

PERCEPCIÓN SOBRE LOS FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS A LA VIDA  
LABORAL Y FAMILIAR DE LAS MADRES CABEZA DE HOGAR DE LA DIRECCIÓN  
GENERAL EN ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA

JAIRO ANDRES CAMARGO BARBOSA  
NORA MARCELA MORENO ASTROZ  
IVAN DARIO PALACIOS GELVES  
CAROL ANDREA RODRIGUEZ JIMÉNEZ  
AMALIA PAOLA TORRES CASTILLO  
MONICA ALEJANDRA TRIANA AVILA

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES.  
BOGOTÁ DC  
2016

PERCEPCIÓN SOBRE LOS FACTORES PSICOSOCIALES ASOCIADOS A LA VIDA  
LABORAL Y FAMILIAR DE LAS MADRES CABEZA DE HOGAR DE LA DIRECCIÓN  
GENERAL EN ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA

JAIRO ANDRES CAMARGO BARBOSA  
NORA MARCELA MORENO ASTROZ  
IVAN DARIO PALACIOS GELVES  
CAROL ANDREA RODRIGUEZ JIMÉNEZ  
AMALIA PAOLA TORRES CASTILLO  
MONICA ALEJANDRA TRIANA AVILA

Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Gestión Humana de las Organizaciones

Asesor: ALVARO GIOVANNI GONZALEZ HERRERA  
Docente Investigación Intervención

UNIVERSIDAD PILOTO DE COLOMBIA  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN HUMANA DE LAS ORGANIZACIONES.  
BOGOTÁ DC

2016

## Contenido

	<b>Pág.</b>
Resumen	9
Abstract	9
Introducción	10
Justificación	11
Pregunta de Investigación	14
Descripción y Formulación del Problema de Investigación	14
Objetivos	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos	16
Marco Teórico	16
La mujer cabeza de hogar en el ámbito social, familiar y laboral	16
Factores Psicosociales	19
Marco Empírico	24
Resolución 2646 De 2008	27
Factores psicosociales	27
Factores psicosociales intralaborales	28
Factores Psicosociales Extralaborales	29

	4
Factores Psicosociales Individuales	30
Aseguradora Solidaria De Colombia – Reseña Histórica	33
Aproximación Paradigmática	36
Metodología	39
Tipo de investigación	39
Población	40
Muestra	40
Muestreo no probabilístico	40
Categorías conceptuales	42
Definiciones	42
Instrumento o estrategias de recolección de información	42
Tipo de entrevista	44
Procedimiento	44
Consideraciones Éticas	46
Resultados	47
Teoría Fundamentada	47
Factores Individuales	49
Análisis de datos textuales con ATLAS. ti	51
Factores Intralaborales	52
Red de apoyo	52

	5
Clima organizacional	53
Vinculo (Jefe - Compañeros de Trabajo)	55
Carga laboral	56
Bienestar laboral	57
Factores Extralaborales	59
Vinculo (Familia - Vecinos)	59
Red de apoyo	61
Movilidad	62
Ingresos extras	64
Formación	65
Horarios	66
Entorno social	67
Discusión y Conclusiones	68
Bibliografía	77
Apéndices	86

## Lista de Tablas

Tabla 1 Factores Psicosociales de Riesgo	22
Tabla 2. Factores Psicosociales; categorías conceptuales	42
Tabla 3. Dimensiones o especificaciones del contenido del instrumento	42

## Lista de Figuras

Figura 1 Rango de edad de las participantes del estudio. Elaboración propia	49
Figura 2. Estrato socioeconómico de las participantes del estudio. Elaboración propia	49
Figura 3. Formación académica de las participantes del estudio. Elaboración propia	50
Figura 4. Ubicación de vivienda de las participantes del estudio. Elaboración propia	50
Figura 5. Cantidad de hijos de las participantes del estudio. Elaboración propia	51
Figura 6. Mapa de factores intralaborales, de la percepción de los factores psicosociales en madres cabeza de hogar de la Dirección General, en Aseguradora Solidaria de Colombia. Elaboración propia	52
Figura 7. Mapa de factores extralaborales, de la percepción de los factores psicosociales en madres cabeza de hogar de la Dirección General, en Aseguradora Solidaria de Colombia. Elaboración propia	59
Figura 8. Mapa categoría Red de Apoyo de factores intralaborales, de la percepción de los factores psicosociales en madres cabeza de hogar de la dirección general, en Aseguradora Solidaria de Colombia. Elaboración propia	70
Figura 9. Mapa categoría Vinculo de factores intralaborales, de la percepción de los factores psicosociales en madres cabeza de hogar de la dirección general, en Aseguradora Solidaria de Colombia. Elaboración propia	71
Figura 10. Mapa categorías factores intralaborales, de la percepción de los factores psicosociales en madres cabeza de hogar de la dirección general, en Aseguradora Solidaria de Colombia. Elaboración propia	71

## **Lista de Apéndices**

Apéndice A Entrevista Semiestructurada	86
Apéndice B. Consentimiento Informado	88



## Resumen

El objetivo principal de la presente investigación fue identificar los factores psicosociales asociados a la vida laboral y familiar percibidos por una muestra de las madres cabeza de hogar de la dirección general en la organización “Aseguradora Solidaria de Colombia”, mediante un estudio descriptivo de enfoque cualitativo. La muestra de este estudio fue no probabilística o dirigida, con cinco (6) madres cabeza de hogar. Como instrumento se utilizó la entrevista semi-estructurada, que permitió realizar una comparación y análisis detallado, acompañado de la observación y construcción de historias de vida, permitiendo a su vez conocer más de estas madres. Como resultado se encontró que existen factores psicosociales que tienden a incidir en la vida laboral y familiar de estas mujeres, como producto del doble rol que desempeñan, además se identificó que existen ciertos mecanismos de apoyo, mencionados como categorías, los cuales han sido adoptados por ellas con el fin de sobrellevar su día a día y brindar una vida satisfactoria a sus hijos.

**Palabras claves:** Madres cabeza de hogar, factores psicosociales

## Abstract

The main objective of this research was to identify psychosocial factors associated with work and family life perceived by a sample of the head mothers home to the general direction in the organization "Aseguradora Solidaria de Colombia" through a descriptive study of qualitative approach. The study sample was not random or directed, five (6) single mothers. As an instrument the semi-structured interview that allowed a comparison and detailed analysis, together with construction observation and life stories, while allowing learn more about these mothers was used. As a result it was found that there are psychosocial factors that tend to influence the work and family lives of these women, as a result of the dual role played also identified that there are certain support mechanisms, referred to as categories, which have been adopted by them in order to cope with their daily lives and provide a satisfactory life for their children.

**Keywords:** Single mothers, psychosocial factors.

## Introducción

Hoy en día, existen diferentes circunstancias que el ser humano debe enfrentar le han obligado a convertirse en seres efectivos en el manejo de situaciones personales, familiares, laborales y profesionales, todo con el fin de estar a la vanguardia y mostrarse competitivo en una sociedad que lo exige cada vez más. Podría intuirse que esto se convierte en una tarea sencilla para quienes cuentan con el apoyo y los recursos suficientes, sin embargo surgen interrogantes como; ¿Qué sucede con aquellas personas que no cuentan con el apoyo de su pareja y más aún cuando existe la responsabilidad de la crianza de los hijos?, ¿Cómo logran sobrellevar estas exigencias y convertirse en personas competitivas, aun cuando existen factores psicosociales que podrían incidir para el alcance de tal objetivo?

Dado el planteamiento anterior surge el interés por indagar como viven esta realidad las mujeres cabeza de hogar, que estrategias utilizan a diario para ser personas exigentes consigo mismas y convertirse en seres efectivos en el manejo de su vida en cada uno de los campos exigidos en la sociedad actual, es por esto que resulta necesario y de gran importancia en esta investigación saber ¿Qué factores psicosociales asociados a la vida laboral y familiar, son percibidos por las madres cabeza de hogar, de la dirección general de la compañía Aseguradora Solidaria de Colombia?. Para tal efecto resulta necesario indagar y analizar factores de tipo individual tales como; edad, estrato socioeconómico, número de hijos, entre otros, factores intralaborales como; carga laboral, relación entre compañeros, relación con jefes o superiores, entre otros, y finalmente factores extralaborales como; horarios, movilidad, entorno social y redes de apoyo, todos asociados a la vida laboral y familiar de cada una de ellas.

Para el mundo de las organizaciones resulta valioso conocer y comprender la realidad de sus trabajadores, identificar qué factores pueden incidir en su buen o mal desempeño y así establecer estrategias que busquen mitigar dicha problemática. En este caso el proyecto busca identificar la percepción que tiene las madres cabeza de hogar frente a los riesgos psicosociales a los que se ven expuestas a diario, lo cual a su vez puede dar una visualización más clara a las organizaciones frente a estrategias que aporten al bienestar de ellas y por ende a la mejora de la productividad laboral.

### **Justificación**

A lo largo de la historia y los constantes cambios que en la misma se han venido evidenciando, el ser humano se ha obligado a adquirir múltiples facetas en las cuales se desenvuelve a diario (hogar, trabajo, diversión, estudio), en el mundo globalizado de hoy la mujer, específicamente, se ha encargado de demostrar su habilidad para asumir diversos roles que la sociedad le demanda demostrando a su vez un buen dominio de todas las responsabilidades que adquiere en su rutina diaria. Sin embargo cuando se tiene a cargo una gran cantidad de responsabilidades es posible llegar a experimentar episodios de estrés, cambios en el estado de ánimo, dificultades de salud, entre otros.

En la actualidad, la mujer cabeza de hogar se ha convertido para muchos en símbolo de admiración, entrega y dedicación, por su habilidad para llevar a cabo las actividades del hogar, el trabajo y la vida educativa de manera simultánea, todo ello sobrellevando aspectos tan fundamentales como el manejo del tiempo, factor que hoy por hoy resulta imprescindible para el

ser humano y su desarrollo en las diferentes facetas, en este sentido Santisteban F (como se citó en Collaguazo, 2010) señala:

El rol que la sociedad asigna a la mujer, marca profundamente su vida y su identidad, definiendo sus tareas, su mundo de relaciones y sus preocupaciones centrales. Su rutina recargada y el tiempo que esta le demanda, hacen de su hogar el principal espacio en el que se desenvuelve su vida. Su tarea de madre y su especial dedicación a los otros, marcan sus aspiraciones y deberes. Más que desear algo para ella misma, aspira a que sus hijos logren lo mejor en la vida, depositando muchas veces en ellos las aspiraciones propias, que ella no se atreve a reconocer o a llevar a cabo para sí misma (p. 32).

Así mismo, Pérez, 1997: - Valenzuela, 1994; Torres, 2004, (citado por Espinoza, 2006) indican:

Las mujeres en general presentan más trastornos emocionales y psicológicos, que los hombres, a su vez, se señalan factores protectores como el trabajo fuera del hogar, o la independencia económica, sin embargo estos dos factores están presentes en la mayoría de las mujeres que asumen el papel de cabeza de hogar, con la salvedad que ellas no disponen de apoyo de la pareja o en muchos casos de la familia, con lo que se ven sometidas a una sobrecarga económica y emocional, que puede ser causante de problemas mayores, como la depresión, sobrecarga emocional, estrés y sus consecuencias.

Según encuesta *GEIH (2011)*, se identificó que las mujeres jefes de hogar o cabeza de hogar en las zonas urbanas representaban el 35.5%, lo cual constituye un porcentaje significativo de la población colombiana, no obstante esto sugiere la relevancia de prestar atención a todas aquellas problemáticas psicosociales por las que deben aventurarse a diario y en las que se podría realizar

ciertas propuestas que proporcionen un espacio de cambio orientado a la mejora de su calidad de vida.

Por ende es importante considerar el paradigma histórico hermenéutico, para abordar tal problemática, por tanto “La personalidad humana es una organización o totalidad que está en continuo proceso de desarrollo y la persona debe ser estudiada en su contexto interpersonal y social”, Hernández Rojas (1998). Así mismo “La hermenéutica amplía el concepto de interpretación más allá del conocimiento humano relacionándolo a todo tipo de procesos selectivos”, Capurro (2007).

Por medio de una investigación cualitativa, se pretendió identificar los factores psicosociales asociados a la vida laboral y familiar, que son percibidos por las mujeres cabeza de hogar de la compañía Aseguradora Solidaria de Colombia ubicadas en la Dirección General. El paradigma Histórico Hermenéutico permite captar la realidad social de estas personas, comprender su naturaleza y acercarse a una explicación e interpretación de la misma, por lo tanto en el presente estudio se pretendió la utilización de entrevistas personalizadas que permitieran el acercamiento, análisis e interpretación de la realidad que viven a diario.

## **Pregunta de Investigación**

¿Qué factores psicosociales asociados a la vida laboral y familiar, son percibidos por las madres cabeza de hogar, de la Dirección General de la compañía Aseguradora Solidaria de Colombia?

## **Descripción y Formulación del Problema de Investigación**

Las mujeres con el trascurso del tiempo han demostrado su habilidad y capacidad para enfrentar los retos y las adversidades, que representa su género, hasta el punto tal, de ser madres cabezas de hogar, capaces de sostener una familia, con las pocas políticas públicas que beneficieren o aporten en su labor; Rincón (2004) afirma que “más del 25 por ciento de la población femenina económicamente activa está representado por mujeres cabeza de familia”; este alto porcentaje demuestra que se requiere un estudio que identifique los requerimientos de este grupo social.

Esta pregunta de investigación surge de la necesidad de conocer los factores psicosociales asociados a la vida laboral y familiar, percibidos por las madres cabeza de hogar, de la Aseguradora Solidaria de Colombia, a fin de brindar una herramienta corporativa que genere impacto positivo y que pueda representar un cambio significativo tanto al interior de la empresa como al exterior de la misma.

Fernández (2013) afirma:

“Las empresas, en la actualidad reconocen que Empleados motivados e integrados en el proyecto de empresa constituyen una fuerza productiva valiosa, capaz de aportar mejoras en la línea estratégica de la organización. En el polo opuesto, relaciones laborales deshumanizadas engendran desinterés por el proyecto entre los empleados”.

Estas mujeres madres cabeza de hogar estas desprotegidas laboralmente, pues, no existe un tratado Internacional o Nacional, que se enfoque en la protección de la vida laboral y familiar de esta población. En el convenio de Ginebra de la Organización Internacional del Trabajo “Prevención De Estrés En El Trabajo” se afirma que existen múltiples factores, incluidos los factores psicosociales; horarios de trabajo, métodos de trabajo, ambiente de trabajo y el equilibrio entre vida y trabajo, así mismo hace énfasis en la prevención del estrés en el trabajo apoyándose sobre las medidas participativas tomadas en los múltiples aspectos relacionados con el estrés del trabajo.

Este tratado informa, pero no determina pautas para abordar estos aspectos, sin embargo Colombia por ser miembro, mediante el ministerio de la protección Social, realiza la Resolución 2646 De 2008, en la que se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así mismo vale la pena indicar que esta resolución no da una prevalencia en derecho a las madres cabeza de hogar.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Identificar los factores psicosociales percibidos por una muestra de madres cabeza de hogar de la Dirección General en la compañía Aseguradora Solidaria de Colombia, en relación a su vida laboral y familiar

### **Objetivos Específicos**

Establecer los factores psicosociales intralaborales de las madres cabeza de hogar de la Dirección General en la compañía Aseguradora Solidaria de Colombia.

