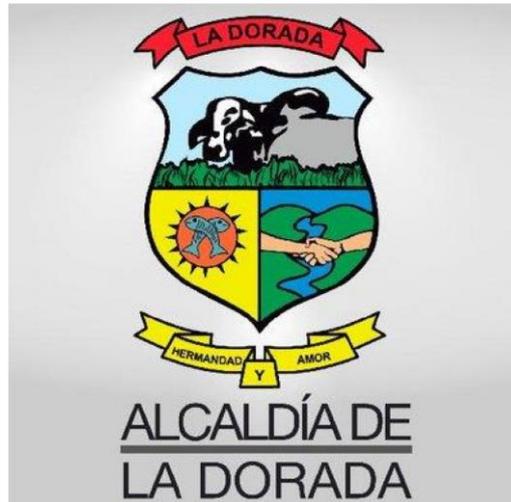


**INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y ENGAGEMENT EN LA ALCALDIA
MUNICIPAL DE LA DORADA- CALDAS**



Trabajo de grado para optar por el título de
ESPECIALISTA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

VANESA VERGARA

YURIS CAROLINA ALMARIO TEHERAN

LUIS CARLOS QUIÑONES BOJACA

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Manizales 2018

Agradecimientos

Agradecer a Dios por guiar nuestros caminos para lograr los objetivos trazados.

A nuestras familias por el apoyo incondicional que nos han brindado y por ser el sostén diario que nos llevan a cumplir nuestros sueños.

Resumen

Debido a la ausencia de investigaciones relacionadas con la interacción Trabajo-Familia y el Engagement a nivel regional, nacional e internacional; en la alcaldía municipal de la Dorada Caldas, se pretendió describir la relación existente, entre la interacción positiva y negativa trabajo-familia y viceversa y el engagement de su personal administrativo, para lo cual se aplicaron 2 encuestas a 120 trabajadores, la primera fue el cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia. El segundo cuestionario fue el Utrecht Work Engagement Scale Uwes 9; El tipo de estudio y diseño arrojó un consolidado de correlación entre la interacción negativa Trabajo – Familia asociada al vigor y la dedicación, como también una correlación entre la interacción positiva Familia - Trabajo ligada al vigor; sin embargo, se diseñó una propuesta de intervención para mejorar el rendimiento y la satisfacción de los empleados y de la organización con el objetivo final de promover la salud, la calidad de vida laboral y la excelencia organizacional.

Abstract

Due to the absence of research related to Work-Family interaction and Engagement at a regional, national and international level; In the municipal mayor's office of La Calda Dorada, the aim was to describe the existing relationship between positive and negative work-family interaction and vice versa and the engagement of its administrative staff, for which 2 surveys were applied to 120 workers, the first was Work-Family Interaction Questionnaire (SWING) to evaluate the relationships between work and family. The second questionnaire was the Utrecht Work Engagement Scale Uwes 9; The type of study and design showed a consolidated correlation between the negative interaction Work - Family associated with vigor and

dedication, as well as a correlation between the positive interaction Family - Work linked to vigor; however, an intervention proposal was designed to improve the performance and satisfaction of employees and the organization with the ultimate goal of promoting health, quality of work life and organizational excellence.

Tabla de contenido

Introducción	7
Presentación de la empresa	8
Misión	10
Visión	10
Planteamiento del problema	10
Justificación	12
Pregunta de Investigación.....	14
Objetivo General	14
Objetivos específicos	14
Marco conceptual y teórico	15
Actividad, Trabajo y empleo.	16
Familia	17
Estabilidad Psicológica, Bienestar, calidad de Vida	17

Engagement	18
Antecedentes	19
Metodología	26
Características sociodemográficas de la población	27
Instrumentos	28
Procedimiento	29
Análisis de resultados	29
Discusión	39
Propuesta de intervención.....	40
Justificación	41
Objetivos.....	41
Objetivo General.	41
Objetivos específicos.	41
Actividades	Error! Bookmark not defined.

Conclusiones	51
Referencias	53
Bibliografía	53

Introducción

En los análisis iniciales sobre el trabajo, este era abordado en exclusiva como una forma de organización social y de obtención del capital, véase por ejemplo los trabajos de Engels (1876), El papel del trabajo en la transformación del mono al Hombre y Marx (1859) El Capital; en la actualidad los estudios sobre el trabajo han realizado una apertura y se ha vinculado la dinámica laboral a la vida cotidiana y las dinámicas familiares dentro de las lógicas empresariales, esto sin lugar a dudas porque se hizo evidente como el trabajo se relaciona con múltiples aspectos en la vida de las personas.

Felipe Figueroa y Andrés Moyano (2008) muestran como diversos factores como: los mecanismos socializadores infantiles debilitados, el incremento del divorcio, disminución del tamaño de las familias, aumento de mujeres jefas de hogar y familias monoparentales, elementos muy comunes en la época actual pueden vincularse con elementos como la depresión y el estrés laboral, generando grandes problemas y conflictos en la vida de las personas.

Este trabajo mostrará la investigación realizada con los trabajadores de la administración municipal de La Dorada Caldas haciendo énfasis sobre la relación que se presenta entre trabajo – familia y salud. Este trabajo tiene como intención explorar en qué condiciones se encuentra en la actualidad laboralmente la administración del municipio configurando esta investigación como una herramienta que pueda ser utilizada para la planificación y creación de herramientas que mejoren la calidad empresarial y las condiciones de vida de los empleados

Presentación de la empresa

La administración municipal del municipio de La Dorada es una entidad que se encarga de la administración pública del municipio, esta entidad tiene dentro de sus funciones primordiales:

- “1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución, la ley, los derechos del Gobierno, las ordenanzas, y los acuerdos de Concejo.
2. Conservar el orden público en el municipio, de conformidad con la ley y las instrucciones y órdenes que reciba el Presidente de la República y del respectivo Gobernador.
3. Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo; Presentarlo judicial y extrajudicialmente y nombrar y remover a los funcionarios bajo su dependencia.
4. Suprimir o fusionar entidades y dependencias municipales, de conformidad con los acuerdos respectivos.
5. Presentar oportunamente al consejo los proyectos de acuerdo sobre planes y programas de desarrollo económico y social, obras públicas, presupuesto anual de renta y gastos y los demás que estime convenientes para la buena marcha del municipio.
6. Sancionar y promulgar los acuerdos que hubiera aprobado el Concejo y objetar los que considere inconvenientes o contrarios al ordenamiento jurídico.
7. Crear, suprimir o fusionar los empleos de sus dependencias.
8. Colaborar con el concejo para un buen desempeño de sus funciones, presentarle, informes sobre su administración y convocarlo a sesiones extraordinarios.

9. Ordenar los gastos municipales de acuerdo con el plan de inversión y el presupuesto.
10. Las demás que la Constitución y la ley señale.¹

Para dar cumplimiento a las funciones anteriormente citadas, la administración debe ordenar el personal para el adecuado cumplimiento de actividades y procesos encaminados a la resolución de las funciones, para ello plantea una estructura orgánica de la siguiente manera:



Figura 1. Estructura Orgánica de la Administración Municipal

Fuente: División de Personal, Administración municipal Alcaldía de La Dorada, pagina web del municipio.

La administración municipal de La Dorada cuenta con una cantidad de XX trabajadores de planta y XX trabajadores en condición de contratistas lo que le ha permitido ir realizando las

¹ Información en digital, disponible en: http://www.ladorada-caldas.gov.co/quienes_somos.shtml#mision

labores que le son encomendadas por su labor institucional, para dar cumplimiento a estas metas establece:

Misión

Transformar el Municipio, generando las condiciones para convertir a La Dorada en un territorio sostenible y en paz, incluyente y competitivo; en el que se trabaja por mejorar la calidad de vida de sus habitantes

Visión

En el 2020 La Dorada se habrá transformado en un Municipio incluyente, que se proyecta como un territorio sostenible y en paz, en el que se gobierna con transparencia en pro del desarrollo, garantizando las condiciones ambientales, sociales e infraestructurales, que dignifican la vida de todos los doradenses.

