

**RELACIÓN TRABAJO- FAMILIA Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN SALVANDO SUEÑOS DE POPAYÁN**

**JEIMY ALISON MELO RODRIGUEZ
ANDREA ESTEFANÍA MARTÍNEZ MARTÍNEZ**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MANIZALES
2019**

**RELACIÓN TRABAJO- FAMILIA Y LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LOS
TRABAJADORES DE LA FUNDACIÓN SALVANDO SUEÑOS DE POPAYÁN**

**JEIMY ALISON MELO
ANDREA ESTEFANÍA MARTÍNEZ MARTÍNEZ**

**Trabajo de grado para optar por el título de
MAGISTER EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO:**

**DOCTORA MARLENY CARDONA ACEVEDO
ASESORA**

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
MAESTRÍA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MANIZALES
2019**

CONTENIDO

RESUMEN	10
1. INTRODUCCIÓN	11
2. MARCO REFERENCIAL.....	14
2.1 CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN	14
2.1.1 Misión.	14
2.1.2 Visión.....	14
2.1.3 Objetivos del plan de atención de la FSS.....	14
2.1.4. Contexto institucional.	15
2.1.5 Identificación de la institución.....	15
2.2 MARCO TEÓRICO.....	16
2.2.1 La calidad de vida laboral (CVL) en el contexto globalizado	16
2.2.2 Transformaciones recientes sobre el rol de la familia, la mujer y el trabajo	22
2.2.3 Las relaciones trabajo-familia en las organizaciones del sector salud.....	25
2.2.4 Atención y cuidado de la discapacidad y personas en situación de vulnerabilidad.....	27
2.2.5 Aspectos normativos que sustentan la interacción trabajo-familia en Colombia	29
2.3 ESTADO DEL ARTE.....	32
2.3.1 A nivel internacional.....	32
2.3.2 A nivel nacional	36
2.3.3 A nivel regional.....	40
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	42
3.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	42
3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	47
3.3 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	47

3.3.1 Sociodemográficas.....	47
3.3.2 Variables consideradas por el cuestionario SWING.....	48
3.3.3 Variables del cuestionario de calidad de vida laboral.....	48
4. JUSTIFICACIÓN.....	49
5. OBJETIVOS.....	52
5.1 OBJETIVO GENERAL.....	52
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	52
6. ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	53
6.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	53
6.1.1 Recolección y procesamiento de la información.....	53
6.1.2 Unidad de análisis.....	53
6.2 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	54
6.3 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS.....	55
6.3.1 Categoría y subcategorías demográficas.....	55
6.3.2 Definiciones conceptual y operacional de las variables del SWING.....	55
7. RESULTADOS.....	57
7.1 FASE DESCRIPTIVA SOCIODEMOGRÁFICA.....	57
7.1.1 Resumen de cierre de la información sociodemográfica.....	65
7.2 ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	66
7.2.1 Aspectos ambientales, reconocimiento, fatiga laboral y satisfacción laboral.....	66
7.2.2 Aspectos personales axiológicos y de la relación familia-trabajo.....	70
7.2.3 Resumen de la percepción de satisfacción-insatisfacción de la relación trabajo-familia de los trabajadores de la FSS.....	73
7.3 INTERACCIÓN POSITIVA Y NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA-TRABAJO.....	75
7.3.1 Total consolidado de datos.....	75

7.3.2 Área administrativa.....	79
7.3.3 Área Equipo Interdisciplinario.....	82
7.3.4 Área Pedagógica	86
7.3.5 Área de la Salud.....	89
7.3.6 Área de Servicios Generales	93
7.3.7 Resumen de las interacciones positivas y negativas trabajo-familia y familia-trabajo	97
7.4 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	98
7.4.1 Área administrativa.....	106
7.4.2. Área equipo interdisciplinario.....	107
7.4.3. Área pedagógica.....	108
7.4.5 Área de servicios generales.....	110
7.4.6 Correlaciones	112
7.5 ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN.....	113
7.5.1 Objetivo de las estrategias de comunicación	113
CONCLUSIONES	115
RECOMENDACIONES.....	119
BIBLIOGRAFÍA	121
ANEXOS	128

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Personas atendidas en la FSS por rango de edad y género a diciembre 2018	54
Tabla 2 Definiciones conceptual y operacional de las variables del SWING	55
Tabla 3 Género de los trabajadores de la FSS	57
Tabla 4 Edad de los trabajadores de la FSS	58
Tabla 5 Estado civil de los trabajadores de la FSS	59
Tabla 6 Personal vinculado la FSS por área y especialidad a diciembre 2018.....	61
Tabla 7 Tipo de cargo que desempeñan los trabajadores de la FSS	63
Tabla 8 Tipo de cargo que desempeñan los trabajadores de la FSS	64
Tabla 9 Condiciones de trabajo en la FSS	67
Table 10 Clima organizacional en la FSS.....	68
Tabla 11 Actualmente durante mi trabajo en la FSS.	69
Tabla 12 Importancia dada a los siguientes valores.....	70
Tabla 13 Sentimientos con relación al trabajo desarrollado en la FSS.....	70
Tabla 14 Actualmente por mi trabajo experimento	71
Tabla 15 Actualmente experimento y siento por mi trabajo en la FSS	72
Tabla 16 Análisis del total de datos de la interacción negativa trabajo-familia	76
Tabla 17 Análisis del total de datos de la interacción negativa familia-trabajo	77
Tabla 18 Análisis del total de datos de la interacción positiva trabajo-familia	77
Tabla 19 Análisis del total de datos de la interacción positiva familia-trabajo	78
Tabla 20 Análisis interacción negativa trabajo-familia: Área administrativa	79
Tabla 21 Análisis interacción negativa familia-trabajo: Área administrativa	80
Tabla 22 Análisis interacción positiva trabajo-familia: Área administrativa	81
Tabla 23 Análisis interacción positiva familia-trabajo: Área administrativa	81
Tabla 24 Análisis interacción negativa trabajo-familia: Área Equipo interdisciplinario	82
Tabla 25 Análisis interacción negativa familia-trabajo: Área Equipo interdisciplinario	83
Tabla 26 Análisis interacción positiva trabajo-familia: Área Equipo interdisciplinario	84
Tabla 27 Análisis interacción positiva familia-trabajo: Área Equipo interdisciplinario	85
Tabla 28 Análisis interacción negativa trabajo-familia: Área Pedagógica.....	86
Tabla 29 Análisis interacción negativa familia-trabajo: Área Pedagógica.....	86

Tabla 30 Análisis interacción positiva trabajo-familia: Área Pedagógica.....	87
Tabla 31 Análisis de la Interacción positiva familia-trabajo. Área Pedagógica.....	88
Tabla 32 Análisis de la interacción negativa trabajo-familia. Área de la salud.....	89
Tabla 33 Análisis de la interacción negativa familia-trabajo. Área de la salud.....	90
Table 34 Análisis de la interacción positiva trabajo-familia. Área de la salud.....	91
Tabla 35 Análisis de la interacción positiva familia-trabajo. Área de la salud.....	92
Tabla 36 Análisis de la interacción negativa trabajo-familia. Área de Servicios Generales	93
Tabla 37 Análisis de la interacción negativa familia-trabajo. Área de Servicios Generales	94
Tabla 38 Análisis de la interacción positiva trabajo-familia. Área de Servicios Generales	95
Tabla 39 Análisis de la interacción positiva familia-trabajo. Área de Servicios Generales	96

LISTA DE FIGURAS

Figure 1 Género de los trabajados de la FSS	57
Figure 2 Edad de los trabajados de la FSS.....	58
Figure 3 Estado civil de los trabajados de la FSS.....	60
Figure 4 Trabajadores por Áreas de servicios de la FSS	62
Figure 5 Tipo de cargo de los trabajados de la FSS.....	63
Figure 6 Tiempo de vinculación a la FSS.....	64

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A. Medidas con relación al total de datos por ítem	130
Anexo B. Medidas con relación a los trabajadores del área administrativa (1)	130
Anexo C. Medidas con relación a los trabajadores del equipo interdisciplinario (2)	130
Anexo D. Medidas con relación a los trabajadores del área pedagógica (3)	130
Anexo E. Medidas con relación a los trabajadores del área de la salud (4)	131
Anexo F. Medidas con relación a los trabajadores del área de servicios generales (5)	131
Anexo G. Pregunta 1. Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro	131
Anexo H. Pregunta 2. La actual organización del trabajo de mi centro	132
Anexo I. Pregunta 4. Puntúe la importancia personal que usted le da a los siguientes valores	132
Anexo J. Pregunta 5. Actualmente...	132
Anexo K. Pregunta 8. Actualmente, por mi trabajo, siento...	133
Anexo L. Pregunta. 10. Actualmente, por mi trabajo, experimento...	133
Anexo M. Pregunta. 11. Actualmente...	133
Anexo N. Consentimiento Informado	134
Anexo O. Tabulación de resultados instrumento Swing	135

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue: “Analizar la relación trabajo-familia y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la Fundación Salvando Sueños de la ciudad de Popayán”. Institución prestadora de servicios de salud, en convenio con en el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), a una población con NNAA. Material y métodos: El estudio se realizó desde el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, realizado en las instalaciones de FSS con la población total de la institución constituida por un total de 48 personas, entre directivos y personal que atiende 79 pacientes semi-internos. Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario Swing y el cuestionario Internacional Calidad de vida laboral. Para este proceso se contó con la autorización de la FSS y el consentimiento informado de quienes respondieron a las preguntas formuladas.

Los resultados mostraron un alto grado de insatisfacción laboral y una perfecta correlación en la interacción positiva y negativa Familia-Trabajo y Trabajo-Familia. Esto indica con claridad que lo ocurrido positiva o negativamente en el ámbito laboral, tiene su correlato en el ámbito familiar y viceversa, por tanto, una organización como la Fundación Salvando Sueños (FSS), tiene no solo el compromiso sino la responsabilidad de analizar en profundidad las condiciones en las cuales labora su personal y adaptarlas a las exigencias de un mundo progresivamente globalizado que está comprendiendo que la productividad no es solo fruto de las leyes del capital, sino en gran porcentaje producto de la satisfacción laboral de sus colaboradores.

Palabras claves: Interacción trabajo-familia; Calidad de vida, laboral, satisfacción laboral.

1. INTRODUCCIÓN

Las esferas del trabajo y la familia resultan fundamentales en la conformación de la sociedad e indispensables para el desarrollo de los seres humanos, por eso para la Cepal (2008) resultan interdependientes y que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera independiente, ya que siempre uno afecta al otro debido a los roles que deben cumplir hombres y mujeres en la sociedad.

Es un hecho señala la Cepal, que las deficiencias en los procesos de inclusión de los seres humanos en las políticas que relacionan trabajo-familia, generan diversas tensiones al interior de la vida familiar y de la vida laboral, de modo similar, el modo en que se enfrenta esta temática, da como resultado significativas ausencias y debilidades, cuyas consecuencias son altas en términos sociales. (Cepal, 2008).

Desde esta perspectiva la investigación titulada: “*Relación trabajo - familia y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la fundación salvando sueños de Popayán*”, fue realizada en una entidad sin ánimo de lucro, en la que labora un equipo de profesionales altamente calificados y capacitados “para la atención de personas de ambos géneros, a partir de los 7 años en adelante, que presentan alguna patología, discapacidad o secuela en el área mental psicosocial, y que buscan alcanzar nuevas funciones que les permitan mejorar su calidad de vida y la de su núcleo familiar” (Guía institucional de la FSS. 2018. p. 2).

Esta institución trabaja de común acuerdo con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), entidad que les remite las personas que requieren atención especializada bajo la modalidad de semi-internado, las cuales suman 79 en este momento, a cargo de 49 profesionales de distintas áreas, quienes están distribuidos en tres turnos rotativos. Entre la diversidad de eventos que atiendo la FSS, se encuentran: esquizofrenia, retardo mental, síndrome de Down, afectación bipolar, trastornos de la personalidad, autismo, trastornos del lenguaje y auditivos, invidentes, trastornos del comportamiento, entre otros.

Como se observa, los eventos que deben ser atendidos por los profesionales de la FSS, implican significativos niveles de diversidad y complejidad en servicios de salud como parte del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) y de los procesos que el Estado colombiano a partir de la Ley 100 de 1993 debe asumir, en especial, con personas en condiciones de vulnerabilidad social y económica. Estos procesos también están asociados a los acelerados cambios sociales que afectan la esfera personal y familiar de los trabajadores del sector salud, al asumir la presión profesional que implica su carga laboral en contextos de gran responsabilidad y compromiso al intervenir población en condición de discapacidad, dando lugar en la actualidad a un tema de estudio para las áreas de talento humano dentro de las organizaciones prestadoras de servicios de salud como la FSS.

Las características de la población atendida en la FSS, de acuerdo con Morenos y cols. (2009. p. 331), demanda de las organizaciones y de los centros de formación universitaria, mayor atención y formación para facilitar la interacción entre la vida laboral y familiar del trabajador en todas las esferas de su actuación al servicio de una organización, debido a las consecuencias negativas que pueden conducir a la desintegración de ambas esferas, con la consecuente afectación en la calidad de vida y el desempeño profesional del trabajador (Debeljuh y Jáuregui, 2004; Jiménez y Moyano, 2008).

En cuanto a la calidad de vida laboral de los trabajadores de la FSS, siguiendo a Hanzelikova A, & García M. et al. (2016), es preciso reconocer que han sido identificados diversos factores relacionados con la calidad de vida laboral y la actividad que desempeñan sus trabajadores en esta organización vinculada con la salud, por lo tanto, ellos se encuentran expuestos a factores psicosociales y organizacionales que los convierten en un recurso vulnerable a experimentar ciertas situaciones condicionantes que influyen directamente sobre los resultados de su actividad en la institución, en especial, cuando atienden pacientes con NNAA, debido a que cada uno es clave en las distintas fases del proceso asistencial. (p. 72)

De allí que propiciar la calidad de la vida laboral, como un sentimiento de bienestar derivado del equilibrio que el individuo percibe entre las demandas o cargas de la profesión y los recursos, tal como es uno de los propósitos de esta investigación, debe constituir uno de los objetivos

principales de cualquier organización laboral similar a la FSS, ya que dependiendo de su nivel así mismo será la imagen institucional. (p. 72)

En el mismo ámbito, la teoría de que las personas son el principal activo de las organizaciones, se cumple de manera especial en el caso de las organizaciones de salud como la FSS. Se puede afirmar que la calidad de los servicios prestados se relaciona directamente con la satisfacción de sus trabajadores, la cual está enlazada con la mejora continua de la satisfacción laboral y sus condiciones de vida personales y familiares. (Guerrero J. & Cañedo R. et al. 2006. p. 26)

Con relación a los resultados de la aplicación del cuestionario de calidad de vida laboral y del instrumento Swing, se encontró total correlación entre las esferas familia y trabajo, puesto que las situaciones conflictivas que ocurren en el hogar suelen dar origen con relativa frecuencia a estados de ansiedad, irritabilidad y sensibilidad a situaciones estresantes propias de la vida laboral. A su vez las tensiones con jefes y compañeros, el medio ambiente, los recursos limitados para desempeñar una eficiente labor, el horario de trabajo, la falta de vacaciones o de periodos compensatorios de descanso, entre otros, pueden desembocar y usualmente así sucede, en reacciones generadoras de conflictos en su entorno familiar, como una manera de evitar más compromisos de los que ya tiene. De este modo se configuran situaciones relacionadas con la alta rotación de personal en la FSS y un ambiente laboral tenso y poco agradable.

En síntesis, se encontró que familia y trabajo son dos ámbitos que requieren integración en una sociedad moderna que suele propiciar la mayor tensión entre la familia y el trabajo porque se produce por el distinto valor que adquiere el tiempo que los individuos y las organizaciones destinan a uno y otro ámbito.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Misión.

La Fundación Salvando Sueños (FSS) nace como una entidad sin ánimo de lucro. Se encuentra ubicada en la ciudad de Popayán, Departamento del Cauca, y brinda atención integral especializada en modalidad de internado a NNA y mayores de 18 años con discapacidad mental y psicosocial, cuando sus derechos están amenazados, inobservados o vulnerados, procurando contribuir a su restablecimiento. La institución promueve el fortalecimiento de factores que posibilitan el mejoramiento de su calidad de vida, física, mental, familiar y social, teniendo en cuenta las diversidades e inequidades existentes en la realidad, como la diversidad sexual y los diversos tipos de discapacidad; de tal modo que, a través de programas de intervención integral se contribuya a la formación y búsqueda de sus potencialidades, a través de un proyecto de vida que permita la integración e inclusión en su medio familiar social y cultural.

2.1.2 Visión.

La FSS se proyecta para el año 2020, como una institución pionera, líder y reconocida por su excelente desempeño en la identificación, diagnóstico, acogida, intervención, proyección y preparación para el egreso de los NNA y mayores de 18 años con discapacidad mental psicosocial, cuyos derechos han sido amenazados, inobservados o vulnerados; por medio de un tratamiento especializado, cuidado especial en salud, educación, orientación y apoyo a los miembros de la familia o redes de apoyos, teniendo en cuenta la diversidad sexual, territorial y discapacidad de los sujetos titulares de derechos.

2.1.3 Objetivos del plan de atención de la FSS

Objetivo General de la FSS. Brindar protección, siendo parte activa en la restitución y la garantía de los derechos a la población con discapacidad mental psicosocial con sus derechos amenazados, inobservados o vulnerados, haciendo énfasis en su desarrollo integral e inclusión socio familiar.

Objetivos Específicos de la FSS.

- Lograr que los niños, niñas, adolescentes y mayores de 18 años con discapacidad mental y psicosocial desarrollen habilidades y destrezas generales que les permitan mejorar su calidad de vida e inclusión integral a través de herramientas terapéuticas especializadas y físicas.
- Apoyar y motivar a los niños, niñas, adolescentes y mayores de 18 años con discapacidad mental y psicosocial a direccionar un proyecto de vida que les permita un crecimiento espiritual y emocional, mediante el desarrollo y reforzamiento de las capacidades y habilidades, orientadas de acuerdo a sus potenciales.
- Orientar a los miembros de la familia o a las personas responsables de los niños, niñas, adolescentes y mayores de 18 años en situación de discapacidad mental y psicosocial, para dar continuidad al proceso integral de restablecimiento de derechos.

2.1.4. Contexto institucional.

La FSS cuenta con una planta física adaptada, según reglamentación vigente, para la realización de valoración médica y odontológica, consultorios para las áreas especializadas en psicología, trabajo social, nutrición y psiquiatría, así como aulas para trabajo pedagógico y zonas verdes para lúdica.

La sede campestre denominada “Los Llanos” se ubica a 5 minutos de Popayán, km. 3 vía vereda Las Huacas y el servicio de transporte urbano pasa a 50 metros de la vía de acceso a la sede.

2.1.5 Identificación de la institución

Nombre oficial: Fundación Salvando Sueños (FSS).

Año de fundación septiembre de 2013

Ubicación: Popayán, Cauca, Colombia

Direcciones: Kilómetro 3 vía las Huacas vereda Los Llanos

Teléfonos: 3207340636 - 3217789401

Licencia Funcionamiento: Resolución No. 4212 del 26 de diciembre de 2013.

Personería Jurídica N°: 2881 de 2 de octubre de 2013

N.I.T: 900655477-5

Clase: Entidad sin ánimo de lucro

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 La calidad de vida laboral (CVL) en el contexto globalizado. Desde una perspectiva holística, Garrido, Uribe y Blanch (2011), sostienen que: “La globalización ha generado transformaciones no sólo en el ámbito social, sino, además, y aún más importante, en el ámbito laboral. La tecnología ha sido uno de los grandes aportes de la globalización que, del mismo modo, supone mayor especialización y personal mucho más capacitado y comprometido con su trabajo” (p. 28). Esto indica que, desde el surgimiento de las nuevas tecnologías informacionales, como las transformaciones generadas en los escenarios globalizados a nivel económico y social, el ámbito laboral y familiar se han visto afectados de manera profunda.

A lo expuesto se añade lo dicho por Gutiérrez y Pérez (2016), para quienes:

La telaraña mundial, la globalización, las políticas neoliberales y en ellas los tratados de libre comercio, el consumismo inconsciente que domina a la sociedad actual, la oferta y la demanda, las estrategias de mercadeo y clientes cada vez más exigentes son solo por mencionar algunas, las condiciones externas que actualmente afectan las organizaciones y que directa o indirectamente influyen y exigen reestructuraciones, agilidad de procesos, cumplimiento de metas y objetivos, excelente gestión de calidad y a lo sumo certificaciones de calidad para dar prestigio y posicionamiento a la empresa con respaldo jurídico de su firma” (p. 25).

Los hechos mencionados subrayan una recomposición del rol laboral dentro de las organizaciones, por un lado, en términos de presión hacia el sujeto económico que se convierte en pieza clave del consumismo y el mercadeo, y por otra, el rol que el mismo sujeto adquiere dentro de las organizaciones productivas en función de procesos de calidad, gestión y posicionamiento del perfil profesional.

Estas exigentes realidades que representan la globalización, como son los adelantos tecnológicos, las concepciones mercantiles y las exigencias laborales en entornos competitivos, acentúan los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores, lo que contribuye a la aparición

de riesgos físicos que potencialmente aumentan las enfermedades o afecciones psíquicas, es decir, los riesgos laborales pasan a ser eminentemente de carga física a abordando planos mentales y emocionales, relacionados con la actividad productiva como eje central del desarrollo profesional y laboral (Garrido, Uribe y Blanch, 2011, p. 28). Situación que se evidencia en diversas investigaciones que, desde mediados de la década de 1970, se preocupaban por analizar la calidad de vida laboral de los trabajadores, en especial, en contextos sociales y económicos emergentes.

Así pues, como sostienen Segurado y Agulló (2002), teóricos reconocidos en el ámbito de la calidad de vida laboral en contextos globalizados contemporáneos, a mediados de la década de los 70 en los EEUU, emerge una sentida preocupación por la calidad de la vida en el trabajo (CVL), que se exterioriza a través de movimientos laborales y sociales, para quienes cobra importancia la humanización del trabajo asalariado y la mejora de la calidad de vida. Con este antecedente, hacia el presente, la CVL se extiende a otros contextos como Europa y más recientemente, América Latina, donde los planteamientos sobre la CVL se distancian de los principios iniciales, y se atienden otros, más próximos a los establecidos por la globalización tecnológica, la flexibilidad laboral y las políticas neoliberales.

En principio, en el marco de los años 70, la CVL fue comprendida como una “meta para conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. El centro de sus análisis será el conjunto de la organización entendida como un sistema, llevando a cabo un nivel de análisis macro, es decir, de los diferentes subsistemas que la integran” (Segurado y Agulló, 2002, p. 828). No obstante, atendiendo a los cambios señalados, se propone hoy “la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, desarrollando un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo” (Segurado y Agulló, 2002, p. 828).

Esta última perspectiva teórica, indica la relevancia de las dimensiones subjetivas y personales que afectan la CVL del trabajador, comprendiendo su rol dentro del entorno organizacional, y no solamente como una pieza productiva dentro de una estructura rígida y pre-organizada.

Bajo esta segunda perspectiva, sobresalen conceptos de análisis, tales como: “la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización” (Segurado y Agulló, 2002, p. 829). No obstante, aún pesa dentro de las organizaciones, en especial del contexto latinoamericano, el procurar “una mayor productividad y eficacia organizacionales como paso previo sin el cual no sería posible satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador” (Segurado y Agulló, 2002, p. 829). Esto podría suponer una polaridad en la mirada de atención a la CVL del trabajador, puesto que una mirada teórica se centra en condiciones subjetividad del entorno de trabajador, y la otra, centrada objetivamente en la calidad de vida del entorno laboral.

Siguiendo la lectura de Segurado y Agulló (2002), la postura teórica sobresaliente desde la década de 1990, ha sido hasta la fecha, la que sostiene que la CVL se identifica con “la satisfacción que el trabajo le genera al trabajador manteniéndose más cercanas a centrarse en el individuo (Heskett, 1994; Fernández Ríos, 1999)” (p. 830), y otra, influenciada por la nueva gestión de los recursos humanos, la cual “conceden un papel destacado a las organizaciones para determinar la CVL (Munduate, 1993; De la Poza, 1998; Lau, 2000)” (p. 831). En un proceso de variación combinación y debate teórico al respecto, han surgido una serie de categorías que son las que define hoy la CVL, a saber:

Motivación hacia el trabajo vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; satisfacción laboral; eficacia y productividad organizacionales; condiciones del entorno socioeconómico; bienestar físico, psicológico y social; relaciones interpersonales; participación del trabajador en el funcionamiento de la organización y en la planificación de sus tareas; autonomía y toma de decisiones de los individuos sobre sus respectivos puestos de trabajo; desarrollo integral del trabajador; estrategias de cambio para conseguir la optimización de la organización; métodos de gerencia de los recursos humanos; condiciones y medio ambiente de trabajo; el trabajador como recurso y no como un costo empresarial / productivo (Segurado y Agulló, 2002, p. 821).

Dimensiones y aspectos que señalan, que la CVL es un crisol de definiciones y variables difíciles de definir e incluso de convertir en categorías operativas para su estudio, lo que también

indica una riqueza teórica que extralimita los ámbitos de la producción objetiva como de la subjetividad del trabajador.

No obstante, Segurado y Agulló (2002, p. 831) proponen una serie de categorías de sirven como indicadores para entender e investigar a cerca de la calidad de vida laboral. Las agrupan en 4 grandes macro-categorías, a saber: A) Indicadores individuales: Satisfacción laboral; Expectativas, motivación; Actitudes y valores hacia el trabajo; Implicación, compromiso, centralidad del trabajo y Calidad de vida laboral percibida. B) Medio ambiente de trabajo: Condiciones de trabajo; Diseño ergonómico; Seguridad e higiene; Nuevas tecnologías; Análisis de puestos y Características y contenido del trabajo. C) Organización: Organización del trabajo, efectividad y productividad; Organigrama, estructura y funcionamiento; Cultura y cambio organizacional; Participación y toma de decisiones; Factores psicosociales; Aspectos sociales; comunicación y clima laboral. D) Entorno sociolaboral: Calidad de vida, salud y bienestar de los trabajadores; Condiciones de vida, prejubilación, estilo de vida; Variables sociodemográficas; Factores socio-económicos: políticas de empleo, seguridad y estabilidad laboral y Prevención de riesgos laborales.}

En su conjunto, como señalan los autores: “Este tipo de instrumentos tienen la ventaja de facilitar información sobre la vida laboral simultáneamente en diferentes situaciones laborales y en determinados momentos; su aplicación es rápida y masiva; además de permitir un seguimiento y análisis comparativo de los resultados, sirven también como diagnóstico general para rastrear la calidad de vida en el trabajo” (Ibíd. p. 832). Lo cual favorece el entendimiento de la CVL desde una perspectiva psicosocial en marcada en el entorno de trabajo del colaborador o profesional, “considerando la interdependencia entre los aspectos psicológicos y sociales a partir de los que se construye y configura la realidad laboral” (Ibíd. p. 833), dando paso a entender las afectaciones o repercusiones de las situaciones laborales en la vida familiar y social del trabajador.

Por ello, teóricos como Camacaro (2010), sostienen que, ante la complejidad de aspectos que definen la CVL y las conflictivas relaciones entre lo subjetivo y objetivo, es pertinente adoptar una definición de la CVL como una respuesta al contexto laboral, económico y social contemporáneo enmarcada en “una antropología filosófica concebida a partir de los valores éticos y las opciones

políticas de la sociedad civil en su diario quehacer” (p. 2). En primera instancia, el autor resalta que, en las últimas décadas, presenciamos un acelerado crecimiento de la globalización económica y el comercio internacional, a la par de un exponencial crecimiento de los avances científicos y tecnológicos, que hacen complejas las relaciones sociales y afectan tanto el concepto como la práctica de la CVL en los procesos productivos y el sector servicios.

En consecuencia, Camacaro (2010) sostiene que hoy, las organizaciones procuran generar servicios de alta calidad a bajos costos, como condicionante para obtener productividad y eficiencia. Por ende, mayor competitividad. En dicho contexto, ser competitivos y flexibles obliga a gestionar la CVL de una forma diferente. Es decir, se requiere atender la perspectiva no solo productiva, sino las condiciones que tienen los trabajadores dentro de la organización, asociadas a como “perciben, sienten y experimentan la presencia de factores de riesgo, inseguridad personal e insatisfacción, derivados de situaciones relacionadas con el desempeño de su actividad laboral y la falta de condiciones adecuadas en los puestos de trabajo” (p. 5). De esta forma, las organizaciones se obligan a tomar medidas que mejoran su eficiencia y eficacia en la producción laboral, relacionadas con las mejoras en “la iluminación, la duración de las pausas de descanso y la duración de la jornada laboral, que surgen vinculadas a la necesidad de mejorar la calidad de vida en el trabajo” (p. 5).

En complemento a lo dicho, Chiavenato (2007) amplía el contexto de la CVL dentro de la categoría de recursos humanos, con la cual describe a todos los sujetos que trabajan en las organizaciones. Indica que: “En el mundo industrializado de hoy, la producción de bienes y servicios no puede ser realizada por personas que trabajen individualmente. Cuanto más industrializada es una sociedad, tanto más depende de las organizaciones para satisfacer sus necesidades y aspiraciones. Por otro lado, el efecto que tienen sobre la vida y la calidad de vida de las personas es enorme y perdurable” (p. 1). En esencia, el autor señala que a medida que una sociedad se vuelve más interconectada e interdependiente, esta se soporta en organizaciones y procesos que requieren de sus individuos una articulación plena entre sus aspectos subjetivos (necesidades e intereses) y los fines de producción, oferta/demanda y eficiencia que proyectan las organizaciones.

Bajo este preámbulo, las personas trabajadoras dejan de ser recursos útiles o medios para la organización, y se convierten en un “poderoso activo que impulsa la creatividad organizacional, de la misma manera que lo hacen el mercado o la tecnología. Así, nos parece que es mejor hablar de administración de personas para resaltar la administración con las personas, como socios; y no de las personas, como recursos” (Chiavenato, 2007, p. 2).

De acuerdo con el concepto sistémico u holístico de la administración del recurso humano, Chiavenato (2007, p. 332), asume que la CVL es un subsistema que se articula a otros, como son: la Higiene laboral, las condiciones ambientales del trabajo, la seguridad laboral y los programas de bienestar. Así pues, a la par de las condiciones físicas del trabajo, las CVL atiende las condiciones sociales y psicológicas del trabajador, lo que implica que la calidad no es distante de la productividad dentro de una organización, sino una relación que hace que la motivación y el interés de las personas convierte a las organizaciones más productivas, eficientes y competitivas. Lo que redundaría en el actual modelo globalizado de mercados e interconexión tecnológica y social.

Sobre este particular, Chiavenato (2007), sostiene que las organizaciones deben atender la CVL de sus trabajadores, para satisfacer al cliente externo, es decir, si las empresas logran satisfacer “...a sus trabajadores responsables del producto o servicio que ofrecen...” (2007, p. 349), se logrará una optimización del potencial humano y la calidad de su vida laboral; por lo tanto, una administración de la calidad total del proceso productivo y la administración del recurso humano.

