

SECRETARÍA DE
POSGRADO

FCE
FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE LA PLATA

Facultad de Ciencias Económicas
Universidad Nacional de La Plata
Doctorado en Ciencias de la Administración

Tesis de Doctorado

Inteligencia emocional y enriquecimiento trabajo-vida:

Análisis de su relación como base para la retención del talento

Mariana C. Arrigada

Director: Dr. Lucas Pujol-Cols

Co-directora: Mg. Marina Filipuzzi

La Plata, diciembre de 2023

Agradecimientos

La realización de una Tesis Doctoral es un camino arduo que requiere tanto esfuerzo como constancia. Es por esto, que haber llegado a la meta final no hubiera sido posible sin el apoyo y la ayuda de muchas personas a las que quiero manifestar mi más profundo agradecimiento. En primer lugar, a mi director, el Dr. Lucas Pujol-Cols por su incansable acompañamiento durante este proceso, su guía fundamental y su calidez humana; a mi co-directora, la Mg. Marina Filipuzzi, por su gran ayuda; al Tribunal Evaluador; a todas las personas que participaron voluntariamente de los estudios empíricos que integran esta Tesis, donando su tiempo al completar las encuestas y a todas las personas que compartieron conmigo este proceso de descubrimiento y aprendizaje. También quiero agradecer a las autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP y al CONICET, por haberme dado la posibilidad de finalizar este Doctorado en Ciencias de la Administración, financiando mi formación científica.

Finalmente, quiero realizar un reconocimiento especial a mi familia, por su cariño y apoyo continuo en esta etapa tan importante de mi vida.

Resumen

Desde hace algunas décadas las interacciones positivas entre el trabajo y la vida personal han mostrado generar beneficios para las personas y para las organizaciones. Especialmente, el enriquecimiento trabajo-vida, es decir la transferencia y aplicación de recursos entre dominios vitales que mejoran el desempeño de roles y la calidad de vida, constituye una oportunidad para que las organizaciones enfrenten el gran desafío actual de la retención del talento. Sin embargo, las emociones negativas pueden disminuir la efectividad de los procesos de enriquecimiento, convirtiendo a la capacidad de gestionar positivamente los propios estados emocionales, en un factor clave de éxito. Así, con sustento en el modelo de enriquecimiento trabajo-familia de Greenhaus y Powell, (2006) y en la Teoría de Conservación de los recursos de Hobfoll (1989; 2002), esta Tesis Doctoral tiene como objetivo general estudiar el rol de la inteligencia emocional en los procesos de enriquecimiento trabajo-vida y su impacto en la retención del talento.

Con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo-correlacional, no experimental, con datos de corte transversal, se desarrolló y validó aplicando pruebas psicométricas, una escala multidimensional y bidireccional del enriquecimiento trabajo-vida. También se contrastó empíricamente el modelo propuesto con un análisis estadístico descriptivo e inferencial y del modelado de ecuaciones estructurales. Si bien los resultados mostraron que la relación de mediación del enriquecimiento entre la inteligencia emocional y la intención de rotación no resultó significativa, si lo fue cuando se incluyó al compromiso organizacional afectivo como mediador secuencial. Las principales limitaciones se atribuyen al uso de escalas de auto-reporte (sensibilidad al sesgo de deseabilidad social), uso de datos de corte transversal (impide la postulación de relaciones de causa-efecto), y a la posible existencia de otros factores no incluidos en este estudio, que también explicaran las relaciones propuestas.

No obstante, estas limitaciones, esta Tesis Doctoral realiza contribuciones significativas al campo del comportamiento organizacional con el análisis de los recursos emocionales en los procesos de enriquecimiento trabajo-vida y sus efectos sobre la retención del talento. Así, además de brindar una herramienta válida de medición, los

hallazgos obtenidos también demostraron el rol clave de la inteligencia emocional como eslabón estratégico de caravanas de recursos ampliando la red nomológica actual. A su vez, también contribuyen a la construcción de modelos más complejos que incorporen mecanismos del flujo de recursos emocionales (i.e., acumulación y agotamiento) a los procesos de enriquecimiento y a sus efectos generados. Se cree que todos estos aportes, a su vez, facilitarán el desarrollo de estrategias de bienestar y retención del talento en las organizaciones.

Palabras clave: Interacción trabajo-vida, enriquecimiento, inteligencia emocional, retención del talento, validación de escala.

Clasificación JEL (*American Economic Association*): M 12- Gestión de personal

Índice de contenidos

Introducción.....	7
Objetivos e hipótesis de investigación	13
Marco teórico.....	14
1. El enriquecimiento trabajo-vida y la generación de recursos	14
<i>Los dominios vitales y sus interacciones desde la teoría de acumulación de roles.</i>	14
<i>El modelo de Enriquecimiento Trabajo-Vida</i>	19
2. El enriquecimiento trabajo-vida y la retención del talento.....	22
<i>La gestión de la retención del talento</i>	22
<i>El enriquecimiento trabajo-vida y su efecto sobre la intención de rotación.....</i>	25
3.- El enriquecimiento trabajo-vida desde un enfoque cognitivo-emocional.....	28
<i>La Inteligencia emocional desde el modelo basado en la habilidad</i>	28
<i>La inteligencia emocional como antecedente del enriquecimiento.....</i>	30
<i>El enriquecimiento trabajo-vida como mediador en la relación entre la inteligencia emocional y las intenciones de rotación</i>	34
Metodología.....	41
Etapa 1: Desarrollo y validación de la Escala Multidimensional de Enriquecimiento Trabajo-Vida.....	41
<i>Diseño</i>	44
<i>Participantes.....</i>	44
<i>Procedimiento</i>	46
<i>Análisis de los datos</i>	46
Etapa 2: Contraste empírico del modelo estructural	47
<i>Participantes y procedimiento</i>	47
<i>Variables e instrumentos.....</i>	50
<i>Análisis de los datos</i>	53

Resultados Etapa 1: Desarrollo y validación de la escala multidimensional de enriquecimiento trabajo-vida	55
1.-Retención de ítems y dimensionalidad	55
2.-Consistencia interna y confiabilidad.....	57
3.-Validez convergente	58
4.-Validez discriminante	60
Resultados Etapa 2: Análisis de relaciones entre el enriquecimiento trabajo-vida, la inteligencia emocional, el compromiso organizacional afectivo y la intención de rotación	62
1.-Análisis descriptivo, confiabilidad y correlaciones entre variables.....	62
2.-Análisis de la prevalencia de la Inteligencia Emocional y del Enriquecimiento Trabajo-Vida.....	66
3. Relaciones entre inteligencia emocional, enriquecimiento trabajo-vida, compromiso organizacional afectivo e intención de rotación	73
<i>Sesgo de método común</i>	<i>73</i>
<i>Modelado de ecuaciones estructurales.....</i>	<i>74</i>
<i>Especificación e identificación del modelo</i>	<i>76</i>
<i>Estimación del modelo</i>	<i>77</i>
<i>Evaluación del modelo</i>	<i>79</i>
<i>Modificación del modelo</i>	<i>80</i>
Discusión y conclusiones.....	84
Contribuciones a la literatura internacional	86
Implicancias para la gestión y la práctica profesional	95
Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación	96
Conclusión final.....	100
Referencias bibliográficas	101
Anexos	125

Introducción

La gestión del talento, y en particular su retención, resulta actualmente para muchas organizaciones un duro desafío agravado por los procesos de reconfiguración que está atravesando el contexto laboral, especialmente como consecuencia de la pandemia por COVID-19 (Fenech *et al.*, 2021). En este sentido, cambios como, por ejemplo, el trabajo remoto, han contribuido a desdibujar los límites entre el trabajo y la vida personal dificultando un balance saludable (Rodríguez y Dabos, 2017). A esto, se suman las recientes transformaciones socioculturales (por ejemplo, en roles de género, estructuras familiares y trayectorias laborales) que han contribuido al aumento en la cantidad de roles sociales que deben desempeñar las personas (Powell *et al.*, 2019). Si bien, esta reestructuración de la vida personal y del trabajo motivada por la multiplicidad de roles puede generar tensiones, también puede facilitar dinámicas de transferencias positivas que contribuyan tanto al desempeño como a la calidad de vida de las personas (Greenhaus y Powell, 2006).

Al respecto, se sabe que las personas en su vida cotidiana asumen y desempeñan distintos *roles*, como, por ejemplo, el de madre, el de profesor, el de compañero de trabajo, el de jefe, etc., en el marco de distintas áreas de su vida. Estos ámbitos son denominados *dominios vitales*, es decir, espacios simbólicos de actividades, roles y construcción de subjetividades humanas, los cuales presentan cierta permeabilidad y, por lo tanto, permiten la existencia de interfaces entre ellos (Frone, 2003; Greenhaus y Beutell, 1985). Es así que la *interacción trabajo-vida* consiste en un campo de estudio desarrollado para entender cómo ambos ámbitos interactúan e influyen en el bienestar del individuo y en las actitudes relacionadas con el trabajo (McNall *et al.*, 2010; Rothbard *et al.*, 2020). Desde su surgimiento hace más de cinco décadas, ha recibido una atención considerable en disciplinas como el Comportamiento Organizacional, debido a su importancia para el diseño de políticas dirigidas a amortiguar los efectos negativos y, al mismo tiempo, promover los vínculos positivos entre dominios vitales (Powell *et al.*, 2019).

Más específicamente, las investigaciones sobre interacción trabajo-vida estuvieron focalizadas mayormente en el *conflicto*, que ocurre cuando el cumplimiento de las demandas de un rol en un dominio obstaculiza el adecuado desempeño de otro rol en otro dominio (ver Li *et al.*, 2021). De esta forma, durante años el interés se concentró en describir las interferencias en la relación entre dominios, comprender los mecanismos subyacentes y estudiar sus posibles efectos negativos (Agrawal y Mahajan, 2021), tales como el estrés, la insatisfacción laboral, el agotamiento emocional y síntomas psicofísicos que pueden sufrir las personas que experimentan estos procesos negativos de interacción entre el trabajo y la vida personal (Babic *et al.*, 2020; Halbesleben *et al.*, 2015; Zhang *et al.*, 2020).

A pesar del predominio de estudios sobre el conflicto trabajo-vida, con el advenimiento de la Psicología Positiva (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000) y de la Escuela Organizacional Positiva (POS, Cameron *et al.*, 2013), la comunidad científica comenzó a proponer que las interacciones entre el trabajo y la vida personal no solamente pueden conducir al conflicto, sino también a dinámicas positivas entre ambos dominios vitales (Demerouti *et al.*, 2013; Erum *et al.*, 2021; Spreitzer, 2018). Así, la publicación del *modelo de enriquecimiento trabajo-familia de Greenhaus y Powell* (2006), que fue el primero que propuso que los recursos generados por la participación en un dominio vital pueden mejorar la calidad de vida en otro, y logró amplia aceptación en la comunidad científica incrementando notablemente el interés por el estudio de las interacciones positivas entre el trabajo y la vida (Zhang *et al.*, 2017). Pese a estos esfuerzos, existe todavía una concentración marcada en el estudio del enriquecimiento trabajo-familia como único dominio vital no laboral, aun cuando se ha reconocido que las generaciones más jóvenes de trabajadores poseen expectativas y necesidades muy diferentes de las usualmente contempladas en la literatura de interacción trabajo-familia (Buzza, 2017). En particular, existe evidencia de que estos grupos generacionales tienden a priorizar en gran medida las actividades extra-laborales, como el deporte, el esparcimiento o el desarrollo personal, y a exigir una mayor flexibilidad en sus trabajos para atender con efectividad las demandas provenientes de los múltiples dominios de la vida personal (Pant y Venkateswaran, 2019). Es por esto que una ampliación del modelo original de Greenhaus y Powell (2006), permitiría una mejor comprensión de la complejidad del

enriquecimiento trabajo-vida (Chummar *et al.*, 2019; Keeney *et al.*, 2013; Powel *et al.*, 2019).

En este contexto, cabe señalar que numerosas investigaciones han explorado los factores intervinientes y los principales efectos positivos de la interacción entre el trabajo y la vida personal (Baral y Bhargava, 2010; Carlson *et al.*, 2019; Tement, 2014). Así, se ha demostrado que los múltiples roles en la vida de las personas aumentan la posibilidad de obtener beneficios derivados de la acumulación de roles (Marks, 1977; Sieber, 1974) tanto a nivel individual como a nivel organizacional a través del enriquecimiento (para una profundización consultar Zhang *et al.*, 2017). Más aún, investigaciones recientes han mostrado que el enriquecimiento trabajo-vida puede disminuir la intención de rotación en los empleados (Taheri, 2020), la cual ha sido descrita en la literatura como un antecedente central de la rotación laboral efectiva, especialmente de aquella generada por causas afectivas, como por ejemplo la insatisfacción laboral (Hom *et al.*, 2017; Jian *et al.*, 2012; Rubenstein *et al.*, 2015). De esta forma, el efecto reductor del enriquecimiento sobre la intención de rotación ha sido explicada a partir de dos ideas complementarias. Por un lado, con base en la teoría de la Conservación de los recursos (COR, Hobfoll, 1989; 2002), la obtención de recursos a través del enriquecimiento genera en las personas bienestar positivo que mejora el afrontamiento de situaciones estresantes, como las que podrían generar el deseo de abandonar la relación de empleo. Por otro lado, el enriquecimiento también puede generar satisfacción con el dominio de origen (i.e., atribución a la fuente, Carlson *et al.*, 2006), facilitando el sentimiento de compromiso organizacional afectivo y la consecuente motivación intrínseca de compensar a la organización reduciendo la intención rotación (Abbas y Raja, 2019).

Los procesos descritos previamente ponen de manifiesto la naturaleza cognitiva y emocional tanto del enriquecimiento como de las decisiones de rotación, siendo que ambos procesos pueden surgir a partir de la apreciación subjetiva de una experiencia afectiva (Lazarus y Folkman, 1984), que luego desencadenará una determinada conducta (i.e., acciones de transferencia de recursos entre dominios o decisión de rotación). A modo de ejemplo, el enriquecimiento puede generarse a partir de una evaluación cognitiva de los recursos que una persona logra transferir de un dominio vital a otro para

un mejor desempeño de rol y mayor calidad de vida en un dominio en particular (Greenhaus y Powell, 2006). Por su parte, la decisión de rotación laboral puede producirse como resultado de la apreciación de una experiencia vivida afectada negativamente por factores emocionales (i.e., *shocks* respecto a la imagen personal, valores o planes de vida o insatisfacción laboral, Lee y Mitchell, 1994). En esta línea, la inteligencia emocional, es decir, la capacidad de percibir, entender, manejar y usar emociones para facilitar el pensamiento (Mayer y Salovey, 1997), ha mostrado en numerosas investigaciones, influir positivamente en la evaluación del ambiente que realizan las personas al momento de asumir una determinada conducta (Carmeli, 2003; Pirsoul *et al.*, 2023; Wang *et al.*, 2023). En esta línea, la literatura ha explorado el rol de numerosos factores emocionales en los procesos de enriquecimiento, como, por ejemplo, el *mindfulness* (es decir, la capacidad para estar presente en el momento a través de la atención y la consciencia, McNall *et al.*, 2019), la carga emocional laboral (Babic *et al.*, 2020) y el afecto positivo (Hagqvist, *et al.*, 2019). Sin embargo, una reciente revisión sistemática reveló que no existen investigaciones publicadas sobre el rol de la inteligencia emocional en los procesos de enriquecimiento trabajo-vida (para una profundización ver Arraigada *et al.*, 2023).

En base en todo lo expuesto, con sustento en la teoría COR (Hobfoll, 1989; 2002) y en el modelo de enriquecimiento trabajo-familia (Greenhaus y Powell, 2006), esta Tesis Doctoral se propuso como objetivo principal, estudiar el rol de la inteligencia emocional, como habilidad personal de gestión de los propios estados emocionales, en el enriquecimiento trabajo-vida y su impacto en la retención del talento. En cuanto a las contribuciones de esta investigación, en primer lugar, se realizan valiosos aportes al campo del comportamiento organizacional especialmente respecto del análisis de los recursos emocionales en los procesos de enriquecimiento trabajo-vida y sus efectos sobre la retención del talento. Así, los hallazgos obtenidos por esta investigación permiten, particularmente, conocer el rol de la inteligencia emocional como recurso clave y como eslabón estratégico de posibles caravanas de otros recursos y espirales positivas (Halbesleben *et al.*, 2014). En este sentido, no solo se contribuye al desarrollo de la red nomológica actual del enriquecimiento trabajo-vida, sino que también se facilitará la construcción de modelos más complejos que incorporen, por ejemplo,

mecanismos de flujo de recursos emocionales (i.e., acumulación y agotamiento, Ilies *et al.*, 2020) a los procesos de enriquecimiento y a sus efectos generados.

En segundo lugar, se amplía el modelo tradicional de enriquecimiento trabajo-familia, incorporando otros dominios no laborales (estudio, tiempo libre y comunidad), que no sólo mejorarán la comprensión de las dinámicas de enriquecimiento entre dichas dimensiones, sino que también permitirán estudiar con un mayor detalle los aspectos de la vida contemporánea de las personas y sus interacciones con el trabajo. En tercer lugar, dada la importancia atribuida por la literatura al rol del contexto sociocultural en los procesos de enriquecimiento trabajo-vida (e.g., Greenhaus y Powell, 2006 y Zhang *et al.*, 2017) y el escaso volumen de investigaciones publicadas en Latinoamérica (ver Arraigada *et al.*, 2023), se espera que los resultados de esta Tesis contribuyan al desarrollo de la agenda de investigación en la región que analice posibles factores socioculturales que condicionen de forma diferencial los procesos de enriquecimiento y la retención del talento.

Por otra parte, con sustento en la premisa que resulta fundamental contar con instrumentos de medición debidamente validados que permitan captar la complejidad de las interacciones positivas entre el trabajo y la vida de los individuos, esta Tesis Doctoral desarrolló y validó la primera Escala Multidimensional de Enriquecimiento Trabajo-Vida (EMET-V). Esto constituye el primer antecedente de una escala diseñada para medir específicamente el enriquecimiento trabajo-vida de un modo multidimensional y bidireccional a nivel internacional. Así, siguiendo los lineamientos recomendados por la Comisión Internacional de Pruebas (ITC, *International Test Commission*), este estudio reporta sus propiedades psicométricas en el contexto argentino realizando un análisis minucioso de su confiabilidad, dimensionalidad, validez convergente y validez discriminante en una muestra no probabilística de trabajadores de distintos sectores y ocupaciones de Argentina.

A su vez, se espera que los resultados de esta investigación también tengan implicancias prácticas, especialmente para la gestión de personas en las organizaciones. En primer lugar, se contribuye al desarrollo de estrategias para la retención del talento en las organizaciones y para el bienestar y crecimiento personal de los trabajadores, como por ejemplo iniciativas de conciliación trabajo-vida y desarrollo de ambientes

laborales saludables. En efecto, con el propósito de promover el desarrollo de actitudes y comportamientos laborales positivos (i.e., compromiso organizacional), las organizaciones pueden promover los procesos de obtención, transferencia y aplicación de recursos entre los dominios vitales de los empleados. Sumado a esto, el desarrollo de la escala EMET-V brinda una herramienta de medición del enriquecimiento trabajo-vida que considera un conjunto comprehensivo, pero a la vez parsimonioso, de dominios en los que suele transcurrir la vida de los individuos. Contar con esta herramienta, puede facilitar a quienes se encargan de la gestión de personas el diagnóstico de los procesos de enriquecimiento de los empleados y, por lo tanto, el diseño de sus estrategias de atracción y retención del talento.

Al respecto, cabe mencionar que varios investigadores, por ejemplo, Pfeffer (2010), desde hace tiempo reconocían que las agendas estratégicas de las organizaciones parecen mostrar poco interés en la sustentabilidad humana, careciendo de acciones tendientes a mejorar y proteger la salud y el desarrollo de las personas en el ámbito del trabajo. Si bien, luego de la declaración de la ONU (Organización de Naciones Unidas) de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS, 2015), muchas organizaciones comenzaron a integrar estos temas dentro de sus agendas de gestión, aún existen varias de ellas que encuentran difícil la articulación de acciones concretas en este sentido. Es por esto que se cree que los aportes que realiza esta Tesis Doctoral pueden constituir herramientas útiles para que las organizaciones puedan diseñar estrategias, programas y políticas que contribuyan a la sustentabilidad humana y a la prosperidad en las organizaciones.

Objetivos e hipótesis de investigación

Objetivo general: estudiar el rol de la inteligencia emocional en los procesos de enriquecimiento trabajo-vida y su efecto en la retención del talento.

Objetivos específicos

1. Desarrollar y validar una escala multidimensional que permita examinar el enriquecimiento trabajo-vida en sus dos direcciones.
2. Medir las dimensiones de la inteligencia emocional del modelo de cascada en los participantes y su vinculación con el enriquecimiento trabajo-vida.
3. Examinar la relación entre el enriquecimiento trabajo-vida y la intención de rotación.
4. Analizar la relación entre la inteligencia emocional, el enriquecimiento trabajo-vida, el compromiso organizacional afectivo y la intención de rotación

Hipótesis

H1: El enriquecimiento trabajo-vida se relacionará de forma negativa con la intención de rotación.

H2: La inteligencia emocional se relacionará en forma positiva con el enriquecimiento trabajo-vida

H3: La inteligencia emocional se relacionará en forma negativa con la intención de rotación.

H4: El enriquecimiento trabajo-vida mediará la relación negativa entre la inteligencia emocional y la intención de rotación.

H5: La relación negativa entre la inteligencia emocional y la intención de rotación se encontrará mediada secuencialmente por el enriquecimiento trabajo-vida y el compromiso organizacional afectivo.

Marco teórico

1. El enriquecimiento trabajo-vida y la generación de recursos

Los dominios vitales y sus interacciones desde la teoría de acumulación de roles

Las personas en su vida cotidiana asumen y desempeñan distintos *roles*, como, por ejemplo, el de madre, el de profesor, el de compañero de trabajo, el de jefe, etc., en el marco de distintos *dominios vitales*, es decir, espacios simbólicos de actividades, roles y construcción de subjetividades humanas. Se ha comprobado que la cantidad y especificación de los dominios no laborales para cada persona parece ser diferente, incluso registrando cambios a lo largo de su propia vida (Demerouti *et al.*, 2013), aunque existe una preferencia en la literatura por considerar al trabajo y a la familia como principales dominios activos (Amstad *et al.*, 2011). En términos operacionales, se ha sugerido considerar al dominio *trabajo* como aquel donde se desarrolla una actividad instrumental con la intención de proveer bienes y servicios para la subsistencia (Piotrkowski *et al.*, 1987), siendo que típicamente implica la participación en un mercado laboral que compensa al trabajador por sus contribuciones (Burke y Greenglass, 1987). Si bien hoy en día aún existe cierta concentración en la consideración exclusiva del trabajo y la familia para el estudio de los dominios vitales, en los últimos años se ha puesto de manifiesto la necesidad de considerar otros dominios no laborales, como, por ejemplo, el tiempo libre y los vínculos no familiares, que también son afectados por el trabajo y viceversa, como así también la participación en la comunidad, el estudio y la formación, entre otros (Bansal y Agarwal, 2020; Keeney *et al.*, 2013; Moen, 2011).

Si bien el trabajo y la familia siguen siendo dominios vitales frecuentemente presentes en la mayoría de los adultos trabajadores de la sociedad contemporánea (Amstad *et al.*, 2011), los profundos cambios sociales y culturales que han experimentado las personas (e.g., en la naturaleza de los roles de género, de la constitución familiar, del trabajo y de la carrera profesional), han exigido que las investigaciones reconsideren algunos de los supuestos originales del modelo de Greenhaus y Powell (2006), especialmente en lo que se refiere a los alcances del mismo respecto de la consideración casi exclusiva de la familia como principal dominio no

laboral (Powell *et al.*, 2019). Como resultado, se han registrado en el último tiempo distintas investigaciones interesadas en estas interacciones positivas, por ejemplo, entre el estudio y las amistades (Boiché y Sarrazin, 2007), el estudio y el tiempo libre (Grund y Senker, 2018), y la escuela y el deporte (Healy *et al.*, 2016), y más aún, del trabajo con otros dominios diferentes a la familia (McNall *et al.*, 2019; Nicklin *et al.*, 2018; Wyland *et al.*, 2016).

Al respecto, una reciente revisión (Arraigada *et al.*, 2023) encontró que existen al menos dos tendencias diferentes en la operacionalización de los dominios no laborales: a) abordarlos a partir de un constructo latente y de gran amplitud denominado *vida* (e.g., Mäkelä *et al.*, 2014), y b) concentrar la atención en dominios más específicos, como el estudio y la formación (e.g., Wyland *et al.*, 2015; 2016), los emprendimientos personales (e.g., Asante *et al.*, 2022) y otras actividades laborales paralelas al trabajo principal (e.g., Sessions *et al.*, 2020). A pesar de esto, parece fundamental la consideración de la complejidad de los dominios no laborales para mejorar la comprensión del fenómeno estudiado, siendo que, hasta el momento, la literatura aún no ha propuesto una taxonomía consensuada de los dominios que podrían integrar el macro-dominio vida. De esta forma, trabajar sobre dominios específicos, en lugar de hacerlo con un constructo global de la vida, permite realizar diagnósticos sobre aspectos específicos del fenómeno estudiado e identificar posibles relaciones entre los distintos dominios vitales que, de otra forma, quedarían difusas. Este mayor detalle de información podría contribuir a un diseño de políticas de gestión del desarrollo humano en el trabajo mejor enfocadas según las características y necesidades detectadas en cada caso en particular. Es por esto que algunos autores, incluso, han señalado la necesidad de contar con una escala multidimensional que pueda evaluar con mayor detalle el enriquecimiento entre trabajo y otros dominios vitales (e.g., Keeney *et al.*, 2013).

Dado el interés sostenido por conocer los mecanismos de intercambio entre estos dominios vitales y sus efectos en la vida de las personas, surge la *interacción trabajo-vida* como un campo de estudio desarrollado para entender cómo influyen estas interrelaciones en el bienestar del individuo y en sus actitudes relacionadas con el trabajo (McNall *et al.*, 2010; Rothbard *et al.*, 2020). Muchos de los modelos y teorías más aceptados sobre las dinámicas entre dominios vitales se basan en la teoría de rol

(Kahn *et al.*, 1964), que propone que existe un conjunto de expectativas normativas que definen posiciones en una estructura social y los comportamientos esperados en la interacción con otros participantes de dicha estructura, a los que llama roles sociales (e.g., padre, jefe, compañero de equipo deportivo, voluntario, estudiante, etc). De esta forma, se ha reconocido que los roles no sólo aportan conexión social con otras personas), sino que también pueden facilitar herramientas instrumentales tanto para el afrontamiento de situaciones inciertas, y reducir el estrés (Hogg, 2000), como para mejorar el bienestar personal (Bobbio *et al.*, 2022).

En esta línea, Frone (2003) afirmó que los roles sociales cumplen funciones importantes en la vida de los individuos a través de algunas definiciones personales que ayudan a establecer límites que influyen en la conducta social. En este sentido, contribuyen a definir quiénes son las personas (límite de autoimagen), lo que hacen (límite de conducta), cómo y con quién interactúan (límite de relación con otros), lo que piensan (límites cognitivos), lo que sienten sobre las cosas (límites afectivos), cómo estructuran el tiempo (límites temporales) y cómo estructuran su locación física (límites espaciales). Dado que los roles sociales proporcionan sentido y estructura en la vida de las personas, investigadores de diferentes disciplinas se han interesado en la interacción entre ellos. Si bien, en instancias iniciales del desarrollo del campo se creía que la configuración de los dominios vitales y los roles sociales correspondía a espacios aislados que no registraban interacciones entre sí (*modelo de segmentación*, Piotrkowski, 1979), investigaciones posteriores mostraron que presentan cierta permeabilidad y, por lo tanto, permiten la existencia de interfaces o interacciones entre ellos (Clark, 2000; Frone, 2003; Greenhaus y Beutell, 1985).

Al respecto del estudio de estas interfaces entre los dominios vitales, la literatura internacional plantea que la interacción trabajo-vida puede lograr tres tipos de resultados: a) *Efecto negativo-conflicto*, que se refiere a la percepción de los empleados sobre el grado en que el cumplimiento de las demandas de un rol en un dominio obstaculiza el adecuado desempeño de otro rol en otro dominio (conflicto trabajo-vida, ver Li *et al.*, 2021); b) *Efecto equilibrador-balance*, que se produce como resultado de una estrategia de conciliación entre las demandas de dos o más dominios (e.g., balance trabajo-familia, ver Rothbard *et al.*, 2020); y c) *Efecto positivo-enriquecimiento*, que se

entiende como el grado en el que las experiencias en un rol mejoran el desempeño o situación emocional en el otro rol (Greenhaus y Powell, 2006). Es importante destacar que se ha encontrado que tanto el conflicto como el enriquecimiento son procesos de naturaleza bidireccional (Frone, 2003), es decir, los beneficios pueden derivarse, por ejemplo, del trabajo y aplicarse a la vida (i.e., enriquecimiento del trabajo a la vida) o derivarse de la vida y aplicarse al trabajo (i.e., enriquecimiento de la vida al trabajo).

Si bien estas tres dinámicas entre el trabajo y la vida han recibido una sustancial atención por parte de la comunidad científica, la literatura ha reseñado la relación existente entre los constructos y enfoques teóricos de base (De Klerk *et al.*, 2012). En este sentido, el estudio de los efectos negativos (conflicto) de la interacción trabajo-vida se ha relacionado con la *hipótesis de escasez*, que asume que una persona tiene una cantidad limitada de tiempo, energía y atención, por lo que la participación simultánea en dos o más dominios indefectiblemente le producirá presión por el resultado del conflicto de roles (Goode, 1960). Así, esta perspectiva se enfoca en la tensión generada por la multiplicidad de roles y por el incremento del consumo de recursos disponibles demandado a las personas para poder cumplir con todos ellos (Greenhaus y Beutell, 1985). Más aún, se han registrado importantes efectos negativos que pueden sufrir las personas que experimentan estos procesos de conflicto, tales como estrés, la insatisfacción laboral, el agotamiento emocional y síntomas psico-físicos (Babic *et al.*, 2020; Halbesleben y Wheeler, 2015; Zhang *et al.*, 2020).

Por otro lado, el estudio de los efectos positivos, como el enriquecimiento, se ha vinculado con la *hipótesis expansionista*, basada en la teoría de la acumulación de roles iniciada por Sieber (1974) y continuada por numerosas líneas de investigación (e.g., Frone 2000,2003; Marks, 1977). Esta teoría asume la idea de que los roles operan en un sistema flexible, no jerárquico, y que no se evita la tensión restringiendo la cantidad ni priorizando uno sobre otro (Mead, 1964), sino expandiendo de forma activa las identidades de dichos roles a partir de la capacidad de involucrarse y preocuparse sólo por el rol que el individuo desempeña en ese preciso momento sin pensar en los otros roles (e.g., Carlson *et al.*, 2009). Así, la acumulación de roles ofrece numerosos beneficios, como por ejemplo la mejora del bienestar general físico y psicológico, ciertos

efectos amortiguadores ante el estrés y posibles transferencias de resultados positivos de un rol a otro (Frone, 2003; Voydanoff, 2006).

El interés en el estudio de estos beneficios obtenidos de la multiplicidad de roles y los procesos involucrados en su generación, se ha visto potenciado por el surgimiento de la Psicología Positiva (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000) y de la Escuela Organizacional Positiva (POS, Cameron et al., 2013), que estudia cómo las vinculaciones entre contextos, procesos y personas pueden generar estados positivos en individuos, en grupos y en organizaciones, buscando desarrollar facilitadores de estos resultados. Así, en el desarrollo del campo de interacciones positivas entre la vida y el trabajo, la literatura publicada hasta el momento ha distinguido al menos cuatro constructos principales: a) la *mejora* (*enhancement*, Sieber, 1974), es decir la adquisición de experiencias y recursos, como resultado de la participación en múltiples roles, que resultan beneficiosos para afrontar desafíos de la vida (por ejemplo autoestima y confianza); b) el *derrame positivo* (*positive spillover*, Crouter, 1984), que refleja la generación de beneficios por medio de la transferencia de emociones positivas, habilidades, comportamientos y valores de un dominio de origen a un dominio receptor; c) la *facilitación* (*facilitation*, Grzywacz, 2002), es decir, el grado en que el involucramiento en un dominio (es decir, el grado de compromiso personal con las actividades de un dominio) genera una transferencia positiva al dominio receptor que mejora su funcionamiento general como sistema (Wayne et al., 2007); y d) el *enriquecimiento*, que describe el proceso por el cual los recursos obtenidos o desarrollados mediante la participación en un dominio vital son transferidos y aplicados de forma tal que logran mejorar la calidad de vida en el dominio receptor (Greenhaus y Powell, 2006)

Si bien los cuatro procesos descritos poseen algunos aspectos en común —por ejemplo, todos ellos implican la generación de experiencias positivas en un dominio que producen un efecto positivo en otro ámbito de la vida—, también mantienen diferencias conceptuales significativas especialmente respecto del enriquecimiento (Zhang *et al.*, 2017). En primer lugar, la mejora solo reconoce los beneficios generales logrados por el individuo con su participación en múltiples roles y no considera las transferencias positivas que se dan entre cada rol específico (Demerouti *et al.*, 2013). En segundo lugar, el derrame solo considera la

transferencia de un conjunto limitado de recursos (Kacmar *et al.*, 2014) y no contempla la mejora efectiva de la calidad de vida en el dominio receptor (Carlson *et al.*, 2006). La facilitación es el constructo que más se asemeja al enriquecimiento en cuanto a las características del proceso estudiado, pero se diferencia sobre todo por su nivel de análisis. Así, mientras que la facilitación estudia el impacto de la interacción positiva en el funcionamiento general del dominio receptor como un sistema integrado, el enriquecimiento se limita a considerar solo sus efectos a nivel individual (Demerouti *et al.*, 2013). De esta forma, el enriquecimiento considera, además de la transferencia de recursos, su aplicación exitosa en el dominio receptor, ya sea mejorando el desempeño de rol del individuo y/o generándole estados emocionales positivos (Greenhaus y Powell, 2006).

El modelo de Enriquecimiento Trabajo-Vida

La literatura sobre enriquecimiento trabajo-vida comenzó a generar un notable desarrollo a partir de la publicación del modelo de enriquecimiento trabajo-familia de Greenhaus y Powell (2006), que no solo ha sido ampliamente aceptado y difundido, sino que ha motivado el desarrollo de este campo específico (Agrawal y Manahan, 2021). Desde esta perspectiva, los autores definen el enriquecimiento como el proceso bidireccional por el cual las experiencias en el desempeño de un rol en un dominio generan recursos que, de ser exitosamente transferidos y aplicados en el otro dominio, logran un desempeño de rol más efectivo mejorando la calidad de vida en el dominio receptor. Es decir que, con sustento en los aportes de Hanson *et al.* (2003), Greenhaus y Powell (2006) proponen que existen dos formas de transferencia de los recursos entre dominios vitales: a) la forma directa, que se produce por la aplicación de los recursos generados en el rol de origen al desempeño en el rol receptor (*camino instrumental*), y b) la forma indirecta, que ocurre cuando el alto desempeño de rol en el dominio de origen genera afecto positivo que se transfiere al dominio receptor mejorando tanto la calidad de vida como el desempeño de rol en dicho dominio (*camino afectivo*).

A diferencia de otros modelos que también examinan interacciones positivas entre dominios vitales, el enriquecimiento presenta algunas características que permiten estudiar mecanismos específicos de interés para esta Tesis Doctoral: (a) involucra un

nivel de análisis individual, es decir, contempla el impacto positivo de la interacción entre dominios en el bienestar de las personas; (b) considera la transferencia de un conjunto más comprensivo de recursos y contempla la mejora efectiva de la calidad de vida en el dominio receptor; y (c) no sólo reconoce los beneficios generales logrados por el individuo con su participación en múltiples roles sino también las transferencias positivas que se dan entre cada rol específico. De esta forma, el modelo efectúa una integración compleja que considera tanto los subprocesos que ocurren dentro del dominio de origen (i.e., procesos intra-dominio) como los subprocesos que involucran intercambios (i.e., procesos trans-dominio) entre dominios (Zhang *et al.*, 2017). A su vez, el modelo de enriquecimiento trabajo-vida se vale de la teoría de la *Conservación de los Recursos* (COR, Hobfoll, 1989; 2002) como principal enfoque conductual, cuya premisa central es que la mayoría de las personas se esfuerzan en obtener, desarrollar y conservar recursos que se encuentran en el ambiente para afrontar situaciones estresantes que amenazan su bienestar personal.

