

El clima laboral y la interacción trabajo – familia

Luisa Fernanda Gil Campuzano

Linda Liceth Moreno Calvo

Sandra Lorena Corrales Soto

Valentina Sánchez Soto

Carmenza Gallego Giraldo

Marleny Cardona

Jairo Zuluaga Soto

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales Humanas

Especialización en Gerencia en Talento Humano

Seminario de grado Escuela de Psicología

Agosto 2018

Resumen	2
Introducción	2
Planteamiento del problema	3
Pregunta problema	5
Antecedentes	5
Justificación de la investigación	14
Objetivos	16
General:	16
Específicos:	16
Referente conceptual	17
Metodología	47
Propuesta de análisis de información	49
Hipótesis	49
Hipótesis general	49
Hipótesis nula	50
Resultados o producto esperados	50
Cronograma de actividades	51
Presupuesto	52
Referencias	53

Resumen

La presente investigación consiste en describir la correlación existente entre el clima laboral y trabajo-familia familia-trabajo. El eje problema de esta investigación es identificar cuál es la relación entre el clima laboral y la interacción Trabajo - Familia en los colaboradores de Automotriz Caldas Motor S.A.S. El tipo de investigación es un estudio correlacional de corte cuantitativo, con enfoque empírico-analítico, con un diseño expostfacto. Para esta investigación se tomará una muestra del área administrativa – financiera, post venta y comercial de 107 personas, de las cuales 69 son hombres y 38 son mujeres; estas deben cumplir con la condición de tener un núcleo familiar primario. Como resultado se espera determinar si existe correlación del clima laboral en la dinámica Trabajo - Familia y Familia-Trabajo.

Palabras claves: Clima laboral, trabajo - familia, interacción.

Introducción

Actualmente las personas se caracterizan por ser el centro de las organizaciones, es decir, son quienes la conforman y le dan sentido a la misma, mediante el cumplimiento del direccionamiento estratégico, llevándola a crecer constantemente, es por esto que las empresas se interesan en incorporar diferentes políticas o sistemas que se realicen en pro del bienestar, no solo de los colaboradores, sino también de manera directa en la familia.

Las personas al pasar la mayoría del tiempo dentro de sus trabajos crean dinámicas y relaciones interpersonales que afectan su dinámica laboral, es por ello el interés de las empresas por conocer e identificar el clima laboral que se presenta en estas, teniendo en cuenta que cada colaborador tiene una percepción diferente de su trabajo y esta puede afectar, no solo la vida personal y familiar, sino la productividad de la empresa, por ello estas se ocupan en desarrollar políticas encaminadas a tener un equilibrio entre ambas esferas.

Es así como el presente estudio pretende analizar la relación existente entre el clima laboral y la interacción trabajo-familia. Durante el bosquejo conceptual se encontró que si bien, hay diversas investigaciones que hablan del conflicto en la interacción trabajo-familia, no se encontraron investigaciones que muestren la correlación existente entre las dos categorías expuestas, por ende el interés principal es identificar si los factores que constituye el clima laboral y sus variables, podrían impactar en la dinámica entre el trabajo y la familia, ya sea de forma negativa o positiva.

Planteamiento del problema

A partir de un ejercicio guiado por los docentes de la Especialización en Gerencia del Talento Humano en la clase de taller de línea de investigación e intervención, los estudiantes tuvimos la oportunidad de compartir experiencias y afectaciones de nuestras vidas laborales y como resultado se identificó diferentes elementos que eran

comunes a todo el grupo y que se ubicaban dentro de una sola categoría, clima organizacional. Es entonces como surge el interés de describir la relación entre clima laboral y la interacción trabajo - familia.

Para realizar esta investigación se eligió como población objeto a Automotriz Caldas Motor S.A.S perteneciente al sector económico de servicios, es una entidad de carácter privado, la cual brinda servicios de venta de vehículos nuevos, usados y postventa para los mismos. Es una organización que tiene como visión brindar a sus colaboradores una excelente vía de crecimiento y mejora en la calidad de vida, de esta misma manera su política de calidad es ofrecer atención personalizada y asesoría profesional que garantice conocer las expectativas y necesidades de sus clientes para entregarles productos/servicios con valor agregado con alta confiabilidad, que los comprometa a trabajar por su satisfacción total y a la mejora continua para el cumplimiento de dicha visión, política de calidad y demás factores que componen el direccionamiento estratégico de la institución.

En la actualidad se ha evidenciado en diferentes investigaciones que los factores que componen el clima laboral como lo es el trabajo en equipo, el salario, la recompensa, el reconocimiento, la capacidad profesional, la comunicación, el estilo de dirección, el medio ambiente físico, el trabajo bajo presión, la integración, la administración del talento humano y la orientación, influyen en el rendimiento, la productividad y efectividad de los colaboradores en las organizaciones. Por otra parte, reconociendo la importancia que tiene la familia como un factor de riesgo psicosocial o reductor del mismo para el individuo, se ha identificado su influencia en el mundo laboral reflejado en diferentes situaciones, las cuales pueden ser tanto positivas como negativas e influyen en las

relaciones familiares, por lo tanto, a partir del rastreo bibliográfico se identifica una afectación bidireccional entre el trabajo y la familia.

En ese orden de ideas, en el presente estudio se desarrollarán las principales categorías que permitirán evidenciar que tipo de relación existe entre la interacción trabajo-familia y las dimensiones que componen el clima laboral. Es entonces donde se hace necesario plantear elementos que orienten a la descripción de las posibles interrelaciones de dichas categorías ya que a partir de las investigaciones realizadas surge la necesidad de describir la influencia que tienen las variables que componen el clima organizacional en la interacción trabajo-familia y que sirva de criterio científico para la intervención rigurosa del clima laboral.

Es así como se plantea la siguiente pregunta problema a la cual se pretende dar respuesta con la presente investigación.

Pregunta problema

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la interacción Trabajo - Familia en Automotriz Caldas Motor S.A.S de la ciudad de Manizales?

Antecedentes

Para el presente trabajo es relevante identificar estudios realizados por diferentes autores que puedan aportar datos importantes frente a las categorías familia - trabajo y clima organizacional. Por lo tanto, se tiene en cuenta que los antecedentes investigados la diferencia entre

los nacionales e internacionales es de 1 estudio, (6 internacionales y 5 nacionales).

Se puede evidenciar que, a raíz de la globalización y la preocupación de las organizaciones por desarrollarse y desarrollar a sus colaboradores, ha incrementado en estas, la necesidad y el interés de establecer políticas y, en general, direccionamientos estratégicos encaminados a mejorar la calidad de vida laboral y paralelamente el clima organizacional, aun así, no se han encontrado investigaciones que busquen la posible correlación entre las categorías que en el presente estudio se proponen. Además, con base en los antecedentes hallados, se puede dar cuenta que el rango de las investigaciones oscila entre el año 2005 al 2016; por lo tanto, a continuación, se tendrá en cuenta un orden cronológico de dichos estudios, iniciando por aquellos de orden internacional y posteriormente con los de orden nacional.

De acuerdo a lo anterior, se dará inicio al rastreo bibliográfico de antecedentes internacionales, Galdames, C (2005), en el estudio Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada de trabajo pretendía describir y comparar a un grupo de 263 trabajadores hombres de Antofagasta, con jornadas de trabajo ordinaria y trabajadores con jornada excepcional de las mineras que funcionan en la región, respecto del conflicto familia trabajo y de otras dimensiones psicosociales asociadas, empleó una estrategia cuantitativa, teniendo en cuenta la encuesta social y pruebas de comparación estadística de tipo paramétrico. Como resultado se obtuvo que al comparar a los grupos de colaboradores (con y sin jornada excepcional), se observó que las personas con jornada excepcional de trabajo presentan en promedio mayor conflicto que los hombres con jornada laboral ordinaria de una forma estadísticamente significativa, dicha diferencia es aportada principalmente por el conflicto

interrol, con lo cual es posible que los colaboradores de jornadas excepcionales lo perciban negativamente que impacta en el buen desempeño, ajuste en los papeles de la vida laboral y la vida familiar en forma simultánea.

Otro de los antecedentes internacionales, se titula Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo, realizado por Aguirre Zubiaurre Z. y Martínez Díaz M. P (2006). Esta investigación es de corte cuantitativo, su principal objetivo es analizar qué papel juegan determinadas variables laborales, tales como la satisfacción laboral, la flexibilidad horaria, el número de horas trabajadas a la semana, la autonomía, el absentismo, el rendimiento, las intenciones de abandonar la organización y el apoyo por parte de los supervisores, en la relación familia-trabajo. Los resultados muestran que el conflicto trabajo-familia se relaciona con la satisfacción laboral tal como ha sido informado por distintos autores, ya que a medida que aumenta el conflicto trabajo-familia, disminuye la satisfacción laboral. Aquellos individuos que experimentan que su trabajo les dificulta pasar más tiempo y de mejor calidad con su familia, tienden a percibir su trabajo de forma negativa, ya que las condiciones de éste les imposibilitan hacer aquello que desean, por lo que disminuye su grado de satisfacción con las distintas facetas relacionadas con el trabajo.

Por otra parte, Feldman et al (2008) realizaron una investigación de orden internacional la cual se titula relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. El objetivo fue estudiar la asociación existente entre las gratificaciones y las interferencias generadas en la relación trabajo-familia y su impacto en la salud de dichas mujeres. Este es un estudio de tipo no experimental correlacional, emplearon una batería de pruebas para

medir relación trabajo-familia, autoestima, ansiedad, depresión, bienestar, percepción de salud y número de síntomas.

Se encontró que las gratificaciones en la relación trabajo-familia están relacionadas con un mayor bienestar y autoestima, así como con menor depresión, ansiedad y síntomas reportados. Una mayor interferencia se asoció a una mayor depresión, ansiedad y número de síntomas, además los resultados permiten identificar algunos factores protectores y de riesgo para la salud de las mujeres con roles múltiples. Por otra parte, el conflicto generado en la relación negativa puede presentarse en ambas direcciones, las exigencias laborales pueden disminuir el tiempo dedicado a los familiares, y los conflictos en casa pueden asociarse con la baja productividad laboral.