Ahora bien, la CVL del personal de instituciones de salud representa a su vez, un nuevo foco de investigación, aun cuando ya se conocen las demandas y exigencias propias del personal formado para cuidar y atender la salud de otros; así como los riesgos derivados de las jornadas laborales que debe cumplir dicho personal. Al respecto, Tello y Caguao (2011) sostienen que el trabajador de la salud carga con una gran responsabilidad y compromiso social, a lo que se suma “la excesiva carga laboral además de la responsabilidad y la tan exigente como continua preparación que debe desarrollar y alcanzar el médico, lo que de por sí ya constituye una afrenta a la salud de este grupo de trabajadores. Asimismo, que, en general el médico nunca se puede

desligar de la obligación que asume en cuanto a lograr el éxito con los tratamientos asignados a cada paciente y es su deber asistirlo hasta que el individuo vuelva a su cotidianidad” (p. 76).

Tal exposición a riesgos laborales y sociales, aunado al hecho que el grupo profesional de la salud carga con el estado salud/enfermedad de otros, lo cual los hace más propensos a sufrir trastornos mentales y/o adictivos (Tello y Caguao, 2011, p. 77). Situaciones que “no son percibidas por el médico como un problema de salud y, por lo tanto, lo frecuente es que no busquen ayuda médica. Probablemente la explicación a la poca asistencia de los médicos a una consulta de este tipo sea que estas enfermedades aún son consideradas socialmente como estigmas y los profesionales que las padecen tienen pánico de ser identificados como pacientes psiquiátricos, por ejemplo, y de esa forma puedan perder el prestigio profesional, el respeto de sus colegas e, incluso, el trabajo” (Tello y Caguao, 2011, p. 77).

Esta situación crea un ambiente laboral que eventualmente afecta las relaciones de trabajo y familiares, pues el profesional puede encontrarse emocionalmente agotado y presentar actitudes negativas hacia su círculo social y laboral inmediato, y haciendo extensiva su situación negativa hacia los miembros de su familia.

De allí, se desprende una situación que amerita estudio, y es la CVL de aquel personal que en su ambiente de trabajo requiere ser desarrollado y tratado como persona, procurando restaurar la concepción positiva que el trabajo debe tener, puesto que esta actividad “enaltece el aspecto humano del trabajador, permitiendo que él mismo pueda desempeñar otros roles tales como: padre, cónyuge, familia, etcétera, ya que el trabajo con sentido netamente humano, lleva consigo lo mejor para el trabajador en todas las áreas que afectan a su discurrir en la organización” (Tello y Caguao, 2011, p. 80), de manera que pueda conservarse, dentro de la organización, un equilibrio entre el trabajador, la organización y el ambiente.

2.2.2 Transformaciones recientes sobre el rol de la familia, la mujer y el trabajo. Atendiendo a lo expuesto por Álvarez y Gómez (2011), el mundo contemporáneo obedece a profundos cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales, los cuales “han permitido la construcción de una nueva estructura social, y con ella otras dinámicas de relaciones que marcan

un nuevo ciclo en la vida de las personas. Estas nuevas dinámicas, demandan cambios significativos en las dos esferas más importantes de la vida de las personas: trabajo y familia” (p. 90). Con relación a la primera, “el trabajo como categoría central se ha ido transformando en un modelo influido por el capitalismo, cuyo propósito radica en un orden racional, donde se unen el capital y el trabajo” (Álvarez y Gómez, 2011, p. 90).

Esta nueva realidad conflictiva entre ambas esferas, genera por una parte, la dependencia entre trabajador al capital, mediante oferta/demanda de contratos profesionales, y por otra, convierte al individuo social es un permanente buscador de alternativas para alcanzar su desarrollo y crecimiento personal y/o familiar a través del trabajo contratado. Dicha relación, “como lo señala Bauman (2006), se asocia a la idea de permanencia, en procura de salir adelante juntos y ver cumplir sus metas” (Álvarez y Gómez, 2011. p. 91).

De esta forma, el trabajo se ha convertido en una categoría fundamental de todas las organizaciones sociales, pues se liga a efectos positivos de desarrollo económico y calidad de vida para el trabajador. No obstante, esto demanda exigencias novedosas para los individuos, que pueden llevar a una relación conflictiva entre sus esfera íntima-familiar con sus metas y compromisos profesionales-laborales, afectando por ende su entorno, y conduciendo hacia una relación negativa con su familia.

Para el caso de la mujer, que se incorpora desde hace varias décadas al mercado laboral en el mundo occidental, Álvarez y Gómez (2011), señalan que: “la incorporación de la mujer al mercado de trabajo brinda una nueva visión de la dinámica familiar, en cuanto sus roles se modifican, si se piensa desde una perspectiva tradicional de modelo de familia (ya que se asume un rol productivo, además del rol de cuidadora), lo que pone de manifiesto un modelo nuevo de familia pero a su vez la capacidad de adaptación que le demanda a las mujeres un nuevo orden laboral por un lado, y por otro, el viejo orden social” (p. 91). Esto genera una nueva presión en la conflictiva relación trabajo-familia, y puede, en diversos momentos, conducir a la confusión o ambigüedad de los roles en la dimensión laboral y familiar, puesto que “las mujeres interactúan de forma paralela entre las actividades laborales con las actividades familiares, lo que puede llevar al conflicto trabajo-familia” (Álvarez y Gómez, 2011. p. 92).

En atención a esta relación benéfica pero conflictiva entre familia-trabajo, Maza y Jácome (2014), subrayan que el trabajo se encuentra relacionado estrechamente con el empleo, es decir, con una relación de compromiso mediante una figura contractual de voluntad de ambas partes. Esto obliga a que “el trabajador busque subsistencia a través de ser contratado y el empleador pretenda progresar a través del empleado contratado” (p. 6). Situación que ha llevado a buscar dentro de las organizaciones y estados modernos, puntos de conciliación mediante estrategias, políticas o actividades extralaborales que involucren a la familia del trabajador y viceversa, en espacios cotidianos de desempeño.

Las organizaciones buscan las conciliaciones trabajo-familia no solo como la base para el ajuste psicológico del individuo, y evitar el estrés, la fatiga, la falta de compromiso institucional, la baja productividad, la falta de compromiso organizacional, retrasos y ausentismo, entre otros aspectos negativos (Maza y Jácome, 2014. p. 6); también buscan la conciliación para fortalecer el entorno de influencia del trabajador, es decir, fortalecer positivamente las relaciones intrafamiliares, mejorando “la percepción que se tiene del grado de unión familiar, del estilo de la familia para afrontar problemas, para expresar emociones, manejar las reglas de convivencia y adaptarse a las situaciones de cambio” (Maza y Jácome, 2014. p. 6). En la actualidad, se acepta que un buen ambiente familiar refuerza la dimensión de unión y apoyo para realizar actividades en conjunto, convivir y apoyarse mutuamente, lo cual se proyecta en el ejercicio laboral bajo estructuras sociales de solidaridad y de pertenencia hacia la organización.

Desde otra perspectiva, como lo advierten Carrión-García y cols. (2015), hay varios estudios que subrayan la importancia del trabajo con la vida personal, es decir, “lo que ocurre en el trabajo afecta a la vida personal, y viceversa, también su influencia con el tiempo libre y el trabajo doméstico. Estresores como conflicto o la ambigüedad de rol además de relacionarse directamente con mayores niveles de tensión también lo hacen indirectamente a través del conflicto trabajo-familia, mediando dicha interrelación trabajo-familia entre la sobrecarga laboral y la depresión, presentando como consecuencias, entre otras, síntomas somáticos y problemas de sueño” (p. 114). De esta manera, la relación trabajo-familia puede convertirse en un foco de conflicto para el trabajador, en especial para las mujeres, por las presiones en el cumplimiento de roles tradicionales

o porque las presiones laborales son incompatibles con las presiones familiares, generando sobrecarga o estrés para el individuo.

En general, asumir de manera adecuada la relación trabajo-familia, desde un enfoque positivo y saludable puede conducir a la “armonización de la vida laboral y personal a través de programas de ayuda y desarrollo del empleado” (Carrión-García y cols., 2015. p. 114). Es conocido en la literatura científica, que las organizaciones que se perciben como saludables “realizan esfuerzos sistemáticos para lograr el máximo bienestar de sus trabajadores así como la mayor productividad, con un buen diseño de puestos de trabajo, redes sociales de apoyo, desarrollo de la carrera e igualdad de oportunidades además del equilibrio entre trabajo y vida privada” (Carrión-García y cols., 2015. p. 115).

2.2.3 Las relaciones trabajo-familia en las organizaciones del sector salud. En un estudio realizado acerca de los riesgos psicosociales y salud mental de trabajadores y trabajadoras del sector salud por Díaz & Mauro (2012), aplicado a mujeres profesionales, técnicas y auxiliares de salud (98 casos), se detectaron situaciones de riesgo en la relación trabajo-familia para las trabajadoras, donde se evidenció que “la mitad de la muestra trabaja en condiciones de riesgo psicosocial, tienen menos control que las profesionales frente a igual nivel de demanda. Y reportan menos soporte social que profesionales y auxiliares. Las tres categorías ocupacionales experimentan altos niveles de exigencias emocionales en el trabajo siendo el grupo de las auxiliares el más expuesto. Una alta proporción de la muestra presenta una carga global de trabajo que sobrepasa 60 horas semanales” (p. 1).

Estos resultados, confrontados con otros estudios del mismo país, indican que “las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y en cambio es escasa la latitud de toma de decisiones del trabajador... sino que puede ser también la libertad para participar en rituales informales como pausa para el café, para fumar, o para participar en otras actividades sociales que actúan como mecanismos complementarios de liberación de la tensión durante la jornada de trabajo” (Díaz y Mauro, 2012, p. 2). Lo que indica que el apoyo social tanto a nivel de colegaje como familiar, es considerado una dimensión fundamental en respuesta al estrés laboral

y modifica el impacto de las demandas psicológicas dentro y fuera del trabajo. No obstante, una de las condiciones del trabajo más estresante y menos saludable es un ambiente social pobre, no necesariamente la demanda de actividades laborales.

De acuerdo con Ansoleaga (2015), el trabajo en el sector servicios de salud implica demandas y riesgos para la salud de los trabajadores. La evidencia internacional describe elevados niveles de estrés en trabajadores de la salud (p. 47), principalmente en mujeres y, en consecuencia, “atravesado por cuestiones de género, entre las cuales se observa una falta de diferenciación entre los espacios laborales de los no laborales” (p. 47), reiterando que aún persisten los roles tradicionales asociados a la mujer en la familia dentro de los espacios de trabajo. Por ende, existe un importante impacto derivado de los problemas de salud mental como causa o factor de riesgo para las personas y las organizaciones del sector salud, puesto que las dimensiones psicosociales laborales se pueden confundir y vinculan a indicadores de salud mental de las personas en su ámbito familiar, lo que demuestra que la relación familia-trabajo pone al colaborador en un alto nivel de riesgo psicosocial laboral.

Según Betanzos-Díaz & Paz-Rodríguez (2011), las instituciones de salud deben comprometerse organizacionalmente con los profesionales de la salud, poniendo especial atención a variables como: “tipo de profesión, personalidad resistente, riesgos psicosociales en el trabajo (fatiga por compasión, conflicto trabajo-familia y acoso psicológico) y factores organizacionales (contrato psicológico, apoyo percibido, satisfacción laboral) en el mantenimiento del compromiso organizacional (CO) y permanencia de los empleados en la organización” (p. 35).

En la actualidad, se brinda mayor atención institucional a los procesos y variables que intervienen en la aparición y desarrollo de los riesgos psicosociales en el trabajo, prestándose singular atención “al estrés laboral, acoso psicológico y síndrome de burnout. Por ello se tiende a buscar prioritariamente “síntomas” individuales en las causas y consecuencias del bienestar laboral” (Betanzos-Díaz & Paz-Rodríguez, 2011, p. 38). Visión que se complementa, con la percepción que ofrecen los trabajadores sobre del comportamiento de la organización para con el mismo, lo cual afecta su nivel de compromiso. Por ello, “las promesas de las organizaciones a los

empleados, buscan influir en comportamientos y actitudes acordes con los deseados por la empresa” (Ibíd. p. 39).

Esta perspectiva, destaca que la variable “compromiso organizacional” (CO) tiene un impacto determinante en la permanencia de los empleados en una organización, puesto que “los empleados comprometidos contribuyen a alcanzar los objetivos de la organización y le llevan a mayores niveles de eficiencia” (Ibíd. p. 39). Inversamente, desconocer o descuidar la información sobre los riesgos psicosociales que deterioran la calidad de vida del profesional de salud, es ignorar su realidad laboral y familiar y aislarlo de participar en la mejora de sus condiciones de trabajo, por ende es necesario proponer opciones preventivas a nivel individual, familiar y organizacional.

2.2.4 Atención y cuidado de la discapacidad y personas en situación de vulnerabilidad.

Desde el punto de vista de Corró & García (2013), se deben generar procesos de conciliación entre el trabajo y la familia en las organizaciones para reducir el impacto que se genera por el estrés y las exigencias que asume el individuo en su trabajo profesional y el satisfacer sus necesidades derivadas de la realidad familiar. En otras palabras, es importante que el personal trabajador de la fundación y la administración identifique con claridad aquellas dificultades y aspectos problemáticos que pueden afectar su rendimiento profesional y el seguimiento de aquellas normas y deberes constitucionales que regulan la educación y atención de población con discapacidad y situación de vulneración. Situaciones que pueden incrementar la tensión y los conflictos familiares “como consecuencia del estrés acumulado y, también, el aumento de enfermedades físicas y psíquicas derivadas de estas situaciones de dificultad y estrés” (Ibíd. p. 111).

Es importante reconocer, de acuerdo con la literatura científica actual, los cuidadores y profesionales de salud que atienden población con discapacidad son más propensos a episodios y situaciones de estrés y a sufrir enfermedades relacionadas con el desgaste laboral. Según Flores y cols. (2014), el cuidado formal que se brinda a personas en situación de discapacidad en centros o fundaciones como la señalada, “alude al conjunto de acciones que un profesional oferta de forma especializada, y que va más allá de las capacidades que las personas poseen para cuidar de sí mismas o de los demás”. Se trata, fundamentalmente, de toda aquella asistencia a personas que necesitan ayuda en las actividades de la vida diaria, y en la que concurre alguno de los siguientes

criterios: el cuidado se provee sobre una relación contractual (oral o escrita) o a través de una organización (empresa, institución pública u organización sin ánimo de lucro). Por tanto, el proveedor de cuidado formal es un profesional que oferta un servicio para el que tiene una preparación que lo habilita” (Ibíd. p. 81).

Esta situación de formalidad no significa que las actividades de cuidado seas siempre específicas y delimitadas en el contrato, en muchas ocasiones, los turnos nocturnos, festivos y las presiones derivadas de contexto familias y socio-económico del profesional, lo conducen a entrar en situación de conflicto trabajo-familia. Lo cual puede desencadenar, experiencias de estrés laboral de tipo crónico o síndrome de burnout (Ibíd. p. 81). De acuerdo con los investigadores, el síndrome burnout tiene “psicológicas, fisiológicas, organizacionales y sociales que inciden en el individuo provocándole alteraciones emocionales y conductuales de diversa índole, como también se ha constatado las repercusiones del estrés crónico en la salud física y emocional de los cuidadores formales” (Ibíd. p. 82).

Otro aspecto fundamental en cuanto a la atención de niños, niñas y adolescentes en situación de discapacidad, es la creciente necesidad de formación que requieren los profesionales que los atienden. De acuerdo con la UNICEF (2013), en su informe sobre la situación de la niñez con discapacidad en América Latina, en Colombia se requiere que las instituciones que brindan dichos servicios profesionales se deba dar en entornos que asuman de manera integral el cuidado de dicha población, “tanto en lo relacionado al entorno físico, la accesibilidad a programas y servicios, como en lo que refiere a la calidad de los cuidados que se ofrecen, sea de educación, médicos o de rehabilitación” (UNICEF, 2013, p. 39).

Según el mismo informe, en América Latina, muchas instituciones “no cuentan con la infraestructura adecuada para proporcionar el cuidado necesario a dichos niños. Además, los niños con discapacidad suelen ver restringida su participación en los espacios regulares de educación formal por lo que deben participar únicamente de actividades educativas especiales dentro de la misma institución de protección” (Ibíd. p. 39). Este aspecto pone como foco central la formación de los cuidadores formales y las condiciones que la institución brinda para atender tanto las

necesidades de la población vulnerable y discapacitada, sin descuidar las necesidades y condiciones profesionales en las que se brinda el servicio.

Este aspecto, destaca la importancia de reconocer a los cuidadores profesionales “como un componente esencial del sistema de cuidado de la salud” (Montalvo & Flórez, 2015, p. 183), puesto que se esta manera, se puede exige su potencial y sus limitaciones, como también “darles herramientas para mejorar su habilidad de cuidado, en términos de incrementar su capacidad de afrontamiento, de tal manera que satisfagan las necesidades de la persona con problemas de salud, respondan a la problemática familiar, mantengan su propia salud y fomenten una buena relación con la persona cuidada” (Montalvo y Flórez, 2015, p. 184), estableciendo relaciones positivas en la interacción familia-trabajo.

2.2.5 Aspectos normativos que sustentan la interacción trabajo-familia en Colombia. En el país, la protección del entorno familiar del trabajador ha adquirido gran relevancia, considerando los cambios que ha sufrido el modelo y los roles tradicionales de la familia. Por ejemplo, la ley 1361 de 2009 (diciembre 3 de 2009), crea la Ley de Protección Integral a la Familia, sentando las bases para “fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, así mismo, establecer las disposiciones necesarias para la elaboración de una Política Pública para la familia”. De esta forma se establecen derechos, deberes y obligaciones estatales para proteger el núcleo familiar del trabajador.

En complemento, la Organización internacional del Trabajo (OIT), en su informe para la comisión mundial sobre el futuro del trabajo (2017), señala que debe existir “la conciliación entre el trabajo y la familia, indicando que se requieren “sistemas de licencias que complementen el trabajo remunerado y distribuyan más equitativamente la prestación de cuidados entre hombres y mujeres”, pues continúa siendo un desafío importante para los trabajadores “mantener una vida familiar sana y equilibrada”. (Gómez. 2018).

Un avance importante en la protección de los derechos familiares de los trabajadores, y que aporta la reducción de los conflictos entre ambas dimensiones, es el aumentó la duración de la licencia de maternidad (que se determinó en 18 semanas, sentencia L. 1822/17; y el aporte de la

Sentencia C-005 del 2017, que determinó que “la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la)”. No obstante, se reconoce que en Colombia aún falta mucho para que la relación familia-trabajo sea realmente armónica.

Sin embargo, como señala Gómez, “Gracias a la Ley 1857 del 2017, los empleadores pueden acomodar con flexibilidad los horarios de sus colaboradores para proporcionar acercamiento a sus familias con el fin de prodigar protección y acompañamiento” (09 de Febrero del 2018). A lo que se complementa, que es deber del empleador proponer una jornada semestral para que los trabajadores compartan con sus familias.

Estos aspectos tanto jurídicos como de política, son la base para una evaluación sobre la influencia de dicha relación tiene en la vida de los trabajadores vinculados al sector salud y que enfocan su trabajo en población en condiciones de vulnerabilidad, pues aquí se genera una carga laboral adicional, que en la Fundación Salvando sueños, hace referencia a un nivel de compromiso acorde a la complejidad de cada paciente atendido.

En complemento, en Colombia, como a nivel internacional existe una amplia normatividad sobre la atención y cuidado de las personas con discapacidad. Al respecto, sobresalen la sentencia de la corte constitucional S. T-595/13, que atiende la debida diligencia de las autoridades judiciales en procesos de violencia sexual de niños, niñas, adolescentes y mujeres, amparando los derechos de la mujer afrodescendiente, víctima de violencia sexual en situación de discapacidad y desplazada por la violencia. La sentencia S. T-699/11, relacionada con el derecho a la educación de adolescentes con discapacidad, y las sentencias: S. T-703/13, T-847/13, T-791/14, T-523/16 y T-581/16 que tratan sobre el derecho a la educación de niños, niñas y adolescentes en situación de discapacidad (Protección constitucional y en los tratados y convenios internacionales).

Con respecto a los derecho a la igualdad y a la no discriminación de niños y niñas en situación de discapacidad, esta S. T-139/13 que vela por los derechos de los niños frente el desconocimiento por Programa de Familias en acción por cuanto no incluye medidas afirmativas que garanticen el

acceso de los beneficios a menores en situación de discapacidad; como las sentencias: S. T-139/13, T-703/13, T-247/14, T-523/16, T-679/16 y T-629/17 que amparan el derecho a la educación inclusiva de niños y niñas en situación de discapacidad (obligando a garantizar el acceso a la educación en aulas regulares de estudio).

Estas sentencias se fundamentan en normas que atienden la situación de personas con discapacidad para la república de Colombia, apoyadas en el derecho internacional, como la Convención sobre los Derechos del Niño (ONU. 1989), Aprobada por el Congreso de la República en la Ley 12 de 1991. Ratificada el 28 de enero de 1991. Promulgada por el Decreto 94 de 1992, por el cual se promulgan la Convención sobre los Derechos del Niño y la reserva formulada por Colombia respecto de su artículo 38, numerales, 2o. y 3o. En vigencia para Colombia desde el 28 de febrero de 1991 (Minsalud, 2017).

Se suman, la Convención de las Personas con Discapacidad – ON (2006), que señala en el artículo 24 del numeral 1 que, se reconoce el derecho que los niños y niñas con discapacidad tienen al más alto nivel posible de salud y a servicios para el tratamiento de las enfermedades y la rehabilitación de la salud. Más recientemente, Colombia actualiza su política de atención, educación y cuidado de los niños, niñas y adolescentes con discapacidad a través de la Ley 1804 (2016), Por la cual se establece la política de Estado para el Desarrollo Integral de la Primera Infancia de Cero (Minsalud, 2017).

Estos lineamientos son debidamente atendidos en La Fundación Salvando Sueños tanto a nivel administrativo como por el personal colaborador, lo que indica que el nivel de compromiso como de responsabilidad de los trabajadores es elevado y condiciona en gran medida el tipo de formación, atención y cuidado que se brinda a la población participante de los programas de salud.

2.3 ESTADO DEL ARTE

2.3.1 A nivel internacional

En atención al problema expuesto, se presentan a continuación los siguientes antecedentes hallados en diferentes contextos empezando con el internacional: Según el estudio de Pérez, Palací & Topa (2017), titulado “Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales”, desarrollado en España, y que propone como objetivo, “realizar un análisis de la relación existente entre la cultura de conciliación trabajo-familia en la organización y la percepción conflicto trabajo/familia en trabajadores de una institución pública perteneciente al sector de la seguridad con diferentes turnos de trabajo” (p. 193). Entre sus resultados sobresale que existe “una relación significativa entre los turnos laborales y la percepción de conflicto en la que la cultura de conciliación no parece ejercer un efecto moderador significativo” (p. 193). El estudio señala que el horario laboral de los trabajadores, y en especial, si son nocturnos o rotativos, generan desorganización de la vida familiar, produciendo un desbordamiento del trabajo que se traduce en cansancio e insatisfacción personal, lo que acentúa los conflictos basados en el comportamiento de rol, tensión y tiempo del servicio nocturno. En respuesta, el estudio sugiere la importancia de la flexibilidad laboral como el desarrollo de prácticas que permitan que los trabajadores puedan cumplir tanto con su rol laboral con gran flexibilidad de horarios y turnos, de manera que puedan disponer de “un margen más amplio para poder organizar los tiempos que destina a su vida laboral y familia” (p. 195).

En Chile, la investigación de Abarca, Letelier, Aravena & Jiménez (2016), titulada “Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas”, permitió “identificar la relación entre las variables Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en una muestra de noventa y nueve docentes, pertenecientes a establecimientos municipales de educación básica, a quienes se les administró el cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING, el *Inventário de Percepção* de Suporte Familiar (IPSF) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23” (p. 285). El uso de dichos instrumentos es clave para confrontar los resultados que se obtengan de la presente investigación con base en el cuestionario SWING, lo que permite su validación en un contexto local con semejanzas a nivel de intervención pedagógica con población especial. Los resultados que este trabajo investigativo arrojó, demuestran un alto

porcentaje de insatisfacción laboral en relación a las condiciones laborales en primer lugar, siendo un agravante las condiciones físicas de las instituciones donde estos docentes se desempeñan y, en segundo lugar, debido a la carga laboral que los obliga a trabajar horas extra. Cabe aclarar que los porcentajes señalan que existe un alto nivel de satisfacción laboral en cuanto al salario y prestaciones.

En cuanto al apoyo familiar y la relación trabajo-familia, la población muestra de esta investigación se caracteriza por reflejar porcentajes muy bajos lo que se puede tomar como una característica positiva reflejada en la total autonomía laboral y de igual forma podría ser tomada como una característica negativa debido a la poca admiración por la labor desempeñada. Respecto a las sugerencias más relevantes del estudio, se encuentran la aplicación del instrumento, que recalcan debe hacerse en presencia de los investigadores, para solucionar cualquier duda que surja en el momento.

El estudio de Riquelme, Rojas & Jiménez (2015), “Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile Trabajo y Sociedad”, desarrollado en Chile analizó la relación entre equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, y autoeficacia parental en funcionarios públicos, determinando las diferencias entre hombres y mujeres. Se aplicó el cuestionario SWING a 181 funcionarios profesionales. Entre los resultados más sobresalientes se encuentra que “existen diferencias estadísticamente significativas en el nivel de equilibrio trabajo-familia entre hombres y mujeres, obteniendo un mayor equilibrio las mujeres. Por otra parte no se encontró diferencias en apoyo familiar, autoeficacia parental y en funcionamiento familiar. En cuanto a la relación entre dichas variables se encontró una relación estadísticamente significativa entre Apoyo familiar y autoeficacia parental” (p. 203). A esto se complementa que es adecuado el relacionar “el equilibrio trabajo-familia con variables que se relacionen directamente con el ámbito laboral, por ejemplo: inseguridad laboral, compromiso laboral, distribución de jornadas laborales y clima laboral entre otras” (Riquelme, Rojas y Jiménez, 2015, p. 213), por lo que se sugiere emplear técnicas mixtas, incluyendo instrumentos de carácter cualitativo que permitan conocer la opinión de los trabajadores en torno a las temáticas trabajo y la familia, sus representaciones sociales y el significado contextualizado de la realidad actual.

Según el trabajo de Sánchez, Osiadacz y Pinto. (2014), titulado “Estudio de la percepción de la calidad de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura” en la Universidad Andrés Bello de Viña del Mar, Chile, aplicando los estándares de calidad de vida laboral se hizo una relación con la percepción que tienen los funcionarios/as y los trabajadores/as. El lugar físico del estudio se desarrolló específicamente en una institución de carácter público y gubernamental y de acuerdo con esta temática, se aplicó el instrumento de “calidad de vida laboral” que permitió medir la percepción de los directivos y trabajadores en cuanto a la calidad de vida laboral, De acuerdo a ello se realizó un estudio de diseño correlacional, descriptivo y no experimental. Los datos obtenidos se describieron utilizando técnicas de la metodología cuantitativa, de manera que los datos obtenidos permiten detectar el contraste y relación de la percepción de los directivos y trabajadores mediante este cuestionario.

Los resultados muestran que un 36.0% de los trabajadores, se muestra totalmente inconforme con su salario, el 33.3% medianamente satisfecho y el 30.7, entre los que se encuentran directivos y mandos medios manifiestan sentirse conformes con su salario. En síntesis, 69.3% que su trabajo es precario y el resto que es decente, por tanto, la mayoría trabaja más para cumplir con sus necesidades básica personales y familiares ante la falta de puestos de trabajo que por la satisfacción de trabajar en la entidad oficial. Con respecto a la calidad de vida laboral, al correlacionar las condiciones generales medioambientales y de interrelaciones personales (clima laboral) con la posibilidad de desarrollo y crecimiento profesional en la institución, se encontró que el 93.7% de directivos y trabajadores consideran que esta posibilidad no existe, puesto que todas las funciones están jerarquizadas y todos tratan de desempeñar lo mejor que pueden sus funciones.

Otro estudio en Chile, donde se evidencia un avance significativo de investigación en la relación trabajo-familia en América Latina, es el desarrollado por Jiménez y Gómez (2015), “Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género”. Aquí se estudia el concepto de equilibrio trabajo-familia, a nivel conceptual, y su impacto para la gestión de las organizaciones en Chile, sobre todo en materia de equidad de género. “Se analiza críticamente su alcance, dado el escenario actual de cambios psicosociales, como la incorporación de las mujeres al mercado laboral, en particular, y algunas fluctuaciones en la realidad laboral de los trabajadores, en general. Se enfatiza en la necesidad de identificar los factores organizacionales que impulsan el cambio,

así como los principales obstaculizadores, particularmente hacia una cultura organizacional que incorpore en su gestión la preocupación por integrar la vida familiar y laboral” (p. 289). En conclusión, el estudio indica la necesidad de articular políticas públicas, fomentar estrategias personales e implementar los cambios organizacionales para responder efectivamente a los desafíos.

Ortega Arteaga (2014), en su trabajo titulado “Satisfacción laboral y la relación trabajo-familia”, analiza la relación entre la satisfacción laboral y el estresor trabajo-familia de una muestra de 445 docentes de Educación General Básica, Bachillerato y Universidad de la ciudad de Guayaquil. Metodológicamente fue un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional. Se hizo una revisión de información de estudios de años anteriores los cuales contemplaban el total de la muestra. Los datos fueron recolectados mediante la aplicación del cuestionario Occupational Stress Indicator y los resultados muestran que para el caso estudiado no existe correlación entre la satisfacción laboral y el conflicto trabajo-familia. Además, se observa que el estrés producido por la relación trabajo-familia no varía en función del sexo, edad, estado civil, número de hijos y si la pareja trabaja.

Así mismo se encontró que la satisfacción laboral varía solamente en función del estado civil, indicando que parte del estrés proviene de los hijos, por eso hoy en día es sumamente importante integrar políticas empresariales ligadas a conciliar la vida familiar con la vida personal y como los padres necesitan tener un control entre el trabajo y la familia, es por esto que varias empresas a nivel mundial han ajustado el horario de trabajo de sus empleados para promover la calidad de la vida laboral, pero integrándola a la vida personal y familiar de sus trabajadores.

En México, el estudio de Andrade (2012), “Conflicto y enriquecimiento trabajo-familia: estrés en obreros que retoman sus estudios”, desarrollada en la Universidad de Nuevo León, resalta que la interacción trabajo-familia puede desencadenar conflictos a nivel de las demandas del rol familiar y laboral, provocando estrés en el trabajador. Por el contrario, una dinámica positiva a nivel de enriquecimiento trabajo-familia, puede producir un impacto que “amortigua los efectos del estrés en la vida del trabajador” (p. 1). Así pues, al comparar el nivel de conflicto trabajo-familia, estrés percibido y enriquecimiento trabajo-familia entre un grupo de obreros que retoman

sus estudios y un grupo de obreros que no participan en programas académicos, mediante el instrumento SWING, se encontró que, en ambos grupos, el estrés percibido se relaciona positivamente con el conflicto trabajo-familia y negativamente con el enriquecimiento trabajo-familia.

2.3.2 A nivel nacional. El estudio de Arizabaleta, Casas y Salinas (2016), titulado “Análisis de la interacción Trabajo-Familia en madres primerizas vinculadas al trabajo formal en Santiago de Cali”, cuyo objetivo fue “Analizar la interacción entre el trabajo y familia en madres primerizas vinculadas al trabajo formal de la ciudad de Santiago de Cali. Este estudio en primer lugar tuvo en cuenta madres primerizas en un rango de edad entre los 22 hasta los 43 años” (p. 12). En cuanto a los resultados, se puede reconocer que, la población muestra en un alto porcentaje que se ve obligada a cancelar o no participar de actividades recreativas o compromisos extralaborales de interacción. De igual forma se evidenció que las condiciones aptas para el desempeño laboral generan gusto y amor por el trabajo además de fortalecer y fomentar las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo.