Cabe señalar que muchas investigaciones de los procesos de enriquecimiento basadas en la COR han resaltado la importancia de adoptar un enfoque de análisis centrado en los recursos cuando se examinan dichos procesos (e.g., Carlson *et al.*, 2019; ten Brummelhuis y Bakker, 2012). Al respecto, el término *recurso* se entiende en el contexto de este modelo como todo activo que pueda ser aplicado cuando se requiera para resolver un problema o afrontar una situación desafiante (Greenhaus y Powell, 2006; Hobfoll, 2002). Las habilidades y perspectivas (conjunto de capacidades cognitivas, operativas, sociales, emocionales, y las formas de manejar situaciones y de entender el mundo), los recursos psicológicos (auto-evaluaciones positivas, emociones positivas y resiliencia, entre otros) y físicos, el capital social (tejido de relaciones sociales que puede usarse para facilitar el logro de objetivos, como la información y las influencias), la flexibilidad (el poder para decidir el ritmo o el lugar para el desempeño de un rol), y los recursos materiales (como dinero y regalos) son algunos ejemplos de estos recursos, introducidos por el modelo de Greenhaus y Powell (2006).

A pesar de la importancia que asumen los recursos en los procesos de enriquecimiento, pocas investigaciones han profundizado esta cuestión, a excepción de, por ejemplo, Carlson *et al.* (2006), que desarrollaron sus seis dimensiones del

enriquecimiento en base a ellos. Así, para la dirección *del trabajo a la familia* propusieron: (a) el *desarrollo*, vinculado con las habilidades, conocimientos, comportamientos y perspectivas; (b) el *afecto*, que se produce cuando el desempeño de roles laborales genera emociones y actitudes positivas que mejoran el desempeño del individuo en su familia; y (c) el *capital*, que ocurre cuando la participación en el dominio laboral permite la obtención de recursos psicosociales en términos de sentimientos de logro y autoestima que mejoran el desempeño en la familia. A su vez para la dirección *de la familia al trabajo*: (a) el *desarrollo*, que se produce cuando el desempeño del individuo de sus roles familiares le permiten adquirir competencias que mejoran su desempeño como trabajador; (b) el *afecto*, que ocurre cuando la participación del individuo en la familia lo hace experimentar emociones positivas y esto contribuye a mejorar su desempeño en el trabajo; y (c) la *eficiencia*, que se produce cuando el involucramiento de la persona en su familia la incentiva a hacer un mejor uso de su tiempo y otros recursos, y esto la vuelve más eficiente en el trabajo.

Desde esta perspectiva, los procesos de enriquecimiento consideran al menos tres momentos de participación de los recursos (Greenhaus y Powell, 2006). Por un lado, su *obtención* o generación en el dominio de origen, por ejemplo, cuando se obtiene el salario por el trabajo realizado o cuando se desarrolla una habilidad a partir del estudio y la formación. Por el otro, su *transferencia* y efectiva *aplicación* al desempeño de rol en el dominio receptor, momentos que no siempre son claramente identificables dado que en algunas ocasiones ocurren en forma simultánea. Es importante destacar que el enriquecimiento considera que la efectiva aplicación de los recursos transferidos implica una mejora en la calidad de vida del individuo, ya sea por un mejor desempeño de rol como por el incremento en el bienestar general a través del afecto positivo generado. Si bien estos procesos suelen ser interdependientes, la adquisición de uno de ellos puede activar o facilitar la adquisición de otro, lo que se conoce con el nombre de *caravanas de recursos* o *espirales de ganancias* (Hobfoll et al., 2018).

2. El enriquecimiento trabajo-vida y la retención del talento

La gestión de la retención del talento

En el ámbito de la práctica organizacional el interés por la gestión del talento tuvo un incremento significativo desde el año 1998 cuando la consultora McKinsey instaló la expresión “guerra por el talento” (*war for talent*) y planteó la importancia estratégica del talento para alcanzar la excelencia organizacional. Sin embargo, en el ámbito académico, las investigaciones surgieron recién a principios de los 2000s, cuando los investigadores empezaron a indagar la complejidad de los procesos involucrados (Schuler *et al.*, 2011). Más aún, algunos autores asociaron el crecimiento del número de investigaciones sobre el tema con la escasez de talento manifestada por las organizaciones y consultoras, los cambios en las variables sociodemográficas (e.g., los cambios en las preferencias personales de las nuevas generaciones, como los llamados *Millennials*), la importancia asignada a la responsabilidad social empresarial y su preocupación por el bienestar laboral, la necesidad de gestionar la diversidad en el trabajo y los desafíos generados por la nueva economía del conocimiento, entre otros (para una profundización consultar a Singh, 2021).

Una reciente revisión reunió las principales características asignadas por la literatura a la gestión del talento como proceso organizacional, tanto a partir de las actividades que la integran (como atracción, desarrollo, motivación y retención del talento), como de los objetivos perseguidos (principalmente, asegurar la competencia y compromiso con la organización de los empleados clave) en pos del desarrollo y mantenimiento de ventajas competitivas (Theurer *et al.*, 2016). En este sentido, se ha encontrado evidencia respecto de su relación positiva con el compromiso, la retención, el agregado de valor y la mejora del desempeño de los empleados, por lo que puede apreciarse su alto valor estratégico (e.g., Kamel, 2019). Así, la retención del talento, es decir, el deseo de un empleado de permanecer en la relación de empleo (Chiu *et al.*, 2002), ha sido reconocida como uno de los pilares de la gestión de posiciones y personas clave en las organizaciones, habitualmente orientadas a la creación de oportunidades de desarrollo de habilidades y competencias (Beardwell y Thompson, 2017).

Si bien existen investigaciones que han trabajado sobre los mecanismos subyacentes a la retención del talento (por ejemplo, *job embeddedness*, ver en Mitchell et al., 2001), la gran mayoría se ha enfocado tradicionalmente en su opuesto, la rotación laboral (Bolt et al., 2022), especialmente en la terminación voluntaria por parte del empleado de su participación en una organización a través de una relación de empleo (Morrell et al., 2001). Particularmente, los efectos negativos generados por la rotación voluntaria han sido foco de interés para su estudio, tanto a nivel organizacional como a nivel individual. En el primer caso, se ha registrado que la rotación laboral puede influir negativamente en factores económicos vinculados (por ejemplo, los costos de selección y entrenamiento), en la gestión del conocimiento (por ejemplo, pérdida de capital intelectual) y en factores sociales, (por ejemplo, el bienestar de los empleados). Por otro lado, la rotación laboral también puede generar efectos negativos a nivel individual, como ser el estrés, desbalance en las finanzas personales y pérdidas de vínculos sociales (Allen et al., 2010; Hausknecht et al., 2009; Park y Shaw, 2013; Rubenstein et al., 2017).

Además de los efectos negativos de la rotación laboral, se han estudiado algunos de los factores que parecen promoverla. A principios del siglo veinte las primeras investigaciones sobre el tema argumentaron que la decisión de abandonar el empleo se debía sobre todo a que las personas no se sentían satisfechas con su trabajo y tenían otras ofertas laborales superadoras (March y Simon, 1958). En contraposición, se creía que la razón principal por la que las personas decidían permanecer en sus empleos era que les gustaba su trabajo o no tenían otro lugar a dónde ir (Lee et al., 2014.). Sin embargo, décadas después las investigaciones encontraron que existían tanto factores individuales como factores organizacionales que influían en las decisiones de abandono o permanencia de los empleados. Dentro de los factores organizacionales, elementos tales como las relaciones con pares, el liderazgo, el clima organizacional y las políticas que afectan el balance trabajo-vida han sido algunos de los más estudiados (Amankwaa et al., 2022; Liu et al., 2022). Por otro lado, un reciente meta-análisis destacó dentro de los factores individuales algunas características personales (i.e., locus de control interno y tendencia a la motivación intrínseca), actitudes hacia el trabajo (i.e., compromiso organizacional, involucramiento con el trabajo y satisfacción laboral) y otras cuestiones emocionales (i.e., cumplimiento de expectativas) y conductuales (i.e., desempeño,

comportamiento de ciudadanía organizacional y ausentismo) de la rotación voluntaria (Rubenstein *et al.*, 2017).

En la línea de los factores actitudinales que afectan a la rotación laboral, la bibliografía ha distinguido entre las actitudes hacia el trabajo, que están más relacionadas con la tarea y la relación laboral, y las intenciones de retiro, entendidas como la voluntad consciente y deliberada de un empleado de abandonar la relación de empleo a partir de la idea de renuncia, intenciones de búsqueda y utilidad esperada de retiro (Hom *et al.*, 1992; Tett y Meyer, 1993). De esta forma, se ha reconocido el carácter cognitivo de la rotación laboral como proceso psicológico de decisión deliberada, consciente y racional que incluye, entre otros factores, la insatisfacción laboral y el balance de los beneficios de las alternativas evaluadas (Mobley, 1977; Weller *et al.*, 2009). Así, desde hace varias décadas, las intenciones de retiro han sido estudiadas como factores vinculados a la efectiva rotación laboral dada su influencia afectiva en los procesos de decisión sobre la continuación de la relación de empleo. Dentro de los primeros modelos teóricos al respecto se encuentra la teoría de March y Simon (1958), enfocada principalmente en los deseos de rotación (e.g., satisfacción laboral) y la facilidad para hacerlo (e.g., alternativas laborales). Resulta importante aclarar, de todos modos, que los autores advierten que las intenciones de rotación deben estudiarse con cautela ya que la intención no necesariamente implica la acción, aunque reconocen que el efecto generado sobre la efectiva rotación voluntaria es fuerte.

En este contexto, dado el poder de influencia de los factores actitudinales (i.e., intenciones de rotación) en la conducta efectiva de permanencia o abandono de la relación de empleo, varios investigadores han afirmado que un cambio en dichos factores puede anticipar la desvinculación (Hom y Griffeth, 1991; Hulin, 1966; Porter *et al.*, 1976). Más aún, se ha registrado que muchos empleados dejan sus puestos aún sin tener ninguna oferta laboral alternativa, ya sea por una decisión impulsiva o por aspectos emocionales (como, por ejemplo, una situación laboral que plantee un quiebre con sus valores personales; Bolt *et al.*, 2022; Galán, 2023; Hom *et al.*, 2017). En esta línea, se ha demostrado el rol clave que juega el ambiente laboral percibido por los empleados en sus intenciones de retiro, por ejemplo, en el caso de organizaciones que facilitan (por ejemplo, a través de políticas y programas que favorezcan el

enriquecimiento) procesos positivos que no solo incrementan la satisfacción laboral de las personas, sino que en ocasiones logran generar un sentimiento de pertenencia que reduce las intenciones de rotación laboral (Mudiono *et al.*, 2022).

El enriquecimiento trabajo-vida y su efecto sobre la intención de rotación

Esta Tesis Doctoral propone que la retención del talento puede lograrse por vía del enriquecimiento trabajo-vida. Cabe señalar que, si bien los efectos del enriquecimiento han sido abordados desde múltiples ópticas por las investigaciones en los últimos años, una de las clasificaciones más utilizadas por la literatura ha sido la propuesta por Greenhaus y Powell (2006). En primer lugar, los efectos del enriquecimiento sobre el *desempeño de rol*, que implican la mejora de los resultados obtenidos en el desarrollo de roles específicos (i.e., productividad, desempeño familiar), tienden a aumentar la satisfacción con el dominio, lo cual, en el caso del trabajo, disminuye la intención de rotación (e.g., Taheri, 2020). En segundo lugar, los efectos *afectivos*, ligados a estados de ánimo y emociones positivas (i.e., satisfacción laboral, compromiso organizacional, satisfacción familiar), afectan significativamente las actitudes de los empleados respecto de su involucramiento laboral y, por ende, sus intenciones de rotación (e.g., Puspitawati *et al.*, 2020). Finalmente, el enriquecimiento puede producir efectos vinculados con los *recursos*, respecto de su generación, transferencia y aplicación, ya sea como recursos específicos (e.g., conocimientos y habilidades) o como una influencia indirecta favorable sobre procesos que condicionan el flujo de otros recursos (e.g., *work engagement*, *burnout*; McNall *et al.*, 2019). De estas dos maneras también el enriquecimiento puede repercutir en variables (e.g., bienestar general) que disminuyan las intenciones de rotación (Bobbio *et al.*, 2022).

Así, la vinculación entre el enriquecimiento y la intención de rotación ha sido estudiada a partir de relaciones más directas (i.e., efectos afectivos) o más indirectas (i.e., efectos sobre el desempeño y efectos sobre los recursos). Es importante destacar que la literatura también ha diferenciado los efectos generales del enriquecimiento entre aquellos que solo afectan a un dominio en particular (*efectos específicos de dominio*) y aquellos que se generan sobre el individuo y que pueden llegar a afectar a

más de un dominio a partir del desempeño de los distintos roles involucrados (*efectos no específicos de dominio*). En el primer caso, para el dominio trabajo, han sido reportados como efectos afectivos, la satisfacción laboral, el compromiso con el trabajo (e.g., Tang *et al.*, 2014) y la intención de rotación (Balmforth y Gardner, 2006); como efectos de desempeño de rol, el desempeño laboral y el comportamiento de ciudadanía organización (*organizational citizenship behavior*); y como efectos vinculados con los recursos, el *burnout* y el *work engagement*. Respecto de los dominios no laborales el único que ha sido sistemáticamente examinado por la literatura publicada hasta el momento, ha sido la familia. A modo de ejemplo, para el dominio familiar, se han reconocido efectos afectivos como la satisfacción marital y la satisfacción con la familia (Carlson *et al.*, 2010) y efectos de desempeño de rol, el desempeño familiar. Por otra parte, como efectos no específicos de un dominio, se han destacado el estudio del bienestar general (McNall *et al.*, 2010) y la satisfacción con la vida (Karatepe y Bekteshi, 2008), entre otros. A partir de lo expuesto, podría conceptualizarse a la intención de rotación como un efecto afectivo de dominio específico (trabajo) del enriquecimiento trabajo-vida.

Si bien esta categorización resulta de utilidad para un análisis funcional de los efectos del enriquecimiento, no permite explorar los mecanismos subyacentes, especialmente para el caso de procesos complejos como la relación entre el enriquecimiento y la intención de rotación. En este sentido, la propuesta de Amstad *et al.* (2011), pensada originalmente para el análisis de los procesos de conflicto, pero retomada por varias investigaciones en la línea del enriquecimiento (e.g., Zhang *et al.*, 2017), aborda desde el nivel individual una diferenciación respecto del dominio sobre el cual se producen dichos efectos. De esta forma, según sea que los efectos se generen en el mismo dominio de origen (*intra-dominio*) o en el dominio receptor (*trans-dominio*), pueden analizarse dos mecanismos diferenciados (Frone, Russell y Cooper, 1995). Un ejemplo del primer caso, es el compromiso organizacional generado por el enriquecimiento del trabajo a la familia, ya que se produce en el mismo dominio de origen. Por otro lado, un ejemplo del efecto trans-dominio es cuando el compromiso organizacional se genera por el enriquecimiento de la familia al trabajo, ya que se produce en el dominio receptor.

En esta línea, los efectos trans-dominio se vinculan tanto con el camino instrumental como con el camino afectivo del enriquecimiento, ya que involucran la generación de afecto positivo en el dominio de origen y la transferencia de este y otros recursos al dominio receptor. Sin embargo, los efectos intra-dominio se relacionan exclusivamente con el camino afectivo, ya que sólo consideran la generación de afecto positivo en el dominio de origen (Zhang *et al.*, 2017). Así, desde una perspectiva bidireccional, el análisis de la relación entre el enriquecimiento y las intenciones de rotación podría incluir efectos de ambos tipos, es decir, como efecto trans-dominio para la dirección Vida→Trabajo o como efecto intra-dominio para la dirección Trabajo→Vida.

En un nivel más profundo, algunas investigaciones han procurado explicar la relación entre enriquecimiento e intención de rotación a partir de la premisa de que el enriquecimiento puede influir positivamente en la evaluación cognitiva y emocional de las situaciones estresantes que enfrentan las personas y que esto puede disminuir las intenciones de rotación. Por lo tanto, dado que el enriquecimiento se encuentra asociado a variables afectivas y actitudinales en el contexto laboral (e.g., satisfacción laboral, compromiso organizacional), sus efectos podrían aumentar el afecto positivo en el dominio laboral (Chen *et al.*, 2020, McNall *et al.*, 2010; Tang *et al.*, 2014). De esta forma, por ejemplo, la confianza, el apoyo y el optimismo recibidos en el trabajo podrían aumentar el afecto positivo en el dominio laboral generando emociones y actitudes favorables hacia el trabajo como el compromiso hacia la organización o la satisfacción laboral, que a su vez podrían reducir las intenciones de rotación de los empleados (Hunter *et al.*, 2010; Srivastava *et al.*, 2006).

En efecto, la naturaleza perceptual de los procesos de enriquecimiento planteada en el modelo de Greenhaus y Powell (2006), y sustentada en numerosas investigaciones posteriores (e.g., Carlson *et al.*, 2019), destaca el rol de la evaluación cognitiva y emocional de la situación en la consecuente conducta. Así mismo, ocurre con los procesos subyacentes a la formación de intenciones de rotación que luego influyen en las decisiones de rotación efectiva. Más aún, ha sido demostrado que muchos de estos procesos son orientados por conductas motivadas por la oportunidad de obtener, retener, fomentar y proteger recursos valorados por las personas (Hobfoll, 1989; 2002), donde los individuos aspiran a su desarrollo personal buscando maximizar los recursos

disponibles (Hobfoll *et al*, 2018). Siendo que, desde el plano afectivo, el desarrollo de vínculos entre la organización y los empleados disminuyen sus intenciones de rotación (Lee *et al.*, 2017) y que la percepción de enriquecimiento trabajo-vida puede generar efectos favorables en el mismo sentido, se propone la siguiente hipótesis:

H1: El enriquecimiento trabajo-vida se relacionará de forma negativa con la intención de rotación.

3.- El enriquecimiento trabajo-vida desde un enfoque cognitivo-emocional

La Inteligencia emocional desde el modelo basado en la habilidad

Uno de los constructos emocionales más estudiados en el campo del comportamiento organizacional, ha sido la inteligencia emocional. En esta línea, a pesar del surgimiento de numerosos modelos y teorías sobre la inteligencia emocional, sólo tres de ellos han logrado una sólida aceptación de la comunidad científica: (a) el Modelo de Goleman (1998), que propone que se trata de una gama compleja de competencias y habilidades que determinan el desempeño laboral; (b) el Modelo de Bar-On (1997), que adopta un enfoque mixto y la describe como el resultado de la interrelación entre competencias emocionales y sociales, habilidades y facilitadores; y (c) el Modelo de Mayer-Salovey (Mayer y Salovey, 1997), que la entiende como la capacidad de percibir, entender, manejar y usar emociones para facilitar el pensamiento. Basado en la habilidad, el modelo de las cuatro ramas de Mayer y Salovey (1997), reconocido como uno de los más comprensivos y validados, plantea cuatro capacidades centrales organizadas jerárquicamente, donde las capacidades superiores (regulación) se desarrollan en base a las competencias logradas en las ramas precedentes. Así, las ramas propuestas son: (a) percepción de emociones, incluyendo las propias y de otros, de objetos y otros estímulos; (b) facilitación emocional, que implica generar y utilizar las emociones en procesos cognitivos; (c) comprensión emocional, que significa entender la información contenida en las emociones; y d) manejo emocional, tanto de las emociones propias como de otros para el desarrollo de vínculos y el crecimiento personal.

Si bien el modelo de las cuatro ramas ha sido uno de los más utilizados por la literatura, se han propuesto algunas modificaciones en pos de mejorar el estudio de la inteligencia emocional como habilidad. Por ejemplo, Wong y Law (2002) consideraron necesario discriminar entre la comprensión de las emociones propias y la evaluación de las emociones de otros para lograr mayor nivel de análisis de estos procesos. A su vez, los autores propusieron incluir en una misma dimensión a la percepción y a la comprensión, como un proceso integrado de evaluación. Así, el modelo propuesto por Wong y Law (2002) se compone por las siguientes dimensiones: a) evaluación de las emociones propias (*self emotions appraisal*, SEA); b) evaluación de las emociones de otros (*other's emotion appraisal*, OEA); c) uso de las emociones (*use of emotions*, UEO); y d) regulación de las emociones propias (*regulation of emotions*, ROE).

En esta misma línea, Joseph y Newman (2010) propusieron el modelo de cascada de la inteligencia emocional que combina el modelo de las emociones de Gross (1998) y el modelo de las cuatro ramas de Mayer y Salovey (1997). Cabe señalar que los autores decidieron eliminar la rama original referida al uso de las emociones, ya que presentaba una redundancia conceptual (es decir, ambigüedad teórica) que generaba una validez de constructo pobre (Joseph y Newman, 2010). Así, el modelo propuesto por los autores está compuesto por las ramas a) percepción de emociones; b) comprensión de emociones; y c) regulación de emociones (manejo emocional, según el modelo original), con las mismas definiciones propuestas por el modelo de Mayer y Salovey (1997). A su vez, este modelo toma a la regulación emocional como la dimensión clave en la influencia de la inteligencia emocional sobre el desempeño de tarea, definiéndola como los procesos por los cuales los individuos influyen sobre las emociones que sienten, cuándo las sienten y cómo experimentan y expresan dichas emociones (Gross, 1988).

El modelo descrito se denomina “de cascada” justamente porque las facetas de la inteligencia emocional fluyen en forma secuencial en su relación con el desempeño de tarea. Por ejemplo, para poder regular las propias emociones, los individuos necesitan primero percibir las y luego comprenderlas. En este contexto, es importante destacar que el modelo de cascada de la inteligencia emocional de Joseph y Newman (2010) ha sido aplicado en varias oportunidades para estudios específicos. En esta línea,

distintos aspectos relacionados con la inteligencia emocional han sido investigados a partir de este modelo, como, por ejemplo, la influencia de variables socio-culturales (e.g., Shao *et al.*, 2015), el entrenamiento de la inteligencia emocional como habilidad (e.g., Geßler *et al.*, 2020) y los factores que la facilitan o dificultan (e.g., Nguyen *et al.*, 2022), entre otros. También el modelo ha sido aplicado en investigaciones que estudiaron la relación entre la inteligencia emocional y otras variables como el desempeño laboral (e.g., Nguyen *et al.*, 2019; y Rodrigues y Rebelo, 2021) y la personalidad (e.g., De Haro *et al.*, 2018), entre otros. En síntesis, y en consideración de los aportes teóricos desarrollados previamente, en esta Tesis Doctoral se entenderá a la inteligencia emocional como la habilidad personal de percibir y comprender tanto las emociones propias como las de los otros para, luego, poder gestionar los propios estados emocionales generados por el afrontamiento de experiencias afectivas.

La inteligencia emocional como antecedente del enriquecimiento

Numerosas investigaciones han demostrado que la inteligencia emocional puede facilitar el pensamiento y la conducta asociada (Joseph y Newman, 2010; Mayer y Salovey, 1997; Wong y Law, 2002). En este sentido, la inteligencia emocional coincide con los procesos de enriquecimiento a partir de que la apreciación cognitiva y emocional son sus características intrínsecas (Chen *et al.*, 2020; Greenhaus y Powell, 2006; Voydanoff, 2006). Si bien dentro de los factores que contribuyen a mejorar el enriquecimiento, algunos investigadores se han concentrado en el estudio de los *factores contextuales*, gran parte de la literatura se ha interesado por los *factores individuales*. Respecto de los primeros, es decir, las características que son externas al individuo y están involucradas en el desempeño de un determinado rol, se han destacado, las características del rol, los recursos del ambiente y los vínculos interpersonales, (e.g., Mishra *et al.*, 2018). Por otro lado, algunos de los factores individuales (aquellas características que son propias de las personas y condicionan sus experiencias durante el desempeño del rol) que han mostrado funcionar como antecedentes del enriquecimiento han sido, por ejemplo, las habilidades y perspectivas, los recursos físicos y psicológicos y el capital social (e.g., Kim *et al.*, 2021).

En este sentido, desde las publicaciones seminales de Greenhaus y Beutell (1985) y Greenhaus y Powell (2006), el interés de la comunidad científica por el estudio de los factores individuales en la interacción trabajo-vida se ha incrementado de modo sostenido (Michel et al., 2011). Tal interés se ha sustentado sobre todo en la necesidad de comprender qué características personales de los individuos contribuyen a lograr vínculos más positivos entre el trabajo y la vida personal, así como los mecanismos a través de los cuales estos procesos ocurren (Demerouti *et al.*, 2013). Como resultado, numerosas investigaciones dirigieron sus esfuerzos a examinar los efectos de los factores individuales no solo en el conflicto o en el balance, sino también en el enriquecimiento, involucrando elementos muy diferentes. En este sentido, se ha encontrado que los principales determinantes del enriquecimiento pueden ser factores de orden psicológico (e.g., características personales, necesidades, actitudes y preferencias), factores vinculados a la salud y el bienestar personal o, incluso, factores de orden demográfico (e.g., el género, la edad o el estado civil), entre otros (para una profundización consultar Lapierre *et al.*, 2018).

De esta forma, el interés de los hallazgos de la literatura en relación a los antecedentes del enriquecimiento ha mostrado, por ejemplo, que las características personales más influyentes son aquellas vinculadas con emociones positivas, como, por ejemplo, afectividad positiva, involucramiento con el dominio y *engagement* con el trabajo (Liu *et al.*, 2022). A su vez, también se ha encontrado que los estados personales han sido los factores individuales más ampliamente examinados (Arrigada *et al.*, 2023), sobre todo aquellos que reflejan estados emocionales, como el afecto positivo (Du *et al.*, 2020; Hagqvist *et al.*, 2019), la satisfacción con los roles (İplik y Ülbeği, 2021; Lo Presti *et al.*, 2020) y el empoderamiento (Sessions *et al.*, 2020). Así, estas capacidades podrían actuar como recursos personales, es decir, aspectos del *self* vinculados a la sensación de las personas de tener capacidad para controlar e influir exitosamente en el ambiente (Xanthopoulou *et al.*, 2007), que faciliten la generación de nuevos recursos, su transferencia de un rol a otro y su efectiva aplicación para la mejora de la calidad de vida (desempeño y afecto positivo) en el dominio receptor.

Al respecto de los recursos emocionales, la literatura ha tomado al afecto como un constructo generalizador que incluye una amplia variedad de disposiciones, estados de ánimo, emociones y reacciones afectivas a eventos, objetos y experiencias cotidianas

(Frone y Tidwell, 2015). A su vez, el afecto puede ser analizado en relación a los rasgos de personalidad vinculados (e.g., afectividad positiva), estados globales (e.g., satisfacción con la vida) o estados específicos generados por reacciones afectivas (Eby *et al.*, 2010). Dentro de estas últimas se distinguen los estados de ánimo, es decir los sentimientos generalizados que no se asocian con un objeto o evento en particular, y las emociones, que sí se asocian con experiencias específicas que disrumen los procesos de pensamiento y que se reconocen como reacciones afectivas discretas tales como la culpa, el desagrado, la ira, el miedo y la alegría entre otros (Plutchik, 1994). En este sentido, las emociones positivas son adaptativas, aportan información, redireccionan la atención y alteran la memoria permitiendo a las personas lograr el desempeño de sus roles sociales de forma más efectiva (Clark y Watson, 1994; Gray y Watson, 2001). Así, pueden constituirse en recursos emocionales (Frone y Tidwell, 2015; ten Brummelhuis y Bakker, 2012) ampliando sus repertorios de pensamiento y acción para lograr interacciones con el ambiente más efectivas, ya sea lidiando mejor con las adversidades, ofreciendo apoyo emocional a otros o acumulando más emociones positivas que mejoren su bienestar personal (Fredrickson, 2001; 2004; Ilies *et al.*, 2020).

En este contexto, en la última década se ha incrementado el interés por el rol de factores cognitivo-emocionales en los procesos de enriquecimiento trabajo-vida, como, por ejemplo, la carga emocional laboral (Babic *et al.*, 2020), el afecto positivo (Hagqvist, *et al.*, 2019), estados emocionales (Wu *et al.*, 2020) y el mindfulness, definida por Brown y Ryan (2003) como la capacidad para estar presente en el momento a través de la atención y la consciencia (McNall *et al.*, 2019). Más aún, en el contexto iberoamericano, se han registrado avances recientes en el entendimiento de los vínculos entre emoción y cognición proponiendo que la inteligencia emocional podría mejorar las habilidades de procesamiento emocional para lograr una conducta más adaptativa, lo que podría facilitar, a su vez, el enriquecimiento trabajo-vida (Gutiérrez-Cobo *et al.*, 2016). En esta línea, desde el modelo de la habilidad, la inteligencia emocional constituye un recurso clave, es decir, un determinante en la selección, alteración y aplicación de otros recursos (Hobfoll, 2002; ten Brummelhuis y Bakker, 2012) en la gestión de las emociones involucradas en los procesos de enriquecimiento. Sin embargo, el marcado interés por el estudio del rol de las emociones en el enriquecimiento trabajo-vida parece contrastar

fuertemente con el escaso desarrollo de investigaciones sobre el papel de las capacidades emocionales de los individuos en este proceso.

De esta forma, si bien la inteligencia emocional ha sido un tema de interés en las investigaciones del campo del comportamiento organizacional desde hace al menos tres décadas, su estudio en el marco de los procesos de enriquecimiento no se ha desarrollado de forma consistente. Al respecto, una reciente revisión encontró que no existen investigaciones publicadas sobre el rol de la inteligencia emocional como recurso personal en los procesos de enriquecimiento trabajo-vida (Arraigada *et al.*, 2023). Esto no deja de sorprender, dado que mucho de lo ocurre al momento de desempeñar roles sociales tiene consecuencias emocionales, que pueden, a su vez, afectar el funcionamiento de las personas en cada uno de los dominios vitales en los que participa (Ilies *et al.*, 2007). En este sentido, siendo que las emociones cumplen funciones clave en el comportamiento humano tales como la interpretación del contexto, la identificación de conductas posibles y las formas de reacción a las demandas del ambiente (Ilies *et al.*, 2020), los recursos emocionales se vuelven importantes para la calidad de desempeño de dichos roles como también para la calidad de vida de las personas (Grandey y Gabriel, 2015).

Así, dado que las estrategias de afrontamiento de una persona ante determinadas experiencias afectivas pueden alterar sus procesos cognitivos (Lazarus y Folkman, 1984) influyendo sobre el desempeño de sus roles sociales (Chen *et al.*, 2020; Shaffer y Shaffer, 2005), contar con la habilidad personal de gestionar los propios estados emocionales (i.e., regulación emocional) podría mejorar la apreciación cognitiva de la interacción positiva entre dominios vitales, es decir los procesos de enriquecimiento trabajo-vida (Carlson *et al.*, 2011). Por todo lo expuesto, se propone la siguiente hipótesis:

H2: La inteligencia emocional se relacionará en forma positiva con el enriquecimiento trabajo-vida.

El enriquecimiento trabajo-vida como mediador en la relación entre la inteligencia emocional y las intenciones de rotación

En las últimas décadas, una creciente cantidad de estudios han indagado el rol de la inteligencia emocional en los procesos de rotación laboral (Parmentier *et al.*, 2019), debido a los hallazgos de la fuerte influencia de los factores individuales (e.g., autoevaluaciones esenciales, Judge *et al.*, 1998) sobre los deseos de los empleados de terminar la relación laboral (Zimmerman, 2008). Sin embargo, los resultados han sido contradictorios (Zeidan, 2020), siendo que algunas de ellas registraron relaciones positivas o poco significativas entre la inteligencia emocional y la intención de rotación (e.g., Ali Yusuf y Widodo, 2023; Mustafa *et al.*, 2023), y muchas otras mostraron una relación negativa entre ambas variables (e.g., Wang *et al.*, 2023; Laulié *et al.*, 2023).

En esta línea, un reciente meta-análisis (Pirsoul *et al.*, 2023) mostró que la relación negativa entre la inteligencia emocional y la intención de rotación se sustenta en tres posibles causas: a) el desarrollo de habilidades, recursos de autorregulación y disposición a superar dificultades del trabajo; b) la elección de trabajos acordes a las necesidades y gustos personales y c) la capacidad de identificar y regular mejor sus propias emociones y las de los demás disminuyendo los conflictos interpersonales en el entorno laboral. A su vez, se ha reconocido que constructos disposicionales, como la satisfacción laboral, pueden desempeñar un rol mediador en la relación negativa existente entre la inteligencia emocional y las intenciones de rotación (Peláez-Fernández *et al.*, 2021).

Considerando que las personas emocionalmente inteligentes son más hábiles para percibir, comprender y manejar tanto sus propias emociones como las de los demás logrando relaciones interpersonales más positivas (Extremera y Fernández-Berrocal, 2004), puede anticiparse que estos individuos serán menos proclives a desear abandonar la organización por motivos emocionales. Al respecto, un reciente metaanálisis de Miao *et al.* (2016) mostró que la regulación emocional, es decir los procesos que influyen sobre qué emociones se sienten, cuándo se sienten y cómo se experimentan y expresan dichas emociones (Gross, 1988), permite conductas adaptativas positivas, dado que facilita el afrontamiento de las demandas del ambiente. En este sentido, se ha demostrado que, para el caso de las intenciones de rotación, la

regulación emocional juega un papel clave en su disminución dado que incrementan los recursos para un afrontamiento más efectivo de las dificultades laborales (Cameli, 2003; Laborde *et al.*, 2016; Magnano *et al.*, 2017). Así, entendiendo que las personas emocionalmente inteligentes son capaces de regular sus emociones (son menos proclives a dejar la organización debido a una crisis emocional) y que esto puede reducir sus intenciones de rotación, se propone la siguiente hipótesis:

H3: La inteligencia emocional se relacionará en forma negativa con la intención de rotación.

En relación al afrontamiento de demandas del ambiente, se sabe que la conducta de las personas se encuentra determinada, en parte, por las evaluaciones apreciativas que realizan sobre dicho ambiente. En este sentido, los individuos categorizan a los eventos que experimentan y sus múltiples facetas, que pueden percibirse como positivos, estresantes o irrelevantes respecto a su significación para el bienestar (Lazarus y Folkman, 1984; 1991). Así, el resultado de un proceso de valoración cognitiva depende de la relación percibida entre los recursos de un individuo y las demandas del ambiente, afectada a su vez por el valor simbólico o real atribuido a los recursos involucrados en dicho proceso (Hobfoll, 1989; 2002). Por ejemplo, una persona podría calificar a una situación como estresante cuando percibe que los recursos con los que cuenta para afrontarla son insuficientes y esto pone en peligro su bienestar. En esta línea, desde un enfoque cognitivo, los procesos de decisión de abandonar la relación de empleo y los procesos de enriquecimiento trabajo-vida implican, ambos, mecanismos subyacentes de evaluación cognitiva en los cuales las personas realizan valoraciones de la situación que les toca enfrentar.

De esta forma, la percepción del enriquecimiento se deriva de la evaluación de la ayuda de los recursos que recibe una persona para el desempeño de su rol en un dominio en particular, propiciada por la tendencia en la conducta de las personas a obtener y retener recursos personales, sociales y materiales que alimenta la sensación de que serán capaces de afrontar desafíos estresantes (Greenhaus y Powell, 2006). A su vez,

dicha percepción también se encuentra condicionada por otra evaluación cognitiva relativa al valor simbólico asignado por los individuos a los recursos en juego, según afirma Hobfoll (1989; 2002) en la teoría COR. Por su parte, la rotación laboral entendida como un proceso psicológico de toma de decisión deliberada y consciente, también es el resultado de una apreciación cognitiva de la situación laboral, ya sea motivada por eventos disruptivos no intencionados por el empleado (i.e., shocks) o por causas afectivas (i.e., insatisfacción laboral) que involucran la evaluación de los beneficios de alternativas vinculadas con la permanencia o el retiro (Mobley, 1977; Lee y Mitchell, 1994).

Más aún, las intenciones de rotación son factores actitudinales que tienen alta influencia en la conducta efectiva respecto a la relación de empleo y que muchas veces están atravesadas por emociones negativas que distorsionan la realidad percibida generando decisiones impulsivas (Lee *et al.*, 1996; Maertz y Campion, 2004). Por esto es que la capacidad de regulación emocional facilitada por la inteligencia emocional podría reducir o, al menos, amortiguar dichas distorsiones, dotando a los empleados con mayores recursos emocionales para elaborar estrategias de afrontamiento más efectivas contra experiencias afectivas negativas (Joseph y Newman, 2010; Mayer y Salovey; Wong y Law, 2002). De esta forma, los individuos lograrían evaluaciones cognitivas de, por ejemplo, eventos estresantes del trabajo, que estuvieran menos afectadas por emociones negativas logrando una conducta adaptativa más saludable aumentando su satisfacción laboral y disminuyendo sus intenciones de rotación (Mustafa *et al.*, 2023).