Determinar los factores psicosociales extralaborales de las madres cabeza de hogar de la Dirección General en la compañía Aseguradora Solidaria de Colombia.

Indicar los factores psicosociales individuales de las madres cabeza de hogar de la Dirección General en la compañía Aseguradora Solidaria de Colombia.

## **Marco Teórico**

### **La mujer cabeza de hogar en el ámbito social, familiar y laboral**

Con el transcurso del tiempo, la mujer ha sufrido diferentes transformaciones, frente al papel que desempeña en la sociedad; inicialmente era quien cuidaba el hogar, se encargaba de los oficios y



de la crianza de los hijos y el hombre era quien trabajaba y quien proveía los recursos necesarios para el mantenimiento del mismo; sin embargo esta figura se ha venido transformado con el pasar del tiempo, donde las familias han cambiado la estructura, y las mujeres han tenido que tomar el rol de padre y madre, convirtiéndose en mujeres cabezas de hogar; dicho fenómeno ha venido en ascenso no solo en Colombia sino a nivel latinoamericano.

Este hecho, ha obligado a la mujer a buscar mejor preparación académica, a fin de presentarse a diferentes cargos, tanto a nivel operativo como administrativo y de esta manera tener mayores recursos que le permitan mantener el sustento del hogar.

En este sentido, Velásquez (2005) sostiene que:

La precariedad de las economías neoliberales, la inestabilidad laboral y el aumento de la pobreza desde hace varias décadas, junto con la mejora del nivel educativo de las mujeres, llevaron al incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral (aunque con niveles de ingreso en general inferiores a los de los hombres) y la consecuente caída de las tasas de natalidad; esto, sumado al empoderamiento que han ganado las mujeres en las últimas décadas, conlleva que cada vez más mujeres de todas las condiciones sociales y económicas asuman el rol de proveedoras principales de sus hogares y sean reconocidas por los demás miembros como tales (p.1).

La mujer, ha logrado darse un lugar importante en la sociedad y en el ámbito laboral asumiendo cargos de responsabilidad, que la han impulsado a luchar por mantenerse en continuo ascenso, en una sociedad que la reconoce y le brinda la importancia que requiere. No obstante no puede olvidar su rol principal, como proveedora y jefe de hogar.

Según la consejería para la equidad de la mujer, Revista Portafolio 2008 plantea que: “Cada día Colombia amanece con 547 familias que dependen afectiva y económicamente de una mujer, es decir, un millón en los últimos cinco años” (Navia, 2008).

Por su parte la directora de la Consejería para la Equidad de la Mujer; Martha Lucía Vásquez, afirma que en Colombia hay unos 2'169.000 hogares en esta condición. "La mayoría de ellos está ubicada en los estratos bajos, lo cual acentúa el problema", no obstante el gobierno nacional a entregado a 40.000 mujeres, capacitación en gestión de créditos, formación de empresas y mejoramiento de calidad de sus negocios (Al día, hay 547 nuevas jefas de hogar, 2008).

Datos de la ENDS de PROFAMILIA para el año 2005, indican que Entre los hogares en situación de desplazamiento el 35% tiene como jefe a una mujer, mientras que el promedio nacional de jefes de hogar mujeres es del 28%. Este mismo documento verifica el aumento de la jefatura femenina del hogar en general en todas las zonas y en todos los niveles socioeconómicos, en lo cual coincide con todos los trabajos de los últimos años (Velasquez, 2005).

Estos datos son visibles, en una sociedad que sufre evidentes cambios en el desarrollo integral de las mujeres, donde según el estudio Fecundidad y Familia en Colombia, realizado por (Flórez, 2015), analiza cómo se ha transformado esa institución a lo largo de 20 años con base en datos de la Encuesta Nacional de Demografía y Salud;

Las mujeres ya no esperan a casarse para iniciar su vida sexual ni tampoco para tener hijos. Aunque el madresolterismo siempre se asocia a las jóvenes, y es un tema crítico porque para ellas puede ser una trampa de la pobreza, cada vez más mujeres adultas

deciden ser madres de manera autónoma. El madresolterismo ha llevado a que los niños crezcan sin padres, y es preocupante que las mujeres desconozcan el rol de ellos en la crianza. Muchas veces los niños crecen con los abuelos o con otros familiares que pueden abusar de ellos (Flórez, 2015, p. 2).

Las mujeres cabezas de hogar, pasaron del 3 por ciento al 12 por ciento entre 1978 y 2008,(Navia, 2008).De hecho, uno de los puntos más visibles es la ruptura entre el matrimonio y la sexualidad y la crianza. Sin embargo aunque son bastantes altos los porcentajes de madres con esta condición en Colombia, parecen estar dotadas de una potencialidad que muchas de ellas desarrollan ante la necesidad: su capacidad para organizarse y responder a la sociedad y a su familia de forma tal, que pese a las adversidades de tiempo y distancia entre su hogar, su trabajo y sus centros de formación, logran ser multifuncionales en una país sin políticas para su efectivo desarrollo.

### **Factores Psicosociales**

A través de los años se ha podido demostrar que una persona al ejercer una actividad o un esfuerzo físico tiende a poner en riesgo su salud con el pasar del tiempo, las diferentes organizaciones creían que lo más importante era que sus trabajadores realizaran sus funciones de manera adecuada sin darse cuenta que podrían llegar a afectar la parte humana, física y mental de las personas. Se consideraba de gran importancia que a los empleados se les pudiera brindar unas condiciones mínimas en su puesto de trabajo para así poder disminuir el riesgo de accidentes y enfermedades laborales dentro de la organización. No obstante con el pasar de los años se pudo establecer que ese riesgo laboral empezó a incrementarse con un riesgo que aparece de forma

inmediata y era el riesgo psicosocial y fue así donde se estableció por ley que el trabajador así como tenía unos deberes también tenía unos derechos.

Remontándose al siglo XV y XVI, a la época del renacimiento o de la edad media, es perceptible que en por esos años aparecen una serie de personas que se agrupaban de acuerdo a un mismo oficio, más conocidos como gremios, fueron la primera aproximación a un sindicato los cuales se dieron cuenta lo importante que era brindarle a los trabajadores unas garantías y un entorno sano para que ellos pudieran desarrollar su trabajo sin que su actividad llegara a afectar la salud de las personas. Años después en la época de la revolución francesa se logra adelantar algunos aspectos que hicieron un poco más formal el tema de las condiciones psicosociales de los trabajadores y es cuando se avanza y se logra reconocer el derecho a la salud y al cuidado de la integridad física de una persona, a tener un límite en sus funciones y que si sobrepasaba ese límite podía llegar a tener un riesgo laboral que afectaría su rendimiento en una organización. (Bernardo Moreno Jiménez, 2011).

Ya en esta última época el concepto de factores o riesgos psicosociales ha tenido una gran intervención por parte de la OIT (Organización Mundial del Trabajo) pues en 1984 realiza un documento llamado: “Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control”, donde establece un acercamiento más propio frente al concepto:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y

experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986, p. 3).

Básicamente lo que se puede establecer con este concepto es que un trabajador debe estar rodeado de un ambiente laboral óptimo que le permita desarrollar sus funciones y que si esa persona se encuentra a gusto con esto su salud no se verá afectada en el trabajo.

Otra percepción importante frente a los factores o riesgos psicosociales hace referencia al alcance que puede llegar a tener un factor psicosocial en la salud de un trabajador, Kalimo, El-Batawi Cooper (1988), afirman:

Múltiples estudios epidemiológicos han demostrado que la salud está relacionada con factores psicosociales presentes en el trabajo y que la función de esos factores, tanto con respecto al estado de salud como a las causas de la enfermedad, es de alcance relativamente general. Los factores psicosociales pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación. Pueden utilizarse también como medio para promover en el trabajo actividades favorables a la salud. (p. 3)

Con lo anterior se entiende que el concepto de condiciones o factores psicosociales se ha venido transformando al pasar de los años y ha venido tomando mayor relevancia en las organizaciones y que apoyado por diferentes entes u organizaciones se ha podido comprobar que estos factores si afectan la salud y la integridad física de un trabajador, es por esto que las empresas deben mantener una excelente cultura organizacional brindándole cada día mejores garantías a las personas para que puedan dar su mayor rendimiento en su puesto de trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial son “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo” Daza (1997).

Moreno y Báez (2010) mencionan: “Los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales (Mintzberg, 1993), son condiciones psicosociales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas (Kalimo, 1988)”, en esta medida en cuanto más positivas sean las condiciones psicosociales experimentadas por un individuo mejor será su desempeño a nivel laboral.

Moreno y Báez (2010), dan una aproximación muy cercana a lo que significan los factores psicosociales, explican que cuando dichos factores son disfuncionales, éstos se convertirán en factores de riesgo o desencadenantes de tensión y estrés laboral, así mismo, mencionan que el número de dichos factores puede ser muy amplio y que pueden categorizarse o agruparse, tal y como se observa en el cuadro siguiente:

Tabla 1 *Factores Psicosociales de Riesgo*

Factores Psicosociales De Riesgo O Estrés	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido,, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa

---

Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales.
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales.
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social.
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual.
Relación TrabajoFamilia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
Seguridad Contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración

---

“Los factores psicosociales, se refieren a las interacciones entre el trabajo, medio ambiente, y condiciones de trabajo por un lado, y por otro, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y consideraciones personales que a través de percepciones y experiencias puedan influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción del trabajo” (OIT. 1986).

### **Antecedentes Históricos**

En el año 2007 el ministerio de protección social realizo una encuesta nacional a trabajadores de diferentes empresas con el fin de poder evidenciar las condiciones de salud y trabajo, y dentro de los resultados se evidencio sobretodo en empleados que trabajen en atención al público y en actividades repetitivas y monótonas. Este ministerio expide la resolución 2646 de 2008, con el fin de poder identificar, evaluar y prevenir factores de riesgo psicosociales en el trabajo y en algunos casos determinar el origen de las diferentes patologías que se presentan a causa del estrés ocupacional, para la respectiva evaluación fue necesario diseñar una batería de instrumentos de los factores de riesgo psicosocial.

Rojas (2009), realizo un proyecto de investigación acerca de las madres cabeza de hogar. (Mujer de la pluralidad), en el cual se aborda el papel de las madres cabeza de hogar dentro de un contexto social específico, a partir de vivencias personales. Se Concluye las diferencias de género existentes que dificultan su desenvolvimiento, especialmente si es cabeza de familia. Más que un “hacer evidente” para el hombre, se trata de un “hacer evidente” para la mujer misma, resaltar una situación que dentro de la cotidianidad y la rutina pasa desapercibida; o bien, sabemos de ella pero no pasa a ser un objeto de mayor preocupación. No se trata de hacer creer a la mujer que es igual



al hombre, porque no lo es. Se trata de reconciliar las diferencias y establecer correspondencia y diálogos entre ellas.

Ya en el año 2013 el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC, 2013), realiza una investigación madres cabeza de familia, donde toman como referencia la ley 82 de 1993, en su artículo 2°, y expone que uno de los roles que culturalmente se impuso a la mujer fue el de “encargada del hogar” como una consecuencia del ser “madre”, de tal suerte, que era educada y formada para desempeñar las tareas del hogar, encargarse de los hijos y velar por aquellas personas dependientes, como los ancianos. Sin desconocer la importancia que juega toda mujer, al igual que todo hombre, dentro de su hogar, el constituyente de 1991 quiso equilibrar las cargas al interior de la familia, tanto en las relaciones de poder intrafamiliar, como en cuanto a los deberes y las obligaciones de las que cada uno es titular.

Concluyen en la problemática que existe en las madres cabeza de hogar privadas de la libertad, al igual la importancia en resaltar y dar un reconocimiento, a las madres privadas de libertad que por su condición, deben sobrellevar diferentes situaciones, entre ellas, la separación de sus hijos, la suspensión de su capacidad de custodia, tener que facultar la protección y educación de sus hijos a familiares y la de mantener en sus luchas personales, sociales y culturales, la incondicional labor de ser madres, ya que independientemente a su situación, no dejan de llevar consigo ese gran título.

Por su parte Meléndez (2015), plantea que el rol de la mujer ha cambiado por hechos históricos, factores económicos y culturales. Antes de los años 60 ser madre en Colombia era el único rol al que se veía reducida la mujer. La tasa de fecundidad para esos años era de 7 hijos; a

partir de los 60 la tendencia estadística se redujo y estabilizó en los años 1985 y 1995, con una media de tres hijos por mujer. Hoy día la mujer en Colombia trae en promedio 2,35 hijos según estadísticas del DANE. La reducción en el número de hijos es el resultado del contexto histórico de la época en la que confluyó la difusión de métodos anticonceptivos, el acceso de la mujer al campo laboral y a la educación.

De las anteriores revisiones literarias podemos resaltar, que la mujer ha tenido un rol muy importante a través de la historia; las madres cabeza de hogar, como hemos reiterado, se encuentran desamparadas en el marco normativo; al comparar los estudios realizados, podemos determinar que el Estado Colombiano debe legislar normatividad al respecto, ya que no se ha pronunciado en caso que una madre cabeza de hogar no tenga el tiempo o faltare para el cuidado del menor. De igual manera no hay investigación o legislación al respecto sobre los factores psicosociales asociados a la vida laboral y familiar de las madres cabeza de hogar.

### **Marco Empírico**

Como base de este estudio, para determinar los factores psicosociales percibidos por las madres cabeza de hogar de la dirección general en Aseguradora Solidaria de Colombia; es necesario abordar políticas y estudios anteriormente realizados por otros autores, que contribuyan a obtener respuestas óptimas del tema de estudio.

En el año 2008, el ministerio de la protección social, establece la resolución 2646, a fin de conocer y analizar los factores psicosociales asociados al trabajo; por tanto se utilizó un resumen de dicho texto como método de apoyo tanto del marco empírico como del marco teórico.

## **Resolución 2646 De 2008**

Resolución por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

El objeto de la presente resolución es establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares (Resolución 002646 de 2008).

### **Factores psicosociales**

El Ministerio de la Protección Social Colombiano en la Resolución 2646 de 2008 en el capítulo I, Artículo 3° define los factores psicosociales comprenden “los aspectos intralaborales,

extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”,

### **Factores psicosociales intralaborales**

La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Los empleadores deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

a) **Gestión organizacional:** Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

b) **Características de la organización del trabajo:** Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

c) **Características del grupo social de trabajo:** Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

d) Carga física: Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3° de la presente resolución.

e) Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

f) Interfase persona–tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

### **Factores Psicosociales Extralaborales**

Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:

a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.

b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.

### **Factores Psicosociales Individuales**

Los factores psicosociales individuales permiten conocer los rasgos de personalidad de las madres cabeza de hogar y sus estilos de afrontamiento a las situaciones fuentes de estrés, de igual manera en cuanto a su personalidad se puede determinar cuál es su carácter, el temperamento y conductas frente a las situaciones a las que se ven expuestas; con respecto a la vulnerabilidad se puede determinar la susceptibilidad individual para reaccionar con mayor estrés que otras frente a situaciones específicas de peligro o tensión, cuando la vulnerabilidad es alta puede considerarse un factor de riesgo muy alto.