El siguiente antecedente es de orden internacional, titulado Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de, este fue realizado por Álvarez, R y otros en el año 2011. El objetivo de la investigación fue establecer indicadores del conflicto trabajo-familia desde la perspectiva de rol y sus implicaciones psicosociales, en mujeres profesionales en la modalidad de empleo. El método utilizado fue un estudio de tipo descriptivo-cualitativo. Entre los 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. Otros factores que explican el conflicto trabajo-familia son el conflicto y la ambigüedad de rol y la conclusión que arrojó el estudio muestra que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha tenido repercusiones en la estructura familiar y se requiere que la organización plantee estrategias que permitan conciliar la interfaz de la relación trabajo-familia.

Jiménez Figueroa y otros (2011) realizaron un estudio de orden internacional acerca de la satisfacción y el apoyo familiar y conflicto trabajo-familia. La metodología se basó en un análisis descriptivo y correlacional. El propósito de la investigación era determinar si existe una relación entre el apoyo familiar percibido, la satisfacción familiar y el conflicto trabajo-familia en sus diferentes direcciones y como resultado se observa que tanto el apoyo familiar como la satisfacción familiar son variables que se encuentran relacionadas, por lo tanto, a mayor nivel de apoyo y satisfacción familiar, menores son los niveles del conflicto.

El siguiente antecedente es de orden internacional realizado por Aguilar y López en el año 2016, tiene como nombre Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. El objetivo fue estudiar el conflicto trabajo-familia y el impacto que tiene esta relación en el clima familiar, midiendo específicamente las dimensiones de unión y apoyo, expresión y dificultades. Los hallazgos encontrados en los tres grupos focales son los siguientes: En el primer grupo la mitad de esta muestra delega las tareas domésticas a otras personas, por lo tanto no se evidencia una afectación significativa en el clima familiar; en cuanto al segundo los colaboradores realizan las tareas domésticas, puntuando alto el factor de sobrecarga y déficit de apoyo familiar, contribuyendo de esta manera al conflicto trabajo-familia y finalmente en el tercer grupo se presenta un estado de insatisfacción en el clima familiar.

Se ha podido evidenciar en los antecedentes internacionales mencionados que los autores Galdames, C (2005), Zubiaurre Z. y Martínez Díaz M. P (2006), Feldman et al (2008), Jiménez Figueroa

(2011), Álvarez, R (2011) y Aguilar y López en el año 2016, convergen en que el trabajo y la familia presentan una relación bidireccional, generando interacciones conflictivas y/o de conciliación. En el bosquejo realizado se pudo observar que prevalecen los estudios que tratan de explicar el conflicto más que una posible conciliación entre ambas esferas del ser humano.

Dando continuidad con los antecedentes, se dará paso a los estudios de orden nacional, el primer antecedente es un aporte de Otálora, G. (2007) el cual realizó la investigación: La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas, en la cual tenían como propósito explicar cómo los conflictos que surgen en la relación trabajo-familia se relacionan con el estrés individual. La metodología que utilizaron fue mixta y con base en una muestra de colaboradores provenientes de dos compañías situadas en Bogotá, Colombia. Las conclusiones que arrojó la investigación se dividieron en varias hipótesis como las siguientes: la sobrecarga de trabajo está relacionada positivamente con el conflicto trabajo-familia, además se confirmó que la interferencia del trabajo con la familia y la interferencia de la familia con el trabajo son dos componentes del conflicto, por ende, sostiene que este se relaciona positivamente con el estrés.

El siguiente antecedente es propuesto por Ramos Moreno, D. C. (2012) y se titula El Clima organizacional: definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje y tiene como principal objetivo comunicar con la mayor claridad y coherencia los posibles resultados, descubrimientos, comprobaciones o reflexiones logradas a través de todo el proceso de la investigación documental. Cada una de las organizaciones cuenta con sus

propias características y propiedades a veces únicas y exclusivas, y la manera como se manifiesta el clima organizacional, el ambiente interno de las organizaciones, repercute en el comportamiento del individuo y por consiguiente en la productividad de la empresa, la dependencia, la fábrica, cualquier organización. La metodología que usaron fue teórica y documental y los resultados dieron a conocer que el clima puede influir hasta cierto punto sobre las actitudes y la conducta del trabajador, a través de percepciones que filtran la realidad y condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional entre otros, dependiendo éstas de otras variables moderadoras e intervinientes, tanto de la personalidad (preferencias, normas, valores, necesidades y expectativas), como también los de la situación laboral y de la organización (de su estructura, procesos y de sus propiedades).

Dando continuidad al bosquejo de los antecedentes, se encontró una investigación titulada Relación vida familiar y laboral de los colaboradores de la institución Universitaria CEIPA: Una mirada desde la percepción del conflicto y la conciliación; en el año 2013 por Gutiérrez Vargas y Vanegas Bonett. El presente estudio tiene como propósito analizar la percepción de conflicto bidireccional Trabajo-Familia de los colaboradores vinculados a la Institución Universitaria CEIPA. El estudio fue descriptivo. Como resultados relevantes se evidencia la existencia de un nivel de conflicto especialmente en la dirección en la que el tiempo del trabajo interfiere con la familia. De forma similar ocurre en la dirección en la que la tensión generada en el trabajo interfiere con la familia, sin embargo, la percepción de conflicto basado en el comportamiento, en las dos direcciones, Familia-Trabajo y Trabajo-Familia son percibidas en un nivel bajo.

Otro de los antecedentes que aportan al desarrollo de esta investigación es un estudio realizado por Vaca y Quintero (2015) y se titula El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. Este artículo tiene como pretensión analizar la relación entre los constructos de clima organizacional y la satisfacción laboral en organizaciones que brindan servicios de salud, específicamente en un hospital. Se utiliza una metodología cuantitativa y el objetivo principal es dar mayor validez a los resultados descriptivos que se han encontrado en estudios similares en otros países y proponer un modelo generalizable hacia otro tipo de organizaciones, que sirva de base para la implementación de estrategias enfocadas en una mejor gestión del talento humano. Como resultados se obtuvo que existe una correlación estadística significativa entre los constructos clima organizacional y satisfacción laboral; es decir, que si el nivel percibido del clima organizacional es alto, la actitud de la satisfacción laboral también se manifiesta en estas proporciones en cada una de sus dimensiones.

El siguiente antecedente fue realizado por Gonzales, D. et al (2015) de orden cualitativo y descriptivo el cual se titula Trabajo en equipo en el clima organizacional de las empresas, en el área específica del talento humano. Este busca identificar y describir las causas y consecuencias que tiene el trabajo en equipo en el clima organizacional de las empresas, específicamente en las áreas de talento humano. La investigación concluye que el liderazgo, la comunicación y la cultura organizacional son las causas básicas que impactan positiva o negativamente el trabajo en equipo; las consecuencias en positivo de estas prácticas en las compañías, son entre otras: compromiso, satisfacción laboral, motivación, ejercicio de la disciplina, adaptabilidad al cambio, relaciones armoniosas y sentido de pertenencia.

De acuerdo a lo mencionado por los autores nacionales Otálora, G. (2007), Ramos Moreno, D. C. (2012), 2013 por Gutiérrez Vargas y Vanegas Bonett, Vaca y Quintero (2015) y Gonzales, D. et al (2015), lo que respecta a la interacción trabajo-familia, clima laboral y sus respectivas dimensiones. Teniendo en cuenta lo anterior, se observa que los diferente autores muestran interes por investigar dicha interacción, ya que como se ha mencionado son dimensiones relevantes en la vida del ser humano y no pueden ser separadas, sino que por el contrario, deben ser equilibradas por diferentes actores como la organización, el individuo y la familia; por otra parte, el individuo a partir de sus estrategias de afrontamiento puede dar respuesta a las diversas situaciones que se le presentan dentro de los roles a nivel laboral, familiar e individual de los cuales es responsable.

Además, en las investigaciones de clima laboral, se puede observar como las dimensiones orientación organizacional, administración del talento humano, comunicación e integración, estilo de dirección, trabajo en equipo, capacidad profesional, medio ambiente físico, reconocimiento, recompensa, salario y trabajo bajo presión, tienen mayor relación con las experiencias que tiene el individuo en su dinámica laboral, mientras que en los estudios hallados no se encontró una interacción evidente donde dichas dimensiones afecten la familia.

Se ha identificado que los principales conflictos que se dan en la interacción trabajo-familia, son el deterioro de las relaciones familiares y problemas psicológicos, como estrés, ansiedad, frustración, problemas psicosomáticos, estados depresivos, alteración del sueño, así mismos problemas físicos que generan afectaciones de salud; a nivel laboral se puede generar bajo desempeño, ausentismo, accidentes e incidentes de trabajo, entre otros. Dadas las condiciones se considera la posibilidad de

que estas situaciones se den por el conflicto entre los roles, es decir, ante las grandes demandas, en ambas esferas, el individuo no logra responder adecuadamente y como consecuencia genera lo ya mencionado.

Finalmente, las investigaciones reflejan la importancia de que las organizaciones implementen políticas que le permita al colaborador tener un equilibrio entre ambas esferas, ya que, así como lo muestran los antecedentes consultados, la familia tiene un gran impacto en la vida laboral y puede repercutir de manera positiva como negativa en la dinámica que tiene el individuo dentro de la organización o por el contrario dicho contexto puede afectar las interacciones familiares.

Justificación de la investigación

Se considera pertinente la presente investigación, teniendo en cuenta que el trabajo y la familia son una de las esferas más importantes del desarrollo del ser humano y le brinda a este la posibilidad de autorrealización, es por esto que los resultados que brinde el presente estudio facilitará a las diferentes empresas la elaboración de políticas organizacionales direccionadas a lograr bienestar, satisfacción y equilibrio en la interacción trabajo-familia y con ello favorecer al incremento de la productividad de las organizaciones.