Tanto la inteligencia emocional, como el enriquecimiento y la intención de rotación se encuentran estrechamente vinculadas. En primer lugar, la inteligencia emocional puede facilitar los procesos de enriquecimiento por medio de la regulación de emociones negativas mejorando tanto el desempeño efectivo del rol de origen como la generación, transferencia y aplicación de recursos en el rol receptor, y también la evaluación cognitiva del proceso en general (Joseph y Newman, 2010; Miao *et al.*, 2016). En segundo lugar, algunos de los principales efectos de carácter afectivo asignados al enriquecimiento, como la satisfacción laboral, el desempeño laboral y conductas laborales como la ciudadanía organizacional, han sido, a su vez, reconocidos

antecedentes negativos de la intención de abandonar la organización (Magnano *et al.*, 2023; Wang *et al.*, 2023). En base a esta idea, se propone la siguiente hipótesis:

H4: El enriquecimiento trabajo-vida mediará la relación negativa entre la inteligencia emocional y la intención de rotación.

En la línea de los aspectos emocionales vinculados con el enriquecimiento y con la intención de rotación, también se encontró que el compromiso organizacional afectivo juega un rol importante en esta relación, como antecedente reductor de la intención de rotación (e.g., Carmeli, 2003 y Shanker, 2014). Particularmente, en el campo de la interacción trabajo-vida, se ha utilizado frecuentemente el modelo de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991; 1997). Este modelo propone tres tipos diferentes de compromiso organizacional según la base en la que se desarrolla cada uno de ellos. En primer lugar, presenta el compromiso normativo que se genera a partir del sentimiento de obligación de permanecer en la organización ya sea por un deber moral o una percepción de deuda que genera un sentimiento de culpa por dejar la organización (Allen y Meyer, 1990). Algunos de los factores que influyen en el desarrollo de este tipo de compromiso son la creencia de que la organización espera lealtad en retribución de otros aportes entregados. En segundo lugar, los autores plantean el compromiso de continuidad, sustentado en la percepción de que existe un costo asociado a dejar la organización, influido por las expectativas de los demás, preocupaciones no laborales, carencia de alternativas y condiciones satisfactorias, entre otros (Meyer y Allen, 1984). Finalmente, el compromiso afectivo implica la apreciación de afecto hacia la organización por la cual los empleados sienten un genuino deseo de quedarse. Si bien el modelo plantea que un empleado podría desarrollar los tres tipos de compromisos, se ha encontrado que el compromiso afectivo se encuentra más estrechamente vinculado con los factores emocionales que intervienen en los procesos de enriquecimiento trabajo-vida y en la intención de rotación (Martínez-Sánchez *et al.*, 2018).

Algunos factores que influyen en el desarrollo del compromiso organizacional afectivo son las condiciones laborales satisfactorias, las expectativas cumplidas, la preocupación por la imagen social y la satisfacción laboral (Powell y Meyer, 2004). En

este sentido, la literatura ha propuesto una posible relación entre enriquecimiento y compromiso organizacional afectivo basada en la generación de satisfacción con el trabajo o con la organización. De esta forma, la satisfacción laboral funcionaría como un mecanismo que podría, a su vez, generar la motivación intrínseca en los empleados a retribuir a la organización por un sentimiento de obligación moral a recompensarla (Taheri, 2020). Dicho mecanismo ha sido denominado como atribución a la fuente (*source attribution*, Shockley y Singla, 2011) por medio del cual las personas ven al dominio de origen (por ejemplo, el trabajo) como facilitador de sus roles en el dominio receptor (por ejemplo, la familia) por lo que experimentan satisfacción con dicho dominio y, a partir de un sentimiento de gratitud, quieren retribuirlo con afecto positivo y conductas favorables (Carlson *et al.*, 2006; McNall *et al.*, 2010; Shockley y Singla, 2011).

Este mecanismo afectivo ha sido explicado por la literatura a través de la generación de atribuciones cognitivas respecto de la fuente creadora de dichos beneficios (Carlson *et al.*, 2006). Por ejemplo, si el trabajo se percibe como proveedor de recursos que benefician al dominio receptor (por ejemplo, la familia), la persona puede experimentar satisfacción con la fuente de dicha ganancia, en este caso el trabajo (Mc Nall *et al.*, 2010). En particular, se ha encontrado evidencia que la satisfacción con el dominio de origen, en este caso, con el trabajo (i.e., satisfacción laboral), puede generar compromiso organizacional (Basile y Beauregard, 2018), como también mejoras en el desempeño (e.g., LePine *et al.*, 2016) y una disminución de la intención de rotación (e.g., Abbas y Raja, 2019).

En esta línea, algunas investigaciones han demostrado que el desarrollo de variables que profundicen los vínculos entre la organización y los empleados (i.e., atribución a la fuente) incrementan los estados emocionales positivos, como el compromiso organizacional afectivo, que, a su vez, influyen positivamente en las decisiones de permanecer de los empleados (Gara Bach Ouerdian *et al.*, 2021; Latif 2004; Zeidan, 2020; Mudiono *et al.*, 2022). En este sentido, la relación entre enriquecimiento trabajo-vida, compromiso organizacional afectivo e intención de rotación podría deberse a un efecto intra-dominio como a un efecto trans-dominio. En el primer caso, para la dirección Trabajo→Vida (por ejemplo, a la familia), el enriquecimiento disminuye la intención de rotación y el compromiso organizacional afectivo funciona como un

mediador emocional (i.e., atribución a la fuente) de dicha relación (Abbas y Raja, 2019; Balmforth y Gardner, 2006; McNall *et al.*, 2010). Por otro lado, la intención de rotación también podría surgir como un efecto entre dominios, donde los recursos transferidos (por ejemplo, desde la familia al trabajo) podrían disminuirla en el dominio receptor (el trabajo). Por ejemplo, en el caso de que el rol familiar aportara estados emocionales positivos u otros recursos que aplicados al trabajo mejoraran el desempeño del rol laboral, esto generaría satisfacción laboral para el empleado, factor que ha demostrado influir significativamente en las intenciones de rotación (e.g., Li *et al.*, 2016).

Finalmente, se sabe que los empleados con alto nivel de inteligencia emocional pueden ver facilitados sus procesos de enriquecimiento trabajo-vida a través de la regulación emocional logrando evaluaciones cognitivas menos afectadas por emociones negativas. A su vez, a través de la satisfacción generada con el dominio de origen, las personas son más proclives a desarrollar altos niveles de compromiso que, finalmente, pueden reducir las intenciones de rotación. Por todo lo expuesto, se propone la siguiente hipótesis:

H5: La relación negativa entre la inteligencia emocional y la intención de rotación se encontrará mediada por el enriquecimiento trabajo-vida a partir de una mediación secuencial con el compromiso organizacional afectivo.

La Figura 1 representa las relaciones propuestas en esta sección sobre la inteligencia emocional, el enriquecimiento trabajo-vida, el compromiso organizacional y la intención de rotación. Como puede observarse, el modelo supone que el enriquecimiento mediará la relación entre la inteligencia emocional y la intención de rotación, a través del compromiso organizacional afectivo. De manera consistente con lo expuesto en este apartado, el modelo propone que el vínculo entre la inteligencia emocional y la intención de rotación, y entre esta última y el enriquecimiento trabajo-vida deberían ser negativos, mientras que los vínculos que relacionan a la inteligencia emocional con el enriquecimiento trabajo-vida, y a este último con el compromiso organizacional positivo, deberían ser positivos.

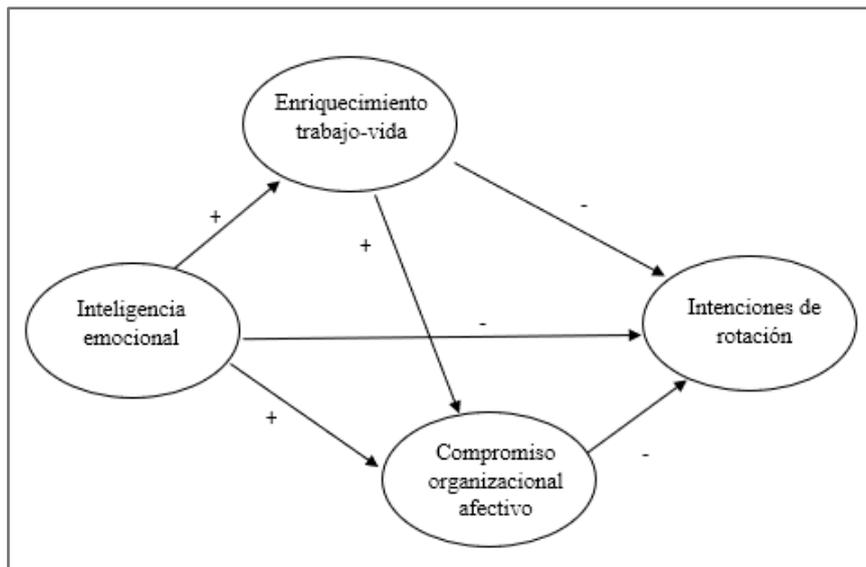


Figura 1. Modelo hipotetizado que relaciona a la inteligencia emocional, el enriquecimiento trabajo-vida, el compromiso organizacional afectivo y la intención de rotación.

Metodología

El presente estudio utiliza un enfoque cuantitativo a partir de un diseño descriptivo-correlacional, no experimental, con el objetivo de describir el comportamiento de las variables examinadas y sus relaciones. Asimismo, de la misma forma que investigaciones previas sobre la interacción trabajo-vida (e.g., Hammond *et al.*, 2021; Wang *et al.*, 2019), esta investigación se sustenta en una estructura de datos de corte transversal, donde las variables son medidas en un único momento temporal. Para su desarrollo, se organizó el trabajo en dos etapas, correspondiendo la primera al logro del objetivo específico 1, es decir, la construcción y validación de una escala multidimensional que permita examinar el enriquecimiento trabajo-vida en sus dos direcciones, y la segunda al logro de los objetivos específicos 2, 3 y 4, es decir, el análisis de las relaciones propuestas entre la inteligencia emocional, el enriquecimiento trabajo-vida, el compromiso organizacional afectivo y la intención de rotación, en el marco de la gestión de la retención del talento.

Etapa 1: Desarrollo y validación de la Escala Multidimensional de Enriquecimiento Trabajo-Vida

El procedimiento para el desarrollo y validación de la presente escala siguió los lineamientos establecidos por la Comisión internacional de pruebas (ITC, *International Test Commission*, 2013) sobre el diseño de pruebas con propósitos de investigación, su control de calidad y su empleo en relevamientos mediados por la tecnología. Primeramente, se partió conceptualmente del modelo de enriquecimiento de Greenhaus y Powell (2006) y, posteriormente, se realizó una revisión exhaustiva de la literatura (ver Arraigada *et al.*, 2023) con el propósito de identificar los dominios principales en los que suele transcurrir la vida de las personas o, en otras palabras, donde suelen generar e invertir la mayor parte de sus recursos. Con base en esta revisión, se identificaron cinco dominios: (a) el *trabajo* (ámbito de relaciones centradas en roles instrumentales para el desarrollo de una actividad productiva), (b) la *familia* (sistema social de roles afectivos y de cuidado mutuo basados en relaciones sanguíneas y/o

civiles), (c) el *estudio* (ámbito de actividades de formación académica y no académica para el desarrollo de competencias personales), (d) el *tiempo libre* (ámbito de actividades de esparcimiento de tipo deportivo, cultural y social) y (e) la *comunidad* (ámbito de actividades de interacción con grupos humanos a los que pertenece el individuo por fuera de su familia).

Seguidamente, los cinco dominios descritos en el párrafo precedente fueron utilizados para establecer un modelo de enriquecimiento trabajo-vida conformado por cuatro dimensiones: (a) el *enriquecimiento trabajo-familia* (e.g., la satisfacción experimentada en la familia mejora la predisposición laboral), (b) el *enriquecimiento trabajo-estudio* (e.g., una competencia adquirida en el trabajo, como el procesamiento efectivo de información, es aplicada al estudio mejorando el desempeño académico), (c) el *enriquecimiento trabajo-tiempo libre* (e.g., el liderazgo desarrollado en el trabajo es aplicado al ejercicio de un rol en un equipo deportivo mejorando su desempeño), y (d) el *enriquecimiento trabajo-comunidad* (e.g., la relaciones desarrolladas por la participación voluntaria en una ONG generan redes de contacto que ayudan al desempeño del rol laboral). Cabe señalar que, de modo consistente con el planteo de Carlson *et al.* (2006), el modelo diseñado admitió la existencia de bidireccionalidad entre los tipos de enriquecimiento, obteniéndose como resultado ocho dimensiones posibles del mismo (es decir, el enriquecimiento trabajo-estudio, por ejemplo, podía darse del trabajo hacia el estudio y del estudio hacia el trabajo).

El procedimiento continuó con la elaboración de los reactivos específicos, el cual se inició con un análisis de los ítems de otras escalas previamente validadas, como la de Carlson *et al.* (2006) y la de Kacmar *et al.* (2014), que, si bien fueron construidas originalmente para examinar el enriquecimiento trabajo-familia, fueron posteriormente utilizadas en otras investigaciones para medir el enriquecimiento trabajo-vida de modo global (e.g., McNall *et al.*, 2019). Una vez examinadas las escalas, se crearon los ítems para cada tipo y dirección del enriquecimiento trabajo-vida, considerando los seis recursos señalados por Greenhaus y Powell (2006), es decir, habilidades y perspectivas, afectos, recursos psicológicos, tiempo y energía, capital social y recursos materiales. También agregó un ítem de evaluación global del enriquecimiento para cada tipo y dirección (e.g., “En general, siento que mi actividad laboral me ayuda a cumplir mejor

mis roles familiares”). En esta línea, se decidió conservar el formato de los ítems propuesto en la escala de Carlson *et al.* (2006), que aseguran la consideración simultánea de todos los elementos del enriquecimiento, es decir, la transferencia de los recursos (e.g., las habilidades adquiridas) y la efectiva aplicación al desempeño de rol específico en el dominio receptor (e.g., miembro de la familia). De esta forma, el ítem pidió a los participantes que consideren en forma simultánea la ocurrencia de ambos resultados al momento de manifestar su grado de acuerdo con la afirmación planteada.

El instrumento quedó conformado entonces por 7 reactivos por cada tipo y dirección del enriquecimiento, resultando en 56 ítems para la escala completa. Las respuestas a cada uno se ubicaron en una escala estilo Likert de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo). Algunos ejemplos son los siguientes: “Mi trabajo me hace usar mi tiempo con la familia de una manera más enfocada y esto me ayuda a cumplir mejor mi rol familiar”, para la subescala trabajo-familia; “Mis actividades de aprendizaje me hacen sentir feliz y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral”, para la subescala trabajo-estudio; “Mi trabajo me ayuda a desarrollar habilidades y perspectivas que mejoran mis actividades en mi tiempo libre”, para la subescala trabajo-tiempo libre; y “Mis actividades comunitarias me hacen sentir realizado/a como persona y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral”, para la subescala trabajo-comunidad.

Finalmente, siguiendo los lineamientos de la ITC sobre los estándares de control de las pruebas (ITC, 2013), la escala en su versión inicial fue sometida a una prueba piloto en una muestra no probabilística de 30 trabajadores activos y mayores de edad. Este procedimiento permitió identificar algunos errores de modo anticipado y realizar modificaciones menores, como ciertos ajustes de redacción (e.g., la frase “mi participación en mi familia” se modificó por “mi rol familiar”, ya que algunas personas asociaron equivocadamente la primera construcción a su nivel de involucramiento en el rol en cuestión) o la eliminación de secciones que parecían confundir a los participantes y no se consideraban críticas para el relevamiento (e.g., se eliminó una sección que indagaba la importancia asignada a cada rol vital dado que varios participantes indicaron que les resultaba muy difícil realizar dicha valoración). En las próximas secciones se describe la metodología empleada para evaluar las propiedades psicométricas de la

EMET-V en términos de su confiabilidad, estructura factorial, validez convergente y validez discriminante.

Diseño

Se utilizó un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, con el propósito de examinar las propiedades psicométricas de la EMET-V en términos de su confiabilidad, estructura factorial, validez convergente y validez discriminante.

Participantes

Los datos se recolectaron en una muestra no probabilística de individuos adultos de la República Argentina que, al momento de la recolección de los datos, se desempeñaban como trabajadores activos al menos 20hs semanales (Tabla 1). Del total de cuestionarios recibidos ($n = 283$), se descartaron 3 dado que presentaban datos omitidos en demasiadas variables. La edad de los participantes varió entre 21 y 74 años, con una media de 41,20 y una desviación estándar de 10,89. En cuanto al género, el 62,10% de los participantes indicaron ser mujeres cis, el 37,10% varones cis, el 0,40% mujeres trans/travestis y el 0,40% varones trans. Además, el 71,40% de los participantes contaban con estudios universitarios completos. En cuanto a la estructura familiar, el 70,36% de la muestra tenía una pareja estable, el 60,00% vivía con ella al momento de la recolección de los datos y el 57,50% tenía familiares a su cargo. Con respecto a la situación ocupacional, el 35,70% de las personas trabajaban en relación de dependencia en el sector privado, el 37,50% en relación de dependencia en el sector público, el 21,40% de forma independiente y sin empleados a su cargo, y el 5,40% como emprendedores/empresarios con empleados a su cargo.

Tabla 1. Perfil sociodemográfico de los participantes de la Muestra 1

Variables sociodemográficas	N	%	M	DE	Min	Max
Sexo						
Mujer	174	62,14	-	-	-	-
Mujer trans/travesti	1	0,36	-	-	-	-
Varón	104	37,14	-	-	-	-
Varón trans/masculinidad trans	1	0,36	-	-	-	-
Máximo nivel educativo alcanzado						
Primario completo	1	0,36	-	-	-	-
Secundario completo	23	8,21	-	-	-	-
Terciario no finalizado	21	7,50	-	-	-	-
Terciario completo	4	1,43	-	-	-	-
Universitario no finalizado	31	11,07	-	-	-	-
Universitario completo	200	71,43	-	-	-	-
Estado vincular afectivo						
Tiene pareja y convive con ella	168	60,00	-	-	-	-
Tiene pareja y no convive con ella	29	10,36	-	-	-	-
No tiene pareja	83	29,64	-	-	-	-
Tiene personas de su familia a cargo						
Sí	161	57,50	-	-	-	-
No	119	42,50	-	-	-	-
Edad	-	-	41,20	10,89	21	74

Nota: N= frecuencia absoluta, %, frecuencia porcentual, M= Media aritmética, DE= Desvío estándar, Min= Mínimo, Max= Máximo. Fuente: Elaboración propia.

Procedimiento

La identificación de los potenciales participantes se realizó siguiendo un enfoque de redes (ver Lazzaro-Salazar, 2018), que consistió en contactar personalmente a trabajadores que cumplieran con los requisitos de inclusión muestral, y, seguidamente, pedirles que compartan la invitación con otros individuos de sus propios círculos y redes que pudieran estar interesados en participar del estudio. Es importante destacar que esta estrategia de muestreo es de uso habitual en la investigación en Comportamiento Organizacional (e.g., Pujol-Cols, 2019). Además, en consideración de los principios éticos internacionales contenidos en los Lineamientos para el Comportamiento Ético en las Ciencias Sociales y Humanidades de la Resolución N°2806 del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), la invitación incorporó un formulario de consentimiento informado en el que se detallaron los objetivos de la investigación, así como los beneficios y riesgos de participar en el estudio. Sólo se dio acceso a la escala a aquellos individuos que brindaron expresamente su consentimiento. Asimismo, dado que el instrumento fue administrado de manera virtual a través de la herramienta de uso gratuito Google Forms®, se consideraron las recomendaciones de la ITC (2022) sobre los relevamientos de datos mediados por la tecnología. Esto implicó evaluar los aspectos técnicos, humanos y psicométricos involucrados en la recolección con el propósito de evitar que la tecnología pueda afectar la calidad de los datos. Cabe señalar que esta estrategia ya ha sido utilizada con éxito en el desarrollo y validación de escalas previas para el estudio de la interacción trabajo-vida (e.g., Kacmar *et al.*, 2014; Pujol-Cols, 2019; Wayne *et al.*, 2021). Finalmente, se recordó a los participantes que su participación en el estudio era voluntaria, anónima y estrictamente confidencial. En el Anexo 1 se presenta el cuestionario que fue distribuido a los participantes, incluyendo el apartado de consentimiento informado.

Análisis de los datos

Como paso preliminar, se examinó la calidad de la base de datos procurando identificar respuestas faltantes, datos extremos y posibles errores de imputación (ITC, 2013). Luego, siguiendo a Hair *et al.* (2010), se procedió a explorar la dimensionalidad del instrumento

por medio de un análisis factorial exploratorio (AFE) con el método de los componentes principales en IBM SPSS (versión 19). Una vez hecho esto, se evaluó la confiabilidad de cada sub-escala (cada tipo y dirección del enriquecimiento) a través del cálculo del coeficiente alfa de Cronbach (Nunnally, 1978). Posteriormente, se examinó la validez convergente de cada dimensión latente considerando (a) la magnitud y significatividad de las cargas factoriales estandarizadas de cada ítem en su respectivo factor latente, (b) el índice de confiabilidad compuesta, y (c) la varianza media extraída. Finalmente, se analizó la validez discriminante realizando comparaciones sucesivas entre la varianza media extraída y la varianza compartida de cada factor latente (Hubley, 2014).

Etapla 2: Contraste empírico del modelo estructural

Participantes y procedimiento

Los datos se recolectaron a través de una muestra no probabilística de trabajadores de la provincia de Buenos Aires de la República Argentina, utilizando los mismos criterios de inclusión descritos en la etapa 1. A su vez, el procedimiento de recolección de datos siguió los mismos lineamientos de la etapa 1 sobre la utilización del enfoque de redes y el cumplimiento de estándares éticos internacionales. Nuevamente, cabe señalar que dicha estrategia de muestreo es de uso habitual en la investigación en Comportamiento Organizacional (e.g., Pujol-Cols, 2019) y es particularmente aceptada en publicaciones de los *journals* más destacados de la disciplina tales como el *Academy Management Journal*, el *Journal of Applied Psychology* y la *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, entre otras.

La recolección de los datos se llevó a cabo durante los meses de julio y agosto de 2023. A pesar de críticas tales como la posible influencia de la tecnología en el diseño, las fallas de recepción por considerarla spam y las posibles dificultades de uso para los participantes no familiarizados con la experiencia en línea (Birnbaum, 2004; Evans y Mathur, 2005), la metodología de encuestas virtuales es frecuentemente utilizada en los estudios organizacionales sobre el tema (e.g., Carlson *et al.*, 2019; y Kacmar *et al.*, 2014), incluso en el contexto sociocultural latinoamericano (e.g., Merino Soto *et al.*, 2016). Para reducir los inconvenientes descritos, se realizaron algunos chequeos previos, como la

prueba de su funcionalidad y legibilidad en diferentes navegadores y dispositivos y, también, se constató que actualmente el 85,5% de la población de Argentina tiene acceso a Internet (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2021).

Con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los estándares éticos internacionales contenidos en la Declaración de Helsinki (1964; 2013) y la Declaración de Singapur (2010), en la invitación se realizó una presentación de los objetivos de la investigación y se adjuntó un formulario de consentimiento informado. También se advirtió que la participación en el estudio era voluntaria, anónima y estrictamente confidencial. Al respecto, se indicó a los participantes que el cuestionario sólo se habilitaría una vez que aceptaran explícitamente el consentimiento informado, incorporado al inicio del documento. Estos cuidados también incrementaron la probabilidad de obtener respuestas honestas por parte de los encuestados. A su vez, se incluyó un campo opcional en el que los encuestados podían ingresar su dirección de correo electrónico en caso de que desearan recibir un resumen de los resultados de la investigación una vez disponibles.

Se recibieron un total de 231 cuestionarios. Todos ellos resultaron válidos al no presentar omisiones significativas en las respuestas. Como puede observarse en la tabla 2, la edad de los participantes varió entre 20 y 70 años, con una media de 39,71 y una desviación estándar de 9,66. En cuanto al género, el 64,07% de los participantes indicaron ser mujeres cis, el 35,93% varones cis. Además, el 66,7% de los participantes contaban con estudios universitarios completos. En cuanto al estado vincular afectivo, el 71,90% de la muestra tenía una pareja estable y el 61,50% vivía con ella al momento de la recolección de los datos. A su vez, el 55,00% tenía familiares a su cargo. Con respecto a la situación ocupacional, el 60,20% de las personas trabajaban en relación de dependencia en el sector privado y el 39,80% en relación de dependencia en el sector público. En relación a la cantidad de horas laborales semanales, el 56,7% declararon trabajar entre 20 y 40 horas semanales, mientras que el 43,3% restante trabajaban más de 40 horas semanales.

Tabla 2. Perfil sociodemográfico de los participantes de la Muestra 2

Variables sociodemográficas	N	%	M	DE	Min	Max
Sexo						
Mujer	148	64,10	-	-	-	-
Varón	83	35,90	-	-	-	-
Máximo nivel educativo alcanzado						
Secundario completo	12	5,20	-	-	-	-
Terciario no finalizado	6	2,60	-	-	-	-
Terciario completo	21	9,10	-	-	-	-
Universitario no finalizado	38	16,50	-	-	-	-
Universitario completo	154	66,70	-	-	-	-
Estado vincular afectivo						
Tiene pareja y convive con ella	142	61,50	-	-	-	-
Tiene pareja y no convive con ella	24	10,40	-	-	-	-
No tiene pareja	65	28,10	-	-	-	-
Tiene personas de su familia a cargo						
Sí	127	55,00	-	-	-	-
No	104	45,00	-	-	-	-
Edad	-	-	39,71	9,66	20	70

Nota: N= frecuencia absoluta, %, frecuencia porcentual, M= Media aritmética, DE= Desvío estándar, Min= Mínimo, Max= Máximo. Fuente: Elaboración propia.

Variables e instrumentos

Para las escalas que se encontraban originalmente en idioma inglés, se realizó la respectiva traducción al español utilizando el procedimiento descrito en Brislin (1980). En el Anexo 2 se presenta el cuestionario que fue distribuido a los participantes, incluyendo el apartado de consentimiento informado. Específicamente en este estudio se midieron las variables que se mencionan a continuación.

Inteligencia emocional

Para analizar la inteligencia emocional se decidió utilizar el Modelo de las cuatro ramas de Mayer-Salovey (1997) basado en la habilidad, que la entiende como la capacidad de percibir, entender, manejar y usar emociones para facilitar el pensamiento. De modo consistente con este planteo, se midió la inteligencia emocional utilizando la escala de Wong y Law (2002) denominada *Emotional Intelligence Scale* (WLEIS), en su versión traducida al español (Extremera *et al.*, 2019). Ésta consiste en un test de auto-reporte de habilidad compuesto por 16 ítems agrupados en 4 dimensiones: evaluación de las propias emociones (EEP), evaluación de las emociones de otros (EEO), uso de las emociones (UDE) y regulación de las emociones propias (REP). Por su parte, las respuestas de los participantes se ubicaron en una escala Likert de 5 puntos (1=Totalmente en desacuerdo, 5=Totalmente de acuerdo). Se seleccionó esta escala porque fue específicamente desarrollada para entornos laborales y, tal como señalan autores como Rodrigues y Rebelo (2021) una medida efectiva de inteligencia emocional debería considerar a los participantes en el contexto donde realmente experimentan las emociones sobre las que se les pide responder. Además, para el presente estudio se decidió seguir el procedimiento aplicado por investigaciones anteriores (e.g., Nguyen *et al.*, 2019 y Rodrigues y Rebelo, 2021) y abordar la inteligencia emocional a partir del modelo de cascada de Joseph y Newman (2010). Esto implicó descartar la dimensión UDE dado el solapamiento reconocido entre ella y la REP, por lo que sólo se incluyeron las restantes tres subescalas del WLEIS. La confiabilidad de la escala global resultó elevada en el presente estudio, con un alfa de 0,84.

Enriquecimiento trabajo-vida

Se utilizó la escala EMET-V desarrollada de forma *ad-hoc* para esta investigación, cuyas características y procedimiento de validación fueron presentadas en la etapa 1. Para esta segunda etapa, se utilizaron las subescalas de los dominios trabajo-familia (ETF), trabajo-estudio (ETE) y trabajo-tiempo libre (ETTL). Dado que en la etapa 1 el dominio de la comunidad no demostró estar activo en la mayoría de las personas, no se incluyó la escala de trabajo-comunidad (ETC), ya que no solo no aportaría resultados significativos, sino que además alargaría la longitud de la escala con el riesgo de agotamiento de los participantes. Cada una de las subescalas constó de 12 ítems (6 por cada dirección). Así, la escala total presentó 36 ítems evaluados a través de una escala Likert de 5 puntos, donde 1= *Totalmente en desacuerdo* y 5= *Totalmente de acuerdo*. La confiabilidad resultó elevada en los tres casos, reportándose coeficientes alfa de Cronbach de 0,88 para la subescala trabajo-familia, 0,90 para la subescala de trabajo-estudio y de 0,90 para la subescala de trabajo-esparcimiento.

Compromiso organizacional afectivo

En esta investigación consideró el modelo de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991, 1997), el cual presenta tres tipos diferentes de compromiso organizacional según la base en la que se desarrolle cada uno de ellos (i.e., normativo, de continuidad y afectivo). Más aún, dado que esta investigación se focaliza en el rol de los factores emocionales en el enriquecimiento trabajo-vida y la intención de rotación, se trabajó exclusivamente con el compromiso organizacional afectivo. En este sentido, se utilizó la escala revisada de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith (1993), originalmente desarrollada por Allen y Meyer (1991) para medir el compromiso organizacional. Si bien este instrumento presenta 6 subescalas referentes a los tres tipos de compromiso con la ocupación y con la organización, en esta Tesis Doctoral, específicamente, se administró la subescala de compromiso afectivo (alfa=0,86) de 6 ítems con una valoración Likert de 5 puntos (1= muy en desacuerdo, a 5= muy de

acuerdo). La mitad de los ítems reflejaron una relación positiva con el compromiso organizacional afectivo (e.g., “Sería muy feliz de pasar el resto de mi carrera laboral en esta organización”) y la otra mitad una relación negativa con este fenómeno (e.g., “No siento un fuerte sentido de pertenencia a esta organización”). Finalmente, es importante señalar que esta escala ha sido utilizada previamente en investigaciones sobre interacción trabajo-familia en el contexto anglosajón (e.g., Wayne *et al.*, 2021) y en el contexto latinoamericano (e.g., Máñez Guaderrama y Cavazos Arroyo, 2014).

Intención de rotación

Se aplicó la escala de rotación anticipada (*Anticipated Turnover Scale*, ATS, Hinshaw y Atwood, 1984), que se compuso por 10 ítems valorados con una escala Likert de 5 puntos (1= muy en desacuerdo, a 5= muy de acuerdo). Cabe señalar que esta escala ha sido ampliamente validada en numerosos estudios internacionales (Pishgooie *et al.*, 2018). La escala mostró una elevada consistencia interna con un alfa de Cronbach de 0,85.

Variables de control

Las variables de control constituyen un conjunto de variables explicativas no sustantivas (en función de su contribución a la respuesta de una pregunta específica de investigación) que pueden covariar tanto con los predictores sustantivos como con las variables de respuesta. De esta forma, las variables de control juegan un importante papel en los análisis cuantitativos multivariados, ya que permiten aislar la magnitud de los efectos *ceteris paribus* (es decir, manteniendo constantes los efectos del resto de los factores considerados en un modelo) de las variables explicativas sustantivas sobre la variable dependiente que representa el fenómeno estudiado. Así, para introducir un conjunto parsimonioso, es decir, balanceado y relevante, de variables de control es necesario efectuar un análisis cuidadoso de su importancia, ya que la inclusión de variables no significativas reduce tanto la robustez de las pruebas estadísticas como la

proporción de la varianza explicable a través de la variable de respuesta, y eleva el riesgo de multicolinealidad entre predictores (Becker, 2005; Breaugh, 2008; Carlson y Wu, 2012).

De esta forma, en esta Tesis Doctoral, se incluyeron como variables de control algunas variables sociodemográficas que fueron sugeridas como relevantes en la literatura previa (Becker *et al.*, 2016). Específicamente, estas fueron: a) el género, dado que se encontró que los hombres y mujeres pueden responder a los recursos laborales de forma diferente (e.g., Babic *et al.*, 2020); b) la edad, ya que las prioridades de participación en los distintos dominios pueden cambiar según las diferentes etapas vitales de las personas (e.g., Demerouti *et al.*, 2012); c) la composición familiar, dado que la situación de pareja y la presencia de cargas de familia pueden influir en el enriquecimiento, condicionando, por ejemplo, la capitalización de experiencias en el hogar con personas significativas (Du *et al.*, 2020); y d) el nivel de educación formal, ya que el mayor nivel de formación proporciona mayor cantidad de herramientas y habilidades cognitivas para poder lograr enriquecimientos efectivos (Morero-Mínguez y Ortega-Gaspar, 2022). Para el trabajo con las variables de control de tipo categórico se procedió a su conversión en variables ficticias (i.e., *dummy*) siguiendo los criterios detallados en la sección de Resultados Etapa 2-Contrastación de hipótesis.

Análisis de los datos

En primer lugar, se procedió a evaluar las propiedades psicométricas de las escalas utilizadas a partir de su confiabilidad interna, con el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach, su validez convergente, mediante un análisis de cargas factoriales estandarizadas de cada ítem en su respectivo factor latente, y la validez discriminante, realizando comparaciones sucesivas entre la varianza media extraída y la varianza compartida. También se analizó su dimensionalidad a partir de la realización de un análisis factorial confirmatorio. En segundo lugar, se realizó el análisis cuantitativo de los datos mediante herramientas estadísticas descriptivas e inferenciales, calculando y analizando las medias, los desvíos estándar y las correlaciones y, luego procediendo al contraste de las hipótesis planteadas a partir de un análisis de ecuaciones estructurales en el *software* IBM SPSS (versión 27) y el *software* AMOS (versión 22). Además, en el análisis de los resultados de las ecuaciones estructurales se compararon diferentes

índices de evaluación de la calidad del ajuste sugeridos por la literatura (Weston y Gore Jr., 2006). Por último, dado que todas las variables analizadas en esta investigación fueron examinadas en un mismo momento temporal, siguiendo la práctica habitual en estudios sobre interacción trabajo-vida (e.g., Kacmar *et al.*, 2020, Rajadhyaksha, 2020 y Taheri, 2020), se aplicó la prueba de un factor de Harman descrita en Podsakoff *et al.* (2003) para verificar que el sesgo de método común no haya afectado a los datos ni a los hallazgos.

Resultados Etapa 1: Desarrollo y validación de la escala multidimensional de enriquecimiento trabajo-vida

1.-Retención de ítems y dimensionalidad

Se examinó la dimensionalidad de las cuatro sub-escalas por medio de un análisis factorial de componentes principales con una rotación *oblimin directa*, ya que se esperaban correlaciones moderadas a elevadas entre las dimensiones subyacentes en base a evidencia disponible en la literatura (e.g., Carlson *et al.*, 2006). De modo previo, se verificó que los datos recolectados dieran cumplimiento a las condiciones necesarias para la aplicación del modelo factorial, puntualmente por medio del cálculo del índice de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO, 0,89; 0,89; 0,92; 0,91,) y de la prueba de esfericidad de Bartlett, que resultó estadísticamente significativa para el nivel de $p < 0,05$ (ver Hair *et al.*, 2010). Siguiendo el criterio tradicionalmente adoptado en otras validaciones de escalas sobre interacción trabajo-vida (e.g., Wayne *et al.*, 2021), se retuvieron los ítems que reportaran cargas factoriales mayores a 0,40 en un factor y que no registraran cargas factoriales mayores a 0,35 en otro factor.

Los resultados de los análisis practicados (ver Tabla 3) revelaron que las cuatro sub-escalas del instrumento lograron retener la totalidad de los ítems originales, mostrando todas ellas una estructura bidimensional que coincidió con las dos direcciones del enriquecimiento trabajo-vida medidas en cada caso. Estas dimensiones fueron: (a) enriquecimiento del trabajo a la familia (ET→F), (b) enriquecimiento de la familia al trabajo (EF→T), (c) enriquecimiento del trabajo al estudio (ET→E), (d) enriquecimiento del estudio al trabajo (EE→T), (e) enriquecimiento del trabajo al tiempo libre (ET→TL), (f) enriquecimiento del tiempo libre al trabajo (ETL→T), (g) enriquecimiento del trabajo a la comunidad (ET→C) y (h) enriquecimiento de la comunidad al trabajo (EC→T). A su vez, las cuatro subescalas mostraron porcentajes de varianza explicada satisfactorios (57,13%, 63,57%, 64,57% y 70,05%, respectivamente). Sólo a modo ilustrativo, se presentan en el Anexo 3 el análisis factorial para la subescala Enriquecimiento Trabajo-Estudio.