Planteamiento del problema

En Colombia existen cerca de 1.2² millones de empleados contratados en calidad de servidores públicos, los maestros (350.000) y las fuerzas armadas y civiles (400.000)(La Republica, 2017) son los que mayor cantidad de empleados tienen, el restante se divide en empleados adscritos a diferentes entidades de orden administrativo, corporaciones públicas y empleados de diferentes órganos, es necesario aclarar que acá también se incluyen: los

² Para la realización de este proceso de diagnóstico el grupo investigativo del espectador realizó 28 grupos focales, igualmente realizó 22 entrevistas a profundidad con actores y expertos de nivel central y regional; se encuestó a 61 expertos y jefes de talento humano de 16 organizaciones públicas de nivel central y se realizó el análisis de documentos oficiales de las 24 entidades cabeza del sector también se analizó la información proveniente de la Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional del DANE, que cubre a cerca de 25 mil servidores públicos cada año.

particulares que ejerzan funciones públicas en forma permanente o transitoria; los funcionarios empleados y contratistas del Banco de la República; los integrantes de la Comisión Nacional Ciudadana para la Lucha Contra la Corrupción; las personas que administran los recursos del artículo 338 de la Constitución política; como las contribuciones fiscales o parafiscales, tarifas, impuestos, tasas, valores etc; interventores; consultores; asesores y contratistas.

Entre los problemas que más se presentan entre los empleados públicos se encuentran: envejecida, poco motivada y mal valorada por la ciudadanía (El Espectador, 2017), según el WVS³ (2010 – 2014) cerca del 76% de los colombianos no confían en los trabajadores contratados por el estado, esto se debe entre otras cosas al trato, la demora en los servicios, la mala atención, las demoras en la adaptación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, los empleados del sector público por otra parte mencionan que esto se debe entre otras cosas a la falta de transparencia en los procesos de contratación, la falta de regularidad en los concursos de méritos y que finalmente los concursos y las convocatorias no cumplen con los requisitos de profesionalización esperados en gran medida porque los cargos son sesgados por procesos de corrupción⁴.

La administración municipal del municipio de La Dorada cuenta con una planta de trabajadores de XX, de estos XX son profesionales en carrera administrativa, XX en condición de provisionalidad y el resto son contratistas y personas relacionadas con labores de la

³ World Values Survey, 2012.

⁴ Para entender a mayor profundidad este debate se recomienda revisar los siguientes artículos: Corrupción y contratación pública: problemas y soluciones, La Razón Pública, disponible en: <https://razonpublica.com/index.php/economia-y-sociedad/10045-corrupci%C3%B3n-y-contrataci%C3%B3n-p%C3%BAblica-problemas-y-soluciones.html>; ¿Hay antídoto contra la corrupción en Colombia?, Caracol Radio, disponible en: http://caracol.com.co/emisora/2017/02/28/medellin/1488305815_983331.html; Contratación Pública y corrupción, El Tiempo, disponible en: <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15648817>; entre otros documentos que pueden aclarar en mejor medida las denuncias realizadas.

administración, como se mencionó anteriormente con los problemas que enfrentan los empleados del sector público en Colombia, en La Dorada no se presenta una diferencia mayor, existen quejas por parte de la ciudadanía por la demora en los tramites y la falta de personal para la adecuada atención, esto genera estrés y en ocasiones molestias para los trabajadoras que exponen que trabajan al máximo de lo que se puede, pero los trámites administrativos son ampliamente cargados de burocracia y esto hace que sea todo un proceso tortuoso.

Este trabajo tiene como intención realizar una revisión amplia y nutrida sobre cómo se desarrolla la relación trabajo – familia y engagement de los empleados de la alcaldía de La Dorada, como se perciben y como se asumen las condiciones y las laborales y como se desarrollan

Justificación

Los especialistas en gestión del talento humano deben desarrollar herramientas, estrategias y elementos que permitan a las empresas, organizaciones empresariales y organizaciones laborales de cualquier orden encontrar soluciones creativas a las diferentes problemáticas y vicisitudes que plantea el desarrollo y el crecimiento en cualquiera de las esferas laborales.

El trabajo como una forma de relación humana ha sido uno de los temas más controvertidos durante los últimos años, debates sobre la aumento salarial anual y los salarios mínimos desatan grandes controversias y poco a poco el trabajo como elemento constitutivo de la vida humana ha ido tomando otro matiz y se ha relacionado con aspectos familiares, espirituales, sentimentales, psicológicos y sociales; la relación trabajo y familia, es uno de los debates centrales de la modernidad, teorías sobre la nueva modernidad o las formas constituyas del yo y como los cambios económicos y sociales en esferas como el trabajo afectan las estructuras de

familia son fuertemente tratados en debates y trabajos en relación a la paternidad y la maternidad, la crianza y el trabajo, ya que estos elementos ayudan a construir los sistemas educativos y los sistemas de apoyo familiar que brinda el Estado.

Al gestionarse estos cambios en la forma de conceptualizar el trabajo y al vincular procesos que parecían aislados, como: las peleas familiares por el estrés laboral o la afectación de la dinámica familiar por prácticas laborales, por ejemplo, se crea una necesidad para las empresas y es ampliar la cosmovisión generando canales que permitan y brinden a los trabajadores un ambiente en el cual las prácticas familiares se desarrollen de modo tal que los individuos puedan alcanzar metas y objetivos de una manera responsable, tranquila y amena, generando ambientes de trabajo sanos donde factores familiares no afecten las dinámicas laborales.

Al entender que las tareas y ejecuciones administrativas son un conjunto de operaciones combinadas entre diversas secretarías, despachos, áreas y grupos de trabajo, otras alcaldías y entidades gubernamentales tales como Ministerios, Gobernaciones y agencias de cooperación, entre otras; la tarea de las administraciones se puede entender como una labor avasalladora, pues en este caso de sus labores depende la administración de un municipio.

En ese sentido la labor de aquellos quienes trabajan en la administración municipal tiene un alto grado de responsabilidad a nivel social y urbanístico, a diferencia de las empresas comerciales, al alcaldía como empresa solo debe entregar un producto, un municipio estable y seguro, con altos índices en calidad de vida y que atienda de manera oportuna e integral con variados servicios de cobertura garantizando la equidad entre los habitantes; es por tanto de mucho interés entender las labores de los individuos desde el engagement, y como este se vincula en las labores para dar cumplimiento con las metas y funciones de la alcaldía.

Vincular además del engagement la relación trabajo-familia en un contexto como Colombia en donde los empleados oficiales no tienen un alto grado de credibilidad con la ciudadanía y son acusados de corrupción y complicidad, malos tratos, mala prestación del servicio y bajos índices de adaptabilidad hacia nuevas tecnologías es un escenario que permite poner a prueba los conocimientos adquiridos y la capacidad creativa teniendo como base trabajos y adelantos recientes que pueden generar cambios significativos a nivel interno y externo.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la interacción existente entre la interacción Trabajo-Familia y Engagement en la Administración Municipal del municipio de La Dorada Caldas?

Objetivo General

Analizar la relación existente entre la interacción Trabajo-Familia y el Engagement en la Alcaldía Municipal de La Dorada, Caldas

Objetivos específicos

- Describir la interacción positiva y negativa Trabajo - Familia en la Alcaldía Municipal de La Dorada.
- Describir la interacción positiva y negativa Familia - Trabajo en la Alcaldía Municipal de La Dorada.

- Describir el engagement en sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción en la Alcaldía Municipal de La Dorada.
- Identificar la relación entre la interacción Trabajo- Familia y el engagement en la Alcaldía Municipal de La Dorada.
- Diseñar la estrategia de intervención teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos de la interacción Trabajo- Familia y engagement percibidos en la Alcaldía Municipal de La Dorada por parte de sus empleados.
- Determinar cuáles son las conductas asociadas al engagement y su relación con las condiciones de trabajo bajo la nueva gestión pública en la Administración Municipal de La Dorada.
- Estudiar cuáles son las conductas asociadas de la dimensión de vigor, dedicación y absorción, de los empleados de La Alcaldía Municipal de La Dorada.