Diferentes autores se han interesado en investigar los efectos que tiene el trabajo sobre la familia y han identificado que este puede influir en las dinámicas familiares ya que las experiencias vividas por los individuos dentro las organizaciones pueden reflejarse en los comportamientos hacía su núcleo familiar de manera positiva o negativa;

por otra parte, aunque el clima organizacional ha sido punto focal para las investigaciones de diferentes autores frente a las consecuencias que sus dimensiones pueden generar en la dinámica laboral, no se evidencia como estas pueden relacionarse con la familia.

Por lo anterior y en primer instancia el principal interés del presente estudio es describir si las dimensiones que componen el clima organizacional tienen correlación con la interacción trabajo - familia, de igual forma es de interés describir el impacto que tiene la familia hacia el trabajo, teniendo en cuenta que no se ha investigado tanto como lo han hecho frente a la relación trabajo-familia, dicho interés surge ya que se pretende describir si la familia puede generar conflicto o conciliación en la vida laboral del individuo, por lo tanto, describir la relación bidireccional entre trabajo y familia y el impacto de las dimensiones que caracterizan el clima organizacional, lo cual aportará a la teoría nuevos referentes de gestión del talento humano y en general a las prácticas organizacionales que se relacionen con la familia.

Por otra parte, de acuerdo al análisis de investigaciones realizadas, se observa que el clima organizacional ha sido poco estudiado en relación con la interacción trabajo-familia. En consecuencia, se argumenta la importancia que tiene la presente investigación y el posible impacto que podría generar en la dinámica de las empresas, por ende, se considera que lo novedoso de la propuesta es la intención de dar a conocer la relación que tienen las dimensiones que conforman el clima organizacional en la interacción trabajo-familia y los posibles efectos de estas dinámicas, lo cual incide en el desarrollo de las personas, las organizaciones y el medio social.

En consecuencia, se considera que la utilidad del producto final de esta investigación, es aportar al diseño de estrategias de intervención que favorezcan tanto la vida laboral como familiar de los colaboradores no solo en Automotriz Caldas Motor S.A.S, sino de diferentes empresas del sector automotriz o afines a este, que estén dirigidas a generar un equilibrio entre los roles que desempeña el individuo, tanto en el trabajo como en la familia, así mismo en un incremento de la satisfacción de las labores realizadas por el personal, en la productividad de las organizaciones, en el clima laboral, en la calidad de vida, en las relaciones familiares y demás procesos que se generan en dicha interacción.

Objetivos

General:

- Describir la relación entre el clima laboral y la interacción trabajo-familia a través del análisis de las correlaciones de las variables de dichas categorías para diseñar una propuesta de intervención en la empresa Automotriz Caldas Motor S.A.S. de la ciudad de Manizales.

Específicos:

- Describir las características del clima laboral en Automotriz Caldas Motor S.A.S mediante de la aplicación del instrumento DAPF.

- Describir cómo influye positiva y negativamente la interacción trabajo-familia en Automotriz Caldas Motor S.A.S a través de la aplicación del instrumento SWING.
- Describir la relación entre la interacción trabajo-familia y el clima laboral en Automotriz Caldas Motor S.A.S a través del análisis correlacional de los resultados de la aplicación de los instrumentos a emplear.
- Diseñar una estrategia de intervención teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos en la interacción trabajo-familia y el clima laboral en Automotriz Caldas Motor S.A.S.

Referente conceptual

Para la presente investigación se dará cuenta de las dos categorías principales que pretenden dar respuesta al problema formulado, teniendo en cuenta que la pregunta surge a partir de la necesidad de comprender la interacción entre trabajo-familia y el clima organizacional. Para ello es relevante mencionar la calidad de vida laboral la cual está compuesta por el clima y la cultura laboral además de los riesgos psicosociales. Con base en lo anterior y de acuerdo a la búsqueda exhaustiva de investigaciones y de la revisión bibliográfica de referentes teóricos relacionados con los conceptos ya mencionados, se logró tener una caracterización más amplia y clara de las diferentes posturas teóricas.

Se tiene como pretensión definir cada una de las categorías para de esta manera encontrar una relación pertinente que permita dar respuesta al eje problema.

Para la presente investigación es importante reconocer diferentes perspectivas que den cuenta del concepto de familia desde la psicología, teniendo en cuenta que el modelo sistémico se centra en las transformaciones en el tiempo y su ciclo vital, que según Feixas, et al (2016) se concibe “*como una serie de transiciones familiares en las que ocurre una re-negociación de las reglas interaccionales*” (p. 26). Sin embargo, para identificar una familia es importante detallar tres aspectos fundamentales, como la estructura de funcionamiento, en la cual se toma la forma de unión, su tamaño, el número de personas que la componen, el parentesco que exista, su historia y evolución; además su sistema relacional que corresponde a la forma en la que se relacionan las parejas e hijos, los roles, los vínculos positivos y negativos, la comunicación, el afecto y la cohesión de sus miembros y por último el momento evolutivo por el cual atraviesa la familia, debido a que se encuentran diferencias significativas en una pareja sola y con hijos, que producen cambios a nivel familiar y requieren de adaptaciones diversas que implican una reorganización dinámica de funcionamiento (Zuluaga, S.F).

De acuerdo a esto, la mirada psicológica implica reconocer que las familias son diferentes y no poseen un mismo patrón de comportamiento o normas, por lo tanto, en la actualidad se encuentran varios tipos de familia como la nuclear, siendo la más conocida, compuesta por padre, madre e hijos; la familia reconstruida en la cual uno de los miembros de la pareja ha terminado otra relación y de ahí los hijos con diferentes padres;

familias monoparentales como los casos de separación, muerte o ausencia por parte de uno de los progenitores y familias homosexuales en la que ambos son del mismo sexo en la cual los hijos pueden llegar al hogar por adopción o procreación asistida (Zuluaga, S.F).

Se considera que la familia es uno de los entes sociales más importantes de los individuos y es el primer núcleo donde estos adquieren habilidades sociales, principios, entre otras características, además se generan vínculos para dar soporte ante cualquier situación por el que atraviese cualquier integrante de la misma, Actualmente, se considera que las familias tradicionales no son las únicas que se forman en la sociedad, hoy en día existen diferentes estructuras que pueden conformarse, ya sea entre personas del mismo sexo, familias que deciden no tener hijos, es decir, ya no están conformadas por hombre y mujer e hijos, incluso no es vital el matrimonio para ser vista como tal. En consecuencia, se considera importante identificar todas las variables que rodean a los núcleos familiares y tener una lectura más holística de dichas dinámicas y establecer mayor acercamiento a las necesidades de las mismas.

Además la familia comparte metas a mediano, corto y largo plazo e intimidades, allí se gesta el apoyo incondicional a nivel social y emocional; hace parte fundamental en la toma de decisiones tanto a nivel individual como grupal, así mismo se planifican los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades de la misma y se gestan otras situaciones cotidianas que caracterizan la familia, como lo expresa Acuña y Olavarrieta (1993) *“la familia es concebida, en general, como un grupo que busca resolver el dilema de posibilitar la existencia humana, a través de la satisfacción de necesidades básicas y primitivas de las personas, disponer de un hogar, alimentación, afecto y estabilidad”* (p.119).

Teniendo en cuenta lo anterior, se permite tener un concepto más amplio de las familias y de las relaciones interpersonales positivas o negativas que podrían estar mediadas por los factores intrínsecos de cada persona en relación a su núcleo familiar, por ende, esto afecta directamente a la empresa ya que actualmente existen diferentes tipos de familia que se pueden identificar dentro de las mismas, de tal modo que podrían presentarse diferentes situaciones que influyan en el desempeño laboral, un ejemplo de esto es el presentismo que se convierte en una dificultad para la organización, debido a que la persona se encuentra en cuerpo, pero su mente puede hallarse en el lugar del conflicto. Del mismo modo la situación puede presentarse de manera opuesta en la que el colaborador por sobrecarga laboral o por diversos factores de la cotidianidad en su lugar de trabajo, llegue a su hogar molesto o inconforme, provocando discusiones familiares o por el contrario encontrar apoyo y recogimiento emocional.

Teniendo en cuenta que la familia es una de las dimensiones más relevantes del ser humano, no se puede dejar de lado el trabajo, el cual es parte fundamental de la vida del individuo, por lo cual ambas deben de estar equilibradas y de esta manera evitar conflictos para este, pues se considera que el trabajo permite no solo obtener los insumos o los recursos necesarios para la supervivencia y la satisfacción de las necesidades básicas mediante la ejecución de ciertas labores, sino que también permite dignificar la vida de las personas mediante las tareas que los dirijan a la autorrealización personal. En consecuencia, le brinda satisfacción personal por los logros que puede conseguir, de igual forma por esta actividad el individuo recibe una asignación salarial, reconocimientos y recompensas de acuerdo a su desempeño. Estableciendo relaciones interpersonales importantes debido a que es el

segundo lugar donde pasa la mayoría del tiempo y dichas relaciones se convierten en parte fundamental de esta dimensión.

Londoño (2014), menciona que el trabajo es una *“actividad esencialmente productiva, teleológica y autorregulada, racional, motivada, que realiza el hombre, con miras a construir un plan de vida que le garantice su supervivencia como especie, su realización como persona, su proyección social y su trascendencia en el cosmos”* (p.13). Así mismo Noguera (2002) expone dos formas de ver el trabajo, por un lado, es *“una actividad laboral que tiene recompensas intrínsecas a la misma, y que por tanto el trabajo no necesariamente consiste en una actividad pura y exclusivamente instrumental, sino que tiene en ella misma su propio fin de autorrealización. Por el contrario, un concepto reducido de trabajo sería aquel que solo considera posibles recompensas extrínsecas a la actividad en cuestión (recompensas que pueden tomar formas muy distintas: dinero, supervivencia, reconocimiento social, salvación religiosa, etc.); según el concepto reducido, el trabajo es una actividad puramente instrumental, que no puede dar lugar a autorrealización personal alguna, y que supone necesariamente una coerción para la libertad y la autonomía del ser humano”* (p.43).