Tabla 3. Cargas factoriales y análisis de retención de los ítems

ítem	Factor		Alfa si se elimina el ítem		ítem	Factor		Alfa si se elimina el ítem	
	1	2				1	2		
	ET→F		dirección (alfa= 0,88)	subescala (alfa= 0,91)		EF→T		dirección (alfa= 0,85)	subescala (alfa= 0,91)
1	0,76		0,86	0,90	8	0,56		0,83	0,90
2	0,83		0,85	0,89	9	0,65		0,82	0,90
3	0,85		0,85	0,89	10	0,63		0,82	0,90
4	0,77		0,87	0,90	11	0,66		0,83	0,90
5	0,52		0,88	0,90	12	0,68		0,84	0,90
6	0,67		0,87	0,90	13	0,75		0,86	0,91
7	0,83		0,85	0,89	14	0,75		0,81	0,89
	ET→E		dirección (alfa= 0,91)	subescala (alfa= 0,92)		EE→T		dirección (alfa= 0,88)	subescala (alfa= 0,92)
1	0,94		0,88	0,92	8	0,63		0,86	0,92
2	0,84		0,88	0,91	9	0,84		0,85	0,92
3	0,77		0,89	0,91	10	0,87		0,86	0,92
4	0,72		0,90	0,92	11	0,66		0,87	0,92
5	0,76		0,90	0,92	12	0,74		0,86	0,92
6	0,62		0,90	0,92	13	0,71		0,90	0,93
7	0,84		0,88	0,91	14	0,61		0,86	0,91
	ET→TL		dirección (alfa= 0,92)	subescala (alfa= 0,93)		ETL→T		dirección (alfa= 0,89)	subescala (alfa= 0,93)
1	0,90		0,90	0,92	8	0,74		0,86	0,93
2	0,91		0,90	0,92	9	0,90		0,87	0,93
3	0,82		0,90	0,92	10	0,82		0,86	0,93
4	0,80		0,90	0,93	11	0,83		0,86	0,93
5	0,77		0,91	0,93	12	0,58		0,87	0,93
6	0,46		0,93	0,93	13	0,37		0,90	0,93
7	0,96		0,89	0,92	14	0,92		0,86	0,93
	ET→C		dirección (alfa= 0,94)	subescala (alfa= 0,94)		EC→T		dirección (alfa= 0,90)	subescala (alfa= 0,94)
1	0,77		0,94	0,94	8	0,89		0,88	0,94
2	0,94		0,93	0,94	9	0,95		0,88	0,94
3	0,91		0,92	0,94	10	0,94		0,88	0,94
4	0,89		0,93	0,94	11	0,61		0,89	0,94
5	0,86		0,93	0,94	12	0,80		0,90	0,94
6	0,65		0,94	0,94	13	0,40		0,92	0,95
7	0,89		0,92	0,94	14	0,80		0,88	0,94

Nota: KMO= 0,89; 0,89; 0,92; 0,91. Por razones de simplicidad solo se reportan saturaciones superiores a 0,30. ET→F= enriquecimiento trabajo-familia, EF→T= enriquecimiento familia-trabajo, ET→E= enriquecimiento trabajo-estudio, EE→T= enriquecimiento estudio-trabajo, ET→TL= enriquecimiento trabajo-tiempo libre, ETL→T= enriquecimiento tiempo libre-trabajo, ET→C= enriquecimiento trabajo-comunidad, EC→T= enriquecimiento comunidad-trabajo.

2.-Consistencia interna y confiabilidad

A continuación, se evaluó la consistencia interna de las cuatro sub-escalas a través del cálculo del coeficiente de Cronbach, obteniéndose un valor de 0,91, 0,92, 0,93 y 0,94 para las sub-escalas de enriquecimiento trabajo-familia, trabajo-estudio, trabajo-tiempo libre y trabajo-comunidad, respectivamente. Más aún, tal como se muestra en la Tabla 4, la confiabilidad de ambas direcciones de las cuatro sub-escalas también fue elevada, reportándose valores ubicados entre 0,85 y 0,94, que en todos los casos superaron el valor de corte tradicionalmente aceptado de 0,70 (Nunnally, 1978). Cabe señalar que los análisis de sensibilidad del coeficiente alfa de Cronbach indicaron que este indicador podría incrementarse si se eliminara el ítem 6 de las direcciones EF→T, ET→TL y EC→T. Algo similar ocurriría con la dirección EE→T, pero en este caso el incremento sería muy leve.

Tabla 4. Correlaciones y estadísticos descriptivos

FACTOR	M	DE	Correlaciones								
			1	2	3	4	5	6	7	8	
ET→F	3,64	0,83	(0,88)								
EF→T	3,42	0,76	0,62	(0,85)							
ET→E	3,91	0,79	0,60	0,46	(0,90)						
EE→T	3,90	0,74	0,43	0,52	0,64	(0,88)					
ET→TL	3,19	0,98	0,55	0,41	0,54	0,42	(0,92)				
ETL→T	3,50	0,82	0,48	0,49	0,46	0,53	0,68	(0,89)			
ET→C	3,50	0,98	0,57	0,47	0,53	0,43	0,49	0,48	(0,94)		
EC→T	3,53	0,84	0,49	0,44	0,44	0,50	0,45	0,57	0,69	(0,90)	

Nota: M= media, DE= desvío estándar. Los niveles de confiabilidad (coeficiente alfa de Cronbach) se hallan expresados sobre la diagonal principal, todas las correlaciones son estadísticamente significativas al nivel $p<0.01$.

3.-Validez convergente

También se examinó la validez convergente de la escala, es decir, la medida en la que los factores latentes (en el caso de esta Tesis Doctoral, cada una de las direcciones de los cuatro tipos de enriquecimiento trabajo-vida) comparten una alta proporción de varianza. Así, se calculó la varianza media extraída (VME) para cada una de las subescalas (Tablas 5.1, 5.2, 5.3 y 5.4). Siguiendo las proposiciones de Hair *et al.* (2010), valores de VME mayores a 0,40 indican una validez convergente satisfactoria, particularmente cuando se trata del primer antecedente de validación de un instrumento (Fornell y Larcker, 1981; ver también Huang *et al.*, 2013). En este estudio, los valores de VME de cada factor latente oscilaron entre 0,45 y 0,72. A su vez, se examinó la validez convergente de la escala a través del cálculo de la confiabilidad compuesta (CC, o *composite reliability*) de cada factor. Como se muestra en la Tabla 2, los índices de confiabilidad compuesta variaron entre 0,85 y 0,95, los cuales se encontraron muy por encima del estándar de 0,70 sugerido por Hair *et al.* (2010). En suma, los resultados de los análisis practicados indicaron que el instrumento exhibe una adecuada validez convergente.

Tabla 5.1. Validez convergente subescala enriquecimiento trabajo-familia

Ítem	Factor 1		Factor 2	
	CFE	CFE ²	CFE	CFE ²
1	0,76	0,58		
2	0,83	0,69		
3	0,85	0,72		
4	0,77	0,59		
5	0,52	0,27		
6	0,67	0,45		
7	0,83	0,69		
8			0,56	0,32
9			0,65	0,43
10			0,63	0,40
11			0,66	0,44
12			0,68	0,46
13			0,75	0,56
14			0,75	0,56
VME	0,57		0,45	
CC	0,90		0,85	

Nota: CFE= carga factorial estandarizada, VME= Varianza Media Extraída, CC=Confiabilidad compuesta.

Tabla 5.2. Validez convergente subescala enriquecimiento trabajo-estudio

Ítem	Factor 1		Factor 2	
	CFE	CFE ²	CFE	CFE ²
1	0,94	0,88		
2	0,84	0,71		
3	0,77	0,60		
4	0,72	0,52		
5	0,76	0,58		
6	0,62	0,39		
7	0,84	0,71		
8			0,63	0,40
9			0,84	0,70
10			0,87	0,75
11			0,66	0,43
12			0,74	0,55
13			0,71	0,50
14			0,61	0,38
VME	0,63		0,53	
CC	0,92		0,91	

Nota: CFE= carga factorial estandarizada, VME= Varianza Media Extraída, CC=Confiabilidad compuesta.

Tabla 5.3. Validez convergente subescala enriquecimiento trabajo-esparcimiento

Ítem	FACTOR 1		FACTOR 2	
	CFE	CFE ²	CFE	CFE ²
1	0,90	0,81		
2	0,91	0,83		
3	0,82	0,68		
4	0,80	0,65		
5	0,77	0,59		
6	0,46	0,21		
7	0,96	0,92		
8			0,74	0,54
9			0,90	0,80
10			0,82	0,67
11			0,83	0,69
12			0,58	0,33
13			0,40	0,16
14			0,92	0,85
VME	0,67		0,56	
CC	0,93		0,90	

Nota: CFE= carga factorial estandarizada, VME= Varianza Media Extraída, CC=Confiabilidad compuesta.

Tabla 5.4. Validez convergente subescala enriquecimiento trabajo-comunidad

Ítem	FACTOR 1		FACTOR 2	
	CFE	CFE ²	CFE	CFE ²
1	0,77	0,59		
2	0,94	0,89		
3	0,91	0,82		
4	0,89	0,79		
5	0,86	0,75		
6	0,65	0,42		
7	0,89	0,80		
8			0,89	0,78
9			0,95	0,90
10			0,94	0,89
11			0,61	0,38
12			0,80	0,65
13			0,40	0,16
14			0,80	0,63
VME	0,72		0,63	
CC	0,95		0,92	

Nota: CFE= carga factorial estandarizada, VME= Varianza Media Extraída, CC=Confiabilidad compuesta.

4.-Validez discriminante

Para evaluar la validez discriminante, se procedió a comparar la VME de cada factor con su varianza compartida (Hubley, 2014). Esta última representa la magnitud con la cual dos factores tienden a solaparse y se mide calculando el cuadrado del coeficiente de correlación. Siguiendo a Fornell y Larcker (1981), la validez discriminante existe si la VME de cada factor es mayor que el cuadrado de su correlación con otro factor. Tal como se muestra en la Tabla 6, las VME calculadas fueron en todos los casos mayores que las varianzas compartidas, lo que demuestra que el instrumento posee una validez discriminante satisfactoria.

Tabla 6. Validez discriminante de todas las subescalas

Factor	Varianzas compartidas								VME
	1	2	3	4	5	6	7	8	
ET→F	-								0,57
EF→T	0,38	-							0,45
ET→E	0,36	0,21	-						0,63
EE→T	0,18	0,27	0,41	-					0,53
ET→TL	0,30	0,17	0,29	0,18	-				0,67
ETL→T	0,23	0,24	0,21	0,28	0,47	-			0,56
ET→C	0,33	0,22	0,28	0,19	0,24	0,23	-		0,72
EC→T	0,24	0,19	0,20	0,25	0,20	0,32	0,48	-	0,63

Nota: VME= varianza media extraída, ET→F= enriquecimiento trabajo-familia, EF→T= enriquecimiento familia-trabajo, ET→E= enriquecimiento trabajo-estudio, EE→T= enriquecimiento estudio-trabajo, ET→TL= enriquecimiento trabajo-tiempo libre, ETL→T= enriquecimiento tiempo libre-trabajo, ET→C= enriquecimiento trabajo-comunidad, EC→T= enriquecimiento comunidad-trabajo

Resultados Etapa 2: Análisis de relaciones entre el enriquecimiento trabajo-vida, la inteligencia emocional, el compromiso organizacional afectivo y la intención de rotación

1.-Análisis descriptivo, confiabilidad y correlaciones entre variables

Las medias, desviaciones estándar y correlaciones entre las variables del estudio son presentadas en la Tabla 7, donde puede observarse que todas las subescalas de enriquecimiento trabajo-vida registraron medias moderadas a elevadas. Además, la inteligencia emocional exhibió una media general moderada a elevada, de la misma forma que ocurrió en estudios anteriores (e.g., Extremera Pacheco *et al.*, 2019). A su vez, el compromiso organizacional afectivo también reportó una media levemente alta, mostrando la intención de rotación una media más moderada.

Respecto de las correlaciones entre las variables del estudio, se observó que las subescalas del enriquecimiento trabajo-vida reportaron correlaciones positivas y estadísticamente significativas entre sí. A su vez, la inteligencia emocional también registró correlaciones positivas y estadísticamente significativas con todas las variables de estudio, excepto con la intención de rotación que resultó ser negativa. Por otro lado, el compromiso organizacional afectivo mostró correlaciones significativas con todas las variables de estudio, excepto con el ETL→T. Todas las correlaciones significativas resultaron positivas, excepto con la intención de rotación que fue negativa. Sus correlaciones más fuertes resultaron con el ET→F y con el ET→E. Finalmente, la intención de rotación sólo registró correlaciones negativas y estadísticamente significativas con la inteligencia emocional y con el enriquecimiento en la dirección Trabajo→Vida y, como era de esperarse, con el compromiso organizacional afectivo (Lee *et al.*, 2017).

En cuanto a las variables de control seleccionadas, se trabajó con la edad, de naturaleza cuantitativa y con aquellas de naturaleza categórica convirtiéndolas *en* variables dummy: *género* con valor 1 cuando el participante es varón (grupo base); *nivel educativo* con valor 1 cuando el participante tiene estudios universitarios completos (grupo base); *estado vincular* con valor 1 cuando el participante tiene pareja y convive con ella (grupo base), y *tiene personas a cargo* con valor 1 cuando el participante sí tiene personas a cargo (grupo base). A su vez, cabe aclarar que los valores de medias,

desviaciones estándar y correlaciones para las variables de control se presentan sólo a efectos ilustrativos, ya que estas variables son originalmente cualitativas y sus estadísticos descriptivos y correlaciones deberían interpretarse con precaución. Las variables ficticias sólo fueron evaluadas para el modelado de ecuaciones estructurales. No se utilizaron variables ficticias para el análisis factorial mediante el método de análisis de componentes múltiples (ACP).

Con este propósito, se observó que las correlaciones entre las subescalas de enriquecimiento sólo resultaron positivas y significativas para variables edad y tiene personas a cargo con diferencias en cada caso. Esto coincide con lo propuesto por algunas investigaciones del campo del enriquecimiento trabajo-vida, que han sugerido la importancia de considerar factores vinculados al ciclo de vida tanto a nivel personal (i.e., etapa vital, relacionada con la generación de condiciones familiares, por ejemplo) como a nivel laboral (i.e., etapa de desarrollo de carrera, relacionada con la generación de condiciones laborales en términos de demandas y recursos laborales, por ejemplo), dado que dichos factores generan condiciones particulares que pueden afectar las actitudes y comportamientos de las personas (Demerouti *et al.*, 2012). En esta línea, algunas investigaciones han vinculado modelos de etapas de carrera (e.g., Super, 1984) con modelos de ciclo de vida personal (e.g., Collins, 2003), indicando que ambos se encuentran fuertemente vinculados no solo a las demandas de rol en los distintos dominios de la vida sino también a la saliencia y pluralidad de dichos roles (e.g., Carlson *et al.*, 2011). En este estudio, particularmente, la variable edad mostró una correlación significativa con el ET→F y con el EF→T, mientras que la presencia de cargas de familia exhibió correlaciones significativas con todas las subescalas, excepto con las del dominio tiempo libre, aunque la fuerza de la relación en todos los casos resultó baja. Por otro lado, las correlaciones de estas variables de control con la inteligencia emocional, el compromiso organizacional afectivo y la intención de rotación, si bien fueron positivas y significativas, resultaron moderadas-bajas.

En lo que refiere a los niveles de confiabilidad de los instrumentos utilizados para medir las variables de estudio, la consistencia global de las tres subescalas aplicadas al estudio para medir en enriquecimiento trabajo-vida, resultó muy satisfactoria ($\alpha = 0,95$), excediendo el nivel de aceptación convencional de 0,70 (Nunnally, 1978). A su vez, como

puede observarse en la diagonal principal de la Tabla 7, las subescalas de enriquecimiento trabajo-vida en forma individual también mostraron una consistencia interna satisfactoria ($ET \rightarrow F \alpha = 0,83$; $EF \rightarrow T \alpha = 0,81$; $ET \rightarrow E \alpha = 0,86$; $EE \rightarrow T \alpha = 0,85$; $ET \rightarrow TL \alpha = 0,86$ y la $ETL \rightarrow T \alpha = 0,84$). De la misma forma, la escala WLEIS observó niveles adecuados de confiabilidad tanto en forma global ($\alpha = 0,84$), como para cada una de las ramas examinadas en este estudio ($EEP \alpha = 0,82$; $EEO \alpha = 0,81$, y $REP \alpha = 0,88$). Además, tanto las escalas de intención de rotación como la de compromiso organizacional afectivo registraron niveles apropiados de consistencia interna ($\alpha = 0,85$ y $\alpha = 0,86$, respectivamente). Finalmente, tal como se muestra en la Tabla 7, las correlaciones que resultaron significativas entre las variables de estudio fueron moderadas, lo que sugiere que los constructos son diferentes, es decir, que poseen una validez discriminante satisfactoria.

Tabla 7. Medias, desviaciones estándar y correlaciones entre variables

	Factor	M	DE	Correlaciones													
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
1	IE	3,82	0,54	0,84													
2	ET→F	3,61	0,76	0,41**	0,83												
3	EF→T	3,54	0,75	0,38**	0,61**	0,81											
4	ET→E	3,89	0,77	0,33**	0,69**	0,46**	0,86										
5	EE→T	3,84	0,77	0,40**	0,58**	0,55**	0,69**	0,85									
6	ET→TL	3,19	0,86	0,30**	0,61**	0,52**	0,63**	0,55**	0,86								
7	ETL→T	3,35	0,80	0,20**	0,44**	0,48**	0,41**	0,45**	0,62**	0,84							
8	IDR	2,51	0,81	-0,13*	-0,28**	-0,09	-0,25**	-0,11	-0,21**	-0,09	0,85						
9	COA	3,45	0,93	0,20**	0,34**	0,19**	0,37**	0,21**	0,21**	0,11	-0,52**	0,86					
	<i>Variables de control</i>																
10	Edad	39,71	9,66	0,22**	0,23**	0,16*	0,08	0,11	0,02	-0,03	-0,27**	0,19**	-				
11	Género	0,36	0,48	-0,06	-0,04	-0,11	-0,03	0,03	-0,01	-0,07	0,02	-0,01	0,11	-			
12	Nivel educativo	0,67	0,47	-0,06	0,06	0,01	0,14	0,03	0,03	0,07	-0,08	0,06	0,06	-0,08	-		
13	Estado vincular	0,61	0,49	-0,08	-0,01	0,04	0,01	-0,04	-0,02	-0,08	-0,14*	0,05	0,18**	0,13*	0,10	-	
14	Tiene personas a cargo	0,55	0,50	0,16*	0,23**	0,18**	0,14*	0,15*	0,10	0,10	-0,28**	0,25**	0,46**	0,03	0,03	0,25**	-

Nota. $n = 231$. IE= inteligencia emocional; IDR= intención de rotación; COA= compromiso organizacional afectivo, ET→F= enriquecimiento trabajo-familia, EF→T= enriquecimiento familia-trabajo, ET→E= enriquecimiento trabajo-estudio, EE→T= enriquecimiento estudio-trabajo, ET→TL= enriquecimiento trabajo-tiempo libre, ETL→T= enriquecimiento tiempo libre-trabajo, M = Media, DE = Desviación estándar. * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$. Los valores de confiabilidad para cada una de las escalas (coeficientes alfa) son presentados sobre la diagonal principal en negritas. Los valores de medias, desviaciones estándar y correlaciones para las variables de control se presentan sólo a los propósitos del modelado de ecuaciones estructurales, ya que estas variables son originalmente cualitativas y sus estadísticos descriptivos y correlaciones deberían interpretarse con precaución.

2.-Análisis de la prevalencia de la Inteligencia Emocional y del Enriquecimiento Trabajo-Vida

Para explorar esta idea propuesta en la H2 que postula que la inteligencia emocional se relacionará en forma positiva con el enriquecimiento trabajo-vida, primeramente, se procedió a realizar un análisis descriptivo de los resultados obtenidos en la muestra estudiada de forma univariada para la variable inteligencia emocional. Así, con el objetivo de analizar su nivel de prevalencia se calcularon tanto los valores totales como los relativos a sus subescalas (i.e., evaluación de emociones propias, EEP; evaluación de emociones de otros, EEO; y regulación de las emociones propias, REP). Para esto, los puntajes fueron recategorizados en una escala de tres niveles (ver Tabla 8), que refleja el nivel de prevalencia de cada subescala y de la inteligencia emocional global a partir del puntaje promedio (1= baja prevalencia, 2= prevalencia media y 3= alta prevalencia). En particular, las medias tanto de la IE global como de las ramas EEP y EEO fueron moderadas, aunque la media de la rama IE-REP registró un valor ligeramente inferior con un desvío estándar mayor, siendo estos resultados coincidentes con los reportados por Extremera Pacheco et al. (2019) en la validación original de la escala traducida al español. Esto generó, a su vez, una reducción en el valor de inteligencia emocional global originalmente superior por el efecto de las ramas de EEO y EEP (Figura 2). Más aún, los análisis de frecuencias relativas mostraron que la prevalencia de inteligencia emocional total fue alta en el 59,31% de la muestra, mientras que el 39,83% de los participantes exhibieron niveles medios.

Tabla 8. Prevalencia de Inteligencia Emocional (medias, desviaciones estándar y frecuencias)

Factor	M	DE	Prevalencia alta		Prevalencia media		Prevalencia baja	
			Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
			IE	2,58	0,51	137	59,31	92
IE-EEP	2,76	0,48	180	77,92	46	19,91	5	2,16
IE-EEO	2,67	0,52	161	69,70	64	27,71	6	2,60
IE-REP	2,44	0,61	116	50,22	100	43,29	15	6,49

Nota: M= media, DE= desvío estándar, Frec=frecuencia absoluta, IE= inteligencia emocional, EEP= evaluación de las emociones propias, EEO= evaluación de las emociones de otros y REP= regulación de las emociones propias

De la misma forma, se procedió a calcular los valores promedio y de prevalencia de las subescalas de enriquecimiento trabajo vida relevadas en este estudio (i.e., ETF, enriquecimiento trabajo-familia; ETE, enriquecimiento trabajo-estudio y E TTL, enriquecimiento trabajo-tiempo libre). Para el cómputo de los valores totales y subtotales se aplicó la misma escala que para la variable inteligencia emocional, ya que ambas escalas fueron del tipo Likert de 5 puntos.

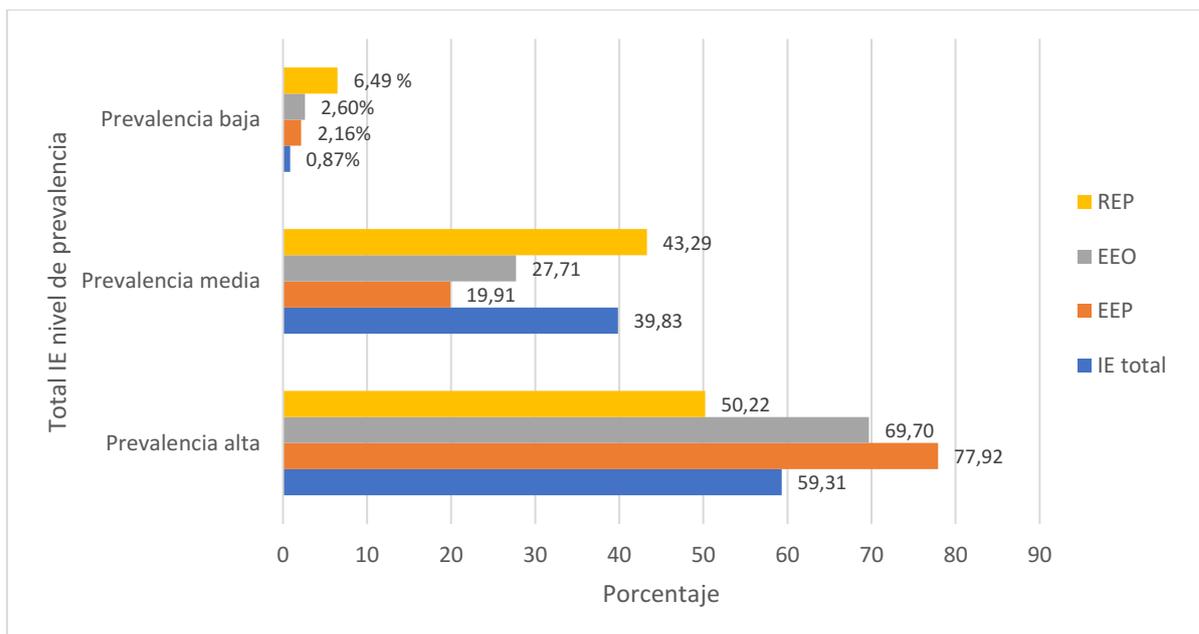


Figura 2. Niveles de prevalencia de la inteligencia emocional. IE= inteligencia emocional, EEP= evaluación de las emociones propias, EEO= evaluación de las emociones de otros y REP= regulación de las emociones propias

En la Tabla 9 se detallan las medias, los desvíos estándar y las frecuencias expresadas en valores porcentuales tanto para la escala total de enriquecimiento trabajo-vida (ETV) como para las escalas pertenecientes a cada dominio vital medido. Cabe aclarar que el total de la escala ETV se calculó como un promedio simple de los ítems de todas las subescalas por dominio vital y no se trabajó con los totales por subescala para evitar la pérdida de decimales por redondeo. En este sentido, es necesario aclarar que para el cálculo de los valores totales de enriquecimiento sólo se consideraron los casos que presentaban actividad en los tres dominios vitales (n=195), ya que 35 de los participantes manifestaron no haber realizado actividades de estudio en el último año y ello distorsionaba los promedios simples calculados para los otros casos en términos comparativos. A su vez, los totales por subescala se calcularon considerando los valores registrados como suma de ambas direcciones relevadas (por ejemplo, el valor total de la escala ETF surge de la suma de los valores obtenidos en la escala ET→F y en la escala EF→T).

Tabla 9. Prevalencia de Enriquecimiento Trabajo-Vida (medias, desviaciones estándar y frecuencias)

Factor	M	DE	Prevalencia alta		Prevalencia media		Prevalencia baja	
			Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
			ETV	3,44	2,41	92	39,83	100
ETF	2,40	0,56	101	43,72	122	52,81	8	3,46
ETE	2,61	0,54	124	53,68	67	29,00	5	2,16
ETTL	2,16	0,59	62	26,84	145	62,77	24	10,39

Nota: M= media, DE= desvío estándar, Frec=frecuencia absoluta, ETV= enriquecimiento trabajo-vida (total), ETF= enriquecimiento trabajo-familia (total), ETE= enriquecimiento trabajo-estudio (total) y ETTL= enriquecimiento trabajo-tiempo libre (total).

Los resultados mostraron que el ETV registró niveles predominantemente medio-altos en la muestra (Figura 3)

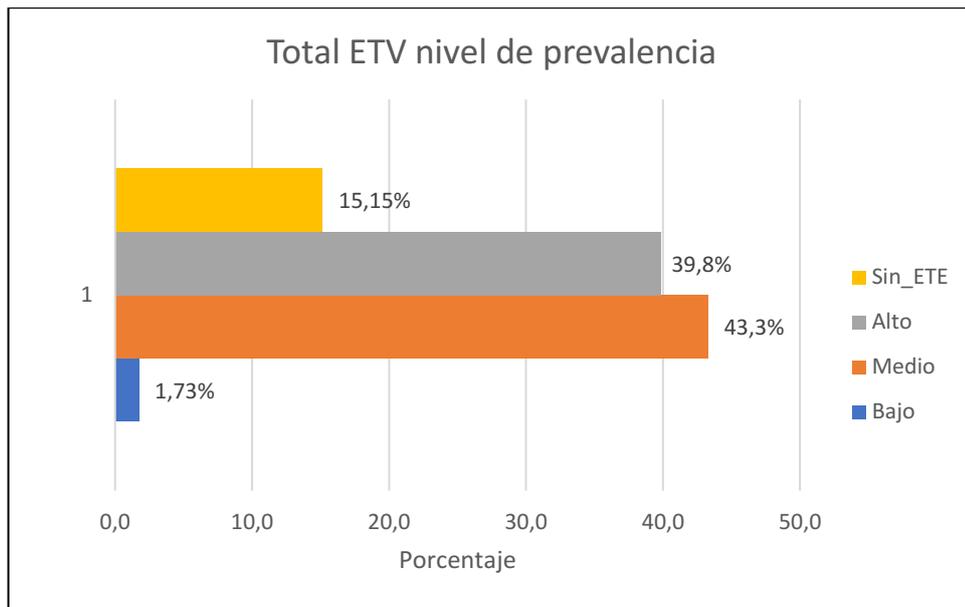


Figura 3. Niveles de prevalencia del enriquecimiento trabajo-vida (ETV= enriquecimiento trabajo-vida (total), ETE= enriquecimiento trabajo-estudio (total)).

Siguiendo el mismo procedimiento aplicado previamente, se analizaron los niveles de prevalencia de los dominios específicos del enriquecimiento trabajo-vida (Figura 4). Si bien tanto el enriquecimiento trabajo-familia (ETF) como el enriquecimiento trabajo-tiempo libre (ETTL) registraron mayormente valores medios, es importante destacar que el primero también mostró una prevalencia elevada en un porcentaje importante de la muestra. Por otro lado, el enriquecimiento trabajo-estudio (ETE) reportó mayormente niveles altos. Por este motivo, se realizó un análisis cruzado de frecuencias entre el valor total de ETE y el nivel de formación de los participantes, mostrando una mayor frecuencia de niveles altos en participantes con mayor nivel de formación (Tabla 10).

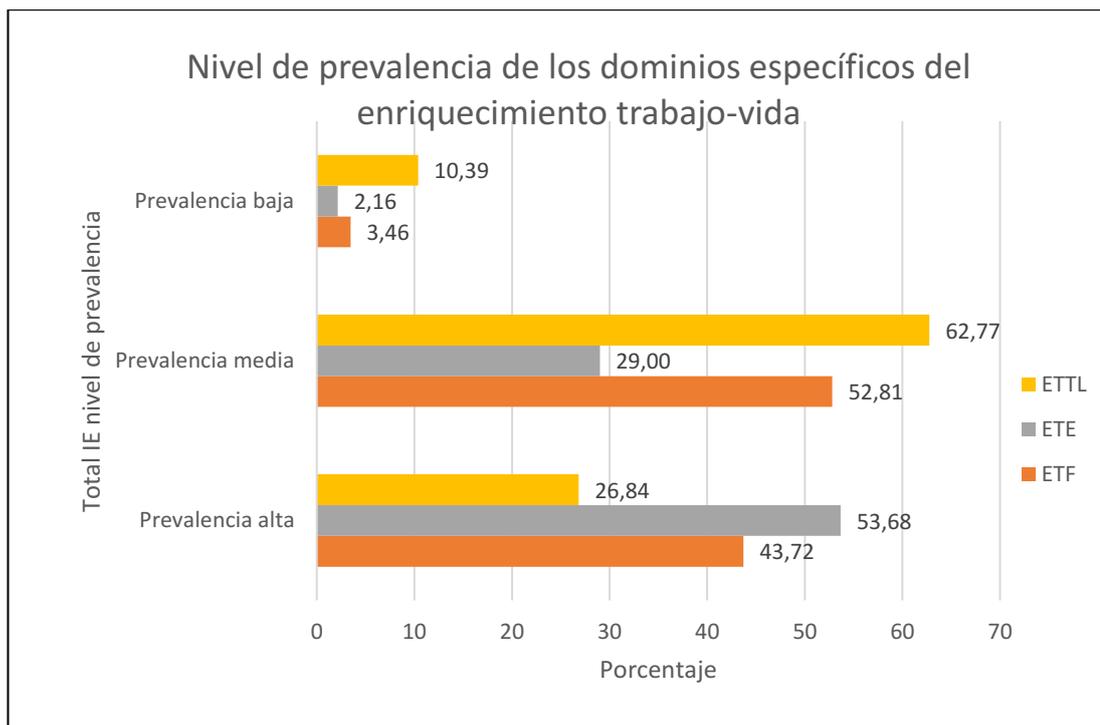


Figura 4. Niveles de prevalencia del enriquecimiento trabajo-vida (total, ETV= enriquecimiento trabajo-vida (total), ETE= enriquecimiento trabajo-estudio (total)).

Tabla 10. Relación entre máximo nivel educativo alcanzado y Enriquecimiento Trabajo-Estudio (total)

Nivel educativo	Enriquecimiento Trabajo-Estudio			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Secundario completo	0	6	1	7
Terciario no finalizado	0	2	4	6
Terciario completo	1	3	11	15
Universitario no finalizado	0	14	17	31
Universitario completo	4	42	90	136
Total	5	67	124	195

Nota: ETE= Enriquecimiento Trabajo-Estudio (total).

Finalmente, para analizar las frecuencias combinadas del nivel de inteligencia emocional total y el nivel de enriquecimiento trabajo-vida total, también se construyó una tabla cruzada (Tabla 11). Esta mostró que, en general, los participantes en los que se observó una prevalencia más alta de enriquecimiento trabajo-vida también mostraron los niveles más altos de inteligencia emocional.

Tabla 11. Relación entre nivel de inteligencia emocional (total) y Enriquecimiento Trabajo-Vida (total)

		Enriquecimiento Trabajo-Vida (total)			Sin ETE	Total
		Bajo	Medio	Alto		
IE total	Bajo	0	0	1		2
	Medio	3	58	21		92
	Alto	0	42	70		137
Total		3	100	92	35	231

Nota: ETV= Enriquecimiento Trabajo-Vida (total), IE=Inteligencia Emocional, ETE= Enriquecimiento Trabajo-Estudio (total).

3. Relaciones entre inteligencia emocional, enriquecimiento trabajo-vida, compromiso organizacional afectivo e intención de rotación

Para el análisis de las relaciones entre las variables elegidas se propusieron dos hipótesis de mediación, que se refieren a una relación supuesta entre una variable independiente (en este caso, la inteligencia emocional) y una variable dependiente (en este caso, la intención de rotación) mediada por una o más variables (en este caso, el enriquecimiento trabajo-vida y el compromiso organizacional afectivo). En esta línea, el análisis de mediación implica trabajar con dos tipos de modelos: el modelo teórico, correspondiente a las relaciones observables entre variables, y el modelo empírico, correspondiente al análisis estadístico de los datos reales relevados, siendo el desafío del investigador inferir los estados reales de mediación a partir de observaciones (Mackinnon *et al.*, 2007). Bajo este esquema, se trabajó el estudio de las relaciones propuestas entre las variables estudiadas.

Sesgo de método común

Dado que el sesgo de método común puede generar serios efectos en los resultados de una investigación, es importante conocer sus posibles fuentes y cuándo es probable que generen un problema (Podsakoff *et al.*, 2003). En algunos casos, la presencia de este sesgo puede provenir del hecho de que la información de las variables exógenas y endógenas sea obtenida de una misma fuente (por ejemplo, un mismo participante del estudio). También puede tener su origen en los propios ítems de medición, en el contexto de dichos ítems dentro del instrumento y en el contexto en el cual se desarrolla la medición. El primer caso se denomina sesgo de auto-reporte y se da cuando existe una alta covarianza entre los valores obtenidos para las variables explicativas y explicadas. Esto suele producirse porque las personas tratan de mantener cierta coherencia entre sus cogniciones y actitudes, tratando de mostrarse consistentes y racionales en sus respuestas pudiendo generar relaciones que no existirían de otra forma (Salancik y Pfeffer, 1977), y es particularmente problemático en los casos donde se pide a los participantes que respondan utilizando la retrospectiva de sus actitudes, percepciones y/o comportamientos.

Otra causa del sesgo de método común es la deseabilidad social, referida a la necesidad de obtener aprobación social con base en la creencia de que pueden obtenerse a partir de realización de comportamientos socialmente aceptados (Crowne y Marlowe, 1964). Así, la deseabilidad social se materializa en la tendencia de los participantes a presentarse con una imagen positiva más allá de sus verdaderas opiniones, actitudes o sentimientos. Esta tendencia no solo es problemática por el posible sesgo en las respuestas de los participantes (por ejemplo, podría modificar los niveles medios de respuesta), sino también porque enmascara las verdaderas relaciones entre dos o más variables, generando relaciones espurias, actuando como una variable supresora que altere los efectos de otras variables o ejerciendo un efecto moderador que influya en la naturaleza de otras relaciones (Ganster *et al.*, 1983).

De esta forma, para analizar si los datos utilizados en esta investigación estaban afectados por el sesgo de método común, se realizó el test de Harman de un factor, dado que es la técnica más usada para el tratamiento del sesgo del método común. El procedimiento consistió en realizar un análisis factorial exploratorio con todas las variables del estudio y examinar la solución factorial para determinar la cantidad de factores que explicaban la varianza de las variables. El supuesto básico de la técnica es que, si un solo factor explica una porción sustancial de la varianza total, entonces existe sesgo de método común (Podsakoff *et al.*, 2003). En este sentido, si el análisis factorial exploratorio muestra que un solo factor explica más del 50% de la varianza entre variables, entonces el sesgo de método común está afectando a los resultados obtenidos (Podsakoff y Organ, 1986). En el caso particular de esta Tesis Doctoral, los resultados del test realizado revelaron que el primer factor explicó sólo el 24,10% de la varianza, sugiriendo que el sesgo de método común no afectó significativamente los resultados. Para ilustrar los resultados obtenidos de este análisis se presentan en el Anexo 4 las salidas del software del análisis factorial aplicado.