Marco conceptual y teórico

Es muy importante partir mencionando que todo este proceso es gracias a los movimientos modernos de orden social, económico, familiar, gubernamental, ideológico, en la actualidad la supervivencia humana tiene un paradigma central, la satisfacción responsable de las necesidades, comer, pero saludablemente, comprar, pero responsablemente elementos con responsabilidad ambiental, social, que apoyen programas, existe en el mundo un nuevo paradigma y el punto central es el bienestar, el crecimiento armónico y el cuidado y el respeto por el otro.

Como parte fundamental de este proceso el trabajo como una actividad humana debe ser un espacio que propicie estas mismas condiciones para ellos es fundamental en primera medida fomentar el trato familiar y la convivencia en los hogares de los individuos, esto se debe hacer de modo tal que las labores no afecten las dinámicas familiares permitiendo a sus empleados espacios para poder vivir y ser de manera integral.

Lo anterior debe propenderse en la medida de fomentar un buen engagement en los empleados, poder generar motivación a través del aprovechamiento de los roles propios es fundamental para permitir que la labor sea cada vez mejor realizada; una buena gestión que permita la focalización de esta motivación es la labor de la empresa y de sus grupos dedicados al talento humano. Con la intención de mostrar esto se realizará una revisión breve sobre conceptos estructurantes para el desarrollo de este trabajo investigativo.

Actividad, Trabajo y empleo.

Para abordar la noción dentro de trabajo dentro de nuestro diseño investigativo planteamos usar la relación establecida por Neffa, J (S.f) en donde en principio es necesario aclarar diciendo que

la base de la vida humana es la actividad en sentido estricto el movimiento, la acción, es decir el movimiento la parte motora. Es necesario iniciar aclarando este punto en este trabajo porque se puede creer erróneamente que toda acción tiene un principio para cumplir algo o lograr algo y no, existe acción de todo tipo, acordes al contexto y la situación del sujeto.

Teniendo como base lo anterior se hace necesario advertir que la acción no responde exclusivamente al trabajo o al empleo, responde como se mencionó, al medio y al contexto, la actividad humana no responde exclusivamente al trabajo, el trabajo es posterior a la acción y es una acción cargada de sentido (Geertz,), difiere del empleo porque el trabajo puede ir desde acomodar cosas para vivir bien y tener calidad de vida, matar un depredador o un insecto etc, son acción encaminadas a la satisfacción de algo; por otra parte, el empleo, es una actividad humana cargada de sentido, socialmente legitimada y respaldada monetariamente en su accionar por tanto en el empleo no solo converge lo biológico de la acción y lo situacional del trabajo, en el empleo converge toda la dinámica social, la injusticia de los pagos, la cantidad de horas trabajadas, la calidad del trabajo, la protección, las normas, los planes, la corresponsabilidad ambiental, etc, es decir en el trabajo y en el quehacer laboral se expresa el ser social.

Familia

En principio es necesario aclarar que el concepto debe ser matizado para fines operativos, Lerner, J, (2002) en su trabajo muestra como la familia puede ser entendida de una forma u otra de acuerdo a la posición de quien lo observe, puede ser entendida como una herencia tradicional, como una estructura básica organiza, como una forma de Asociatividad económica y de obtención de recursos en el medio, un mecanismo sociológico para la integración e interacción humana, esto se debe a los enfoques investigativos, para este trabajo, la familia será entendida como ese núcleo parental primario con el cual interactúa el empleado o trabajador, no existe

ningún interés en desagregar la manera en la que se compone o la forma en que este se constituye, ni los integrantes ni la expresión social de la familia nos interesa, no interesa como las dinámicas laborales pueden entorpecer y dificultar o deteriorar la práctica familiar por medio de las dinámicas laborales y como estas afectan el engagement.

Estabilidad Psicológica, Bienestar, calidad de Vida

En el texto, *Mujer y Salud, trabajo, familia y sociedad* (2003) se establece la importancia de entender el rol de la mujer dentro de la sociedad, como el rol se vincula a ciertos aspectos específicos de la vida social y como ello se debe desarrollar en la familia y en la sociedad, siendo una carga poco contemplada en las remuneraciones, la carga de horarios y otros aspectos, centrándose en un aspecto básico y fundamental la equidad y el desarrollo integral; por otro lado, los trabajos realizados por la Universidad de La Piura, (2015) se habla de la importancia de acciones preventivas que aporten y ayuden al procedimiento de fortalecimiento psicológico, ya que en muchas ocasiones los empleados se ven afectados por factores como la monotonía y la fatiga, en muchas ocasiones esto se asocia exclusivamente a una fatiga por la labor o el oficio, pero una buena empresa tendría una mirada más integral sobre los problemas y las situaciones de los sujetos, ya que en muchas ocasiones estos fenómenos dependen de otros factores, de otros entornos o de otras situaciones.

Por tanto se establece una estrecha relación entre la salud, el trabajo y la familia, Figueroa, A y Moyano E, en tu trabajo (2008) mencionan la importancia que tiene el trabajo para la calidad de vida de los sujetos, no solamente como un aspecto que permite el posicionamiento social por medio de la retribución económica, sino que además se configura en la forma de relación determinante, pues cumplir a cabalidad con las actividades y labores que den cumplimiento a los aspectos en relación al trabajo es primordial para atender múltiples aspectos en la vida de

los sujetos y la satisfacción de necesidades, por tanto debe ser la empresa la entidad que propicie en los empleados espacios adecuados para que transcurra su vida y pueda compartir con su núcleo familiar, de modo tal que se garantice que los empleado encuentre en su trabajo una plataforma que le permita vivir de manera integral.

Engagement

Para esta investigación será tenida en cuenta la concepción de *engagement* esgrimida en los trabajos de Muñoz y Bakker (2013) en donde se plantea como un aspecto mental positivo y está caracterizado por el vigor, la absorción y la dedicación, Arias, J; Infante, C; Montes, C. (2017) establece que estos 3 elementos pueden ser entendidos de la siguiente manera, al hablar de vigor este puede ser entendido como altos niveles de energía y de esfuerzo mental mientras se realiza la acción o se trabaja, es decir se traduce en deseo de esforzarse en la tarea, la absorción que se establece como el punto en que la persona está completamente concentrada en su trabajo y la de dedicación que se vincula con fuertes sentimientos de inspiración, orgullo y reto. Estos trabajos han avanzado al punto de convertirse en modelos de análisis de Demandas de Recursos Laborales o DRL y son usados para medir y pronosticar el bienestar de los empleados y el rendimiento de los mismos, este modelos entiende que las demanda hacen referencia a aspectos físicos, psicológicos organizacionales o sociales del trabajo que conllevan a costes fisiológicos y psíquicos, mientras que los laborales hacen referencia a aquellos que aspectos de orden físicos, psicológicos organizacionales o sociales del trabajo que conllevan a reducir las exigencias, cumplir el cumplimiento de objetivos, estimular el crecimiento personal, haciendo énfasis en la idea de que el rendimiento puede estar vinculado con el bienestar de manera i

ntegral.

Antecedentes

Entre los trabajos que han servido como guía para la elaboración de esta investigación se encuentra la investigación realizada por Montalban y Pastrana (2012) que tenía como intención explorar la relación entre la interacción positiva trabajo-familia y el engagement en el trabajo, para la realización de este trabajo realizaron los estudios con una población de 98 empleados en Puerto Rico; entre los resultados encontrados es que cuando la relación trabajo y familia se encuentran bien balanceados y su relación es positiva, los empleados cuentan con más *engaged* en su trabajo. Igualmente los trabajos realizados por García Muñoz, P., Alfonso Martín, A., Casado García, P., Espejo Tirado, M. J., & Gámiz López, A. (2016) con el objetivo de estudiar la relación que existe entre el enriquecimiento/entorpecimiento familia-trabajo y el compromiso laboral en una población de médicos/as y enfermeros/as de nacionalidad española; difiere del aspecto metodológico del trabajo del anterior en dos aspectos, en primera medida trabaja solamente con 33 participantes y segundo para la elaboración de este estudio fueron usados dos tipos de cuestionarios, uno de ellos es el Utrecht Work Engagement ⁵y el otro cuestionario es una versión reducida del Work-Home Interaction-Nijmegen⁶; obteniendo como resultado la confirmación de la hipótesis de que el tipo de influencia que ejerce la familia sobre el trabajo puede ser un predictor de variables positivas para éste, es decir, que las emociones positivas que son trasladadas de la familia al trabajo afectan positivamente al compromiso laboral.