De acuerdo a los conceptos mencionados anteriormente se considera que existe una interacción bidireccional entre trabajo-familia, por lo cual las autoras de la presente investigación definen que las condiciones laborales repercuten en las dinámicas familiares tanto positiva como negativamente, teniendo en cuenta que en la familia se toman las decisiones más importantes, se comparten experiencias y existe un apoyo incondicional que puede verse afectado por las demandas laborales de uno o de todos los integrantes de la misma, ya que interfieren situaciones del trabajo como el estrés, la alta carga laboral, los estilos de liderazgo

inapropiados por parte de jefes, poco reconocimiento por el logro de objetivos, pero si penalidades por parte de estos, generando en las dinámicas familiares relaciones tensas, poco tiempo de calidad, debilitamiento de las relaciones, inconformidad, frustración, entre otras situaciones que crean emociones que ante cualquier situación puede tener un impacto negativo transmitiendo el malestar a su familia, como lo expresa Staines (1980) en su Spillover Theory *“que a pesar de los límites físicos y temporales entre el trabajo y la familia las emociones y conductas en una esfera se transfiere a la otra”* (p.120).

En consecuencia, se pueden dar diversas situaciones que genera conflicto en la relación trabajo-familia, una de estas problemáticas es que muchos padres son ausentes y no son activos en la crianza de sus hijos debido a la alta demanda laboral, lo cual implica muchas situaciones que afectan su desarrollo.

Becker (1978), “propone que los cambios en las costumbres y tradiciones familiares como por ejemplo, que la mujer no se centra exclusivamente en los hijos sino que además genera ingresos económicos por medio de su labor, afecta directamente en los progenitores, ya que debido a la carga laboral de los padres, el estrés y cansancio adquirido en sus jornadas de trabajo, no permite dedicar el tiempo necesario a estos, por lo que se incrementan los problemas académicos y otros comportamientos” (p.23).

En relación a lo que expresa el autor, la mujer a lo largo de la historia es quien ha tenido el rol de cuidadora o ama de casa y el hombre es quien da soporte y bienestar económico a la familia, sin embargo, esta situación ha venido cambiando debido a que la mujer ha tomado mayor fuerza en el campo laboral y sus prioridades de autorrealización personal

mediante una carrera profesional y laboral exitosa se han convertido en una de las metas más importantes, Friedman y Greenhaus (2001), postulan que *“quienes están muy involucrados en su carrera desplazan su participación y restringen su dedicación en la carrera o trabajo y algunas mujeres postergan su maternidad”* (p.293), puesto que esta es vista o percibida como un obstáculo para su desarrollo profesional, por lo tanto las mujeres con perspectiva de crecimiento de carrera postergan su vida familiar o la limitan.

A su vez Jiménez (2011), refiere que *“en el dominio familiar se ha reportado incidencia en términos de deterioro en la función parental y riesgos para la salud de los padres que trabajan, reflejados en tensión psicológica, ansiedad, irritación, estados depresivos, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos. La conciliación trabajo-familia se ha vislumbrado como crucial y base sustancial del ajuste psicológico del individuo. El conflicto puede ocurrir cuando el individuo tiene que asumir distintos papeles, traduciéndose en una forma de conflicto interrólico en el que las presiones desde el dominio del trabajo y de la familia son mutuamente incompatibles en una diversidad de maneras”* (p.318).

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario hacer referencia acerca de la capacidad que tiene el individuo para utilizar sus estrategias de afrontamiento en situaciones adversas y como la inteligencia emocional puede llegar a tomar un papel importante en la capacidad de respuesta para afrontar situaciones que se generan en la relación trabajo- familia, en ambas esferas la inteligencia emocional interviene en la toma de decisiones favorables, calidad de las relaciones interpersonales y el apropiado control de las emociones como el enojo, la frustración o la apatía. Weisinger, H., et al. (2003), menciona que *“la inteligencia emocional es esa disposición que nos permite tomar las*

riendas de nuestros impulsos emocionales, comprender los sentimientos más profundos de nuestros semejantes, manejar amablemente nuestras relaciones o desarrollar lo que Aristóteles denominara la infrecuente capacidad de enfadarse con la persona adecuada, en el grado exacto, en el momento oportuno, con el propósito justo y del modo correcto” (p.103).

Asimismo, la relación entre el trabajo y la familia tiene dos visiones: una negativa, en la cual se presenta un conflicto entre ambas esferas; y una positiva, siendo primordial el equilibrio o conciliación entre estas. En el primer caso de esta interacción es la relación de pareja, debido a que las situaciones estresoras del trabajo, son transferidas a esta dinámica, ocasionando diferencias significativas que pueden llegar a causar una ruptura en la misma. No obstante, existe otra faceta que permite un equilibrio en la interacción trabajo-familia familia- trabajo, Marks & MacDermid (1996) la definen *“como la tendencia a comprometerse totalmente en el desempeño de cada papel con una actitud de dedicación para responder de manera óptima en cada uno de ellos” (p.122)*. Si dentro de ambos contextos existen roles definidos podrá favorecer a dicho equilibrio ya que existe claridad en las funciones o delimitantes que tiene cada uno. Clark (2000), quien define el *“equilibrio como la satisfacción y buen funcionamiento tanto en el trabajo como con la familia, con un conflicto mínimo de roles” (p.291)* que favorecen al individuo en dicha homeostasis. Se considera que para lograr el equilibrio entre los roles familiares y laborales, se necesita lograr el ajuste en tres componentes: tiempo, niveles de compromiso y lograr un equilibrio en la satisfacción.

Es así como Jiménez (2011) menciona que *“la satisfacción y el apoyo familiar son variables de relevancia al momento de hacer una evaluación global de un sujeto; por tanto, si éstas se encuentran bien desarrolladas, probablemente los estándares de vida serán mayor, las*

emociones positivas pueden inducir a la gente a ser más flexible, integrada y creativa en su pensamiento” (p.320), no enfocarse en las consecuencias negativas y de conflicto, sino en buscar el equilibrio y el efecto de facilitación entre el trabajo y la familia.

Finalmente, Ugarteburu, et al (2008), menciona que *“el trabajo y la familia se interrelacionan tanto de manera positiva como negativa, diferenciándose a nivel teórico dos tipos de conflictos, direccionalmente opuestos, el del trabajo/familia, en el que es el trabajo el que influye en la familia, y el de la familia/trabajo, en el que la familia es la que influye en el trabajo. En la interrelación entre los dos ámbitos es el trabajo el que tiene, en la mayoría de los casos, mayor influencia sobre la familia que el que tiene la familia sobre el trabajo, dándose por lo tanto una interrelación asimétrica” (p.21).*

Dando continuidad al desglose categorial se desarrolla el término calidad de vida laboral, en el que se encuentran inmersos diferentes factores como lo son la cultura, el clima laboral y el riesgo psicosocial. Para ello se hace necesario conocer en qué consisten estas características y/o variables con el fin de contextualizar al lector, aunque se hace claridad de que para quienes realizan el presente estudio se hará énfasis principalmente en el clima organizacional.

Da Silva, M. (2006), refiere que la calidad de vida laboral en la actualidad es de gran importancia debido a que esta afecta de forma directa a las organizaciones y a sí mismo a las personas que laboran en ella, esta se convierte en sinónimo de tranquilidad, ya que, si existe equilibrio entre la vida personal y laboral de los colaboradores, estos contribuirán a un completo desarrollo en su puesto de trabajo y por ende en la organización. Es significativo tener en cuenta que esta abarca la

percepción tanto objetiva, donde se tienen en cuenta las condiciones de higiene, salarios, ambientes físicos, estabilidad en el puesto, entre otras, como subjetiva de las condiciones laborales en donde estos se desenvuelven.

La calidad de vida laboral juega un papel importante en la actualidad dado al auge que se ha venido presentando con la competitividad y la globalización de las empresas, donde algunas buscan ser eficientes sin dejar de lado la calidad de vida laboral de sus colaboradores.

Este término que se acuñó en los años 70 llevó a que los colaboradores fueran incluidos en la autonomía, el diseño de puestos de trabajo y estructuras de la organización con el fin de inducir el aprendizaje; es así que se empiezan a aplicar programas de calidad de vida en pro de las organizaciones y sus colaboradores.

Estos programas llevaban a que el colaborador estuviera motivado con su labor ya que, si este daba buen rendimiento, mejoraría la productividad entregada. Robbins (1989) citado por Segurado, A, et al (2002) dice que *“la CVL es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que les permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales”*. (p.13).

Por otra parte, Chiavenato (2004), propone que esta, *“se refiere a los aspectos que se experimentan en éste, como el estilo de administración, la libertad y la autonomía para tomar decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la camaradería, la seguridad de empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas y agradables.”*

(p. 51). Como se puede observar, varios de los factores mencionados por el autor, enmarcan las grandes categorías como lo son clima y cultura laboral y riesgo psicosocial, principalmente el clima laboral, el cual se relaciona y se ve afectado por los otros dos aspectos anteriormente mencionados, ya que como se nombró al inicio, esta será la categoría en la cual se profundizará más adelante teniendo en cuenta cada uno de los factores que lo componen.

La calidad de vida laboral se convierte así en la satisfacción tanto intrínseca como extrínseca de la vida de una persona; en cuanto mejores condiciones de trabajo tenga este, mejor será su oportunidad de desarrollo personal, según Fernández Ríos (1991) calidad de vida laboral es el *“grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”*. (p.13).