Modelado de ecuaciones estructurales

Para el análisis de las hipótesis de mediación se siguió la recomendación de Weston y Gore Jr. (2006) de aplicar la técnica de modelado de ecuaciones estructurales, ya que se

considera que tiene mayor capacidad para estimar y probar las relaciones entre constructos (variables latentes), comparado con otras técnicas lineales generales, donde los constructos pueden estar representados sólo con una medida y la medición del error no se encuentra incluida en el modelo. Cabe señalar, que los autores advierten que la interpretación de los resultados del modelado de ecuaciones estructurales requiere una evaluación cuidadosa de varios indicadores, incluyendo el análisis de múltiples *tests* estadísticos y la comparación de varios índices para determinar si el modelo representa las relaciones entre constructos y variables observadas de forma satisfactoria. Siguiendo estas recomendaciones, esta investigación aplicó el análisis de ecuaciones estructurales en IBM SPSS Amos® (versión 22) con el propósito de contrastar las hipótesis del estudio.

De modo previo a estimar el modelo, se examinaron los datos recolectados para descartar la existencia de valores perdidos, de inadecuación muestral o de multicolinealidad entre las variables observadas (Weston y Gore Jr., 2006). Específicamente, para el análisis de la multicolinealidad (Tabla 7), se verificó que las correlaciones entre las variables observadas no superen el criterio de $r > 0,85$ propuesto por Weston y Gore Jr, 2006). Respecto de los datos perdidos, se encontraron valores faltantes particularmente para la escala de $ET \rightarrow E$ y $EE \rightarrow T$, que correspondieron a 35 casos que habían declarado que no realizaban actividades de formación y por lo tanto no tenían actividad en el dominio del estudio. Estos datos perdidos pertenecen a la categoría de *perdidos de forma completamente aleatoria* (Rubin, 1976), es decir, que la probabilidad de que los datos se pierdan no depende de la variable independiente (en este caso, la inteligencia emocional) ni de la variable dependiente (en este caso, la intención de rotación). Así, siguiendo lo propuesto por Allison (2003) se aplicó la técnica de *eliminación por listas*, removiendo estos casos de la muestra final a utilizar ($n=195$). Finalmente, en relación al tamaño de la muestra, la literatura ha planteado diferentes criterios, siendo uno de ellos que la muestra debe incluir al menos 200 casos, aunque algunos autores han planteado que el tamaño requerido debería considerar la potencia estadística deseada, la hipótesis nula que será testeada y la complejidad general del modelo (MacCallum *et al.*, 1996). En particular para este estudio, se podría considerar que se cumple este requisito, ya que, a pesar de la eliminación de los casos con datos perdidos, se logró conservar una muestra de 195 casos.

Para llevar a cabo el análisis a partir del modelado de ecuaciones estructurales se siguieron los pasos propuestos por Weston y Gore, Jr (2006): especificación, identificación, estimación, evaluación y modificación del modelo que se desarrollan a continuación.

Especificación e identificación del modelo

El modelo hipotetizado incluyó una variable latente exógena (i.e., inteligencia emocional), tres variables latentes endógenas (i.e., enriquecimiento trabajo-vida, compromiso organizacional afectivo e intención de rotación) y una variable exógena observable (i.e., tiene personas a cargo). La técnica de modelado de ecuaciones estructurales implica trabajar con dos tipos de modelos: en primer lugar, un modelo de medida, que describe las relaciones hipotetizadas entre las variables observadas y los constructos, y que permite evaluar qué tan bien las primeras se combinan para identificar a las segundas, y, en segundo lugar, un modelo estructural que describe la interrelación entre los constructos (Weston y Gore Jr, 2006). Así, para especificar el modelo de medida, se aplicó el método de desagregación parcial (Hall *et al.*, 1999), que consiste en armar, para cada variable latente, distintos subgrupos o *parcelas* a partir de los ítems de las escalas utilizadas para medir cada variable observable. Cada parcela se calcula, entonces, a partir de un criterio de agrupamiento y del cálculo del promedio simple de los valores registrados por los ítems integrantes de cada una de ellas. La aplicación de esta técnica ofrece beneficios como mantener manejable la cantidad de indicadores de los constructos latentes, reducir el número de los parámetros libres a ser estimados, disminuir reducir los requerimientos de tamaño de muestra, y aumentar las posibilidades de un adecuado ajuste del modelo. Cabe señalar que uno de los aspectos más importantes en la parcelización es la cuestión de la buena representación de constructo (Bagozzi y Edwards, 1998). De esta forma, la inteligencia emocional fue introducida como el promedio de los puntajes obtenidos en cada una de las subescalas del modelo de cascada (i.e., EEP, EEO y REP), el enriquecimiento trabajo-vida como el promedio de los puntajes de las subescalas validadas en el estudio anterior, y para el caso del compromiso organizacional afectivo y de la intención de rotación, se separaron los ítems positivos y los ítems negativos de cada escala.

Para determinar qué variables de control debían incluirse en los modelos de ecuaciones estructurales se siguieron dos criterios. Por un lado, las variables de control debían mostrar relaciones estadísticamente significativas con las variables sustantivas. Por el otro, la inclusión de estas variables no debía introducir problemas de multicolinealidad en los modelos. Para esto, se examinó la magnitud y significatividad de las correlaciones entre las variables sustantivas y las variables de control. Con base en estos hallazgos, se decidió incluir sólo la variable de control “tiene personas a cargo” en el modelo a testear a través de las ecuaciones estructurales. Así, el modelo estructural fue considerado en forma simultánea con el modelo de medida, por lo que se trabajó con un modelo compuesto o modelo estructural completo (Weston y Gore Jr., 2006), especificado en la figura 5.

Estimación del modelo

Para la estimación del modelo propuesto se aplicó el método de máxima verosimilitud, dado que es robusto frente a posibles violaciones al supuesto de normalidad (Anderson y Gerbing, 1984) y muchos investigadores optan por usarlo cuando los datos son moderadamente no-normales (Weston y Gore Jr., 2006). La Figura 5 reporta las estimaciones estandarizadas para el modelo hipotetizado que relaciona la inteligencia emocional, el enriquecimiento trabajo-vida, el compromiso organizacional afectivo, la intención de rotación y si existen personas a cargo.

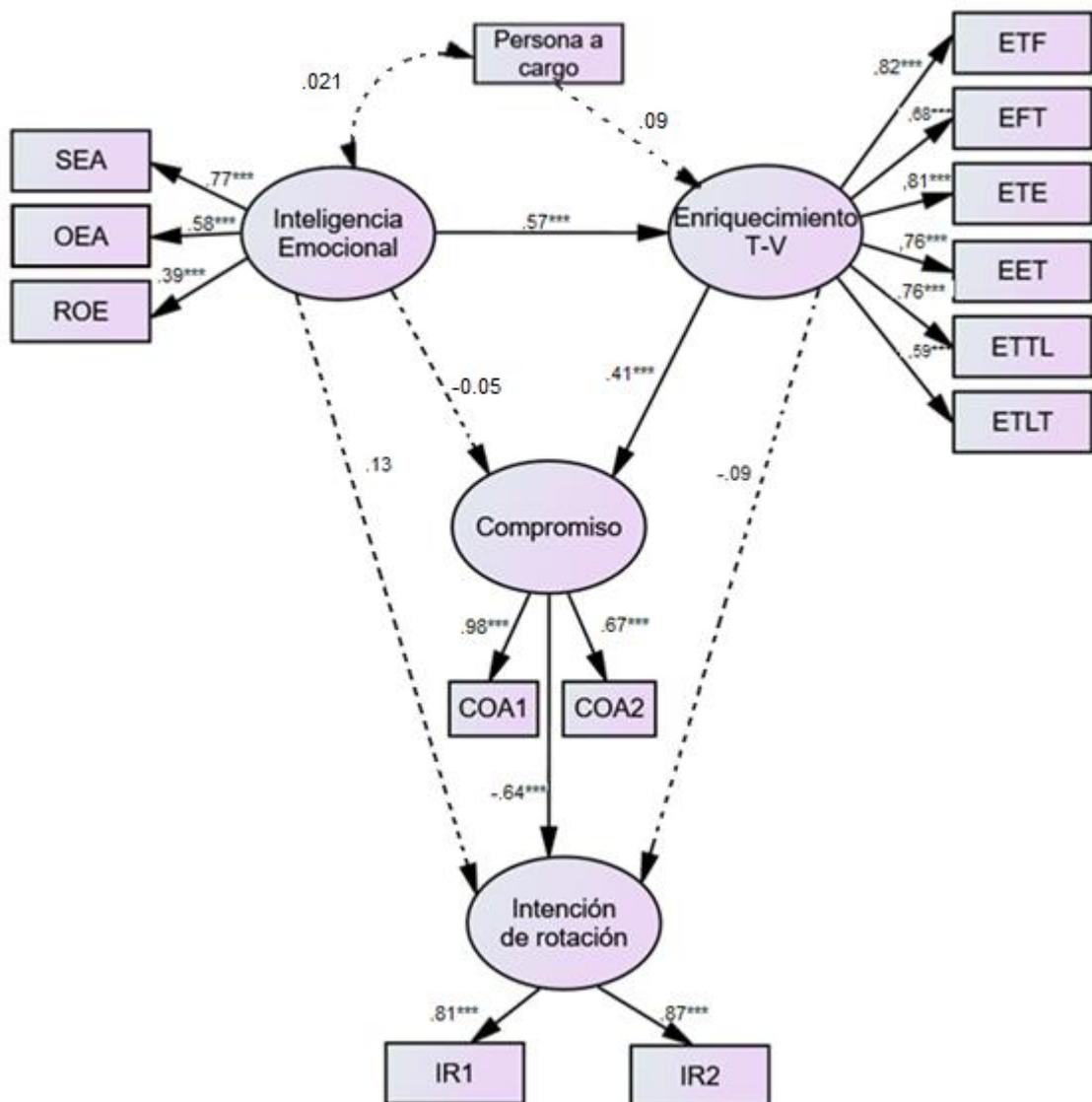


Figura 5. Resultados del análisis de ecuaciones estructurales para el modelo que relaciona a la Inteligencia emocional, el enriquecimiento trabajo-vida, el compromiso organizacional afectivo, la intención de rotación y la variable de control. Todas las cargas factoriales son estadísticamente significativas al nivel $p < 0,01$. Las líneas punteadas indican relaciones no significativas. *** la relación es estadísticamente significativa al nivel de $p < 0,01$.

Evaluación del modelo

El objetivo de esta etapa del modelado de ecuaciones estructurales es determinar si las relaciones entre las variables latentes y observadas en el modelo estimado del investigador (por ejemplo, modelo de mediación total) reflejan adecuadamente las relaciones observadas en los datos. Para esto, se evalúa la adecuación del modelo en términos de la significación y fuerza de los parámetros estimados, la varianza explicada para las variables latentes endógenas y la determinación de qué tan bien el modelo general se ajusta a los datos observados (Weston y Gore Jr., 2006). Siguiendo lo sugerido por Bollen (1989), en la evaluación de los modelos se reportaron y compararon diversos índices de ajuste, tales como: el estadístico chi-cuadrado (χ^2), el índice de ajuste comparativo (*comparative fit index*, CFI), el índice de bondad del ajuste (*goodness of fit index*, GFI), el índice de Tucker-Lewis (*Tucker-Lewis index*, TLI), el error cuadrático medio de aproximación (*root mean square error of approximation*, RMSEA) y el criterio de información de Akaike (AIC). Si bien no existe consenso absoluto en torno a los valores críticos para la mayoría de estos índices de ajuste (Marsh *et al.*, 2004), de acuerdo a lo señalado por Byrne (2001), valores de CFI, TLI o GFI superiores a 0,90 y de RMSEA alrededor de 0,08 indican un buen ajuste. Respecto de la prueba chi-cuadrado, un buen ajuste del modelo se logra cuando los resultados son menos estadísticamente significativos (Byrne, 2001). Al respecto, es importante señalar que la literatura sugiere cautela en la interpretación de estos resultados dado que el estadístico χ^2 presenta la limitación de ser muy sensible a las variaciones en el tamaño muestral (e.g. Bentler y Bonnet, 1980; Hooper *et al.*, 2008; Jöreskog y Sörbom, 1993).

Así, los resultados del análisis de ecuaciones estructurales mostraron que el modelo hipotetizado presentó un ajuste satisfactorio de los datos (ver Tabla 12): $\chi^2(df = 70, N = 195) = 184,52, p < 0,01$; CFI = 0,90; GFI = 0,89; TLI = 0,87; RMSEA = 0,09. Más específicamente, los resultados demostraron que el enriquecimiento no se relacionó significativamente con la intención de rotación, por lo que no se logró sustento para la H1. A su vez, la inteligencia emocional mostró una relación positiva y estadísticamente significativa con el enriquecimiento, ofreciendo evidencia empírica para la H2, pero no así con la intención de rotación, por lo que no se obtuvo suficiente sustento para la H3. Sumado a esto, la relación entre la inteligencia emocional y la intención de rotación, mediada por el enriquecimiento trabajo vida, tampoco fue significativa, ya que ni los

efectos directos ni los indirectos de dicha relación resultaron estadísticamente distintos de cero, por lo que la H4 no fue sustentada.

Dicho esto, la relación entre la inteligencia emocional y la intención de rotación, mediada en primera instancia por el enriquecimiento trabajo vida y en segunda instancia por el compromiso organizacional afectivo sí resultó estadísticamente significativa. De esta forma, se obtuvo evidencia que da soporte a H5, poniendo de manifiesto que la relación entre la inteligencia emocional y la intención de rotación se encuentra completamente mediada por el enriquecimiento trabajo-vida y por el compromiso organizacional afectivo en forma secuencial. A su vez, se observó que la variable de control introducida en el modelo (i.e., tiene personas a cargo) no registró una relación estadísticamente significativa ni con la inteligencia emocional ni con el enriquecimiento.

Modificación del modelo

Para probar si el ajuste del modelo podía ser mejorado, se procedió a eliminar todos los caminos que no fueran significativos. La Figura 6 reporta las estimaciones estandarizadas para el modelo hipotetizado que relaciona la inteligencia emocional, el enriquecimiento trabajo-vida, el compromiso organizacional afectivo y la intención de rotación, eliminando la variable de personas a cargo, ya que no resultó estadísticamente significativa.

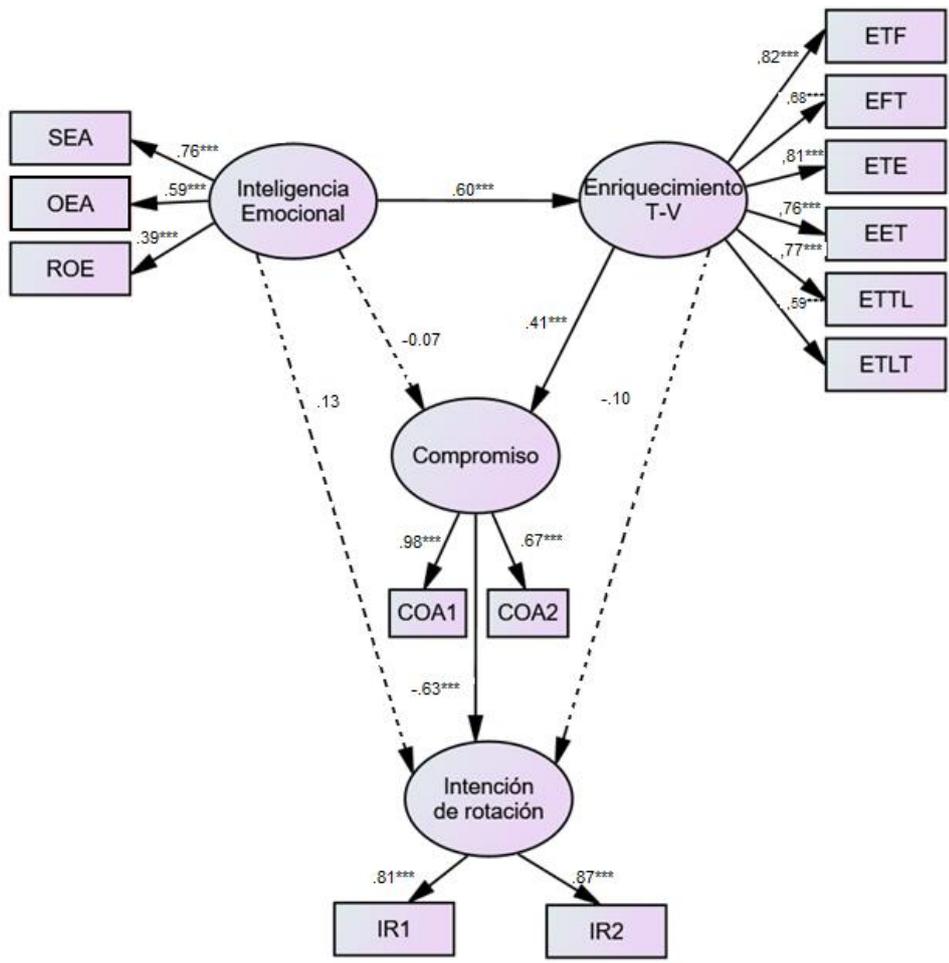


Figura 6. Resultados del análisis de ecuaciones estructurales para el modelo que relaciona a la Inteligencia emocional, el enriquecimiento trabajo-vida, el compromiso organizacional afectivo y la intención de rotación. Todas las cargas factoriales son estadísticamente significativas al nivel $p < 0,01$. Las líneas punteadas indican relaciones no significativas. *** la relación es estadísticamente significativa al nivel de $p < 0,01$.

Los resultados nuevamente mostraron que este nuevo modelo proporcionó un ajuste similar a los datos: $\chi^2(df = 59, N = 195) = 151,17, p < 0,01$; CFI = 0,91; GFI = 0,90; TLI = 0,89; RMSEA = 0,09 (Tabla 12). Así, el modelo más parsimonioso fue aceptado. El modelo de medida mostró que la inteligencia emocional estaba determinada en mayor medida por la influencia positiva de la evaluación de las emociones propias (SEA, $\beta=0,76, p<0,01$), luego por la evaluación de las emociones de otros (OEA, $\beta= 0,59, p<0,01$) y finalmente por la regulación de las emociones propias (ROE, $\beta= 0,39, p<0,01$). A su vez, el enriquecimiento

trabajo-vida, si bien registró cargas factoriales positivas y de peso similar respecto de sus variables observables, en la dirección Trabajo→ Vida mostró cargas factoriales levemente mayores (EFT, $\beta=0,82$, $p<0,01$; ETE, $\beta= 0,81$, $p<0,01$; ETTL, $\beta=0,77$, $p<0,01$) que la dirección Vida→Trabajo (EFT, $\beta= 0,68$, $p<0,01$; EET, $\beta=0,76$, $p<0,01$; ETLT, $\beta=0,59$, $p<0,01$), implicando que la primera dirección tiene un peso superior en la determinación del enriquecimiento. Por otra parte, el compromiso organizacional afectivo mostró que los indicadores positivos (COA 1, $\beta=0,98$, $p<0,01$) influían positivamente y con mayor fuerza que los indicadores revertidos (COA 2, $\beta=0,67$, $p<0,01$) y para el caso de la intención de rotación los indicadores funcionan de forma contraria, siendo que los revertidos tienen levemente mayor poder de determinación que aquellos no revertidos (IR 1 $\beta=0,81$, $p<0,01$; IR 2, $\beta=0,87$, $p<0,01$).

Respecto del modelo estructural los resultados mostraron, nuevamente, que la inteligencia emocional es un potente predictor del enriquecimiento trabajo-vida ($\beta=0,60$, $p<0,01$), pero no así del compromiso organizacional afectivo ($\beta=-0,07$, $p=0,53$) ni de la intención de rotación ($\beta=0,13$, $p=0,23$), ya que sus coeficientes no solo resultaron muy bajos, sino que tampoco fueron estadísticamente significativos. Respecto del enriquecimiento, además de su relación significativa con la inteligencia emocional, logró un coeficiente significativo, positivo y relativamente fuerte con el compromiso organizacional afectivo ($\beta=0,41$, $p<0,01$), pero no así con la intención de rotación ($\beta=-0,10$, $p=0,35$). En esta línea, el compromiso organizacional afectivo sí registró una relación significativa, negativa y fuerte con la intención de rotación ($\beta=-0,63$, $p<0,01$). De esta forma, los resultados demostraron que la inteligencia emocional afecta a la intención de rotación solamente a través del enriquecimiento trabajo-vida y del compromiso organizacional afectivo.

Para realizar un análisis de la significación práctica de estos resultados logrados, siguiendo a Hair et al. (2010) se podría interpretar que todos los coeficientes estructurales estadísticamente significativos del modelo lograron el criterio propuesto por los autores en base al tamaño muestral superando el valor de 0,40 (que implica un poder de explicación de la varianza total de aproximadamente un 16%). Más aún, excepto la relación entre el enriquecimiento y el compromiso organizacional afectivo, el resto de las relaciones

estadísticamente significativas del modelo superan el valor de 0,60, registrando un poder de explicación de más del 36% de la varianza total en cada una de ellas.

Sumado a esto, los resultados brindaron evidencia de una mediación completa del enriquecimiento y del compromiso organizacional afectivo en el camino que va desde la inteligencia emocional a la intención de rotación, resultando todos los coeficientes de esta relación mediada significativos. Esto significa que los individuos con altos niveles de inteligencia emocional son capaces de lograr niveles de enriquecimiento trabajo-vida más elevados, lo que a su vez genera un mayor compromiso organizacional afectivo que, finalmente, reduce la intención de rotación.

Tabla 12. Resultados del análisis del modelado de ecuaciones estructurales (máxima verosimilitud)

Modelo	χ^2	<i>gl</i>	CFI	GFI	TLI	RMSEA
Modelo hipotetizado (modelo de base)	184,52	70	0,896	0,886	0,865	0,092
Modelo hipotetizado (modelo parsimonioso)	151,17	59	0,914	0,896	0,886	0,09

Nota: gl, Grados de Libertad, CFI = Comparative Fit Index. GFI = Goodness of Fit Index, TLI = Tucker-Lewis Index. RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA).

Fuente: Elaboración propia.

Discusión y conclusiones

La gestión del talento, y en particular su retención, está resultando para muchas organizaciones un duro desafío debido a los procesos de reconfiguración que está atravesando el mundo del trabajo, especialmente por el tránsito de la pandemia por COVID-19 (Fenech *et al.*, 2021). En este sentido, la gestión de procesos positivos que favorezcan el bienestar y el desarrollo de las personas en las organizaciones plantea potenciales oportunidades para generar ambientes laborales atractivos y saludables (ver el concepto de *organización saludable* en Salanova y Schaufeli, 2009) que estimulen a los empleados a permanecer en ellas. Así, con base en la teoría de Conservación de los recursos (COR; Hobfoll, 1989, 2002) y en una ampliación del modelo del enriquecimiento trabajo-familia (Greenhaus y Powell, 2006), esta Tesis Doctoral estudió a la inteligencia emocional como un recurso personal facilitador de los procesos de enriquecimiento trabajo-vida y su impacto en la retención del talento. Esto no solo permitirá a la comunidad científica ampliar la red nomológica actual, sino que también hará posible la integración de los procesos emocionales a los actuales modelos de enriquecimiento para explicar el comportamiento de las personas en las organizaciones.

En este sentido, buscando entender cómo el trabajo y la vida interactúan e influyen en el bienestar del individuo y en las actitudes relacionadas con el trabajo, desde hace más de 5 décadas, el campo del estudio de la interacción trabajo-vida ha desarrollado sus tres procesos principales: el conflicto, el balance y el enriquecimiento (McNall *et al.*, 2010; Rothbard *et al.*, 2020). Particularmente, esta Tesis Doctoral busca contribuir a la Escuela Organizacional Positiva (POS, Cameron *et al.*, 2013), estudiando al enriquecimiento como interacción positiva entre el trabajo y la vida, para entender cómo las vinculaciones entre contextos, procesos y personas pueden generar estados positivos tanto en individuos, como en grupos y en organizaciones. Así, su potencial para el diseño de políticas dirigidas a amortiguar los efectos negativos y, al mismo tiempo, promover los vínculos positivos entre dominios vitales, parecen explicar el creciente interés que está generando en la comunidad científica, y especialmente, en el campo del comportamiento organizacional (Powell *et al.*, 2019). Pese a estos avances ciertamente valiosos, siguen existiendo algunas áreas de vacancia sustanciales, como el foco predominante en el estudio del dominio familiar (sin

considerar otros dominios no laborales en la interacción positiva con el trabajo), la falta de exploración de factores individuales concernientes a las capacidades emocionales, como la inteligencia emocional, y la escasa evidencia empírica proveniente de América Latina sobre los procesos de enriquecimiento trabajo-vida (para una profundización de estos aspectos, ver la reciente revisión de Arraigada *et al.*, 2023). Con el propósito de contribuir a superar las limitaciones antes planteadas, la presente Tesis Doctoral tuvo como objetivo principal estudiar el rol de la inteligencia emocional en los procesos de enriquecimiento trabajo-vida y su impacto en la retención del talento.

Particularmente, se propuso el abordaje del estudio del enriquecimiento desde la teoría de la Conservación de los recursos (COR, Hobfoll, 1989; 2002) que plantea que, a partir de procesos conocidos como *caravanas de recursos*, es posible el desarrollo sinérgico de los mismos, dado que no solo se incrementa la reserva disponible, sino que también pueden facilitar la obtención de nuevos recursos (Hobfoll *et al.*, 2018). Así, se entiende al enriquecimiento trabajo-vida como un proceso que puede promover el bienestar de las personas mejorando el afrontamiento de situaciones estresantes del trabajo que podrían generar el deseo de abandonar la organización. Con respecto al nivel de análisis, si bien este trabajo reconoce que tanto los factores individuales como los contextuales son complementarios en el estudio del enriquecimiento, adoptó una perspectiva individual con la finalidad de explicar cómo determinados factores personales pueden ayudar a los individuos a lograr una interacción trabajo-vida más positiva. En este contexto, cabe señalar que la literatura ha postulado que la retención del talento es el resultado de procesos no solamente cognitivos sino también emocionales (e.g., Lee y Mitchell, 1994; Mitchell *et al.*, 2001). Por este motivo, en esta Tesis Doctoral se examinó particularmente el rol de la inteligencia emocional y del compromiso organizacional afectivo en estos procesos.

Finalmente, esta investigación se desarrolló en dos etapas. La primera consistió en la construcción y validación de una escala multidimensional para examinar el enriquecimiento trabajo-vida en sus dos direcciones (i.e., Trabajo→ Vida y Vida→Trabajo) a partir de una consideración cuidadosa de los lineamientos de la Comisión internacional de pruebas (ITC, *International Test Commission*, 2013). La segunda etapa examinó las relaciones entre la inteligencia emocional y las intenciones de rotación analizando el rol mediador del enriquecimiento trabajo-vida y del compromiso organizacional afectivo. En

las siguientes secciones de esta Discusión se abordarán en particular las contribuciones de esta Tesis Doctoral para la literatura internacional e iberoamericana en Comportamiento Organizacional, las implicaciones prácticas de los hallazgos y las limitaciones más importantes en conexión con potenciales líneas de investigación.

Contribuciones a la literatura internacional

Dentro de la primera etapa, se lograron importantes contribuciones teóricas y metodológicas que se cree facilitarán el estudio de los procesos de interacción trabajo-vida desde una perspectiva positiva. En primer lugar, esta investigación permitió el desarrollo y validación de la escala EMET-V que, a partir de la consideración de otros dominios no laborales además de la familia (i.e., el estudio, el tiempo libre y la comunidad), amplía el modelo original de enriquecimiento trabajo-familia (Greenhaus y Powell, 2006). En efecto, si bien las investigaciones sobre el enriquecimiento ciertamente se han incrementado de modo sostenido en las últimas décadas, la mayoría de ellas continúan focalizándose casi exclusivamente en los vínculos que existen entre el trabajo y la familia (Bansal y Agarwal, 2020). Esto genera una visión incompleta de las dinámicas involucradas, especialmente cuando se considera la multiplicidad de roles que suelen desempeñar los trabajadores en la actualidad (Powell *et al.*, 2019). De esta forma, se adopta una visión más integral y multidimensional que la tradicionalmente utilizada en el campo de la interacción trabajo-vida (e.g., Carlson *et al.*, 2006) que permitirá elaborar modelos más complejos que incorporen con un mayor detalle los aspectos de la vida contemporánea de las personas.

Las limitaciones señaladas en el párrafo precedente han llevado a que la literatura señale la necesidad de proponer modelos más comprehensivos que permitan una operacionalización parsimoniosa, pero a la vez realista, de los dominios principales en los que transcurre la vida de las personas. Para lograr este cometido, resulta necesario desarrollar instrumentos válidos y confiables que capten la complejidad del enriquecimiento trabajo-vida (Greenhaus y Powell, 2017). Al respecto, es importante señalar que, el hecho de que la comunidad científica no haya logrado un criterio unificado para el estudio de los dominios no laborales ha dificultado la integración de los hallazgos obtenidos. Así, aunque algunas investigaciones trascendieron el abordaje simplista de

tomar a la “vida” como un constructo latente amplio, sólo lograron incluir en el análisis un solo dominio no laboral específico (e.g., el estudio, Wyland *et al.*, 2015, 2016; los emprendimientos personales, Mäkelä *et al.*, 2014; otras actividades laborales paralelas al trabajo principal, Asante *et al.*, 2022). En particular, la tendencia mayoritaria a enfocarse en un dominio parece ser producto de la gran dificultad que conlleva examinar de modo simultáneo los distintos dominios de la vida de las personas y su vinculación con el enriquecimiento (Powell *et al.*, 2019). Es por esto, que la escala EMET-V desarrollada y validada por esta Tesis Doctoral, aporta un instrumento valioso para recolectar información más profunda, integral y realista que mejore la comprensión de la complejidad de las dinámicas de enriquecimiento entre el trabajo y los dominios no laborales.

De esta forma, esta Tesis Doctoral en su primera etapa, dio respuesta a este llamado de la comunidad científica a través del diseño y validación de la primera escala multidimensional y bidireccional del enriquecimiento trabajo-vida, denominada EMET-V. Es importante señalar que la EMET-V logra medir específicamente el constructo enriquecimiento en los términos definidos por el modelo de Greenhaus y Powell (2006) y, por lo tanto, se distingue de otros instrumentos desarrollados previamente que tienden a solapar constructos, como la mejora, el derrame positivo y la facilitación (para una profundización, consultar Carlson *et al.*, 2006). Con estas consideraciones en mente, se buscó que el contenido de la EMET-V representara la noción de enriquecimiento propuesta por Greenhaus y Powell (2006), y para ello se pretendió que los ítems capturen la verdadera esencia de dicha definición contemplando no sólo la adquisición de recursos en el dominio de origen, sino también la transferencia y aplicación efectiva de esos recursos en el dominio receptor. Con respecto a la validación de la EMET-V, específicamente, en esta Tesis Doctoral, se examinaron sus propiedades psicométricas en términos de su consistencia interna, dimensionalidad, validez convergente y validez discriminante. En cuanto a la confiabilidad de la EMET-V, los análisis practicados indicaron que la misma posee una consistencia interna satisfactoria (Nunnally y Bernstein, 1994) tanto en forma global, considerando todas las subescalas juntas, como en forma particular para cada subescala de dominio. Especialmente, para la subescala Trabajo-Familia se alcanzaron niveles de confiabilidad muy similares a los reportados en investigaciones previas (e.g., Carlson *et al.*, 2006). En cuanto a la validez de constructo, los resultados del análisis factorial exploratorio revelaron la

existencia de una estructura compuesta por dos factores altamente correlacionados para cada subescala, que resultaron coincidentes en todos los casos con las dos direcciones en las que podía presentarse el fenómeno (por ejemplo, Trabajo→Familia y Familia→Trabajo). Estos resultados son consistentes con lo propuesto inicialmente por Greenhaus y Powell (2006) en el modelo original, con lo observado en la construcción de la primera escala de enriquecimiento trabajo-familia de Carlson et al. (2006) y también con la evidencia generada por numerosas investigaciones posteriores que resaltaron la naturaleza bidireccional del enriquecimiento (e.g., Lapiere *et al.*, 2018). A su vez, las subescalas fueron analizadas en términos de su validez convergente y validez discriminante, obteniéndose resultados satisfactorios en ambas pruebas. Así, a partir de la evidencia empírica reportada en esta Tesis Doctoral, se concluyó que la escala es un instrumento psicométricamente robusto, que presenta propiedades similares a las reportadas por las escalas más consolidadas en el campo de la interacción trabajo-vida (e.g., Carlson et al., 2000; Carlson *et al.*, 2006; Wayne *et al.*, 2021) y que, además, posee varias fortalezas adicionales que implican contribuciones a la literatura internacional.

Es importante destacar también que la EMET-V fue diseñada completamente en español, lo cual constituyó un aporte importante a la investigación en el contexto latinoamericano, ya que la mayoría de los instrumentos que examinan la interacción trabajo-vida han sido desarrollados en inglés (Pujol-Cols, 2019). Más aún, revisiones recientes han mostrado que la producción de investigaciones sobre el enriquecimiento trabajo-vida y los factores que contribuyen a promoverlo se encuentra fuertemente concentrada en Europa, Asia y Estados Unidos, con contadas excepciones en Latinoamérica (e.g., Milheiro de Vilhena y Tavares, 2020), lo que pone de manifiesto la necesidad de desarrollar esta línea de investigación en la región. Esto resulta particularmente crítico dada la importancia atribuida por la literatura al contexto sociocultural en los procesos de enriquecimiento trabajo-vida (Greenhaus y Powell, 2006), ya que las tendencias normativas socioculturales podrían afectar la evaluación cognitiva y emocional de las personas respecto de las pérdidas y ganancias de recursos (Lazarus y Folkman, 1984; Rokeach (1973). Así, los distintos contextos culturales podrían condicionar la forma de vivir los eventos en los dominios vitales (por ejemplo, de amenaza a desafío) o regir diferentes valoraciones de determinados recursos que pudieran afectar la conducta de las personas en relación a esos

recursos (Holmes y Rahe, 1967). Por lo expuesto, se cree que una escala como la desarrollada en este trabajo contribuirá a impulsar una agenda de investigación sobre enriquecimiento trabajo-vida en el contexto latinoamericano, facilitando, además, la comparación de hallazgos entre países y contextos socioculturales (ver Zhang *et al.*, 2017).

Dentro de la segunda etapa de la investigación, también se lograron importantes contribuciones teóricas y metodológicas. En primer lugar, la exploración del rol de la inteligencia emocional en los procesos de enriquecimiento trabajo-vida y su impacto en la intención de rotación mostró que los efectos registrados son coincidentes con investigaciones previas que han demostrado el rol potenciador de los recursos emocionales (e.g., afecto positivo) sobre el enriquecimiento (por ejemplo, Babic *et al.*, 2020; Hagqvist, 2019; Wu *et al.*, 2021). Al respecto, si bien el análisis de factores emocionales ya se ha registrado en la literatura, no se encontraron al momento de realizar esta Tesis Doctoral, estudios que examinaran capacidades emocionales como la inteligencia emocional y su relación con los procesos de enriquecimiento trabajo-vida. En segundo lugar, como resultado de un análisis de modelos de ecuaciones estructurales, se estudió la relación del enriquecimiento con la intención de rotación, se encontró que la relación directa entre ellas no resultó estadísticamente significativa, por lo que no se logró suficiente sustento para la H1. Si bien investigaciones previas habían mostrado relaciones significativas entre estas dos variables (e.g., Taheri, 2020), y que uno de los factores que suele reducir las intenciones de rotación es la satisfacción laboral (Rubenstein *et al.*, 2017), conocido efecto del enriquecimiento trabajo-vida (Tang *et al.*, 2014), es probable que en la muestra estudiada no haya existido este efecto del enriquecimiento, debilitando así su relación con la intención de rotación.

