastornos, tanto físicos como psicológicos, por encima de los niveles esperados.

Los problemas derivados del estrés no solo pueden repercutir en la salud física, si no en sus relaciones personales, tanto entre colegas de trabajo como con clientes, familiares y amigos. Guic, Bilbao y Bertin,⁽¹¹⁾ realizaron un estudio con una muestra de ejecutivos chilenos, en el que concluyeron que estos trabajadores con cargos directivos representan una población en riesgo de sufrir efectos del estrés ocupacional. Todo lo cual se debe, a que los sujetos que ocupan estos cargos se exponen a varios factores: tomar decisiones, responder por el manejo de dinero, adoptar un papel negativo al retroalimentar o despedir a alguien, asumir exigencias a priorizar por encima de la familia o necesidades personales, por su alta incidencia sobre la organización, asumir la responsabilidad por el desempeño de un área, grupo o equipo de personas ante el resto de la organización. Por otra parte, Codina,⁽¹²⁾ en estudios realizados en nuestro país, refiere que los directivos en comparación con otros grupos como obreros y profesionales aprecian tener demandas emocionales y mentales más elevadas en su tarea, sin embargo, los recursos laborales de que disponen para afrontar estas tareas demandantes son percibidas también elevadas, no parecen estar en una situación de riesgo, pero respecto a los restantes son los de más riesgo de estrés en la relación demandas recursos.

Para Méndez,⁽⁹⁾ la baja presencia de síntomas de estrés de manera general se corresponde con el elevado nivel de compromiso con el trabajo que evidencian estos sujetos dado que el carácter positivo y protector de este constructo incide favorablemente en la mitigación de dichas demandas, una vez que moviliza recursos laborales que contribuyen a ello. En cuanto a los resultados obtenidos por el *work engagement*, se aprecia que predominan los sujetos que se ubican en el nivel alto, este resultado se comporta de igual forma en el análisis de cada una de sus dimensiones. Se plantea que cuando un trabajador puntúa alto en una sub-escala del compromiso psicológico con el trabajo es casi un hecho que también puntúe alto en las otras dos subescalas. En otras palabras, que las tres subescalas se superponen. Esto no es extraño porque todas ellas se refieren a un mismo concepto base. Los resultados obtenidos en este estudio, coinciden con los hallados por Méndez,⁽⁹⁾ al trabajar con un grupo de directivos cubanos, estos directivos a pesar del cúmulo de tareas a realizar y la insuficiencia de tiempo para resolverlas, así como la variedad de las acciones y exigencias propias del cargo, logran estar absortos en el trabajo. Lo que sugiere una plena concentración en la



realización del mismo, sensación de que el tiempo se agota, pasa volando y se “dejan llevar” por el trabajo. Todo lo cual, se vincula directamente con los elevados niveles de energía expresados en el vigor y así mismo el aspecto motivacional dado por la dedicación.

Recientemente, el hallazgo de Oramas y otros,⁽¹³⁾ en un estudio en trabajadores cubanos, desde el paradigma de la psicología de la salud ocupacional positiva, con el objetivo de precisar las relaciones entre el *work engagement* y otros constructos positivos confirmó y contextualizó lo explicitado anteriormente al encontrar relaciones directas de este con el bienestar psicológico, la resiliencia y el sentido de coherencia, y asociación con el estado de salud, ratificándose el carácter positivo y protector de este constructo motivacional relacionado con el trabajo. Este resultado concuerda con lo hallado por Attridge,⁽¹⁴⁾ quien identificó los grupos profesionales con valores más altos de compromiso y lo constituyen los ejecutivos, directivos, artistas, campesinos y maestros y los menos enganchados los obreros, oficiales de la policía, trabajadores del mercado y cuidadores. Altos niveles de energía durante la labor, el deseo de esforzarse, resistencia mental, persistencia para el logro de las metas propuestas; por otra parte, experiencias de alta implicación laboral relacionada con el significado conferido al trabajo, orgullo, entusiasmo, aprendizaje, reto, son manifestaciones que caracterizan a un directivo enganchado. En esta línea, se coincide con los aportes de Gabriela y otros,⁽¹⁵⁾ que enuncian que en los directivos comprometidos existe la tendencia a crear un ambiente de trabajo más retador y movilizan más recursos para resolverlo, de este modo mantienen su compromiso, el desarrollo de la habilidad transformadora del trabajo y la autonomía que presentan les permite enfrentarse a nuevos desafíos. De esta manera, altos niveles de compromiso harán posible alcanzar los objetivos y mantener las metas que la organización ha sido capaz de lograr.⁽¹⁶⁾