Así mismo, la calidad de vida laboral se encuentra encaminada al cuidado de los colaboradores, a los cambios de políticas y estrategias empresariales, entrando a jugar así un papel protagónico la cultura organizacional, es por esto que Duran (2010), resalta la importancia de que *“el control y la prevención, intervención e investigación en Salud Laboral y especialmente del estrés, requieren de un cambio en la filosofía de la organización dirigido a incrementar la calidad de vida laboral y a potenciar a su personal como condición básica para optimizar y rentabilizar los diferentes recursos involucrados”*. (p. 11).

Con base en lo que se ha ido desarrollando, se considera necesario definir el clima organizacional para realizar una aproximación a

la posible relación que existe entre las categorías ya mencionadas, para ello se realizará un desarrollo conceptual desde los diferentes autores que han investigado sobre esta variable frente a las postulaciones que establecen las responsables de la presente investigación. *Vega et al (2006)* exponen que *“el clima organizacional es el patrón de características organizativas con relación a la calidad del ambiente interno de la institución, el cual es percibido por sus miembros e influye directamente en sus actitudes y comportamientos, asimismo es causa y resultado de la estructura y de diferentes procesos que se generan en la organización”* (p.333).

Es así como el clima organizacional se presenta como la percepción colectiva que tienen los colaboradores de una organización respecto a diferentes variables que las caracterizan y que influye de manera positiva o negativa en el comportamiento del individuo y tiene como consecuencia un impacto en el cumplimiento o no del direccionamiento estratégico de la misma, por ello se da la importancia de llevar a cabo la medición con el fin de identificar cual es la percepción que tienen los colaboradores y de los resultados poder establecer un plan de acción para intervenir las diferentes variables que puedan afectar el clima laboral.

Así mismo se considera que el clima organizacional puede afectar tanto positiva como negativamente en las dinámicas laborales del individuo que pueden generar satisfacción o frustración, *Gan. B. F., et al (2012)* refiere que *“un mal clima laboral constituye un grave obstáculo para la consecución de los objetivos empresariales, siendo además un indicador clave para comprender los problemas y necesidades de los equipos de trabajo que integran la empresa; por el contrario un buen clima laboral favorece los logros y el éxito de la gestión empresarial: las*

emociones positivas, la continuidad en los planes y programas, la confianza y la cercanía de las personas y equipos son la forma positiva de resolver la conflictividad” (p. 276).

García (2009), es su investigación clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual, toma en cuenta la definición del clima de diferentes autores como lo es Méndez, Forehand, Gilmer, Álvarez y Chiavenato entre otros, las cuales se definen a continuación:

Méndez (2006) refiere el clima organizacional *“como el ambiente propio de la compañía, producido y percibido por cada uno de sus individuos de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. El proceso de integración social es aquel donde se generan todos los agentes de cambio que pueden incidir en la conformación del clima organizacional,”* (p.45). Asimismo, Forehand y Gilmer (1964), plantean el clima organizacional como *“el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra, e influyen en el comportamiento de las personas que la forman. Como parte de su teoría toman en cuenta cinco variables estructurales: el tamaño, la estructura organizacional, la complejidad de los sistemas, la pauta de liderazgo y las direcciones de metas”* (p.46)

Por otra parte, Álvarez (1995) define el clima organizacional *“como el ambiente de trabajo resultante de la expresión o manifestación de diversos factores de carácter interpersonal, físico y organizacional. El ambiente en el cual las personas realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, y por lo tanto, en su creatividad y productividad”* (p.47). De igual forma, Chiavenato (2000), expresa que *“el clima organizacional puede ser definido como las*

cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados” (p.47).

Teniendo en cuenta que para la presente investigación se aplicará el DAFP como herramienta de medición el cual evalúa la orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional, medio ambiente físico, reconocimiento, trabajo bajo presión, salario y recompensa, sin embargo, es importante reconocer diferentes herramientas de medición y a su vez identificar las dimensiones que son tenidas en cuenta.

Según García y Bedoya (1997), en las organizaciones se dan tres estrategias para medir el clima organizacional; *“la primera es observar el comportamiento y desarrollo de sus trabajadores; la segunda, es hacer entrevistas directas a los trabajadores; y la tercera y más utilizada, es realizar una encuesta a todos los trabajadores a través de uno de los cuestionarios diseñados para ello”.* (p.48).

Por otra parte, Brunet (1987) refiere que el instrumento más empleado para realizar la evaluación *“es el cuestionario escrito. Este tipo de instrumento presenta al cuestionado, preguntas que describen hechos particulares de la organización, sobre los cuales deben indicar hasta qué punto están de acuerdo o no con esta descripción. La mayor parte de los cuestionarios utilizados se distinguen por tener ciertas dimensiones comunes, a saber: el nivel de autonomía individual que viven los actores dentro del sistema, el grado de estructura y obligaciones impuestas a los miembros de la organización, el tipo de recompensa o de remuneración que la empresa otorga a sus empleados y la consideración, el*

agradecimiento y el apoyo que un empleado recibe de sus superiores”
(p.49)

De acuerdo con Méndez (2006), *“en 1977 John Sudarsky, profesor de la Universidad de los Andes, desarrolló en Colombia un instrumento de diagnóstico del clima organizacional llamado TECLA, el cual está fundamentado en la teoría de la motivación de McClelland y Atkinson, en donde se identifican las necesidades de afiliación, poder y logro. Tuvo también en cuenta las variables definidas por Litwin y Stringer, consideradas como dimensiones del clima organizacional (conformidad, responsabilidad, normas, recompensas, claridad institucional, espíritu de grupo, seguridad y salario)”*. (p.51)

Toro (1992), hace referencia sobre *“la encuesta de clima organizacional ECO, diseñada y validada en Colombia, esta logra satisfacer los criterios psicométricos exigidos para la medición de factores psicológicos y psicosociales. Mide siete factores de clima independientes y un octavo factor conformado por el agrupamiento de parejas de ítems alrededor de tres categorías de valores colectivos (cooperación, responsabilidad y respeto). Dichos factores son: relaciones Interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, y valores colectivos (cooperación, responsabilidad, respeto)”*
(p.52)

Asimismo Álvarez (1995) refiere que *“los factores determinantes del clima organizacional planteados son los siguientes: claridad organizacional, estructura organizacional, participación, instalaciones, comportamiento sistémico, relación simbiótica, liderazgo, consenso, trabajo gratificante, desarrollo personal, elementos de trabajo, relaciones*

interpersonales, buen servicio, solución de conflictos, expresión informal positiva, estabilidad laboral, valoración, salario, agilidad, evaluación del desempeño, retroalimentación, selección de personal, inducción e imagen de la organización”.(p.53)

Finalmente, en la Universidad del Rosario, el docente Carlos Eduardo Méndez Álvarez, profesor de la Facultad de Administración ha ido desarrollado un instrumento para Medir el Clima en las Organizaciones Colombianas (IMCOC) el cual ha sido validado en varias empresas del país. Méndez (2006) *“menciona las siguientes como variables de su modelo IMCOC: objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación, control de comportamiento, de calidad, de actitudes y creencias, de satisfacción y de información”* (p.54).

De acuerdo al instrumento DAFP que se empleará para la presente investigación y teniendo en cuenta los anteriores referentes conceptuales se observa que solo hay convergencia en las siguientes dimensiones: estilo de dirección, trabajo en equipo y salario, las demás que evalúa el DAFP no son tenidas en cuenta en otros instrumentos, por lo tanto, será relevante identificar las demás dimensiones que este instrumento evalúa.

Si bien el clima laboral es una característica que se desarrolla en cada organización y esta se compone de factores propios de la misma, existen algunas categorías que la conforman, entre estas el medio ambiente de trabajo que Ramos Moreno, D (2012) propone como *“medio ambiente psicológico, es decir, a su sistema de filtro o estructuración perceptiva. De acuerdo a esa percepción los trabajadores de una empresa efectúan una descripción de los múltiples estímulos que se encuentran actuando sobre los mismos en el mundo del trabajo y que definen su*

situación laboral, esta atmósfera psicológica de una organización se la designa como el clima organizacional para un individuo” (p.4).

Esta variable hace referencia a las condiciones que deberían de tener los individuos para poder desempeñarse adecuadamente, teniendo en cuenta que estos deberían tener escenarios laborales que garanticen un puesto de trabajo óptimo, entre estas está tener buena iluminación, espacio físico adecuado a la labor, implementos básicos de trabajo, temperatura adecuada, entre otras que le van a permitir a los colaboradores sentirse cómodos y satisfechos en su lugar de trabajo.

Por otra parte y brindando un aporte fundamental para el presente trabajo, dicho autor resalta la labor del psicólogo en este tipo de procesos que desarrollan o componen finalmente el clima laboral, él lo propone de la siguiente manera, *”desde el punto de vista psicosocial la importancia de la intervención del psicólogo en este ámbito consiste en velar por la construcción social dentro del ámbito laboral, partiendo de las interacciones que tiene el trabajador con su medio ambiente, el desarrollo de capacidades y la satisfacción de sus necesidades, dimensiones que abarca el clima organizacional, que al ser estudiadas e intervenidas desde la psicología se espera propiciar un clima adecuado”.*(p. 4)

En esta misma investigación, se trae a colación la teoría de la jerarquía de las necesidades básicas de Abraham Maslow. (p.29) , las cuales de alguna manera relacionan con las categorías constituyentes del clima laboral, uno de ellos es el reconocimiento el cual proponen así: *“estima o reconocimiento: implica el ser respetado por los demás y por uno mismo; es la necesidad de reconocimiento al esfuerzo y al trabajo, se obtiene mediante el diseño de sistemas de recompensa y premios que proporcionen reconocimiento orgullo y dignidad a las personas que*

desempeñan un trabajo.”(p.30), es entonces así como se puede evidenciar que como aspecto fundamental para el desarrollo de una buena percepción y/o clima organizacional, se debe tener presente siempre el reconocer a cada colaborador el aporte a la organización y la importancia de que este lo ejecute de la manera adecuada.