Los empleadores deben contar, como mínimo, con la siguiente información sobre los factores psicosociales individuales de sus trabajadores:

- a) Información sociodemográfica actualizada.
- b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.
- c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

Pero para poder entender este fenómeno que día a día hace que la mujer sea más importante en la sociedad, resulta necesario en primera instancia definir el rol que caracteriza a una madre cabeza de hogar, donde según la ley 1232 de 2008, art 2 (ley mujer cabeza de familia) afirma:

Para los efectos de la presente ley, la Jefatura Femenina de Hogar, es una categoría social de los hogares, derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, en las subjetividades, representaciones e identidades de las mujeres que redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y producción social, que es objeto de políticas públicas en las que participan instituciones estatales, privadas y sectores de la sociedad civil. En concordancia con lo anterior, es Mujer Cabeza de Familia, quien siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

Con lo anterior se puede validar que la mujer es madre cabeza de hogar según lo establecido en la anterior ley y es que con el tiempo dejamos de lado el compromiso y la responsabilidad que tenemos nosotros como sociedad el poder ayudar e involucrar a la mujer en diferentes roles, y que no solamente la mujer que es soltera o casada desempeña este papel, también hay que tener en cuenta a las mujeres que son viudas o separadas que por alguna circunstancia de la vida debieron afrontar la situación y ser padre y madre al mismo tiempo.

Este tipo de situaciones se presentan a diario y por esta razón el gobierno colombiano decidió generar unos mecanismos de protección que permitieran beneficiar y ayudar a las madres cabezas de hogar, tal como lo dice la constitución Política de Colombia en su artículo 43:

La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

Es de gran importancia el rol que juega el estado en la sociedad y más aún cuando en el está la madre cabeza de hogar, quien debe velar por la cobertura de las diferentes necesidades que tiene su familia; vivienda, salud, alimentación educación, entre otras, por tanto el gobierno se encarga de dar unos beneficios que relaciona en la ley 1232 de 2008, art 6:

Fomento para el desarrollo empresarial. El Gobierno Nacional ofrecerá planes y programas de capacitación gratuita y desarrollo de microempresas industriales, comerciales y artesanales; empresas familiares, empresas de economía solidaria y proyectos emprendedores, con los cuales la mujer cabeza de familia pueda realizar una actividad económicamente rentable. Para tal efecto, la Dirección Nacional de Planeación (DNP), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria(DANSOCIAL), o quien haga sus veces, y las Secretarías de Planeación departamentales, distritales y municipales, y los demás organismos de naturaleza similar existentes o que llegaren a crearse diseñarán y



ejecutarán planes y programas dirigidos especialmente a la mujer cabeza de familia, para lograr la calificación de su desempeño básico y por competencias. Tales entidades deberán:

- a) Generar estadísticas con perspectiva de género a través de los organismos competentes, que permitan construir y formular planes, programas, proyectos y políticas públicas adecuadas a las necesidades de las mujeres cabeza de familia;
- b) Generar programas gratuitos de capacitación, flexibles en su duración y adaptados a la disponibilidad de tiempo de las mujeres cabeza de familia;
- c) Crear redes regionales emprendedoras y productivas que vinculen a las mujeres cabeza de familia en actividades económicas sostenibles y rentables. El Gobierno Nacional determinará cuáles son las entidades que ejercerán la inspección, vigilancia y control en el cumplimiento y ejecuciones de los planes, programas y políticas públicas dirigidas a la mujer cabeza de familia.”

### **Aseguradora Solidaria De Colombia – Reseña Histórica**

Aseguradora Solidaria de Colombia es una compañía de capital 100% nacional, a continuación se presenta su reseña histórica, lo cual permitirá obtener el marco general de su nacimiento, crecimiento y evolución a lo largo de los últimos 30 años:

“Nace en el año de 1993 con SEGUROS UCONAL compañía que sufre cambios debido a la reforma financiera que se llevaba a cabo por esta época, motivo por el cual la Asamblea General decide cambiar la razón social por ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA, símbolo de unión cooperativa. ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA, institución auxiliar del

cooperativismo especializada en la actividad aseguradora, constituida bajo los parámetros de la Ley 18 de 1988 para el funcionamiento de las Cooperativas, Fondos de empleados y Sociedades mutuales, que en conjunto construyen la base de la Economía Solidaria en Colombia.

En el año 2000 mediante notables esfuerzos, se logra mantener y posicionar la Compañía en el mercado de seguros como una de las aseguradoras de reconocida gestión en el país, gozando de enorme credibilidad y satisfacción entre sus clientes y usuarios. FUNERALES LOS OLIVOS, representada en Coopserfun, Serfuncoop, Corfuncoop, Serfullanos, Cartafun, Vivir, Coofuneraria, Serfunorte y Emcofun se convirtieron en los asociados de ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA después de que Megabanco cediera su participación. Traslada su sede de la Dirección General al edificio inteligente 100 Street ubicado en la Calle 100 No. 9 A - 45, mejorando así su infraestructura y ubicación, para ofrecer una mejor calidad de servicio a sus clientes. Implementa en su proyecto bandera actividades de educación no formal, buscando la evolución y crecimiento personal de sus vinculados, con varios ciclos de conferencias y muestras culturales en todo el país, a las que han podido asistir 20.000 personas. Dentro de este propósito, se ha brindado especial atención al gremio de taxistas, capacitando a 3.600 de ellos, con programas de sensibilización y rescate de valores promovidos por la Compañía.

En el año 2007 recibe la condecoración Orden de la Democracia Simón Bolívar en el grado de Cruz del Comendador, un reconocimiento estatal por los esfuerzos realizados por la entidad para ampliar la cobertura de sus programas sociales, así como el compromiso de la firma en lograr un aporte significativo a la comunidad. Hacia el 2008 completa su labor social entregando 100 casas, meta propuesta para este año, favoreciendo a las familias más necesitadas.

Gracias a un programa educativo 14.008 niños y jóvenes en todo el país han tenido la esperanza de un mejor futuro gracias a las becas otorgados para Aseguradora Solidaria de Colombia a través del programa “Solidaria es tu Futuro”. El bienestar de las familias es uno de sus mayores focos de atención es por esto que en el 2010, contribuyo con la construcción de 110 viviendas, gracias a los programas de apoyo social.

Para Aseguradora Solidaria de Colombia la educación es fundamental para el desarrollo del país. Un total de 212 personas pertenecientes a los niveles de educación básica, técnica, tecnología y profesional culminaron sus estudios en el 2010; llegando así a una cifra acumulada de 1.215 escolares graduados con el apoyo de la Aseguradora.

Aseguradora Solidaria de Colombia fue reconocida como la Sexta Mejor Empresa para Trabajar en Colombia, según estudio realizado por la firma Great Place to Work Institute 2012, en la categoría Empresas con más de 500 colaboradores. La lista elaborada por esta prestigiosa empresa agrupa a los mejores empleadores en cada país y es considerada como el “estándar de oro”. El estar incluido en ella es uno de los mayores logros que una compañía puede alcanzar. En el año 2015 El 6 de Mayo, Aseguradora Solidaria de Colombia fue reconocida como la Séptima Mejor Empresa para Trabajar en América Latina, el trabajo que viene realizando desde hace 8 años no solo le ha permitido alcanzar estas distinciones, sino también desempeñar un rol muy importante en el desarrollo del país, que tiene muchos problemas sociales viéndose afectada principalmente la confianza de sus ciudadanos.”

### **Aproximación Paradigmática**

El paradigma histórico hermenéutico permitió abordar esta investigación desde una mirada interpretativa de una realidad, la cual para muchos es desconocida pues se aleja de su propio contexto. Es así que Packer (1985) menciona: “El paradigma hermenéutico toma como punto de partida el hecho de que, a pesar de las ambigüedades, cualquier observador tiene una comprensión preliminar práctica de lo que “está tramando” la gente que está siendo estudiada”. Packer (1985) explica que la hermenéutica involucra un intento de describir y estudiar fenómenos humanos significativos de manera cuidadosa y detallada, tan libre como sea posible de supuestos teóricos previos, basada en cambio en la comprensión práctica.

La investigación Histórico-Hermenéutica como su nombre lo indica está basada en la historicidad y su esteticismo, a diferencia de otros tipos de investigación, ésta hace agradable e interesante la lectura del proyecto, ya que los demás se basan en números y cálculos típicos de la investigación “científica” (López, 2011). De igual forma este tipo de investigación cita datos previos a la misma lo cual hace de esta investigación una de las más completas debido a su contextualización en la historia, ya que no se queda simplemente con lo experimentado en el momento sino que muestra resultados previos.

Dado que el paradigma Hermenéutico permite una comprensión interpretativa de un objeto y su realidad, vale la pena incluir que también permite enmarcar la investigación desde varias características, Gonzales (2003) menciona: según Patton (citado por Merino, 1995: 33-35), las características de la investigación del paradigma interpretativo son:

a) Investigación naturalista. Estudia las situaciones ubicándolas en el mundo real, tal y como se desenvuelven naturalmente; hay una actitud no manipuladora, no obstrusiva y abierta a lo que surja, sea lo que sea hay una ausencia de restricciones o resultados predeterminados.

b) Análisis inductivo. Inmersión en los detalles o en las especificidades de los datos para descubrir las categorías, dimensiones e interrelaciones; comenzando por explorar con preguntas auténticamente abiertas, en lugar de probar deductivamente hipótesis derivadas de la teoría.

c) Perspectiva holística. El fenómeno estudiado como totalidad, es apreciado en su carácter de sistema complejo, que es más que la suma de sus partes, se enfoca sobre las interdependencias complejas que no son reducidas a propósito a unas cuantas variables que indiquen discreta y linealmente, relaciones de causa-efecto.

d) Datos cualitativos. Descripción detallada, espesa, investigación en profundidad, anotaciones directas que captan las experiencias y perspectivas personales.

e) Contacto e insight personal. El investigador tiene contacto directo con la gente o la situación estudiada.

f) Sistemas dinámicos. Se presta atención a los procesos: se acepta que el cambio es constante, sin importar si el foco de atención sea un individuo o una cultura entera.

g) Orientación hacia el caso único. Cada caso es considerado como especial y único; el primer nivel de análisis se realiza respetando los detalles de casos individuales estudiados, de ellos sigue un análisis transversal de los casos.

h) Sensibilidad hacia el contexto. Ubica sus hallazgos en un contexto social, histórico y temporal, preguntándose por la posibilidad o significación de sus generalizaciones en el tiempo y en el espacio.

i) Neutralidad empática. La objetividad absoluta es imposible la pura subjetividad mina la credibilidad: al investigador le apasiona comprender al mundo en toda su complejidad sin

anticipaciones, sin actitudes defensivas, sin más fin que comprender. Incluye en la situación su experiencia personal y su capacidad de empatía, como parte de los datos importantes a tener en cuenta. Al mismo tiempo, adopta la posición de no someter a juicio cualquier contenido emergente.

j) Flexibilidad del diseño. Dispuesto a adaptar la investigación, conforme se profundiza la comprensión o cambian las situaciones; evita encerrarse en un diseño rígido que elimine su capacidad de responder a situaciones emergentes.

Por lo anterior este paradigma permitió emprender la investigación desde una forma libre de interpretación, donde cada aspecto tuvo un significado contextual diferente para cada uno de los investigadores, pero que dicha interpretación fue totalmente válida en el intento de explicar el fenómeno situacional objeto de la investigación y con el fin de dar respuesta a la pregunta de investigación ¿Qué factores psicosociales asociados a la vida laboral y familiar, son percibidos por las madres cabeza de hogar, de la Dirección General de la Compañía Aseguradora Solidaria de Colombia?.

Para culminar, el enfoque hermenéutico fue óptimo, para la presentación de resultados ya que por su carácter subjetivo y relativo en relación al momento histórico en que se produce el conocimiento y la imposibilidad de llegar a verdades absolutas en el tiempo. Horkheimer (2000), (citado por Martínez, S.F.) sostiene: “La profesión del teórico crítico es la lucha, a la que pertenece su pensamiento, y no el pensamiento como algo independiente o que se pueda separar de la lucha” (Horkheimer; 2000: 51). Esta postura epistemológica es construida por Carlos Marx.

## Metodología

### Tipo de investigación

La presente investigación se aborda desde un estudio descriptivo de enfoque cualitativo. Dankhe, citado por (ORG, SF) propone: “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”.

Esto a su vez es complementado con Razavieh (1993), (citado por Gutiérrez, J 2008), Los estudios de esta índole tratan de obtener información acerca del estado actual de los fenómenos. Con ello se pretende precisar la naturaleza de una situación tal como existe en el momento del estudio (p. 21).

La información de esta investigación, en su mayor parte, se obtuvo de fuentes primarias; es decir, obtenida directamente de la población involucrada y se realizó mediante entrevistas semiestructuradas.

Según Taylor (1984) (citado por Arrecillas, A), la investigación cualitativa es inductiva. Los investigadores desarrollan conceptos, intelecciones y comprensiones partiendo de pautas de los datos para evaluar modelos, hipótesis preconcebidas.

En este sentido, la investigación se llevó a cabo bajo el enfoque cualitativo, puesto que se realizó un proceso inductivo, que permitió explorar y describir diferentes perspectivas, con base en la indagación de los hechos y los sucesos relevantes.

## **Población**

La población objeto fueron las madres cabeza de hogar de Aseguradora Solidaria de Colombia – Dirección General, mujeres en un 90% profesionales, de estratos tres y cuatro y un 10% de estrato dos, con nivel académico básica secundaria. La población se caracterizó por ser un grupo de mujeres cabeza de familia las cuales tienen una gran responsabilidad tanto personal como profesional; la población a estudiar fue tomada del grupo de colaboradoras vinculadas actualmente en Aseguradora Solidaria con contrato a término indefinido, ubicadas especialmente en las oficinas de la Dirección General, en una cantidad de 20 mujeres de los niveles mencionados inicialmente.

## **Muestra**

### **Muestreo no probabilístico**

La muestra para esta investigación fue no probabilística o dirigida debido a que no todos los elementos pueden hacer parte de la muestra, Scharager, J y Armijo (2001) (citados por Scharager, J), definen este tipo de muestreo como:

También llamadas muestras dirigidas o intencionales, la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo



(acceso o disponibilidad, conveniencia, etc); son seleccionadas con mecanismos informales y no aseguran la total representación de la población. Las muestras no probabilísticas, pese a ser consideradas poco rigurosas y carentes de base teórica, son bastante frecuentes, incluso hay situaciones en que es más conveniente usar un muestreo no probabilístico, por ejemplo cuando vamos a hacer estudios de casos, de poblaciones heterogéneas, o en estudios que son dirigidos a poblaciones y grupos muy específicos donde interesa una cuidadosa y controlada selección de sujetos con determinadas características.

Dentro de este tipo de muestro no probabilístico se trabajó el intencional o a conveniencia ya que los elementos fueron escogidos según criterios o juicios preestablecidos en esta investigación. Dado lo anterior la selección de esta muestra fue de seis (6) mujeres, las cuales se encuentran entre los 24 y 47 años de edad, en su mayoría pertenecientes al estrato socio económico 3, con ubicación de vivienda al noroccidente de Bogotá, más del 60% de la muestra poseen educación formal culminada y más del 80% tienen un solo hijo. (La ampliación de la información se presenta en los resultados del estudio).

Por consiguiente la selección de la muestra se basó en las siguientes características:

- a) Mujeres jefes de hogar
- b) Tipo de contrato
- c) Nivel socio – económico (estratos 2 y 3)
- d) Áreas administrativas y técnicas
- e) Nivel educativo (Bachiller – Pregrado).