El conflicto entre trabajo y familia es un tema ampliamente investigado en la actualidad en el ámbito del comportamiento organizacional. Uno de los aspectos recurrentes en este ámbito es que tanto el trabajo como la familia exigen tiempo y dedicación: el trabajo proporciona unos ingresos, seguridad económica y un estatus, y la familia proporciona un apoyo afectivo donde criar a los hijos, de modo que es inevitable que surjan los conflictos entre ambos espacios.⁽¹⁷⁾ Los resultados obtenidos en el estudio para este grupo, muestran que la mayoría de los directivos de la Empresa Eléctrica Mayabeque, logran conciliar vida laboral - vida familiar, ya que los niveles obtenidos en las dimensiones positivas interacción trabajo familia e interacción familia trabajo son altos. Lo que permite afirmar que está presente el enriquecimiento trabajo-familia, como el grado en que las experiencias en un rol o función mejoran la calidad de vida en el otro rol o función. Estos resultados coinciden con los encontrados por Saavedra,⁽¹⁸⁾ en un estudio sobre satisfacción laboral e Interacción Trabajo Familia. En este, se concluyó que, la esfera familiar aporta las habilidades y comportamientos positivos a la laboral y en dirección opuesta, y esto crea un mayor ajuste entre ambos y produce satisfacción, en definitiva. Romero y otros,⁽¹⁹⁾ sugieren que el enriquecimiento ocurre cuando los recursos (habilidades y perspectivas, flexibilidad, recursos físicos y psicológicos, de capital social y



materiales) obtenidos en un rol, mejoran el desempeño en el otro rol, de manera directa (ruta instrumental) o indirectamente a través de su influencia en el afecto positivo (ruta afectiva). La ruta instrumental se ejemplifica por estudios que sugieren que el trabajador cree que su vida familiar le ha enseñado nuevas formas de interactuar con los colegas o ha mejorado su capacidad para realizar múltiples tareas en el trabajo. Asimismo, el empleado puede desarrollar habilidades de resolución de conflictos dentro del trabajo, que cuando las aplique en su entorno familiar, le permitirá resolver de manera más efectiva los conflictos con sus hijos, pareja u otros miembros de la familia.⁽²⁰⁾ La ruta afectiva se relaciona indirectamente con mayor implicación en otro, a través del afecto positivo. Por ejemplo, una persona con buen humor y actitud después del trabajo, probablemente responderá de una forma también positiva, paciente y agradable a los miembros de la familia, lo que, en última instancia, puede mejorar su desempeño o afecto como padre/madre y/o esposo/a.⁽²¹⁾

Por otra parte, en el presente estudio, en las interacciones negativas de la conciliación ,trabajo familia como familia trabajo, se evidencia que, para la mayoría de estos directivos, los conflictos vivenciados en la esfera familiar interfieren en su vida laboral, con la particularidad que en ambas las mayores frecuencias de altas interacciones negativas fueron del sexo masculino, lo cual es posible deducir no solo por las características de la población estudiada donde el mayor por ciento de los directivos de la empresa son hombres, sino también la posible influencia de problemas existentes en componentes como las horas dedicadas al trabajo y a la familia, el nivel de compromiso y equilibrio en la satisfacción en ambas esferas de la vida, la atribución de roles, entre otros aspectos. Estos resultados difieren con los encontrados en el estudio realizado por Villa Correa y Orejuela,⁽²²⁾ donde las tensiones de rol laboral se relacionaron significativamente con percepciones de conflicto trabajo-familia y las tensiones de rol familiar se asociaron con percepciones de conflicto familia-trabajo. Estas relaciones fueron más evidentes en el ámbito laboral que familiar, además, los eventos extra laborales no se asociaron con percepciones de interferencia familia-trabajo como era de esperar. En este sentido, variables como el apoyo familiar y la satisfacción familiar pueden desempeñar un papel fundamental a la hora de enfrentar un conflicto inter-rol.

Se aprecia que existe una correlación negativa significativa entre la dimensión Interacción Negativa Trabajo Familia (INTF) y Horas Extra Laborales, por lo que si aumentan las horas dedicadas a la familia y actividades sociales disminuye la interferencia del trabajo sobre la familia. Este resultado puede ser explicado por el conflicto basado en el que el tiempo dedicado a desempeñar un rol, dificulta el desempeño de otros, se plantea que las extensas jornadas de trabajo provocan que los empleados le resten tiempo a la vida social, familiar, al ocio, pero sobre todo al descanso. Disminuyen las pausas que contribuyen a luchar contra la fatiga. Por otra parte, en aquellas jornadas con horarios flexibles, los empleados deben ocuparse de adaptarlo a sus necesidades y organizarlo como lo consideren más conveniente, pero no siempre resulta, originando momentos de frustración, tensión y ansiedad. De ahí la importancia del tiempo libre a que tienen



derecho los trabajadores, sin embargo, casi siempre se ve limitado. Pues no solamente permite atender después del trabajo aquellas necesidades y obligaciones cotidianas, familiares o sociales, útiles y agradables a su propio deseo, sino que también posee funciones terapéuticas, al reunir las bondades del descanso, la diversión y la recreación, permitiendo recuperar energía, liberar tensiones nerviosas y restablecer el equilibrio psicológico, contribuyendo así a mantener un buen estado de salud.⁽²³⁾