Por otra parte, Caraveo, M. D. C. S. (2004) en su estudio llamado dimensiones del clima organizacional, muestra las diversas formas, autores y conceptos por medio de los cuales se puede hacer una medición a dicha característica laboral, en el cual Pritchard y Karasick resaltan que el clima organizacional depende diversas dimensiones resaltando como una de las más importantes lo que estos autores proponen como estatus, siendo este el reconocimiento, *“se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización le da a estas diferencias”*.(p.3)

Asimismo, otra de las categorías que conforman esta característica organizacional, es la capacidad profesional, esta es, según Rosero, B.R., et al (2012), *“se orienta a la percepción sobre el conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios que en forma integrada constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad buenos aportes en el cargo que desempeñan”* (p.7). Es evidente que este aspecto va de la mano con el reconocimiento ya que si bien, la capacidad profesional puede garantizar estados de ánimo y autoestima positivas, el reconocimiento hace que esta capacidad se refuerce aumentando así las posibilidades de querer crecer profesionalmente para suplir este tipo de necesidades.

En el estudio propuesto por Ramos Moreno, D (2012), esta es considerada por Frederick Herzberg como uno de los factores

intervinientes en la motivación, en los cuales se encuentran los factores de higiene o mantenimiento y los factores Motivadores que *“como su nombre lo indica, promueven la motivación, incluyen la autorrealización, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo mismo”*. (p.31). De este se puede abstraer que la capacidad profesional hace referencia a la autorrealización, factor que motiva a seguir en una organización y así mismo a percibir ésta de manera positiva. Del mismo modo, la capacidad profesional es la manera y los medios por los cuales un individuo realiza óptimamente su tarea o labor, son todas las técnicas y estrategias que por medio de una profesión y/o estudio se adquieren para dicha realización. Por lo tanto, en una organización en donde se requieran conocimientos necesarios para tareas específicas es fundamental, como ya se mencionó, el trabajo en equipo ya que los diferentes conocimientos y capacidades hacen que un trabajo sea más óptimo ayudando positivamente en el clima laboral, de lo contrario una persona que no aporte su conocimiento para la consecución de un objetivo creara una visión negativa del mismo.

En cuanto al estilo de dirección (liderazgo) se define por Barrow (1977, citado por Chelladurai, 1984) como un *“proceso comportamental que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos objetivos determinados”* (p.3), lo que puede considerarse que el líder intenta crear y desarrollar un clima laboral en el cual cada uno de los colaboradores pueda alcanzar el éxito y tenga las mismas oportunidades. Es por ello, que el estilo de dirección hace referencia a la capacidad que tiene los directivos o líderes de gestionar el talento humano en sus equipos de trabajo de acuerdo a las necesidades de los mismos y de la empresa, que conlleva a la satisfacción de los individuos y al mejoramiento continuo.

De acuerdo a esto los investigadores mencionan que los líderes ya tenían unas cualidades innatas, sin embargo, con estudios posteriores hallaron que las personas eran muy buenos líderes en determinadas tareas, pero que en otras no conseguían tener un alto desempeño, lo que llevó a indicar que todos los líderes poseían diversidad de características.

Adicional Peiró & Rodríguez (2008), mencionan que *“los directivos, especialmente si desempeñan una función de liderazgo, juegan un papel central en las organizaciones y pueden influir tanto en las conductas y salud de las organizaciones como en las de los seguidores. El papel de los líderes en las organizaciones además de la estrategia de la dirección afecta positiva o negativamente el desempeño de los empleados. La conducta de los líderes, cuando no es adecuada, puede ser abusiva y agotadora y volverse una fuente importante de estrés que contribuya al surgimiento de experiencias negativas de los empleados y perjudique su bienestar”*. Al respecto, Tepper (2000), señaló que *“los empleados que perciben que sus supervisores son abusivos, experimentan bajos niveles de satisfacción laboral y general, menores niveles de compromiso afectivo, mayor distrés psicológico y mayores niveles de conflicto trabajo-familia”* (Peiró & Rodríguez, 2008).

Es por ello que el estilo de dirección se relaciona directamente con el clima laboral, debido a que tiene consecuencias positivas y negativas en el impacto por parte del líder a los colaboradores y esto puede cambiar la percepción de una persona acerca de la organización.

Otra de las variables de clima laboral le apunta a trabajo en equipo Ander-Egg y Aguilar (2001), lo definen como *“un pequeño número de personas que, con conocimientos y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades*

orientadas hacia la consecución de los mismos” (p.13). Para lo cual, mencionan que es importante que todos los miembros de un equipo conozcan los procedimientos, funciones y valores con la finalidad de alcanzar un objetivo común.

Como se acaba de mencionar los equipos de trabajo son parte fundamental de toda organización, pues a partir de estos se logran altos desempeños, sin embargo, deben estar alineados no solo para el cumplimiento de metas, sino que entre ambos se genere las condiciones necesarias para trabajar de manera unificada.

Por ende, Castaño, Lanzas y López (2007), consideran que *“el trabajo en equipo es un medio para mejorar la competitividad y un sistema de organización del trabajo que permite la generación de un clima laboral armonioso”* (p. 13)

En cuanto a la relación que se establece entre clima laboral y trabajo en equipo se encuentra que un buen ambiente laboral facilita la interrelación entre los miembros del equipo de trabajo, posibilita mejoras no solo individuales sino colectivas, mejora la comunicación y las cualidades de los diferentes miembros del equipo; de esta manera se evidencia la estrecha relación que existe entre ambas categorías, así como su impacto en el logro de los resultados en materia de productividad, cumplimiento de metas y creación de cultura.

Dando continuidad a las dimensiones, otro de los factores a tener en cuenta por su impacto organizacional en todos los niveles es la comunicación, considerada por autores como Castaño (2007) y Coiduras (2011), como un elemento indispensable para la interacción entre los miembros del equipo, que los afecta en la manera de percibir, sentir,

asumir e integrar a los demás, al entorno y a sí mismo citado por Gonzáles, D. et al. (2015) (p. 15). Además de esto, se encuentra que la relación con la comunicación en el interior de las empresas, es la manera en la que la información se trasmite de forma clara, precisa y oportuna desde la alta gerencia y dirección hasta los otros niveles de la organización, y que de esto depende el impacto que tenga en los resultados de los equipos de trabajo.

Ritter (2008), afirma que *“las comunicaciones institucionales internas promueven la participación, la integración y la convivencia en el marco de la cultura organizacional, en donde cobra sentido el ejercicio de funciones y el reconocimiento de las capacidades individuales y grupales”* (p.6). Esto es importante en las organizaciones debido a que el reconocimiento es un factor motivacional intrínseco que lleva al individuo a moverse y a reforzar la conducta que está realizando bien, teniendo en cuenta que la comunicación es la forma en que los directivos y los equipos de trabajo logran establecer una comunicación que les permita tener una dinámica laboral más fluida y con mejores resultados laborales, debido a que esta es la fuente principal de interacción con las personas de un equipo y la manera en la que un grupo puede focalizar tareas para alcanzar los objetivos, aportando conocimientos y estrategias.

Ahora bien, la orientación organizacional según Chacón et al (2004), *“está relacionada con la claridad de los empleados hacia el direccionamiento estratégico de la organización/ entidad y de acuerdo a como se desarrolle la planeación y se ejecuten los procesos, se asignarán las funciones y los recursos necesarios para el cumplimiento de las labores.”* (p 33). Es por esto que la orientación organizacional es considerada como la claridad que tiene los colaboradores respecto al direccionamiento estratégico de las organizaciones, es claro que para que

estas puedan cumplir con sus metas todo el personal debe de reconocer y trabajar en pro de dicho cumplimiento, sin embargo, muchas veces estos no tiene la suficiente claridad de lo que las empresas esperan de ellos, lo cual puede afectar la percepción que tienen respecto a los procesos que se desarrollan y difícilmente puedan obtener el cumplimiento de los objetivos.

Por otra parte, la gestión de talento humano, es un proceso mediante el cual las organizaciones seleccionan al personal con el que trabajarán y capacitarán, a fin de que puedan contribuir con sus habilidades personales, utilizándolas como fortaleza de la institución para empoderarla en el contexto empresarial. De acuerdo al autor Chiavenato (2009), define la gestión del talento humano como *“el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”*.(p 3).

Así mismo Eslava (2004), afirma que *“es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el enfoque actual y futuro”*. (p 3.).

De acuerdo a lo que se ha venido desarrollando, el trabajo bajo presión es otra de las categorías a evaluar en el presente trabajo, y está definida por González (2009), como *“la competencia de trabajar bajo condiciones adversas, de tiempo o de sobrecarga de tareas, manteniendo la eficiencia que puede ser un factor generador de estrés, por lo que la productividad de las personas puede verse afectada dependiendo de la*

valoración que ellas hagan sobre si una determinada tarea es apremiante o no, así mismo en el entorno aparecen factores estresores como la sobrecarga laboral, los plazos cortos para entregar tareas y la amenaza latente de ser despedido del trabajo y por último derivar en estados psicológicos como la frustración o ansiedad” (p.1). Además, esta autora refiere que “la mejor manera de lograr un buen ajuste a la presión en el trabajo es organizar muy bien el tiempo; sin embargo, esto no siempre es posible, porque las múltiples funciones desconectan al empleado de lo que estaba haciendo y lo desconcentran” (p.2).

El trabajo bajo presión también se puede entender desde dos perspectivas, una desde un mirada positiva donde los directivos empleen este estilo de trabajo para motivar a sus equipos mediante la generación de nuevos retos que le permita al colaborador desarrollar nuevas habilidades, o puede darse desde una mirada negativa que por la alta demanda de funciones que sobrepasan la acción de respuesta del individuo genere en la persona niveles de estrés por tener la sensación de no ser capaz de sobrellevar todas las tareas, por lo tanto, es importante tener un equilibrio para evitar que los individuos afecten no solo su rendimiento sino también su salud a nivel físico y psicológico.