## Categorías conceptuales

Hoy en día el rol de la mujer implica asumir distintas responsabilidades de forma simultánea; tanto en el hogar como en el campo laboral, esto asociado a los factores psicosociales a los cuales se pueden enfrentar, teniendo en cuenta que pueden existir aspectos intralaborales como clima y relación con su grupo de trabajo o extralaborales como los desplazamientos, grupos sociales, medio ambiente, entre otros. Estos factores de igual manera giran en torno a la dependencia económica que debe afrontar; es así como este grupo de mujeres requieren de especial protección en cuanto a sus derechos y al de sus hijos.

Tabla 2. *Factores Psicosociales; categorías conceptuales*

<b>FACTOR PSICOSOCIAL</b>	
Toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social , producto de la gestión del trabajo aspectos organizacionales , ambientales o del individuo que puede incidir en el bienestar y la salud	
<b>Categorías conceptuales</b>	
<b>Categorías intralaboral</b>	<b>Categorías extralaboral</b>

Fuente: Elaboración Propia

## Definiciones

Mediante la entrevista a un grupo de mujeres cabeza de hogar de Aseguradora Solidaria se pretendió determinar, cuales factores de tipo psicosocial, intralaborales o extralaborales (expuestas en el marco empírico de esta investigación), se relacionan o afectan directamente al foco estudiado.

Tabla 3. *Dimensiones o especificaciones del contenido del instrumento*

Fuente: Elaboración Propia

<b>CONTENIDO DEL INSTRUMENTO</b>		
<b>Madres cabeza de hogar y su percepción sobre los factores psicosociales</b>		
<b>Categorías conceptuales</b>		<b>Definiciones</b>
<b>Factores intralaborales</b>	red de apoyo clima organizacional vínculo (jefe - compañeros de trabajo) carga laboral bienestar laboral	Que percepción tienen las mujeres cabezas de hogar, frente al apoyo, de la compañía Aseguradora Solidaria, para desempeñar su trabajo y cumplir con las obligaciones familiares.
<b>Factores extralaborales</b>	formación Movilidad red de apoyo vínculo (familia - vecinos) entorno social ingresos extras Horarios	Cuál es la percepción sobre el entorno, en que se beneficia, que la motiva, las relaciones familiares, la situación económica y como es el desplazamiento

### **Instrumento o estrategias de recolección de información**

El instrumento de recolección de información que se utilizó es la entrevista, Galán (2009) indica que la entrevista es una comunicación directa interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio, a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto y que va a permitir identificar la información requerida para el estudio.

Las Ventajas obtenidas al usar la entrevista son:

- a) Es aplicable a toda persona.
- b) Permite estudiar aspectos psicológicos o de otra índole donde se desee profundizar en el tema.
- c) Permite obtener información más completa.
- d) A través de ella el investigador puede: Aclarar el propósito del estudio, especificar claramente la información que necesita, precisar preguntas y usar triangulación.

- e) Permite captar mejor el fenómeno estudiado ya que admite observar el lenguaje no verbal.

### **Tipo de entrevista**

Se realizó una entrevista semiestructurada (ver Apéndice A) o mixta (Díaz-Bravo, 2013) ya que este tipo de entrevista presenta un alto grado de flexibilidad, que permiten modificar las preguntas inicialmente planteadas y ajústalas a la conversación y a los entrevistados; Permite motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. Para este tipo de entrevista se requiere de una cuidadosa preparación y realización. El investigador utilizó un guion con ítems derivados del problema general que se quiso estudiar. A lo largo de la entrevista, la persona entrevistada fue proporcionando información en relación a estos ítems, no obstante el curso de la conversación no se sujeta a una estructura formalizada. Se necesitó pues habilidad del entrevistador para saber buscar aquello que quiere ser conocido, focalizando la conversación en torno a cuestiones precisas, así mismo fue preciso provocar un ambiente de confianza con el entrevistado a fin de que se expresara con libertad de sus actitudes, creencias, sentimientos y emociones, para ello fue importante saber escuchar, saber sugerir, y sobre todo alentar al entrevistado para que hablara.

### **Procedimiento**

Esta investigación se desarrolló bajo dos fases principales, la primera comprende la estructuración teórica y epistemológica y la segunda comprende la estructuración práctica de la investigación. Partiendo de lo anterior a continuación se enuncia el procedimiento en cada una de las etapas mencionadas:

### **Fase 1: Estructura teórica**

1. Definición del problema: En esta fase se determinó cual es el problema a desarrollar en la investigación.
2. Estructura, objetivos e hipótesis: Se validó la estructura, el objetivo principal y los específicos junto con la hipótesis a desarrollar dentro del proyecto de investigación.
3. Marco teórico: En esta fase se desarrolló la revisión teórica y la aproximación epistemológica.
4. Diseño de metodología: Se identificó la población y muestra, las diferentes variables e instrumentos a utilizar en esta investigación.

### **Fase 2: Estructura práctica**

- a) Diseño de instrumentos: En esta fase del proyecto se desarrolló el diseño del instrumento a utilizar con el fin de obtener los resultados de la investigación.
- b) Acercamiento inicial con la muestra de investigación: Se hizo una primera toma de contacto con las mujeres cabeza de hogar de Aseguradora Solidaria de Colombia.
- c) Aplicación del instrumento de investigación: En esta fase se ejecutó el instrumento de investigación, la entrevista semi estructurada.
- d) Análisis de Resultados: De los resultados que se obtenidos se hizo un respectivo análisis identificando variables en común.
- e) Consolidación de resultados: Dentro de esta fase se unificaron los resultados de toda la investigación

f) **Discusión y resultados:** Para finalizar en esta última fase se realizó una discusión de resultados fundamentada en la teoría.

### **Consideraciones Éticas**

Se Anota, que este trabajo se realizó respetando en toda su forma al ser humano y los principios éticos universales, fue llevado a cabo con mujeres madres cabeza de hogar, enfocándose en su entorno social, familiar y laboral; Se evidenció un riesgo mínimo, ya que por timidez o incomodidad, en ocasiones estas mujeres dejan de suministrar información de alta relevancia para este proyecto.

Como lo expresa la resolución 8430 de 1993 Expedida por el Ministerio de Salud el 4 de octubre de 1994 “en toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar. De allí que este proyecto se realizara con los siguientes razonamientos:

- a) Ajustar y explicar brevemente los principios éticos que justifican la investigación de acuerdo a una normatividad a nivel internacional y a nivel nacional la Resolución 00 8430/93.
- b) Explicar si el conocimiento que se pretende producir no puede obtenerse por otro medio idóneo (fórmulas matemáticas, investigación en animales).
- c) Expresar claramente los riesgos y las garantías de seguridad que se brindan a los participantes.

d) Contar con el Consentimiento Informado verbalmente del sujeto de investigación (ver Apéndice B), ya que no es requisito fundamental contar con el consentimiento por escrito, por ser una investigación de riesgo mínimo. (parágrafo 1 del artículo 16 de la Resolución 008430/93).

e) Establecer que la investigación se llevará a cabo cuando se obtenga la autorización del representante legal de la institución Investigadora y de la institución donde se realice la investigación; el Consentimiento Informado de los participantes.

## **Resultados**

Para comprender la percepción sobre los factores psicosociales en las madres cabeza de hogar de la Dirección General en Aseguradora Solidaria de Colombia, se presenta a continuación el hallazgo de esta investigación teniendo presentes los factores Individuales, Intralaborales y Extralaborales identificados, comunes en cada una y que se considera inciden en dicha percepción. Para tal efecto se presentaran algunas citas textuales de las entrevistas realizadas a la muestra.

Cabe anotar que para llevar a cabo el análisis de esta información se adoptó como técnica principal la propuesta por la teoría Fundamentada.

### **Teoría Fundamentada**

Trinidad, Carrero y Soriano (2006) indican que esta teoría fue desarrollada por Glaser y Strauss, esta teoría “propone un procedimiento de actuación en el análisis de datos a través de unas técnicas y mediante la aplicación de un método, que estos autores denominan método comparativo

constante” (p. 16), así pues realiza un análisis cualitativo de los datos, con el fin de generar propuestas teóricas basadas en los datos empíricos (Trinidad *et al*, 2006)

Visto de otro modo Carvalho, Luzia, Soares y Andrade (2009) mencionan que la Teoría Fundamentada implica un “abordaje de investigación cualitativo con el objetivo de descubrir teorías, conceptos e hipótesis, basados en los datos recolectados, en lugar de utilizar aquellos predeterminados” (p. 2), así mismo manifiestan que “permite comprender la realidad a partir del conocimiento de la percepción o significado que cierto contexto u objeto tiene para la persona. (p. 2).

La teoría fundamentada permite extraer datos empíricos de las experiencias obtenidas por cada una de las madres cabeza de hogar, (experiencias, situaciones de su vida y percepciones de su actuación y de su entorno social), aportando a cada una de las categorías de investigación y consiguiendo profundizar en el tema de investigación

Por tanto con la teoría fundamentada permitió descubrir los fenómenos particulares de los factores psicosociales percibidos por cada una de las madres cabeza de hogar los cuales se ven reflejados en cada uno de los hallazgos encontrados en las entrevistas.

A continuación se presentan los hallazgos relacionados con los factores individuales; rango de edad, estrato socioeconómico, nivel de escolaridad, ubicación de vivienda y número de hijos:



## Factores Individuales

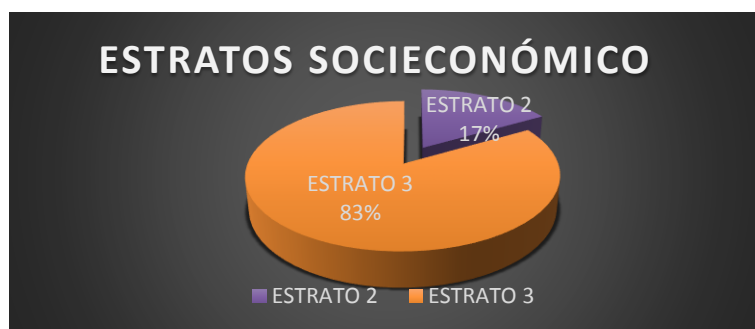
Se entrevistaron seis mujeres, cabezas de familia, vinculadas con contrato a término indefinido, en la dirección general de la compañía Aseguradora Solidaria de Colombia.

- a) Para el análisis de la información, se tomaron dos rangos de edad, de los cuales el 33% corresponden a mujeres entre 24 a 34 años y el segundo rango de edad de 35 a 47 años, corresponde al 67% de la muestra.



*Figura 1* Rango de edad de las participantes del estudio. Elaboración propia

- b) Frente a las mujeres encuestadas se pudo determinar qué: el 17% de la población es estrato socioeconómico 2 y el resto de la población, es decir el 87% de las mujeres encuestadas, corresponde estrato -socioeconómico 3



*Figura 2.* Estrato socioeconómico de las participantes del estudio. Elaboración propia

- c) Al analizar el nivel de escolaridad de las mujeres entrevistadas, se determinó; Dos de las mujeres encuestadas, es decir el 33% de la población ; tienen formación académica profesional, el 17% cuentan con formación tecnológica; el 33% de las mujeres encuestadas, cuentan con capacitación tecnológica, y el 17% restante se encuentra actualmente estudiando.



Figura 3. Formación académica de las participantes del estudio. Elaboración propia

- d) Para determinar, la ubicación de vivienda de las mujeres, se realizó una división por puntos cardinales de la ciudad de Bogotá, donde se determinó; el 17% de la población entrevistada vive en el occidente, el 33% vive al sur de la ciudad y el 50% restante de la población vive al noroccidente de la ciudad de Bogotá.

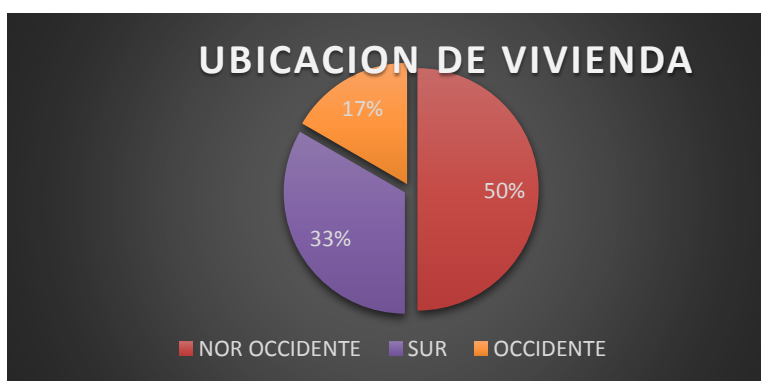


Figura 4. Ubicación de vivienda de las participantes del estudio. Elaboración propia

- e) Otro de los datos obtenidos en la muestra, permitió validar que: el 83%, un dato relevante de la muestra, tiene 1 hijo y únicamente el 17% de la población entrevistada tiene 3 hijos.



*Figura 5.* Cantidad de hijos de las participantes del estudio. Elaboración propia

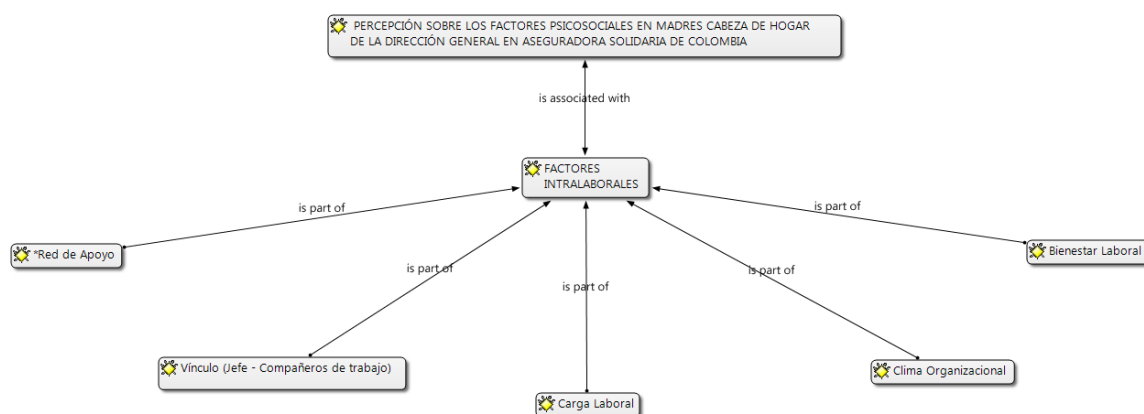
### **Análisis de datos textuales con ATLAS. ti**

Estas entrevistas fueron realizadas en el mes de junio del 2016, con una colaboración especial de las mujeres cabezas de familia, seleccionadas para la realización. Una vez utilizado el instrumento se logró determinar las percepciones intralaborales y extralabores de la muestra tomada, las cuales se presentan a continuación, vale la pena resaltar que para el análisis de los resultados, se utilizó la herramienta ATLAS ti versión 7.5.12 Win 7.5 (Build 12), la cual facilitó la codificación de unas categorías específicas detectadas, mediante la observación de las entrevistas ya practicadas.