Un tercer aporte de esta investigación, se relaciona con los resultados obtenidos del análisis de la relación entre la inteligencia emocional y el enriquecimiento. Dado que investigaciones previas han mostrado que las características personales que parecen tener vínculos más fuertes con el enriquecimiento son aquellas que implican emociones (e.g., afectividad positiva, el involucramiento con el dominio y el engagement con el trabajo, para mayor profundización consultar en Lapierre *et al.*, 2018), esta Tesis Doctoral eligió estudiar a la inteligencia emocional como factor individual antecedente del enriquecimiento. Así, aplicando el Modelo de Cascada de la inteligencia emocional (Joseph y Newman, 2010),

basado en el modelo de las cuatro ramas de Mayer y Salovey (1997), se analizó el rol de la inteligencia emocional como capacidad personal reguladora de estados emocionales propios. Es por esto, y por el hecho de que las capacidades emocionales de los individuos podrían actuar como recursos personales que faciliten los procesos de enriquecimiento, que esta investigación analizó la posible relación existente con la inteligencia emocional. Los hallazgos obtenidos mostraron la existencia de una relación positiva y estadísticamente significativa entre ambas variables dando sustento a la H2. Si bien no se han encontrado investigaciones previas sobre el rol de la inteligencia emocional en los procesos de enriquecimiento trabajo-vida, el enfoque en factores emocionales ha sido utilizado por la literatura con constructos de naturaleza similar, como por ejemplo, el *mindfulness* (es decir, la capacidad de estar presente en el momento a través de la atención consciente, Brown y Ryan 2003), mostrando evidencia de que efectivamente funciona como un recurso psicológico facilitador de los procesos de enriquecimiento a través de la afectividad positiva (McNall *et al.*, 2019).

En particular, el análisis de las correlaciones bivariadas entre los distintos dominios del enriquecimiento y la inteligencia emocional, muestra resultados positivos y estadísticamente significativos para todos los casos. Sin embargo, existen algunas diferencias en la magnitud de estas relaciones, siendo que la familia y el estudio registraron valores de relación medio-altos (entre 0,34 y 0,41) y el dominio tiempo libre valores sustancialmente menores (entre 0,29 y 0,20). La comparación con resultados previos se dificulta dado que la literatura no ha mantenido un criterio de abordaje homogéneo respecto de la consideración de la naturaleza de las actividades incluidas dentro del dominio Tiempo Libre. En este sentido, algunas de ellas han incorporado actividades que requieren cierto nivel de compromiso y permanencia (por ejemplo, ser parte de un coro o ser miembro de un equipo deportivo), y otras sólo han considerado actividades de descanso como ver televisión (Keeney *et al.*, 2013). Esto, en términos del posible conflicto con otros dominios vitales que podría conllevar el cumplimiento de dicho compromiso, ha generado heterogeneidad en los resultados obtenidos previamente (Knecht *et al.*, 2016). Dado que el posible proceso de conflicto entre el tiempo libre y otros dominios vitales, excede el alcance de la presente investigación, esta tesis ha seguido el enfoque subjetivo propuesto por Newman *et al.* (2014) en relación a una definición menos restrictiva dejando que los

participantes definan lo que consideran dominio de tiempo libre (si bien se facilitaron posibles ejemplos ilustrativos lo más variados posible). En esta línea, los resultados obtenidos podrían deberse a que, dado que los procesos subyacentes más habituales experimentados por las personas en este dominio se relacionan con la desconexión y recuperación de los efectos del consumo de recursos personales generado por las demandas del trabajo (Fritz y Sonnentag, 2005). En este caso, las actividades de tiempo libre, por naturaleza, no presentarían altas demandas emocionales que requirieran la aplicación de inteligencia emocional como recursos personales para afrontarlas.

Así, dado que la inteligencia emocional como característica personal constituye un recurso de dominio no específico que ayuda a las personas a experimentar estados emocionales positivos, a buscar desarrollo personal y a ganar otros recursos, (Wayne *et al.*, 2007), podría considerarse dentro de la categoría de recursos *habilidades y perspectivas personales* propuesta por Greenhaus y Powell (2006) quienes las consideraron como uno de los recursos principales de su modelo. De esta forma, los resultados obtenidos podrían interpretarse pensando que la inteligencia emocional actúa como un recurso psicológico que ayuda a que las personas hagan un mejor uso de los recursos adquiridos para obtener nuevos recursos. Esto coincide con el concepto de *caravana de recursos* propuesto originalmente por Hobfoll en la COR (1989; 2002), facilitando un mejor uso de recursos del contexto (i.e., dominio de origen) para que favorezcan la obtención y uso de nuevos recursos en el dominio receptor (ten Brummelhuis y Bakker, 2012). De esta forma, mayores niveles de inteligencia emocional se relacionan con mayores niveles de enriquecimiento trabajo-vida, lo que ha sido propuesto por la H2.

En cuarto lugar, este estudio analizó la posible relación entre la inteligencia emocional y la intención de rotación, basada en el creciente interés de la literatura por el tema (Parmentier *et al.*, 2019) y en el hecho de que muchas de las investigaciones conducidas en esta dirección han arrojado resultados, cuando menos, contradictorios al respecto (Carmeli, 2003; Wong y Law, 2002). En este sentido, la evidencia previa ha mostrado casos donde la relación sí ha resultado ser negativa y casos donde, en contrario, ha resultado ser positiva (e.g., Mustafa *et al.*, 2023). En el primer caso, se ha planteado que un nivel más alto de inteligencia emocional permite una mayor regulación de emociones que, a su vez, reduce la influencia de emociones negativas sobre la intención de rotación (Laulié *et al.*, 2023). Por

otro lado, el caso de las relaciones positivas entre la inteligencia emocional y la intención de rotación se ha explicado a partir de la noción de una mayor capacidad para percibir y comprender los aspectos negativos del ambiente laboral que podían afectar al propio bienestar general, una vez identificados generaría la decisión de abandonar la organización (Di Fabio y Kenny, 2019). Sin embargo, los resultados obtenidos por esta investigación mostraron que no existió una relación estadísticamente significativa entre la inteligencia emocional y la intención de rotación por lo que no se obtuvo suficiente sustento para la H3.

Más aún, dado que el análisis de ecuaciones estructurales que consideró a la inteligencia emocional en forma global no mostró una relación estadísticamente significativa entre esta variable y la intención de rotación, se analizaron las correlaciones bivariadas de la correspondiente matriz para ver si las ramas de la inteligencia emocional por separado presentan alguna información adicional sobre esta cuestión. En este sentido, aunque la rama de regulación emocional resultó estadísticamente significativa, su fuerza resultó ser muy baja ($r=-0,15$), lo que explicaría, en parte los resultados obtenidos. Sumado a esto, las ramas de percepción y comprensión emocional tampoco mostraron correlaciones significativas con la intención de rotación. Por lo tanto, los valores no significativos obtenidos para la relación entre la inteligencia emocional general y la intención de rotación, podrían deberse a la participación de otros factores de reducción de la intención de rotación propuestas por Pirsoul *et al.* (2023) como, por ejemplo, la elección de trabajos acordes a las necesidades y gustos personales.

Finalmente, esta investigación ha planteado algunas relaciones mediadas respecto de las variables analizadas. La primera relación de mediación propuso que el enriquecimiento podría llegar a actuar como mediador en la relación entre la inteligencia emocional y la intención de rotación (H4), sin embargo, este estudio no ha logrado evidencia estadística suficiente para sustentar esta hipótesis, ya que ni los efectos directos ni los indirectos resultaron estadísticamente significativos. Esto podría deberse, en parte, a los hallazgos presentados respecto de la H3 respecto de la relación no significativa entre la inteligencia emocional y la intención de rotación. Por otro lado, también podría ocurrir que la potencia del enriquecimiento no resultara suficiente para lograr, aunque sea una influencia indirecta entre ambas variables. Al respecto del rol mediador del enriquecimiento se ha encontrado evidencia de que solo cumple esta función para recursos que son generados a partir de

experiencias positivas o negativas (Nicklin *et al.*, 2018). No obstante, si bien la relación mediada propuesta por la H4 no resultó ser estadísticamente significativa, cuando se introdujo al comportamiento organizacional afectivo como segunda variable mediadora en dicha relación (H5) ésta sí resultó serlo. De esta forma, se pone de manifiesto que la relación entre la inteligencia emocional y la intención de rotación se encuentra completamente mediada por el enriquecimiento trabajo-vida y por el compromiso organizacional afectivo en forma secuencial, lo que da sustento a la H5.

Aunque podría sorprender la diferencia en los resultados obtenidos entre ambas mediaciones, la literatura del enriquecimiento trabajo-vida ha destacado la importancia del rol de factores afectivos, siendo que, el mismo modelo original de Greenhaus y Powell (2006) no solo los incluye dentro del proceso principal de enriquecimiento a través del camino afectivo, sino que también los considera como recursos a ser obtenidos, transferidos y aplicados en el dominio receptor (i.e., recurso *afecto*, es decir estados de ánimo y emociones). Si bien, podría decirse que estos aspectos afectivos del enriquecimiento están presentes en la H4, es probable que la fuerza de este factor por sí sola no fuera suficiente para lograr una relación significativa de la mediación. Sin embargo, al incluir al compromiso organizacional afectivo en el rol de mediador secuencial, junto con el enriquecimiento la influencia de factores afectivos se ve reforzada, registrando relaciones estadísticamente significativas que dan sustento a la H5. Estos resultados contribuyen al estudio de los factores antecedentes de la intención de rotación y que plantea que es necesario ir más allá de los enfoques originales más bien simplistas que se conformaban con la idea de la satisfacción laboral o la disponibilidad de oportunidades de dejar el empleo (Lee *et al.*, 2014). Así, se ha registrado previamente la relación negativa entre compromiso organizacional e intención de rotación, lo que habitualmente es sustentado en la noción de la psicología social de que las actitudes generan intenciones que a su vez causan comportamientos (Fishbein y Ajzen, 1975). A su vez, esta relación negativa es frecuentemente explicada a través de la contribución que puede realizar el compromiso al fortalecimiento de los vínculos entre la organización y los empleados que influyen favorablemente en sus decisiones de permanencia (Brunetto *et al.*, 2012; Lee *et al.*, 2017; Zeidan, 2006). En esta línea, la evidencia previa ha mostrado que puede existir también una relación significativa tanto entre la inteligencia emocional y el compromiso organizacional

afectivo (e.g., Adeoye y Torubelli, 2011), como entre la inteligencia emocional y las intenciones de rotación mediadas por el compromiso organizacional afectivo (e.g., Zeidan, 2020), siendo la primera de índole positiva y la segunda de índole negativa.

Más aún, los resultados obtenidos en relación al rol mediador del enriquecimiento en conjunción con el compromiso organizacional afectivo propuesto por la H5, coinciden con estudios previos sobre la mediación de variables de naturaleza similar, como, por ejemplo, el *engagement* con el trabajo (un estado mental positivo generado por una relación gratificante entre el trabajador y su tarea caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción, Schaufeli *et al.*, 2002). Los hallazgos disponibles sobre el *engagement*, han mostrado que, junto con el compromiso, puede ser mediador de la relación negativa entre la inteligencia emocional y las intenciones de rotación (Brunetto *et al.*, 2012). En esta línea, los resultados generados por esta tesis podrían deberse a que las personas aspiran a su desarrollo personal y buscan maximizar los recursos disponibles (Hobfoll *et al.*, 2018), por lo que los recursos adicionales generados por los procesos de enriquecimiento podrían fortalecer dicha conducta de conservación reduciendo la intención de rotación (McNall *et al.*, 2019). Esto también se ha explicado en el campo del enriquecimiento trabajo-vida, a partir de la noción de *atribución a la fuente*, basada, a su vez, en las *normas de reciprocidad* de Gouldner (1960) y en la *teoría de intercambio social* de Blau (1964). De esta forma, se ha postulado que la percepción de que los recursos adquiridos en un dominio mejoran al funcionamiento y calidad de vida de un individuo en otro dominio, le producirá una reacción actitudinal y comportamiento positivo respecto del dominio emisor (i.e. *satisfacción con el dominio*, Carlson *et al.*, 2006). Esto, a su vez podría generar una motivación intrínseca (por ejemplo, compromiso afectivo) para recompensar a dicho dominio permaneciendo en la organización (Taheri, 2020). De la misma forma, dado que este efecto constituye un proceso de evaluación cognitiva (Lazarus y Folkman, 1984), la prevalencia de inteligencia emocional puede facilitar la evaluación positiva en términos emocionales fortaleciendo la influencia de los factores afectivos en la relación de mediación final (Joseph y Newman, 2010).

Implicancias para la gestión y la práctica profesional

Además de las contribuciones teóricas y metodológicas señaladas en la sección precedente, se cree que esta Tesis Doctoral tiene valiosas implicaciones prácticas, especialmente para la gestión de personas en las organizaciones. En primer lugar, la escala EMET-V, podría ser una herramienta útil para diagnosticar los niveles de enriquecimiento que experimentan los trabajadores en el ámbito de las organizaciones. Estas acciones resultan fundamentales para monitorear tanto el bienestar y calidad de vida laboral de los empleados, como sus intenciones de rotación. En efecto, la literatura ha demostrado de modo consistente que el incremento de recursos logrado a través del enriquecimiento trabajo-vida facilita que las personas sean más capaces, intelectual y emocionalmente, de afrontar múltiples situaciones estresantes y de desarrollarse, contribuyendo así, tanto a su propio bienestar psicosocial como a la retención del talento para las organizaciones (Halbesleben *et al.*, 2014; ten Brummelhuis y Bakker, 2012). Además, la escala podría contribuir al desarrollo de estrategias y políticas organizacionales de conciliación trabajo-vida con el propósito de promover el desarrollo de actitudes y comportamientos laborales positivos, como el compromiso organizacional, que suelen estar estrechamente vinculados con el enriquecimiento. En definitiva, el presente estudio brindó una herramienta válida y confiable que podría ser utilizada por las organizaciones para desarrollar ambientes laborales saludables que contribuyan a atraer y retener el talento.

Al respecto, es importante señalar que, si bien esta escala constituye una herramienta con una gran potencialidad para el análisis de los procesos de enriquecimiento trabajo-vida, también es necesario realizar algunas advertencias importantes respecto de su uso en la investigación empírica y/o en la práctica profesional en el campo del comportamiento organizacional (ver consideraciones en Pujol-Cols, 2021; Pujol-Cols, en prensa). Dado que la EMET-V constituye un instrumento denominado de auto-reporte, las respuestas de los participantes podrían verse afectadas, entre otras cosas, por la denominada deseabilidad social, referida a la necesidad de obtener aprobación por parte de otras personas, a partir de la realización de comportamientos socialmente aceptados (Crowne y Marlowe, 1964). Como se señaló previamente en esta Tesis, el sesgo de deseabilidad social suele manifestarse en la tendencia de los participantes a presentarse con una imagen positiva más allá de sus verdaderas opiniones, actitudes o sentimientos, y

trasciende los efectos del sesgo de respuesta (por ejemplo, cuando se alteran los niveles medios de las valoraciones o contenidos respondidos) y puede enmascarar las verdaderas relaciones entre dos o más variables en una investigación (Ganster *et al.*, 1983). Por lo expuesto, se recomienda que la aplicación de la EMET-V tome los recaudos necesarios cuando los evaluadores son parte de la relación de empleo (i.e., empleadores) ya que los empleados podrían alterar sus respuestas para evitar una conducta sancionatoria por parte de la organización.

Finalmente, se cree que la evidencia empírica generada por esta investigación proporcionará a los directivos encargados de gestionar personas una comprensión más profunda y abarcativa de los mecanismos subyacentes al enriquecimiento trabajo-vida y a sus posibles efectos sobre las intenciones de rotación, facilitando así la articulación de acciones tendientes a lograr la retención del talento. Por ejemplo, podrían desarrollarse iniciativas de conciliación trabajo-vida con el propósito de promover el desarrollo de actitudes y comportamientos laborales positivos, como el compromiso organizacional, que suelen estar estrechamente vinculados con el enriquecimiento y la rotación (e.g., Basile y Beauregard, 2018; Rodriguez, 2022; Tement, 2014). Esto es particularmente relevante cuando se consideran los altos costos de la rotación de personal para las organizaciones relacionados, entre otros, con el reclutamiento y capacitación de nuevos empleados que reemplacen a los anteriores (Zeidan, 2020).

Limitaciones del estudio y futuras líneas de investigación

Si bien se considera que este estudio realizó contribuciones sustantivas al campo del Comportamiento Organizacional en un área de creciente interés científico como las interacciones positivas entre el trabajo y vida personal, también se desea reconocer algunas de sus limitaciones. Respecto de la primera etapa de la investigación, cuyo objetivo fue el desarrollo y la validación de la escala EMET-V, una importante limitación radica en que el estudio fue realizado en una sola muestra, que, aunque incluyó adultos de distintas edades y géneros, que trabajaban en diferentes sectores y desempeñaban diversos tipos de tareas, pudo haber sido un poco homogénea en términos de nivel educativo (los participantes registraron niveles educativos altos). A su vez, la muestra utilizada incluyó únicamente

trabajadores argentinos, siendo recomendable que futuras investigaciones extiendan la aplicación de la EMET-V a otros países hispanoparlantes para evaluar su validez transcultural o, en otras palabras, la sensibilidad de sus propiedades psicométricas frente a cambios en el contexto socio-cultural (Greenhaus y Powell, 2006). Otra limitación consiste en que, dado que no se incluyeron variables de la red nomológica, no se pudo analizar la validez predictiva de la escala, por lo que investigaciones futuras podrían examinar, por ejemplo, sus relaciones con otras actitudes (e.g., satisfacción laboral), intenciones (e.g., la intención de abandonar la organización) y medidas vinculadas con la salud (e.g., bienestar general). Finalmente, es importante señalar que la EMET-V es relativamente extensa, lo que podría limitar su uso en investigaciones longitudinales o en estudios en los que se requieran tasas elevadas de respuesta (Burisch 1984). Por este motivo, se alienta a que futuros trabajos desarrollen una versión más breve (pero igualmente robusta) de esta nueva escala (ver, por ejemplo, el caso de la escala de Kacmar *et al.*, 2014).

En relación a la segunda etapa de la investigación, también se observan algunas limitaciones que es necesario mencionar. En primer lugar, este estudio se sustentó en el uso de escalas de auto-reporte (e.g. Krumpal, 2013; Piedmont *et al.*, 2000) que pueden ser sensibles al sesgo de deseabilidad social (esta cuestión fue desarrollada en la sección de implicancias prácticas). De esta forma, algunos participantes podrían haber auto-enaltecido sus valoraciones respecto de su inteligencia emocional y enriquecimiento, principalmente, ya que se trata de variables muy vinculadas con la autoimagen (Boyatzis, 2018). Para fortalecer esta cuestión, futuros estudios deberían abogar por triangular la evidencia recolectada a través de los cuestionarios de auto-informe con la obtenida por vía de otras técnicas cuantitativas y cualitativas que combinen múltiples fuentes, como las entrevistas, las opiniones de pares significativos, información de archivo y la observación.

En segundo lugar, y en conexión con lo señalado en el párrafo precedente, si bien esta investigación basó la selección de dominios no laborales para el estudio de los procesos de enriquecimiento trabajo-vida en los resultados obtenidos en una reciente revisión sistemática de la literatura (Arraigada *et al.*, 2023), es posible que algunos de los efectos generados por otros dominios distintos de los considerados no hayan sido registrados en la presente investigación (e.g., relaciones afectivas no familiares y actividades espirituales y de culto religioso). Por este motivo, se cree fundamental que futuras investigaciones

exploren el enriquecimiento entre el trabajo y otros dominios no laborales con el propósito de comprender más cabalmente el rol que estos procesos pueden tener en relación a las otras variables propuestas por este estudio.

En tercer lugar, las medidas de inteligencia emocional, enriquecimiento trabajo-vida, compromiso organizacional afectivo e intención de rotación fueron relevadas en el mismo momento temporal, lo que genera el inconveniente de posible sesgo por empleo de método común (Podsakoff y Organ, 1986). Dicho esto, téngase presente que en esta investigación se examinó la posible presencia del sesgo de método común a partir del *test* de Harman de un factor, que consistió en introducir todas las variables relevadas simultáneamente en un Análisis Factorial Exploratorio (Podsakoff *et al.*, 2003). Si bien los resultados del *test* realizado para esta investigación revelaron que el primer factor explicaba sólo el 24,10% de la varianza, sugiriendo que el sesgo de método común no afectó significativamente ni a los datos ni a los resultados, se cree que futuros estudios deberían explorar este asunto ya sea empleando diseños longitudinales o midiendo los cuatro constructos en momentos diferentes del tiempo.

En cuarto lugar, los datos utilizados para estimar los modelos propuestos en esta investigación fueron de corte transversal, lo cual impide la postulación de relaciones de causa-efecto, dado que los coeficientes de correlación sólo reflejan la fuerza de la relación entre dos variables y no la causalidad entre ellas (Hair *et al.*, 2010). De esta forma, así como se propuso que mayores niveles de inteligencia emocional facilitan los procesos de enriquecimiento trabajo-vida, favoreciendo el desarrollo de compromiso organizacional afectivo y que este, a su vez, tiende a reducir la intención de rotación (IE→ETV→COA→IDR, véase Figura 1), los resultados obtenidos por este estudio también brindan soporte a la hipótesis inversa. En este sentido, también se podría decir que el compromiso organizacional afectivo tiende a facilitar procesos de enriquecimiento trabajo-vida, que también pueden contribuir al desarrollo de la inteligencia emocional, que esta, a su vez, reduce la intención de rotación (COA→ETV→IE→IDR). Al respecto, si bien, al momento de desarrollo de esta investigación no se detectaron estudios publicados sobre el rol antecedente del compromiso organizacional afectivo en los procesos de enriquecimiento trabajo-vida, el reciente meta-análisis de Lapierre *et al.* (2018) presenta algunos factores individuales de naturaleza similar asociados al dominio trabajo, tales como el

involucramiento, la centralidad y el *engagement* con el trabajo. Respecto de la posible relación de la inteligencia emocional como consecuencia del enriquecimiento trabajo-vida, dado que la literatura no se ha desarrollado lo suficiente en relación al estudio de factores consecuentes que se refieran a capacidades emocionales, no se cuenta con hallazgos comparativos al respecto. Teniendo en cuenta estas reflexiones, se propone que futuras investigaciones examinen las relaciones entre los procesos de enriquecimiento, la inteligencia emocional y las variables relacionadas con el dominio trabajo (i.e., compromiso organizacional e intención de rotación) empleando, por ejemplo, la técnica de datos de panel, lo que permitiría abordar empíricamente la causalidad de las relaciones propuestas en esta Tesis.

En quinto lugar, y a pesar de que esta investigación consideró tanto factores antecedentes del enriquecimiento trabajo-vida (i.e., inteligencia emocional) como factores consecuentes (i.e., compromiso organizacional afectivo e intención de rotación), podría argumentarse que existen otros factores en ambas categorías de la red nomológica que también resultan relevantes para explicar las relaciones propuestas y que no fueron contemplados en los análisis empíricos. Esto constituye una limitación del estudio, puesto que dichos factores podrían ser los responsables de explicar aquellos efectos directos e indirectos que no resultaron significativos en los modelos contrastados en esta investigación. Si bien las variables consecuentes del enriquecimiento trabajo-vida incluidas en este trabajo han sido empleadas de manera reiterada en numerosas investigaciones internacionales (e.g. Basile y Beauregard, 2018; Jiang y Shen, 2018; Taheri, 2020), futuros estudios deberían procurar la incorporación de otros factores antecedentes y consecuentes relevantes. Por otro lado, existe relativo consenso en que las medidas perceptuales, en combinación con medidas extraídas de otras fuentes tales como evaluaciones de otros participantes, observación o datos de archivo, pueden brindar información lo suficientemente confiable (Wang *et al.*, 2019), futuras investigaciones también podrían incorporar medidas objetivas de inteligencia emocional y del enriquecimiento trabajo-vida a través de la medida de los recursos obtenidos, transferidos y aplicados)

Conclusión final

Esta Tesis Doctoral realiza aportes significativos al campo del comportamiento organizacional a partir de la integración de las capacidades emocionales al estudio de los procesos de enriquecimiento trabajo-vida y sus efectos sobre la retención del talento. Así, los hallazgos obtenidos por esta investigación permiten, particularmente, conocer el rol de la inteligencia emocional como habilidad personal de gestión de los propios estados emocionales y como eslabón estratégico de posibles caravanas de recursos y espirales positivas. En este sentido, conocer la influencia favorable que ejerce la inteligencia emocional en las evaluaciones cognitivas vinculadas a los procesos de enriquecimiento trabajo-vida y a los procesos decisorios de rotación laboral, permitirá a la comunidad científica no solo ampliar la red nomológica actual, sino también poder trabajar con modelos más complejos que incluyan estos mecanismos. De esta forma, dado que las emociones afectan significativamente la forma en que las personas aprecian sus propias experiencias de interacción positiva entre dominios vitales, conocer el rol de la inteligencia emocional como antecedente del enriquecimiento trabajo-vida contribuirá al desarrollo del enfoque cognitivo y emocional de estos procesos. Así, se podrán elaborar teorías más complejas que, por ejemplo, incorporen los mecanismos del flujo de recursos emocionales (i.e., acumulación y agotamiento), facilitando la exploración de las relaciones entre factores emocionales.

Finalmente, la aplicación práctica por parte de las organizaciones de los hallazgos de esta Tesis Doctoral, aportará a los gerentes de las organizaciones nuevas perspectivas para el desarrollo de estrategias de retención del talento y para la generación de recursos y aplicación a distintos dominios vitales de los empleados (e.g., capacitaciones, *mentoring*, espacios de desarrollo). Esto mejorará su desempeño de roles y calidad de vida y, a su vez, contribuirá a disminuir las intenciones de rotación. Por todo lo expuesto, se cree que los aportes de esta investigación contribuirán a comprender el comportamiento de las personas en las organizaciones para la generación de ambientes laborales que faciliten el desarrollo de las organizaciones y la mejora de la calidad de vida de las personas.

Referencias bibliográficas

- Abbas, M. y Raja, U. (2019). Challenge-hindrances stressors and job outcomes: The moderating role of conscientiousness. *Journal of Business and Psychology*, 34(2), 189–201.
- Adeoye, H., y Torubelli, V. (2011). Emotional intelligence and human relationship management as predictors of organizational commitment. *IFE Psychologia: An International Journal*, 19, 212-226.
- Agrawal, M. y Mahajan, R. (2021). Work–family enrichment: an integrative review. *International Journal of Workplace Health Management*, 14(2), 217-241.
- Ali Yusuf, F. y Widodo, W. (2023). The secret of reducing turnover intention: Evidence from Indonesia, *Cogent. Business y Management*, 10(2).
- Allen, D., Bryant, P. y Vardaman, J. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *The Academy of Management Perspectives*, 24, 48–64.
- Allen, N. y Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18.
- Allison, P. (2003). Missing data techniques for structural equation modeling. *Journal of Abnormal Psychology*, 112, 545-557.
- Amankwaa, A., Seet, P. y Susomrith, P. (2022). Tackling hotel employees' turnover: A moderated-mediation analysis of transformational leadership, organisational embeddedness, and community embeddedness. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 51, 67-78.
- Amstad, F., Meier, L., Fasel, U., Elfering, A. y Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology*, 16(2), 151–169.

- Anderson, J. y Gerbing, D. (1984). The effects of sampling error on convergence, improper solutions, and goodness-of-fit indices for maximum likelihood confirmatory factor analysis. *Psychometrika*, 49, 155-173.
- Arraigada, M., Pujol-Cols, L. y Dabos, G. (2023). Enriquecimiento trabajo-vida: una revisión de la literatura desde la perspectiva individual. *Estudios Gerenciales*, 39(166), 124-139.
- Asante, E., Danquah, B., Oduro, F., Affum-Osei, E., Ankrh Twumasi, M., Azunu, C. y Li, C. (2022). Entrepreneurial career persistence of hybrid entrepreneurs: The opposing moderating roles of wage work-to-entrepreneurship enrichment and entrepreneurship-to-wage work enrichment. *Journal of Vocational Behavior*, 132.
- Babic, A., Gillis, N. y Hansez, I. (2020). Work-to-family interface and well-being: The role of workload, emotional load, support and recognition from supervisors. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1-13.
- Bagozzi, R. y Edwards, J. (1998). A General Approach for Representing Constructs in Organizational Research. *Organizational Research Methods*, 1, 45 - 87.
- Balmforth, K. y Gardner, D. (2006). Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 69–76.
- Bansal, N. y Agarwal, U. (2020). Examining the relationships among work–life constructs: a review. *Business Perspectives and Research*, 8(2), 257–271.
- Baral, R. y Bhargava, S. (2010). Work-family enrichment as a mediator between organizational interventions for work-life balance and job outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 25(3), 274–300.
- Bar-On, R. (1997). *The Emotional Quotient Inventory (EQ-i): technical manual*. Multi-Health Systems, Inc.
- Basile, K. y Beauregard, T. (2018). Oceans apart: work-life boundaries and the effects of an oversupply of segmentation. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(5), 1139-1170.

- Beardwell, J. y Thompson, A. 2017. Human resource management: a contemporary approach. 8th ed. Harlow: Pearson Education.
- Becker, T., Atinc, G., Breaugh, J., Carlson, K., Edwards, J. y Spector, P. (2016). Statistical control in correlational studies: 10 essential recommendations for organizational researchers. *Journal of Organizational Behavior*, 37(2), 157–167.
- Becker, T. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative análisis with recommendations. *Organizational Research Methods*, 8, 274–289.
- Bentler, P. y Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588–606.
- Birnbaum, M. (2004). Human research and data collection via the Internet. *Annual Review Psychology*, 55, 803–832.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. Transaction Publishers.
- Bobbio, A., Canova, L., & Manganelli, A. M. (2022). Organizational Work-Home Culture and its Relations with the Work-Family Interface and Employees' Subjective Well-being. *Applied research in quality of life*, 17(5), 2933–2966.
- Boiché, J. y Sarrazin, P. (2007). Motivation autodéterminée, perceptions de conflit et d'instrumentalité et assiduité envers la pratique d'une activité physique: une étude prospective sur six mois. *Psychologie française*, 52, 417–430.
- Bollen, K. (1989). A new incremental fit index for general structural equation models. *Sociological Methods & Research*, 17(3), 303-316.
- Bollen, K. y Stine, R. (1992). Bootstrapping goodness-of-fit measures in structural equation models. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 205-229.
- Bolt, E., Winterton, J. y Cafferkey, K. (2022). A century of labour turnover research: A systematic literature review. *International Journal of Management Reviews*, 24, 555–576.
- Boyatzis, R. (2018). The Behavioral Level of Emotional Intelligence and Its Measurement. *Frontiers in Psychology*, 9, 1438.

- Breaugh, J. (2008). Important considerations in using statistical procedures to control for nuisance variables in non-experimental studies. *Human Resource Management Review, 18*(4), 282-293.
- Brislin, R. (1980). Translation and content analysis of oral and written materials. En H. C. Triandis & J. W. Berry (Eds.), *Handbook of cross-cultural psychology*, Vol. 2: Methodology (389–444). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Brown, K. y Ryan, R. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 822–848.
- Brunetto, Y., Teo, S., Shacklock, K. y Farr-Wharton, R. (2012). Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intentions in policing. *Human Resource Management Journal, 22*(4), 428–441.
- Burisch, M. (1984). Approaches to personality inventory construction: A comparison of merits. *American Psychologist, 39*(3), 214–227.
- Burke, R. y Greenglass, E. (1987). Work and family. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*: 273-320. New York: Wiley.
- Buzza, J. (2017). Are you living to work or working to live? What millennials want in the workplace. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies, 5*(2), 15-20.
- Byrne, B. (2001). Structural equation modeling: Perspectives on the present and the future. *International Journal of Testing, 1*(3-4), 327-334
- Cameron, K., Dutton, J., y Quinn, R. (2003). An Introduction to Positive Organizational Scholarship. En K. Cameron, J. Dutton y R. Quinn (Eds), *Positive organizational scholarship: foundations of a new discipline* (pp. 3-13). San Francisco: Berrett-Koehler.
- Carlson, D., Kacmar, K. y Williams, L. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 56*(2), 249–276.

- Carlson, D., Kacmar, K., Wayne, J. & Grzywacz, J. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2006), 131-164
- Carlson, D., Grzywacz, J. y Zivnuska, S. (2009). Is work—family balance more than conflict and enrichment? *Human Relations*, 62(10), 1459–1486.
- Carlson, D., Grzywacz, J. y Kacmar, K. (2010). The relationship of schedule flexibility and outcomes via the work-family interface. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 330–355.
- Carlson, D., Ferguson, M., Kacmar, K., Grzywacz, J. y Whitten, D. (2011). Pay it forward: The positive crossover effects of supervisor work—family enrichment. *Journal of Management*, 37(3), 770–789.
- Carlson, D., Thompson, M., Crawford, W. y Kacmar, K. (2019). Spillover and crossover of work resources: A test of the positive flow of resources through work–family enrichment. *Journal of Organizational Behavior*, 40(6), 709-722.
- Carlson, K. y Wu, J. (2012). The illusion of statistical control: Control variable practice in management research. *Organizational Research Methods*, 15(3), 413-435.
- Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: an examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), pp.788–813.
- Chen, Z., Allen, T. y Hou, L. (2020). Mindfulness, empathetic concern, and work–family outcomes: A dyadic analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103402.
- Chiu, R., Luk, V. y Tang, T. (2002). Retaining and motivating employees: compensation preferences in Hong Kong and China. *Personnel Review*, 31, 402–431.
- Chummar, S., Singh, P. y Ezzedeen, S. (2019). Exploring the differential impact of work passion on life satisfaction and job performance via the work- family interface. *Personnel Review*, 48(5), 1100-1119.

- Clark, L. y Watson D. (1994). Distinguishing functional from dysfunctional affective responses. In P. Ekman & R. J. Davidson (Eds.), *The nature of emotion: Fundamental questions* (pp. 131–136). Oxford University Press.
- Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Collins, G. (2003). Rethinking retirement in the context of an ageing workforce. *Journal of Career Development*, 30, 145–157.
- Crouter, A. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work–family interface. *Human Relations*, 37(6), 425–441.
- Crowne, D. y Marlowe, D. (1964). *The approval motive: studies in evaluative dependence*. New York: Wiley
- De Haro, J., Castejon, J. y Gilar, R. (2018). Personality and salary at early career: the mediating effect of emotional intelligence. *The International Journal of Human Resource Management*, 48, 1–19.
- De Klerk, M., Nel, J. y Koekemoer, E. (2012). Positive Side of the Work-Family Interface: A Theoretical Review. *Journal of Psychology in Africa*, 22(4), 683–694.
- Demerouti, E., Martinez Corts, I. y Boz, M. (2013). Issues in the Development of Research on Inter-role Enrichment. En S. Poelmans, J. Greenhaus y M. Las Heras Maestro (Eds), *Expanding the Boundaries of Work–Family Research* (pp. 228-253). Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Demerouti, E., Peeters, M. y van der Heijden, B. (2012). Work–family interface from a life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology*, 47(4), 241–258.
- Di Fabio, A. y Kenny, M. (2019). Resources for enhancing employee and organizational well-being beyond personality traits: The promise of emotional intelligence and Positive Relational Management. *Personality and Individual Differences*, 151, Article 109278.

- Du, D., Bakker, A. y Derks, D. (2020). Capitalization on positive family events and task performance: A perspective from the work-home resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(5), 357-367.
- Eby, L., Maher, C. y Butts, M. (2010). The intersection of work and family life: The role of affect. *Annual Review of Psychology*, 61, 599-622.
- Erum, H., Abid, G., Anwar, A., Ijaz, M. y Kee, D. (2021). My Family Stands Behind Me: Moderated Mediation Model of Family Support and Work Engagement. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(2), 321-333.
- Evans, J. y Mathur, A. (2005). The value of online surveys. *Internet Research*, 15, 195-219.
- Extremera, N. y Fernández-Berrocal, P. (2004). Inteligencia emocional, calidad de las relaciones interpersonales y empatía en estudiantes universitarios. *Clínica y Salud*, 15, 117-137.
- Extremera Pacheco, N., Rey, L. y Sánchez-Álvarez, N. (2019). Validation of the spanish version of the Wong Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-S). *Psicothema*, 31(1), 94-100.
- Fenech R., Baguant P. y Alpenidze O. (2021). The impact of dynamic capabilities on teaching strategies in higher education. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(2), 1-13.
- Fishbein M. y Ajzen I. 1975. *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fornell, C. y Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Fredrickson, B. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Fredrickson B. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical transactions of the Royal Society of London. Series B, Biological sciences*, 359(1449), 1367-1378.
- Fritz, C. y Sonnentag, S. (2005). Recovery, Health, and Job Performance: Effects of Weekend Experiences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 187-199.