Para comprender la relación existente entre trabajo y familia, uno de los recursos académicos utilizados será el trabajo realizado por Giraldo, M y Contanza, N. (2016) cuyo objetivo consistía en analizar la Interacción trabajo – familia y su relación con la salud percibida del personal

⁵ Para más información consultar: Scale (UWES; Schaufeli, Salanova, González y Bakker, 2002)

⁶ Para más información consultar: (SWING; Geurts, Taris, Kompier, Dikkers, van Hooff y Kinnunen, 2005)

operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Manizales, para la realización de esta investigación fue utilizada una metodología de Investigación Correlacional no experimental o ex post facto en la que participaron 148 personas del personal operativo de la empresa. Como resultados encontraron que en la interacción negativa trabajo – familia, no se percibe en tanto la labores de los empleados y sus obligaciones impactan de manera positiva la espera familiar ya que el desempeño laboral también es considerada como una de las responsabilidades que influye en la familia.

Para ampliar la comprensión de cómo funciona la interacción y la relación entre familia y trabajo se revisará la investigación realizada por Molina, D (2011) para lograr vincular una perspectiva desde la psicología organizacional del trabajo, en esta investigación se concluye que la conciliación puede ser planteada como una estrategia la cual puede ser visibilizada como un fenómeno asociado al desarrollo psicosocial de los individuos y al desarrollo de las organizaciones, esclareciendo que es un objetivo de las organizaciones proveer a los trabajadores de elementos que le sirvan como insumo para manejar las tensiones que provoca la ruptura de estas dos esferas.

Por otra parte el trabajo de Pérez, V (2014), cuyo objetivo consistía en explorar las significaciones de familia y trabajo para trabajadores con familia (esposo(a) e hijos) y con ello, las estrategias de mediación en las tensiones de esta relación, para la realización de este trabajo se plantea una metodología de trabajo semiestructurada de carácter explicativo-cualitativo, en donde se realizaron entrevistas a profundidad a 3 parejas que son actualmente trabajadores – sin especificar el sector económico al que se dedicaban –, con más de 2 años de experiencia laboral y que cumplieran con las siguientes condiciones, primera, que tienen familia nuclear: esposo y esposa e hijos (al menos uno) y segunda, que actualmente están viviendo juntos. A los resultados

que llega esta investigación, es que en algunas situaciones el trabajo frustra los espacios personales y el tiempo familiar y la mayoría justifica este tipo de inconvenientes, puesto que el trabajo es asumido como un mecanismo para la adecuada satisfacción de las necesidades.

El trabajo de Álvarez, R y Gómez, I (2010), cuyo objetivo era establecer indicadores del conflicto trabajo-familia desde la perspectiva de rol y sus implicaciones psicosociales, en mujeres profesionales en la modalidad de empleo se realizó teniendo como base un método descriptivo de orden cualitativo contó con la participación de cinco mujeres profesionales que entre las variables comunes se encontraban, primero que trabajaran, segundo que tuvieran entre 25 y 50 años de edad y tercero que convivieran con su pareja y tuvieran hijos entre 0 y 11 años de edad. En las conclusiones encontradas se establece que la sobrecarga de rol de la mujer tanto laboral como familiar afecta a las mujeres por ciertas condiciones tales como: la carga de trabajo, las formas de contratación y la doble jornada. Como factores que pueden contribuir se identificó el apoyo social (doméstico y de pareja) y los recursos internos (la toma de decisiones y el establecimiento de prioridades) que favorecen la conciliación de este conflicto. En concordancia con este trabajo, Feldman, L., Vivas, E., Lugli, Z., Zaragoza, J., & Gómez, V (2008) en su investigación que tenía como objetivo estudiar la asociación existente entre las gratificaciones y las interferencias generadas en la relación trabajo-familia y su impacto en la salud de mujeres trabajadoras utiliza un diseño no experimental correlacional el cual se aplicó a un grupo de 402 mujeres trabajadoras con edades comprendidas entre 27 y 71 años, para medir relación trabajo-familia, autoestima, ansiedad, depresión, bienestar, percepción de salud y número de síntomas, entre las conclusiones fue encontrado que las gratificaciones en la relación trabajo-familia se pueden relacionar con un mayor bienestar y con una mayor autoestima, así como con menor depresión, menos ansiedad reportando una mayor cantidad de síntomas.

En ese sentido para entender la relación familia trabajo y como se vincula esta con el rol de la mujer se puede mencionar que con el ingreso de las mujeres en el mercado laboral, se han logrado modificar y desestabilizar las dinámicas tradicionales familiares obligando a la construcción de nuevos roles y nuevas formas de organización social. Es muy importante resaltar que una de las alternativas para poder realizar un desarrollo de roles sin afectar el trabajo en las mujeres son los factores protectores que ayudan a disminuir el conflicto, como el apoyo social, el apoyo conyugal y el apoyo por parte de los familiares.

Por otra parte para entender el engagement y como se utilizado su aplicación en diferentes investigaciones se revisará el trabajo de Estrada, A y Ramírez J, (2017) cuyo objetivo era analizar la relación existente entre los Factores Psicosociales, la Autoeficacia Percibida y el engagement en Arca Distribuciones S.A.S. de la Ciudad de Manizales, para la realización de esta investigación se utilizó una metodología de carácter descriptivo con alcance correlacional y diseño no experimental en la que participaron 91 colaboradores de la empresa Arca Distribuciones S.A.S.; entre las conclusiones obtenidas se encontró que los colaboradores poseen un alto nivel de engagement en tanto que la empresa provee mecanismos y realiza actividades enfocadas en el fortalecimiento empresarial y el cuidado de los trabajadores construyendo ambientes que permiten el desarrollo integral y por tanto le brindan al trabajador mecanismos para motivarse.

Complementando lo anterior, el trabajo realizado por Salazar, E; Gonzales, A y Pazos, A (2017) enfocado en analizar la relación existente entre los factores psicosociales, la autoeficacia percibida y el engagement en una muestra de trabajadores de cargos operativos del área de recreación de la Caja de Compensación Familiar de Caldas en Manizales, para la realización de esta investigación se utilizó un método no correlacional, No Experimental o Expostfacto en la

que participaron 180 personas que ocupan cargos operativos del área de recreación de la Caja de compensación de Caldas entre las conclusiones de esta investigación se encuentra que en los empleados tienen una sensación de bienestar con el cargo y las funciones para las que fueron contratados, y en su quehacer se cumplen metas y se realizan acciones que apoyan y van acorde con el desarrollo empresarial planteado, permitiendo generar lazos de identificación motivando y aumentando el engagement en los empleados.

Otro de los trabajos revisados para entender cómo se aplica el concepto de engagement y como es usado en las investigaciones en gestión humana es el trabajo realizado por Quintero, M; Norma, V. (2017) cuyo objetivo consistió en analizar la relación existente entre los factores psicosociales, la autoeficacia percibida y el engagement en docentes ocasionales de la Universidad de Caldas; la investigación planteo una metodología de tipo no experimental ex post facto Transversal en la que participaron 115 docentes ocasionales de la universidad de caldas, entre los resultados se halló que existe un elevado nivel de engagement eso se debe en gran medida porque los procesos meritorios funcionan y las labores son premiadas con mejores formas de contratación mejores cursos o más afines a sus investigaciones, muchos de ellos exponen gran alegría al realizar sus labores lo cual se refleja en el nivel de compromiso y logros alcanzados de manera individual y empresarial.

Otro caso para abordar la forma en que se ha trabajado el engagement es el trabajo de Arias, J; Infante, C y Montes, C (2017) cuya investigación consistió en analizar la relación existente entre los Factores Psicosociales, la Autoeficacia Percibida y el Engagement Coasobien (Cooperativa de Asociaciones de Hogares Comunitarios de Bienestar) en la ciudad de Manizales; para esta investigación se pensó una metodología de orden descriptivo con alcance correlacional y diseño

no experimental en la que participaron 119 funcionarios de Coosobien, se encuentra que la empresa logra enfocar a los empleados y logra motivarlos.