En cuanto a la relación trabajo-familia, el estudio demuestra que en un muy alto porcentaje no existe interferencia negativa para el correcto desempeño de las labores de estas madres primerizas. Teniendo en cuenta este estudio, se considera que los embarazos en el cuerpo laboral y administrativo deben considerarse como una variables a tener en cuenta y que al respecto se hace necesario contar con instalaciones amplias, seguras y aseadas que permitan el correcto desempeño de las trabajadoras que hagan parte de la fundación, en especial de aquellas que se encuentren en periodo de gestación. Esta investigación pone en evidencia otra de las variables a considerar al interior de una organización, esto debido al fortalecimiento de los derechos humanos de las mujeres y en especial de las mujeres en periodo de gestación o lactancia.

El estudio de Gutiérrez y cols. (2018), titulado: “Caracterización de la Relación Trabajo–Familia en una Entidad Pública” desarrollado en el suroccidente de Colombia, explorar la perspectiva de los trabajadores sobre las estrategias establecidas para beneficio de la relación trabajo-familia en una sede regional de una empresa pública en el suroccidente de Colombia. Se

empleó el cuestionario basado en el Índice de Empresa Familiarmente Responsable (IFRE) de la Escuela de Negocios IESE y dos grupos focales. “Se encontró que la implementación de políticas encaminadas a fortalecer la empresa como familiarmente responsable, es un camino en construcción, influido por el entorno laboral y la cultura organizacional, promovido por directivos y limitado por políticas nacionales a nivel local” (p. 47). De manera positiva, los encuestados (202 de 308) reconocen que su actividad laboral no afecta su vida familiar y que el apoyo de su familia les permite cumplir con sus labores, pues las familias conocen y comprenden su trabajo. No obstante, no se observa claramente la importancia que se le da a la familia, y más bien sí al trabajo, a pesar de las consecuencias para la vida personal y familiar.

En la ciudad de Manizales, la investigación de Gutiérrez & Pérez. (2016), “Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Manizales”, analiza la población trabajadora de dos empresas de vigilancia y seguridad privada, describiendo la relación existente entre la interacción positiva y negativa trabajo-familia y viceversa, como la salud percibida de su personal operativo. Empleando el instrumento SWING se aplicaron 2 encuestas a 148 trabajadores para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia, añadiendo la aplicación del cuestionario de Salud SF-36 para detectar tantos estados positivos como negativos de salud y explorar la salud física, mental y emocional.

Los resultados más sobresalientes arrojan que existe una correlación en salud, mostrando “bajos índices de afectación entre ambos roles, resaltándose el uno como complemento del otro, sin observarse casos de estrés o conflicto; sin embargo, se diseñó una intervención para desarrollar acciones de formación y comunicación que concienticen de manera continua al trabajador y sus familias acerca de la necesidad de fortalecer actitudes y comportamientos orientados a la protección y promoción de su salud, seguridad y bienestar, para el fortalecimiento; no sólo de la empresa, sino de estilos de vida saludables en sus trabajadores” (p. 12). Un aporte significativo para la presente investigación, es que la interacción positiva familia-trabajo y viceversa, constituye una relación que favorece de obtener calidad de vida, aunque “deben concebirse como un todo, ya que complementan al trabajador en sus dimensiones físicas y psicosociales” (p. 80).

La investigación de Gutiérrez & Vanegas (2013), “Relación vida familiar y laboral de los colaboradores de la institución universitaria CEIPA: una mirada desde la percepción del conflicto y la conciliación”, desarrollada también en la ciudad de Manizales, analiza la percepción de conflicto bidireccional trabajo-familia de los colaboradores vinculados a la Institución Universitaria CEIPA, atendiendo dimensiones sociodemográficas y condiciones laborales. Se identifica a su vez, la información y uso de las prácticas o políticas de conciliación trabajo-familia implementadas en la Institución. Es un estudio descriptivo a partir de recolección de información textual y numérica fundamentada en los modelos de conflicto de Carlson, Kacmar y Williams (2000), y el modelo de Empresa Familiarmente Responsable EFR, en su componente de Políticas propuesto por Hendriks, León y Chinchilla (2006). Así, desde la perspectiva de conflicto se estudió la percepción de conflicto trabajo-familia de los colaboradores de la Institución Universitaria CEIPA analizados desde tres formas de conflicto: basado en el tiempo, en la tensión y en el comportamiento; y dos direcciones, el conflicto donde el trabajo interfiere con la familia y donde la familia interfiere con el trabajo. Como resultado sobresaliente se tiene que: “se evidenció que los colaboradores de la Institución Universitaria CEIPA reconocen varias prácticas o políticas de conciliación y algunos han hecho uso de ellas, tales como: Flexibilidad laboral, permiso para atender una emergencia familiar y tiempo libre para formación, servicios como Gimnasio/Club deportivo y actividades recreativas desarrolladas dentro del ámbito laboral, entre otras” (p. 110).

En el estudio elaborado por Tabares Alzate & Vincos Basto. (2015), titulado: Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la fundación Centro Internacional de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud CINDE, Sede Manizales. En la Universidad de Manizales, plantea que la economía mundial ha tenido grandes cambios debido a la globalización, dichos cambios han generado importantes reformas en el campo laboral donde la más afectada ha sido la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores dado a las pocas garantías y condiciones laborales que ofrecen las organizaciones; las formas de contratación han cambiado, aumentando el trabajo independiente y los empleos temporales, las organizaciones optan por contratar a término fijo o por obra y labor con el objetivo de aumentar la productividad y disminuir costos. Todo lo anterior genera incertidumbre y por consiguiente ambientes de inestabilidad en los trabajadores que conllevan a perjudicar el clima y la calidad de vida laboral que puede existir en la organización.

Para identificar los componentes y factores que influyen en la calidad de vida laboral, se aplicó un cuestionario a una muestra de 24 administrativos, investigadores y directivos de un total de 37 personas vinculadas a esa organización. Las 24 entrevistas arrojan como resultado la validación de los principales componentes y factores, reconocidos como determinantes en la CVL (motivación, capacitación, reconocimiento, relación vida personal-trabajo y relaciones interpersonales y con el líder) y por ende en la satisfacción laboral. Es importante resaltar que los seres humanos son quienes hacen las organizaciones exitosas, pero para ello la organización tiene una gran responsabilidad, porque del interés que muestren por el bienestar de sus empleados dependerá en gran medida los resultados organizacionales desde su situación social, económica, técnica y presupuestal.

El estudio de Otálora (2007) “La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas”, explica “cómo los conflictos que surgen en la relación trabajo-familia se relacionan con el estrés individual en dos organizaciones colombianas, específicamente dos cajas de compensación familiar situadas en Bogotá” (p. 140). El estudio de campo realizado discute algunas implicaciones prácticas y teóricas, al igual que se propone ahondar en la investigación que permita avanzar en el conocimiento de los mecanismos a través de los cuales el conflicto trabajo-familia conduce al estrés individual.

Con base en los resultados obtenidos, concluye que “La naturaleza de las familias colombianas, en términos de su composición y sus valores, sugiere la importancia de considerar el apoyo de la familia como una variable moderadora en la relación entre las responsabilidades de la familia y el conflicto trabajo-familia, y el conflicto trabajo-familia y el estrés” (p. 154). Esto permite reconocer que Colombia cuenta con significativos avances en materia de protección familiar en relación a la esfera laboral, pero que no existen estudios o diseño de políticas claras que favorezcan de manera positiva dicha interacción, aun cuando se trate de cajas de compensación.

En complemento a los antecedentes expuestos, la investigación de Vidal & Sánchez (2016), “Interacción trabajo-familia y salud. Una aproximación desde los actores para la formación integral en la sociedad” analiza la interacción trabajo-familia como condicionante de la salud en trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. “Se desarrolló una investigación de campo, transversal, de nivel descriptivo, mediante un estudio de caso. Participaron 82 trabajadores

(47 hombres y 35 mujeres)” (p. 38). Los instrumentos de recolección consistieron en: una encuesta socio-demográfica y laboral con énfasis en datos familiares (ESDLF), el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (“Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING)” y la Escala de Efectos Referidos. Los resultados reportaron “una alta interacción positiva familia-trabajo, moderada interacción positiva trabajo-familia y moderada interacción negativa trabajo-familia.

El apoyo familiar en el cuidado de los hijos(as) fue reportado por casi todos los trabajadores y trabajadoras. Se evidenciaron bajas referencias de alteraciones a la salud; sin embargo, los hombres perciben un mejor estado de salud que las mujeres. Se registró una relación de baja intensidad entre la interacción familia-trabajo negativa y la interacción trabajo-familia negativa con una mayor preocupación por la salud” (Vidal & Sánchez, 2016, p. 39). El estudio concluye la importancia de las redes de apoyo familiar para la conciliación entre trabajo-familia en los colaboradores. No obstante, no se reportó contar con formación para conciliar la vida familiar y la vida laboral.

2.3.3 A nivel regional. Se reportan los resultados de un estudio en el año 2014, titulado “Síndrome del cuidador de adultos mayores discapacitados y sus implicaciones psicosociales” (Dueñas y cols., 2006). En donde se describe “la prevalencia del síndrome del cuidador y las características psicosociales de los cuidadores de adultos mayores discapacitados” (p. 32). Materiales y métodos: Se realizó un estudio piloto de casos y controles en el Valle del Cauca durante el 2003-2004 para evaluar la funcionalidad familiar (APGAR familiar), la ansiedad y depresión (escala de Goldberg), la presencia de enfermedades (cuidadores y no cuidadores), y la prevalencia del síndrome del cuidador (escala de Zarit). Resultados: Se estudiaron 102 familias en su mayoría de nivel socioeconómico bajo (75.3%) con una discapacidad media de 4 años (rango 1-60 años). El estudio concluye que: “los cuidadores de adultos mayores discapacitados presentan altos niveles de ansiedad, depresión, disfunción familiar y síndrome del cuidador con mayor predisposición a la morbilidad.

Los resultados de este estudio identifican a los cuidadores de adultos mayores discapacitados como un grupo vulnerable con necesidades preventivas y terapéuticas” (Dueñas y cols., 2006, p. 32). Si bien, este estudio no establece como objeto de estudio la relación trabajo-familia en los

cuidadores, si indica las posibles situaciones que afrontan los cuidadores con personas en discapacidad, en donde el rol familiar y profesional del colaborador se puede ver comprometido de manera negativa.

Finalmente, el estudio con enfoque de género a nivel del Valle del Cauca, “Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo” (Álvarez y Gómez, 2011), logró establecer indicadores del conflicto trabajo-familia desde la perspectiva de rol y sus implicaciones psicosociales, en mujeres profesionales en la modalidad de empleo. Se empleó un estudio de tipo descriptivo-cualitativo. Participaron 5 mujeres profesionales que trabajaran en la modalidad de empleo, entre 25 y 50 años de edad, que convivían con su pareja y con hijos entre 0 y 11 años de edad. Se utilizó el análisis de contenido para analizar la información recogida a través de la entrevista estructurada con preguntas abiertas. Entre los principales resultados se encontró que: “la sobrecarga de rol -tanto en lo laboral como en lo familiar- afecta a las mujeres como antecedente del conflicto trabajo-familia, lo cual se explica por las condiciones laborales (carga de trabajo y formas de contratación) y la doble jornada de trabajo. Otros factores que explican el conflicto trabajo-familia son el conflicto y la ambigüedad de rol.

Con respecto a las implicaciones psicosociales, se encontró que la salud se ve afectada por cambios en el estado de ánimo y cansancio físico. Se hallaron como factores protectores que ayudan a las mujeres a disminuir la presencia del conflicto trabajo-familia, el apoyo social (doméstico y de pareja) y los recursos internos la toma de decisiones y el establecimiento de prioridades” (Álvarez y Gómez, 2011. p. 89). El estudio concluye que la participación de la mujer en el mercado laboral afecta la estructura familiar, por lo que se requiere generar estrategias multidimensionales para conciliar ambas fases, y evitar los efectos negativos en dicha relación.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

3.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Retomando las palabras de Gutiérrez y Pérez (2016), las estrategias establecidas por el capitalismo en el contexto de la globalización han acelerado los cambios tanto tecnológicos como sociales y económicos, desdibujando el concepto del concepto tradicional del trabajo anclado a la producción fabril, y centrando sus dimensiones en la expansión del mercado y las comunicaciones, lo cual por una, parte, ha conducido a la descentralización del modo de producción y por otra, a la creación de una cultura del consumo y el mercantilismo, que se expresa en el neoliberalismo.

De acuerdo con Añez (2004), el neoliberalismo y la globalización económica son producto del capitalismo posmodernista, puesto que, en esencia, introduce “Los cambios organizacionales que permitieron ampliar el esfuerzo de los trabajadores en el proceso productivo, a través de la rotación del trabajo y del incremento de la producción, sumado a esto el capitalista logra reducir los conflictos laborales, aspecto fundamental para la expansión y maximización del capital” (p. 82).

Dicha postura, establece una nueva división mundial del trabajo y de la productividad, que liga la lógica del mercado mundial con nuevas demandas por parte de los trabajadores, tales como: “mejoras salariales y beneficios por la productividad de la fuerza laboral” (p. 83), y el reclamo de programas de la seguridad social, mejoras en las políticas de empleo, seguro de desempleo, entre otros; lo cual se traduce actualmente, para el trabajador en un incremento de su calidad de vida y a nivel general, en bienestar social; lo cual favorece en esencia el flujo de capitales y la posibilidad de adquirir bienes de consumo, haciendo al mismo trabajador “partícipe de la lógica del mercado y de la economía” (Añez, 2004, p. 83).

Atendiendo esta línea argumental, Alcántara y Serrano (2009) sostienen que las políticas capitalistas neoliberales sobre el trabajo y la salud del trabajador, traen parejo a sus exigencias productivas, nuevos riesgos psico-sociales y la presencia de factores que alteran la relación del trabajador con su entorno familiar (privado) y profesional (público laboral). Por ello, concluyen que: “cada día es más difícil establecer relaciones armoniosas entre los trabajadores de aquellos

centros laborales que tienen la interacción humana como parte de los contenidos del trabajo” (p. 198).

En otras palabras, Alcántara y Serrano (2009) afirman que las políticas neoliberales instrumentalizan las condiciones laborales en las organizaciones, tornándolas precarias, puesto que intensifican y prolongan la jornada laboral, sentando las bases para que surgen fenómenos como el burnout, siendo considerado “uno de los trastornos que mayor impacto está teniendo sobre la salud de los trabajadores” (p. 200).

Según lo expuesto, es notable que en la relación trabajo- familia y la calidad de vida laboral en los trabajadores, el trabajo haya adquirido una connotación mercantil y consumista que conserva en una dualidad la relación del trabajador con su puesto de trabajo, y a la vez, impide una armonización entre el trabajo y la familia, en especial en las organizaciones productivas de América Latina, donde las condiciones de trabajo de los empleados son particularmente demandantes desde el punto de vista físico, intelectual y emocional (Álvarez y Gómez, 2011; Camacaro, 2010; Gutiérrez y Pérez, 2016).

Por otra parte, es evidente que los trabajadores que se ocupan del ámbito de la salud, en especial de población con diferentes grados de discapacidad psicosocial y necesita un cuidado permanente, conlleva a los trabajadores a tener intensidad horaria que puede desembocar en trastornos psicosociales, al burnout laboral y desunión familiar, considerando a su vez, las mismas condiciones laborales. Esto de un espacio reducido a la vida personal, familiar, social de los trabajadores, afectando directamente a su calidad de vida laboral (CVL).

Autores como Grzywacz (2000); Livingston y Judge (2008), citados por Morenos y Cols. (2009. p. 332), señalan la importancia de atender las complejas interacciones que surgen en la relación trabajo-familia de los empleados, en especial advierten la necesidad de examinar los conflictos existentes entre la dimensión privada familiar en tensión con el desempeño del empleado en la organización a la cual presta sus servicios.

La interacción que se presenta entre trabajo y familia, tradicionalmente ha sido categorizada y evaluada en relación bidireccional, influyendo de manera positiva o negativa, partiendo de la premisa de que son espacios que están en permanente interacción (Gutiérrez y Pérez, 2016. p. 132). Sin embargo, se ha destacado no solamente la necesidad de una adecuada conciliación entre el entorno familiar y laboral, sino también se requiere medir la interacción en posibles escenarios de apoyo mutuo (Debeljuh y Jáuregui, 2004; Jiménez y Moyano, 2008).

En el contexto laboral de la FSS (2018), ubicada en la ciudad de Popayán Cauca, se observa que los empleados constituyen un grupo de profesionales provenientes de diversas disciplinas socio-humanísticas, administrativas y de salud, pero orientados al propósito de brindar atención y acompañamiento a población vulnerable, constituida en su mayoría por niños, adolescentes y mayores de 18 años de ambos sexos, con diversos tipos de discapacidades, quienes han visto amenazados, invisibilidades o vulnerados sus derechos fundamentales, producto de los efectos del conflicto armado, como por la desintegración familiar y socioeconómica que ha padecido el departamento del Cauca en los últimos años (FSS, página oficial, 2018).

Referente a la salud de estas poblaciones en riesgo integral, los informes nacionales como internacionales para el Cauca (PNUD, 2012; Secretaría de Salud del Cauca, 2018) señalan que dichos grupos vulnerables ameritan una urgente intervención, debido al bajo nivel de respuesta por parte de las instituciones de salud y la desarticulada gestión de las entidades del sector, limitando la oportuna toma de decisiones en materia de mejoramiento continuo de la calidad y sostenimiento de los programas de prevención, detección y atención de las situaciones de riesgo que padecen las personas con discapacidad, y que se pueden prevenir hasta en un 85%, la mayoría a cargo del ICBF.

Con relación a la garantía y cumplimiento de sus derechos fundamentales, en el Cauca “el 86% de la población con discapacidad registrada no ha recibido atención por su discapacidad, el 85.4% no asiste a un servicio de Rehabilitación. Por subregiones el porcentaje es el siguiente: Sur: 88%, Macizo: 88%, Norte: 83%, centro: 83%, Oriente: 85%, Bota Caucana: 89%, Costa pacífica: 94%”(Gobernación del Cauca, 2016). Esto se expresa como una dificultad que debe servir como

indicador para mejorar las condiciones de atención de este grupo poblacional, mitigando sus condiciones de vulnerabilidad.

Derivado de los datos sobre la población caucana se tiene una estadística de 24.600 personas con discapacidad, la cual no está debidamente caracterizada, pero que representa un grupo vulnerable que requiere su inclusión en procesos sociales y educativos para su desarrollo, además no se tiene un dato concreto de los que han sido valorados por medicina general, desconociendo su diagnóstico (Gobernación del Cauca, 2016). A este grupo hay que sumarle las personas provenientes de otros departamentos, de los cuales solo se hace mención sin concretar datos específicos por el ICBF Cauca, no obstante, esta entidad remite hacia la FSS a las personas que considera pueden ser atendidas según el presupuesto asignado para tal fin.

Ahora bien, considerando que los profesionales de la FSS son los encargados de alguna de la población que se encuentra en este rango de vulnerabilidad, brindando servicios esenciales en salud, educación, alimentación y atención especializada, como también generando proyectos e intervenciones psicosociales las veinticuatro (24) horas del día, durante los siete (7) días de la semana, es innegable que el personal perciba que la carga laboral es exigente y al mismo tiempo, demande de un mayor tiempo de su vida personal y familiar para cumplir con los retos sociales de la FSS.

Se deduce que esta situación puede generar reacciones negativas generadas en el trabajo que dificulten el funcionamiento en el ámbito no laboral o que repercuten en el funcionamiento en el trabajo; o en caso contrario, que se generen reacciones positivas en el trabajo que faciliten el funcionamiento en el ámbito no laboral y familiar del empleado (Moreno y col., 2009, p. 335), en el caso de la FSS, este aspecto amerita ser investigado.

En sentido inverso, en la actualidad, la ruptura del modelo de familia tradicional trae consigo nuevos retos, especialmente porque las familias se ven obligadas a obtener doble renta y a vivir incluso, en situaciones de familia monoparental, lo que incrementa el nivel de conflicto trabajo-familia (Gutiérrez y Vanegas, 2013, p. 4). La incorporación de la mujer al trabajo en el marco del cuidado de la salud formal, y los cambios relacionados con los roles tradicionales dentro de la

familia, pese a que representa aportes económicos importantes trae como consecuencia el surgimiento de conflictos asociados a la relación trabajo-familia.

De acuerdo con Gutiérrez y Vanegas (2013), hay diversas circunstancias que confluyen para promover tal conflicto entre los ámbitos laboral y familiar: “principalmente entre ellas están el aumento en el número de familias con dos salarios, el número de padres solteros, las cifras de expectativas de vida, que obliga a un grupo importante de empleados a hacerse cargo de sus padres adultos mayores y en circunstancias especiales, a hacerse cargo de personas en situación de discapacidad” (p. 5).

En tal sentido, la población trabajadora de la Fundación FSS no es pues, ajena a la problemática de la población intervenida, como tampoco es ajena a los cambios que ha sufrido el modelo social y económico de la familia, en especial a la inserción de la mujer en el área laboral. Su grupo de trabajo compuesto por 49 profesionales, de los cuales 18 tienen contrato fijo y 31 están con orden de prestación de servicios (OPS), incluyendo entre todos: psicólogos, trabajadores sociales, fisioterapeutas, educadores, administrativos, es responsable por el cuidado de 79 personas de ambos sexos con diversos diagnósticos. En este escenario de cuidado, las condiciones de trabajo son particularmente demandantes desde el punto de vista físico, intelectual y emocional. La atención de población con diferentes grados de discapacidad requiere de un cuidado permanente, lo que conlleva a que el personal deba cumplir largas jornadas de manera continua, desempeñando su labor en horarios de día, noche y festivos, dejando un espacio reducido a su vida personal, familiar y social, puesto que ninguno goza de periodo de vacaciones, sino que estas les son canceladas en dinero.

Siendo esta Fundación FSS, una de las mejor estructuradas en los diferentes aspectos en que presta sus servicios, en la ciudad de Popayán, localmente no se han realizado investigaciones que permitan explorar las reacciones negativas y/o positivas que se deriven de la interacción familia-trabajo en personal con características tan especiales como las que presentan sus diferentes trabajadores.

No obstante, es evidente que el trabajo y el tipo de población que se intervienen en la FSS, requieren de un tipo de ejercicio profesional que exige al trabajador una confrontación personal y profesional dentro y fuera de los ámbitos de su vida familiar y social. Lo cual genera “desajustes entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social” (Gutiérrez y Pérez, 2016. p. 15); a lo que se añade que los turnos y el trabajo nocturno representan un alto riesgo para la salud con consecuencias negativas que afectan no solo el desempeño en el área de trabajo, sino la seguridad personal, el equilibrio emocional y la afectación de las relaciones familiares y personales.

En tal sentido, el tipo de exigencia que implica el trabajo con población en diversas condiciones de discapacidad y situación psicosocial, puede propiciar la creación de escenarios de tensión y estrés en los ámbitos familiar y laboral, que conducen a la necesidad de priorizar variables de afectación en la interacción familia-trabajo. A esto se suma, la posibilidad que genere deserción laboral, o sentimientos de angustia y factores de estrés que pueden influir en la disminución de la calidad de vida del empleado y afectar la prestación de sus servicios profesionales en población que requiere un alto nivel de atención. Además, una deficiente interacción familia-trabajo tiende a repercutir en una inadecuada calidad en la prestación del servicio, derivada de reacciones negativas.

3.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta la complejidad de las interacciones entre estas dimensiones que determinan un aspecto importante de la calidad de vida general del trabajador y su dimensión familiar, se hace necesario formular la siguiente pregunta: ¿Cómo influye la relación trabajo- familia y la calidad de vida laboral en los empleados de la Fundación Salvando Sueños de la ciudad de Popayán (Cauca), durante el 2019?

3.3 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1 Sociodemográficas. Edad, sexo, estrato socioeconómico, nivel educativo, estado civil, tiempo de vinculación a la empresa, área de desempeño (asistencial o administrativo), situación laboral (tipo de vinculación). Las definiciones operativas de las variables sociodemográficas

corresponden a las respuestas a las preguntas que indagan sobre estas características, de acuerdo con la escala de medición de cada una de ellas.

3.3.2 Variables consideradas por el cuestionario SWING

Conflicto trabajo-familia: “Forma de conflicto de rol, donde las presiones resultantes del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto”.

Interacción negativa trabajo familia: Forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo e interfieren en algún aspecto con las presiones familiares.

Interacción negativa familia trabajo: Forma de conflicto de rol, en el que las presiones familiares son interfieren en algún aspecto con las presiones que resultan del trabajo.

Interacción positiva trabajo familia: Grado en el que las experiencias vividas en un el trabajo contribuyen a mejorar la calidad de vida en la familia.

Interacción positiva familia trabajo: Grado en el que las experiencias vividas en la familia contribuyen a mejorar la calidad de vida en el trabajo.

3.3.3 Variables del cuestionario de calidad de vida laboral. En cuanto al instrumento “Estudio Internacional sobre Calidad de Vida Laboral en Organizaciones de Servicios Humanos”, fueron consideradas dentro del amplio número de preguntas que contiene, las más relevantes para esta investigación, entre ellas se encuentran las siguientes:

1. Valoración de algunos aspectos de las condiciones de trabajo en su empresa
2. Percepción de la organización del trabajo en la empresa.
4. Puntuación de la importancia personal que usted le da a algunos valores:
5. Puntuación del desempeño laboral por el propio trabajador.
8. Percepciones positivas y negativas del trabajador por su actividad laboral.
10. Percepción de afectaciones psicosomáticas por el trabajo que realiza.
11. Que es lo que más valora el trabajador de la empresa y de su familia.

4. JUSTIFICACIÓN

El presente estudio tiene valor teórico porque a través de la evidencia generada se aporta conocimiento científico sobre la relación que existe entre la interacción trabajo-familia y la calidad de vida laboral, considerando que el entorno laboral y profesional actual a nivel mundial se caracteriza por “la libre competencia, globalización, flexibilización, nuevas tecnologías y empleabilidad” (Gutiérrez y Vanegas, 2013, p. 9), lo cual demanda de las empresas y del personal vinculado a estas, el desarrollo de competencias y ventajas sostenibles representadas en “recursos intangibles como la reputación, la marca, el capital social, o, en la mayoría de los casos, el conocimiento y el talento colectivo de la organización” (Ibíd.). Esto conduce a observar, las condiciones laborales del individuo en una empresa u organización, como las condiciones personales y familiares que afectan o influyen en el ejercicio de los roles tanto familiar como laboral.

La relevancia social se orienta a recomendar a las directivas de la FSS mejoras que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de sus trabajadores y en consecuencia en su desempeño en el cuidado y satisfacción de quienes hagan uso de los servicios institucionales. Este contexto es importante de considerar puesto que la relación trabajo-familia no es aislada para las personas vinculadas a una organización de carácter social, educativo y en salud como es la Fundación FES de Popayán, por el contrario, se relaciona de manera dinámica y afecta tanto su rol familiar como su desempeño y calidad de vida laboral que cada uno realiza. Esta afectación, puede tornarse en conflictos en la relación vida familiar y vida laboral, así como en la misma calidad de vida laboral, lo que conduce a una necesaria evaluación de lo que está ocurriendo al interior de esta organización y generar las recomendaciones que contribuyan a mejorar la relación trabajo-familia.

Para la maestría en Gerencia del Talento Humano, esta investigación contribuye con la descripción y caracterización de la influencia que tiene la interacción trabajo-familia en los empleados de la FES, como también, permite identificar los conflictos que existen entre familia y trabajo, materializados en sus prácticas profesionales; suministrando tanto a la FSS como a la maestría, insumos para detectar los potenciales riesgos que padece la población trabajadora que

asume el reto de atender e intervenir dicha población (niños, jóvenes, adolescentes y adultos jóvenes de ambos sexos con discapacidad y/o en situación de riesgo psico-social) y a su vez, ofrecer material para implementar programas o proyectos que favorezcan la prevención de riesgos en la salud para los profesionales vinculados, fomentando calidad de vida y bienestar a nivel institucional y familiar del personal.

Es pertinente señalar que los programas de la FSS se materializan en un contexto social, económica, política y cultural actualmente atravesado por el postconflicto y demás circunstancias derivadas de la presencia de factores que afectan el desarrollo del departamento del Cauca, en general, porque las personas remitidas por el ICBF para ser atendidas, provienen de municipios y departamentos afectados por estos fenómenos durante décadas, propiciando que gran parte de su población rural y urbana sea víctima de problemas relacionados con la pobreza, el desplazamiento forzado, el abandono estatal y la falta de propuestas de desarrollo sostenible que desatienden las necesidades de la población vulnerable, especialmente la mujer y los menores (Gobernación del Cauca, 2016).

Esto último, representa para los profesionales comprometidos con la misión y visión de la FSS, un reto adicional al atender dicha población a nivel del cuidado especializado, rehabilitación y estimulación, puesto que en su mayoría proviene de familias que desconocen o pretenden hacerlo, de sus deberes y corresponsabilidad o no entienden cómo interpretar los factores asociados al contexto señalado, lo cual exige un mayor espíritu de compromiso y esfuerzo laboral por parte del personal que se desempeña en la FSS.

De modo similar, la presente investigación está destinada a convertirse en un antecedente para futuros estudios derivados de la relación trabajo-familia y calidad de vida laboral en organizaciones de salud en Popayán y el suroccidente de Colombia, y a contribuir al desarrollo de procesos de mejoramiento dirigidos al bienestar de los trabajadores, articulando lo establecido por la ley con los actuales cambios sociales y económico que vive la sociedad y la familia colombiana en entornos de gran exigencia laboral y extralaboral para el trabajador de la salud, estableciendo vínculos positivos en la relación trabajo-familia.

Es importante también porque su propósito es tener implicancias prácticas en las interacciones que se generen en los ámbitos trabajo-familia, así como en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la FSS, contribuyendo a mejorar las actividades de cuidado y atención relacionadas con las personas a las que prestan sus servicios, reduciendo al mismo tiempo los niveles de vulnerabilidad de los trabajadores y creando condiciones para satisfacer sus necesidades y expectativas.

Su valor metodológico tiene como fin ayudar a crear una nueva perspectiva en el campo del trabajo en instituciones como la FES, que atiende mediante convenio con el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) personas con NNAA, identificando para ello las variables e interacciones antes mencionados.

5. OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar la relación trabajo-familia y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la Fundación Salvando Sueños de la ciudad de Popayán.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar las variables Trabajo-Familia y Calidad de la Vida Laboral cambian o varían en función de las condiciones sociodemográficas y laborales de los trabajadores de la Fundación FSS.
- Identificar en la interacción trabajo-familia y la calidad de vida laboral las condiciones de los trabajadores de la FSS.
- Diferenciar las interacciones dirigidas a los trabajadores y directivas de la FSS para el mejoramiento de la relación trabajo-familia y de su calidad de vida laboral.

6. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

6.1 TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Estudio cuantitativo de tipo correlacional no experimental, mediante el cual fue realizada la medición de las variables en el contexto natural de la FSS sin llevar a cabo ninguna manipulación de los sujetos participantes o de las circunstancias encontradas, también es transversal y descriptivo, puesto que la información se toma en un solo momento (Hernández, Fernández & Bautista. (2010. pp. 62-63), de donde la recolección de datos se realiza con base en mediciones numéricas y análisis estadístico, además su propósito también es describir la interacción de las variables propuestas por un instrumento como es el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen, conocido como SWING y el cuestionario de Calidad de la Vida Laboral.