El ATLAS ti, no pretende automatizar el proceso de análisis, sino simplemente ayudar al intérprete humano agilizando considerablemente muchas de las actividades implicadas en el análisis cualitativo y la interpretación, como por ejemplo la segmentación del texto en pasajes o citas, la codificación, o la escritura de comentarios y anotaciones. (Varguillas, 2006)

## Factores Intralaborales

De los factores intralaborales; se pudo identificar las siguientes variables de análisis:



*Figura 6.* Mapa de factores intralaborales, de la percepción de los factores psicosociales en madres cabeza de hogar de la Dirección General, en Aseguradora Solidaria de Colombia. Elaboración propia

### Red de apoyo

Dentro de los resultados obtenidos en esta categoría se observa que Aseguradora Solidaria de Colombia es una organización consciente en relación a que los hijos son parte fundamental dentro de las familias de sus colaboradores, y más cuando se trata de mujeres madres cabeza de hogar. Se evidencia que es una empresa flexible a la hora de otorgar permisos cuando existen ausencias de las madres cabezas de hogar con motivo de alguna novedad relacionada con los hijos, ya sea para un asunto médico o un tema relacionado con el colegio, si requieren ausentarse de su puesto de trabajo deben notificarlo al jefe directo y sin ningún problema podrán acompañarlos y atenderlos oportunamente.

“Si yo pienso que la empresa es muy flexible en esos tiempos porque ya a comienzos de año tuve muchas citas médicas con mi hija por que pasamos por un tema de medico...”

(1:132:1023)

De otra parte cabe anotar que la labor de las madres cabezas de hogar se caracteriza por un compromiso total hacia la organización puesto que se evidencia que ellas están muy agradecidas con las directivas por otorgarles los diferentes permisos para poder atender a sus hijos, y la mejor manera de retribuir esas atenciones es dando lo mejor de cada una en pro de la organización, se puede afirmar que si ellas están tranquilas sabiendo que sus hijos están bien, así mismo será su desempeño laboral y terminaran beneficiándose ambas partes, la madre cabeza de hogar y la organización.

Cabezas (2013) se refiere a los beneficios de la flexibilidad laboral, anota “se tendrá un recurso humano satisfecho con la oportunidad de trabajar, satisfecho con las condiciones pactadas y motivado porque tendrá tiempo para dedicarse a otro tipo de actividades (de estudios, familiares e inclusive laborales”

“La empresa fue muy flexible conmigo y con mi hija entonces eso es algo que uno tiene que agradecer porque pues los hijos son muy importante para uno...” (1:133:1023)

### **Clima organizacional**

Respecto a esta variable los resultados indican que la relación de las madres cabezas de hogar con sus compañeros de trabajo no es la mejor, se evidencia cierto malestar y/o molestia por parte de los demás cuando ellas deben ausentarse de la empresa para atender los compromisos con sus hijos, ya que son la prioridad, sin embargo para los compañeros esta realidad es percibida como inequidad por parte del jefe inmediato.

Es posible afirmar que las relaciones interpersonales de estas mujeres tiende a verse afectada, así pues Yañez, Arenas y Ripoll (2010) afirman que la confiabilidad entre pares facilita los intercambios sociales, la reciprocidad y la disposición de ayudarse unos a otros, por lo que vale la pena adoptar estrategias que favorezcan dicha confiabilidad y a su vez la sensación de cooperación entre compañeros.

“Si hay veces pienso, que se enojan, por eso pero la verdad no me afecta porque una de mis prioridades es XXXX...” (1:89:1029)

“Si, en algún momento siente uno que les molesta...” (1:61:703)

Es necesario reconocer que la prioridad para las madres cabezas de hogar, así como lo evidencian es sus respuestas en las diferentes entrevistas, es que antes del trabajo están sus hijos y que si deben ausentarse de inmediato de la empresa lo harán sin tener presente lo que piensen sus compañeros, para ellas lo importante es la notificación que deben hacerle a su jefe inmediato con el fin de que les autorice el respectivo permiso, pasando a un segundo plano lo que el grupo de trabajo piense o comente al respecto.

“Entonces pues la verdad lo que los demás piensen pues no me afecta mucho porque primero está mi familia...” (1:91:1029)

“Mi jefe es el que me da el permiso, entonces pues la verdad no me preocupa mucho si mi compañera se pone brava se pone contenta porque yo tengo un prioridad en la vida y es XXXX...” (1:90:1029)

### **Vinculo (Jefe - Compañeros de Trabajo)**

Analizando las diferentes entrevistas se puede observar que la relación que manejan las madres cabezas de hogar con sus respectivos jefes está acompañada de confianza, respeto y responsabilidad. Estas mujeres manifiestan que el jefe es una persona que tiene en cuenta la condición de ellas (madres cabeza de hogar), y que así mismo la cultura que se maneja en toda la organización involucra el hecho de apoyarlas en lo que necesiten; los líderes de cada área son personas muy humanas que tienen en cuenta las necesidades adicionales de sus colaboradores, siendo conscientes que la prioridad de estas mujeres no solo es el trabajo, sino también el bienestar de sus familias.

“Yo traigo esa circular se la muestro a mi jefe que es XXXX y obviamente hacemos el proceso que es llenar el formulario y pasarlo con 3 días de anticipación para yo poder asistir a las reuniones del colegio de mi hija...” (1:80:984)

“A comienzos de año tuve muchas citas médicas con mi hija por que pasamos por un tema de médico y pues gracias a Dios me senté y hable con mi jefe XXXX y se sacaron los permisos normal todo a su debido tiempo como debía ser, obviamente se presentaron todas las solicitudes médicas que me daban los médicos...” (1:86:1023)

Aseguradora Solidaria de Colombia mantiene una cultura de que la familia es lo más importante para sus colaboradores y que si ellos están bien la empresa también lo estará, esto se evidencia en que, si bien, si la colaboradora se ausenta por algún motivo debe llevar las notificaciones justificando dicho ausentismo, en caso de que el motivo sea muy personal se plantea

la posibilidad de recuperar ese tiempo con el periodo de vacaciones o con algún tiempo extra dentro de la jornada laboral, frente a esto Yañez, Arenas y Ripoll (2010) afirman:

Un jefe será percibido como confiable por trabajadores en la medida en que muestre ante todo integridad, especialmente siendo justo en la toma de decisiones y honestos, luego siendo benevolente, es decir, mostrando interés por el bienestar de ellos y, en menor grado, siendo competente en su quehacer.

“Generalmente el jefe es condescendiente y nos dice, cuantas horas me voy a demorar y... pues no, ningún inconveniente para, para ese tipo de permisos pequeños, si ya es más grande entonces ahí si toca o con cargo de vacaciones o llenar el documento...” (1:66:827)

“Generalmente la compañía si respeta ese tipo, pues no son tan complicados para algún permiso o algo que yo necesite, un cumpleaños de mi hija o algo así...” (1:72:870)

“Cuando necesito, esos permisos para asistir al colegio, pido con anterioridad el tiempo, para asistir a las reuniones...” (1:22:290)

“Pido permiso a mis jefes...” (1:53:653)

### **Carga laboral**

Al validar esta variable se pudo determinar que la mayoría de la mujeres cabeza de familia encuestadas, no sienten que exista una carga laboral directa en las obligaciones diarias, sin embargo se evidencio que internamente sienten que tienen preocupaciones asociadas a su responsabilidad como madres, tales como enfermedades de sus hijos, temas relacionados con el colegio y con el cuidado general. Estos inconvenientes no son un impedimento para cumplir con sus obligaciones



laborales, pero ellas consideran, que en ocasiones estas preocupaciones no les permiten entregar el 100% en rendimiento.

“Uno como que a veces tiene que trabajar hasta tarde y pues uno con la cabeza pensando que tiene que recoger el niño y pues el jefe ahí puyando porque toca entregar cosas, entonces a veces es complicadito, pero pues a la final todo bien.....” (1:71:848)

Tienen presente, que deben solicitar permisos adicionales con cierta frecuencia, que en algunas ocasiones deben reponer con tiempo adicional para mantener al día su labor, y que en momentos, este tiempo tampoco obtiene de ellas su mayor productividad. Ante esto Gil (2012) indica:

Los trabajadores pueden temer que su eficiencia y su rendimiento se evalúen con mayor detenimiento y, por ello, tienden a trabajar más horas para finalizar sus tareas. En ocasiones, puede que no reciban una compensación adecuada por ese aumento de la carga laboral, o que no reciban el apoyo social necesario para poder asumir dicha carga.

“hay que pedir muchos permisos, porque si se enferma el niño hay que ir, porque hay que hacer otras actividades, estar pendiente, entonces el rendimiento como tal, la productividad no es al 100%....”(1:59:691)

“Muchas veces si, por que debo acercarme al colegio por que se enfermó y pues en el trabajo uno no funciona igual.....”(1:28:328)

### **Bienestar laboral**

Al realizar preguntas referentes a beneficios entregados por la empresa, que facilite su rol como madre cabeza de familia, indicaron que actualmente no existe ninguno orientado a ellas, sin embargo resaltaron que la empresa se preocupa constantemente por capacítalas en diferente áreas,

indican que la compañía cuenta con una universidad que les permite tener fácil acceso a educación superior y a cursos adicionales como diplomados, certificaciones, entre otros.

En este sentido Calderón, Murillo y Torres (2003) afirman que “Las condiciones de trabajo humanizadas no solo aumentan la productividad y las utilidades de la compañía, sino también la autoestimación de los empleados, los cuales expresan un mayor bienestar emocional” (p. 114).

“la empresa se encargada mucho en capacitarnos a nosotros en muchas cosas y eso nos ha ayudado mucho, aquí tienen lo de la escuela EFIS, lo de la universidad EFIS y eso es muy bueno porque de todas maneras nos hace aprender cosas muy diferentes...” (1:92:1041)

Al preguntarles qué programa desearían tener, que pudiera contribuir a su rol como madres cabeza de familia señalaron que una flexibilidad en los horarios:

“¿Qué beneficio? mmm yo digo que lo que más me beneficiaría a mi seria como el horario laboral, de pronto que hubiera alguna preferencia, no preferencia, sino más bien como una flexibilidad...” (1:74:888)

“si llego 15 minutos tarde, salgo quince minutos después, y no que se vea como que llegue tarde y que estoy incumpliendo algún horario...” (1:75:888)

De las seis, madres de cabeza, encuestadas cuatro indican que esta puede ser una solución frente al transporte y al tiempo que dejan de estar con sus hijos.

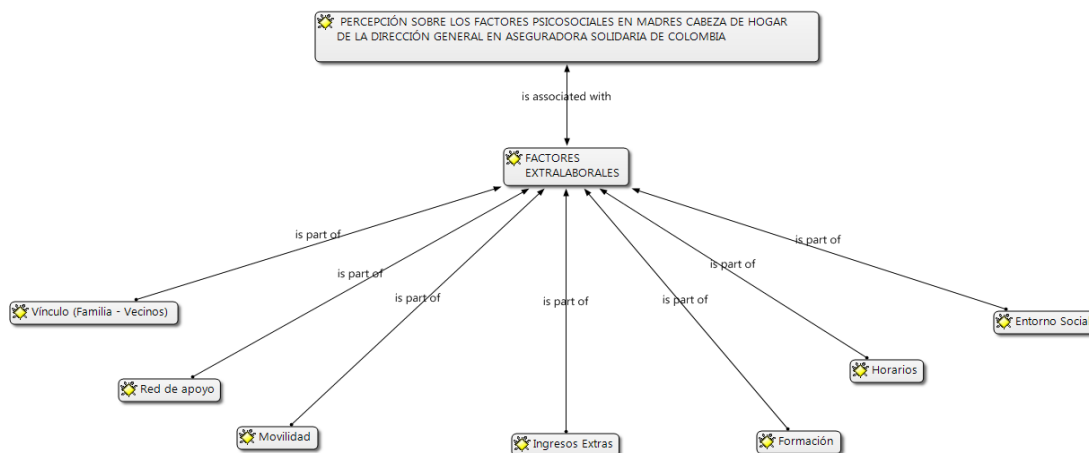
“Bueno que los horarios fueran flexibles, y que cuando uno realmente pide un permiso es porque realmente lo necesita...” (1:31:356)

“Yo creo que tal vez es flexibilidad en el horario, de pronto en algunas ocasiones poder hacer teletrabajo, podría ser una opción....” (1:15:169)

“que sea flexibles en el horario...”(1:33:357)

## Factores Extralaborales

En cuanto a los factores extralaborales, se pudo determinar las siguientes variables de análisis:



*Figura 7.* Mapa de factores extralaborales, de la percepción de los factores psicosociales en madres cabeza de hogar de la Dirección General, en Aseguradora Solidaria de Colombia. Elaboración propia

### Vínculo (Familia - Vecinos)

Con respecto al vínculo familiar es importante resaltar que las madres cabeza de hogar entrevistadas conviven con sus hijos y en la mayoría de ellas con sus padres quienes les prestan el total apoyo moral y familiar para que puedan salir adelante; así mismo es importante resaltar que el vínculo familiar es un nutriente indispensable para que estas mujeres puedan reflejar aspectos positivos como lo son los valores, principios, protección a sus menores así como el hecho de poder brindar seguridad teniendo en cuenta que no se encuentra la imagen de padre.

Las mujeres del país han sufrido transformaciones sociales y culturales sobre los roles que ejercen en la sociedad; esto se evidencia, entre otras cosas, en el crecimiento (en un 5%) del fenómeno de jefatura femenina en los hogares durante el periodo intercensal 1993-2005. Este fenómeno creciente, no solo en Colombia sino en toda Latinoamérica, evidencia una transformación en las estructuras de género y en la familia en general (Velásquez, 2005, p.1).

“Actualmente vivo con mi papa, mi mama, mi hermana y mi hijo...” (1:35:433)

“Bueno mi familia se constituye de mis tres hijos y yo, como madre cabeza de hogar...”  
(1:16:247)

En otros casos de igual manera se resalta el apoyo que obtienen las madres cabeza de hogar de la Compañía Aseguradora Solidaria de Colombia de las instituciones educativas donde llevan a sus hijos, ya que las directivas y profesores las apoyan, quizás dando oportunidad en el momento en que ellas no puedan asistir a reuniones o escuelas de padres, de igual manera el hecho de poder tener el apoyo de personas que puedan colaborarles con su educación.

“En algunas ocasiones, algunos profesores y algunos vecinos se ponen la mano en el corazón y ellos me colaboran a veces mucho.” (1:26:312)

Por último en algunos casos las madres cabeza de hogar entrevistadas deben apoyarse con vecinas que les colaboran recibiendo a sus hijos cuando llegan del colegio y mientras su madre llega a recogerlos, en este tiempo los niños aprovechan para adelantar actividades o tareas escolares; así mismo se ve reflejado el grado de confianza que estas mujeres deben depositar a estos grupos de red social que les brindan su apoyo, en la mayoría de casos con una retribución

económica, por lo tanto allí también se refleja la responsabilidad económica de estas madres para trabajar y obtener ingresos para poder retribuir esta ayuda que le prestan sus colaboradores.

“se quedan solitos hasta que yo llegue, de por si ellos son muy juiciosos.” (1:21:280)

“si siento el respaldo...” (1:12:126)

### **Red de apoyo**

Algo que se observa en la red de apoyo que poseen las madres cabeza de familia que laboran en la compañía Aseguradora Solidaria de Colombia, es que no existe un apoyo bien sea económico o social por parte del padre; sin embargo se analiza que estas mujeres no están solas, poseen un equipo de apoyo que están dispuestos a colaborar cuando se requiera, (abuelos de los menores, ex suegras, tías, hermanas, amigos), personas que cumplen un papel importante en la vida de estos menores, ya que generalmente son aquellos que aportan a su educación, a su vez se convierten en agentes motivacionales frente a las madres cabeza de familia y sus hijos, pues están constantemente impulsándolos al alcance de sus objetivos laborales, familiares, sociales y académicos.