Otro trabajo que ha servido para entender como se aplica el concepto de engagement es el desarrollado por Ortiz F, Jaramillo, V. (2013) en esta investigación el objetivo era evaluar e identificar la relación entre los Factores Psicosociales Intralaborales y la experiencia de

Engagement en el trabajo, en una organización privada del sector salud de la ciudad de Cali, Colombia; se plantea una metodología de carácter cuantitativo, descriptivo, transversal y correlacional en la que participaron 111 trabajadores. Como resultado se encuentra que existe un alto nivel de entusiasmo y vigor en los empleados de esta empresa, pero los hallazgos proporcionados mencionan la importancia de vincular factores extra-laborales e intra-laborales para lograr una mayor comprensión del fenómeno a estudiar. Igualmente la investigación desarrollada por Suarez, Y; Mendoza, J (2014) cuyo objetivo era explorar la relación entre indicadores de salud mental y el engagement; se plantea una metodología de investigación de tipo descriptivo-correlacional y diseño transversal en la que participaron 36 empleados de los cuales el 61% (22) pertenecían al género femenino y el 38,9% (14) al género masculino, encontrándose entre 19 a 54 años de edad, los hallazgos encontrados muestran que los elementos que conforman el engagement tales como como vigor, absorción y dedicación se distribuyen de la siguiente manera: el 27,8% experimenta muy alto vigor, el 55,6% alto vigor, el 13,9% se encuentran en el promedio, y solo el 2,8% informa bajo vigor hacia las tareas laborales; el 36,1% posee muy alta dedicación, el 38,9% alta dedicación, un 19,4% puntúan en el promedio, y por último el 5,6% marcan en baja dedicación en las actividades organizacionales propias de su función; el 22,2% reflejan muy altos niveles de absorción, el 41,7% demuestra niveles de absorción altos, en el promedio se clasifican el 27,8%, el 5,6% están en un bajo nivel y un 2,8% muy bajo. Una de las observaciones más relevantes para esta investigación es que se relacione

el alto compromiso laboral con problemas familiares, puesto que, cuando un individuo establece como meta la mejora en la calidad de vida al empleo puede generar conflictos familiares.

Para entender cómo se relacionan los factores psicosociales y el engagement se trabajará la investigación de Ocampo, R; Juarez, A; Arias, F, Hindrich I (2015) cuyo objetivo era identificar la relación entre el Engagement laboral, aspectos sociodemográficos y algunos factores psicosociales del trabajo en empleados de un restaurante en Morelos, México; para el desarrollo de esta investigación se planteó un diseño metodológico con un diseño de tipo descriptivo, transversal y correlacional cuya muestra fue integrada por 88 trabajadores de un restaurante localizado en el estado de Morelos, de una población total de 135 empleados; entre los resultados encontrados se puede establecer que los empleados tienen sentimientos de vigor, dedicación o absorción. Uno de los puntos más relevantes a resaltar para motivar el engagement en esta empresa es la falta de supervisión puesto que se le permite al empleado tener libertad sobre sus labores y equilibrar las cargas en beneficio propio.

El trabajo de Cárdenas, T y Jaik, A. (2007) se revisa con la intención de comprender como se aplica el concepto de engagement en otros contextos, este trabajo plantea como objetivo central conocer el fenómeno del engagement en el trabajo de los docentes de la ciudad de Durango, México se plantea una metodología con un enfoque cuantitativo, mediante un tipo de estudio correlacional; para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un inventario; la población sujeto de estudio está constituida por 12.310 docentes de la ciudad de Durango; se escogió una muestra probabilística y estratificada para determinar los sujetos con quienes trabajar; entre los resultados encontrados se establece que el engagement está más relacionado con actividades laborales de orden positivo, no se centra en los conceptos de vigor y motivación el análisis de los resultados.

Finalmente los trabajos de Trógolo, A; Pereyra, A y Sponton, C (2013) cuyo objetivo era analizar la relación entre diferentes estilos de liderazgo basados en el modelo de liderazgo de rango completo y el engagement y burnout en una empresa de servicios de Córdoba, Argentina; la población de esta muestra estuvo conformada 125 trabajadores (61,5% mujeres y 28,5% hombres) de edad de los participantes se situó entre los 18 y 45 años; entre los resultados y conclusiones se halló que en esta investigación el liderazgo transformacional y en menor medida el liderazgo transaccional afectan de manera positiva el engagement ampliando el análisis se reveló que la inspiración fue el factor del liderazgo transformacional que mejor predijo la dedicación y el vigor de los trabajadores, mientras que la estimulación intelectual fue el factor más relevante en la predicción de la absorción.

Metodología

Para la realización de este trabajo se plantea una metodología de orden descriptivo con una relación de datos por variables de orden cuantitativo, es de orden correlacional (Sampieri, 2008) es de tipo no experimental o expo facto en tanto que se remiten a descripciones del medio.

Características sociodemográficas de la población

Variable	Características	Frecuencia	Porcentaje
cantidad de personas encuestadas		130	130
Sexo	Mujeres	82	63,08
	Hombres	48	36,92
Edad	62-46	5	3,85
	45-37	28	21,54
	36-28	67	51,54

	27-18	30	23,08
Estado civil	Unión libre	46	35,38
	Soltero	59	45,38
	Separado	4	3,08
	Casado	21	16,15
Escolaridad	Bachiller graduado	31	23,85
	Bachiller sin grado	3	2,31
	Profesional completo	23	17,69
	profesional incompleto	4	3,08
	Post grado completo	7	5,38
	Post grado incompleto	3	2,31
	Técnico completo	50	38,46
	Técnico incompleto	9	6,92
Personas que dependen de usted	0	11	8,46
	1	19	14,62
	2	55	42,31
	3	36	27,69
	4	7	5,38
	5	1	0,77
	6	1	0,77

La población fue integrada por una muestra total de 130 personas, de ellas el 63.08% eran mujeres, mientras que hombres fueron el 36.92%; de los participantes el 3.85% pertenecían entre los 62 y los 46 años; el 21.54% entre los 45 y los 37 años, el 51.54% entre los 36 y los 28 años; y el 23.08% entre los 27 y los 18 años. De la muestra total el 35.95% se encuentra en unión libre, el 45.38% soltero; el 3.08% separado y el 16.15% casado. Respecto de la escolaridad, el 23.85% tiene bachillerato completado, el 2.31% bachiller sin completar; el 17.69% tiene el ciclo profesional completo; el 3.08% el ciclo profesional incompleto; el 5.38% el postgrado completo y el 2.31% el pos grado incompleto, el 38.46 % tiene el ciclo técnico completo y el 6.92% el ciclo técnico incompleto. Finalmente la cantidad de personas que dependen económicamente de la persona encuestada tiene una repartición de la siguiente manera, cero personas, 8.46%; una persona, 14.62%; dos personas 42.31%; tres personas 27.69%; cuatro personas 5.38%; cinco personas 0.77%; seis personas 0.77%.

Instrumentos

La herramienta que se empleará en esta investigación será una encuesta compuesta, en la cual se incluirán dos cuestionarios diferentes para medir todas las variables a estudiarse, y que serán validados en estudios anteriores por otros autores.

Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2002). Se utilizará la versión reducida y en español para medir nivel de incidencia de las demás variables sobre el engagement. El cuestionario estará constituido por 9 items con los cuales se medirá el nivel de implicación en el trabajo y el compromiso con el mismo (vigor, dedicación y absorción). Tendrá una escala de respuesta tipo Likert de 6 items, indicando un rango que va de 0 (nunca) a 6 (siempre).

Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING) (Geurts, Toon, Kompier, Dikkers, Van Hooff, & Kinnunen, 2005). Con este instrumento de 22 preguntas se logrará medir la interacción positiva y negativa entre la familia y el trabajo y viceversa; además de su influencia sobre el engagement. Su escala Likert contiene 4 niveles que parten del 0 (nunca) al 3 (siempre).

Procedimiento

La investigación será viable gracias al aporte de la empresa que permitió estudiar el problema a partir de su situación real. Además, brindó las facilidades para poder utilizar la herramienta de investigación dentro de la misma organización para extraer los datos desde el origen de la problemática estudiada.