Por otra parte, Sánchez (2017), menciona que el trabajo bajo presión no necesariamente deba ser observado desde una perspectiva negativa sino que esta presión puede emplearse de tal manera que motive a los colaboradores de una organización siempre y cuando se maneje adecuadamente, por lo que refiere que *“un nivel de presión laboral adecuado puede generar motivación, deseo de aprendizaje y de lograr retos, sin embargo cuando la presión se convierte en estrés laboral se perjudica tanto el colaborador como la empresa. Un trabajo equilibrado se logra cuando las exigencias hacia el empleado y sus recursos y*

capacidades se encuentran armonizadas con la estrategia de la organización” (p.4). Por otra parte, Gutiérrez y Vilora (2014), mencionan que “es necesario identificar los niveles de presión que puede aceptar cada colaborador y cuáles son las condiciones para mantenerlo motivado, garantizando los recursos físicos, tecnológicas y organizacionales donde pueda cumplir con sus actividades en un entorno saludable”. (p.5)

A continuación, se dará cuenta de la dimensión salario y recompensa, otras variables a investigar por parte de los autores.

El salario y la recompensa es una de las variables que podrían tener mayor impacto en la percepción de los individuos acerca de la dinámica de la organización, teniendo en cuenta que estos esperan una adecuada retribución de acuerdo a las funciones realizadas dentro de la misma, es decir, que sea justa la remuneración que reciben pues no solo influye en el nivel de vida que estos puedan tener. Por lo que Tork (2001), refiere que *“si dentro de las organizaciones los colaboradores no reciben salarios justos por su trabajo, no habrá un buen clima laboral. Además, no solo se trata de explicarles que no puede pagar más sino aclarar por qué. Cuando los colaboradores reciben salarios acordes con las funciones específicas ejecutadas y reciben incentivos “extras”, tendrán mejor rendimiento y se fijarán en sus metas para cumplirlas” (p.22)*

Von Känel, Gander, Grande & Fisher (2005), refieren que *“los empleados esperan que como resultado del trabajo reciban una compensación justa, de lo contrario se genera un desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa” (p.116)* y de acuerdo con Bohlander, Snell y Sherman (2001), *“para la mayoría de los trabajadores la paga tiene un impacto directo no solo en su nivel de vida, sino en el estatus y el reconocimiento que pueden tener dentro y fuera del contexto laboral.*

Adicionalmente, la paga que un trabajador recibe es mayor entre mayor sea el valor de su puesto y más valioso sea el trabajador para la organización” (p.125) y según Werther y Davis (2000), “esto conlleva a otra serie de beneficios como mayor autonomía, reconocimiento, posibilidad de utilizar sus diferentes habilidades, mayor participación de las decisiones que afectan la organización” (p.125).

Pulido, H., Carvajal L. (2012), refieren que el “*incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo*” (p.15).

En lo que respecta al reconcomiendo se considera que los individuos por naturaleza responden adecuadamente cuando desde el ambiente externo se le reconoce positivamente las acciones que realizan de acuerdo a lo establecido o a lo que se espera de ellos, y desde un modelo comportamental los colaboradores de una organización a partir de una acción reciben una consecuencia la cual puede ser negativa o positiva, y depende de que tan acorde es su desempeño a lo que se espera, así mismo cuando las empresas deciden implementar dicho sistemas de reconocimiento deben ser cuidadosos, ya que esto podría generar que las acciones positivas o negativas se repitan.

Por otra parte, se tuvo en cuenta el artículo 37 de la Ley 909 de 2004 el cual abarca los Planes de Incentivos y los Programas de Bienestar

para las entidades públicas, por lo cual se prevé la posibilidad de desarrollar o aplicar estos programas para las entidades privadas.

El Decreto 1567 de 1998 establece que, *“para los servidores públicos, los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia”* (p.14).

Asimismo, el DAFP (2007), en el documento “Sistema de estímulos lineamiento de política” los estímulos deben de cumplir las siguientes características:

1. Ser planeado por la entidad.
2. Ser consecuente con un comportamiento determinado.
3. Satisfacer una necesidad particular del servidor público.

El sistema de estímulos (2012) ha propuesto ocho tipos de incentivos:

1. **“Reconocimientos:** *Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36.*
2. **Recompensas:** *Es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados.*

3. **Informales:** Se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.
4. **Formales:** Hacen relación a estímulos institucionales planeados previamente, ante los cuales todo servidor público tiene derecho, siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos para su otorgamiento.
5. **Monetarios a los equipos de trabajo (Pecuniarios):** Son reconocimientos económicos que pueden ser hasta de 40 salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el caso de los equipos de trabajo. Estos se planean teniendo en cuenta los recursos disponibles de la entidad y deberán pagarse en su totalidad.
6. **No monetarios otorgados a los mejores empleados de cada nivel y de la entidad (No pecuniarios):** Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.
7. **Intrínsecos:** Son personales (motivación primaria) y subjetivos, a fin de que el servidor se sienta identificado y a gusto, tanto con las personas con las que trabaja como con las tareas que desempeña, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor.
8. **Extrínsecos:** Estímulos tomados del entorno para el servidor público, los cuales se adicionan a la satisfacción lograda por una buena gestión en la entidad. Constituyen, en principio, la materia

prima de los planes de incentivos adoptados por las diferentes entidades, de conformidad con lo establecido por el Decreto 1227 de 2005, artículos 76 y 77”.

Teniendo en cuenta que la pretensión de esta investigación es reconocer si hay una relación entre trabajo-familia y clima laboral, Aguirre et al (2005) en sus estudios encuentra que *“aquellos individuos que experimentan que su trabajo les dificulta pasar más tiempo y de mejor calidad con su familia, tienden a percibir su trabajo de forma negativa, ya que las condiciones de éste les imposibilitan hacer aquello que desean, por lo que disminuye su grado de satisfacción con las distintas facetas relacionadas con el trabajo.”* (p.24).

En consecuencia, el individuo al pasar la mayoría del tiempo dentro de las organizaciones está expuesto a las demandas establecidas por las mismas y a su vez a las relaciones interpersonales que se establecen allí día a día. Por lo tanto se crean situaciones que intervienen en el quehacer del individuo y que de manera indirecta, interfieren en las relaciones familiares, es decir, dentro de la dinámica laboral se experimentan diferentes vivencias que le genera al colaborador una percepción particular respecto al liderazgo, la motivación, las responsabilidades, las jornadas laborales, las relaciones interpersonales, la estructura física, las condiciones de trabajo y demás aspectos que contribuyen o afectan la productividad y efectividad de las labores que repercuten en la familia.

Es por ello que durante muchos años, se ha desarrollado dentro de las empresas la medición del clima organizacional que les permite determinar la percepción que los individuos presentan frente a los procesos internos de la misma lo que conlleva a establecer planes de acción que velen por el bienestar de los mismos y a su vez a fortalecer los

indicadores de bajo nivel y potencializar los indicadores altos de la organización.

Teniendo en cuenta lo anterior y reconociendo la relación existente entre el conflicto trabajo-familia y clima organizacional, una de las posibles intervenciones que puede mediar en esta interacción son las reestructuraciones en las políticas organizacionales, Jiménez et al (2009) refiere que *“las políticas organizacionales para fomentar el equilibrio entre el trabajo y la familia muestra de manera general, que cuando existe conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, tiene lugar un mejor desempeño en las empresas que implementan aquellas políticas, medidas como la flexibilidad de horarios, servicios de asistencia en labores domésticas, permisos laborales y, en general, beneficios organizacionales, han correlacionado con un incremento en los niveles de bienestar y satisfacción en los trabajadores”* (p.730).

Mientras más congruente sea la valorización del equilibrio trabajo-familia por parte de la organización y su equipo de trabajo, el bienestar físico y psicológico de estos tendrá un impacto positivo. Behson (2002) plantea que *“el apoyo percibido en la organización, el trato justo en el trabajo, confianza en la dirección, cultura trabajo-familia positiva y la percepción de la familia con respecto al apoyo de la organización, son variables predictoras de actitudes hacia el trabajo y hacia el conflicto trabajo-familia”* (p.736).

De acuerdo a lo expuesto por los autores, el grupo investigativo concluye que el trabajo en los últimos años ha impactado en las relaciones interpersonales y familiares del individuo, debido a la carga laboral en las organizaciones y a la demanda social que se encuentra en el momento; lo

que ha producido sobrecargas de emociones en las personas, acompañado del factor de estrés, que por supuesto se genera cuando estas cargas sobrepasan el límite de lo que el ser humano puede soportar en circunstancias diferentes, por lo cual, esto podría influir directamente en el clima laboral de cualquier organización, ya que la percepción del sujeto está relacionada con el comportamiento de empresa, interconectado a la productividad que es exigida, dándose a conocer por los colaboradores como un ente social reconocido por el bienestar que ofrece o como una empresa donde se exige mucho el resultado día a día.

Finalmente, se considera importante la implementación de políticas de conciliación en la interacción trabajo-familia, debido a que se encuentra asociada con resultados positivos como la satisfacción con el balance trabajo-familia, reducción del conflicto entre las categorías, compromiso afectivo con las empresas, reducción de rotación, de absentismos y pérdidas económicas, retención de empleados y reducción de índice de estrés relacionado con un aumento en la productividad y optimismo en las empresas.

Metodología

La presente investigación es un estudio de corte cuantitativo, con enfoque exposfacto con un diseño descriptivo correlacional.

Un estudio correlacional es un diseño metodológico y/o investigativo que tiene como pretensión verificar o validar la existencia o no de la correlación entre dos o más variables, sin someterlas a

experimentación. Para el desarrollo de este tipo de estudios se plantea una hipótesis la cual, después de realizar la medición por medio de test, entrevistas etc., esta metodología permitirá realizar análisis estadísticos con el fin de corroborar la veracidad o no de la hipótesis planteada.