“La persona que me lleva la niña al colegio, que me la lleva en la mañana al colegio y luego me la recoge a las 2 de la tarde cuando la niña sale de estudiar...” (1:78:972)

“A las 2 de la tarde, la recoge la Sra. XXXX una persona allegada a la familia obviamente es alguien muy de confianza ya que usted sabe que a un niño no se le puede dejar a cualquier persona y pues que la prioridad mía es que XXX esté muy bien...”(1:79:979)

“Mis ex-suegros, los papas de mi ex-esposo, ellos me cuidan la niña de 4 a 7 de la noche más o menos...” (1:65:808)

“Mi madre, y una señora que va 2 veces al mes a ayudarle hacer el aseo...” (1:48:635)

“El niño está con mi mami todo el tiempo...”(1:52:647)

“En algunos otros casos hablo con la coordinadora académica, y no asisto si no es tan importante...” (1:54:653)

“Si siempre, sí...”(1:58:674)

“Mi mama le da el desayuno, y lo lleva al jardín...”(1:37:446)

“Mi mama, mi mama me ayuda con el niño; en llevarlo al jardín, y lo recogerlo...”(1:39:454)

“Lo lleva a la casa y le ayuda a hacer tareas...”(1:41:467)

“A veces mi suegra me colabora y a veces no...”(1:18:260)

“A veces mi hermana, o sino yo le recomiendo a alguien que los lleve a la casa...”(1:20:280)

“Voy con mi papá lo llevó al colegio...”(1:3:76)

“Me colabora bastante mi mamá y mi papa, y por parte de mi mamá, mis tías...”(1:5:84)

“Ósea el niño al salir de clase a las dos y media, mi papá lo recoge...”(1:6:98)

## **Movilidad**

Una vez analizadas las entrevistas realizadas, se puede evidenciar que un problema en común en las madres cabezas de familia que laboran en la compañía Aseguradora Solidaria de Colombia, es la movilidad, es decir, la posibilidad de ubicar a tiempo el transporte para dirigirse a su lugar de trabajo o la ruta para enviar a sus hijos al colegio. Se observa que las madres de cabeza de familia residen en lugares distantes al de su trabajo, y el tiempo que invierten para llegar al lugar de trabajo oscila entre 2 y 2.5 horas, al igual que el regreso a casa.

“1 hora más o menos, hay veces cuando hay trancones y marchas y todo eso pues obviamente toca hacer varios trasbordos entonces se gasta uno más de la hora...”(1:83:994)

“Más o menos me demoro hora y media porque a veces se demora como 20 minutos uno para alcanzar, para poder montarse en uno...” (1:68:838)

Por otra parte les resulta necesario esperar un promedio de 15 minutos para que el transporte escolar llegue a sus casas con el fin de transportar a sus hijos a las aulas de clase, así mismo la red de apoyo de estas mujeres se convierte en pieza fundamental para ellas, pues son quienes les apoyan a la hora de recibir los niños al finalizar el día, lo anterior debido a que en los horarios de salida de los niños, ellas aún no han regresado a casa.

“ hasta que no la saque de la ruta, entonces a veces se me hace tarde para llegar al trabajo debido a eso, que tengo que esperar a que la ruta pase y sino no puedo venir a trabajar...”(1:64:800)

“La ruta lo lleva hasta el apartamento a mi madre...”(1:50:645)

“Llevarlos a coger el bus para que los lleve al colegio...”(1:19:262)

“Sí, sobre todo en las tardes porque salgo a recoger a XXXX de acá a las 5, mientras voy a la 80 detrás de villa de granada, estoy llegando sobre las 7, y para devolverme estoy llegando con él a las 9, entonces me estoy demorando bastante tiempo...”(1:57:668)

Se identificó que el transporte oficial de estas mujeres es el servicio público de Transmilenio que ofrece el Distrito, ya que los otros servicios (busetas, sitp) requieren más tiempo en los recorridos. En general se puede inferir que estas madres cabeza de familia se ven sometidas a situaciones de estrés al movilizarse en dichos servicios, ya que siempre están en sobre cupo y generalmente deben esperar varios buses para poder subirse a uno.

“Depende jejeje, si voy tarde me toca coger taxi, a e o bus, buseta...”(1:56:661)

“Me transporto en transporte público, sería transmilenio o SITP...” (1:9:113)

“Y eso que contando que es cerca relativamente y lo mismo en la tarde”. (1:24:302)

“Terrible y más en la zona donde yo vivo porque no, ósea no hay más transporte si cojo un SITP me demoro más de dos horas de llegar a la oficina y se me hace mucho más tarde...”(1:69:841)

“Como vivo en Suba, esa localidad casi siempre es muy congestionada...”(1:23:301)

“El Transmilenio, pues es algo muy pesado, muy terrible pero en últimas es lo que nos toca utilizar porque ya que no hay nada más...”(1:81:992)

“Pero es el Transmilenio pues obviamente es el estrés de todos los días, salga a coger ese transporte que es bien pesado, que lucha uno por subirse a un bus, a un articulado de esos porque le rinda a uno...” (1:82:992)

“Utilizo Transmilenio, pero como hay cerca de mi casa, no hay alimentadores entonces toca caminar como te digo 15, aproximadamente 15 o 20 minutos y cojo Transmilenio de ida y regreso igual...” (1:67:835)

“Transmilenio...”(1:70:841)

“Si, a veces; es muy lleno...”(1:44:487)

“El bus normalmente...” (1:96:298)

“Uno no sabe qué se puede esperar en la movilidad, uno no tiene nada cierto...” (1:25:305)

### **Ingresos extras**

Con el fin de cumplir con todas las obligaciones en su hogar, las madres cabeza de hogar de Aseguradora Solidaria de Colombia tratan de generar otros ingresos adicionales



trabajando en sus días de descanso, esto teniendo en cuenta que toda la carga económica recae sobre ellas, por tanto deben permanecer por fuera de sus hogares delegando la responsabilidad de crianza a las personas de su red de apoyo; en algunas ocasiones el salario mensual no compensa la cantidad de necesidades que se presentan en su hogar, por lo tanto se ven en esta necesidad, de la misma manera es importante resaltar que en las diferentes empresas los hombres tienen unos ingresos superiores a los de la mujer, por lo cual debería haber prioridad teniendo en cuenta que las madres cabeza de hogar tienen unos gastos más altos ya que están supliendo la responsabilidad de los padres.

“salgo lunes, miércoles y viernes en la noche a trabajar al Sena, y sábados trabajo todo el día y domingo algunas veces medio día.” (1:47:627)

Sin embargo cabe anotar que en nuestro país la mujer cabeza de hogar cuenta con ciertos amparos o beneficios en materia de empleo, vivienda y educación, los cuales constituyen un apoyo importante para esta población. (Guerra, J. S.F)

## **Formación**

Una vez realizado las entrevistas a la muestra seleccionada para esta investigación, se puede inferir razonablemente que estas mujeres son emprendedoras, son las encargadas del sostenimiento no solo económico sino social de sus hogares, (Velásquez, 2005), y conforme a todas estas labores, sacan el tiempo para formarse académicamente, incumbiendo sacrificar el tiempo extralaboral para ir a estudiar a la universidad, en vez de dedicarlo a sus hijos para su formación, así mismo se observa la visión amplia que poseen, ya que estas mujeres desean culminar una carrera de Educación Superior, todo con el fin de mejorar su calidad de vida y sobre todo la de sus hijos(a).

“Actualmente estudiante universitario...” (1:4:76)

Por otro lado se observa que debido al compromiso de sacar a su familia adelante, deben sacrificar más tiempo de lo previsto, ya que en el transcurso del día laboran en esta entidad, en la noche están estudiando en la universidad, posteriormente llegan a sus casas a ver a sus hijos, y después que sus hijos duermen, deben realizar los compromisos adquiridos en estas universidades. Así las cosas reiteramos lo mencionado anteriormente, son mujeres emprendedoras.

“luego me dirijo a la universidad y llego a mi casa a las once de la noche y ya...” (1:34:414)

### **Horarios**

Como se puede observar en todas las entrevistas realizadas, las madres cabeza de hogar de Aseguradora Solidaria de Colombia tienen una jornada bastante larga ya que su día a día inicia en promedio a las 5 de la mañana y termina a las 11 de la noche.

“Me levanto a las 3 de la mañana a organizar a almuerzo.” (1:76:963)

“Aquí en la dirección general el horario es de 7 am a 4 pm.” (1:77:964)

Por lo anteriormente expuesto se puede determinar que el desgaste físico y emocional es bastante alto teniendo en cuenta que en la mayoría de casos se encuentran con sus hijos cuando ellos ya se encuentran descansando. Aguirre y Martínez (2006) refieren:

Cuando se tiene una jornada laboral muy extensa es difícil implicarse en la realización de las tareas domésticas y de crianza de los hijos, por falta de tiempo o por incompatibilidad de horarios, y es muy probable que el trabajador se encuentre cansado cuando está en casa,

aspectos que conllevan la disminución de la calidad del tiempo que se pasa con la familia (p. 7).

“ósea estamos llegando tipo 9 de la noche. (1:51:647).”

Es poco el tiempo que comparten en familia y los hijos se deben acostumbrar a ver a su madre muy poco; así mismo es importante, como se menciona al inicio, la mujer tiene mucho desgaste físico lo cual conlleva a que lleguen a presentar cuadros de estrés, depresión y enfermedades físicas, el día a día de estas mujeres se convierte en una carrera contra reloj la cual hace que deban cumplir con todas sus obligaciones dejando de último el pensar en ellas y tratar de ser felices.

“Hasta que yo llegue a las once de la noche todos los días.” (1:7:98)

“me levanto entre las cuatro y cinco de la mañana a hacer mis quehaceres.” (1:17:260)

### **Entorno social**

En la parte social se puede evidenciar que en algunos casos las madres cabeza de hogar de Aseguradora Solidaria de Colombia se deben cohibir de poder asistir a algunas actividades como son escuelas de padres, día de la familia, actividades pedagógicas esto teniendo en cuenta que se pueden presentar dichas actividades en horario laboral o quizás en días sábados cuando quizás están realizando trabajos para poder obtener ingresos adicionales.

“De hecho hay varias actividades a las que no voy, como el día de la familia, el día pedagógico, porque, pues no puedo ir, porque, los sábados trabajo en el Sena.” (1:55:653)

Es importante resaltar que hoy día existen instituciones educativas que buscan realizar las actividades en horarios accesibles para los padres, esto permite que algunas madres cabeza de hogar de Aseguradora Solidaria de Colombia puedan integrarse a dichas actividades escolares.

“no he tenido ningún inconveniente, porque siempre las reuniones, eeeee las ponen los domingos en las tardes.” (1:42:473)

“como madre de cabeza de hogar, siempre es la que está pendiente de sus hijos y es la única que puede responder y que realmente detrás de la madre cabeza de hogar hay una necesidad.” (1:32:356)

En la actualidad el incremento en el número de madres cabeza de hogar ha sido significativo, por tal razón la protección de estas mujeres y sus derechos se hacen cada vez más importantes, al punto que han salido pronunciamientos legales generando para ellas mayor privilegio y protección.

### **Discusión y Conclusiones**

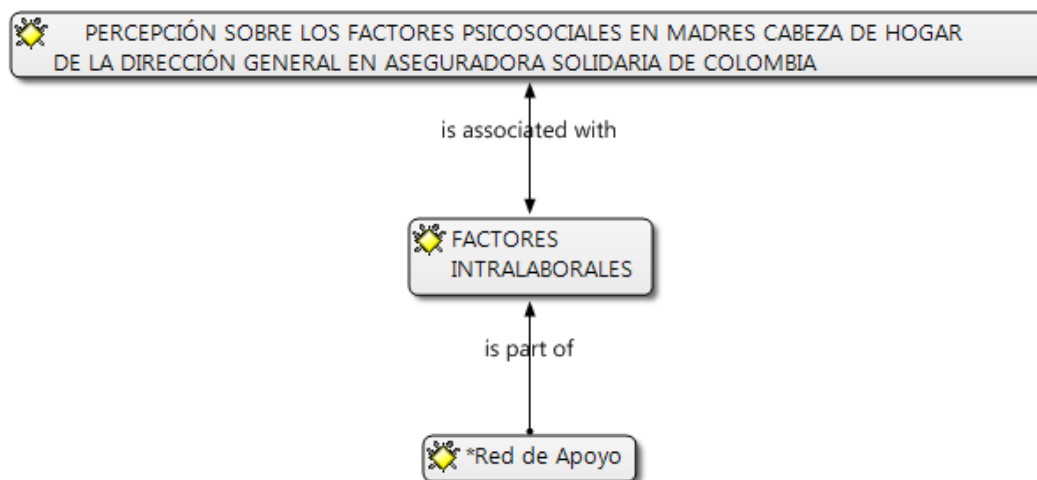
Ante la pregunta ¿Qué factores psicosociales asociados a la vida laboral y familiar son percibidos por las mujeres cabezas de hogar, de la dirección general de Aseguradora Solidaria de Colombia? Se puede concluir; primero, que para poder realizar el respectivo estudio, se realizó una identificación de “Los factores psicosociales, que se refieren a las interacciones entre el trabajo, medio ambiente, y condiciones de trabajo por un lado, y por otro, las capacidades del trabajador,

sus necesidades, cultura y consideraciones personales que a través de percepciones y experiencias puedan influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción del trabajo” (OIT. 1986).

Una vez identificados, se tomaron tres categorías de análisis, la primera categoría, fueron los factores individuales, donde fue posible verificar datos, como: edad, ubicación de vivienda, número de hijos, nivel de escolaridad entre otros; la segunda categoría de análisis fue los factores intralaborales y como tercera categoría de análisis los factores extralaborales; los cuales están definidas por Ministerio de la Protección Social Colombiano en la Resolución 2646 de 2008 en el capítulo I, Artículo 3°.

Dentro de las categorías intralaborales encontradas en las mujeres cabezas de hogar, se pudo validar que cuentan con redes de apoyo dentro de la organización, una persona importante para validar esta práctica, son los supervisores o jefes de cada área, quienes brindan apoyo continuo en actividades como permisos o espacios, para contribuir con el rol que desempeñan estas mujeres. Estas redes les permiten, manejar tiempos con el fin de no descuidar las labores que tienen con sus hijos, tales como; enfermedades, reuniones escolares; cumpleaños entre otros.

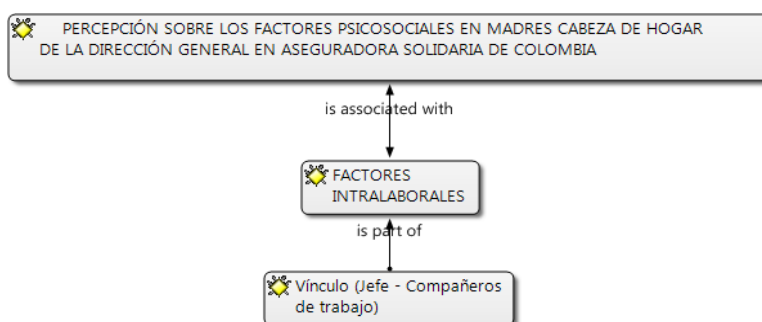
Cabezas (2013) menciona que “las compañías necesitan responder a un mercado más demandante donde los horarios no son un límite, y los trabajadores cada día valoran más sus espacios de ocio y para compartir en familia” (p.1).