6.1.1 Recolección y procesamiento de la información. Los dos cuestionarios: Swing y Calidad de vida laboral, fueron aplicados en las mismas instalaciones de la Fundación FSS, con autorización de sus directivas y durante el horario laboral, a los 48 trabajadores de las cinco áreas administrativas y operativas que componen el organigrama institucional. El procesamiento de los datos se inició con la construcción de dos matrices, una para cada cuestionario, a continuación en Excel se organizó la información que fue introducida en el programa IBM SPS y se corrieron varias simulaciones para establecer el mejor manejo de los datos disponibles, finalmente fueron generadas 12 matrices con la información general y particular de cada grupo de preguntas. Es de anotar que el cuestionario de calidad de vida laboral ofreció un alto grado de dificultad debido a que cada pregunta tenía diferente número de respuestas, no obstante, se logró que el programa aceptara conjugarlas y generó una matriz con el total de la información.

6.1.2 Unidad de análisis. Posibles conflictos familia-trabajo y calidad de vida laboral de las personas que trabajan en la Fundación FSS.

6.2 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población corresponde a 48 personas con diferentes especialidades, entre ellas 27 mujeres y 21 hombres. No se toma en cuenta la investigadora que trabaja en las mismas instalaciones, profesional en Trabajo Social, con la cual el número total sería 49

Los 48 profesionales laboran en tres turnos rotativos, exceptuando los administrativos lo hacen solo durante el día, no obstante, de presentarse una situación que requiera su presencia, deben estar disponibles como todos los demás para atenderla. Es de señalar que solo los profesionales administrativos están bajo contrato, pero los demás laboran según la modalidad de Orden de Prestación de Servicios (OPS). Por su parte el administrativo goza de vacaciones mientras que todos los demás cargos, reciben el pago en efectivo a condición de seguir laborando normalmente, para atender 79 personas enviadas por el ICBF para ser atendidas por la institución FSS (Ver Tabla 2), como semi-internas.

Tabla 1 Personas atendidas en la FSS por rango de edad y género a diciembre 2018

Rango de edad	Hombres	Mujeres	Total
10 - 15	8	6	14
15 - 20	9	15	24
20- 25	14	12	26
30 – 35	7	8	15
Total	38	41	79

Fuente. Adaptación del Informe FSS 2018.

Las personas atendidas presentan entre otras patologías las siguientes: esquizofrenia; retardo mental; afectación bipolar; trastornos de personalidad; parálisis cerebral; autismo; trastornos del lenguaje; invidencia; trastornos del comportamiento.

6.3 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

6.3.1 Categoría y subcategorías demográficas. Para el presente estudio fueron utilizadas categorías de análisis y subcategorías sociodemográficas, tal como sugiere Moreno y cols. (2009), aplicables tanto para el instrumento Swing como el de Calidad de vida laboral. Como tales fueron consideradas Edad, género, estado civil, tiempo y tipo de vinculación a la empresa, área de desempeño (asistencial o administrativa).

6.3.2 Definiciones conceptual y operacional de las variables del SWING

Tabla 2 Definiciones conceptual y operacional de las variables del SWING

Variable	Definición conceptual	Subcategoría de análisis	Definición conceptual	Definición operacional
Interacción negativa entre el trabajo y la familia.	Los roles que ejercen las personas dentro de una organización pueden llegar a obstaculizar los roles a nivel familiar, conllevando a que las relaciones entre el trabajo y la familia se vuelvan inadecuadas por las presiones que tienen en el trabajo. (Moreno y cols. 2009).	Interacción negativa, trabajo-familia.	Relación donde los elementos propios del trabajo afectan la vida personal del trabajador. (Moreno y cols. 2009)	Uno-8
		Interacción negativa, familia-trabajo.	Relación donde los problemas de la vida personal del trabajador afectan el desempeño del mismo en su jornada laboral. (Moreno y cols. 2009).	9-12.
Interacción positiva entre el trabajo y la familia.	Integración entre el ámbito laboral y familiar, con el fin de contribuir y mejorar la calidad de vida.	Interacción positiva trabajo familia.	Relación donde los elementos propios del trabajo favorecen el desarrollo de la vida personal del trabajador.	13-17

	(Moreno y cols. 2009)	Interacción positiva-familia- trabajo.	(Moreno y cols. 2009) Relación en donde la situación familiar y personal del trabajador optimiza el desempeño del mismo en su lugar de trabajo. (Moreno y cols. 2009)	18-22
--	--------------------------	----------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

Fuente. Indicaciones del instructivo para el desarrollo del cuestionario Swing.

7. RESULTADOS

7.1 FASE DESCRIPTIVA SOCIODEMOGRÁFICA

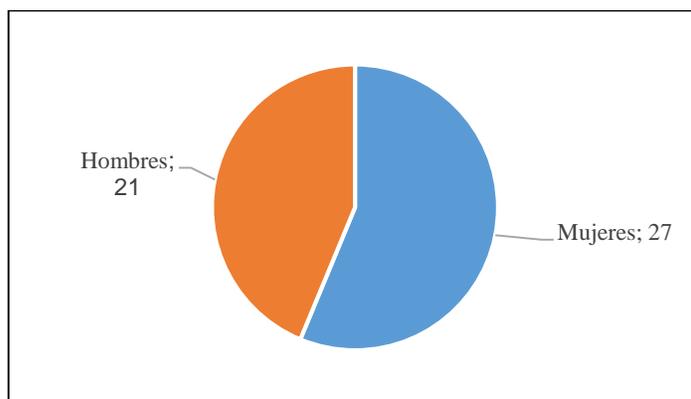
A continuación, se presentan los resultados de la aplicación del instrumento Cuestionario de Calidad de Vida Laboral con el análisis descriptivo de las respuestas de los 48 trabajadores participantes del estudio. Para alcanzar tales propósitos se dio inicio a esta fase caracterizando los aspectos considerados relevantes con las particularidades sociodemográficas de la población estudiada para identificar las similitudes y diferencias significativas para esta investigación, como apoyo visual, además de las tablas respectivas se recurrió a gráficos que resaltan los hallazgos identificados.

Tabla 3 Género de los trabajadores de la FSS

Género	Total	%
Hombres	21	44.0
Mujeres	27	56.0
Total	48	100
%		

Fuente. Elaboración propia. Resultados de la investigación.

Figure 1 Género de los trabajadores de la FSS



Fuente. Elaboración propia. Resultados de la investigación.

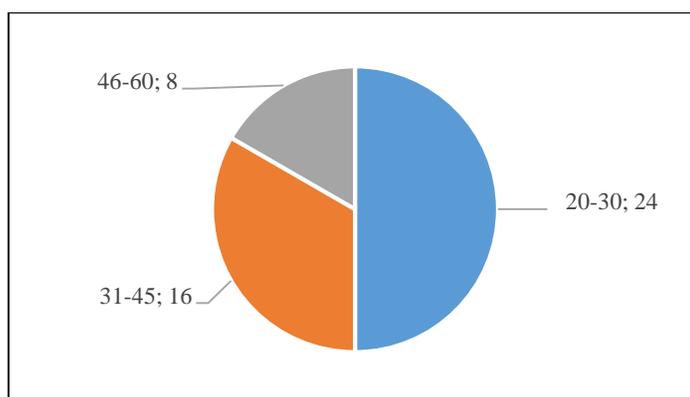
Como se observa en la Tabla 3 y Figura 1, la mujer tiene una significativa presencia en la Fundación FSS, en especial en las áreas de atención en salud y servicios generales, lo cual coincide con lo expresado por Quintero (2003), para quien la presencia de la mujer en las áreas relacionadas con servicios de atención que prestan las instituciones de salud, “permite hablar de *humanizar la salud* aunque esto parezca un contrasentido, pues pareciera obvio que la salud lleva implícito el sentido humanístico de contribuir al bienestar del ser humano. Sin embargo, el tema y sobre todo, su aplicación, conllevan la interacción de múltiples factores, uno de los cuales corresponde a la calidez que aporta el trabajo de la mujer” (p. 12), con esta ponderación del trabajo de la mujer no se pretende desconocer la labor que los hombres realizan en la Fundación FSS, solo se subraya la mayoritaria presencia femenina en las áreas mencionadas.

Tabla 4 Edad de los trabajadores de la FSS

Rango	Hombres	Mujeres	Total	%
20-30	13	11	24	50.0
31-45	4	12	16	34.0
46-60	4	4	8	16.0
Más 60	0	0	0	0
Total	21	27	48	100.0

Fuente. Elaboración propia; resultados de esta investigación.

Figure 2 Edad de los trabajados de la FSS



Fuente. Elaboración propia. Resultados de la investigación.

Como se observa en la Tabla 4 y Figura 2, existe una alta concentración de trabajadores con diversas especialidades en los rangos 20-30 años (50.0%) y 31-45 años (34.0%), lo cual indica que en Fundación FSS se encuentran mujeres y hombres predominantemente en plena edad productiva, quienes a su vez se enfrentan a diversas situaciones diarias que inciden en su rendimiento, tales como sobrecarga laboral, falta de comunicación más allá del ámbito estrictamente profesional, el mismo entorno laboral frente a las responsabilidades asociadas con su trabajo, percepción de poco estímulo y reconocimiento de parte de la entidad, así mismo del estrés que genera la atención de pacientes especiales, los conflictos familiares que podrían repercutir en su desempeño laboral y los conflictos con los mismos jefes y compañeros de trabajo, entre otros, lo cual explica en gran medida la alta rotación de personal reportada por la administración de la Fundación FSS.

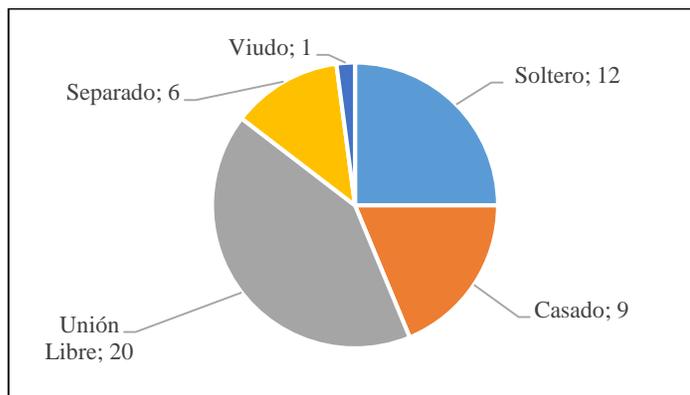
Estas situaciones también afectan a los trabajadores del rango 46-60 años (16.0%), pero se podría suponer, dada su estabilidad laboral, que estas son personas con más experiencia y capacidad para sortear algunas dificultades o si las padecen se cuidan de hacerlas notorias precisamente por hallarse en un entorno laboral competitivo, donde personas jóvenes con más estudios o capacitación están dispuestas a cerrar la brecha de oportunidades laborales asumiendo las funciones que ellos cumplen actualmente.

Tabla 5 Estado civil de los trabajadores de la FSS

Estado civil	Total	%
Soltero	12	25.0
Casado	9	18.8
Unión libre	20	41.7
Separado	6	12.5
Viudo	1	2.0
Total	48	100.0
%		

Fuente. Elaboración propia. Resultados de la investigación.

Figure 3 Estado civil de los trabajados de la FSS



Fuente. Elaboración propia. Resultados de la investigación.

De acuerdo con la información proporcionada por los trabajadores de la FSS y presentada en la Tabla 5 y Figura 3, el 25.0% son solteros, el 18.8% afirman estar casados, el 41.7% dicen haber constituido pareja por unión libre, el 12.5% están separados o divorciados y una persona (hombre: 2.0%) dice estar viudo. De esta información es llamativo el alto número de trabajadores que reportan la condición de unión libre. Este fenómeno a nivel nacional ha sido reconocido en diversos estudios que incluyen las Encuestas de Demografía y Salud realizadas, entre 1990 y 2010, por Profamilia, por eso en su informe de julio de 2014, esta entidad reveló que “la conformación de los hogares ha cambiado sustancialmente con el pasar de los años, actualmente se vive un auge de los hogares unipersonales. Se cuadruplica la cifra entre 1978 y 2008, al pasar del 3% al 11%. Ello va asociado con el aumento en el número de mujeres solteras y mujeres separadas. También se evidenció que en el país la unión libre se triplicó entre 1964 y 2010; es decir, hoy se registran más uniones libres y menos matrimonios.

Adicionalmente, esta condición de unión libre, en un creciente número de casos da pie para la existencia de hijos de distinto padre a cargo casi siempre de la madre y de conflictos familiares cuando las relaciones de pareja no son lo suficientemente sólidas, que originan separaciones y diversas situaciones de madresolterismo.

Tabla 6 Personal vinculado la FSS por área y especialidad a diciembre 2018

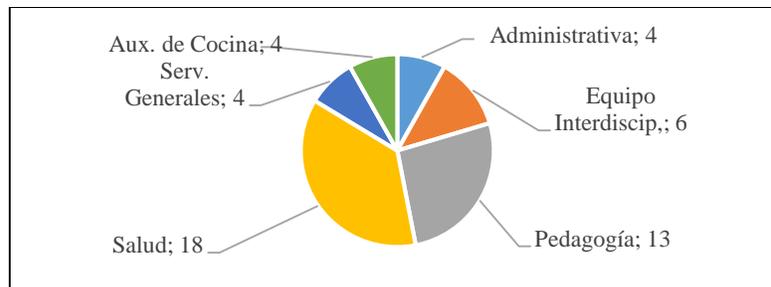
Total personal que labora actualmente en la FSS	Cantidad
Área Administrativa 8.3	4
Representante legal (hombre)	1
Director Administrativo y Financiero (hombre)	1
Secretaria (mujer)	1
Salud Ocupacional (mujer)	1
Área Equipo Interdisciplinario 10.5	6
Especialista del área (hombre)	1
Psicología (mujeres)	2
Trabajo social (todas son mujeres)	2
Coordinador de enfermería (hombre)	1
Área de Pedagogía 27.1	13
Formadores distribuidos de la siguiente manera:	
Jornada de la mañana (1 Mujer, 2 Hombre)	3
Jornada de la tarde (1 Mujer, 2 Hombres)	3
Jornada de la noche (Hombres)	4
Fin de semana (1 Mujer, 2 Hombre)	3
Área de salud 37.5	18
Psiquiatras (mujeres)	2
Nutricionista (mujer)	1
Medicina general (1 mujer y 1 hombre)	2
Odontología (mujer)	1
Auxiliar de enfermería (6 Mujeres y 5 Hombres)	11
Regente de Farmacia (hombre)	1
Servicios generales 8.3	4
Mujeres	3
Hombre	1
Auxiliares de cocina:8.3	4
Mujeres	3
Hombre	1
Total del personal al servicio de la FSS	49

De este total no se toma en cuenta una de las investigadoras, profesional en Trabajo Social, por tanto el total queda en 48 personas que trabajan en la FSS

Fuente. Elaboración propia. Resultados de la investigación. (Con base a Informe FSS 2018)

Los trabajadores de la FSS, en cuanto al tipo de contratación laboral se encuentran entre Contrato fijo (18= 37.5%) y Prestación de servicios (31= 64.5%). Anteriormente se consideraba que el contrato por prestación de servicios era de carácter civil y no laboral, puesto que se asumía la no existencia de una relación directa entre el empleador y el trabajador, por eso no se exigía periodo de prueba y no obligaba al contratante al pago de prestaciones sociales, pero esta figura desapareció con el numeral 1 del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que estipula que no importa la forma adoptada o la denominación que se le dé, en el “contrato lo importante es la prestación permanente del trabajo y su carácter subordinado”, afirmación que no influye en los índices de rotación del personal.

Figure 4 Trabajadores por Áreas de servicios de la FSS



Fuente. Elaboración propia. Resultados de la investigación

En el área administrativa que tiene a cargo propiamente la dirección de la FSS, labora el 8.3% de los trabajadores, en el equipo interdisciplinario encargado de la coordinación de las actividades y de los servicios de Psicología y Trabajo social lo hace el 10.5%. El área de pedagogía (27.1% de los trabajadores) considerada una de las importantes porque es la encargada, junto con el área de salud (37.5% de los trabajadores) de realizar mediante tres turnos que cubren las 24 horas, actividades de atención residencial para el cuidado de pacientes con retardo mental enfermedad mental y consumo de sustancias psicoactivas. Por su parte, en el área de servicios generales que tiene a cargo el mantenimiento de las instalaciones trabaja el 8.3% y como auxiliares de cocina el

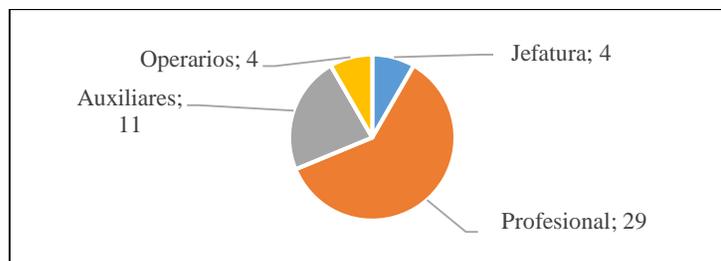
8.3%, siendo este el lugar que atiende todo lo relacionado con la alimentación acorde con la condición de salud de los 79 pacientes internados.

Tabla 7 Tipo de cargo que desempeñan los trabajadores de la FSS

Cargo	Total	%
Jefatura	4	8.3
Profesional Técnico	29	60.4
Auxiliar administración o Técnico	11	23.0
Operario Ayudante Serv. Generales	4	8.3
Total	48	100.0
%		

Fuente. Elaboración propia. Resultados de la investigación.

Figure 5 Tipo de cargo de los trabajadores de la FSS



Fuente. Elaboración propia. Resultados de la investigación

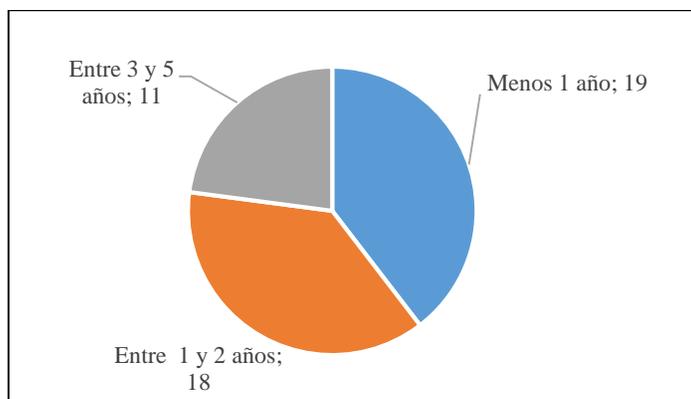
Los trabajadores que desempeñan una labor netamente administrativa representan el 8.3%. Quienes están a cargo de las principales actividades de la FSS, en cuanto atención y cuidado de los 79 pacientes especiales, todos con algún tipo de especialidad profesional o técnica corresponden al 60.4%. Los auxiliares, asistentes administrativos o técnico representan el 11.0%. Y el 8.3% agrupa a quienes desempeñan labores como operarios, ayudantes o de servicios generales. Es claro el alto grado de profesionalismo del personal de la FSS, puesto que la institución está dedicada a brindar servicios a una población que requiere cuidados especiales a largo del periodo en que se encuentran allí internados.

Tabla 8 Tipo de cargo que desempeñan los trabajadores de la FSS

Tiempo de vinculación	Total	%
Menos de 1 año	19	39.6
Entre 1 y 2 años	18	37.5
Entre 3 y 5 años	11	22.9
Total	48	100.0
%		

Fuente. Elaboración propia. Resultados de la investigación.

Figure 6 Tiempo de vinculación a la FSS



Fuente. Elaboración propia. Resultados de la investigación

Además del reconocimiento de la Fundación FSS de la alta rotación de su personal, especialmente asistencial, en las respuestas de los mismos trabajadores aparece la evidencia de esta situación, cuando se encuentra que el 39.5% de ellos tiene entre tres y ocho meses de vinculación, es decir, muchos profesionales no soportan la carga laboral y las condiciones en que deben desempeñar su trabajo. Por su parte el 37.5% aseguran llevar laborando entre uno y dos años. Solo el 23.0% afirma que su tiempo de vinculación está entre tres y cinco años, en este grupo están incluidos los que tienen contrato a término fijo y desempeñan labores de jefatura o coordinación general, cargos que demandan estabilidad laboral para el buen funcionamiento de la institución.

7.1.1 Resumen de cierre de la información sociodemográfica. Según la información recopilada referente a los aspectos sociodemográficos de los trabajadores de la FSS. En cuanto al género se destaca la presencia de la mujer, 56.0% del total de trabajadores, de modo particular en las áreas de salud y servicios generales, es decir, ellas le aportan a la institución una mayor dosis de atención a los pacientes especiales, con la calidez y dedicación como solo la mujer sabe hacerlo. Respecto de la edad, en el rango de 20-30 años se encuentra el 50.0% de trabajadores y en el de 31-45 años el 34.0%, cifras que indican la presencia de mujeres y hombres en su más alta capacidad productiva (84.0%), en especial para soportar las particularidades y elevadas exigencias laborales que imponen los objetivos empresariales de la FSS, no obstante, la presencia de personas entre 46-60 años (16.0%), origina una combinación de personal ideal para alcanzar los objetivos de la FSS.

Respecto del estado civil, el 25.0% dicen estar solteros, el 18.8% afirman estar casados, el 41.7% dicen haber constituido pareja por unión libre, el 12.5% están separados o divorciados y una persona (hombre: 2.0%) dice estar viudo, llama la atención el alto porcentaje de parejas en unión libre a modo de no aceptación del compromiso matrimonial, condición que algunos estudios muestran que a menos que exista un alto grado de afecto y compromiso, está implícita la posibilidad de separación súbita a diferencia de quienes decidieron contraer matrimonio, donde los más afectados suelen ser los hijos (Unesco. 2015), creando por el abandono del padre, sobrecargas familiares que afectan la actividad laboral, en especial de la madre. En relación con el tipo de contratación, el 36.7% se encuentran con contrato a término fijo ocupando los cargos claves de la FSS, mientras que el 63.3% están por prestación de servicios, lo que sugiere que solo los cargos claves están exentos de la incertidumbre por renovaciones anuales de sus contratos.

Todas las áreas de la FSS son de importancia para la prestación de sus servicios, pero se destaca el área de pedagogía (27.1% de los trabajadores) considerada una de las importantes porque es la encargada, junto con el área de salud (37.5%) de realizar mediante tres turnos que cubren las 24 horas, la atención y cuidado de los 79 pacientes especiales, razón por la cual la FSS requiere que todos sus trabajadores posean algún tipo de especialidad profesional (60.4%) o técnica (39.6%). De otra parte, las elevadas exigencias laborales que incluyen ausencia de vacaciones a cambio del pago de las mismas, turnos rotativos extenuantes y el mismo ambiente laboral propio de una

entidad dedicada a la atención y cuidado de pacientes especiales, inciden en la alta rotación de su personal, especialmente asistencial, como indica que el 39.5% del personal solo tiene entre tres y ocho meses de vinculación, lo que significa que muchos profesionales no soportan las condiciones de trabajo impuestas por la FSS. Así mismo, el 37.5% aseguran llevar laborando entre uno y dos años. Solo el 23.0% afirma que su tiempo de vinculación está entre tres y cinco años, entre ellos se encuentran los que tienen contrato a término fijo.

7.2 ANÁLISIS DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

La información utilizada para esta parte de la investigación proviene de las respuestas de los trabajadores de la FSS a preguntas seleccionadas del cuestionario “Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos”, porque eran las que más se ajustaban por la diversidad de ítem de cada pregunta, a las condiciones de tiempo disponible de los trabajadores de la FSS, como también a los propósitos de esta investigación. Para la selección de las preguntas también se tuvo en cuenta que como la participación fue voluntaria y los trabajadores respondieron el cuestionario en horas laborales, era posible que debido a las condiciones de estrés laboral que se viven en la institución generando conflictos trabajo-familia y familia-trabajo, decidieran no participar alegando falta de tiempo para hacerlo.

Según las consideraciones anteriores, para el presente caso fueron seleccionadas siete preguntas cuyos resultados se presenta a continuación con el propósito de indicar los niveles de percepción con respecto a las actividades que desempeñan los trabajadores de la Fundación FSS. Adicionalmente, dado que cada pregunta del cuestionario puede contener hasta 32 preguntas, serán seleccionadas las diez respuestas más representativas de cada una de ellas, aplicando como criterio la importancia que le conceden los trabajadores a cada ítem. Para el análisis se tomó en cuenta uno de indicadores más robusto de la estadística descriptiva como es la Mediana, debido a que no está sujeta a las variaciones que sufre por ejemplo la Media, porque marca el punto central alrededor del cual se ubican todas las mediciones.

7.2.1 Aspectos ambientales, reconocimiento, fatiga laboral y satisfacción laboral.

Tabla 9 Condiciones de trabajo en la FSS

Descriptores		Median a total	Media	Mediana
ítem	Condiciones de trabajo en la FSS.			
1	Condiciones que presenta el entorno físico, instalaciones, equipos	5.0	5.09	5.0
4	Servicios auxiliares como limpieza, seguridad, entre otros.		5.17	5.0
5	Forma en que opera el compañerismo en la FSS		6.54	7.0
6	Respeto dentro del grupo de trabajo		6.48	7.0
7	Reconocimiento del propio trabajo por otras personas		5.87	7.0
8	Condiciones del tiempo de trabajo, horarios, ritmos, descanso.		6.09	6.0
14	Conciliación entre el trabajo y la vida privada y familiar.		2.48	1.0
15	Autonomía en la toma de decisiones profesionales.		5.15	5.0
19	Participación en las decisiones organizacionales		5.37	6.0
21	Evaluación del rendimiento profesional por las directivas.		5.3	6.0

Fuente. Presente investigación.

(P. 1) Condiciones de trabajo en la FSS. Para esta distribución la Media es 4.77 y la Mediana 5.00, el índice de asimetría -0.26 sugiere que la cola de la distribución se alarga negativamente para valores inferiores a la mediana. Las puntuaciones van de “0 Pésimo” hasta “10 Óptimo”. Con 7.0 califican cómo está operando el compañerismo, el respeto y reconocimiento mutuo, con 6.0 los horarios, ritmos y momentos de descanso en el trabajo, así como su participación en decisiones organizacionales y la evaluación que las directivas hacen de su trabajo. Con 5.0 califican las condiciones ambientales del entorno de trabajo y el modo en que operan quienes se dedican a la limpieza, la calidad de la alimentación y la seguridad, entre otros, también, el grado de autonomía para tomar decisiones. Con 1.0 califican la conciliación entre las esferas laboral y familiar. Estas puntuaciones muestran que los trabajadores de la FSS se muestran conformes a nivel de las interrelaciones personales, que aceptan las condiciones laborales impuestas por la FSS y se preocupan por el estado del medioambiente laboral ya que repercute en ellos y los pacientes especiales seminternos. No obstante, es unánime la afirmación respecto a la imposibilidad de conciliar trabajo y familiar, sugiriendo con ello que comprenden claramente su dependencia del trabajo que realizan y que no tienen otra opción que aceptarlo o abandonarlo para poder dedicar un mayor tiempo a su pareja/familia/amigos. En este caso, como la satisfacción laboral al ser una variable organizacional, interacciona de tal modo con el conflicto trabajo-familia, que se sum a las

variables demográficas, que, aunque no son organizacionales, terminan influyendo en el conflicto familiar y a su vez repercuten en el entorno laboral.

Table 10 Clima organizacional en la FSS

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
ítem	Clima organizacional en la FSS			
1	La organización satisface mis intereses	5.0	5.5	5.0
3	Responde a mis necesidades		5.11	5.0
5	Se ajusta a mis aspiraciones		5.15	7.0
6	Concuerda con mis valores		5.59	7.0
8	Estimula mi compromiso laboral		6.07	6.0
10	Me motiva a trabajar		5.89	3.0
11	Me da sensación de libertad		5.5	2.0
12	Me hace crecer personalmente		5.43	3.0
13	Me permite desarrollar mis competencias		5.91	2.0
14	Me proporciona identidad		5.8	1.0

Fuente. Presente investigación.

(P. 2). Clima organizacional en la FSS. La Media de la distribución es 5.7 y la Mediana 5.00, el índice de asimetría negativo -02 sugiere que la cola de la distribución se alarga negativamente para valores inferiores a la mediana. Las puntuaciones van desde “0 Nunca” hasta 10 Siempre”. Con 7.0 los trabajadores califican que la FSS como institución se ajusta a sus aspiraciones y concuerda con sus valores. Con 6.0 opinan que trabajar en ella estimula su compromiso laboral. Con 5.0, consideran satisfechos sus intereses y les permite cubrir sus necesidades. Con 3.0 y 2.0, no se muestran muy motivados a trabajar en el cargo asignado por la FSS, sintiéndose más bien que no tienen libertad para elegir otras opciones en la prestación de sus servicios y que tampoco se dan las condiciones para crecer personalmente y desarrollar a plenitud todas sus habilidades y competencias. Con 1.0 califican que nunca han tenido la oportunidad de percibir que esta organización les haya proporcionado sentido de identidad y pertenencia. Las respuestas anteriores van desde considerar que la FSS les ha dado una sensación de logro al poderse ubicar laboralmente, porque de ese modo pueden atender sus necesidades económicas personales y familiares, hasta percibir falta de motivación por el trabajo que realizan porque no han logrado desarrollar sentido

de identidad y pertenencia al percibir que las directivas no están verdaderamente interesadas por su bienestar.

Tabla 11 Actualmente durante mi trabajo en la FSS.

Descriptores		Mediana total	Media	Mediana
ítem	Actualmente durante mi trabajo en la FSS.			
1	Al final de la jornada he terminado todo mi trabajo	4.0	4.15	4.0
2	Tengo tiempo suficiente para hacer todo bien		4.37	4.0
3	Se me acumulan tareas pendientes a lo largo del día		5.41	7.0
4	Me llevo tareas laborales sin resolver en mi cabeza a mi casa.		5.43	7.0
5	No tengo fines de semana y vacaciones.		5.61	5.0

Fuente. Presente investigación.

(P. 5) Actualmente durante mi trabajo en la FSS. Para esta distribución la Media fue 5.00, la Mediana 4.00 y el índice de asimetría 0.14, lo cual muestra alta concentración de respuestas alrededor de la normal superando individualmente en tres casos el valor de la Mediana. Las puntuaciones van desde “0 Nunca” hasta “10 Siempre”. Con 7.0 califican cómo a lo largo de la jornada laboral no alcanzan a terminar todas las tareas asignadas, así como no poderse liberar de la preocupación que esto les genera cuando llegan a sus hogares. Con 5.0 califican no gozar en algunas oportunidades de fines de semana y de modo permanente de vacaciones debido a la forma de contratación de la FSS, aunque esto les represente ingresos adicionales que están dispuestos a aceptar. Con 4.0 manifiestan que en muchas oportunidades no alcanzan a terminar todo su trabajo ni tampoco cuentan con el tiempo suficiente para hacerlo. En las respuestas anteriores se puede observar que de acuerdo con la actual situación de contratación laboral en la FSS, la aceptación de los términos que les ofrecen para no verse enfrentados a los altos niveles de desempleo e inestabilidad laboral existentes en el país, lo cual trae consigo condiciones laborales precarias y sobrecarga, ritmos y horarios de trabajo, así como a quedar expuestos a presiones internas y externas de las esferas familiar y laboral sobre las cuales no tienen control, los lleva a reaccionar de diferentes formas, en función de las características psicológicas y psicosociales individuales, de esta manera, cuando dichas presiones superan sus posibilidades para enfrentar la situación, surgen factores psicosociales como el desinterés, la falta de concentración, la apatía, la disminución de la actividad, el estrés, entre otras, que repercutirán en las interrelaciones familiares y laborales.