- Frone, M. (2000). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 246–255.
- Frone, M. (2003). Work-family balance. En J. Quick y L. Tetrick (Eds.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 143-162). American Psychological Association.
- Frone, M. y Tidwell, M. (2015). The meaning and measurement of work fatigue: Development and evaluation of the three-dimensional work fatigue inventory (3D-WFI). *Journal of Occupational Health Psychology, 20*, 273–288.
- Frone, M. Russell, M. y Cooper, M. (1995). Job stressors, job involvement and employee health: A test of identity theory. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 68*(1), 1–11.
- Galan, N. (2023), "Knowledge loss induced by organizational member turnover: a review of empirical literature, synthesis and future research directions (Part I)", *The Learning Organization*, Vol. *ahead-of-print* No. *ahead-of-print*.
- Ganster, D., Hennessey, H. y Luthans, F. (1983). Social desirability response effects: Three alternative models. *Academy of Management Journal, 26*, 321-331.
- Gara Bach Ouerdian, E., Mansour, N., Gaha, K. y Gattoussi, M. (2021). Linking emotional intelligence to turnover intention: LMX and affective organizational commitment as serial mediators. *Leadership & Organization Development Journal, 42*(8), 1206-1221.
- Geßler, S., Nezlek, J. B. y Schütz, A. (2020). Training emotional intelligence: Does training in basic emotional abilities help people to improve higher emotional abilities? *The Journal of Positive Psychology, 1*–10.
- Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. Bantam Books.
- Goode, W. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review, 25* (August), 483-96.
- Gouldner, A. (1960). The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review, 25*, 161-178.
- Grandey, A. y Gabriel, A. (2015). Emotional labor at a crossroads: where do we go from here? *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior, 2*(1), 323–349.

- Gray, E. y Watson D. (2001). Emotion, mood, and temperament: similarities, differences, and a synthesis. In *Emotions at Work: Theory, Research and Applications for Management*, ed. RL Payne, CL Cooper, pp. 21–43. Chichester, UK:Wiley-Intersci. 350 pp.
- Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Greenhaus, J. y Powell, G. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72–92.
- Greenhaus, J. y Powell, G. (2017). *Making Work and Family Work: From hard choices to smart choices* (1st ed.). New York: Routledge.
- Gross, J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2, 271–299.
- Senker, K., Fries, S. y Grund, A. (2022). Mindfulness in everyday life: Between- and within-person relationships to motivational conflicts. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 41(5), 2786–2801.
- Grzywacz, J. (2002). Toward a theory of work–family enrichment. Paper presentation, 34th Annual theory construction and research methodology workshop (November). Houston, TX.
- Gutiérrez-Cobo, M., Cabello, R. y Fernández-Berrocal, P. (2016). The relationship between emotional intelligence and cool and hot cognitive processes: a systematic review. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 10(101), 1-13.
- Hagqvist, E., Vinberg, S., Tritter, J., Wall, E. y Landstad, B. (2019). The same, only different: Doing management in the intersection between work and private life for men and women in small-scale enterprises. *Work, Employment and Society*, 34(2), 262-280.
- Hair, J., Black, W., Babin, B. y Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

- Halbesleben, J., Neveu, J., Paustian-Underdahl, S. y Westman, M. (2014). Getting to the “COR”: understanding the role of resources in conservation of resources theory. *J. Manag*, 40(5), 1334–64,
- Halbesleben, J. y Wheeler, A. (2015). To invest or not? The role of coworker support and trust in daily reciprocal gain spirals of helping behavior. *J. Manag*. 41(6), 1628–50.
- Hall, R., Snell, A. y Foust, M. (1999). Item parceling strategies in SEM: Investigating the subtle effects of unmodeled secondary constructs. *Organizational Research Methods*, 2(3), 233-256.
- Hammond, M., Murphy, C. y Demsky, C. (2021). Stress mindset and the work–family interface. *International Journal of Manpower*, 42(1), 150-166.
- Hanson, G., Colton, C. y Hammer, L. (2003). *Development and validation of a multidimensional scale of work-family positive spillover*. Paper presented at the 18th Annual Meeting of SIOP, Orlando.
- Hausknecht, J., Trevor, C. y Howard, M. (2009). Unit-level voluntary turnover rates and customer service quality: Implications of group cohesiveness, newcomer concentration, and size. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1068–1075.
- Hinshaw, A. y Atwood, J. (1984). Nursing Staff Turnover, Stress, and Satisfaction: Models, Measures, and Management. *Annual Review of Nursing Research*, 133–153.
- Hobfoll, S., Halbesleben, J., Neveu, J. y Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: the reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103-128.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6(4), 307–324.
- Hogg, M. (2000). Social identity and social comparison. In J. Suls & L. Wheeler (Eds.), *Handbook of social comparison: Theory and research* (pp. 401–421). Kluwer Academic Publishers.

- Holmes T. y Rahe, R. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, 11, 213-218.
- Hom, P., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. y Griffeth, R. (1992). A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77, 890–909.
- Hom, P., Lee, T., Shaw, J. y Hausknecht, J. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 375–388.
- Hom, P. y Griffeth, R. (1991). Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of Applied Psychology*, 76, 350–366.
- Hooper, D., Coughlan, J. y Mullen, M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Huang, C., Wang, Y., Wu, T. y Wang, P. (2013). An empirical analysis of the antecedents and performance consequences of using the moodle platform. *International Journal of Information and Education Technology*, 3(2), 217-221.
- Huble, A. (2014). Discriminant Validity. In A. C. Michalos (Ed.), *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research* (pp. 1664-1667). Dordrecht: Springer.
- Hulin, C. (1966). Job satisfaction and turnover in a female clerical population. *Journal of Applied Psychology*, 50, 280–285.
- Hunter, E., Perry, S., Carlson, D. y Smith, S. (2010). Linking team resources to work-family enrichment and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 304–312.
- Ilies, R., Schwind K., Wagner D., Johnson M., DeRue D. y Ilgen, D. (2007). When can employees have a family life? The effects of daily workload and affect on work-family conflict and social behaviors at home. *Journal of Applied Psychology*, 92(13), 68–79.
- Ilies, R., Ju, H., Liu, Y. y Goh, Z. (2020). Emotional resources link work demands and experiences to family functioning and employee well-being: the emotional resource possession scale (ERPS). *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 129(3), 434–449.

- İplik, E. y Ülbeği, İ. (2021). The effect of work-family enrichment on career and life satisfaction of women entrepreneurs. *OPUS–International Journal of Society Studies*, 18(42), 5157-5186.
- Jiang, K., Liu, D., McKay, P., Lee, T. y Mitchell, T. (2012). When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, 97, 1077–1096.
- Jiang, H. y Shen, H. (2018). Supportive organizational environment, work-life enrichment, trust and turnover intention: A national survey of PRSA membership. *Public Relations Review*, 44(5), 681-689.
- Jöreskog, K. y Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Joseph, D. y Newman, D. (2010). Emotional Intelligence: An Integrative Meta-Analysis and Cascading Model. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 54–78.
- Judge, T., Locke, E., Durham, C. y Kluger, A. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34.
- Kacmar, K., Crawford, W., Carlson, D., Ferguson, M. y Whitten, D. (2014). A short and valid measure of work-family enrichment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(1), 32-45.
- Kacmar, K., Andrews, M., Valle, M., Tillman, C. y Clifton, C. (2020). The interactive effects of role overload and resilience on family-work enrichment and associated outcomes. *The Journal of Social Psychology*, 160(5), 688-701.
- Kahn, R., Wolfe, D., Quinn, R., Snoek, J. y Rosenthal, R. (1964). *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York: Wiley.
- Kamel, N. (2019). Implementing talent management and its effect on employee engagement and organizational performance. *Abu Dhabi International Petroleum Exhibition & Conference, Abu Dhabi, UAE, November 2019*.
- Karatepe, O. y Bekteshi, L. (2008). Antecedents and outcomes of work-family facilitation and family-work facilitation among frontline hotel employees. *International Journal of Hospitality Management*, 27(4), 517–528.

- Keeney, J., Boyd, E., Sinha, R., Westring, A. y Ryan, A. (2013). From “work–family” to “work–life”: Broadening our conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior, 82*(3), 221-237.
- Kim, S., Shigemoto, Y., Neduvelil, A. y Grzywacz, J. (2021). Longitudinal stability of work–family enrichment and its association with well-being and personality traits. *The Counseling Psychologist, 49*(6), 907–939.
- Knecht, M., Wiese, B. y Freund, A. (2016). Going beyond work and family: A longitudinal study on the role of leisure in the work-life interplay. *Journal of Organizational Behavior, 37*(7), 1061–1077.
- Krumpal, I. (2013). Determinants of social desirability bias in sensitive surveys: a literature review. *Quality & Quantity, 47*(4), 2025–2047.
- Laborde, S., Dosseville, F. y Allen, M. (2016), Emotional intelligence. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports, 26*, 862-874.
- Lapierre, L., Li, Y., Kwan, H., Greenhaus, J., DiRenzo, M. y Shao, P. (2018). A meta-analysis of the antecedents of work-family enrichment. *Journal of Organizational Behavior, 39*(4), 385–401.
- Latif, D. (2004). Using emotional intelligence in the planning and implementation of a management skills course. *Pharmacy Education, 4*(2), 81–89.
- Laulié, L., Briceño-Jiménez, G. y Henríquez-Gómez, G. (2023). Exploring self-regulation theory as a mechanism of the effects of psychological contract fulfillment: The role of emotional intelligence. *Frontiers in psychology, 14*, 1090094.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Nueva York: Springer.
- Lazarus, R. (1991). *Emotion and adaptation*. Nueva York: Oxford University Press.
- Lazzaro-Salazar, M. (2018). Researchers as brokers: Reflections from a study of migrant physicians in Chile. *The Social Science Journal, 56*(4), 609-616.
- Lee, T., Mitchell, T., Wise, L. y Fireman, S. (1996). An unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Journal, 39*, 5–36.

- Lee, T., Burch, T. y Mitchell, T. (2014). The story of why we stay: A review of job embeddedness. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 199–216.
- Lee, T. y Mitchell, T. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *The Academy of Management Review*, 19, 51–89.
- Lee, X., Yang, B. y Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*, 33(3), 697.
- LePine, Marcie, Zhang, Y., Crawford, E. y Rich, B. (2016). Turning their pain to gain: charismatic leader influence on follower stress appraisal and job performance. *Academy of Management Journal*, 59 (3), 1036–59.
- Li, A., Shaffer, J., Wang, Z. y Huang, J. (2021). *Work-family conflict, perceived control, and health, family, and wealth: A 20-year study*. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103562.
- Li, J., Lee, T., Mitchell, T., Hom, P., y Griffeth, R. (2016). The effects of proximal withdrawal states on job attitudes, job search, intention to leave and voluntary employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 101, 1436–1456.
- Liu, T., Wei, C.(V) y Lee, Y. (2022). A systematic review of work–family enrichment in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 34(8), 2884-2913.
- Lo Presti, A., Molino, M., Emanuel, F., Landolfia, A. y Ghislieri, C. (2020). Work-family organizational support as a predictor of work-family conflict, enrichment, and balance: crossover and spillover effects in dual-income couples. *Europe's Journal of Psychology*, 16(1), 62-81.
- MacCallum, R., Browne, M. y Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure models. *Psychological Methods*, 1, 130-149.
- MacKinnon, D., Fairchild, A. y Fritz, M. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58, 593-614.

- Maertz, C. y Campion, M. (2004). Profiles in quitting: Integrating content and process turnover theory. *Academy of Management Journal*, 47, 566–582.
- Magnano, P., Santisi, G. y Platania, S. (2017). Emotional intelligence as mediator between burnout and organisational outcomes. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 8(4), 305.
- Mäkelä, L., Kinnunen, U. y Suutari, V. (2014). Work-to-life conflict and enrichment among international business travelers: The role of international career orientation. *Human Resource Management*, 54(3), 517-531.
- March, J. y Simon, H. (1958). *Organizations*. New York, NY: Wiley.
- Marks, S. (1977). Multiple roles and role strain: some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42(6), 921-936.
- Marsh, H., Hau, K.-T. y Wen, Z. (2004). In search of golden rules: Comment on hypothesis testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural Equation Modeling*, 11, 320-341.
- Martinez-Sanchez, A., Perez-Perez, M., Vela-Jimenez, M.-J. y Abella-Garces, S. (2018). Job satisfaction and work–family policies through work-family enrichment. *Journal of Managerial Psychology*, 33(4/5), 386-402.
- Mayer, J. y Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? En P. Salovey y D. Sluyter (Eds). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Implications for Educators* (pp. 3-31). New York: Basic Books
- Máynez Guaderrama, A. y Cavazos Arroyo, J. (2015). ¿Permanecer o abandonar?: Análisis de variables discriminatorias en una organización no lucrativa en México. *Nova scientia*, 7(13), 470-494.
- McNall, L., Nicklin, J. y Masuda, A. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work–family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396.

- McNall, L., Tombari, J. y Brown, M. (2019). Exploring how mindfulness links to work outcomes: Positive affectivity and work-life enrichment. *Applied Research in Quality of Life*, 16, 167-182.
- Mead, G. (1964). Mind, Self and Society. In A. Strauss (Ed.), George Herbert Mead: *On Social Psychology* (pp. 115-284). Chicago: University of Chicago Press.
- Merino Soto, C., Lunahuaná-Rosales, M. y Kumar Pradhan, R. (2016). Validación estructural del Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS): estudio preliminar en adultos Liberabit. *Revista de Psicología*, 22(1), 103-110.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application*. Thousand Oaks: CA: Sage.
- Meyer, J. y Allen, N. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-378.
- Meyer, J., Allen, N. y Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
- Miao, C., Humphrey, R. y Qian, S. (2016). A meta-analysis of emotional intelligence and work attitudes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 177-202.
- Milheiro de Vilhena, L. y Tavares, S. (2020). O benefício do enriquecimento trabalho-família para a saúde dos professores: O papel da autoeficácia percebida num estudo diário. *Psicologia*, 34(1), 82-93.
- Mishra, P. y Bhatnagar, J. (2019). Individual, organizational and social level antecedents of work-family enrichment: Does gender acts as a moderator? *Journal of Asia Business Studies*, 13(1), 104-128.
- Mitchell, T. y Lee, T. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: Foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*, 23, 189-246.

- Mobley, W. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, *62*, 237–240.
- Moen, P. (2011). From “work–family” to the “gendered life course” and “fit”: five challenges to the field. *Community, Work & Family*, *14*(1), 81–96.
- Morero-Mínguez, A y Ortega-Gaspar, M. (2022). A change in work-family/life or a return to traditional normative patterns in Spain? Systematic Review. *Frontiers in Sociology*, *7*, 1-13.
- Morrell, K., Loan-Clarke, J. y Wilkinson, A. (2001) Unweaving leaving: the use of models in the management of employee turnover. *International Journal of Management Reviews*, *3*, pp. 219–244.
- Mudiono, Qamari, I. N. y Tjahjono, H. K. (2021). The Meaning of Work Life Enrichment and its impact on Turnover Intention. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, *4*(4), 258–268.
- Mustafa, M., Vinsent, C. y Badri, S. (2023). Emotional intelligence, organizational justice and work outcomes. *Organization Management Journal*, *20*(1), 30-42.
- Newman, D., Tay, L. Diener, E. (2014). Leisure and subjective well-being: A model of psychological mechanisms as mediating factors. *Journal of Happiness Studies*, *15*, 555–578.
- Nguyen, Q., Ladkin, A. y Osman, H. (2022). What helps or hinders the emotional intelligence practice? A study of Vietnamese hotel workers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *34*(2), 534-554.
- Nguyen, N., Nham, P. y Takahashi, Y. (2019). Relationship between Ability-Based Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance. *Sustainability*, *11*(8), 2299.
- Nicklin, J., Meachon, E. y McNall, L. (2018). Balancing Work, School, and Personal Life among Graduate Students: A Positive Psychology Approach. *Applied Research in Quality of Life*, *14*, 1265–1286.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw–Hill.
- Nunnally, J. C. y Bernstein, I. H. (1994). *Psychological theory*. New York: MacGraw-Hill.

- Pant, J. y Venkateswaran, V. (2019). Exploring millennial psychological contract expectations across talent segments. *Employee Relations*, 41(4), 773-792.
- Park, T. y Shaw, J. (2013). Turnover rates and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 98, 268– 309.
- Parmentier, M., Pirsoul, T. y Nils, F. (2019). Examining the impact of emotional intelligence on career adaptability: A two-wave cross-lagged study. *Personality and Individual Differences*, 151, Article 109446.
- Peláez-Fernández, M., Mérida-López, S., Sánchez-Álvarez, N. y Extremera, N. (2021). Managing Teachers' Job Attitudes: The Potential Benefits of Being a Happy and Emotional Intelligent Teacher. *Frontiers in psychology*, 12, 661151.
- Piedmont, R., McCrae, R., Riemann, R. y Angleitner, A. (2000). On the invalidity of validity scales: Evidence from self-reports and observer ratings in volunteer samples. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(3), 582–593.
- Piotrkowsky, C. (1979). *Work and the family system: a naturalistic study of working-class and lower-middle-class families*. The free press.
- Piotrkowski, C., Rapoport, R. y Rapoport, R. (1987). Families and work. In M. Sussman & S. Steinmetz (Eds.), *Handbook of marriage and the family*: 251-283. New York: Plenum.
- Pirsoul, T., Parmentier, M., Sovet, L y Nils, F. (2023). Emotional intelligence and career-related outcomes: A meta-analysis. *Human Resource Management Review*, 33(3), 100967.
- Pishgooe, A., Atashzadeh-Shoorideh, F., Falcó-Pegueroles, A. y Lotfi, Z. (2019). Correlation between nursing managers' leadership styles and nurses' job stress and anticipated turnover. *Journal of Nursing Management*, 27, 527–534.
- Plutchik, R. (1994). *The psychology and biology of emotion*. HarperCollins College Publishers.
- Podsakoff, P. y Organ, D. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management*, 12, 69–82.

- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J. y Podsakoff, N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879.
- Porter, L., Crampon, W. y Smith, F. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior & Human Performance, 15*, 87–98.
- Powell, D. y Meyer, J. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 65*(1), 157–177.
- Powell, G., Greenhaus, J., Allen, T. y Johnson, R. (2019). Advancing and expanding work-life theory from multiple perspectives. *Academy of Management Review, 44*(1), 54-71.
- Pujol-Cols, L. (2019). Development and validation of the Spanish Work-Family Conflict Scale (SP-WFCS): Evidence from two independent samples in Argentina. *Current Psychology, 40*, 4189–4204.
- Pujol-Cols, L. (2021). Demandas laborales y burnout: un estudio descriptivo en docentes argentinos. *Revista de Ciencias Sociales, 27* (4), 402-421.
- Puspitawati, N., Supartha, I., Dewi, I. y Riana, I. (2020). Choosing for leaving a job: what is the most important consideration of married woman? *Problems and Perspectives in Management, 18* (2), 409 - 417
- Rajadhyaksha, U. (2020). Does it matter where you live? Examining the impact of gender, gender egalitarianism and city context on the work–family interface. *South Asian Journal of Business Studies, 9*(3), 391-410.
- Rodrigues, N. y Rebelo, T. (2021). Unfolding the impact of trait emotional intelligence facets and co-worker trust on task performance. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios, 23*(3), 470-487.
- Rodríguez, M. y Dabos, G. (2017) Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: revisión e integración de la literatura. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas, 25*(1), 219-242.

- Rodríguez, M.C. (2022). Tesis Doctoral: *Desde las estrategias individuales hasta las iniciativas organizacionales: Un análisis integrado de la interacción trabajo-vida*. UNICEN, Tandil. Argentina
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press
- Rothbard, N. Beetz, A. y Harari, D. (2020). Balancing the Scales: a configurational approach to work-life balance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1).
- Rubenstein, A., Eberly, M., Lee, T. y Mitchell, T. (2015, January). Looking beyond the trees: A meta-analysis and integration of voluntary turnover research. *Academy of Management Proceedings*, 2015, 12779.
- Rubenstein, A., Eberly, M., Lee, T. y Mitchell, T. (2017). Surveying the forest: A meta-analysis, moderator investigation, and future-oriented discussion of the antecedents of voluntary employee turnover. *Personnel Psychology*, 71, 1–43.
- Rubin, D. (1976). Inference and missing data. *Biometrika*, 61, 581-592.
- Salancik, G. y Pfeffer, J. (1977). An examination of the need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 22, 427-456.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo, cuando el trabajo se convierte en pasión*. Ed. Alianza, España.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92.
- Schuler, R., Jackson, S. y Tarique, I. (2011). Global talent management and global talent challenges: Strategic opportunities for IHRM. *Journal of World Business*, 46(4), 506–516.
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14

- Sessions, H., Nahrgang, J., Vaughton, M., Williams, R. y Bartels, A. (2020). Do the hustle! Empowerment from side-hustles and its effects on full-time work performance. *Academy of Management Journal*, 64(1), 235-264.
- Shaffer R. y Shaffer M. (2005). Emotional intelligence abilities, personality and workplace performance. Academy of Management Annual Meeting: A New Vision of Management in the 21st Century. Honolulu (On the Island of Oahu), Hawaii.
- Shanker, M. (2014). Emotional intelligence and organizational commitment in relation to intention to stay. In S. Cooper & K. Ratele (Eds.), *Psychology serving humanity: Proceedings of the 30th International Congress of Psychology*, Vol. 1. Majority world psychology (pp. 186–202). Psychology Press.
- Shao, B., Doucet, L. y Caruso, D. R. (2014). Universality versus cultural specificity of three emotion domains. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 46(2), 229–251.
- Shockley, K. y Singla, N. (2011). Reconsidering work—family interactions and satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Management*, 37(3), 861–886.
- Sieber, S. (1974). Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39(4), 567-578.
- Singh, R. (2021). Talent management literature review. *Journal of Human Resource*, 1(1), 43-48.
- Spreitzer, G. (2018). Using a positive organizational scholarship lens to enrich research on work-family relationships. en Cooper, C. (Ed.). (2018). *Current Issues in Work and Organizational Psychology* (1st ed.). Routledge.
- Super, D. (1984). Career and life development. In D. Brown, & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 192–234). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Taheri, F. (2020). Family-supportive organizational environment and turnover intention. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(8), 2113-2130.

- Tang, S., Siu, O. y Cheung, F. (2014). A study of work–family enrichment among Chinese employees: The mediating role between work support and job satisfaction. *Applied Psychology, 63*(1), 130-150.
- Tement, S. (2014). The role of personal and key resources in the family-to-work enrichment process. *Scandinavian Journal of Psychology, 55*(5), 489–496.
- Ten Brummelhuis, L. y Bakker, A. (2012). A resource perspective on the work–home interface: the work–home resources model. *American Psychologist, 67*(7), 545-556.
- Tett, R. y Meyer, J. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*, 259–293.
- Theurer, C., Tumasjan, A., Welpe, I. y Lievens, F. (2016). Employer branding: A brand equity-based literature review and research agenda. *International Journal of Management Reviews, 20*(1), 155–179.
- Voydanoff, P. (2006). *Work, family, and community: Exploring interconnections*. Mahwah, NJ: Erlbaum
- Wang, C., Lin, Y., Chen, I., Wang, C., Peters, K. y Lin, S. (2023). Mediating effect of job performance between emotional intelligence and turnover intentions among hospital nurses during the COVID-19 pandemic: A path analysis. *Collegian (Royal College of Nursing, Australia), 30*(2), 247–253.
- Wang, P., Wang, S., Yao, X., Hsu, I. y Lawler, J. (2019). Idiosyncratic deals and work-to-family conflict and enrichment: The mediating roles of fit perceptions and efficacy beliefs. *Human Resource Management Journal, 29*(4), 600-619.
- Wayne, J., Grzywacz, J., Carlson, D., y Kacmark, M. (2007). Work-family facilitation: A theoretical explanation and model of primary antecedents and consequences. *Human Resource Management Review, 17*, 63–76.
- Wayne, J., Vaziri, H. y Casper, W. (2021). Work-nonwork balance: Development and validation of a global and multidimensional measure. *Journal of Vocational Behavior, 127*, 103565.

- Weller, I., Matiaske, W. y Mellewig, T. (2009). Level and time effects of job search sources on voluntary turnover. *Academy of Management Proceedings*, 2008(1), 1–6.
- Weston, R. y Gore, P. (2006). A Brief Guide to Structural Equation Modeling. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 719–751.
- Wong, C. y Law, K. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. *Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.
- Wu, C., Kuo, C., Lin, C., Hu, W., Wu, C. y Cheng, S. (2020). How does benevolent leadership lead to work–family enrichment? The mediating role of positive group affective tone. *Stress and Health*, 36(4), 496-506.
- Wu, C., Hunter, E. y Sublett, L. (2021). Gaining affective resources for work-family enrichment: A multisource experience sampling study of micro-role transitions. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 1-15.
- Wyland, R., Lester, S. W., Ehrhardt, K., y Standifer, R. (2015). An examination of the relationship between the work–school interface, job satisfaction, and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 31(2), 187–203.
- Wyland, R., Lester, S., Ehrhardt, K. y Standifer, R. (2016). An examination of the relationship between the work–school interface, job satisfaction, and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 31(2), 187-203.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Dollard, M., Demerouti, E., Schaufeli, W., Taris, T. y Schreurs, P. (2007). When do job demands particularly predict burnout? *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 766–786.
- Zeidan, S (2006). Workers' affective commitment and their willingness to perform discretionary work behavior: The impact of commitment-oriented human resources management practices. *Journal of Business Systems, Governance and Ethics*, 1, 13–23.
- Zeidan, S. (2020). Empirical Investigation of the Relationship between Emotional Intelligence, Organisational Commitment and Turnover Intentions. *Journal of Information & Knowledge Management*, 2050012.

Zhang, Y., Xu, S., Jin, J. y Ford, M. (2017). The within and cross-domain effects of work-family enrichment: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 104*, 210-227.

Zhang, Y., Yang, M. y Wang, R. (2021). Factors associated with work–family enrichment among Chinese nurses assisting Wuhan’s fight against the 2019 COVID-19 pandemic. *Journal of Clinical Nursing*, 1-12.

Zhang, H., Tang, L., Ye, Z., Zou, P., Shao, J., Wu, M., ... Mu, S. (2020). The role of social support and emotional exhaustion in the association between work-family conflict and anxiety symptoms among female medical staff: a moderated mediation model. *BMC Psychiatry, 20*(1), 197.

Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel Psychology, 61*(2), 309–348.

Anexos

ANEXO 1-Etapa 1: Escala original de Enriquecimiento trabajo-vida (EMET-V)- Relevamiento 1

Enriquecimiento Trabajo-Vida

Carta de presentación

Estimado participante:

Esta investigación se enmarca en el proyecto de Tesis Doctoral de la Mg. Mariana Arraigada titulado "Enriquecimiento vida-trabajo: análisis de su relación con la inteligencia emocional como base para el desarrollo de competencias laborales en la nueva realidad post COVID-19", que es financiado por el CONICET (RES 2352/2021) y dirigido por la Dra. Mariana Foutel, el Dr. Guillermo Dabos, el Dr. Lucas Pujol-Cols y la Mg. Marina Filipuzzi.

Nos encontramos investigando los efectos positivos del trabajo sobre las experiencias de los individuos en otros dominios de su vida personal, como la familia o el esparcimiento. Como parte de este proyecto, hemos confeccionado una breve encuesta compuesta por una nueva escala que se busca validar. Para nosotros sería muy valioso contar con su participación, **siempre y cuando cumpla con el siguiente criterio:**

- Ser mayor de 18 años
- Trabaja en una organización **al menos 20 hs semanales.**

Todas las preguntas del formulario son de estilo "opción múltiple", por lo que responderlas no le llevará más de 15 minutos de su tiempo. Recuerde que sólo se enviará el formulario una vez que haya respondido todas las preguntas y haya presionado el botón "*submit*" (enviar) al final del mismo.

___ Declaro cumplir con el criterio detallado.

Consentimiento informado

La participación en esta investigación es de carácter voluntario, pudiendo Usted retirarse de la misma en el momento que estime conveniente, no teniendo responsabilidad posterior o consecuencia negativa alguna. Todos sus aportes a esta investigación serán debidamente consignados en los informes y publicaciones de la misma, salvo que Ud. manifieste lo contrario.

La información obtenida luego de realizado el cuestionario de acuerdo a la Ley de Secreto Estadístico (17622) será expuesta sólo de manera agregada, tomando siempre los debidos resguardos de confidencialidad expuestos en el documento de información del proyecto. Para esto, le solicitamos a Usted que nos autorice su uso en futuras publicaciones, ponencias, etc. No obstante, si hubiera algún aspecto o consideración de lo expuesto que deseara que expresamente sea mantenido en reserva, le garantizamos que resguardaremos la debida confidencialidad.

En caso de requerir alguna información adicional, desear efectuar cualquier consulta/sugerencia o querer compartir con nosotros algún dato, anécdota o historia que crea relevante y no se encuentre contemplada en la encuesta, no dude en comunicarse con la Mg. Mariana Arraigada a la siguiente dirección de correo electrónico: mcarraig@mdp.edu.ar.

Declaro estar en conocimiento de los objetivos y condiciones de la investigación a realizar, de haber recibido el documento con información del proyecto, y acepto mi participación en éste.

De antemano agradecemos su participación y colaboración.

___ Acepto participar en el estudio

Parte 1. Datos sociodemográficos

Edad ____

Género

___ Mujer

___ Mujer trans/travesti

___ Varón

___ Varón trans/masculinidad trans

___ No binario

___ otra identidad/ ninguna de las anteriores

___ prefiero no contestar

Estado vincular afectivo

___ Tiene pareja y convive con ella

___ Tiene pareja y no convive con ella

___ No tiene pareja

Tiene personas de su familia a cargo

(dedica tiempo y recursos al cuidado y mantenimiento del bienestar de dichas personas que dependen de usted)

___ Si

___ No

Máximo nivel educativo alcanzado

___ Primario no finalizado

___ Primario completo

___ Secundario no finalizado

___ Secundario completo

___ Terciario no finalizado

___ Terciario completo

___ Universitario no finalizado

___ Universitario completo

Situación ocupacional (en caso de desempeñarse en más de una actividad, por favor considere el trabajo que le insume la mayor cantidad de horas semanales)

___ Trabajador en relación de dependencia del Sector Público

___ Trabajador en relación de dependencia del Sector Privado

___ Trabajador independiente (sin empleados a cargo)

___ Emprendedor/ Empresario (con empleados a cargo)

Cantidad de horas semanales que trabaja

___ Entre 20 y 40 horas

___ Más de 40 horas

En caso de ser trabajador en relación de dependencia, antigüedad total en la organización donde trabaja ___

Indique el nombre de su ocupación o trabajo principal. En caso de desempeñarse en más de una actividad, por favor considere el trabajo que le insume la mayor cantidad de horas semanales, el cual debe coincidir con el indicado en la pregunta anterior:

Por favor, responda con la mayor especificidad posible. Algunos ejemplos: Recepcionista de hotel, Ayudante de cocina, Empleada/o administrativo, Chofer de ómnibus, Camarera/o, Cajera/o, Contadora/o independiente, Jefa/e del Departamento de Finanzas, Docente de educación primaria, Empleada/o doméstica/o.

Parte 2. Enriquecimiento trabajo-vida

Las siguientes afirmaciones se refieren al grado en que usted siente que la participación en un rol mejora su desempeño en otro. Para cada una de ellas, le pedimos que indique con un número la respuesta que mejor refleje su situación, empleando la siguiente escala. Para estar de acuerdo con un ítem debe estar de acuerdo con el ítem completo.

3.1. Trabajo y Familia

Actualmente estoy desarrollando algún rol familiar

SI
 NO

(Si marcó NO, pase directamente a la siguiente sección)

Para cada uno de los ítems, le pedimos que indique con un número la respuesta que mejor refleje su situación, empleando la siguiente escala. Para estar de acuerdo con un ítem debe estar de acuerdo con el ítem completo.

Por ejemplo *“Mi trabajo me ayuda a entender diferentes puntos de vista y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia”*. Para estar totalmente de acuerdo usted tiene que acordar con que su participación en el trabajo lo ayuda a entender diferentes puntos de vista Y que esto lo ayuda a ser un mejor miembro de su familia.

Marque la opción que corresponda

<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
1	2	3	4	5

Interacción Trabajo-Familia:

1. Mi trabajo me aporta puntos de vista que me ayudan a cumplir mejor mi rol familiar.
2. Mi trabajo me hace sentir feliz y esto me ayudan a cumplir mejor mi rol familiar.
3. Mi trabajo me hace sentir realizado/a como persona y esto me ayuda a cumplir mejor mi rol familiar
4. Mi trabajo me hace usar mi tiempo con la familia de una manera más enfocada y esto me ayuda a cumplir mejor mi rol familiar

5. ___ Mi trabajo me proporciona contactos personales e información que me ayudan a cumplir mejor mi rol familiar (*por ejemplo, encontrar vacante en el colegio de los hijos por recomendación de un conocido del trabajo*)
6. ___ Mi trabajo me brinda recursos materiales (dinero, bienes, beneficios, etc) ayudan a cumplir mejor mi rol familiar
7. ___ En general, siento que mi actividad laboral me ayuda a cumplir mejor mis roles familiares.

Interacción Familia-Trabajo:

8. ___ Mi rol familiar me permite desarrollar habilidades que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral.
9. ___ Mi rol familiar me hace sentir feliz y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
10. ___ Mi rol familiar me hace sentir realizado/a como persona y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral
11. ___ Mi rol familiar me hace usar mi tiempo en el trabajo de una manera más enfocada y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
12. ___ Mi rol familiar me proporciona contactos personales e información que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral (*por ejemplo, mi cuñado me consigue un cliente porque es amigo suyo*)
13. ___ Mi rol familiar me proporciona recursos materiales (dinero, bienes, beneficios, etc) que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral
14. ___ En general, siento que mi rol familiar me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral

3.2. Trabajo y Aprendizaje

Actividades de aprendizaje: incluyen actividades de formación (cursos académicos y no académicos) y actividades de aprendizaje autodidacta para el desarrollo de competencias.

En el último año he desarrollado alguna actividad de aprendizaje-formación

___SI

___NO

(Si marcó NO, pase directamente a la siguiente sección)

Para cada uno de ellos, le pedimos que indique con un número la respuesta que mejor refleje su situación, empleando la siguiente escala. Para estar de acuerdo con un ítem debe estar de acuerdo con el ítem completo.

Por ejemplo *“Mi participación en mi trabajo me ayuda a desarrollar habilidades y perspectivas que mejoran mis actividades de aprendizaje”*. Para estar totalmente de acuerdo usted tiene que acordar con que su participación en el trabajo lo ayuda a desarrollar habilidades y perspectivas Y que esto mejora mis actividades de aprendizaje.

<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
1	2	3	4	5

Interacción Trabajo-Aprendizaje:

1. ___Mi trabajo me ayuda a desarrollar habilidades y perspectivas que mejoran mi aprendizaje.
2. ___Mi trabajo me hace sentir feliz y esto me ayuda a desarrollar mejor mi aprendizaje.
3. ___Mi trabajo me hace sentir realizado/a como persona y esto me ayuda a desarrollar mejor mi aprendizaje.
4. ___Mi trabajo me hace usar mi tiempo para el aprendizaje de una manera más enfocada y esto me ayuda a desarrollar mejor mi aprendizaje.
5. ___Mi trabajo me proporciona contactos personales e información que me ayudan con mis actividades de aprendizaje (*por ejemplo, mis compañeros suelen compartir conmigo información de actualidad del sector económico en el que trabajo que me sirve para cumplir las actividades que me solicitan en los cursos que hago*)
6. ___Mi trabajo me brinda recursos materiales (dinero, bienes, beneficios, etc) ayudan a desarrollar mejor mis actividades de aprendizaje.

7. ___ En general, siento que mi actividad laboral me ayuda a mejorar mis actividades de aprendizaje

Interacción Aprendizaje- Trabajo

8. ___ En mis actividades de aprendizaje desarrollo habilidades y perspectivas que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral.
9. ___ Mis actividades de aprendizaje me hacen sentir feliz y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
10. ___ Mis actividades de aprendizaje me hacen sentir realizado/a como persona y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
11. ___ Mis actividades de aprendizaje me hacen usar mi tiempo en el trabajo de una manera más enfocada y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
12. ___ Mis actividades de aprendizaje me proporcionan contactos personales e información que me ayudan que me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral *(por ejemplo, en los cursos conozco gente que ocupa cargos de poder que me pueden ayudar a cumplir los objetivos de mi trabajo)*
13. ___ Mis actividades de aprendizaje me proporcionan recursos materiales (dinero, bienes, beneficios, etc) que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral
14. ___ En general, siento que mis actividades de aprendizaje me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral

3.3. Trabajo y Tiempo libre

Actividades de esparcimiento: práctica deportiva, hobbies, vacaciones, actividades de placer y descanso (spa, yoga, ver TV, ir al cine, actividades sociales).

En el último año he desarrollado alguna actividad en mi tiempo libre

___ SI

___ NO

(Si marcó NO, pase directamente a la siguiente sección)

Para cada uno de los ítems, le pedimos que indique con un número la respuesta que mejor refleje su situación, empleando la siguiente escala. Para estar de acuerdo con un ítem debe estar de acuerdo con el ítem completo.

Por ejemplo *“Mi participación en mi trabajo me ayuda a desarrollar habilidades y perspectivas que mejoran mis actividades en mi tiempo libre”*. Para estar totalmente de acuerdo usted tiene que acordar con que su participación en el trabajo lo ayuda a desarrollar habilidades y perspectivas Y que esto mejoran sus actividades en su tiempo libre.