La herramienta de estudio será una encuesta, la misma será creada a partir de los 2 cuestionarios previamente descritos. Se contactará a cada uno de los empleados y directivos de la Alcaldía Municipal a través de un correo electrónico en donde se explicará a cada participante claramente el motivo de estudio y la importancia de su sinceridad en las respuestas; así mismo, se solicitará su consentimiento informado. Los cuestionarios serán seleccionados de acuerdo al enfoque del tema a investigar, aplicándolos en su versión en español ya utilizados en investigaciones de otros autores.

Análisis de resultados

Se presentará el análisis de resultados de la interacción familia-trabajo y trabajo familia, en sus diversas sub-escalas:

INTERACCIÓN TRABAJO FAMILIA			
*	ITEM	MEDIA DE LA SUBVARIABLE	MEDIA DE ITEMS
INTERACCION NEGATIVA TRABAJO-	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	1,05	0,73

FAMILIA

Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo

0,98

Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales

1,35

Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas

1,16

No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo

0,9

Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies

1,07

	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa		0,94
	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos		1,26
INTERACCION NEG FAMILIA- TRABAJO	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	0,54	0,46
	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos		0,60
	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral		0,63

	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar		0,48
INTERACCION POSITIVA TRABAJO- FAMILIA	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	1,98	2,14
	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo		1,77
	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		1,98

	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa		2,13
	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo		1,87
INTERACCION POSITIVA FAMILIATRABAJO	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	2,41	2,46
	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo		2,32

	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		2,45
	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo		2,28
	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada		2,56

Tomando como base la tabla de resultados se puede ver con relación en la interacción Negativa Trabajo – Familia, los empleados mencionan que las situaciones que se presentan en el trabajo, pasa de la media, por tanto es significativo y si afecta de manera significativa a las situaciones en el contexto familiar ($m= 1,05$). Al analizar los ítems que componen esta subescala se evidencia que las obligaciones laborales si influyen de manera negativa en la casa, lo cual en ocasiones genera problemas en la familia, genera agotamiento, lo cual puede dar como resultado la creación de problemas para el desarrollo normal de la vida social. Igualmente, al indagar por “No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo” – 0.9 –; “Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies” – 1.07 – “Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con

tu pareja/familia/amigos” – 1.26 –, esto evidencia la presencia de conflicto.

También se puede observar que el puntaje promedio más bajo se presenta en la Interacción Negativa Familia-Trabajo ($m=0.54$), esto muestra que las personas encuestadas manifiestan muy pocas reacción negativas en acciones generadas de actividades no laborales las cuales puedan llegar a afectar el desempeño laboral o el lugar de trabajo. Al hacer una revisión enfocada de esta categoría los puntajes más bajos son “La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo” – 0.46 – y “Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar” – 0.48 –; respecto de las situaciones: “La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo” ; “Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar”; “Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos”; “Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral”; estos ítems presentan puntuaciones que van por encima del promedio general de la sub-escala, aunque no muestran la presencia de conflicto.

Con respecto de en la sub escala interacción positiva trabajo – familia se hace evidente a través de las respuestas una puntuación ($m= 1,98$) que en muchas de las el trabajo a menudo ha beneficiado la dinámica familiar. Resaltando las puntuaciones más bajas (aunque es necesario aclarar que continúan indicando influencia positiva del trabajo) se evidencian al indagar por “Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo” y “Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo”.

Por último en lo referido a la sub escala interacción positiva familia – trabajo se evidencia una puntuación (m=2,41) esto indica que respecto de la esfera familiar la población menciona que esto impacta positivamente el trabajo, pues se observan valoraciones altas en ítems relacionados a la responsabilidad y cumplimiento de las funciones tanto en el hogar como en el trabajo, también se manifiesta que es muy frecuente que los empleados den cumplimiento a sus responsabilidades laborales porque en sus hogares se han adquirido compromisos familiares. Una puntuación más baja se presenta (aunque es necesario aclarar que continúan indicando influencia positiva del trabajo) se evidencian al indagar por “El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo”.

ENGAGEMENT			
VIGOR	En mi trabajo me siento lleno de energía.	5,58	5,54
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.		5,66
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar		5,55
DEDICACIÓN	Estoy Entusiasmado con mi trabajo		5,63

	Mi trabajo me inspira.	5,54	5,58
	Estoy orgulloso del trabajo que hago		5,41
ABSORCIÓN	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo		5,88
	Estoy inmerso en mi trabajo	5,50	5,60
	Me “dejo llevar” por mi trabajo.		5,01

Respecto del engagement el cual se describe a partir de tres (3) componentes como que son: vigor; dedicación y absorción; en esta medición los ítems son valorados de cero (0) a seis (6); donde cero (0) es nunca y seis (6) todos los días; con base en esto se pueden exponer los siguientes resultados:

En cuanto al vigor que se puede ser entendido como altos niveles de energía y de esfuerzo mental mientras se realiza la acción o se trabaja, es decir se traduce en deseo de esforzarse en la tarea, en este ítem fue donde se obtuvo por parte de los empleados el mayor puntaje de los tres componentes ($m=5,58$). El ítem “cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar” calificado con $- 5,55 -$ hace referencia a que los empleados manifiestan buena voluntad y energía a la hora de dirigirse a sus trabajos respecto de los horarios estipulados con horario de normalidad. Por su parte los demás ítems “Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo” $- 5,66 -$; “En mi trabajo me siento lleno de energía” $- 5,54 -$. Esto significa que los empleados se

sienten llenos de energía para el adecuado desenvolvimiento y resolución en las labores obteniendo los resultados esperados.

Por su parte, el ítem dedicación se vincula con fuertes sentimientos de inspiración, orgullo y reto en el trabajo, presentó una puntuación de ($m=5,54$) lo que expresa que los trabajadores de la Alcaldía de La Dorada se sienten altamente involucrados con su trabajo. El ítem que obtuvo el mayor puntaje “Estoy Entusiasmado con mi trabajo” – 5.63 – demuestra que las personas se sienten entusiasmadas con su trabajo y sus funciones. Los otros ítems “Estoy orgulloso del trabajo que hago” – 5.41 – y “Mi trabajo me inspira” – 5.58 –; presentan puntuaciones similares demostrando altos niveles de gratificación entre los empleados.

Finalmente el ítem absorción ($m= 5.50$) que se manifiesta cuándo se está totalmente concentrado en el trabajo esto se debe al disfrute y realización adecuado de las labores. Esto señala que los empleados de la administración municipal se sienten altamente inmersos en las actividades de su trabajo. “Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo” – 5,88 – fue el que mayor obtuvo por lo que se puede inferir que las personas al realizar sus responsabilidades laborales están concentradas. “Estoy inmerso en mi trabajo” – 5.60 – y “Me dejo llevar por mi trabajo” – 5.01 –. Lo anterior concluye que los empleados de la administración municipal se encuentran en cierto grado “Engaged”.

		Vigor	Dedicacion	Absorcion
Int Neg T-F	Coefficiente de correlación	-.385**	-.193*	-.131
	Sig. (bilateral)	.000	.028	.138
	N	130	130	130
Int Neg F-T	Coefficiente de correlación	-.490**	-.326**	-.240**
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.006
	N	130	130	130
Int Pos T-F	Coefficiente de correlación	.117	.228**	.251**
	Sig. (bilateral)	.185	.009	.004
	N	130	130	130
Int Pos F-T	Coefficiente de correlación	.226**	.229**	.339**
	Sig. (bilateral)	.010	.009	.000
	N	130	130	130
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).				
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).				

De acuerdo con la tabla de correlaciones se puede evidenciar que existe una correlación significativa entre la interacción negativa trabajo-familia con la sub-variable vigor, de lo que se puede analizar que a mayor nivel de interacción negativa, menor será el vigor en los trabajadores, se observó en la correlación negativa familia-trabajo que a mayor nivel las sub variables dedicación y vigor menos serán éstas, por el contrario se observó que la correlación de la interacción positiva familia trabajo con las sub variables de absorción, dedicación y vigor son mayores y significativas, esto quiere decir que a mayor nivel de interacción positiva se presenta mayor absorción, vigor y dedicación en los empleados, con relación a la interacción positiva trabajo-familia la sub variable de absorción es mayor, esto quiere decir que a mayor interacción positiva mayor será la absorción.