La dimensión Interacción Negativa Trabajo Familia (INTF), presenta una correlación positiva con la variable estrés, por lo que mientras mayor sea la interferencia del trabajo sobre la familia mayor será la presión a la que se somete el directivo. Para las dimensiones IPTF y IPFT de la conciliación Trabajo Familia se establece una correlación positiva muy significativa, lo que evidencia que las experiencias y aprendizajes adquiridos en esfera laboral son utilizadas para enriquecer la esfera familiar y viceversa. Por último, se aprecia que, entre la dimensión absorción y la vivencia de estrés se establece una correlación positiva. Lo que se traduce en que, al aumentar la concentración durante el trabajo, aumentan los esfuerzos cognitivos propiciando la aparición del agotamiento. Aunque cabe destacar que algunos estudios teóricos han planteado que, aunque estas tres dimensiones son las medidas tradicionales de *engagement* en el trabajo a nivel individual, hallazgos empíricos previos señalan que el corazón del *engagement* está formado por el vigor y la dedicación, que la absorción también forma parte de otros constructos psicológicos (ej. Flow, en el trabajo, Adicción al trabajo), lo cual podría explicar que sea una dimensión que no esté claramente relacionada al *engagement* en el trabajo.⁽²⁴⁾

Conclusiones

Las vivencias de síntomas de estrés no caracterizan al grupo estudiado.

Los directivos se caracterizan por elevados niveles de compromiso con el trabajo, lo que posibilita que puedan responder con energía, eficiencia y eficacia ante las demandas laborales.

En la Conciliación Trabajo-Familia, la dimensión positiva posibilita experiencias de enriquecimiento, lo que favorece la calidad de vida en ambos roles.

En la Conciliación Familia-Trabajo, las interacciones negativas evidencian que los conflictos vivenciados en la esfera familiar interfieren en su vida laboral, con la particularidad que en ambas las mayores frecuencias de altas interacciones negativas fueron del sexo masculino.

Los directivos de la empresa eléctrica de Mayabeque se encuentran vinculados emocionalmente con su trabajo y experimentan sentimientos de satisfacción personal mientras lo realizan por lo cual, en mayoría, no perciben síntomas de estrés y pueden conciliar la interrelación trabajo-familia de manera efectiva.



Referencias bibliográficas

1. © ISO 2018 45001. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso. Ginebra, Suiza, 2018 [acceso 15/06/2022]. Disponible en: <https://www.iso45001.org/>.
2. OSHA. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo. 2022 [acceso 15/06/2022]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risksand-stress>.
3. Muñoz D, Orellano N, Hernández H. Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. Psicogente.2018 [acceso 15/06/2022];21(40):532-44. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/4975/4975557156015/html/>.
4. Martínez A, Ugarte I, Merino L, Herrero D. Conciliación familia-trabajo y sintomatología externalizante de los hijos e hijas: papel mediador del clima familiar. Revista Iberoamericana de Psicología y Salud. 2019;10(1):27-36. DOI: <https://doi.org/10.23923/j.rips.2019.01.023>
5. Ortiz JF, Nava ME, Juárez A, Brito E, Román GA, Esquivel O. Vulnerabilidad por sexo y nivel académico en la exposición a factores psicosociales en el trabajo bajo la NOM-035-STPS-2018 en una empresa del sector comercial joyero. Rev mexicana salud trabajo. enero/junio 2023 [acceso 20/09/2023];10(20):10-7. Disponible en: <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=117489>
6. Uribe-Prado JF. Riesgos psicosociales, burnout y factores psicosomáticos en servidores públicos. Investigación administrativa. 2020;49(125):e12503. DOI: <https://doi.org/10.35426/iav49n125.03>.
7. Tan KL, Yeap PF. The impact of work engagement and meaningful work to job burnout among social workers in New Zealand. Management Decision, 2022;60(11):3042-65. DOI: <https://doi.org/10.1108/MD-05-2021-0689>
8. Reyes Pérez JJ, Cárdenas Zea MP, Plua Panta KA. Consideraciones acerca del cumplimiento de los principios éticos en la investigación científica. Conrado. 2020 [acceso 20/09/2023];16(77):aprox. 9 p. Disponible en: https://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000600154&lng=es&tlng=es
9. Méndez Álvarez Y. Recuperación, Estrés Laboral Y Compromiso con el Trabajo en Directivos de un Grupo Empresarial. Tesis Presentada en Opción al Título de Máster en Salud Ocupacional. La Habana, Cuba 2019. (archivo digital)
10. Mello David C, Benevides Pereira AM, Blasco R. Estrés y resiliencia en los cargos directivos. 7º Congreso Virtual de Psiquiatría. Interpsiquis febrero 2006 [acceso 20/09/2023]:aprox.10p. Disponible en: <https://psiquiatría.com/bibliopsiquis/estres-y-resiliencia-en-los-cargos-directivos/>