7.2.2 Aspectos personales axiológicos y de la relación familia-trabajo

Tabla 12 Importancia dada a los siguientes valores

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
ítem	Importancia dada a los siguientes valores			
1	Familia	10.0	9.37	10.0
2	Trabajo		8.72	10.0
3	Salud		9.41	10.0
4	Dinero		9.37	10.0
5	Tiempo libre		9.43	10.0

Fuente. Presente investigación.

(P. 4) Importancia dada a los siguientes valores. Para esta distribución La Media es 9.26, la Mediana 10.0 y la 0, DE 1.71 y el índice de asimetría -3.87, lo cual muestra una tensión entre el sentido de los valores y su significado. Las puntuaciones van de “0 Mínima” hasta “10 Máxima”.

Todas las respuestas se ubican alrededor de la calificación “10. Máxima”, concedida a la familia, trabajo, salud, dinero y tiempo libre, esto sugiere que los trabajadores perciben la corresponsabilidad familia-trabajo en la formación de sus actitudes ante las exigencias de su actividad laboral, que al desempeñarse en un entorno de servicios de salud, demanda una sólida formación ética para satisfacer las exigencias de las personas que tienen a cargo y quienes esperan, por su condición, de la mejor atención posible.

Tabla 13 Sentimientos con relación al trabajo desarrollado en la FSS.

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
ítem	Sentimientos con relación al trabajo desarrollado en la FSS			
1	Insatisfacción – satisfacción	6.00	4.43	5.0
3	Intranquilidad – tranquilidad		5.15	5.0
6	Desconfianza – confianza		5.22	6.0
7	Incertidumbre – certidumbre		4.89	5.0
8	Confusión – claridad		5.04	5.0

11	Insensibilidad – sensibilidad		5.54	6.0
13	Incompetencia – competencia		5.54	6.0
16	Fracaso – éxito		5.59	6.0
17	Incapacidad – capacidad		5.63	6.0
18	Pesimismo - optimismo		5.72	6.0

Fuente. Presente investigación.

(P. 8) Sentimientos con relación al trabajo desarrollado en la FSS. Para el total de esta distribución, la Media es 5.30, Mediana 6.00, el índice de asimetría -0.94 sugiere que la cola de la distribución se mantiene dentro del rango de la Mediana. Las puntuaciones van desde “1 sentimientos totalmente negativos”, hasta “7 sentimientos totalmente positivos”. Es de anotar que todos los trabajadores se reconocen como personas asertivas y capaces de alcanzar los mejores niveles de eficiencia personal y profesional, es decir, quieren demostrar que poseen una competencia profesional básica, que les ayuda a definir y desarrollar su identidad personal y profesional de manera responsable y sobre todo reflexiva. Al respecto, Con 6.0 califican aspectos acerca de los cuales opinan ejercer mayor control como: sensibilidad, competencia, éxito, capacidad y optimismo. Califican con 5.0 los estados emocionales que consideran poder controlar como satisfacción, tranquilidad, certidumbre y claridad. En ambas puntuaciones los trabajadores de la FSS realizan un ejercicio de autoconocimiento mediante el cual tratan de evidenciar el dominio de esta competencia básica, constituyéndose en un elemento clave para el ejercicio profesional competente y responsable, en especial en lo que se refiere a su rol particular en las actividades que les corresponden dentro de la institución, proceso que indudablemente contribuye a la configuración de su identidad y de su práctica profesional, permitiéndoles, tal como muestran en sus respuestas mostrar sus propias cualidades y características, como por ejemplo, sus actitudes, metas y especialmente valores personales y organizacionales.

Tabla 14 Actualmente por mi trabajo experimento

Descriptor		Median a total	Media	Mediana
ítem	Actualmente por mi trabajo experimento...			
3	Insomnio	0.0	1.02	1.0
4	Dolores de espalda		2.26	3.0
5	Tensiones musculares		2.41	3.0

6	Sobrecarga de actividad laboral		2.37	3.0
7	Desgaste emocional		2.24	3.0
8	Agotamiento físico		3.29	4.0
10	Mal humor		1.00	0.0
11	Baja realización personal		1.41	0.0
12	Trato despersonalizado		0.91	0.0
13	Frustración		0.80	0.0

Fuente. Presente investigación.

(P. 10) Actualmente por mi trabajo experimento...La Media de esta distribución es 1.61 y la Mediana 0.00, el índice de asimetría 0.76, indicando que en términos generales las puntuaciones se dispersan muy poco del lado positivo de la normal, por lo tanto, es asimétrica y positiva. Dichas puntuaciones van desde “(0 Nunca)” hasta “(6 Siempre)”. Con 4.0 puntos califican el agotamiento físico que les produce su trabajo en la FSS. Con 3.0 califican padecer de tensiones musculares, sobrecarga de actividad laboral y desgaste emocional. Con 1.0 califican los dolores de espalda y no le conceden importancia al calificar. Con 0.0, el mal humor, la baja realización personal, el trato despersonalizado y la frustración, situaciones que parecieran asumir como si no les afectara. Según estas respuestas, los trabajadores de la FSS reconocen que, así como su actividad les da oportunidad de desarrollo y les permite satisfacer necesidades personales y sociales, de igual modo los expone a riesgos psicosociales y organizacionales, que pueden incidir en su salud y desempeño laboral. Ellos también aceptan que pueden presentarse periodos de mayor o menor actividad en la atención de pacientes especiales, pero que actitudes como el mal humor, la frustración o sentir que su realización personal es baja y que se presentan momentos de trato despersonalizado, están fuera de consideración, no así aquellas situaciones asociadas con la sobrecarga de trabajo y la falta de tiempo para satisfacer todas las exigencias tanto de la institución y sus directivas como de los pacientes y hasta de sus compañeros de trabajo.

Tabla 15 Actualmente experimento y siento por mi trabajo en la FSS

Descriptores		Median a total	Media	Mediana
ítem	Actualmente experimento y siento por mi trabajo en la FSS.			
3	Al final de la jornada siento que el trabajo me ha quemado	3.0	3.28	4.0

4	Trabajar todo el día realmente es estresante para mi		3.24	4.0
9	He perdido entusiasmo por mi trabajo		2.78	3.0
11	Me estimula alcanzar objetivos en mi trabajo		3.52	3.0
12	He realizado muchas cosas valiosas en mi trabajo		3.65	3.0
14	A veces dudo sobre el valor de mi trabajo		2.74	3.0
15	Estoy seguro que soy eficaz en mi trabajo		4.07	4.0
20	Me siento fuerte y vigoroso para hacer mi trabajo		3.67	4.0
30	Soy persistente en mi trabajo		3.85	4.0
32	Incluso cuando las cosas no van bien continuo trabajando		3.8	4.0

Fuente. Presente investigación.

(P. 11) Actualmente experimento y siento por mi trabajo en la FSS... Para esta distribución la Media es 3.46, la Mediana 3.00, el índice de asimetría negativa es -0.13, por lo tanto, es relativamente asimétrica y negativa sugiriendo que las colas de la distribución tienden a concentrarse alrededor de la normal. Las puntuaciones van desde “(0. Nunca)” hasta “(6. Siempre)”. Con 4.0 califican, por una parte, la sensación que cuando terminan la jornada laboral se sienten quemados y dadas las condiciones en que demandan los servicios en la FSS su nivel de estrés es elevado. Con 3.0 califican que a pesar de lo anterior no dejan de sentirse eficaces, fuertes y persistentes, incluso cuando se presentan situaciones conflictivas afirman que siguen laborando, corroborando lo que afirman de su alto grado de compromiso laboral. Adicionalmente, es entendible que las condiciones halladas por ellos, están asociadas a situaciones laborales y, por lo tanto, directamente relacionadas con la FSS así, los diversos contenidos de los trabajos individuales y su realización, poseen indudablemente el potencial para afectar al bienestar como a la salud física, psicológica y social, tanto del mismo trabajador como del desarrollo de su trabajo. Esto es lo que aseguran las respuestas de los trabajadores, puesto que a diario se enfrentan a los condicionantes propios de cada cargo, a las acciones correctivas por parte de sus jefes, quienes no siempre son asertivos al hacerlo, a la carga laboral que involucra sobrecarga cuantitativa y cualitativa, a la falta de autonomía para tomar decisiones, a esto se agregan los horarios y ritmos de trabajo, sin olvidar que las interrelaciones con compañeros y pacientes también hacen parte de las condiciones y situaciones del contexto organizacional.

7.2.3 Resumen de la percepción de satisfacción-insatisfacción de la relación trabajo-familia de los trabajadores de la FSS. Los trabajadores de esta institución prestadora de servicios

de salud especializados destinados actualmente a una población de 79 pacientes residentes, que presentan retardo mental, enfermedad mental y consumo de sustancias psicoactivas, entre otras patologías, reportan en el orden de los factores organizacionales, diversos tipos de insatisfacción durante su actividad laboral cotidiana. Entre estos se destacan no sentirse a gusto con las instalaciones, el equipamiento y los recursos disponibles para prestar unos servicios más eficientes. De modo similar manifiestan falta de reconocimiento por la labor que realizan, así como estar sometidos a horarios extenuantes e inequitativa retribución económica, además les había sido prometido un proceso de formación continua, pero eso no se ha dado, por tanto perciben dificultades para cambiar la situación existentes en cuanto permitir o promocionar su desarrollo personal

De la misma manera existen factores laborales como los horarios y el ritmo de trabajo y su influencia en la vida laboral, los cuales son causales de insatisfacción como manifiesta la mayoría de trabajadores; a esto se suma no poder disfrutar de un periodo de vacaciones, porque la FSS se las paga en efectivo para que continúen laborando normalmente, al final como se observa en los resultados se acumula el cansancio y el estrés junto con la percepción de falta de tiempo para llevar a cabo una labor más eficiente y satisfactoria

Por otra parte y coincidente con lo anterior, los trabajadores resaltan valores fundamentales en sus vidas como el disfrute del tiempo libre; la salud y la calidad de las relaciones con la pareja/familia/amigos y al no poder contar plenamente con ellos suelen atravesar con relativa regularidad momentos de pesimismo y optimismo por la forma de contratación a la que se han visto obligados aceptar, al tiempo que esa misma carga laboral les genera agotamiento físico y desgaste emocional, todo producto de las condiciones altamente exigentes de la actividad que desempeñan en la institución, situación que en general afecta atender adecuadamente sus demás obligaciones personales y familiares. En síntesis, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa en las instalaciones de la FSS, generando un panorama de afectación de la salud laboral e incidiendo de manera notoria con la alta rotación del personal profesional y técnico especializado que se observa y a no dudarlo repercute en el pleno cumplimiento de los objetivos empresariales.

7.3 INTERACCIÓN POSITIVA Y NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA-TRABAJO

Referente al objetivo del cuestionario Swing utilizado en esta investigación: “Determinar la composición, confiabilidad, y validez del cuestionario Swing en un grupo de 48 trabajadores de la salud de la Fundación FSS”, el análisis estadístico de la información se llevó a cabo mediante la aplicación del programa SPSS por su versatilidad para el manejo de datos. También para una mayor claridad del análisis, éste se realizó considerando las cinco áreas operativas de la Fundación FSS, cada área tiene su correspondiente anexo cuyos indicadores aparecen en:

Anexo A: total consolidado de datos;

Anexo B: respuestas de los trabajadores del área administrativa;

Anexo C: respuestas del equipo interdisciplinario;

Anexo D: respuestas del área pedagógica;

Anexo E: respuestas del área de la salud y

Anexo F: respuestas del área de servicios generales.

El procedimiento de tratar las áreas tanto en conjunto como individualmente se hizo necesario debido a la especificidad de cada una de ellas, lo cual facilitó no introducir sesgos generalizadores que dieran una imagen parcializada de la realidad al interior de la FSS.

Adicionalmente y para darle al análisis mayor fuerza interpretativa, se utilizó de modo preferencial la “*Mediana*” de cada distribución porque es un indicador robusto y no susceptible a las variaciones extrema como le ocurre a la “*Media*”, de esa manera fue posible como se mostrará a continuación, establecer un punto de referencia sólido con relación a los indicadores de frecuencia que posee el instrumento Swing, los cuales se concretan en: 0=Nunca; 1=A veces; 2=A menudo y 3=Siempre, por lo tanto,

7.3.1 Total consolidado de datos. El alfa de Cronbach para esta distribución de 48 elementos, corresponde a 0.62, cifra cercana a 0.70 recomendada por Nunnally y Berstein (1994), para distribuciones pequeñas como es el caso del número de trabajadores de la FSS. Las opciones de respuesta corresponden a los indicadores establecidos por el instrumento Swing como se menciona anteriormente.

Tabla 16 Análisis del total de datos de la interacción negativa trabajo-familia

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción negativa trabajo-familia				
1	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	2.0	2.08	2.0
2	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo		1.83	2.0
3	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales		1.81	2.0
4	Tu horario de trabajo hace que resulta complicado para ti atender tu obligaciones domésticas		1.81	2.0
5	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo		1.83	2.0
6	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies		1.73	2.0
7	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa		1.85	2.0
8	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos		1.88	2.0

Fuente. Presente investigación.

Para el total de datos en la interacción negativa trabajo-familia, los resultados sugieren una alta coincidencia en las respuestas de los trabajadores de la FSS. Considerando el mismo total de la distribución, la distribución es relativamente asimétrica. En su conjunto las cifras tienden a ser representadas por el indicador “2: *A menudo*” del Swing. Este resultado indica que a menudo se presenta entre los trabajadores irritabilidad; dificultad para responder a las actividades domésticas; agotamiento físico y mental; falta de tiempo y energía para disfrutar de sus hobbies y percepción que el trabajo no le permite descansar en casa adecuadamente y menos tener momentos de calidad con su pareja/familia/amigos, lo cual suele repercutir en su trabajo, porque en sus relaciones personales fuera de la FSS se presentan situaciones de conflictos influidas por las exigencias laborales.

Tabla 17 Análisis del total de datos de la interacción negativa familia-trabajo

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción negativa familia-trabajo				
9	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	1	1.19	1
10	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos		1.19	1
11	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan tu rendimiento laboral		1.23	1
12	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar		1.04	1

Fuente. Presente investigación.

De acuerdo con el total de la distribución, en la interacción negativa familia-trabajo, los cuatro ítems son positivos. Estas cifras están representadas por el indicador “1 A veces” del Swing. El resultado de estas puntuaciones indica cómo las condiciones vividas en el ambiente familiar por la mayoría de trabajadores de la FSS de una u otra manera interfieren en su desempeño laboral alcanzando niveles de complejidad que a veces se resuelven en cuadros de irritabilidad; falta de concentración; problemas de pareja y falta de ganas de trabajar, como resultado de diversos tipos de conflictos con la pareja/familia/amigos.

Tabla 18 Análisis del total de datos de la interacción positiva trabajo-familia

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción positiva trabajo-familia				
13	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	1	1.25	1
14	Desempeñas mejor tus actividades domésticas gracias a actividades que has aprendido en tu trabajo		1.43	1
15	Cumples debidamente con tus obligaciones en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		1.17	1
16	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa		1.27	1
17	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo		1.23	1

Fuente. Presente investigación.

En la interacción positiva trabajo-familia, el indicador “1 A veces” del Swing indica baja respuesta al conjunto de situaciones que le permitirían a un trabajador de la FSS con relaciones de pareja/familia/amigos enlazar las esferas laboral y familiar, de tal manera que se presenten pocos momentos en los cuales perciben realizar su trabajo en condiciones aceptables, sin embargo, estas situaciones están interferida por las dificultades que le impone el contexto en el cual realiza su labor, como por ejemplo, horarios de trabajo, recursos limitados, clima laboral tenso que en lugar de estimular la empatía trabajador-empresa, da origen a tensiones adicionales a las propias de su vida personal. En este punto se destacan algunas respuestas representativas de lo expresado anteriormente, en su orden: en algunas ocasiones se presenta la oportunidad para aplicar en el hogar habilidades propias de su vida laboral, incluyendo la organización del tiempo libre, pero lo que más valoran es que pudieran disponer de tiempo de descanso de calidad, con el fin de reducir el impacto del estrés laboral y disfrutar de la compañía de su pareja/familia/amigos, porque de ese modo retomarían su trabajo en mejores condiciones de ánimo.

Tabla 19 Análisis del total de datos de la interacción positiva familia-trabajo

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción positiva familia-trabajo				
18	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos tu trabajo te resulta más agradable	1	1.63	2
19	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo		1.31	1
20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		1.44	1
21	Al tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo		1.48	1
22	Tiene más confianza en tu trabajo porque tu vida en casa está bien organizada		1.56	2

Fuente. Presente investigación.

Considerando el total de la distribución, en la interacción positiva familia-trabajo, los resultados están representados por el indicador “1 A veces” del Swing. Estos datos indican que, si

pudieran contar con una semana divertida en compañía de su pareja/familia/amigos, el trabajo les resultaría más agradable o trabajarían con más autoconfianza si en sus hogares la vida estuviera bien organizada sin la interferencia de su actividad laboral. Así mismo, se observa el esfuerzo de los trabajadores de FSS por desempeñarse en las esferas familiar y laboral con similares competencias, adicionalmente y en términos generales, tratan de distribuir eficientemente el escaso tiempo libre dedicado a su pareja/familia/amigos, tanto como lo permiten las condiciones de contratación laboral. En ambos casos la interacción de la vida familiar con el entorno laboral es evidente e indica que la satisfacción en el disfrute de su vida personal es clave para realizar un trabajo de la mejor calidad posible.

Los resultados de las mediciones individuales de cada una de las cinco áreas de trabajo de la FSS presentan los siguientes resultados:

7.3.2 Área administrativa.

Tabla 20 Análisis interacción negativa trabajo-familia: Área administrativa

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción negativa trabajo-familia				
1	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	2.0	1.5	2
2	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo		1.25	1
3	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales		1.5	2
4	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender tu obligaciones domésticas		1.75	2
5	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo		1.5	1
6	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies		1.5	1
7	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa		1.75	2
8	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos		1.5	1

Fuente. Presente investigación.

En la interacción negativa trabajo-familia, la Mediana es 2.0 y la curtosis muestra cuatro elementos positivos y cuatro negativos, por tanto, es relativamente simétrica. En este caso se asume el indicador “2 A menudo” del Swing como representante de la distribución. Las respuestas de los trabajadores de esta área, se focalizan en afirmar que las condiciones laborales si influyen de modo recurrente en presentar en sus relaciones pareja/familia/amigos actitudes poco asertivas debido a que se sienten agotados por las exigencias y complicaciones propias de su actividad laboral, también señalan los horarios de trabajo como una causa de esta situación, puesto que debido a ello perciben falta de energía para disfrutar del tiempo libre y, por tanto, dificultad para relajarse en el hogar cuando regresan del trabajo. De lo anterior se deduce que la esfera laboral propia de la FSS reclama exigencias personales que no todos están en condiciones de atender y aislar de su esfera familiar.

Tabla 21 Análisis interacción negativa familia-trabajo: Área administrativa

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción negativa familia-trabajo				
9	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	2.0	1.75	2.0
10	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos		2.0	2.0
11	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan tu rendimiento laboral		1.5	2.0
12	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar		1.75	2.0

Fuente. Presente investigación

En la interacción negativa familia-trabajo, la Mediana es 2.0, la curtosis indica que los cuatro elementos con negativos, por lo tanto, la distribución es negativa. En este caso el indicador representativo es “2 A menudo” del Swing. Las características predominantes de los trabajadores para esta área son: irritabilidad en el trabajo a causa de los problemas familiares; dificultad para concentrarse en sus actividades laborales por estar pensando en cómo resolver sus problemas familiares; los problemas con su pareja/familia/amigos influyen en su estado de ánimo y les generan apatía por el trabajo.

Tabla 22 Análisis interacción positiva trabajo-familia: Área administrativa

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción positiva trabajo-familia				
13	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	1.0	1.75	2.0
14	Desempeñas mejor tus actividades domésticas gracias a actividades que has aprendido en tu trabajo		1.75	2.0
15	Cumples debidamente con tus obligaciones en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		1.00	1.0
16	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa		1.25	1.0
17	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo		1.5	1.0

Fuente. Presente investigación.

En la interacción positiva trabajo-familia, la Mediana es 1.0 y la curtosis muestra un valor negativo y cuatro positivos, lo cual indica que la distribución es relativamente asimétrica y positiva. Las respuestas de los trabajadores se ubican en el indicador “1 A veces” del Swing y las características predominantes para esta esta área corresponden a la afirmación que después de un periodo de trabajo agradable, se sienten de mejor ánimo para compartirlo con los seres más cercanos. Además, opinan que en cierto modo el rol que desempeñan laboralmente y algunas habilidades aprendidas en su trabajo influyen para realizar mejor ciertas actividades domésticas y los predisponen a interactuar asertivamente con su pareja/familia/amigos. Es de anotar que los administrativos son quienes gozan de condiciones especiales laborales, como contrato a término fijo, horario de trabajo flexible y descanso los fines de semana, a diferencia de los demás trabajadores.

Tabla 23 Análisis interacción positiva familia-trabajo: Área administrativa

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción positiva familia-trabajo				
18	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos tu trabajo te resulta más agradable	2.0	2.25	3

19	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo		1.0	1
20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		1.5	2
21	Al tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo		1.75	2
22	Tiene más confianza en tu trabajo porque tu vida en casa está bien organizada		2.0	2

Fuente. Presente investigación.

En la interacción positiva familia-trabajo, la Mediana es 2.0 y el índice de asimetría muestra dos indicadores negativos y tres positivos, lo cual muestra que la distribución es relativamente asimétrica. Las respuestas de los trabajadores se ubican alrededor del “2 A menudo” del Swing. El resultado de estas puntuaciones refleja justamente las favorables condiciones de su contratación laboral, puesto que se destacan las afirmaciones que cuando gozan de fines de semana libres de preocupaciones por su trabajo así mismo mejoran sus relaciones con la pareja/familia/amigos; también reconocen la buena influencia que ejerce una vida familiar ordenada en su capacidad para responder a las exigencias de su actividad laboral, de igual manera, cuando en sus hogares las relaciones con sus miembros son asertivas, perciben una mayor sensación de autoconfianza en su trabajo, demostrando la estrecha interacción entre el ambiente familiar y su actividad laboral.

7.3.3 Área Equipo Interdisciplinario.

Tabla 24 Análisis interacción negativa trabajo-familia: Área Equipo interdisciplinario

	Descriptor	Mediana total	Media	Mediana
Interacción negativa trabajo-familia				
1	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	3.0	2.6	3
2	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo		2.8	3
3	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales		2.4	3
4	Tu horario de trabajo hace que resulte hace complicado para ti atender tu obligaciones domésticas		2.6	3

5	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo		2.2	2
6	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies		2.2	2
7	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa		2.0	2
8	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos		2.0	2

Fuente. Presente investigación.

En la interacción negativa trabajo-familia, la Media es 2.5, la Mediana 3.0 y el índice de simetría muestra seis elementos negativos y dos positivos, por tanto, la distribución es relativamente simétrica y negativa. Las respuestas de los trabajadores se concentran alrededor del indicador “3 Siempre” del Swing. Los resultados muestran que el personal de esta área presenta cuadros de irritabilidad familiar debido a la percepción que realizan un trabajo agotador y debido a ello les resulta complicado atender adecuadamente sus obligaciones domésticas. De modo similar, usualmente deben cancelar compromisos con la pareja/familia y amigos por demandas del servicio, puesto que los horarios de trabajo que deben cumplir interfieren con cualquier actividad personal bien sea doméstica o recreativa, además, sienten que su trabajo es tan agotador que usualmente no tienen la energía suficiente para realizarla.

Tabla 25 Análisis interacción negativa familia-trabajo: Área Equipo interdisciplinario

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción negativa familia-trabajo				
9	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo		1.4	2
10	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos		0.8	1
11	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan tu rendimiento laboral		1.0	1
12	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar		0.6	0

Fuente. Presente investigación.

En la interacción negativa familia-trabajo, la Mediana es 2, el índice de asimetría presenta un elemento negativo y tres positivos, por lo tanto, la distribución es relativamente asimétrica y positiva, estas cifras están representadas por el indicador “2 A menudo” del Swing. La situación relevante es la irritabilidad de los trabajadores en sus relaciones con la pareja, la familia y los amigos, estado que suelen llevar hasta el trabajo y descargarlo con sus compañeros de trabajo, lo cual también termina afectando su rendimiento laboral. Adicionalmente, los asuntos familiares no atendidos adecuadamente les hacen difícil atender plenamente sus compromisos laborales. Las consecuencias son poco sentido de pertenencia a la organización y disminución de las ganas de trabajar, por lo tanto, esto podría terminar afectando la calidad de la atención que se propone brindar la FSS.

Tabla 26 Análisis interacción positiva trabajo-familia: Área Equipo interdisciplinario

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción positiva trabajo-familia				
13	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	1.0	1.0	1.0
14	Desempeñas mejor tus actividades domésticas gracias a actividades que has aprendido en tu trabajo		0.8	1.0
15	Cumples debidamente con tus obligaciones en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		1.0	1.0
16	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa		1.4	1.0
17	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo		1.2	1.0

Fuente. Presente investigación.

En la interacción positiva trabajo-familia la Mediana es 2.0, el índice de asimetría presenta dos mediciones negativas y tres positivas, por lo tanto, la distribución es relativamente asimétrica. Las respuestas de los trabajadores se agrupan alrededor del indicador “1 A veces” del Swing. En tal sentido, solo en algunas oportunidades pueden revertir en su esfera familiar las habilidades aprendidas y desarrolladas en su trabajo, frente a escasas oportunidades para disfrutar la interacción con la pareja/familia/amigos. A veces, suelen presentarse momentos para sentir que su actividad laboral alcanza niveles de eficiencia satisfactorios que sirven para reducir la carga de

estrés de la actividad diaria. Sin embargo, es usual, como se deduce de estas respuestas que los tiempos de calidad de su esfera personal solo se presentan ocasionalmente y no de modo predecible.

Tabla 27 Análisis interacción positiva familia-trabajo: Área Equipo interdisciplinario

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción positiva familia-trabajo				
18	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos tu trabajo te resulta más agradable	2.0	2.2	2
19	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo		1.4	1
20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		1.6	2
21	Al tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo		1.2	1
22	Tiene más confianza en tu trabajo porque tu vida en casa está bien organizada		1.6	2

Fuente. Presente investigación.

En la interacción positiva familia-trabajo, la Mediana es 2.0, el índice de asimetría presenta dos elementos negativos y tres positivos, por lo tanto, la distribución es relativamente asimétrica. Por su parte, las respuestas de los trabajadores se agrupan alrededor del indicador “2 A Menudo” del Swing. En esta interacción los trabajadores de la FSS toman las preguntas a modo de una expectativa y no como un hecho cierto y real, puesto que el equipo interdisciplinario está sometido a las más exigentes condiciones de trabajo y no suelen contar con el tiempo que desearían para pasar momentos de calidad con su pareja/familia/amigos, adicionalmente, sus condiciones de contratación por prestación de servicios los obliga a cumplir con su trabajo según las exigencias de la FSS.

7.3.4 Área Pedagógica.

Tabla 28 Análisis interacción negativa trabajo-familia: Área Pedagógica

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción negativa trabajo-familia				
1	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	2.0	2.14	2.0
2	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo		2.0	2.0
3	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales		2.0	2.0
4	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender tu obligaciones domésticas		2.14	2.0
5	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo		2.0	2.0
6	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies		1.79	2.0
7	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa		2.07	2.0
8	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos		2.21	2.0

Fuente. Presente investigación.

En la interacción negativa trabajo-familia, la Mediana es 2.00, el índice de asimetría muestra cuatro elementos negativos y cuatro positivos, por lo tanto, la distribución es relativamente simétrica. Las respuestas de los trabajadores se concentran alrededor del indicador “2 A Menudo” del Swing e indican que perciben alta interferencia de las actividades laborales en sus relaciones con la pareja/familia/amigos. De la misma manera, todos reconocen que debido a la carga laboral, al tipo de pacientes y a los horarios extenuantes, entre otros factores estresantes, llegan a sus hogares irritados y molestos buscando solo descansar, en consecuencia, en contra de su voluntad desatienden algunas de sus obligaciones domésticas. Además, la presión laboral llega a ser tan elevada que, la mayor parte del tiempo ellos viven pensando más en su trabajo que en quienes le rodean al interior de sus hogares.

Tabla 29 Análisis interacción negativa familia-trabajo: Área Pedagógica

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción negativa familia-trabajo				

9	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	1.0	1.07	1.0
10	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos		1.36	1.0
11	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan tu rendimiento laboral		1.50	2.0
12	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar		1.14	1.0

Fuente. Presente investigación.

En la interacción negativa familia-trabajo la Mediana es 1.0 y el índice de asimetría presenta cuatro elementos positivos, por lo tanto, la distribución es relativamente asimétrica y positiva. Las respuestas de los trabajadores se agrupan alrededor del indicador “1 A veces” del Swing e indican que en esta interacción los problemas con la pareja/familia/amigos afectan su rendimiento laboral, puesto que les hace difícil concentrarse en el trabajo, es decir, desembocan en situaciones estresantes que en otras condiciones podrían alegar pocos deseos y ganas de trabajar, pero que en las actuales circunstancias deben someterse sin derecho a réplica, el proceso se agudiza y desemboca en irritabilidad constante no solo en su esfera familiar sino en la laboral, donde por cualquier motivo suele descargarse en contra de los compañeros de trabajo y originando conflictos interpersonales innecesarios.

Tabla 30 Análisis interacción positiva trabajo-familia: Área Pedagógica

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción positiva trabajo-familia				
13	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	1.0	1.13	1.0
14	Desempeñas mejor tus actividades domésticas gracias a actividades que has aprendido en tu trabajo		1.38	2.0
15	Cumples debidamente con tus obligaciones en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		1.13	1.0
16	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa		1.00	1.0
17	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo		1.38	1.0

Fuente. Presente investigación.

En la interacción positiva trabajo-familia, les a Mediana 1.0, el índice de asimetría presenta dos elementos negativos y tres positivos, por lo tanto, la distribución es relativamente asimétrica. Las respuestas de los trabajadores se agrupan alrededor del indicador “1.0 A veces” del Swing e indican que en algunas circunstancias revierten en sus hogares las habilidades que usualmente han desarrollado en el desempeño de su labor, sin embargo, por la imposibilidad de cambiar el clima y cultura organizacional, la realidad es como ya lo han expresado anteriormente, solo dedican momentos para atender sus obligaciones domésticas y dejan asuntos pendientes que se acumulan y pese a su voluntad, pero sobre todo ante la falta de disponer tiempo de calidad para dedicarlos a su pareja/familia/amigos, no pueden afirmar que en la FSS sea habitual disponer de días o semanas de trabajo placentero, porque la complejidad del trabajo desarrollado así lo exige.

Tabla 31 Análisis de la Interacción positiva familia-trabajo. Área Pedagógica

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción positiva familia-trabajo				
18	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos tu trabajo te resulta más agradable	2.0	1.76	2.0
19	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo		1.36	1.0
20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		1.43	2.0
21	Al tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo		1.5	2.0
22	Tiene más confianza en tu trabajo porque tu vida en casa está bien organizada		1.64	2.0

Fuente. Presente investigación.