<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
1	2	3	4	5

Interacción Trabajo-Tiempo Libre:

1. ___ Mi trabajo me ayuda a desarrollar habilidades y perspectivas que mejoran mis actividades en mi tiempo libre.
2. ___ Mi trabajo me hace sentir feliz y mejora mis actividades en mi tiempo libre.
3. ___ Mi trabajo me hace sentir realizado/a como persona y esto mejora mis actividades en mi tiempo libre.
4. ___ Mi trabajo me hace usar mi tiempo de una manera más enfocada y esto me ayuda a desarrollar mejor mis actividades en mi tiempo libre.
5. ___ Mi trabajo me proporciona contactos personales e información que me ayudan con mis actividades en mi tiempo libre *(por ejemplo, un compañero de trabajo me ayuda a conseguir un sponsor para mi equipo deportivo)*
6. ___ Mi trabajo me brinda recursos materiales (dinero, bienes, beneficios, etc) que me ayudan a desarrollar mejor mis actividades tiempo libre.
7. ___ En general, siento que mi actividad laboral me ayuda a mejorar mis actividades en mi tiempo libre.

Interacción Tiempo Libre- Trabajo-:

8. ___ En mis actividades de tiempo libre desarrollo habilidades y perspectivas que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral.
9. ___ Mis actividades de tiempo libre me hacen sentir feliz y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
10. ___ Mis actividades de tiempo libre me hacen sentir realizado/a como persona y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
11. ___ Mis actividades de tiempo libre me hacen usar mi tiempo en el trabajo de manera más enfocada y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
12. ___ Mis actividades de tiempo libre me proporcionan contactos personales e información que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral *(por ejemplo, en el gimnasio al que voy conozco gente que me comparte información y eso mejora el cumplimiento de mis objetivos laborales)*
13. ___ Mis actividades de tiempo libre me proporcionan recursos materiales (dinero, bienes, beneficios, etc) que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral.
14. ___ En general, siento que mis actividades de tiempo libre me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral.

3.4. Trabajo y Comunidad

Actividades comunitarias: voluntariado en una ONG, actividades de partidos políticos, participación en asociaciones profesionales, gubernamentales, etc., participación vecinal, y otros similares.

En el último año he desarrollado alguna actividad comunitaria no remunerada

___ SI

___ NO

(Si marcó NO, pase directamente a la siguiente sección)

Para cada uno de los ítems, le pedimos que indique con un número la respuesta que mejor refleje su situación, empleando la siguiente escala. Para estar de acuerdo con un ítem debe estar de acuerdo con el ítem completo.

Por ejemplo *“Mi participación en mi trabajo me ayuda a desarrollar habilidades y perspectivas que mejoran mi participación en espacios comunitarios”*. Para estar totalmente de acuerdo usted tiene que acordar con que su participación en el trabajo lo ayuda a desarrollar habilidades y perspectivas Y que esto mejora su participación en espacios comunitarios.

<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
1	2	3	4	5

Interacción Trabajo-Comunidad:

1. ___ Mi trabajo me ayuda a desarrollar habilidades y perspectivas que mejoran mis actividades comunitarias.
2. ___ Mi trabajo me hace sentir feliz y mejora mis actividades comunitarias.
3. ___ Mi trabajo me realiza como persona y esto mejora mis actividades comunitarias.
4. ___ Mi trabajo me hace usar mi tiempo de una manera más enfocada y esto me ayuda a desarrollar mejor mis actividades comunitarias.
5. ___ Mi trabajo me proporciona contactos personales e información que me ayudan con mis actividades comunitarias (*por ejemplo, mis compañeros suelen comprarme rifas para la ONG donde colaboro*)
6. ___ Mi trabajo me brinda recursos materiales (dinero, bienes, beneficios, etc) que me ayudan a desarrollar mejor mis actividades comunitarias.
7. ___ En general, siento que mi actividad laboral me ayuda a mejorar mis actividades comunitarias

Interacción Comunidad- Trabajo:

8. ___ En mis actividades comunitarias desarrollo habilidades y perspectivas que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral.
9. ___ Mis actividades comunitarias me hacen sentir feliz y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
10. ___ Mis actividades comunitarias me hacen sentir realizado/a como persona y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.

11. ___ Mis actividades comunitarias me hacen usar mi tiempo en el trabajo de manera más enfocada y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
12. ___ Mis actividades comunitarias me proporcionan contactos personales e información que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral (*por ejemplo, en la asociación profesional en la que participo tengo vinculación con colegas que suelen recomendar mis servicios especializados a sus clientes*)
13. ___ Mis actividades comunitarias me proporcionan recursos materiales (dinero, bienes, beneficios, etc) que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral.
14. ___ En general, siento que mis actividades comunitarias me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral.

Parte 3. Saludo final

Muchas gracias por su valiosa contribución. Aprovechamos la oportunidad para consultarle si estaría interesado en responder algunas preguntas adicionales en aproximadamente cuatro semanas. En caso de estar interesado/a, le pedimos que ingrese su dirección de correo electrónico debajo. Nos comunicaremos con Usted a dicha dirección y le enviaremos el *link* para ingresar a la encuesta. Recuerde enviar sus respuestas apretando el botón *submit* (enviar) al final del formulario.

Ingrese dirección: _____

¿Le gustaría recibir una copia del informe cuando se encuentre disponible?

Sí ___

No ___

ANEXO 2-Etapa 2: Contraste de hipótesis- Relevamiento 2

Enriquecimiento Trabajo-Vida

Carta de presentación

Estimado participante:

Esta investigación se enmarca en el proyecto de Tesis Doctoral de la Mg. Mariana Arraigada titulado "Enriquecimiento vida-trabajo: análisis de su relación con la inteligencia emocional como base para el desarrollo de competencias laborales en la nueva realidad post COVID-19", que es financiado por el CONICET (RES 2352/2021) y dirigido por la Dra. Mariana Foutel, el Dr. Guillermo Dabos, el Dr. Lucas Pujol-Cols y la Mg. Marina Filipuzzi.

Nos encontramos investigando los efectos positivos del trabajo sobre las experiencias de los individuos en otros dominios de su vida personal, como la familia o el esparcimiento. Como parte de este proyecto, hemos confeccionado una breve encuesta compuesta por una nueva escala que se busca validar. Para nosotros sería muy valioso contar con su participación, **siempre y cuando cumpla con el siguiente criterio:**

- Ser mayor de 18 años
- Trabaja en una organización **al menos 20 hs semanales.**

Todas las preguntas del formulario son de estilo "opción múltiple", por lo que responderlas no le llevará más de 15 minutos de su tiempo. Recuerde que sólo se enviará el formulario una vez que haya respondido todas las preguntas y haya presionado el botón "*submit*" (enviar) al final del mismo.

___ Declaro cumplir con el criterio detallado.

Consentimiento informado

La participación en esta investigación es de carácter voluntario, pudiendo Usted retirarse de la misma en el momento que estime conveniente, no teniendo responsabilidad posterior o consecuencia negativa alguna. Todos sus aportes a esta investigación serán debidamente consignados en los informes y publicaciones de la misma, salvo que Ud. manifieste lo contrario.

La información obtenida luego de realizado el cuestionario de acuerdo a la Ley de Secreto Estadístico (17622) será expuesta sólo de manera agregada, tomando siempre los debidos resguardos de confidencialidad expuestos en el documento de información del proyecto. Para esto, le solicitamos a Usted que nos autorice su uso en futuras publicaciones, ponencias, etc. No obstante, si hubiera algún aspecto o consideración de lo expuesto que deseara que expresamente sea mantenido en reserva, le garantizamos que resguardaremos la debida confidencialidad.

En caso de requerir alguna información adicional, desear efectuar cualquier consulta/sugerencia o querer compartir con nosotros algún dato, anécdota o historia que crea relevante y no se encuentre contemplada en la encuesta, no dude en comunicarse con la Mg. Mariana Arraigada a la siguiente dirección de correo electrónico: mcarraig@mdp.edu.ar.

Declaro estar en conocimiento de los objetivos y condiciones de la investigación a realizar, de haber recibido el documento con información del proyecto, y acepto mi participación en éste.

De antemano agradecemos su participación y colaboración.

___ Acepto participar en el estudio

Parte 1. Datos sociodemográficos

Edad ____

Género

___ Mujer

___ Mujer trans/travesti

___ Varón

___ Varón trans/masculinidad trans

___ No binario

___ otra identidad/ ninguna de las anteriores

___ prefiero no contestar

Estado vincular afectivo

___ Tiene pareja y convive con ella

___ Tiene pareja y no convive con ella

___ No tiene pareja

Tiene personas de su familia a cargo

(dedica tiempo y recursos al cuidado y mantenimiento del bienestar de dichas personas que dependen de usted)

___ Si

___ No

Máximo nivel educativo alcanzado

___ Primario no finalizado

___ Primario completo

___ Secundario no finalizado

___ Secundario completo

___ Terciario no finalizado

___ Terciario completo

___ Universitario no finalizado

___ Universitario completo

Situación ocupacional (en caso de desempeñarse en más de una actividad, por favor considere el trabajo que le insume la mayor cantidad de horas semanales)

___ Trabajador en relación de dependencia del Sector Público

___ Trabajador en relación de dependencia del Sector Privado

___ Trabajador independiente (sin empleados a cargo)

Cantidad de **horas semanales** que trabaja

___ Entre 20 y 40 horas

___ Más de 40 horas

Parte 2. Inteligencia emocional

Las siguientes afirmaciones se refieren al grado en que usted siente que aplica las diferentes capacidades relacionadas con la inteligencia emocional. Para cada una de ellas, le pedimos que indique con un número la respuesta que mejor refleje su situación, empleando la siguiente escala. Para estar de acuerdo con un ítem debe estar de acuerdo con el ítem completo.

<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
1	2	3	4	5

1. ___ La mayoría de las veces sé distinguir por qué tengo ciertos sentimientos
2. ___ Tengo una buena comprensión de mis propias emociones
3. ___ Realmente comprendo lo que yo siento
4. ___ Siempre sé si estoy o no estoy feliz
5. ___ Conozco siempre las emociones de mis amigos a través de sus comportamientos
6. ___ Soy un buen observador de las emociones de los demás
7. ___ Soy sensible a los sentimientos y emociones de los demás
8. ___ Tengo una buena comprensión de las emociones de las personas que me rodean
9. ___ Soy capaz de controlar mi temperamento y manejar las dificultades de manera racional
10. ___ Soy capaz de controlar mis propias emociones
11. ___ Me puedo calmar fácilmente cuando me siento enfadado
12. ___ Tengo un buen control de mis propias emociones

Parte 3. Enriquecimiento trabajo-vida

Las siguientes afirmaciones se refieren al grado en que usted siente que la participación en un rol mejora su desempeño en otro. Para cada una de ellas, le pedimos que indique con un número la respuesta que mejor refleje su situación, empleando la siguiente escala. Para estar de acuerdo con un ítem debe estar de acuerdo con el ítem completo.

3.1. Trabajo y Familia

Para cada uno de los ítems, le pedimos que indique con un número la respuesta que mejor refleje su situación, empleando la siguiente escala. Para estar de acuerdo con un ítem debe estar de acuerdo con el ítem completo.

Por ejemplo *“Mi trabajo me ayuda a entender diferentes puntos de vista y esto me ayuda a ser un mejor miembro de mi familia”*. Para estar totalmente de acuerdo usted tiene que acordar con que su participación en el trabajo lo ayuda a entender diferentes puntos de vista Y que esto lo ayuda a ser un mejor miembro de su familia.

Marque la opción que corresponda

<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
1	2	3	4	5

Interacción Trabajo-Familia:

1. ___ Mi trabajo me aporta puntos de vista que me ayudan a cumplir mejor mi rol familiar.
2. ___ Mi trabajo me hace sentir feliz y esto me ayudan a cumplir mejor mi rol familiar.
3. ___ Mi trabajo me hace sentir realizado/a como persona y esto me ayuda a cumplir mejor mi rol familiar
4. ___ Mi trabajo me hace usar mi tiempo con la familia de una manera más enfocada y esto me ayuda a cumplir mejor mi rol familiar
5. ___ Mi trabajo me proporciona contactos personales e información que me ayudan a cumplir mejor mi rol familiar (*por ejemplo, encontrar vacante en el colegio de los hijos por recomendación de un conocido del trabajo*)

6. ___ Mi trabajo me brinda recursos materiales (dinero, bienes, beneficios, etc) ayudan a cumplir mejor mi rol familiar

Interacción Familia-Trabajo:

7. ___ Mi rol familiar me permite desarrollar habilidades que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral.
8. ___ Mi rol familiar me hace sentir feliz y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
9. ___ Mi rol familiar me hace sentir realizado/a como persona y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral
10. ___ Mi rol familiar me hace usar mi tiempo en el trabajo de una manera más enfocada y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
11. ___ Mi rol familiar me proporciona contactos personales e información que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral (*por ejemplo, mi cuñado me consigue un cliente porque es amigo suyo*)
12. ___ Mi rol familiar me proporciona recursos materiales (dinero, bienes, beneficios, etc) que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral

3.2. Trabajo y Aprendizaje

Actividades de aprendizaje: incluyen actividades de formación (cursos académicos y no académicos) y actividades de aprendizaje autodidacta para el desarrollo de competencias.

En el último año he desarrollado alguna actividad de aprendizaje-formación

___ SI

___ NO

(Si marcó NO, pase directamente a la siguiente sección)

Para cada uno de ellos, le pedimos que indique con un número la respuesta que mejor refleje su situación, empleando la siguiente escala. Para estar de acuerdo con un ítem debe estar de acuerdo con el ítem completo.

Por ejemplo *“Mi participación en mi trabajo me ayuda a desarrollar habilidades y perspectivas que mejoran mis actividades de aprendizaje”*. Para estar totalmente de acuerdo usted tiene que acordar con que su participación en el trabajo lo ayuda a desarrollar habilidades y perspectivas Y que esto mejora mis actividades de aprendizaje.

<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
1	2	3	4	5

Interacción Trabajo-Aprendizaje:

1. ___ Mi trabajo me ayuda a desarrollar habilidades y perspectivas que mejoran mi aprendizaje.
2. ___ Mi trabajo me hace sentir feliz y esto me ayuda a desarrollar mejor mi aprendizaje.
3. ___ Mi trabajo me hace sentir realizado/a como persona y esto me ayuda a desarrollar mejor mi aprendizaje.
4. ___ Mi trabajo me hace usar mi tiempo para el aprendizaje de una manera más enfocada y esto me ayuda a desarrollar mejor mi aprendizaje.
5. ___ Mi trabajo me proporciona contactos personales e información que me ayudan con mis actividades de aprendizaje (*por ejemplo, mis compañeros suelen compartir conmigo información de actualidad del sector económico en el que trabajo que me sirve para cumplir las actividades que me solicitan en los cursos que hago*)
6. ___ Mi trabajo me brinda recursos materiales (dinero, bienes, beneficios, etc) ayudan a desarrollar mejor mis actividades de aprendizaje.

Interacción Aprendizaje- Trabajo

7. ___ En mis actividades de aprendizaje desarrollo habilidades y perspectivas que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral.
8. ___ Mis actividades de aprendizaje me hacen sentir feliz y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.

9. ___ Mis actividades de aprendizaje me hacen sentir realizado/a como persona y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
10. ___ Mis actividades de aprendizaje me hacen usar mi tiempo en el trabajo de una manera más enfocada y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
11. ___ Mis actividades de aprendizaje me proporcionan contactos personales e información que me ayudan que me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral *(por ejemplo, en los cursos conozco gente que ocupa cargos de poder que me pueden ayudar a cumplir los objetivos de mi trabajo)*
12. ___ Mis actividades de aprendizaje me proporcionan recursos materiales (dinero, bienes, beneficios, etc) que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral

3.3. Trabajo y Tiempo libre

Actividades que involucra el espacio de Tiempo Libre: práctica deportiva, hobbies, vacaciones, actividades de placer y descanso (spa, yoga, ver TV, ir al cine, actividades sociales, etc).

Para cada uno de los items, le pedimos que indique con un número la respuesta que mejor refleje su situación, empleando la siguiente escala. Para estar de acuerdo con un ítem debe estar de acuerdo con el ítem completo.

Por ejemplo *“Mi participación en mi trabajo me ayuda a desarrollar habilidades y perspectivas que mejoran mis actividades en mi tiempo libre”*. Para estar totalmente de acuerdo usted tiene que acordar con que su participación en el trabajo lo ayuda a desarrollar habilidades y perspectivas Y que esto mejoran sus actividades en su tiempo libre.

<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
1	2	3	4	5

Interacción Trabajo-Tiempo Libre:

1. ___ Mi trabajo me ayuda a desarrollar habilidades y perspectivas que mejoran mis actividades en mi tiempo libre.
2. ___ Mi trabajo me hace sentir feliz y mejora mis actividades en mi tiempo libre.

3. ___ Mi trabajo me hace sentir realizado/a como persona y esto mejora mis actividades en mi tiempo libre.
4. ___ Mi trabajo me hace usar mi tiempo de una manera más enfocada y esto me ayuda a desarrollar mejor mis actividades en mi tiempo libre.
5. ___ Mi trabajo me proporciona contactos personales e información que me ayudan con mis actividades en mi tiempo libre *(por ejemplo, un compañero de trabajo me ayuda a conseguir un sponsor para mi equipo deportivo)*
6. ___ Mi trabajo me brinda recursos materiales (dinero, bienes, beneficios, etc) que me ayudan a desarrollar mejor mis actividades tiempo libre.

Interacción Tiempo Libre- Trabajo-:

7. ___ En mis actividades de tiempo libre desarrollo habilidades y perspectivas que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral.
8. ___ Mis actividades de tiempo libre me hacen sentir feliz y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
9. ___ Mis actividades de tiempo libre me hacen sentir realizado/a como persona y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
10. ___ Mis actividades de tiempo libre me hacen usar mi tiempo en el trabajo de manera más enfocada y esto me ayuda a desempeñar mejor mi rol laboral.
11. ___ Mis actividades de tiempo libre me proporcionan contactos personales e información que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral *(por ejemplo, en el gimnasio al que voy conozco gente que me comparte información y eso mejora el cumplimiento de mis objetivos laborales)*
12. ___ Mis actividades de tiempo libre me proporcionan recursos materiales (dinero, bienes, beneficios, etc) que me ayudan a desempeñar mejor mi rol laboral.

Parte 4. Intención de permanecer en la organización

Las siguientes afirmaciones se refieren al grado en que usted siente que tiene la intención y/o el deseo de quedarse o abandonar su actual lugar de trabajo. Para cada una de ellas, le pedimos que indique con un número la respuesta que mejor refleje su situación, empleando la siguiente escala. Para estar de acuerdo con un ítem debe estar de acuerdo con el ítem completo.

<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
1	2	3	4	5

Respecto del empleo en el que actualmente trabaja (mayor cantidad de horas de su jornada actual)

1. ___ Tengo pensado quedarme en mi empleo actual por un tiempo.
2. ___ Estoy bastante seguro de que me iré de empleo actual en un futuro cercano
3. ___ Decidir si quedarme o irme de mi empleo actual no es un tema importante para mí en este momento.
4. ___ Si recibiera otra oferta de trabajo mañana, la consideraría seriamente.
5. ___ No tengo intención de dejar mi empleo actual.
6. ___ He estado en este empleo por tanto tiempo como he querido.
7. ___ Tengo la certeza de que me quedaré en mi empleo actual por un tiempo.
8. ___ Tengo la intención de conservar mi trabajo en esta organización por un tiempo.
9. ___ Tengo serias dudas sobre si me quedaré o no en esta organización.
10. ___. Planeo dejar pronto mi empleo actual.

Parte 5. Compromiso organizacional

Las siguientes afirmaciones se refieren al grado en que usted siente un compromiso personal con la organización para la cual trabaja. Para cada una de ellas, le pedimos que indique con un número la respuesta que mejor refleje su situación, empleando la siguiente escala. Para estar de acuerdo con un ítem debe estar de acuerdo con el ítem completo.

<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Neutral</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
1	2	3	4	5

Respecto de la organización en la que actualmente trabaja (mayor cantidad de horas de su jornada actual)

1. ___ Sería muy feliz de pasar el resto de mi carrera laboral en esta organización.
2. ___ Realmente me siento como si los problemas de la organización fueran los míos.
3. ___ No siento un fuerte sentido de pertenencia a esta organización.
4. ___ No me siento “emocionalmente vinculado” a esta organización.
5. ___ No me siento como si fuera “parte de la familia” en esta organización.
6. ___ Esta organización tiene un gran significado personal para mí.

Parte 6. Saludo final

Muchas gracias por su valiosa contribución. Aprovechamos la oportunidad para consultarle si estaría interesado en responder algunas preguntas adicionales en aproximadamente cuatro semanas. En caso de estar interesado/a, le pedimos que ingrese su dirección de correo electrónico debajo. Nos comunicaremos con Usted a dicha dirección y le enviaremos el *link* para ingresar a la encuesta. Recuerde enviar sus respuestas apretando el botón *submit* (enviar) al final del formulario.

Ingrese dirección: _____

¿Le gustaría recibir una copia del informe cuando se encuentre disponible?

Sí ____

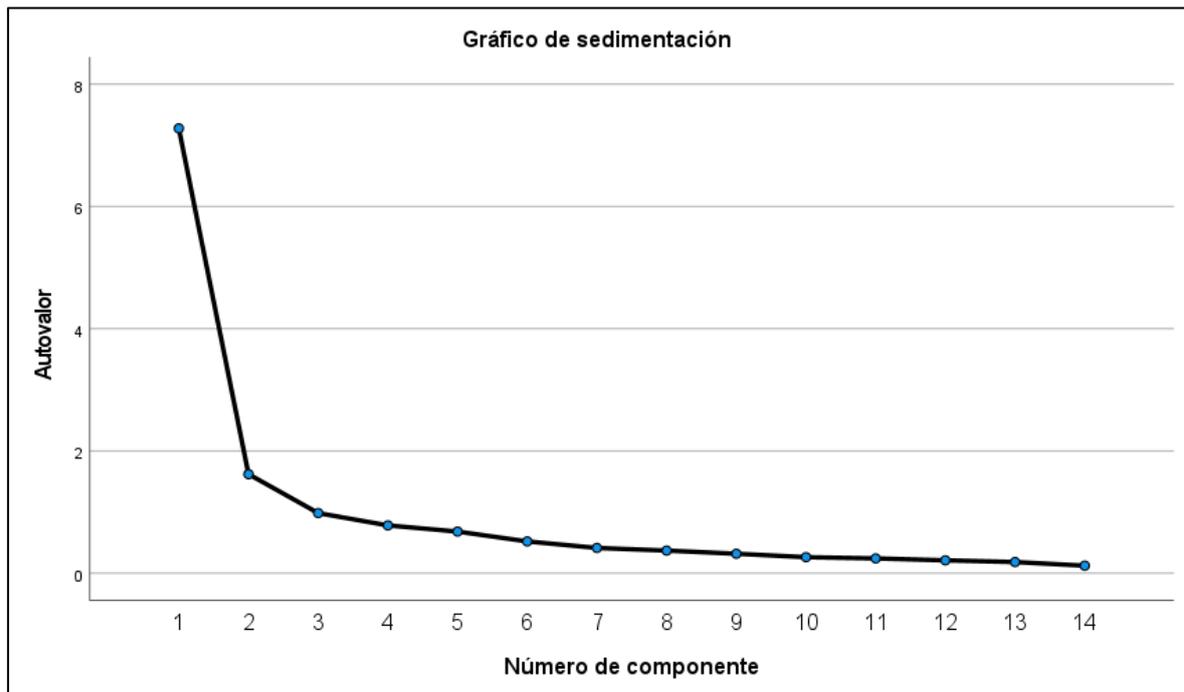
No ____

Anexo 3.- Análisis de la varianza total explicada por la subescala Enriquecimiento trabajo- estudio.

Solución sin rotar

Varianza total explicada						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	7,278	51,988	51,988	7,278	51,988	51,988
2	1,621	11,581	63,570	1,621	11,581	63,570
3	,984	7,031	70,601			
4	,783	5,593	76,194			
5	,682	4,872	81,066			
6	,521	3,721	84,787			
7	,414	2,958	87,744			
8	,371	2,650	90,394			
9	,319	2,281	92,675			
10	,263	1,880	94,555			
11	,243	1,735	96,290			
12	,212	1,512	97,801			
13	,184	1,311	99,113			
14	,124	,887	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

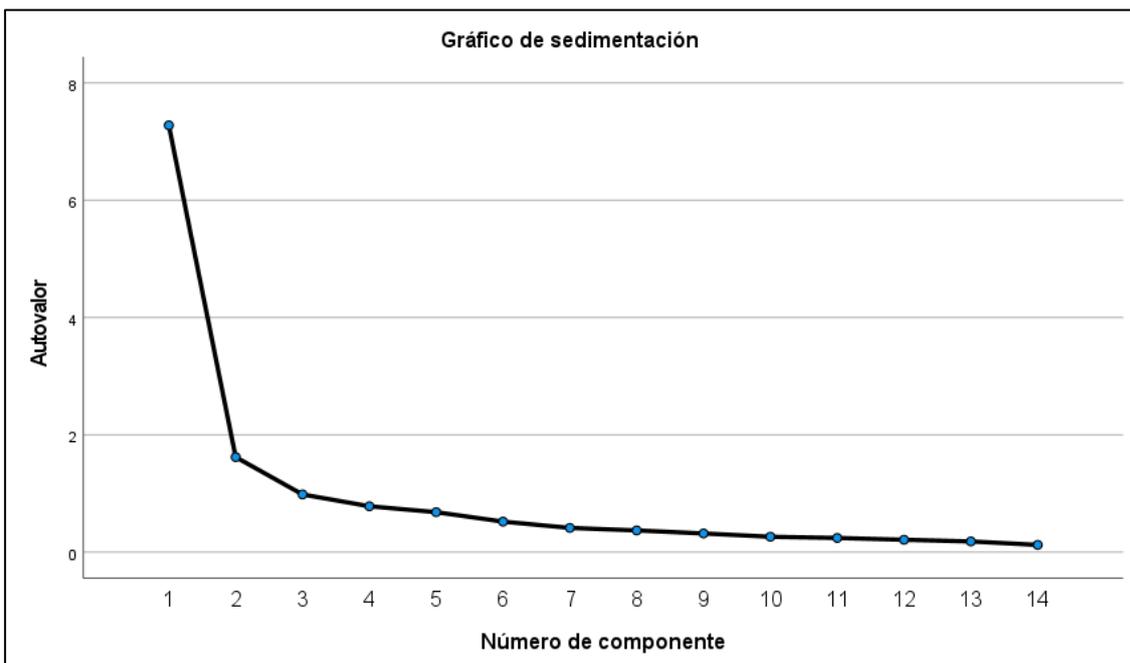


Solución con rotación oblimin

Varianza total explicada							
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación ^a
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total
1	7,278	51,988	51,988	7,278	51,988	51,988	6,297
2	1,621	11,581	63,570	1,621	11,581	63,570	5,699
3	,984	7,031	70,601				
4	,783	5,593	76,194				
5	,682	4,872	81,066				
6	,521	3,721	84,787				
7	,414	2,958	87,744				
8	,371	2,650	90,394				
9	,319	2,281	92,675				
10	,263	1,880	94,555				
11	,243	1,735	96,290				
12	,212	1,512	97,801				
13	,184	1,311	99,113				
14	,124	,887	100,000				

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. Cuando los componentes están correlacionados, las sumas de las cargas al cuadrado no se pueden añadir para obtener una varianza total.



Anexo 4.- Prueba de 1 factor de Harman (Podsakoff et al., 2003) para la Muestra 2 (Etapa 2)

Varianza total explicada						
Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	15,427	24,104	24,104	15,427	24,104	24,104
2	6,703	10,473	34,577			
3	3,590	5,610	40,187			
4	2,913	4,552	44,738			
5	2,672	4,176	48,914			
6	2,204	3,443	52,357			
7	2,018	3,153	55,510			
8	1,875	2,930	58,441			
9	1,759	2,748	61,188			
10	1,544	2,412	63,600			
11	1,368	2,137	65,738			
12	1,253	1,957	67,695			
13	1,174	1,834	69,529			
14	1,042	1,628	71,157			
15	1,000	1,563	72,720			
16	,921	1,438	74,159			
17	,879	1,373	75,532			
18	,825	1,289	76,821			
19	,804	1,256	78,077			
20	,785	1,226	79,303			
21	,709	1,107	80,410			
22	,683	1,067	81,478			
23	,616	,963	82,441			
24	,592	,926	83,366			
25	,583	,912	84,278			
26	,538	,840	85,118			
27	,523	,817	85,936			
28	,510	,796	86,732			
29	,487	,760	87,493			
30	,468	,731	88,223			
31	,450	,703	88,926			
32	,427	,667	89,593			
33	,404	,631	90,224			
34	,383	,599	90,823			
35	,355	,555	91,378			
36	,346	,541	91,920			
37	,331	,517	92,436			

38	,325	,508	92,944			
39	,311	,486	93,430			
40	,298	,466	93,896			
41	,268	,419	94,314			
42	,251	,391	94,706			
43	,243	,380	95,086			
44	,235	,367	95,452			
45	,220	,344	95,796			
46	,216	,338	96,134			
47	,210	,328	96,463			
48	,200	,313	96,776			
49	,188	,294	97,069			
50	,178	,278	97,347			
51	,176	,275	97,623			
52	,169	,264	97,887			
53	,153	,239	98,126			
54	,149	,233	98,359			
55	,138	,215	98,574			
56	,128	,200	98,774			
57	,127	,198	98,973			
58	,125	,195	99,168			
59	,112	,175	99,343			
60	,098	,153	99,496			
61	,092	,144	99,640			
62	,092	,143	99,783			
63	,075	,117	99,900			
64	,064	,100	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Anexo 5.- Base de datos parcial resumida para la Muestra 2 (Etapa 2)

ID	edad	genero	estado_vinc	persona_s_a_car	nivelLed uc	TOT_ET V	TOT_ET F	TOT_ET T	TOT_ET E	TOT_ET T	TOT_ET TL	TOT_ET LT	TOT_IE	TOT_SE A	TOT_OE A	TOT_RA OE	TOT_TO I	TOT_TO I1	TOT_TO I2	TOT_C OA	TOT_C OA1	TOT_C OA2	D_genero	D_nivel_educ	D_estad_o_vinc	D_pers_a_cargo
1	44	1	3	1	5	4,00	3,67	3,17	4,67	4,17	4,00	4,33	4,33	4,00	5,00	4,00	2,40	2,80	2,00	3,33	3,67	3,00	0	1	0	1
2	34	2	3	2	1	2,25	3,17	3,67	-	-	3,33	3,33	4,17	5,00	3,50	4,00	2,60	2,80	2,40	3,00	3,00	3,00	1	0	0	0
3	70	1	3	1	5	4,19	4,33	3,83	4,33	4,17	4,67	3,83	3,75	4,25	4,00	3,00	3,00	3,40	2,60	2,67	2,33	3,00	0	1	0	1
4	43	1	1	1	5	2,89	1,50	2,83	3,83	3,83	3,17	2,17	3,58	3,75	2,75	4,25	1,30	1,20	1,40	4,00	3,00	5,00	0	1	1	1
5	45	2	1	1	5	3,83	4,17	4,00	3,83	4,00	4,00	3,00	3,50	3,50	3,75	3,25	2,50	2,40	2,60	4,17	3,33	5,00	1	1	1	1
6	43	2	1	1	5	3,72	4,00	3,67	4,00	4,00	3,00	3,67	3,25	3,50	2,50	3,75	2,80	3,20	2,40	3,83	3,67	4,00	1	1	1	1
7	36	2	1	1	4	4,58	4,33	4,50	5,00	5,00	4,33	4,33	4,25	5,00	4,50	3,25	1,50	2,00	1,00	4,50	4,00	5,00	1	0	1	1
8	43	2	1	1	5	4,22	4,33	4,17	4,50	4,83	3,17	4,33	4,58	4,75	4,75	4,25	2,10	2,40	1,80	4,50	4,00	5,00	1	1	1	1
9	44	2	1	2	1	2,50	4,17	4,00	-	-	2,83	4,00	4,42	4,25	4,75	4,25	2,70	3,40	2,00	3,17	3,33	3,00	1	0	1	0
10	32	2	3	2	4	3,33	3,17	3,50	2,83	3,83	3,17	3,50	4,33	4,25	4,75	4,00	1,90	2,20	1,60	3,33	3,00	3,67	1	0	0	0
11	33	1	1	2	4	2,89	3,17	3,00	2,17	3,00	3,17	2,83	4,25	5,00	4,00	3,75	2,70	2,80	2,60	3,33	2,67	4,00	0	0	1	0
12	44	1	1	1	5	4,53	5,00	3,83	5,00	5,00	4,00	4,33	3,83	3,75	4,75	3,00	2,10	2,00	2,20	3,50	3,00	4,00	0	1	1	1
13	52	1	3	1	5	2,22	1,83	2,50	2,67	3,33	1,00	2,00	3,67	4,00	4,00	3,00	2,50	2,40	2,60	2,83	2,67	3,00	0	1	0	1
14	57	1	3	2	5	4,00	4,17	3,67	4,83	4,33	3,67	3,33	4,08	4,50	4,25	3,50	2,70	2,80	2,60	3,17	2,67	3,67	0	1	0	0
15	25	2	3	2	5	4,19	4,50	3,50	4,83	4,83	4,67	2,83	3,67	3,75	3,75	3,50	2,00	2,60	1,40	3,00	3,00	3,00	1	1	0	0
16	39	1	1	1	2	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,67	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	0	0	1	1
17	31	1	3	2	5	3,92	2,67	3,67	3,83	5,00	3,50	4,83	4,17	5,00	4,50	3,00	3,90	3,40	4,40	3,33	1,67	5,00	0	1	0	0
18	51	2	3	1	1	2,03	3,33	2,83	-	-	3,17	2,83	3,92	4,00	3,75	4,00	2,20	2,40	2,00	4,00	4,00	4,00	1	0	0	1
19	46	2	3	1	5	2,19	3,67	3,67	-	-	2,83	3,00	4,75	5,00	4,50	4,75	1,30	1,60	1,00	4,33	4,00	4,67	1	1	0	1
20	29	1	3	2	5	3,69	3,33	3,17	4,67	4,17	3,67	3,17	4,08	4,25	4,25	3,75	2,90	2,40	3,40	3,50	3,33	3,67	0	1	0	0
21	42	2	1	2	5	2,97	3,83	2,83	4,00	3,00	2,00	2,17	2,83	3,50	2,50	2,50	2,70	2,60	2,80	2,67	2,00	3,33	1	1	1	0
22	20	1	3	1	1	3,11	3,00	3,17	3,00	3,17	3,00	3,33	3,75	3,25	4,25	3,75	2,80	3,20	2,40	3,50	3,67	3,33	0	0	0	1
23	48	1	3	1	3	3,78	4,33	4,00	4,00	3,83	3,17	3,33	3,92	4,50	3,75	3,50	1,80	2,60	1,00	3,83	3,67	4,00	0	0	0	1
24	42	1	1	1	3	4,14	4,17	4,00	4,17	4,50	4,00	4,00	3,92	4,50	3,75	3,50	1,80	1,80	1,80	3,00	4,00	2,00	0	0	1	1
25	47	1	1	1	5	4,61	5,00	4,33	5,00	4,33	4,67	4,33	4,50	4,75	4,00	4,75	1,50	2,00	1,00	4,33	3,67	5,00	0	1	1	1
26	35	1	3	2	5	3,72	3,83	3,50	4,00	4,00	3,33	3,67	4,00	4,00	4,00	4,00	2,60	2,60	2,60	3,50	3,00	4,00	0	1	0	0
27	23	1	2	2	5	3,31	3,33	3,17	4,17	3,67	2,50	3,00	3,42	3,50	3,25	3,50	2,80	3,00	2,60	3,17	2,33	4,00	0	1	0	0
28	55	1	1	1	5	4,00	4,33	3,50	4,17	4,00	4,00	4,00	4,25	4,75	4,00	4,00	2,50	2,80	2,20	3,67	3,67	3,67	0	1	1	1
29	55	1	1	1	5	3,64	3,17	2,83	4,17	3,50	4,00	4,17	3,92	4,25	4,00	3,50	2,50	2,80	2,20	4,50	4,00	5,00	0	1	1	1
30	37	1	1	2	5	4,14	4,17	3,83	4,50	4,00	4,33	4,00	3,75	3,75	3,75	3,75	2,60	3,80	1,40	4,33	4,00	4,67	0	1	1	0
31	44	2	1	1	5	4,17	4,50	4,00	4,50	4,33	4,00	3,67	3,75	3,25	4,00	4,00	1,70	2,40	1,00	4,67	4,33	5,00	1	1	1	1