11. Guic S, Bilbao A, Bertin C. Estrés laboral y salud en una muestra de ejecutivos chilenos. Rev Méd Chile. 2002 [acceso 20/09/2023];130 (10):1-12. Disponible en: <http://www.ilustrados.com/publicaciones/601553140>.
12. Codina Jiménez A. Habilidades directivas. La Habana: Editorial Academia; 2014. (archivo digital)
13. Oramas A, Marrero I, Cepero E, del Castillo NP, Vergara A. La escala de ‘Work Engagement’ de Utrech. Evaluación del ‘Work Engagement’ en trabajadores cubanos. Rev. cuban salud trabajo. 2014 [acceso 20/09/2023];15(2):47-56. Disponible en: <https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/538>
14. Attridge M. Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. Journal of Workplace Behavioral Health. 2009;24:383-98. DOI: [1080/15555240903188398](https://doi.org/10.1080/15555240903188398).
15. Gabriela A, Del Otero S, Savino H, Silva Y. Liderazgo transformacional y engagement en directivos en salas de juego de Mar del Plata. Psychology, Society, & Education. 2018;10(2):203-14. DOI: <https://doi.org/10.25115/psye.v10i1.1111>
16. Pérez Fernández C. Work engagement y estrés laboral en choferes profesionales del Ministerio de Relaciones Exteriores de Cuba. Tesis en opción al Título de Master en Salud Ocupacional. INSAT, La Habana, Cuba 2018. (archivo digital)
17. Moreno Jiménez B, Sanz Vergel AI, Rodríguez Muñoz A. Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). Psicothema 2009 [acceso 20/09/2023];21(2):331-7. Disponible en: <https://www.psicothema.com/pi?pii=3635>
18. Saavedra Cabrera R. Satisfacción Laboral e Interacción Trabajo-Familia. Universidad de La Laguna, Tenerife; 2016 [acceso 20/09/2023]. Disponible en: [https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2984/Satisfacion Laboral e Interaccion Trabajo-Familia.p](https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2984/Satisfacion%20Laboral%20e%20Interaccion%20Trabajo-Familia.p)
19. Romero C, Beleño R, Ucros M, Echeverría A Lasprilla S. Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. Enfermería Actual de Costa Rica, 2016(31):1-15. DOI: <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
20. Idrovo Carlier S, Leyva Townsend P. Conciliación Trabajo – Familia en las empresas colombianas: la relación entre parámetros FR y los problemas laborales más frecuentes. OIKOS. 2015 [acceso 20/09/2023];31:133 -51. Disponible en: <http://bibliotecadigital.ucsh.cl:90>.
21. Ugarteburu I, Cerrato J, Ibarretxe R. Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación Trabajo/familia. Lan Harremanak 2018;8(1) :17-41 Disponible en: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.2798>.



22. Villa Correa N, Orejuela J. Conciliación trabajo – familia en mujeres ejecutivas de empresas privadas de la ciudad de Medellín. Cuad. Hisp. de Psicología 81. 2019 [acceso 20/09/2023];19(1):1-15. Disponible en: <https://revistas.usb.edu.co/index.php/IJPR>.

23. Salanova M. Psicología de la Salud Ocupacional. Ed. Síntesis: Madrid. 2022 [acceso 15/06/2022]. Disponible en: <https://docer.com.ar/doc/nn10n85>.

24. Salud mental y trabajo. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), Madrid, junio 2023 [acceso 20/09/2023]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/5326464/Salud+Mental+y+Trabajo+2023.pdf/9a0163c8-e840-0b47-ea05-dc4e46e866ab?t=1687776097872>

Conflicto de intereses

Las autoras declaran no tener conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Conceptualización: Jetsabel Colomina León, María de Lourdes Marrero Santos.

Curación de datos: Jetsabel Colomina León, María de Lourdes Marrero Santos.

Análisis formal: Jetsabel Colomina León, María de Lourdes Marrero Santos.

Investigación: Jetsabel Colomina León, María de Lourdes Marrero Santos.

Metodología: Jetsabel Colomina León, María de Lourdes Marrero Santos.

Administración del proyecto: María de Lourdes Marrero Santos.

Visualización: Jetsabel Colomina León, María de Lourdes Marrero Santos.

Supervisión: María de Lourdes Marrero Santos.

Redacción borrador original: Jetsabel Colomina León, María de Lourdes Marrero Santos.

Redacción, revisión y edición: Jetsabel Colomina León, María de Lourdes Marrero Santos.