En la interacción positiva familia-trabajo, la Mediana es 2.0, el índice de asimetría presenta un elemento negativo y cuatro positivos. Po lo tanto, la distribución es relativamente asimétrica y positiva. Las respuestas de los trabajadores se agrupan alrededor del indicador “2 A menudo” del Swing y muestran que las relaciones de calidad con la pareja/familia/amigos inciden positivamente en la percepción que el trabajo desempeñado es agradable y gratificante, por lo tanto, también

contribuyen a desarrollar niveles más altos de autoconfianza, no obstante, estas condiciones en los momentos actuales no se están dando, generando más bien tensiones entre la esfera familiar y la laboral. En el mismo sentido, la organización del tiempo en el ámbito doméstico junto con la capacidad de adquirir compromisos y cumplirlos, son considerados como un sustrato propio de la formación individual que facilita a su vez ser eficiente con el uso del tiempo y en el cumplimiento de las exigencias del ámbito laboral, de allí que a pesar de los contratiempos que puedan surgir en el cumplimiento de sus funciones y del inequitativo tratamiento que reciben de parte de la institución, en general, los trabajadores de la FSS asumen su trabajo con la misma responsabilidad con que toman su vida personal y doméstica.

7.3.5 Área de la Salud.

Tabla 32 Análisis de la interacción negativa trabajo-familia. Área de la salud

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción negativa trabajo-familia				
1	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	2.0	2.0	2.0
2	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo		1.59	2.0
3	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales		1.59	2.0
4	Tu horario de trabajo hace que resulta hace complicado para ti atender tu obligaciones domésticas		1.47	2.0
5	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo		1.76	2.0
6	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies		1.53	2.0
7	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa		1.65	2.0
8	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos		1.71	2.0

Fuente. Presente investigación.

En la interacción negativa trabajo-familia, la Mediana es 2.00, el índice de asimetría presenta cuatro elementos negativos y cuatro positivos, por tanto, la distribución es relativamente simétrica. Por su parte, las respuestas de los trabajadores se agrupan alrededor del indicador “2 A Menudo”

del Swing y muestran que los niveles de irritabilidad entre el personal de la salud son significativos, atribuibles a que el trabajo desempeñado es calificado como agotador, puesto que esta es otra de las áreas que reciben la responsabilidad de la atención y cuidado de todo tipo de patologías de los 79 pacientes seminternos a cargo de la FSS, por eso al final de cada jornada laboral perciben falta de energía y tiempo para desarrollar cualquier actividad recreativa que le hubiera gustado pasar con su pareja/familia/amigos. Esta situación acumula diversos factores de riesgo para la salud de los trabajadores, destacando elevados niveles de estrés que traen desde su trabajo y no logran descargarlos plenamente en sus hogares. Esto podría tornarse manejable si sus compromisos laborales les permitieran planear su tiempo libre, pero esto generalmente no ocurre, porque incluso para todos los personales, exceptuando los administrativos, hasta las vacaciones no las pueden gozar, puesto que se las pagan para sigan laborando. Por eso, ni siquiera les queda tiempo para disfrutar de algún hobby ya que los horarios de trabajo solo dejan tiempo para llegar a sus hogares y encontrar allí un poco de descanso y tratar de recuperarse un poco del agotamiento físico y del cansancio.

Tabla 33 Análisis de la interacción negativa familia-trabajo. Área de la salud.

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción negativa familia-trabajo				
9	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	1.0	1.18	2.0
10	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos		1.06	1.0
11	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan tu rendimiento laboral		1.06	1.0
12	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar		0.82	1.0

Fuente. Presente investigación.

En la interacción negativa familia-trabajo, la Mediana es 1.00, el índice de asimetría presenta cuatro elementos negativos, por lo tanto, la distribución es relativamente asimétrica y negativa. Las respuestas de los trabajadores se agrupan alrededor del indicador “1 A veces” del Swing, esto muestra que se presentan situaciones en las cuales la presión de la vida familiar afecta su comportamiento cuando llegan al trabajo y terminan asumiendo actitudes poco asertivas con sus compañeros, de modo similar estos mismos problemas pueden llegar a afectar el nivel de

concentración requerido para el mejor desempeño posible de su labor, en particular por la naturaleza misma del servicio en salud destinado a pacientes especiales, difíciles de por sí para ser atendidos. Bajo tales condiciones, los trabajadores perciben que se presentan momentos en los cuales su rendimiento laboral no es totalmente lo que desearían que fuera, respuesta que habla a favor de su alto sentido de profesionalismo. De otra parte, existen momentos en que quisieran retirarse de la institución, pero al parecer, sus compromisos personales no les permiten tomar tal decisión y deben guardarse para sí los problemas con su pareja/familia/amigos, lo cual a la larga podría llegar a incrementar los niveles de estrés asociados a las exigencias de su carga laboral, de allí que las esferas familiar y laboral difícilmente pueden ser conciliadas, lo cual constituye un potencial motivo para que presenten cuadros de irritabilidad en su trabajo.

Table 34 Análisis de la interacción positiva trabajo-familia. Área de la salud

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción positiva trabajo-familia				
13	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	1.0	1.18	1.0
14	Desempeñas mejor tus actividades domésticas gracias a actividades que has aprendido en tu trabajo		0.94	1.0
15	Cumples debidamente con tus obligaciones en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		1.00	1.0
16	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa		1.06	1.0
17	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo		0.88	1.0

Fuente. Presente investigación.

En la interacción positiva trabajo-familia, la Mediana es 1.00, el índice de asimetría presenta un elemento negativo y cuatro positivos, por lo tanto, la distribución es relativamente asimétrica. Las respuestas de los trabajadores se agrupan alrededor del indicador “1 A Veces” del Swing, es decir, anteponen las exigencias y complejidades de su trabajo a la posibilidad de disfrutar momentos agradables durante el desarrollo de sus actividades en la institución, lo cual podría ser revertido hacia las relaciones con su pareja/familia/amigos, no obstante, esta situación también terminan afectando cumplir con las obligaciones familiares, incluso contando con las habilidades

adquiridas en el trabajo. Del mismo modo, solo a veces encuentran la oportunidad para capitalizar los procesos que demandan darle un determinado orden al ejercicio de sus respectivos roles en la atención de pacientes especiales, de hecho, asumiendo que el trabajo constituye un factor importante para la integración y ajuste social de los trabajadores de la FSS, porque reúne en un mismo escenario trabajo y familia, son tantas las exigencias y especificidades del servicio de salud que la potencial capacidad para mejorar las relaciones con las personas de su círculo personal cercano se diluye en favor del alejamiento de ellos por exceso de cansancio y estrés que traen desde su lugar de trabajo, restándole peso a dicha interacción positiva.

Tabla 35 Análisis de la interacción positiva familia-trabajo. Área de la salud

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción positiva familia-trabajo				
18	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos tu trabajo te resulta más agradable	1.0	0.94	1.0
19	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo		1.18	1.0
20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		1.05	1.0
21	Al tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo		1.35	1.0
22	Tiene más confianza en tu trabajo porque tu vida en casa está bien organizada		1.18	1.0

Fuente. Presente investigación.

En la interacción positiva familia-trabajo, la Mediana es 1.00, el índice de asimetría presenta un elemento negativo y cuatro positivos indicando que la distribución es relativamente asimétrica. Las respuestas de los trabajadores se concretan alrededor del indicador “1 A veces” del Swing y sugieren que la búsqueda de bienestar y más exactamente de satisfacción para integrar la esfera familiar con la laboral, se orienta hacia un profundo deseo por mejorar su calidad de vida, la cual perciben afectada debido a las condiciones impuestas por las exigencias de su trabajo, al respecto ellos encuentran que a veces se presenta alguna relación entre el orden con que organizan el tiempo dedicado a sus asuntos personales y el orden dado a los procesos propios de su actividad laboral, del mismo modo, aceptan que una vida familiar tranquila tiene su correlato en actitudes asertivas

en su trabajo y que tanto sus esferas familiar y laboral deben ser tratadas con el mismo sentido de compromiso y responsabilidad. Es de anotar, que en estas respuestas subyace la presencia de lo afectivo como punto de partida para considerar la satisfacción familiar desde la perspectiva de las interacciones que se producen en su interior, sean positivas o negativas, en razón que son cruciales para conciliarlas con las propias del trabajo, además solo así ellos podrían aspirar a lograr un determinado nivel de equilibrio entre las esferas familiar y laboral. También, otro aspecto que surge de las bajas puntuaciones dadas a las mencionadas respuestas, evidencia una significativa indiferencia en cuanto asociar la vida con su pareja/familia/amigos y las relaciones laborales, debido a que consideran que las actividades que desempeñan no les permiten desarrollar una vida personal y familiar satisfactoria.

7.3.6 Área de Servicios Generales.

Tabla 36 Análisis de la interacción negativa trabajo-familia. Área de Servicios Generales

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción negativa trabajo-familia				
1	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	2.0	2.13	3.0
2	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo		1.75	2.0
3	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales		1.75	1.0
4	Tu horario de trabajo hace que resulta hace complicado para ti atender tu obligaciones domésticas		1.5	1.0
5	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo		1.63	2.0
6	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies		1.88	2.0
7	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa		1.38	2.0
8	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos		1.75	2.0

Fuente. Presente investigación.

Es de señalar que el área de servicios generales, es una donde el trabajo es demandante en esfuerzo físico constante y dependiente de las exigencias de las demás áreas en cuanto mantener

operativas las instalaciones y proporcionar alimentación a todos los pacientes según las indicaciones alimentarias y nutricionales de cada caso en particular, además de proporcionar refrigerios a los 49 trabajadores de la institución. Con relación a los resultados, en la interacción negativa trabajo-familia, la Mediana es 2.0, el índice de asimetría presenta cuatro elementos negativos y cuatro positivos, por tanto, la distribución es relativamente asimétrica. Con respecto a las respuestas de los trabajadores, estas se agrupan en torno del indicador “2 A menudo” del Swing. A pesar de esta tendencia, es de destacar la coincidencia de ellos cuando afirman sentirse siempre irritables mientras están en sus hogares debido a lo agotador de su trabajo (indicador 3 del Swing), En términos generales, el constructo trabajo-familia al soportarse en el bienestar subjetivo de cada trabajador, conduce a considerar, no solo para esta área, sino para todas, variables demográficas como género, edad, tipo de trabajo y experiencia en el cargo, nivel de estudios, entre otras, sin desconocer el estilo de vida individual relacionado con el tipo de ambiente laboral y familiar, porque todas estas variables en su conjunto interactúan para brindar satisfacción en ambas esferas de la vida personal. Este bienestar según la percepción de los trabajadores, a menudo los lleva a dejar de lado hobbies, obligaciones domésticas y planes con la pareja/familia/amigos por físico cansancio y falta de energía debido a la carga laboral, los horarios y, en general, a las características del servicio que presta la FSS a sus pacientes especiales.

Tabla 37 Análisis de la interacción negativa familia-trabajo. Área de Servicios Generales

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción negativa familia-trabajo				
9	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	1.0	1.0	1.0
10	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos		1.0	1.0
11	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan tu rendimiento laboral		1.13	1.0
12	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar		1.25	1.0

Fuente. Presente investigación.

En la interacción negativa familia-trabajo, la Mediana es 1.0, el índice de asimetría presenta un elemento negativo y cuatro positivos, por lo tanto, la distribución es relativamente asimétrica.

Las respuestas de los trabajadores se agrupan alrededor del indicador “1 A Veces” del Swing, ellos reconocen que en algunas ocasiones les resulta difícil lidiar con los problemas domésticos y llegan a sentirse profundamente incómodos en el entorno laboral, sin embargo, al ser personas mayores de 45 años, su experiencia en la vida les permite desempeñar su trabajo y dejar sus problemas personales en segundo plano, situación que procuran no dar a conocer al resto de sus compañeros más cercanos. A pesar de todo, cuando los niveles de estrés son muy elevados suelen tornarse irritables y hasta llegar a tener algunos roces con ellos. En estos aspectos es evidente las esferas familiar y laboral se influyen mutuamente, llegando algunas veces a generar incompatibilidades y, por supuesto, conflictos, en los que el trabajo interfiere en la familia y ésta en el trabajo, no obstante, las experiencias de vida, las habilidades adquiridas y las oportunidades que hayan sido capitalizadas y desarrolladas en cada esfera suelen ser transferidas de una a la otra de modo positivo y reforzante para superar las crisis que se presenten en cada una de ellas.

Tabla 38 Análisis de la interacción positiva trabajo-familia. Área de Servicios Generales

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción positiva trabajo-familia				
13	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	1.0	1.13	1.0
14	Desempeñas mejor tus actividades domésticas gracias a actividades que has aprendido en tu trabajo		1.38	2.0
15	Cumples debidamente con tus obligaciones en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		1.13	1.0
16	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa		1.00	1.0
17	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo		1.38	1.0

Fuente. Presente investigación.

En la interacción positiva trabajo-familia, la Mediana es 1.0, el índice de asimetría presenta dos elementos negativos y tres positivos, por lo tanto, la distribución es relativamente asimétrica. Las respuestas de los trabajadores están agrupadas alrededor del indicador “1 A Veces” del Swing, lo cual significa para esta distribución que ocasionalmente se pueden presentar situaciones en las cuales se capitalizan algunas experiencias laborales que facilitan interactuar mejor con tu

pareja/familia/amigos, como, por ejemplo, negociar una decisión, aceptar el punto de vista de los demás, entre otros, lo mismo podría decirse de determinadas actividades domésticas. Sin embargo, en cuanto al disfrute de tiempo libre y que tal condición pueda influir en llegar al sitio de trabajo de mejor humor, es más difícil de alcanzar, porque precisamente con eso es lo que no cuentan los trabajadores de la FSS, debido, como se ha dicho antes, a la naturaleza del servicio y a las condiciones laborales impuestas por la misma institución. En su conjunto se observa que los trabajadores del área de servicios generales se empeñan en buscar el equilibrio trabajo-familia, comprometiéndose con el desempeño de sus funciones, demostrando una actitud de dedicación para responder de manera óptima en cada una de ellas, a pesar de los niveles de agotamiento y cansancio laboral que suele afectarlos al llegar a casa.

Tabla 39 Análisis de la interacción positiva familia-trabajo. Área de Servicios Generales

Descriptor		Mediana total	Media	Mediana
Interacción positiva familia-trabajo				
18	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos tu trabajo te resulta más agradable	2.0	2.0	2.0
19	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo		1.63	1.0
20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		2.13	2.0
21	Al tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo		1.75	2.0
22	Tiene más confianza en tu trabajo porque tu vida en casa está bien organizada		2.0	2.0

Fuente. Presente investigación.

En la interacción positiva familia-trabajo, la Mediana es 2.0, el índice de asimetría presenta un elemento negativo y cuatro positivos, por lo tanto, la distribución es relativamente asimétrica. Las respuestas de los trabajadores se agrupan alrededor del indicador “2 A Menudo” del Swing, lo que indica que para un grupo de personas mayores a 45 años cumplir con sus responsabilidades laborales es equivalente a lo que deben realizar a diario en sus hogares, situación que les gustaría mejorar si pudieran contar con verdaderos periodos de descanso y pasar momentos de calidad con su pareja/familia/amigos, pero el tipo de trabajo y la fatiga con que llegan a sus hogares no se los

permite. De este modo, organizar al nivel que ellos quisieran su vida personal y familiar resulta complicado, no obstante, hacen todo lo posible porque en su vida laboral haya el menor número de conflictos. Por otra parte, en las respuestas de los trabajadores se aprecia cómo han comprometido sus recursos personales de energía, tiempo para sí y para el trabajo que realizan, así como el compromiso para distribuirlos de la mejor manera posible entre sus entornos familiar y laboral, todo a pesar que las políticas organizacionales se muestran inflexibles para comprender sus impactos en la vida familiar de sus trabajadores.

7.3.7 Resumen de las interacciones positivas y negativas trabajo-familia y familia-trabajo. En todas las áreas analizadas ninguna respuesta puntuó en el indicador “1 Nunca”, sino se focalizaron en el “1 A veces y el 2 A menudo”, solo en el área del Equipo Interdisciplinario, aparecen enfáticas puntuaciones de “3 Siempre” cuando fueron preguntados respecto a su nivel de irritabilidad, la dificultad para atender sus compromisos domésticos, la cancelación de planes por motivo del trabajo y la influencia del horario de trabajo en su vida personal.

En la interacción negativa trabajo-familia, se destacó en las distintas áreas de la FSS que los trabajadores atribuyeran a las exigencias laborales y en particular a los horarios de trabajo, atravesar por momentos de irritabilidad; dificultad para responder a las actividades domésticas; agotamiento físico y mental y hasta falta de tiempo para disfrutar de sus hobbies, lo cual implica dificultad para tener momentos de calidad con su pareja/familia/amigos, situación que a su vez repercute en su campo de desempeño laboral.

A su vez, en la interacción negativa familia-trabajo, las condiciones vividas en el entorno familiar tienden a interferir en su desempeño laboral, a modo de un círculo vicioso que incrementa la sensibilidad de los trabajadores respecto de la manera de asumir posturas conciliatorias o dejar de lado sus conflictos personales, facilitando la interacción con sus compañeros de trabajo.

En cuanto a la interacción positiva trabajo-familia, el resultado indica en la mayoría de trabajadores, baja capacidad para percibir sensaciones de bienestar si se les presentara una semana de trabajo agradable, puesto que el día a día es tan exigente que encontrar el modo de aplicar en el hogar las habilidades aprendidas en la institución es a veces complicado de lograr, así como

dificultad para interactuar con la pareja/familia/amigos por similares razones, de tal modo que el enriquecimiento en la calidad de vida familiar y laboral de los trabajadores, no alcanza de distribuir sus beneficios tangibles e intangibles, tanto para la FSS como para las familias en términos de la satisfacción, motivación y compromiso con la imagen corporativa.

En la interacción positiva familia-trabajo, se les presenta a los trabajadores el panorama de una semana divertida con familiares y amigos, frente al interrogante de si trabajarían de manera más agradable y comprometida, o si trabajaría con más autoconfianza si su vida hogareña estuviera bien organizada, ante la primera posibilidad la mayoría responde favorablemente y ante la segunda, dan por sentado el hecho que un ambiente familiar tenso genera preocupaciones que afectan un mejor desempeño laboral. Por lo tanto, esta interacción corrobora la profunda relación entre las esferas familiar y laboral.

7.4 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Considerando el género de los trabajadores de la FSS y ante el mayoritario número de mujeres 56.0% en los servicios de atención en salud a una población que requiere atención especializada, se retoma lo expresado por Quintero (2003), para quien la presencia de la mujer en las áreas relacionadas con servicios de atención que prestan las instituciones de salud, “permite hablar de humanizar la salud”, es decir, introducir su sentido particular de brindar un servicio con la calidez que solo ellas saben aportar, no obstante como señalan Díaz & Mauro (2012), las mujeres son las más expuestas a riesgos psicosociales y organizacionales cuando atienden pacientes especiales y están más propensas a episodios y situaciones de estrés y desgaste laboral.

También se observó que predominan las personas entre el rango de 20-30 años (50.0%) y es precisamente entre este grupo donde se presenta la mayor rotación de personal, puesto que al momento de aplicar los instrumentos el tiempo de vinculación oscilaba entre tres y ocho meses para este grupo etario, le sigue el grupo de 31 a 45 años (34.0%), luego el de 46 a 60 años (16.0%). Estos datos indican que el 84.0% del personal de la FSS es menor a 45 años y se hallan en plena etapa de productividad profesional y personal (Unesco. 2015)

Considerando al grupo menor de 30 años, para Camacaro (2010), contratar personas jóvenes para atención de pacientes especiales, sin la debida capacitación, que supla hasta cierto punto su inexperiencia en este campo, es exponerlas a la deserción laboral, tal como está ocurriendo en la FSS, en vez de crear las condiciones para retenerla, cuando actualmente las organizaciones en todos los ámbitos de actividad laboral procuran generar servicios de alta calidad con personal altamente calificado y capacitado adecuadamente, siendo esto un condicionante para obtener productividad, eficiencia y sostenibilidad financiera.

En cuanto al estado civil, se encontró que los solteros representan el 25.0% del personal, los casados el 18.0%, los que se encuentran en unión libre el 41.7% y los viudos el 2.0%. Se evidencia la predominancia de la unión libre como forma de constituir familias, situación que para Bateman (2013), retomando estudios recientes realizados por la universidad de Denver, Colorado, se ha convertido en una tendencia a nivel mundial, proyectando la idea que las responsabilidades y la imagen que se exigen a una pareja en unión libre forma compromisos de relación posiblemente transitoria y circunstancial e intermedia social, formal y definitiva de los casados. No obstante, frente a una disolución de la unión libre, al haber hijos de por medio, es la mujer quien usualmente se hace cargo de ellos, lo cual incrementa las presiones emocionales, psicosociales y laborales para sostenerlos.

Respecto al personal por áreas es de anotar que solo 18 personas equivalentes al 37.5% tiene contrato a término fijo y el resto es por OPS (Orden de Prestación de Servicios), en la administrativa está el 8.3% del personal, en el equipo interdisciplinario 10.5%, en pedagogía 27.1%, en salud 37.5%, en servicios generales 8.3% y en el equipo de auxiliares de cocina 8.3%. Se observa que en pedagogía y salud se encuentra el 64.6% de los profesionales, en su mayoría mujeres jóvenes y de mediana edad.

Respecto al tipo de cargo y especialidad de los trabajadores de la FSS, en la jefatura trabaja el 8.3%, como profesionales o técnicos especializados está el 60.4%, como auxiliares administrativos o técnicos labora el 23.0% y como operarios, ayudantes y en servicios generales el 8.3%. Lo anterior indica el grado de formación profesional de quienes prestan los servicios de atención de

pacientes especiales durante las 24 horas del día que ofrece la FSS. Los impactos de este tipo de exigencia

Al respecto de lo anterior, según Ansoleaga (2015), el trabajo en el sector servicios de salud implica demandas y riesgos para la salud de los trabajadores, los cuales son señalados por quienes laboran en la FSS, coincidiendo con la evidencia internacional que describe elevados niveles de estrés entre este personal (p. 47). En el mismo ámbito, de acuerdo con Segurado y Agulló (2002), aún parecieran no comprender las directivas de organizaciones en salud, en especial del contexto latinoamericano, que procurar “una mayor productividad y eficacia organizacional requiere satisfacer las necesidades y demandas de cada trabajador”, tal es el caso de la FSS, donde el formación continua y el mejoramiento de las condiciones laborales parecieran temas secundarios que pueden esperar para ser atendidos.

De otra parte, con relación al estudio de la calidad de la vida laboral, en la FSS, como institución prestadora de servicios de salud especializados destinados actualmente a una población de 79 pacientes residentes, que presentan retardo mental, enfermedad mental y consumo de sustancias psicoactivas, entre otras, supone como propósito principal presentar la valoración de la percepción de sus trabajadores en relación con los diversos ambientes de trabajo, identificando a través de sus respuestas cuáles son los principales factores psicosociales y organizacionales que hacen que esta percepción sea positiva o negativa. A este respecto el 30.0% considera que el nivel de compañerismo, el respeto y reconocimiento mutuo son aceptables; otro 30.0% manifiesta que se ven obligados a aceptar las condiciones de trabajo de la FSS como los horarios, el ritmo, la falta de periodos de descanso de calidad, incluyendo vacaciones y la no participación en las decisiones organizacionales y el modo en que las directivas evalúan su trabajo. Un 30.0% se muestra preocupado por las condiciones ambientales de la FSS, en particular la demora en la limpieza de las instalaciones, la calidad de la alimentación y las fallas en las medidas de seguridad para proteger la integridad de pacientes y trabajadores. Un 10% se queja de la dificultad para conciliar la vida laboral con la familiar, lo cual repercute negativamente en ambas esferas.

Como se observa, en las respuestas de los trabajadores aparecen factores psicosociales y organizacionales que incluyen diversos tipos de insatisfacción durante su actividad laboral cotidiana en una institución prestadora de servicios especializados en salud. En este caso, para

Flores y cols. (2014), el cuidado formal que se brinda a personas en situación de discapacidad en centros o fundaciones, en el presente caso como la FSS, “alude al conjunto de acciones que un profesional oferta de forma especializada, y que va más allá de las capacidades que las personas poseen para cuidar de sí mismas o de los demás”, pero esto, siguiendo a Flores, implica la dependencia del trabajador al capital, mediante la oferta/demanda de contratos profesionales, y por otra, convierte al individuo social en permanente buscador de alternativas para alcanzar su desarrollo y crecimiento personal y/o familiar a través del trabajo contratado, por lo tanto, es un mercado abierto pero restringido al que continuamente llegan nuevos oferentes pero se encuentran con una demanda altamente competitiva que obliga a aceptar las condiciones que quieran proponer las organizaciones, realidad presente en la FSS, el resultado de esta presión suele ser acumulación de factores de riesgo psicosociales como denominadores en todas las áreas de servicios de salud.

Referente al clima organizacional en la FSS, el 50.0% opina que trabajar en ella satisface sus aspiraciones económicas y la atención brindada a los pacientes especiales, la asumen como parte de sus valores, lo cual los estimula a brindarles los mejores cuidados posibles a pesar de todas las dificultades. El 40.0% aseguran que las condiciones de trabajo encontradas no los motivan a trabajar en la FSS, puesto que no encuentran oportunidad para crecer personal y profesionalmente ante la falta de programas de capacitación y el modo en que se llevan a cabo las relaciones de las directivas con el personal. El 10.0% percibe no haber encontrado en esta institución motivos para sentir y desarrollar sentido de identidad y pertenencia. Como se puede apreciar, las opiniones están divididas 50.0%-50.0%, en cuanto una parte solo valora algunos beneficios personales como motivo de permanencia en la FSS, mientras que la otra se resiente de la falta de atención que las directivas prestan a las necesidades individuales y colectivas de sus trabajadores. En este sentido Flores y cols. (2014), reiteran la importancia de una cultura y un clima organizacional positivos, de una buena comunicación, del apoyo al trabajo en equipo y del liderazgo asertivo, como fundamentos para desarrollar el sentido de pertenencia y compromiso de los trabajadores y así cumplir con los objetivos de toda organización.

Un aspecto que fue indagado y arrojó resultados poco favorables para la FSS, fue ¿Cómo se sienten los trabajadores durante la jornada laboral? Las respuestas del 80.0% revelan que los trabajadores, casi a menudo, no alcanzan a terminar todas las tareas del día laboral y eso los deja tensos y preocupados cuando llegan a sus hogares, además afirman que no cuentan con el tiempo

suficiente para hacerlo, puesto que su trabajo con pacientes especiales no se puede hacer de modo acelerado. El 20.0% se quejan de la falta de descanso los fines de semana e incluso de vacaciones y de cómo esta situación interfiere con las relaciones con su pareja/familia/amigos. Al respecto, Granados (2011) afirma que “cuando una organización parece desconocer la realidad de sus trabajadores, el resultado suele ser una tendencia hacia el ausentismo, desmotivación, alta rotación del personal y abandono de los puestos de trabajo, ya que los trabajadores no son vistos como parte de un todo, sino como una herramienta más que sirve para alcanzar metas organizacionales y nada más” (p. 11).

Frente a los reclamos anteriores, llama la atención que el 100.0% de los trabajadores de la FSS le conceden gran importancia a la familia, el trabajo, la salud, el dinero y de modo especial al tiempo libre para disfrutarlo con su pareja/familia/amigos, esto sugiere que los ellos perciben la corresponsabilidad familia-trabajo en la formación de sus actitudes ante las exigencias de su actividad laboral. En este orden de ideas, Edwards & Rothbard (2000), afirmaban que “el bienestar, y más concretamente, la satisfacción al realizar una labor, son conceptos que aportan una visión global de la calidad de vida de las personas, entendiendo que ésta puede ser medida de una manera global o en relación a dominios específicos, entre los cuales se considera que la familia y el trabajo ocupan un lugar importante para explicar la satisfacción global y el bienestar global del individuo” (p. 25), es por eso que el bienestar constituye una amplia categoría de fenómenos que incluyen respuestas emocionales de las personas y juicios sobre la satisfacción de la vida, la cual puede ser subdividida en diversas áreas tales como recreación, matrimonio, familia, trabajo, amistad, ingresos económicos, el estado de salud y el disfrute del tiempo libre, entre otros.

Considerando los sentimientos de los trabajadores con relación a la labor, que realizan en la FSS, el 60.0% aseguran que no obstante las dificultades que se puedan presentar en la institución, no han perdido su sensibilidad, su capacidad de trabajo, el deseo de búsqueda del éxito personal, su optimismo y lo más importante, su competencia profesional para desarrollar el rol que les corresponde en la institución. Por su parte el 40.0%, en su totalidad corresponden a personal de pedagogía, salud y equipo interdisciplinario, a lo anterior suman su capacidad para controlar estados emocionales como la satisfacción, la tranquilidad frente a las dificultades, la certidumbre

de estar realizando una labor bien hecha con profesionalismo y entrega, además de poder demostrar su competencia para hacerlo.

Este espíritu de sacrificio de la mayoría del personal de la FSS dedicado a la atención y cuidado de los pacientes especiales, al ser confrontado con relación a qué experimentan a lo largo de su jornada laboral y en especial al salir hacia sus hogares, el 60.0% reportan agotamiento físico, dolores de espalda, tensiones musculares, sobrecarga de actividad laboral, desgaste emocional e incluso cuadros de insomnio. Para el 40.0%, entre las que se encuentran personas mayores a 31 años, posiblemente por su experiencia no mencionan las molestias físicas o emocionales que seguramente comparten con sus demás compañeros, sino que se refieren al control que han alcanzado respecto del mal humor, a las situaciones que podrían hacerlos sentir baja realización personal, al trato despersonalizado de parte de jefes y directivas y a la frustración que usualmente se presenta cuando las cosas no salen como ellos esperaban. En este contexto, de acuerdo con Greenhaus, Collins & Shaw (2012), la presencia del desgaste físico, de lo emocional y de lo afectivo no solo es de especial importancia para la evaluación de la satisfacción de la relación familia-trabajo, sino para la evaluación de la calidad de vida de una persona (p. 522). La satisfacción personal se podría definir como el resultado global de todo el juego de interacciones familiares y laborales, tanto positivas como negativas. Es por ello, agregan estos autores, que la conciliación familia-trabajo, resulta clave para la constitución de este equilibrio y ajuste psicológico del individuo, sin olvidar la existencia de conflictos potenciales en esta interrelación que se traducen en insatisfacción familiar o laboral. Además, es muy probable que quienes experimenten satisfacción en su rol familiar y laboral, “experimenten mayores niveles de logro de metas y bienestar personal, que aquellos que están satisfechos sólo con uno de ellos” (p. 522)

En referencia a la interacción trabajo-familia y familia trabajo, en sus aspectos negativos y positivos, la información global de los datos correspondientes a todas las áreas que operan en la FSS, permitió obtener una visión general de la situación que se presenta al interior de dicha institución. Así, en la interacción negativa trabajo-familia, considerando todas las áreas, el 100.0% de las respuestas se ubican en el indicador “2 A menudo”, indicando a consecuencia de las condiciones laborales alto grado de presencia de eventos de irritabilidad; dificultad para responder a las actividades domésticas; agotamiento físico y mental; falta de tiempo y energía para disfrutar

de sus hobbies y percepción que el trabajo no le permite descansar en casa adecuadamente y menos tener momentos de calidad con su pareja/familia/amigos, lo cual suele repercutir en su familia, porque en sus relaciones personales fuera de la FSS suelen presentarse diversos tipos de conflictos influidas por las exigencias laborales.