Discusión

Los individuos cuentan con una capacidad limitada de recursos (físicos, psicológicos, sociales) dedicados a satisfacer varios roles. De manera que, cuando un rol requiere de una gran cantidad de recursos (como el rol de empleado), el desempeño en otros roles (el rol de padre o de madre)

se verá disminuido”, (Hobfoll, 2001). Se evidencia una relación altamente significativa entre la interacción negativa trabajo-familia con la sub-variable vigor, de lo que se puede analizar que a mayor nivel de interacción negativa, menor será el vigor en los trabajadores, al igual que la dedicación y la absorción, impactando de manera negativa en el desempeño laboral, se disminuye el nivel de eficacia y aumenta el nivel de estrés, disminuyendo energía en las actividades asignadas, generando en ocasiones problemas de salud, menor satisfacción en el trabajo y dentro de su familia.

Se identifica en los colaboradores de la alcaldía que a mayor nivel de interacción negativa, menor será el vigor en los trabajadores, se observó en la correlación negativa familiartrabajo que a mayor nivel las sub variables dedicación y vigor menos serán éstas, de acuerdo al concepto de Lerner, J, (2002) muestra como la familia puede ser entendida de una forma u otra de acuerdo a la posición de quien lo observe, puede ser entendida como una herencia tradicional, como una estructura básica organiza, como una forma de asociatividad económica y de obtención de recursos en el medio, un mecanismo sociológico para la integración e interacción humana, la familia es entendida como ese núcleo parental primario con el cual interactúa el empleado o trabajador, no existe ningún interés en desagregar la manera en la que se compone o la forma en que este se constituye, ni los integrantes ni la expresión social de la familia pues no es la dinámica laboral la que puede influir o pueden entorpecer las dinámicas laborales ni el engagement.

Propuesta de intervención

Es importante aplicar intervenciones basadas en el individuo las cuales harán referencia a estrategias que se implementarán en la organización en estudio “Alcaldía Municipal de La Dorada” para mejorar el rendimiento y la satisfacción de los empleados y de la organización

con el objetivo final de promover la salud, la calidad de vida laboral y la excelencia organizacional.

Las intervenciones podrán categorizarse en intervenciones primarias (orientadas a conseguir el funcionamiento óptimo y la satisfacción de los empleados, los equipos y las organizaciones) e intervenciones secundarias (esfuerzos extra a través del tiempo para conseguir y mantener el máximo nivel de funcionamiento, salud y satisfacción en equipos y organizaciones) (Snyder, Feldman, Taylor, Schroeder, y Adams, 2000). De este modo, las estrategias de intervención secundaria sólo tendrán lugar cuando los niveles básicos de funcionamiento, salud y satisfacción estén garantizados. (Salanova, Llorens, Torrente y Acosta, 2013).

Justificación

La presente propuesta de intervención fue diseñada de acuerdo a los hallazgos identificados en el estudio cuál es la interacción Trabajo- Familia y Engagement en la Alcaldía Municipal del Municipio de la Dorada- Caldas en el cual se identificaron sub variables importantes para intervenir como el vigor y la dedicación de los trabajadores dentro de sus áreas laborales, ya que la incidencia negativa familia trabajo y trabajo familia generan menor vigor y dedicación en el desarrollo de sus actividades, por otra parte es de gran importancia mantener las correlaciones de interacción positiva familia trabajo y trabajo familia en cuanto a las sub variables absorción, vigor y dedicación.

Es importante aplicar medidas de política organizacional tales como flexibilidad horaria, permisos, asistencia en labores domésticas y cuidar formas de supervisión, que ayuden al aumento del bienestar y satisfacción laboral, generando menor nivel de estrés, más control

personal del trabajo y de tiempo familiar, para tener como consecuencia beneficios organizacionales al reducir el ausentismo e incrementar la productividad.

Objetivos

Objetivo General.

Potenciar en los colaboradores de la alcaldía municipal de la Dorada Caldas el engagement a través de actividades o programas que permitan promover la salud, la calidad de vida laboral y la excelencia organizacional.

Objetivos específicos.

Diagnosticar los planes de seguridad como salario, estabilidad laboral, prestaciones sociales y condiciones aptas físicas del trabajo.

Fortalecer en los colaboradores, la información inherente al direccionamiento estratégico de la organización y los indicadores de gestión del cargo, que permitan generar mayor sentido de pertenencia y mejora continua en el puesto de trabajo.

Realizar programas de bienestar que incluyan a las familias y hacer seguimiento del mismo.

Reducir quejas derivadas del estrés laboral, aumentando y reteniendo talentos dentro de la organización.

Aumentar la motivación y satisfacción del empleado para desarrollar el rendimiento y desempeño dentro de su área laboral.

INTERVENCIONES BASADAS EN EL INDIVIDUO

<i>ACTIVIDADES</i>	<i>TECNICA</i>	<i>DESCRIPCION</i>
<p>ACTIVIDADES CONDUCTUALES (HABILIDADES SOCIALES)</p> <p><u>SUBFASES:</u></p> <p><u>LA IMAGEN QUE TENGO DE MÍ MISMO</u></p> <p>Objetivo: Crear el espacio de reflexión en torno a las relaciones intrapersonales.</p>	<p>-Aceptación y actitud favorable hacia nuestros seres más cercanos en situaciones de estrés.</p>	<p>Taller de inteligencia emocional, confianza en sí mismo y resolución de conflictos.</p>
<p><u>COMUNIQUEMOS EN EL TRABAJO</u></p> <p>Objetivos: Establecer una buena comunicación entre los funcionarios de la alcaldía Municipal.</p>	<p>-Escucha activa, asertividad, empatía y capacidad de negociación.</p>	<p>Conocimiento, interpretación e influencia a través del lenguaje para una buena negociación con la organización, en cuanto a horarios y turnos de trabajo, tiempos de alimentación, tiempos de tránsitos, entre otros.</p>
<p><u>LA EMPRESA Y YO</u></p> <p>Objetivo: Sensibilizar frente a las actitudes generadas por los malos hábitos en los puestos de trabajo de la Alcaldía Municipal de la Dorada Caldas.</p>	<p>-Crear estrategias para la identificación de la fatiga y el estrés.</p> <p>-Establecer un sistema de valoración entre compañeros.</p>	<p>Talleres sobre manejo del estrés</p>
	<p>TALLERES Y CAPACITACIONES PARA GENERAR PENSAMIENTOS</p>	<p>Se llevarán a cabo actividades donde los empleados puedan compartir cosas positivas de su vida, proyecciones, de igual manera cultivando el optimismo</p>

ACTIVIDADES CONGNITIVAS	POSITIVOS Y FACILIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES	en todo lo que ellos deseen realizar
	COACHING EMPRESARIAL	Realizar acompañamiento a los empleados para entrenarlos en ciertos objetivos de su puesto de trabajo para el cumplimiento de metas y así desarrollar habilidades específicas, poniéndolos en situaciones para observar propiedades como la capacidad de comunicación, las aptitudes frente a la presión o ante el riesgo, la capacidad natural del liderazgo y a trabajar en equipo.
REFLEXIONES Crear conciencia en los Funcionarios de la Alcaldía Municipal, en cuanto a la importancia de saber administrar su vida laboral y lo que afecta negativamente su entorno familiar.	-Fortalecer lasos familiares	-Taller Yo valgo, tú vales. -concientizar a los Funcionarios de la Alcaldía Municipal sobre los sacrificios personales Vs trabajo. - Souvenirs caja de herramientas para optimizar el tiempo en familia.
EVALUACION DEL PROCESO	Transversal a todo el programa	