*Figura 8.* Mapa categoría Red de Apoyo de factores intralaborales, de la percepción de los factores psicosociales en madres cabeza de hogar de la dirección general, en Aseguradora Solidaria de Colombia. Elaboración propia

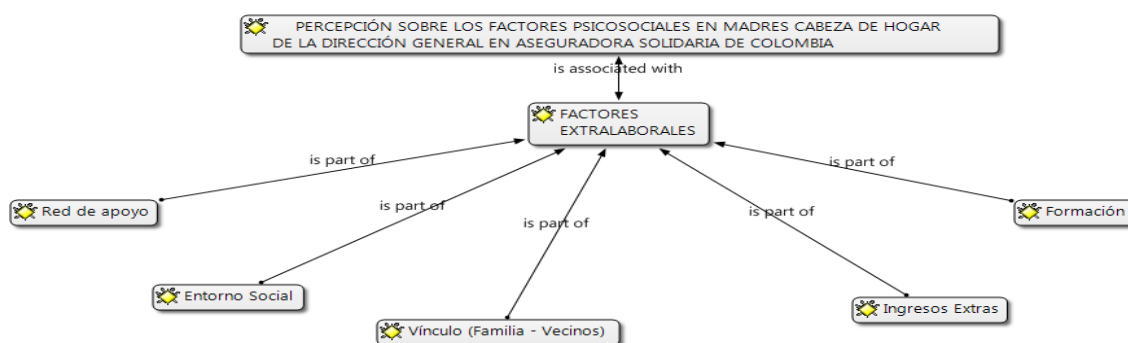
De otra parte se pudo determinar que las madres cabeza de hogar tienen una buena relación en el vínculo jefe – compañeros de trabajo, ya que el jefe o supervisor juega un papel fundamental en el desempeño laboral de las madres, puesto que cada vez que ellas necesitan ausentarse de su puesto de trabajo les brindan el respectivo permiso sin ningún inconveniente.

De acuerdo a Yañez, Arenas y Ripoll (2010) el apoyo de la supervisión tiene un efecto significativo en la satisfacción laboral, por lo tanto es posible afirmar que en esta compañía se maneja una relación de mutua de confianza y compromiso, entre jefe y colaborador, ya que sin descuidar sus actividades laborales estas mujeres pueden atender a su familia, es decir se desempeñan en su rol como trabajadoras y como madres cabeza de hogar.



*Figura 9.* Mapa categoría Vínculo de factores intralaborales, de la percepción de los factores psicosociales en madres cabeza de hogar de la dirección general, en Aseguradora Solidaria de Colombia. Elaboración propia

Dentro de las categorías extralaborales se puede determinar que estas mujeres son emprendedoras, que están encargadas del sostenimiento no solo económico sino social de sus hogares (Velásquez, 2005), y conforme a todas estas labores, sacan el tiempo para formarse académicamente, incumbiendo sacrificar el tiempo extralaboral para ir a estudiar a la universidad, en vez de dedicarlo a sus hijos para su formación.



*Figura 10.* Mapa categorías factores intralaborales, de la percepción de los factores psicosociales en madres cabeza de hogar de la dirección general, en Aseguradora Solidaria de Colombia. Elaboración propia

Se logró identificar que a pesar de estar sin pareja, no son mujeres solas, ya que poseen una red de apoyo que están dispuestos a colaborar cuando se requieran, (abuelos (a) de los menores, ex suegras, tías, hermanas, amigos).

Que con todas estas ayudas, siempre tienen sus inconvenientes, se deben cohibir de poder asistir a algunas actividades como son escuelas de padres, día de la familia, actividades pedagógicas esto teniendo en cuenta que se pueden presentar dichas actividades en horario laboral o quizás en días sábados cuando quizás están realizando trabajos para poder obtener ingresos adicionales.

Además poseen unos enormes problemas como la movilidad porque les queda lejos el lugar de trabajo, los horarios de trabajo, ya que en nuestro país no existe un sistema de ley que privilegie a estas madres de forma equitativa, que deben recurrir a otros labores para suministrar una calidad de vida adecuada a sus hijos. La congestión vehicular en Bogotá es cada día más insoportable, el problema ya es a cualquier hora y en cualquier lugar de la ciudad, pues prácticamente todas las vías permanecen atestadas de vehículos (La movilidad en Bogotá una verdadera pesadilla, 2016).

Bernardo y Báez (2010) mencionan: “Los factores psicosociales laborales son condiciones organizacionales (Mintzberg, 1993), son condiciones psicosociales de trabajo que como tales pueden ser positivas o negativas (Kalimo, 1988)”, para este caso son parcialmente negativos, ya que vemos que en Colombia no existe una protección especial para las madres cabezas de familia, ya que la ley solo protege al menor, pero no ha puesto en mira a estas madres, que son los pilares en una familia, y la familia es el pilar de un Estado, por tanto consideramos que se debe implementar estrategias para salvaguardar y proteger a las madres cabezas de familia.

Estos factores infieren razonablemente en las madres cabeza de hogar de la Dirección General en la compañía Aseguradora Solidaria de Colombia, puesto que permite identificar las actividades



realizadas dentro y fuera de su lugar de trabajo pero que influyen en su labor diaria como trabajador, como por ejemplo, la concentración, disposición y actitud que mantenga al desarrollar sus actividades impuestas, permitiendo lograr un desempeño adecuado y eficiente dentro de la organización, así mismo se logró conocer información socio demográfica e información ocupacional actualizada en cada una de las madres cabezas de hogar y percibir las condiciones y conductas a las que se ven expuestas.

En conclusión este estudio permitió no solo resaltar el papel de la mujer cabeza de hogar en nuestra sociedad sino también generar una propuesta que beneficie su jornada laboral y su rol como madre, analizando aquellos factores psicosociales intralaborales y extralaborales que inciden en el desarrollo de sus diferentes actividades dentro y fuera de la organización.

Aseguradora Solidaria de Colombia es una compañía que se preocupa constantemente por el bienestar de sus colaboradores, esto se corrobora en las entrevistas realizadas, donde se evidencia la satisfacción de las madres cabeza de hogar, que encuentran en su lugar de trabajo un sitio donde las comprenden por su condición y la responsabilidad que tienen a su cargo; De acuerdo a estos resultados encontrados se ratifica la necesidad de realizar una propuesta que apunte a la mejora de la calidad de vida de estas mujeres y dicha propuesta hace referencia a una flexibilización en los horarios de la jornada laboral, la cual les va a permitir organizar su tiempo y poder cumplir con sus obligaciones tanto extralaborales como intralaborales. Como menciona Cervantes (2005):

La flexibilidad es, por lo tanto, una política de doble sentido. Es un arma para que las empresas ganen efectividad y eficacia; y es un instrumento básico para que la carga de

trabajo no se convierta en un obstáculo insuperable en el desarrollo individual, personal y familiar de los trabajadores (p 112).

En efecto esta flexibilización de horarios debe ser un gana-gana para ambas partes, por lo cual la organización también resulta beneficiada teniendo en cuenta que va a contar con colaboradoras más dispuestas y con actitud, debido a que no se van a ver inmersas en constantes situaciones de estrés laboral, de igual manera se puede analizar que al cambiar los horarios laborales se puede extender los horarios de atención al cliente tanto interno como externo ya que la jornada laboral se extendería hasta las seis de la tarde, consecuencia de esto la empresa obtendrá mejores resultados, pues contará con funcionarios a disposición de los clientes mucho más tiempo. “La política de flexibilidad convierte a la empresa en un polo de atracción y retención de talento; mejora la moral, el compromiso y la lealtad de la fuerza de trabajo; e incrementa la efectividad y la productividad” (Cervantes, 2005; pág. 112).

Este tema que aunque se evidencia en gran notoriedad en nuestra sociedad, realmente no nos damos cuenta de la gran labor que desempeñan estas mujeres, nuestro conocimiento previo era muy limitado, no nos damos cuenta de la dimensión de este tema hasta que nos involucramos en sus historias; después de escuchar sus entrevistas y conocer un poco más a fondo sus vidas vemos que se debe tener en cuenta y priorizar a todas y cada una de ellas frente a las necesidades que a diario presentan para poder asumir sus responsabilidades como trabajadora y como madre cabeza de hogar y que no sea solo en Aseguradora solidaria sino en todas las empresas de nuestro país.

Respecto a los aportes y alcances de esta investigación se puede indicar que este proyecto se distingue por su novedad, ya que se mira a las madres cabezas de hogar en una óptica diferente; pues el Estado Colombiano solo se enfoca en la protección del menor, y este estudio se centra en los factores psicosociales de estas madres. La investigación cuenta con soportes normativos, académicos e investigativos nacionales e internacionales, lo que hace que los resultados sean serios y objetivos. Se reconoce a la madre cabeza de hogar como mujeres emprendedoras, que están encargadas del sostenimiento no solo económico sino social de sus hogares.

Se contó con la aprobación de las Directivas de Aseguradora Solidaria de Colombia para realizar este proyecto investigativo, al igual que con el consentimiento de las colaboradoras que se encuentran laborando en esta Entidad, que poseen el rol de madre cabeza de hogar, reconociendo y respetando los derechos fundamentales a las colaboradoras objeto de estudio, como la dignidad humana y autonomía, así mismo respetando en toda su forma al ser humano y los principios éticos universales, fue llevado a cabo con mujeres madres cabeza de hogar, enfocándose en su entorno social, familiar y laboral.

En cuanto a las limitaciones que se presentaron durante este proyecto de investigación se encontró que; debido a que en la legislación Colombiana no existe un grueso normativo que proteja a la madre cabeza de hogar, ya que solo protege al menor; existe una alta posibilidad que la entidad Aseguradora Solidaria de Colombia, y otras entidades que examinen este proyecto no tengan en cuenta los factores psicosociales analizados para crear políticas al respecto.

Si bien el proyecto avanzó significativamente en el análisis de los factores psicosociales de las madres cabeza de hogar de la Dirección General en la compañía Aseguradora Solidaria de

Colombia.es necesario continuar avanzando en este ámbito, tema que debe ser recogido adecuadamente y revisar su implementación.

Este proyecto no conto con los recursos suficientes para realizar publicaciones o medios para realizar publicidad, con el propósito de que se comience a fomentar el sentido social acerca de esta problemática que poseen las compañías de esta País.

Para concluir podemos precisar que a futuro el estudio de investigación se debe centrar en analizar diferentes opciones de salario emocional en la empresa el cual retribuye la función del colaborador con factores no monetarios, con el fin de tener un buen ambiente laboral y colaboradores satisfechos mejorando su calidad de vida; esto impulsando al logro de resultados organizacionales así como logros personales; dentro de los posibles temas se puede proponer el teletrabajo, medio día de descanso remunerado los viernes, escuelas de padres, guardería para los hijos de los funcionarios, formación en desarrollo profesional y personal, horario flexible, reconocimiento al trabajo bien hecho.

El mundo de hoy exige que las organizaciones sean muy competitivas y ofrezcan un excelente producto o servicio según su naturaleza, por lo tanto esto se logra contando con un factor humano de calidad, competente y con sentido de pertenencia, esto se logra con la generación de un buen ambiente laboral ya que los colaboradores satisfechos contribuyen al logro de los resultados por eso la necesidad de innovar y tener opciones variadas no solo la retribución económica si no lo mencionado anteriormente como lo es el salario emocional.

## Bibliografía

Al día, hay 547 nuevas jefas de hogar. (2008, Agosto). *Portafolio*[en línea]. Recuperado en <http://www.portafolio.co/economia/finanzas/dia-hay-547-nuevas-jefas-hogar-233784>

Ary, J. y Razavieh A. (1994). *Introducción a la Investigación Pedagógica*. México.

Arrecillas, A y Vargas J. *Elementos Básicos de la Investigación Cualitativa*. Universidad Pedagógica Nacional Hidalgo. Recuperado en [file:///C:/Users/Administrador%201/Downloads/ELE\\_BaS\\_INV\\_CUALI.pdf](file:///C:/Users/Administrador%201/Downloads/ELE_BaS_INV_CUALI.pdf)

Aseguradora Solidaria de Colombia, Colombia, Misión, Visión. Recuperado en [https://www.aseguradorasolidaria.com.co/aseguradora\\_solidaria\\_de\\_colombia](https://www.aseguradorasolidaria.com.co/aseguradora_solidaria_de_colombia)

Cabezas, A. (2013). Los beneficios de la flexibilidad laboral. *Revista Educamericas* [en línea]. Recuperado en <http://www.educamericas.com/articulos/reportajes/los-beneficios-de-la-flexibilidad-laboral>

Calderón, G., Murillo, S., y Torres, K. (2003). *Cultura Organizacional y Bienestar Laboral*. Recuperado en [http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/viewFile/5452/4214](http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/viewFile/5452/4214)

Capurro, R. (2007). *Epistemología y Ciencia de la Información*. *Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*. Recuperado en

file:///D:/documentos/Especializacion/Gestion%20del%20talento%20humano/paradigmas.pdf

Carvalho, C., Luzia, D., Soares, S., y Conceição M. (2009). Teoría fundamentada en los datos - aspectos conceptuales y operacionales: metodología posible de ser aplicada en la investigación en enfermería. *Latino-am*, 17(4), 2. Recuperado de [http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31112468/es\\_21.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1470080552&Signature=IFbNZ4ceJXmYiYDbBKxy1mTKvWU%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTeoria\\_fundamentada\\_en\\_los\\_datos-aspecto.pdf](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/31112468/es_21.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1470080552&Signature=IFbNZ4ceJXmYiYDbBKxy1mTKvWU%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DTeoria_fundamentada_en_los_datos-aspecto.pdf)

Cervantes, M. (2005). Las ventajas de la empresa flexible. *Revista Universia Business Review-Actualidad Económica* [en línea]. Recuperado en <file:///C:/Users/Administrador%201/Downloads/524-1312-1-SM.pdf>

Collaguazo, S. (2010). Construcción De Una Nueva Narrativa De La Realidad Familiar De Las Madres Solteras Del Centro Educativo Carlos Zambrano En El Año 2009” Universidad De Cuenca Facultad De Jurisprudencia recuperado en <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2642/1/tm4322.pdf>

Colombia, Corte Constitucional. Resolución 2646. 2008.

Contreras, Barbosa, Juárez Uribe y Mejía. (2009), Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2004 ministerio de protección social 2008; Organización internacional del trabajo (OIT) 1986.

Daza, F, Pérez J. (1997). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Recuperado en [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp\\_443.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf)

Espinoza, P. (2006). Repercusión Psicológica de la Jefatura de Hogar y el Desempeño de Labores del Hogar en la Mujer. Universidad Austral De Chile Facultad de Medicina Escuela de Obstetricia y Puericultura. Recuperado de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fme.77r/doc/fme.77r.pdf>

Fernández, A. (2013, Marzo). El cliente interno en la RSE. Recuperado en <http://www.eoi.es/blogs/embacon/2013/03/27/el-cliente-interno-en-la-rse/>

Flores, C.; Revista Semana [en línea]; La familia en Colombia está en crisis; publicado Martes, 10 de noviembre de 2015. Recuperado de <http://www.semana.com/vida-moderna/articulo/la-familia-colombia-esta-crisis/351347-3>

Galán, M. (2009, Mayo). La Entrevista en Investigación. *Metodología de la Investigación*. Recuperado en [http://manuelgalan.blogspot.com.co/2009\\_05\\_24\\_archive.html](http://manuelgalan.blogspot.com.co/2009_05_24_archive.html)

Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista med. exp. salud pública Lima - Perú Vol. 29 n.2.* Recuperado en [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_arttext)

González, A. (2003). Los paradigmas de investigación en las ciencias sociales. *Islas*, 45(138), 125-135

Guerra, J. (S.F). Derechos de las Madres Cabeza de Familia. Recuperado en [file:///C:/Users/Administrador%201/Downloads/ABCES\\_2012\\_Derechos\\_de\\_las\\_madres\\_cabe\\_de\\_familia.pdf](file:///C:/Users/Administrador%201/Downloads/ABCES_2012_Derechos_de_las_madres_cabe_de_familia.pdf)

Gutiérrez, N (2008). Propuesta de Un Modelo de Gestión de la Calidad Para la Mejora de Las Competencias Técnicas del Talento Humano de Las Empresas del Sector de Telecomunicaciones. Recuperado en <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR4835.pdf>

Hernández, R. (1991). Metodología de la Investigación. 1ra Edición, México.

Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario. (2013). Hacia una nueva cultura de los Derechos Humanos, madres cabeza de familia. Boletín 88. Recuperado de: [http://www.inpec.gov.co/portal/page/portal/INPEC\\_CONTENTIDO/Derechos%20Humanos/DHR-HUMANOS-BOLETINES/BOLETIN88.pdf](http://www.inpec.gov.co/portal/page/portal/INPEC_CONTENTIDO/Derechos%20Humanos/DHR-HUMANOS-BOLETINES/BOLETIN88.pdf)



Kalimo, M. A. y El-Batawi Cary L. (1988). Los factores en el trabajo y su relación con la salud. Organización Mundial de la Salud. Ginebra 1988 recuperado en [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022\\_spa.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/37881/1/9243561022_spa.pdf)

La movilidad en Bogotá una verdadera pesadilla (2016, 3 de Agosto). Bogotá, Colombia. Recuperado en <http://www.ciclobr.com/movilidad.html>

Lamoutte, E. M. C. (1993). El desarrollo del concepto de sí mismo en la teoría fenomenológica de la personalidad de Carl Rogers. Revista de psicología general y aplicada: Revista de la Federación Española de Asociaciones de Psicología, 46(2), 177-186[en línea]. Recuperado en [www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2383842.pdf](http://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2383842.pdf)

Lopez, E. (30 de agosto de 2011). Investigación Histórico- Hermenéutica. [Mensaje en un blog] Recuperado en <http://edwardlopez.jimdo.com/investigaci%C3%B3n/primer-corte/5-investigaci%C3%B3n-hist%C3%B3rico-hermen%C3%A9utica/>

Navia, J.26 de agosto de (2008). Casi un millón de mujeres colombianas asumieron rol de cabezas de familia en cinco años. Recuperado en: <http://www.portafolio.co/archivo/documento/CMS-4468036>

Martínez, R. (S.F). Los estados de conocimiento de la investigación educativa: Su objeto, su método y su epistemología. [Mensaje en un blog] Recuperado en [http://www.geocities.ws/linea\\_grh\\_de/IS/Enfoque\\_Hermeneutico.doc](http://www.geocities.ws/linea_grh_de/IS/Enfoque_Hermeneutico.doc)

Mcgregor Douglas; Teorías x y; Escuela de los recursos humanos; Recuperado de [http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego%20carrera%20de%20observacion/douglas\\_mcgregor.html](http://sigma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego%20carrera%20de%20observacion/douglas_mcgregor.html)

Meléndez, K. (10 de mayo de 2015). Así es el panorama de la mama en Colombia. El Herald. Recuperado de <http://www.elheraldo.co/local/asi-es-el-panorama-de-la-mama-en-colombia-194772>

Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Julio, 2010. Bogotá.

Moreno, B. y Báez, C (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Morón, M. Gestión del Tiempo. Mujer Líder – Coaching para Mujeres con Responsabilidades Profesionales. Recuperado en <http://www.degerencia.com/MartaMoronCoach>

OIT (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Recuperado en <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Packer, M. (1985). La investigación hermenéutica en el estudio de la conducta humana 1.

Universidad de California, Berkeley American Psychologist, Vol. 40, N° 10. Recuperado en <http://psicologiacultural.org/Pdfs/Traducciones/La%20investigacion%20hermeneutica.pdf>

Resolución 8430 de 1993, Expedida por el Ministerio de Salud, 4 de Octubre de 1994, Artículo 5 y 6.

Revista de La Universidad del Azuay N° 35 Abril 2005, Sistemas Familiares. Recuperado en <http://uazuay.edu.ec/publicaciones/Sistemas%20Familiares.pdf#page=131>

Revista [en línea]. Técnicas de estudio. En qué consisten los estudios descriptivos. Recuperado en <http://www.tecnicas-de-estudio.org/investigacion/investigacion22.htm>

Rincón, A. (2014, Febrero). Mujeres Cabeza de Hogar: Guerreras Colombianas. *Diario del Huila*. Recuperado en <http://www.diariodelhuila.com/opinion/mujerescabeza-de-hogar-guerreras-colombianas-cdgint20140217091800145>

Rojas Hernández, G. (1998). Paradigmas en Psicología de la educación. México. Recuperado en <http://www.interiorgrafico.com/edicion/primera-edicion-de-interiorgrafico/que-es-el-paradigma-humanista-en-la-educacion>

Rojas, M. (2009). Madre Cabeza de Familia. Mujer: de la singularidad a la pluralidad. (Tesis Maestría). Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

Scharager, J. Muestreo No Probabilístico ¿Qué es el Muestreo No Probabilístico? Recuperado en [http://www.academia.edu/4230919/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_Escuela\\_de\\_Psicolog%C3%ADaAutor\\_Judith\\_Scharager\\_Asistente\\_Pablo\\_Reyes\\_MUESTREO\\_NO\\_PROBABIL%C3%8DSTICO\\_Qu%C3%A9\\_es\\_el\\_Muestreo\\_No\\_Probabil%C3%ADstico](http://www.academia.edu/4230919/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_Escuela_de_Psicolog%C3%ADaAutor_Judith_Scharager_Asistente_Pablo_Reyes_MUESTREO_NO_PROBABIL%C3%8DSTICO_Qu%C3%A9_es_el_Muestreo_No_Probabil%C3%ADstico)

Scharager, J. y Armijo, I. (2001) Metodología de la investigación para las Ciencias Sociales. Escuela de Psicología, SECICO Pontificia Universidad Católica de Chile. Recuperado en [http://www.academia.edu/4230919/Metodolog%C3%ADa\\_de\\_la\\_Investigaci%C3%B3n\\_Escuela\\_de\\_Psicolog%C3%ADaAutor\\_Judith\\_Scharager\\_Asistente\\_Pablo\\_Reyes\\_MUESTREO\\_NO\\_PROBABIL%C3%8DSTICO\\_Qu%C3%A9\\_es\\_el\\_Muestreo\\_No\\_Probabil%C3%ADstico](http://www.academia.edu/4230919/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n_Escuela_de_Psicolog%C3%ADaAutor_Judith_Scharager_Asistente_Pablo_Reyes_MUESTREO_NO_PROBABIL%C3%8DSTICO_Qu%C3%A9_es_el_Muestreo_No_Probabil%C3%ADstico)

Trinidad, A, Carrero, V y Soriano, R. (2006). La Construcción de la teoría a través del análisis interpretacional. Recuperado de [https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=yxtGMuCSDe4C&oi=fnd&pg=PA1&dq=que+es+teoria+fundamentada&ots=3N3dH5XUrS&sig=wgyVQvOIUrdOzYYoueibOA0ShxI&redir\\_esc=y#v=onepage&q=que%20es%20teoria%20fundamentada&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=yxtGMuCSDe4C&oi=fnd&pg=PA1&dq=que+es+teoria+fundamentada&ots=3N3dH5XUrS&sig=wgyVQvOIUrdOzYYoueibOA0ShxI&redir_esc=y#v=onepage&q=que%20es%20teoria%20fundamentada&f=false)

Varguillas, C. (2006). El uso de Atlas.ti y la creatividad del investigador en el análisis cualitativo de contenido upel. Instituto pedagógico rural el Mácaro. Recuperado en [https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/Met\\_Inves\\_Avan/Materiales/Varguillas.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Materiales/Varguillas.pdf)

Velásquez, S. (2005). Revista de la información básica; Ser mujer cabeza de hogar en Colombia, [en línea]; recuperado de [https://www.dane.gov.co/revista\\_ib/html\\_r8/articulo4.html](https://www.dane.gov.co/revista_ib/html_r8/articulo4.html)

Yañez, R., Arenas, M. y Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. Vol. 16 – N°2 Lima. Recuperado en [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272010000200009&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272010000200009&script=sci_arttext)

Zapata, R. (2007). Olas paradigmáticas de la estrategia: Enfoque Hermenéutico. Revista Ciencias Estratégicas Vol. 15 – N° 17 Medellín – Colombia. Recuperado en <file:///C:/Users/Juan%20Y%20Carol/Downloads/Dialnet-OlasParadigmaticasDeLaEstrategia-2358125.pdf>

## Apéndices

### Apéndice A Entrevista Semiestructurada

#### ENTREVISTA

#### **"PERCEPCIÓN SOBRE LOS FACTORES PSICO-SOCIALES EN LAS MADRES CABEZA DE HOGAR DE LA DIRECCIÓN GENERAL EN ASEGURADORA SOLIDARIA DE COLOMBIA"**

Esta entrevista tiene como propósito principal recopilar información y conocer su opinión sobre algunos aspectos de su cotidianidad relacionados con su área laboral, social y familiar.

Durará aproximadamente 40 minutos.

Recuerde que las preguntas, son abiertas, para que tenga confianza en expresarlo que desee.

**INSTRUCCIONES:** Queremos conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo y la relación con las personas que interactúa en el mismo, también nos gustaría que nos cuente algunos aspectos de su cotidianidad laboral y familiar.

<b>FACTORES INDIVIDUALES</b>	
Conocer los factores psicológicos individuales de las madres cabeza de hogar de la Dirección General en la compañía Aseguradora Solidaria de Colombia.	
Nombre:	Edad:
Número de hijos:	Teléfono:
Estrato socioeconómico:	Barrio:
Cargo:	Antigüedad en la compañía:
Nivel de escolaridad:	Tipo de contrato:

<b>FACTORES PSICO-SOCIALES EXTRA LABORALES</b>
Identificar los factores psicológicos extra laborales de las madres cabeza de hogar de la Dirección General en la compañía Aseguradora Solidaria de Colombia.
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cuéntenme de su familia: ¿con quién vive?, ¿dónde vive?, ¿hace cuánto?</li> <li>➤ ¿Cómo es su rutina diaria?</li> <li>➤ Frente a sus deberes en el hogar, ¿Tiene alguna persona que le colabore?</li> <li>➤ ¿A qué hora salen los niños del colegio? ¿Quién recoge a los niños a la salida de colegio? ¿Qué hacen al salir de clase?</li> <li>➤ ¿Qué proceso debe realizar en los casos en los que tiene citaciones o reuniones en el colegio de los niños?</li> </ul>

- ¿Qué clase de transporte utiliza para ir a su lugar de trabajo? ¿Qué tiempo gasta? ¿Siente que tiene algún impacto negativo por la movilidad de la ciudad en su vida cotidiana?

- ¿Siente que la sociedad (vecinos, profesores, amigos, etc.) la respalda y respeta su papel como madre cabeza de hogar?

#### FACTORE 8 PSICO-SOCIALES INTRALABORALES

Establecer los factores psicosociales intralaborales de las madres cabeza de hogar de la Dirección General en la compañía Aseguradora Solidaria de Colombia

- ¿Ha sentido en algún momento que su rendimiento laboral se ha visto afectado por su condición de madre cabeza de hogar?

- ¿Piensa que la empresa respeta su tiempo cuando debe dedicar tiempo extra a su familia?

- ¿Siente que sus compañeros pueden incomodarse, cuando solicita un permiso eventual para atender una situación de sus hijos?

- ¿La empresa tiene algún programa, que beneficie su condición de madre cabeza de hogar?

- ¿Qué beneficio le gustaría recibir, por parte de la empresa, que facilite su labor tanto familiar como profesional?

*Muchas gracias por toda su colaboración.*

## Apéndice B. Consentimiento Informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO (Modelo institucional)

Yo \_\_\_\_\_ identificado(a) con cedula de ciudadanía número \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ en calidad de (Representante Legal, Gerente, encargado....) de la (empresa, organización, entidad) \_\_\_\_\_ identificado con NIT: \_\_\_\_\_, reconozco que se me ha brindado la información necesaria, clara, precisa y suficiente sobre el ejercicio de tipo académico, bajo la modalidad de xxxxxxxxxxxxxxxx, en donde participan los estudiantes xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, los cuales cursan el xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx (programa) en la (Universidad), y están bajo la asesoría del psicólogo XXXXXXXXXXXX que es docente de la institución educativa citada anteriormente.

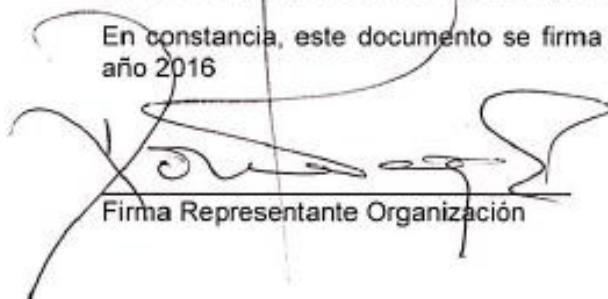
Conozco que el trabajo tiene como objetivo (describir el objetivo principal de la investigación) y en el cual llevará a cabo distintos procesos (investigativos, evaluativos, interventivos) en la organización (entrevistas, grupos de discusión, observaciones) que tienen como fin xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Es de mi conocimiento que esta (investigación, estudio, ejercicio académico) no genera ningún costo económico para la organización. Con respecto a la confidencialidad, conozco que la información suministrada por la organización solo puede ser conocida por los miembros de la investigación y el auditorio integrado por estudiantes y docentes de la clase de xxxxxxxxxxxxxxxx, y no deberá divulgarse externamente y por ningún caso sin previa autorización. Así mismo, confirmo que me he sido informado acerca del objetivo y los procedimientos que se llevarán a cabo, así como sobre la confidencialidad de los datos de la organización y los participantes conforme a la normatividad vigente (Ley 1090 de 2006, Ley 1581 de 2012 y Resolución 8430 de 1993),

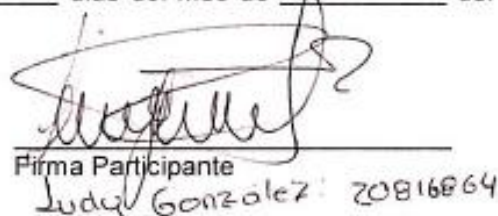
Autorizo a divulgar el nombre y logo de la institución para la presentación de la información (o no en el caso de que se quiera mantener en secreto el nombre de la organización)

Entendemos y aceptamos que la investigación realizada tendrá un beneficio mutuo y por ende, la organización como participe de la misma, debe mantener el compromiso adquirido con el proceso y el respeto por la misma, apoyando y suministrando la información y los espacios requeridos para el buen desarrollo del mismo, así mismo, sabemos que podemos retirarnos de la investigación en el momento en que lo desee por cuanto nuestra participación como organización es voluntaria.

En constancia, este documento se firma a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año 2016



Firma Representante Organización

  
Firma Participante  
Judy Gonzalez: 20816864

\_\_\_\_\_  
Firmas Profesionales y/o estudiantes

\_\_\_\_\_  
Firma Docente asesor