En la interacción negativa familia-trabajo, el 100.0% de las respuestas corresponden al indicador “1 A veces”, revelando que en lo general de todas las distribuciones, las condiciones vividas en el ambiente familiar por la mayoría de trabajadores de la FSS de una u otra manera interfieren a veces en su desempeño laboral alcanzando niveles de complejidad que suelen resolverse en cuadros de irritabilidad; falta de concentración; problemas de pareja y falta de ganas de trabajar, como resultado de diversos tipos de conflictos con la pareja/familia/amigos.

Tomando en cuenta ambas interacciones, para Greenhaus, Collins & Shaw, existe plena correlación entre lo que ocurre en el entorno laboral y su correlato en el entorno familiar, debido a que dicha interacción tiende a ser difusa e interdependiente, por eso cuando surgen los conflictos, generalmente el trabajador tiene que asumir varios roles, quedando sometido a un incremento de la presión desde los ámbitos laboral y familiar, los cuales son incompatibles en una diversidad de maneras. Por lo tanto, es muy probable que el trabajador que experimente satisfacción en ambos roles alcance mayores niveles de logro de metas y bienestar personal, que aquellos que están satisfechos sólo con uno de ellos.

Haciendo referencia a la interacción positiva trabajo-familia, las respuestas totales para esta distribución, se ubican en el indicador solo 20.0% de quienes trabajan en el área administrativa y algunos de los que tienen contrato a término fijo, afirmaron que después de un fin de semana agradable con su pareja/familia/amigos, retornaban a su trabajo considerándolo agradable y de mejor ánimo para atender sus compromisos laborales por eso señalaron el indicador “3 Siempre”. Es interesante observar que el 80.0% restante no tiene este beneficio debido a los turnos de trabajo y a la carga laboral que les impone la atención de pacientes especiales. Con respecto al cumplimiento de las responsabilidades laborales como un reflejo de lo que hacen en sus hogares. Para el 53.3% su calificación se ubica en el indicador “2 A menudo”, lo cual es un reflejo de su formación en valores de responsabilidad y compromiso, además de la necesidad de conservar su

trabajo y el 46.7% restante, las responsabilidades laborales deben ser cumplidas les guste o no, con alguna relación respecto a lo que ocurre en su casa, por eso su calificación corresponde al indicador “1 A veces”, expresando el esfuerzo que hacen por responder de la mejor manera con la institución.

En la interacción positiva familia-trabajo, opinan que pasar unos días de trabajo agradable puede ser asociado con un mayor nivel de autoconfianza para interactuar mejor con su pareja/familia/ el 40.0% de las respuestas se centra en el indicador “2 A menudo”, demostrando que estos trabajadores amigos y compartir con ellos las habilidades aprendidas en el trabajo. Por su parte el 60.0% restante, agrupa sus respuestas en el indicador “1 A veces”, refiriéndose como algo posible que algunas actividades domésticas hayan sido influenciadas por las experiencias adquiridas en su vida laboral, así como cumplir las obligaciones familiares tal como ocurre con los compromisos laborales, lo cual resulta también aplicable al uso apropiado del tiempo y a un mejoramiento de la capacidad de interactuar con la pareja/familia/amigos.

Al respecto de lo anterior, para Greenhaus, Collins & Shaw, el constructo satisfacción familiar, “definido tradicionalmente como el componente cognitivo del bienestar subjetivo, ha sido relacionado con variables demográficas por una parte nivel de estudios, tipos de trabajo, el ingreso económico, número y edad de los hijos, entre otras, y por otra, variables que reflejan estilo de vida como por ejemplo, tipo de pareja, reconociendo la influencia de todos estos aspectos en la satisfacción familiar que manifiesta cada individuo”, lo expresado por estos autores, muestra que la interacción positiva familia-trabajo se fundamenta en gran medida en el grado de cohesión familiar frente al estrés laboral, puesto que dependiendo del significado que el individuo le asigne a su actividad laboral, así mismo resultará afectado su estilo de vida familiar y sus relaciones con quienes le rodean.

En síntesis y con relación al total de datos de las interacciones positivas y negativas trabajo-familia y familia-trabajo, las respuestas de los trabajadores señalan la presencia de altos niveles de irritabilidad, dificultad para responder a las actividades domésticas; agotamiento físico y mental; falta de tiempo y energía para disfrutar momentos de calidad con su pareja/familia/amigos e incluso de sus hobbies, atribuibles según los trabajadores a las condiciones bajo las cuales

desarrollan su trabajo en la FSS. Perciben además que el ambiente familiar interfiere de una u otra manera en su desempeño laboral. Así mismo, son evidentes las ventajas que gozan el 20.0% que tienen contrato a término fijo, en forma de descanso y autonomía, a diferencia del 80.0% que trabajan por OPS. A pesar de estas diferencias el 53.3% afirma que los valores que posee son los que le permiten cumplir su trabajo con la mayor eficiencia posible, el 46.7%, también cumple, pero antepone la satisfacción de sus necesidades económicas y familiares. De modo similar el descanso adecuado, hace posible que algunas actividades domésticas se beneficien de las habilidades y experiencias adquiridas en el trabajo, así mismo es considerado la base para gozar de un mayor nivel de autoconfianza y un mejor rendimiento laboral, pero usualmente esta condición no se da para los trabajadores contratados por OPS.

7.4.1 Área administrativa.

En la interacción negativa trabajo-familia, las respuestas del 50.0% de los trabajadores señalan la presencia a menudo de cuadros de irritabilidad en sus hogares atribuibles a o agotador de su actividad laboral, a los horarios y ritmos de trabajo, todo lo cual les dificulta una vida familiar plena, donde puedan atender también sus obligaciones domésticas. Al otro 50.0% a veces le resulta un tanto difícil atender adecuadamente sus obligaciones domésticas porque habitualmente se encuentra pendiente de su trabajo. También manifiesta no tener la suficiente energía para llevar a cabo actividades de ocio con su pareja/familia/amigos debido a las exigencias de su trabajo, incluso meno para disfrutar de hobbies, puesto que ni siquiera le queda tiempo para pasarlo con su pareja/familia/amigos

En la interacción negativa familia-trabajo, el 100.0% reconoce que a menudo los problemas familiares son causa para estar irritables y en algunas ocasiones lamenta descargar tal frustración en sus compañeros de trabajo o subalternos. Esto suele repercutir en dificultad para concentrarse por estar pendiente de resolver sus problemas domésticos e incluso hay momentos en que se siente tan agobiado que no quisiera trabajar.

En la interacción positiva trabajo-familia, el 40.0% a menudo tiene la oportunidad de disfrutar fines de semana en compañía de su pareja/familia/amigos, lo cual facilita realizar actividades domésticas y aprovechar algunas habilidades aprendidas en el ejercicio de su trabajo. El 60.0% a

veces puede comprometerse con actividades domésticas tal como lo hace en su trabajo e interactuar mejor con su pareja/familia/amigos.

En la interacción positiva familia-trabajo, el 25.0% a menudo enlaza su formación en valores con la atención que presta a su trabajo y el 75.0% afirma que al tener una vida familiar estable eso le da más confianza para desarrollar mejor su trabajo.

Al respecto de las interacciones negativas y positivas del área administrativa, Greenhaus & Buttel (2005) señala que la concepción de "Equilibrio Trabajo-Familia y familia-trabajo", tiene dos significados, por un lado, la falta de conflicto o interferencia entre el trabajo y los papeles familiares y por otro, el modo como el trabajo enriquece la vida familiar y establece un equilibrio positivo, centrado en el concepto de "Facilitación Trabajo-Familia y familia-trabajo" (p. 77). Dentro de la primera definición, Greenhaus & Buttel (2005) explorando la prevalencia, predictores y resultados del conflicto trabajo-familia, establecen que, en este tipo de conflicto, los dominios familiares y laborales se influyen mutuamente pudiendo producir incompatibilidades, es decir, el trabajo puede interferir en la familia: conflicto trabajo-familia y la familia puede interferir con el trabajo: conflicto familia-trabajo (p. 77).

7.4.2. Área equipo interdisciplinario.

En la interacción negativa trabajo-familia, el 50.0% de las respuestas se ubica alrededor del indicador "3 Siempre" e indican altos niveles de irritabilidad en sus hogares ocasionados por la sobrecarga laboral, considerándola muy agotadora, razón por la cual no pueden atender adecuadamente sus obligaciones domésticas, del mismo modo se ven obligados a cancelar planes. El otro 50.0% reporta que a menudo pareciera no tener energía suficiente para disfrutar tiempo de calidad con su pareja/familia/amigos debido a lo extenuante de su actividad laboral, puesto que al llegar a su hogar no puede relajarse fácilmente.

En la interacción negativa familia-trabajo, el 25.0% a menudo los problemas familiares en nada contribuyen para que pueda relajarse y descansar, además tornan tan irritables a los trabajadores que corren el riesgo de descargar su malestar en los compañeros de trabajo. El 50.0% a veces no

puede concentrarse en su trabajo por estar pensando en los problemas familiares y el 25.0% nunca ha pensado en dejar de trabajar por abrumado que se encuentre debido a sus problemas personales.

En la interacción positiva trabajo-familia, el 100.0% de las respuestas se agrupan alrededor del indicador “A veces”, indicando que cuando las cosas salen bien en el trabajo, esta sensación de relativo éxito es trasladada a su entorno familiar, facilitando las relaciones con su pareja/familia/amigos e incluso se descubren oportunidades para poner en práctica en el hogar, algunas habilidades aprendidas en el trabajo. Esta sensación de logro se traslada con facilidad al entorno inmediato tanto laboral como familiar.

En la interacción positiva familia-trabajo, el 60.0% de las respuestas se concentran alrededor del indicador “A menudo”, señalando que cuando han tenido la oportunidad de disfrutar momentos de calidad con su pareja/familia/amigos, llegan al trabajo con un mayor nivel de motivación, además, si en sus familias las relaciones son armoniosas su nivel de autoconfianza se incrementa significativamente. Por su parte el 40.0% de las respuestas que se ubican en el indicador “A veces”, se refieren a que en algunas oportunidades, los trabajadores evidencian la estrecha relación del entorno familiar con el laboral, debido a que tanto el sentido de responsabilidad aplicado en uno repercute en el otro, al igual que la organización del tiempo que se requiere en el trabajo termina reflejado en el entorno familiar.

7.4.3. Área pedagógica

En la interacción negativa trabajo-familia, se repite lo expresado por los trabajadores del área equipo interdisciplinario, ya que el 100.0 de las respuestas señalan que a menudo están irritables en sus hogares y les resulta complicado atender sus obligaciones domésticas, debido a la sobrecarga laboral, al cansancio, a la falta de energía y, en particular, a los turnos de trabajo que no les permiten hacer compromisos con anticipación porque pueden requerirlos en cualquier momento en la institución.

En la interacción negativa familia-trabajo, el 25.0% de los trabajadores expresan que los problemas con su pareja/familia/amigos interfieren con su actividad laboral. El 75.0% asegura que a veces la situación familiar es tan tensa que llegan al trabajo y descargan en sus compañeros su

malestar sin motivos aparentes. Además, se afecta su capacidad de concentración para desarrollar su trabajo.

En la interacción positiva trabajo-familia, el 20.0% de las repuestas se ubican en el indicador “A menudo”, señalando que algunas experiencias y habilidades han enriquecido su vida familiar. El 80.0% afirma que “A veces”, cuando tienen oportunidad disfrutan de un descanso de calidad y esto se refleja en su actitud frente a su desempeño laboral. Así mismo, tratan que su forma de asumir la vida con responsabilidad se vea reflejada no solo en su hogar sino en el trabajo.

En la interacción positiva familia-trabajo, el 100.0% afirman que “A veces” la satisfacción de pasar un tiempo de calidad con su pareja/familia/amigos, se refleja en su trabajo, al igual que su sentido de responsabilidad y compromiso, de hecho cuando las cosas marchan bien en sus hogares, igual sucede en su actividad laboral.

7.4.4. Área de salud.

En la interacción negativa trabajo-familia, el 100.0% de las respuestas señalan que a menudo se sienten irritables en su entorno familiar, porque no encuentran cómo liberarse de las tensiones de su trabajo. Además su actividad en la institución es tan absorbente que no logran liberarse de ella en sus hogares. Otro aspecto que resaltan es que no pueden hacer planes con las personas cercanas porque debido al trabajo que realizan constituyen un personal disponible que puede ser requerido en cualquier momento por la institución,

En la interacción negativa familia-trabajo, el 25.0% afirma que a menudo la situación en sus hogares es tan tensa que descarga su frustración en sus compañeros sin motivo aparente. El 75.0% a veces no puede concentrarse en su trabajo por los problemas familiares, lo cual les genera desaliento para realizar el mejor trabajo posible.

En la interacción positiva trabajo-familia, el 100.0% asegura que a veces, cuando puede pasar un tiempo de calidad con su pareja/familia/amigos, se siente de mejor humor para realizar sus actividades laborales y domésticas, Además, algunas experiencias y habilidades propias de su trabajo le son de utilidad en su vida familiar.

En la interacción positiva familia-trabajo, el 100.0% afirma que a veces el pasar tiempo de calidad con su pareja/familia/amigos, las actividades laborales se tornan más agradables. También, puede extender los valores familiares a su entorno laboral para cumplir con las exigencias de su trabajo. Lo mismo sucede con el uso del tiempo, puesto que así como lo distribuye de modo apropiado en su hogar, lo mismo aplica en su trabajo.

7.4.5 Área de servicios generales

En la interacción negativa trabajo-familia, el 13.0% siempre esta irritable en casa porque su trabajo es muy agotador y no encuentra cómo descansar lo suficiente para reponer sus fuerzas. El 50.0% a menudo se siente sin energía para realizar actividades de ocio o compartir el poco tiempo disponible con su pareja/familia/amigos. También manifiestan que las obligaciones laborales son tan absorbentes que relajarse en su hogar es complicado y casi nunca lo consiguen. El 25.0% a veces debe cancelar compromisos familiares a causa de sus horarios de trabajo.

En la interacción negativa familia-trabajo, el 100.0% de las respuestas indican que a a veces, los conflictos familiares son tan complicados que al llegar a su trabajo los descarga en sus compañeros. Por eso, les resulta en ocasiones, difícil concentrarse en su trabajo al estar pensando cómo resolver sus problemas familiares.

En la interacción positiva trabajo-familia, el 80.0% afirma que a veces cuando puede pasar momentos de calidad con su pareja/familia/amigos, se siente de mejor humor para interactuar con ellos y con sus compañeros de trabajo. Del mismo modo, un ambiente laboral satisfactorio repercute favorablemente en su entorno familiar. El 20.0% afirma que a menudo las experiencias y habilidades del trabajo, le sirven para aplicarlas en su hogar.

En la interacción positiva familia-trabajo, el 80.0% considera que a veces, pasar tiempo de calidad con su pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta más agradable. Así mismo, encuentran estrecha relación entre cumplir sus obligaciones familiares con hacer lo propio con las laborales, igual ocurre con el uso del tiempo libre en ambas esferas.

De acuerdo con los datos anteriores se puede afirmar que la irritabilidad, el descontento por la falta de tiempo para disfrutar con sus familias, la presencia de conflictos familiares que suelen reflejarse en las relaciones laborales, el agotamiento físico y emocional por las exigencias de los distintos roles que los trabajadores desempeñan en la FSS, los horarios y ritmos de trabajo, la falta de motivación para sentir y desarrollar sentido de identidad y pertenencia, las condiciones ambientales, la falta de programas de formación continua, entre otras situaciones, son habituales en las interacciones negativas y positivas trabajo-familia y familia-trabajo, coincidiendo con las deficiencias que presenta la calidad de la vida laboral, la cual muestra gran similitud en los mismos aspectos. Esto ha llevado a muchos de los trabajadores solo a ver la institución como una fuente para satisfacer sus necesidades económicas, más no así de crecimiento personal y profesional, gozando de atención por parte de las directivas a las necesidades individuales y colectivas de sus trabajadores. Por eso, las quejas se concretan en que perciben gran dificultad para conciliar la vida laboral con la familiar, lo cual repercute negativamente en ambas esferas.

En este contexto organizacional, se encontró que entre los factores psicosociales más mencionados por los trabajadores de la FSS aparecen: sobrecarga laboral, los horarios de trabajo, escasos recursos y equipos para prestar un mejor servicio, el ambiente de trabajo, generalmente tenso por la naturaleza misma de las actividades realizadas por personal sin mucha experiencia y de las relaciones interpersonales, falta de reconocimiento y estímulo de parte de jefes y directivos, la ausencia de programas de formación continua el cual les había sido prometido, la falta de un periodo de descanso compensatorio y de vacaciones porque la FSS se las paga en efectivo para que continúen laborando normalmente, entre otros. Entre los factores organizacionales más relevantes se encuentran: las interacciones positivas y negativas trabajo-familia y familia-trabajo afectadas por la no aplicación de una clara política de seguridad y salud, así como por la estrategia empresarial de cumplir a cualquier costo con los objetivos propios y los pactados con el ICBF como entidad estatal a la cual debe en gran medida su existencia, información y comunicacional organizacional considerada deficiente y, en general, una deficiente política de relaciones laborales.

Este conjunto de situaciones psicosociales y organizacionales, para Maza y Jácome, (2014), implica la necesidad que las organizaciones tienen para conciliar trabajo y familia, no solo como

la base para el ajuste psicológico del individuo, y evitar el estrés, la fatiga, la falta de compromiso institucional, la baja productividad, la falta de compromiso organizacional, retrasos y ausentismo, entre otros aspectos negativos. Lo dicho, porque es importante reconocer, de acuerdo con la literatura científica actual, que los cuidadores y profesionales de salud dedicados a la atención de población con discapacidad, son más propensos a episodios y situaciones de estrés y a sufrir enfermedades relacionadas con el desgaste laboral.

Al respecto de lo anterior para Pérez, et al. (2017), existe “una relación significativa entre los turnos laborales y la percepción de conflicto difícil de controlar si no cambian las condiciones que le han dado origen y como sucede en la FSS el horario laboral de los trabajadores, y en especial, si son rotativos, tienden a desorganizar la vida familiar, produciendo un desbordamiento del trabajo que se traduce en cansancio e insatisfacción personal, lo que acentúa los conflictos basados en el comportamiento de rol, tensión y dudas acerca de continuar aceptando tales condiciones de trabajo. De igual manera, otros estudios como el de Abarca, et al. (2016) quienes demostraron que un alto grado de insatisfacción laboral está asociado a las condiciones laborales, hecho que suele agravarse cuando intervienen las condiciones físicas y ambientales de las instituciones, una cultura organizacional poco flexible y escasos de recursos para desarrollar las actividades propias del servicio, entre otros.

7.4.6 Correlaciones. Mediante el programa SPS, se calcularon los índices de Pearson y de Spearman para las interacciones positivas y negativas Trabajo-familia y Familia-trabajo, proceso que arrojó los siguientes resultados:

1) Interacción negativa trabajo-familia con Interacción negativa familia-trabajo

Correlación de Pearson = 1

Correlación Rho Spearman = 1

2) Interacción positiva trabajo familia con Interacción positiva familia-trabajo

Correlación de Pearson = 1

Correlación Rho Spearman = 1

3) Interacción negativa trabajo-familia con Interacción positiva trabajo-familia

Correlación de Pearson = 1

Correlación Rho Spearman = 1

4) Interacción negativa trabajo-familia con Interacción positiva familia-trabajo

Correlación de Pearson = 1

Correlación Rho Spearman = 1

5) Interacción negativa familia-trabajo con Interacción positiva familia-trabajo

Correlación de Pearson = 1

Correlación Rho Spearman = 1

6) Interacción negativa trabajo-familia con Interacción positiva trabajo-familia

Correlación de Pearson = 1

Correlación Rho Spearman = 1

Como se observa, todos los índices dieron 1 positivo, lo cual indica que existe total correlación entre la vida laboral y la vida familiar, es decir, lo que ocurra en uno de esos ámbitos repercutirá en el otros y viceversa. Este fenómeno suele presentarse de acuerdo con Fernández Sampieri, e al. (2010), cuando existe una correlación positiva perfecta. El índice indica una dependencia total entre las dos variables denominada relación directa: cuando una de ellas aumenta, la otra también lo hace en proporción constante.

En el caso de la presente investigación, los datos arrojados por los cuestionarios calidad de vida laboral y Swing, no difieren cuantitativamente en sus resultados, mostrando que las repercusiones en la vida familiar son equivalentes en la vida laboral, por lo tanto, cuando una de las variables varía la otra lo hace en la misma proporción, en sentido positivo.

7.5 ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN

7.5.1 Objetivo de las estrategias de comunicación.

Dar a conocer los resultados del trabajo realizado, con el fin de generar interés en estudiantes de Trabajo Social y demás investigadores acerca de los temas de calidad de la vida laboral y de la interacción positiva y negativa trabajo-familia y familia-trabajo.

Para cumplir con dicho objetivo se cuenta con el documento en sí, con un artículo generado a partir del mismo documento y con la socialización de la investigación con otros compañeros de Trabajo Social y de quienes deseen conocer su contenido y los procedimientos metodológicos realizados a lo largo de su desarrollo.

CONCLUSIONES

En este apartado se presentan las principales conclusiones producto de esta investigación. Es importante señalar que se aborda conclusiones desde la perspectiva del trabajo – familia teniendo en cuenta los resultados del cuestionario SWING, siguiendo con la Calidad de Vida Laboral y por último sobre las características sociodemográficas del personal de la Fundación Salvando Sueños de la Ciudad de Popayán.

En primera instancia, corroborar que las instituciones enfocadas en la atención, seguimiento y acompañamiento de población en condición de vulnerabilidad requieren de personal colaborador y profesional con altos niveles de compromiso y disponibilidad laboral, hecho que puede ser abordado como un factor determinante ante la aparición de estrés laboral e interferencia negativa trabajo-familia. Al respecto es relevante retener resultados obtenidos durante la aplicación del cuestionario SWING que indican que algunos colaboradores de la Fundación Salvando Sueños no alcanzan a atender sus obligaciones domésticas y señalan que el tiempo es una variable a considerar debido a la dificultad para acceder a tiempo de goce con sus parejas, familia y amigos. De la misma manera señalar que la absoluta disponibilidad y compromiso con la Fundación implica la aparición de problemas del orden sentimental y doméstico y laborales como frustración, descargas de ira ante sus compañeros y poca motivación por lo que se hace.

Continuando con el cuestionario SWING y reconociendo interferencia positiva trabajo-familia, se deduce que los colaboradores objeto de este estudio describen altos grados de responsabilidad y discreción a causa de los casos que al interior de la institución se presentan, además algunos colaboradores sostienen que a razón de las características anteriormente mencionadas su calidad de vida personal y familiar puede mejorar.

En ese orden de ideas considerar que en las interacciones trabajo-familia y familia-trabajo en la Fundación Salvando Sueños se observa la conjunción de aspectos laborales, familiares y personales, las cuales en su gran mayoría tienden a ser negativas.

En segunda instancia, considerar el cuestionario denominado *Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos*. Producto del cuestionario realizado al personal colaborador adscrito a la FSS es posible hacer algunas inferencias:

1. Respecto a las condiciones de trabajo.
 - Entornos físicos, instalaciones y equipos adecuados para un satisfactorio desempeño laboral.
 - Aceptables niveles de respeto y compañerismo.
 - Poco reconocimiento por la labor desempeñada.
 - Niveles destacados de autonomía profesional y participación en la toma de decisiones respecto a la institución.
2. Respecto al clima organizacional.
 - Niveles aceptables en cuanto a la satisfacción de intereses, necesidades y aspiraciones.
 - Niveles aceptables de motivación por el trabajo.

Teniendo en cuenta las respuestas obtenidas durante la aplicación del cuestionario de la CVL en el ámbito del clima organizacional se puede inferir que los niveles aceptables de motivación por el trabajo son reflejo de la carga laboral, los horarios de trabajo y el desinterés de la organización por su bienestar.

3. Respecto a la actualidad durante el trabajo.
 - Algunos trabajadores aseguran que al final de la jornada no han terminado todo su trabajo.
 - Existe acumulación de trabajo.
 - Surge la eventualidad de llevar el trabajo a la casa.
 - Poco disfrute de los fines de semana.

La carga de trabajo no influye de manera positiva en la interacción trabajo-familia de los trabajadores de la FSS, los efectos positivos son tan reducidos que no predominan sobre los negativos, por lo cual se identifica cuatro variables claves que enlazan los ámbitos familia-trabajo como son: la satisfacción laboral, el número de horas trabajadas, el apoyo por parte de los jefes y directivos y las intenciones de abandonar la organización. Todas ellas influyen en los ajustes que demanda la relación familia-trabajo, lo cual hace que muchos trabajadores de la FSS

experimenten a diario una situación de conflicto al desear compaginar las demandas de sus trabajos con la necesidad de pasar más tiempo con sus familias.

4. Respecto a lo que experimento durante el trabajo.

Algunos trabajadores sostienen que producto de algunos episodios aislados que tienen que ver con la salud de los beneficiarios de la FSS generan en ellos insomnio, desgaste emocional, mal humor y frustración, es decir, sensaciones que pueden interferir negativamente en el trabajo-familia.

En síntesis, se puede afirmar que la percepción de calidad de vida laboral de una persona dependerá de las expectativas, necesidades y aspiraciones personales que tenga sobre la actividad que desempeña, las oportunidades que le brinda la organización a la que se encuentra vinculado y el ambiente laboral al que se encuentra expuesto a diario.

En tercera instancia y teniendo en cuenta las características sociodemográficas del cuerpo laboral de la FSS es posible diseñar las siguientes conjeturas:

1. Reconocer la equidad en cuanto a las oportunidades laborales presentadas y permanencia al interior de esta institución puesto que de los 48 trabajadores 21 corresponde a hombres y 27 a mujeres.
2. La mayoría de los trabajadores de esta institución tienen entre 20-45 años, mientras que como dato negativo no hay trabajadores vinculados de la tercera edad.
3. Señalar que 9 de los trabajadores se encuentran en estado civil casados, otros 20 en estado civil unión libre; en total 29 personas que pueden ver influenciado positiva o negativamente su relación familia-trabajo teniendo en cuenta variables como horarios laborales, carga laboral, tiempos de ocio y recreación familiar, situaciones de estrés laboral, aparición de enfermedades físicas y mentales etc.
4. Las mujeres se encuentran presentes en todos los cargos propuestos desde la FSS como organización.
5. La modalidad de atención de la FSS implica la participación interdisciplinaria de profesionales del área de psicología, trabajo social, pedagogía, psiquiatría, nutrición, enfermería, medicina general y odontología.

Se puede concluir al respecto que la percepción del conflicto trabajo-familia en los colaboradores de la Fundación Salvando Sueños es un fenómeno circunstancial y latente que no se asocia con variables demográficas como género, edad y estado civil, ni ocupacionales como cargo, tipo de contrato, antigüedad y jornada laboral. Lo que si puede describirse como agravante son aquellas circunstancias en las que deba anteponerse el trabajo por encima de la familia en madres cabezas de hogar, poco tiempo de recreación familiar dependiendo los horarios y disponibilidad, sobrecarga laboral y aparición de enfermedades físicas y mentales.

En cuanto al cuestionario SWING se concluye que es un instrumento con mucha validez y representa un alto grado de confiabilidad. Desde una perspectiva pragmática, este cuestionario puede aplicarse con el propósito de identificar y posteriormente reducir el conflicto entre trabajo y familia y fomentar las relaciones interpersonales entre los trabajadores; pero es cierto también que debe catalogarse como un instrumento prejuicioso debido a que pone en evidencia y describe de mejor manera la interacción negativa trabajo-familia-trabajo de una organización. De la misma manera señalar que el cuestionario SWING corresponde en parte a un instrumento discriminatorio puesto que no tiene en cuenta otros métodos complementarios de obtención de información, además, es discriminatorio dado que no contempla respuestas, sugerencias ni opiniones del núcleo familiar del colaborador en este caso de la FSS.

RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados del cuestionario *Estudio internacional sobre calidad de vida laboral en organizaciones de servicios humanos*, se identificaron necesidades puntuales en las cuales deben implementarse estrategias de mejoramiento institucional tales como:

- A la Fundación Salvando Sueños, se recomienda el diseño, implementación y ejecución del Departamento de Talento Humano, encargado de los procesos de la Gestión del Talento Humano, con el propósito de lograr los objetivos institucionales y como mecanismo de atención de las necesidades, aspiraciones y expectativas de sus colaboradores.
- Referente a las condiciones de trabajo al interior de la FSS, surge la necesidad de fomentar el apoyo social entre compañeros, se recomienda la realización de actividades culturales, recreativas y talleres de convivencia que permitan la vinculación socioafectiva entre los compañeros de trabajo, comprendiendo la necesidad de promover los lazos de fraternidad y trabajo en equipo como mecanismo hacia el desarrollo organizacional.
- En cuanto a las aspiraciones, expectativas y necesidades, se recomienda realizar capacitaciones en los diferentes cargos, para así disponer de trabajadores competentes y eficaces en labores vinculadas a la actividad productiva que realizan.
- En relación a la satisfacción laboral, implementar de forma periódica estrategias de evaluación que permitan reconocer el grado de satisfacción de los colaboradores con la actividad laboral que desempeñan en la FSS.
- Teniendo en cuenta los horarios, procurar en cada colaborador el empleo de una agenda ordenada que incluya cada una de sus tareas, cabe destacar que gestionar correctamente el tiempo es clave para alcanzar altos desempeños.
- Generar estrategias de intervención enfocadas en el mejoramiento de las condiciones para la interacción trabajo-familia, sean estas: apoyo psicológico, monitoreo constante respecto a las conductas de los colaboradores, planes de prevención y mitigación ante la aparición de problemas familiares a causa del compromiso laboral.
- Por último, se recomienda poner en consideración la presente investigación como un aporte en el estudio de la relación trabajo-familia en entidades públicas y privadas,

generando propuestas y reflexiones en torno al diseño, implementación y ejecución de políticas enfocadas en lograr armonía en la relación trabajo–familia.

BIBLIOGRAFÍA

- Abarca V., S., Letelier F., A., Aravena V., V., & Jiménez F., A. E. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n3/2011-7485-psdc-33-03-00285.pdf> Recuperado el: 13 de noviembre de 2018.
- Alcántara, S. M., & Serrano, M. D. L. P. (2009). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente. *Psicología y salud*, 19(2), 197-206. Recuperado de: <http://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/629/1096> citado el: 07 de febrero de 2019
- Álvarez R, A. & Gómez B. I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007&lng=en&tlng=en. Recuperado el: 15 de diciembre de 2018.
- Andrade R., L. G. (2015). Conflicto y enriquecimiento trabajo-familia: estrés en obreros que retoman sus estudios (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León).
- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Revista médica de Chile*, 143(1), 47-55. Chile. Recuperado el: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v143n1/art06.pdf> Recuperado el: 02 de enero de 2019.
- Añez, C. (2004). El estado del bienestar social y el neoliberalismo ante los derechos laborales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. X, núm. 1, enero-abril, 2004, pp. 70-82, Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28010106.pdf> Recuperado el: 15 de febrero de 2019
- Arizabaleta, V. N., Casas Caipe, P. A., & Salinas, A. C. (2017). Análisis de la interacción trabajo-familia en madres primerizas vinculadas al trabajo formal en Cali. Colombia. Disponible en: <http://vitela.javerianacali.edu.co/handle/11522/8388> Recuperado el: 05 de diciembre de 2018.
- Bateman, J. R. (2013). Unión Libre vs. Matrimonio. Presentación estudio de la Universidad de Denver, Colorado, USA.