TÉCNICA	TIEMPO	RECURSOS	RESPONSABLE
<p>HABILIDADES SOCIALES: Aceptación y actitud favorable hacia nuestros seres más cercanos en situaciones de estrés.</p>	2 encuentros mensuales de 1 hora	-salón -video bean -Lapiceros Salones aptos para actividad física.	Capacitador Facilitadores expertos en el área. Líder de talento humano
Escucha activa, asertividad, empatía y capacidad de negociación.			
-Crear estrategias para la identificación de la fatiga y el estrés. -Establecer un sistema de valoración entre compañeros.			
TALLERES Y CAPACITACIONES PARA GENERAR PENSAMIENTOS POSITIVOS Y FACILIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES	1 encuentro mensual de media hora.	-video bean -Lapiceros -Papel Bonk -Papel seda -Tijeras, colores	Líder de talento humano
COACHING EMPRESARIAL	7 encuentros distribuidos en el año.	-salón -video bean	Coach profesional
Fortalecer lasos familiares.	1 encuentro mensual de media hora.	-video bean -Lapiceros -Papel Bonk -Papel seda -Tijeras, colores	Capacitador
EVALUACION DEL PROCESO			

PRESUPUESTO

TÉCNICA	TRANSPORTE	ALIMENTACIÓN/ HIDRATACIÓN	RECURSO HUMANO	GRAN TOTAL
HABILIDADES SOCIALES: Aceptación y actitud favorable hacia nuestros seres más cercanos en situaciones de estrés.	\$300.000	\$80.000	\$200.000	
Escucha activa, asertividad, empatía y capacidad de negociación.				
-Crear estrategias para la identificación de la fatiga y el estrés. -Establecer un sistema de valoración entre compañeros.				
TALLERES Y CAPACITACIONES PARA GENERAR PENSAMIENTOS POSITIVOS Y FACILIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES	\$0	\$80.000	\$0	
COACHING EMPRESARIAL	\$400.000	\$80.000	\$420.000	
FORTALECER LASOS FAMILIARES.	\$0	\$0.000	\$0.000	
IMPREVISTOS	200.000 \$			
TOTAL	\$700.000	\$240.000	\$620.000	
				\$1.760.000

Conclusiones

- Los empleados mencionan que las situaciones que se presentan en el trabajo son significativas y afectan las situaciones en el contexto familiar, se evidencia que las obligaciones laborales si influyen de manera negativa en la casa, lo cual en ocasiones genera dificultades en la familia, agotamiento dando como resultado la creación de problemas para el desarrollo normal de la vida social.
- Los empleados que fueron encuestados manifiestan muy pocas reacciones negativas en acciones generadas de actividades no laborales las cuales puedan llegar a afectar el desempeño laboral o el lugar de trabajo.
- En cuanto a la interacción positiva trabajo – familia se evidencia a través de los resultados que el trabajo a menudo ha beneficiado la dinámica familiar ya que expresan que, de acuerdo con las capacidades adquiridas en el campo laboral, se les facilita integrar este aprendizaje con las responsabilidades del hogar.
- Estos resultados confirman que los empleados no están completamente activos y energéticos en su lugar de trabajo asumiendo con predisposición positiva las tareas o actividades que les demanda su puesto de trabajo, en ocasiones obteniendo no los resultados que se requieren.
- De acuerdo con la dedicación se puede concluir que los trabajadores de la Alcaldía de La Dorada se sienten altamente involucrados con su trabajo.
- En relación con la absorción los empleados de la administración municipal se sienten altamente inmersos en las actividades de su trabajo, por lo que se puede inferir que las personas al realizar sus responsabilidades laborales están concentradas.

- En cuanto al vigor se evidencia que los empleados buena voluntad y energía a la hora de dirigirse a sus trabajos respecto de los horarios estipulado al igual que la energía para el adecuado desenvolvimiento y resolución en las labores obteniendo los resultados deseables.
- La importancia de crear estrategias realmente efectivas entre lo familiar y laboral en las actividades realizadas por los colaboradores, (en este caso intervenciones basadas en el individuo) es una propuesta que permite interferir en cambios positivos y fortalecer al personal de la alcaldía Municipal en sus potencialidades para el alcance de sus objetivos propuestos.
- El trabajo, la familia y el engagement son factores claves que influyen en la calidad de vida y bienestar de los funcionarios de la organización por lo cual éstas llamadas a propender por una interacción positiva que permitan un balance y equilibrio entre dichos factores.
- La alcaldía Municipal del Municipio de la Dorada- Caldas puede seguir aplicando técnicas para fortalecer el talento humano, contribuyendo de manera continua en el equilibrio trabajo-familia y servir como base para su aplicación en todas las dependencias de la organización.

Referencias

Alcaldía de La Dorada, Manual de Funciones, Disponible en:

<http://ladoradacaldas.gov.co/apc-aa-files/38366433636332366335616362313662/decreto-075-manual.pdf>

World Values Survey, 2012, disponible en:

<http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp>

Bibliografía

ÁLVARES, R; GÓMEZ, I. (2010) *Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo*. Cali, Valle.

ARIAS, J; INFANTE, C; MONTES, C. (2017) *Factores Psicosociales, la Autoeficacia Percibida y el Engagement Coosobien (Cooperativa de Asociaciones de Hogares Comunitarios de Bienestar) en la ciudad de Manizales*. Manizales, Caldas.

CÁRDENAS, T., JAIK, A. (2007) *El engagement (ilusión por el trabajo) y los factores que lo integran*. Durango, México.

ESTRADA, A Y RAMÍREZ J (2017) *Factores psicosociales, autoeficacia percibida y engagement en arca distribuciones S.A. de la ciudad de Manizales*. Manizales, Caldas

FELDMAN, L., VIVAS, E., LUGLI, Z., ZARAGOZA, J., GÓMEZ, V. (2008) *Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras*. Caracas, Venezuela.

FIGUEROA, F; MOYANO, A. (2008) *Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida*. Revista Universum N° 23 Vol. 1: 116-133.

FRIEDRIECH ENGELS (1876) el papel del trabajo en la transformación del mono al hombre, documento en digital, disponible en:

<https://www.marxists.org/espanol/me/1870s/1876trab.htm> Recuperado: (10/01/2018)

GARCÍA, P; MARTÍN, A; CASADO, P; ESPEJO, M; CÁMIZ, A. (2016) *Relación entre compromiso laboral y la interacción familia-trabajo en médicos y enfermeros*. Granada, España.

GEURTS, S., TARIS, T.W., KOMPIER, M.A.J., DIKKERS, J.S.E., VAN HOOFF, M.L.M., Y KINNUNEN, U.M. (2005). *Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING*. Work & Stress, 19(4), 319-339.

GIRALDO, M; CONTANZA, N. (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*. Manizales, Caldas.

JIMENEZ, A. (2008) factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. En: Revista Universum N° 23 Vol. 1: 116-133, 2008 JIMENEZ,

A. (2008) factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. En: Revista Universum N° 23 Vol. 1: 116-133, 2008

LA REPUBLICA. (2017) El estado tiene 1,2 millones de empleados, la mayoría en las Fuerzas Armadas, sección economía. Documento en digital, disponible en:

<https://www.larepublica.co/economia/el-estado-tiene-12-millones-de-empleados-la-mayoriaen-las-fuerzas-armadas-2519740>

LERNER, J. (2002) *¿Qué es la familia? Determinismo, Transición, Tradición*. En: Revista Universidad Eafit, Vol. 39 No 130 pp. 10-18

MARX, K. (1859) El capital. Documento en digital, disponible en:

<http://www.ataun.net/bibliotecagratis/Cl%C3%A1sicos%20en%20Espa%C3%B1ol/Karl%20Marx/El%20capital%20I.pdf>

MOLINA, D. (2011) *Conciliación trabajo-familia: una mirada desde la perspectiva de la psicología organizacional y del trabajo*. Pereira, Risaralda.

MONTALBÁN, R; PASTRANA, M. (2012) *El engagement y la interacción familia-trabajo: un estudio exploratorio*. Castellón, España.

NEFFA, J. (S.F) *El trabajo humano*. Lumen, Buenos Aires.

PÉREZ, V. (2014) *Significaciones de trabajo y familia: estrategias de mediación en parejas*. Cali, Valle.

OCAMPO, R; JUAREZ, A; ARIAS, F, HINDRICH I (2015) *Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México*. Morelos, México.

SCHAUFELI, W; SALANOVA, M; GONZALEZ-ROMÁ, V; BAKKER, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92