Por otra parte, y teniendo en cuenta que esta investigación también tiene un corte cuantitativo se hace fundamental validar en que consiste; se centra en los aspectos observables, en este caso en las categorías clima laboral y la interacción trabajo –familia las cuales, por medio de las estadísticas, son aptas para una posterior cuantificación. Así mismo, el diseño ex post facto, es un tipo de medición que busca responder la pregunta problema planteada sin tener control de las variables, es este componente el que la diferencia de un estudio experimental.

Es entonces así como se busca la comprensión de la metodología de investigación que se empleará en el presente estudio, que finalmente consiste en verificar la existencia de una posible correlación entre las diversas categorías del clima laboral y el trabajo-familia en los colaboradores de Automotriz Caldas Motor S.A.S, usando el instrumento de medición del clima laboral elaborado por el departamento administrativo de la función pública que permita la cuantificación de dichas categorías que por medio del procesamiento estadístico, de la observación empírica y teórica, lograr estudiar mediante la observación dicha relación.

Para esta investigación la población estará enfocada en la parte operativa de la empresa con un total de ... personas de las cuales ... son hombres y ... son mujeres; estas deben cumplir con la condición de tener un núcleo familiar primario.

Los instrumentos que se utilizarán son: para evaluar el clima laboral se implementará el DAFP (instrumento de evaluación clima organizacional), el cual evalúa la orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional, medio ambiente físico, reconocimiento, trabajo bajo presión, salario y recompensa. Por otra parte, para evaluar la categoría de trabajo -familia, se usará el cuestionario de Interacción Trabajo - Familia (Swing) el cual mide dirección de la interacción trabajo-familia, familia-trabajo y el tipo de relación positiva y negativa.

Fuentes de Información

Primarias: Colaboradores de Automotriz Caldas Motor S.A.S

Procesamiento de la Información: Software Estadístico SPSS.

Propuesta de análisis de información

Mediante la metodología planteada se pretende dar respuesta al siguiente eje problema: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la interacción Trabajo-Familia en Automotriz Caldas Motor S.A.S?, es decir, se espera identificar mediante un procesamiento estadístico la existencia de una posible relación entre las categorías clima laboral y sus variables en la interacción trabajo-familia. El objetivo al describir estas variables es poder identificar cómo influye positiva y negativamente la interacción de las categorías y detallar las características del clima laboral, estableciendo

la relación entre ambas esferas y diseñar una estrategia de intervención teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos.

Hipótesis

Hipótesis general

De acuerdo a la conversación teórico/práctico que se ha planteado en el desarrollo de la presente investigación, se propone como hipótesis general la relación existente entre las variables clima laboral y la interacción trabajo- familia, debido a que se encontró en la búsqueda de antecedentes investigativos que hay una relación entre dichas variables, a pesar de que ambas categorías no han sido investigadas a profundidad. Lo que lleva a que se establezca un pensamiento crítico acerca de lo que se puede encontrar con respecto a la correlación que existe entre variables, que afecta negativa o positivamente la productividad y el desempeño en una organización; por ende también se encontrará presencia de altibajos en el ámbito familiar de los colaboradores, posiblemente por las subcategorías que conforma clima laboral y cada uno de sus componentes, por ejemplo, trabajo bajo presión, liderazgo, comunicación, entre otras, llevando a que las relaciones interpersonales a nivel familiar se quebranten.

Esta hipótesis se dirige básicamente a la influencia negativa o positiva que tiene el clima en el trabajo y de forma indirecta en la dinámica familiar, teniendo en cuenta que existe una relación bidireccional entre trabajo y familia.

Cronograma de actividades

Presupuesto

APLICACIÓN DE PRUEBAS		
RECURSOS	CANTIDAD	COSTOS
APORTES MONETARIOS		
LAPICEROS	107	96.000
LAPIZ	107	64.200
BORRADORES	107	42.800
COPIAS DEL TEST SWING	107	48.150
COPIAS DEL TEST DAFT	107	48.150
TRANSPORTE	13	52.000
COPIAS CONSENTIMIENTO INFORMADO	107	16.050
APORTES NO MONETARIOS		
LOCATIVOS	1	
PERSONAL	1	
PSICOLOGAS	107	
VIDEO BEAM	4	
TOTAL		\$ 367.350,00

Referencias

Aguirre Zubiaurre, Z., & Martínez Díaz, M. P. (2005). *Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo*. MAPFRE medicina, 17(1), 14-24.

Aguirre Zubiaurre, Z., & Martínez Díaz, M. P. (2005). *Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo*. MAPFRE medicina, 17(1), 14-24.

Aguilar-Barceló, J G; López-Pérez, N; (2016). Conciliación trabajo-familia: una comparación de las decisiones de empleo entre las mujeres de México y España. Ciencia UAT, 11() 37-48. Recuperado de <http://4www.redalyc.org/articulo.oa?id=441946945003>

Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Recuperado de: <http://www.rpd-online.com/article/view/63/63>

Álvarez R., Adaneys, Gómez B., Ingrid Carolina, *Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo*. Pensamiento Psicológico [en línea] 2011, 9

Baez, X., & Galdames G., C. (2005). "Conflicto de Rol Familia-Trabajo desde la Perspectiva de los Tipos de Jornada de Trabajo". *Revista de Psicología*, 14(1), Pág. 113-123. doi:10.5354/0719-0581.2012.17412

Caraveo, M. D. C. S. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 78-82.

Carratala Sánchez, E. (2004). *Análisis de la teoría de las metas de logro y de la autodeterminación en los planes de especialización deportiva de la Generalitat Valenciana*. Universitat de València.

Chacón, C & Quiñones, E & Vigoya, A. (2004). *La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión*. Bogotá.

Chiavenato, I. (2004). *Calidad de vida laboral. Gestión del talento humano*. Colombia: McGraw Hill.

Da Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la Calidad de Vida Laboral y sus relaciones con la Eficacia Organizacional*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona.

Federico, J., & Menéndez, C. (2012). *Políticas de fomento al emprendimiento dinámico en América Latina: tendencias y desafíos*.

Fernández Ríos, L. (1991). *El Síndrome de " Burnout" o el desgaste profesional*. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría.*, 11(39), 257-265.

García Solarte, M. (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual*. Cuadernos de Administración, (42), 43-61.

Gan Bustos, F., & Jaumen, T. (2012). *Clima laboral. Manual de Instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Ediciones Díaz de Santos. España, pg. 276.

González, D. (2009). *Trabajo bajo presión*. Departamento de prácticas profesionales. Universidad EAFIT

Gómez Rada, C., & Ponce de León, E. (2010). Modelo integrativo de la calidad de vida laboral percibida a partir de la inseguridad laboral, la jornada laboral y el salario, para hombres y mujeres trabajadores de empresas de la ciudad de Bogotá en diferentes rangos de edad. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 4 (2), 113-129.

Gonzales, P. (2015). *Trabajo en equipo en el clima organizacional de las empresas, en el área específica del talento humano*. Recuperado de:
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4326/6012>

Gutiérrez Bazán, A. L. D. L. (2015). *Influencia de los factores motivacionales y de higiene según Herzberg en el clima organizacional del supermercado Metro del distrito de Lambayeque 2015*.

- Gutiérrez Vargas, M, Vanegas Bonet, B. (2013). *Relación Vida Familiar y Laboral de los colaboradores de la Institución Universitaria CEIPA: Una mirada desde la percepción del Conflicto y la Conciliación*. universidad de Manizales, (5).
- Jiménez Figueroa, A., & Acevedo Olea, D., & Salgado Concha, A., & Moyano Díaz, E. (2009). Cultura trabajo- familia y compromiso organizacional en empresa de servicios. *Psicología em Estudo*, 14 (4), 729-738.
- Jiménez Figueroa, A., & Mendiburo Subiabre, N., & Olmedo Fuentes, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29 (2), 317-329.
- Jiménez Figueroa, Andrés, & Moyano Díaz, Emilio. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)*, 23 (1), 116-133.
- Jiménez Figueroa, A., & Gómez Urrutia, V. (2015). *Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 11 (2), 289-302.
- Londoño Sáenz, H., & Arcila Rincón, M. P. (2014). *Manual de introducción a la teoría de desarrollo humano y organizacional, fundamentada en la sinergia motivacional y la productividad*.

Marks, S. R., & MacDermid, S. M. (1996). Multiple roles and the self: A theory of role balance. *Journal of Marriage and the Family*, 417-432.

Moreno Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2).

Otálora M, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf>

Pulido, H., Carvajal L. (2012). Sistema de estímulos orientaciones metodológicas. Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá.

Quesada, Q. (2014) Gestión del talento humano, como promotor del desarrollo organizacional. (22), 3.

Ramos Moreno, D. C. (2012). El Clima organizacional: definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje

Rosero-Burbano, R., & Bermúdez-Aponte, J., & Gómez, G., & García, M., & Reyes, I. (2012). Análisis psicométrico del cuestionario de clima laboral de la Fuerza Aérea Colombiana. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8 (2), 267-284

Sánchez C. (2017). Trabajo bajo presión como estrategia de motivación para las organizaciones en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá

Sánchez, C & Pereira J. (2017) trabajo bajo presión como estrategia de motivación para las organizaciones en Colombia. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/16312/1/S%C3%A1nchezBravoClaudiaPatricia2017>.

Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. Psicothema, 14 (4).

Ugarteburu, I. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en la interacción y conciliación trabajo/familia. Recuperado de: file:///C:/Users/Valen/Downloads/Dialnet-TransformandoElConflictoTrabajofamiliaEnInteraccio-2961816.pdf

Vaca, C. A. M., Vaca, L. O. M., & Quintero, J. N. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15.

Vega, D., & Arévalo, A., & Sandoval, J., & Aguilar, M., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia (1994-2005). *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 2 (2), 329-349

Weisinger, H., & Laks, D. (2003). La inteligencia emocional en el trabajo (No. 150 W45).

Zuluaga, B. (2007). Una mirada de la familia desde el enfoque sistémico. Recuperado de:
<https://beatrizzuluaga.wordpress.com/2007/02/09/las-relaciones-de-pareja-y-su-influencia-en-los-hijos/>