- Betanzos-Díaz, N., & Paz-Rodríguez, F. (2011). Compromiso organizacional en profesionales de la salud. Revisión bibliográfica. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 19(1), 35-41. México. Recuperado el <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2011/eim111h.pdf> Recuperado el: 28 de diciembre de 2018.
- Camacaro, P. R. (2010). Abordaje conceptual de la calidad de vida en el trabajo. Contribuciones a las ciencias sociales. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Pedro_Camacaro/publication/46562438_ABORDAJE_CONCEPTUAL_DE_CALIDAD_DE_VIDA_EN_EL_TRABAJO/links/00463521e60ec96b54000000/A_BORDAJE-CONCEPTUAL-DE-CALIDAD-DE-VIDA-EN-EL-TRABAJO.pdf Consultado el: 25 de enero de 2019.
- Carrión-García, M., López-Barón, F., & Gutiérrez Strauss, A. M. (2015). Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 20(1), 111-125. DOI: 10.17151/hpsal.2015.20.1.8 Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v20n1/v20n1a08.pdf> Recuperado el: 11 de noviembre de 2018.
- Comisión económica para América y el Caribe CEPAL (2008). *Cambios de las Familias en el Marco de Transformaciones Globales: Necesidad de Políticas Públicas eficaces*. Santiago de Chile,
- Congreso de la República. Ley 1361 DE 2009 (diciembre 3). Diario Oficial No. 47.552 de 3 de diciembre de 2009. Colombia. Disponible en: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_1361_2009.htm Recuperado el: 2 de enero de 2019.
- Corró, Á., & García, P. (2013). Problemas y contradicciones de las políticas de conciliación trabajo-familia: análisis y propuestas desde la sociología relacional. *Revista Internacional de Organizaciones*, 0(10), 109-129. Disponible en: doi:<https://doi.org/10.17345/rio10.109-129> Recuperado el: 06 de octubre de 2018.
- Debeljuh, P. y Jáuregui, K. (2004). Trabajo y familia: hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *Esan, Cuadernos de Difusión*, 16, 91-102. Universidad Nacional de Santiago del Estero Santiago del Estero, Argentina. Disponible en: <http://go.galegroup.com/ps/anonymou?id=GALE%7CA146126635&sid=googleScholar&v=>

2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=18156592&p=AONE&sw=w. Recuperado el: 11 de julio de 2018.

Díaz, X., & Mauro, A. (2012). Riesgos psicosociales y salud mental de trabajadores y trabajadoras del sector salud en Chile. E., Ansoleaga, O. Artaza, & J. Suarez,(Eds.) Personas que cuidan personas: dimensión humana y trabajo en salud. Santiago, Chile: OPS/OMS, 146-164. Disponible en: <http://scielo.proyectoaraucaria.cl/documentos/20130627103555Riesgos%20psicosociales%20y%20salud%20mental%20de%20trabajadores%20y%20trabajadoras%20del%20sector%20salud%20en%20Chile.pdf> Recuperado el: 05 de noviembre de 2018

Dueñas, E., Martínez, M. A., Morales, B., Muñoz, C., Viáfara, A. S., & Herrera, J. A. (2006). Síndrome del cuidador de adultos mayores discapacitados y sus implicaciones psicosociales. Colomb Med 2006; 37 (Supl 1): 31-38 Vol. 37 N° 2 (Supl 1), (Abril-Junio) Disponible en: http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/166/Art_DuenasE_SindromeCuidadorAdultos_2006.pdf?sequence=1. Recuperado el: 03 de noviembre de 2018.

Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). "Mecanismos que vinculan el trabajo y la familia: Aclarando la relación entre el trabajo y las construcciones familiares". Academy of Management. 25, 178-1999.

Flores, N., Jenaro, C., Moro, L. y Tomşa, R. (2014). Salud y calidad de vida de cuidadores familiares y profesionales de personas mayores dependientes: estudio comparativo. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education 2014, Vol. 4, N° 2 (pp. 79-88). España. Disponible en: <http://envejecimiento.csic.es/documentos/documentos/european-journal-cuidadores-03-2015.pdf> recuperado el: 29 de diciembre de 2018.

Fundación Salvando Sueños (2018). Página oficial. Popayán, Cauca. Disponible en: <https://www.fundacionsalvandosuenos.org/fundacion/> recuperado el: 14 de noviembre de 2018.

Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A. F., & Blanch, J. M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. Acta Colombiana de Psicología, Vol. 14, no. 2 (jul.-dic. 2011); p. 27-34. Disponible en: <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/439/1/v14n2a03.pdf>. Consultado el: 21 de enero de 2019.

- Gobernación del departamento del Cauca (2016). Plan de desarrollo Departamental 2016 – 2019 “CAUCA, TERRITORIO DE PAZ” Cauca. Popayán, Cauca. Disponible en: <http://www.siipe.co/wp-content/uploads/2014/08/Plan-de-desarrollo-Cauca.pdf> . Consultado el: 30 de marzo de 2018.
- Gómez H, D. M. (09 de Febrero del 2018). Los 100 años de la OIT y la conciliación entre la vida familiar y la laboral. En: Diario Ámbito Jurídico. Disponible en: <https://www.ambitojuridico.com/noticias/especiales/laboral-y-seguridad-social/los-100-anos-de-la-oit-y-la-conciliacion-entre-vida-familiar-y-laboral>
- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista IIPSI, 14(2), 13. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v14_n2/pdf/a14v14n2.pdf
- Greenhaus, J., Collins, K. & Shaw, J. (2012). "La relación entre el equilibrio trabajo-familia y la calidad de vida". Reimpresión corregida en el Journal of Vocational Behavior.
- Guerrero J, Cañedo R, Salman E, Cruz Y, Pérez G, Rodríguez H. (2006). Calidad de vida y trabajo: Algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. Acimed. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_2_06/aci05206.htm
- Gutiérrez S., N. C., & Pérez G., M. R. (2016). Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Manizales. Especialización en Gerencia del Talento Humano. Universidad de Manizales: Colombia. Disponible en: <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/2663/1/TRABAJO%20DE%20GRADO%20FAMILIA-TRABAJO-SALUD.pdf>. Recuperado el: 21 de julio de 2018.
- Gutiérrez V., L. M., & Vanegas B., B. E. (2013). Relación vida familiar y laboral de los colaboradores de la institución universitaria Ceipa: una mirada desde la percepción del conflicto y la conciliación. Disponible en: http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1006/Gutierrez_Liliana_Maria_2013.pdf?sequence=1. Recuperado el: 15 de diciembre de 2018.
- Gutiérrez, P. E. Popo A., S. M.; Baquero O., M.P.; Giraldo G., J.H & Narváez, S.P. (2018). Caracterización de la Relación Trabajo–Familia en una Entidad Pública. Revista de economía y administración. Cali: Colombia. Disponible en: <https://ideas.repec.org/a/col/000156/016091.html> Recuperado el: 02 de diciembre de 2018.

- Hanzelikova A, García M, Pomares M, Pardo M, Monte J. (2016). La calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría. *Enfermería global*. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci>
- Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos & Bautista Lucio, Pilar. (2010). *Metodología de la investigación*. Bogotá. McGraw Hill editores.
- Jiménez F., A. & Moyano D., E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)*, 23(1), 116-133. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007> Recuperado el: 13 de julio de 2018.
- Jiménez F., Andrés & Gómez U., V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, vol. 11, núm. 2, 2015, pp. 289-302 Universidad Santo Tomás Bogotá, Colombia. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/679/67944781009.pdf>. Recuperado en mayo de 2019.
- Maza, M. D. C. L., & Jacome O., M. (2014). Estudio del Conflicto Trabajo-Familia y su Impacto en el Clima Familiar. *Alternativas*, 15(2), 5-13. Disponible en: <http://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-alternativas/index.php/alternativas-ucsg/article/view/9> Recuperado en marzo de 2019.
- Ministerio de salud y protección social - MINSALUD (2017). Normograma de discapacidad para la república de Colombia (Mayo de 2017). Colombia. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Normograma-discapacidad-2017.pdf> Recuperado en enero de 2019.
- Montalvo Prieto, A., & Flórez-Torres, I. E. (2015). Características de los cuidadores de personas en situación de cronicidad: Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte*. Barranquilla (Col.) 2008; 24, (2): 181-190. Colombia. Disponible en: http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/983/Art_MontalvoPrietoA_CaracteristicasCuidadoresPersonas_2008.pdf?sequence=1 Recuperado el: 14 de diciembre de 2018.
- Moreno-Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A., & Geurts, S. A. E. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). En: revista *Psicothema* 2009. Vol. 21, nº 2, pp. 331-337. Universidad Autónoma de Madrid: España. Disponible en: <https://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Psicologia%20Positiva/swing-galeradas.pdf>. Recuperado el: 20 de abril de 2019.

- Ortega Arteaga, María Daniela. (2014), Satisfacción laboral y la relación trabajo-familia. Universidad Casa Grande. Ciencias Sociales. Director: Guayaquil, Ecuador.
- Otálora M., G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. Cuadernos de administración, 20(34). Universidad de los Andes. Colombia. Disponible en: <https://www.redalyc.org/html/205/20503407/> Recuperado e, enero de 2019.
- Pérez R., Palací, D., F., & Topa C., G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales [Family Friendly Corporate Culture and Work-Family Conflict among Employees with Shift Work]. Acción Psicológica, 14(2), 193-210. Disponible en: <http://revistas.uned.es/index.php/accionpsicologica/article/view/20024/17560> Recuperado el: 03 de enero de 2019.
- Programa de las naciones unidas para el desarrollo - PNUD (2012). Cauca Frente a los Objetivos de Desarrollo del Milenio Estado de Avance 2012. PNUD Colombia - Universidad Del Cauca. Marzo 2012. Consultado en: http://www.pnud.org.co/2012/odm2012/odm_cauca.pdf Consultado el: 14 de marzo de 2019
- Quintero DI. (2003). Propuestas para humanización de la salud:. Cuestión de dignidad. El Pulso. Editores. Medellín, Colombia.
- Riquelme O., E., Rojas H., A., & Jiménez F., A. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. Trabajo y sociedad, (18), 203-215. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n18/n18a13.pdf> Recuperado el: 10 de enero de 2019.
- Sánchez Alegre, Natalia & Osiadacz Pinto, Karima. (2014). “Estudio de la percepción de la calidad de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura”. Universidad Andrés Bello. Ciencias Sociales. Director: Jorge A. Jofré Alfaro. Viña del Mar. Chile.
- Secretaría de Salud Del Cauca (2018). Página institucional. Cauca. Disponible en: <http://saludcauca.gov.co/> Consultado el: 23 de marzo de 2018.
- Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Psicothema, 14 (4). Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf> Consultado el: 02 de febrero de 2019

- Tabares Alzate, Diana María & Vincos Basto, Alejandra Isabel. (2015). Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la fundación Centro Internacional de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud CINDE, Sede Manizales. Director: Héctor Mauricio Serna. Universidad de Manizales. Ciencias Sociales.
- Tello Arends, A., & Caguao, M. (2011). La salud en el trabajo de quienes su trabajo es dar salud. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 4(8). Disponible en: Recuperado el: 21 de abril de 2019
- UNICEF (2013). La situación de niños, niñas y adolescentes en las instituciones de protección y cuidado de América Latina y el Caribe. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. Panamá. Disponible en: https://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/34338472/UNICEF_La_Situacion_de_NNA_en_Instituciones_en_LAC-web_version.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1547599811&Signature=8M9ejAvdVSBiVvJhmYaD6DJV%2FwE%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DUNICEF_La_Situacion_de_NNA_en_Institucion.pdf. Recuperado el: 02 de enero de 2019.
- Vidal V., G., & Sánchez T., L. (2016). Interacción trabajo-familia y salud. Una aproximación desde los actores para la formación integral en la sociedad. IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation, 0(7), 38 -53. Disponible en: <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/2298> Recuperado el: 24 de diciembre de 2018.

ANEXOS

RESULTADOS APLICACIÓN CUESTIONARIO SWING

Anexo A. Medidas con relación al total de datos por ítem

Medidas	Interacción negativa trabajo familia								Interacción negativa familia-trabajo				Interacción positiva trabajo familia					Interacción positiva familia-trabajo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Media	2,08	1,83	1,81	1,81	1,83	1,73	1,85	1,88	1,19	1,19	1,23	1,04	1,25	1,13	1,17	1,27	1,23	1,63	1,31	1,44	1,48	1,56
Mediana	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2
Desviación típica	0,90	0,81	0,84	0,84	0,91	0,89	0,74	0,84	0,91	0,82	0,81	0,77	0,84	0,84	0,81	0,84	0,81	1,08	0,75	0,87	0,68	0,92
Índices de asimetría	-	-	0,15	-	-	-	0,24	-	0,31	0,37	0,06	0,51	0,17	0,43	0,19	0,11	0,57	-	0,68	0,00	0,29	-
Curtosis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,22	-	-	-	-	0,19	-	0,43	-	-	-

Anexo B. Medidas con relación a los trabajadores del área administrativa (1)

Medidas	Interacción negativa trabajo familia								Interacción negativa familia-trabajo				Interacción positiva trabajo familia					Interacción positiva familia-trabajo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Media	1,50	1,25	1,50	1,75	1,50	1,50	1,75	1,50	1,75	2,00	1,50	1,75	1,75	1,75	1,00	1,25	1,50	2,25	1,00	1,50	1,75	2,00

Mediana	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	2	2
Desviación típica	1,29	1,26	1,29	1,50	1,00	1,00	0,96	1,00	0,96	1,15	0,58	0,96	0,50	0,96	0,00	0,50	1,00	0,96	0,00	0,58	0,50	0,82
Índices de asimetría	0,00	1,13	0,00	-0,37	2,00	2,00	0,85	2,00	0,85	0,00	0,00	0,85	-2,00	0,85	Erro r	2,00	2,00	-0,85	Erro r	0,00	-2,00	0,00
Curtosis	-1,20	2,23	-1,20	-3,90	4,00	4,00	-1,29	4,00	-1,29	-6,00	-6,00	-1,29	4,00	-1,29	Erro r	4,00	4,00	-1,29	Erro r	-6,00	4,00	1,50

Anexo C. Medidas con relación a los trabajadores del equipo interdisciplinario (2)

Medidas	Interacción negativa trabajo familia								Interacción negativa familia-trabajo				Interacción positiva trabajo familia					Interacción positiva familia-trabajo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Media	2,60	2,80	2,40	2,60	2,20	2,20	2,00	2,00	1,40	0,80	1,00	0,60	1,00	0,80	1,00	1,40	1,20	2,20	1,40	1,60	1,20	1,60
Mediana	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2
Desviación típica	0,55	0,45	0,89	0,55	0,84	0,84	0,71	1,22	1,34	0,84	1,00	0,89	1,22	0,45	1,00	0,55	0,84	0,84	1,14	1,14	0,45	0,55
Índices de asimetría	-0,61	-2,24	-1,26	-0,61	-0,51	-0,51	-0,00	-1,36	-0,17	-0,51	-0,00	-1,26	-1,36	-2,24	-0,00	-0,61	-0,51	-0,51	-0,40	-0,40	-2,24	-0,61
Curtosis	-3,33	5,00	0,31	-3,33	0,61	0,61	2,00	2,00	-2,41	-0,61	-3,00	0,31	2,00	5,00	-3,00	-3,33	0,61	0,61	0,18	0,18	5,00	-3,33

Anexo D. (3) medidas con relación a los trabajadores del área pedagógica

Medidas	Interacción negativa trabajo familia								Interacción negativa familia-trabajo				Interacción positiva trabajo familia					Interacción positiva familia-trabajo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22

Media	2,14	2,00	2,00	2,14	2,00	1,79	2,07	2,21	1,07	1,36	1,50	1,14	1,36	1,14	1,50	1,64	1,50	1,86	1,36	1,43	1,50	1,64
Mediana	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2
Desviación típica	0,66	0,55	0,78	0,53	1,11	0,97	0,73	0,70	0,83	0,74	0,94	0,86	0,74	1,03	0,94	0,74	0,94	1,10	0,50	1,02	0,76	0,93
Índices de asimetría	-0,15	0,00	0,00	0,22	-0,79	-0,09	-0,11	-0,32	0,80	0,57	0,00	0,53	0,57	0,67	0,00	0,73	0,00	-0,49	0,67	-0,03	0,00	0,19
Curtosis	-0,31	1,33	-1,26	1,15	-0,61	-1,03	-0,86	-0,63	1,16	0,73	-0,58	0,24	0,73	-0,36	-0,58	-0,64	-0,58	-1,00	-1,84	-0,93	0,16	-0,79

Anexo E. (4) Medidas con relación a los trabajadores del área de la salud

Medidas	Interacción negativa trabajo familia								Interacción negativa familia-trabajo				Interacción positiva trabajo familia					Interacción positiva familia-trabajo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Media	2,00	1,59	1,59	1,47	1,76	1,53	1,65	1,71	1,18	1,06	1,06	0,82	1,18	0,94	1,00	1,06	0,88	0,94	1,18	1,06	1,35	1,18
Mediana	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Desviación típica	0,94	0,62	0,62	0,80	0,75	0,80	0,70	0,85	0,81	0,75	0,75	0,64	0,88	0,75	0,71	0,97	0,49	0,97	0,81	0,66	0,70	0,95
Índices de asimetría	-0,52	-1,28	0,52	-0,31	0,43	-0,52	0,63	-0,05	-0,35	0,10	0,10	0,14	0,24	0,10	0,00	0,34	-0,40	0,60	0,45	-0,06	0,60	0,10
Curtosis	-0,56	0,88	-0,44	-0,15	-0,99	0,00	-0,58	-0,43	-1,34	1,05	1,05	0,24	-0,50	-1,05	-0,74	-0,98	1,90	-0,68	0,31	-0,31	0,75	-1,05

Anexo F. (5) Medidas con relación a los trabajadores del área de servicios generales

Medidas	Interacción negativa trabajo familia								Interacción negativa familia-trabajo				Interacción positiva trabajo familia					Interacción positiva familia-trabajo				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Media	2,13	1,75	1,75	1,50	1,63	1,88	1,88	1,75	1,00	1,00	1,13	1,25	1,13	1,38	1,13	1,00	1,38	2,00	1,63	2,13	1,75	2,00
Mediana	3	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2
Desviación típica	1,13	1,04	1,04	0,76	0,92	0,99	0,83	0,71	1,07	0,76	0,64	0,46	0,83	0,74	0,83	0,93	0,92	0,93	0,92	0,64	0,71	0,93
Índices de asimetría	-	-	0,64	1,32	-	-	0,28	0,40	0,94	0,00	-	1,44	-	-	-	0,00	0,49	0,00	1,00	-	0,40	0,00
Curtosis	0,29	-	-	0,88	0,42	0,84	-	-	0,35	-	0,74	0,00	-	-	-	-	0,42	-	-	0,74	-	-

RESULTADOS ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Anexo G. Pregunta 1. Valore los siguientes aspectos de las condiciones de trabajo en su centro

Ítems / Resultados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Total
Media	5,09	4,98	4,74	5,17	6,54	6,48	5,87	6,09	3,54	3,35	2,98	2,91	3,07	2,48	5,15	5,04	4,80	5,07	5,37	5,26	5,30	5,70	4,77
Mediana	5,00	4,00	4,00	4,50	7,00	7,00	7,00	6,00	3,00	3,00	2,00	2,50	2,00	1,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,50	5,00	5,50	5,00	5,00

Desviación estándar	2,47	2,29	2,28	2,64	3,00	2,71	2,91	2,91	2,67	2,41	2,53	2,37	2,45	2,62	2,49	2,37	2,60	2,59	2,40	2,42	2,51	2,97	2,81
Asimetría	0,43	0,67	0,36	0,24	-0,71	-0,52	-0,23	-0,26	0,84	0,91	1,24	1,39	1,31	1,15	0,30	0,11	0,23	0,01	0,17	-0,04	-0,10	0,20	0,25
Curtosis	-1,01	-0,67	-0,33	-0,89	-0,78	-1,07	-1,28	-1,28	-0,01	0,69	1,14	1,95	1,26	0,57	-0,87	-0,35	-0,59	-0,61	-0,92	-0,55	-0,82	-1,38	-0,99

Anexo H. Pregunta 2. La actual organización del trabajo de mi centro

Ítem / Resultaos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
Media	5,35	5,07	5,11	5,46	5,15	5,59	5,61	6,07	5,61	5,89	5,50	5,46	5,91	5,80	5,93	5,57
Mediana	5,00	4,00	5,00	5,00	7,00	7,00	7,00	6,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	5,00	5,00
Desviación estándar	2,17	2,38	2,13	2,22	2,53	2,59	2,39	2,34	2,44	2,57	2,65	2,54	2,46	2,24	2,69	2,42
Asimetría	0,51	0,19	0,50	0,13	0,21	-0,12	0,03	-0,39	-0,24	-0,40	-0,20	0,02	-0,09	-0,03	-0,17	-0,02
Curtosis	-0,49	-0,45	-0,36	-0,61	-0,80	-0,73	-0,06	-0,21	-0,60	-0,74	-0,54	-0,56	-0,88	-0,48	-0,93	-0,69

Anexo I. Pregunta 4. Puntúe la importancia personal que usted le da a los siguientes valores

Ítem / Resultados	1	2	3	4	5	TOTAL
Media	9,37	8,72	9,41	9,37	9,43	9,26
Mediana	10,00	9,00	10,00	10,00	10,00	10,00

Desviación estándar	1,73	1,82	1,73	1,62	1,60	1,71
Asimetría	-4,37	-2,76	-4,27	-4,60	-4,87	-3,87
Curtosis	21,02	10,90	20,36	25,20	27,65	17,22

Anexo J. Pregunta 5. Actualmente...

Ítem / Resultaos	1	2	3	4	5	Total
Media	4,15	4,37	5,41	5,43	5,61	5,00
Mediana	4,00	4,00	6,50	6,50	5,50	4,00
Desviación estándar	2,17	2,13	3,30	3,69	3,81	3,14
Asimetría	1,00	1,00	0,00	0,00	0,00	0,14
Curtosis	-0,17	-0,56	-1,47	-1,63	-1,67	-1,33

Anexo K. Pregunta 8. Actualmente, por mi trabajo, siento...

Ítem / Resultaos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL
Media	4,43	4,93	5,15	5,04	5,04	5,22	4,89	5,04	4,96	5,22	5,54	5,41	5,54	5,50	5,59	5,59	5,63	5,72	5,67	5,78	5,30
Mediana	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	6,00	5,00	5,00	5,00	5,50	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	2,00	2,00	6,00
Desviación estándar	1,75	1,34	1,26	1,52	1,52	1,46	1,79	1,67	1,63	1,55	1,35	1,59	1,47	1,41	1,54	1,39	1,39	1,19	1,25	1,33	1,50

Asimetría	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	0,16	0,63	0,57	0,55	1,27	0,84	1,11	1,20	0,89	0,87	1,04	1,25	1,51	0,62	0,89	1,02	1,06	0,42	0,92	1,23	-0,94		
Curtosis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	1,27	0,58	0,10	0,59	1,78	0,29	1,05	1,77	0,54	0,17	0,73	1,94	3,23	0,55	0,10	0,46	1,27	1,03	0,07	1,23	0,61		

Anexo L. Pregunta. 10. Actualmente, por mi trabajo, experimento...

Ítem / Resultados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	TOTAL
Media	0,63	1,24	1,02	2,26	2,41	2,37	2,24	3,39	1,26	1,00	1,41	0,91	0,80	1,61
Mediana	0,00	0,00	0,00	2,50	2,50	3,00	3,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Desviación estándar	1,06	1,54	1,69	2,38	2,44	1,79	1,79	1,79	1,96	1,59	1,72	1,46	1,42	1,93
Asimetría	1,51	0,84	1,31	0,36	0,32	-0,18	-0,09	-0,24	1,14	1,28	0,66	1,46	1,71	0,76
Curtosis	1,29	-0,67	0,19	-1,49	-1,53	-1,24	-1,38	-0,65	-0,35	0,23	-1,15	1,13	1,97	-0,79

Anexo M. Pregunta. 11. Actualmente...

Ítem / Resultados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	T o t a l	
Media	3,39	3,26	3,28	3,24	3,26	3,26	3,41	3,11	2,78	3,50	3,52	3,65	3,24	2,74	4,07	3,48	3,15	3,33	3,65	3,67	3,59	3,54	3,37	3,87	3,63	3,61	3,70	3,78	3,43	3,85	3,61	3,80	3,46	
Mediana	3,00	3,00	3,50	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,50	3,00	3,00	3,50	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00

Desviac. estándar	1,3	1,4	1,5	1,2	1,3	1,2	1,3	1,2	1,2	1,3	1,4	1,3	1,2	1,3	1,4	1,1	0,9	1,1	1,1	1,2	0,9	0,9	1,2	1,0	1,0	1,1	0,9	1,1	1,2	0,8	1,0	1,1	1,	
	6	2	2	3	4	0	3	5	5	0	3	0	7	9	4	3	7	9	0	1	3	6	2	2	4	1	9	5	6	9	6	7	23	
Asimetría	0,0	0,1	-	-	0,0	0,3	0,7	0,7	0,3	0,0	0,0	0,1	0,2	0,0	0,2	0,0	0,4	0,0	0,4	0,8	0,4	0,5	0,3	0,1	-	-	0,0	0,4	-	0,1	0,0	0,3	0,	
	7	0	4	3	2	7	6	1	6	6	9	3	1	2	6	1	6	6	3	2	2	8	2	4	8	9	8	5	7	2	5	1	13	
Curtosis	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,
	0,2	0,5	0,5	0,0	0,2	1,1	0,5	0,6	0,0	0,6	0,3	0,2	0,6	0,1	0,9	0,6	0,7	1,1	0,4	1,3	0,6	0,4	0,1	0,2	0,0	1,6	0,7	0,4	0,4	0,4	0,7	0,5	0,	
	5	4	6	2	8	6	2	0	3	6	4	8	4	2	7	3	2	1	0	8	1	3	0	0	6	7	5	7	4	2	9	0	09	

Medición / Total de Datos	Total
Media	4,44
Mediana	4,00
Desviación estándar	2,60
Asimetría	0,32
Curtosis	-0,40

Anexo N. Consentimiento Informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

_____, identificado (a) con la C.C. _____,
está de acuerdo con participar en el trabajo de investigación académico titulado: “Relación trabajo- familia y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la Fundación Salvando Sueños de Popayán”, llevado a cabo por las maestranteras: Jeimy Alison Melo y Andrea Estefanía Martínez Martínez, de la Universidad de Manizales.

Al tenor de esta autorización estoy dispuesto (a) a responder las preguntas de los cuestionarios que las maestranteras requieran para desarrollar su investigación.

En constancia se firma a los ____ del mes de _____, de 2019.

C.C.

Maestrante: _____

Anexo O. Tabulación de resultados instrumento Swing

Datos personales				Interacción negativa trabajo familia								Interacción positiva familia-trabajo				Interacción positiva trabajo familia					Interacción positiva familia-trabajo				
Trabajador	Edad	Género	Área	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2
2	3	2	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	3	3	1	2	2	3
3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	3	1	2	2	2
4	2	1	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Datos personales				Interacción negativa trabajo familia								Interacción positiva familia-trabajo				Interacción positiva trabajo familia					Interacción positiva familia-trabajo				
Trabajador	Edad	Género	Área	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
5	1	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	1	0	2	3	1	2	1	2	2	3	3	2	2
6	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2	0	0	0	0	0	1	1	2	1	1	0	2	1	1
7	3	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	0	0	1	0	0	0	0	1	0	3	1	0	1	1
8	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2
9	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	0	2	2	2	0	1	1	0	1	2	3	2	1	1	2
Datos personales				Interacción negativa trabajo familia								Interacción positiva familia-trabajo				Interacción positiva trabajo familia					Interacción positiva familia-trabajo				
Trabajador	Edad	Género	Área	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
10	1	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	3	1	0	0	1	1	1	0
11	1	2	3	2	1	1	2	0	0	2	3	1	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	3	2	1
12	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	0	2	1	2	3	2	1	2	3

13	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	0	1	1	1	3	1	0	2	2
14	1	1	3	2	2	2	2	1	1	1	1	0	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2
15	1	2	3	3	2	1	2	2	1	2	3	1	2	0	1	0	1	2	3	2	0	1	2	3	1
16	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	0	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	3
17	1	2	3	1	2	1	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	1	2
18	1	2	3	1	1	1	2	0	1	1	2	1	2	2	1	2	0	1	2	3	2	1	2	2	3
19	1	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	1	0	2	0	0	3	1	3	2	1	1	1
20	2	1	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	0	1
21	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	0	1	1	0	1	1	0	1	1	3	1	0	1	1
22	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	0	0	1	0	1	1	2	1	0	1	2	0	1	2
23	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1
Datos personales				Interacción negativa trabajo familia								Interacción positiva familia-trabajo				Interacción positiva trabajo familia				Interacción positiva familia-trabajo					
Trabajador	Edad	Género	Área	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
24	2	1	4	0	1	1	2	1	0	1	2	0	1	1	1	2	1	0	1	0	1	2	1	1	1
25	1	2	4	2	2	1	2	3	2	1	3	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1
26	1	1	4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	0	0	0	1	0	1	1	1	0
27	2	1	4	2	2	1	0	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	0	2	1	2	1	1	2	1
28	1	1	4	2	2	2	2	1	2	1	0	0	1	2	2	1	0	1	2	1	0	1	2	2	0
29	1	1	4	1	0	1	0	1	2	1	1	0	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2
30	2	1	4	3	1	1	2	1	0	1	1	2	2	2	1	0	1	2	1	1	1	0	1	1	0
31	1	1	4	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	1	0	1	1	2	0	1	2	3	1	2	3

32	1	1	4	2	2	2	1	2	1	1	2	1	0	0	1	2	2	1	2	1	0	0	1	2	2
33	2	1	4	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2
34	1	1	4	1	2	1	1	2	2	3	3	2	1	0	1	1	0	1	1	1	2	1	0	1	1
35	2	1	4	3	2	3	3	2	2	2	2	1	0	1	0	0	1	1	1	0	3	1	1	1	0
36	2	1	4	3	2	2	2	3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	0	1	0	1	0	1	1
37	1	2	4	3	2	2	1	2	1	2	1	2	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	2
38	2	2	4	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	0	0	0	1	1	1	0	2	2	2	0
39	1	2	4	3	2	1	1	3	2	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	2	0	1	2
40	2	2	4	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	0	1	2	1	2

Datos personales				Interacción negativa trabajo familia								Interacción positiva familia-trabajo				Interacción positiva trabajo familia					Interacción positiva familia-trabajo				
Trabajador	Edad	Género	Área	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
41	3	1	5	3	3	3	1	2	2	3	2	1	0	0	1	0	1	0	0	0	3	1	2	1	1
42	1	2	5	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2
43	3	1	5	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	2	1	2	3	3	2	1	2
44	1	1	5	3	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	0	0	1	2	2	1	2	3	2	1
45	1	1	5	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	2	1	1	0	1	3	1	3	3	3
46	3	2	5	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	0	3	2	1	2	2	3
47	2	1	5	3	3	3	2	3	2	3	2	0	1	2	1	1	2	0	2	1	1	3	2	1	3
48	3	1	5	2	2	3	3	2	3	2	3	0	0	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1

CÓDIGOS DATOS PERSONALES

Edad	20-30	1
	31-45	2
	46-60	3
	Mas de 61	4
Sexo	Mujer	1
	Hombre	2
Área	Administrativa	1
	Equipo interdisciplinario	2
	Área pedagógica	3
	Área de salud	4
	Servicios generales	5
Opcion de respuesta Swing	Nunca	0
	A veces	1
	A menudo	2
	Siempre	3

