

***Trabajo-Familia-Engagement en la Empresa EXFOR S.A en el Municipio
de Riosucio y Santa Rosa***



**UNIVERSIDAD DE
MANIZALES**

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

Doralba Ocampo Becerra

Sandra Maria Uribe Giraldo

Universidad Manizales

Facultad De Ciencias Sociales Y Humanas

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Manizales

2018

Agradecimientos

Al escalar un peldaño más en nuestras vidas, debemos dar gracias a Dios por permitirnos llegar al objetivo propuesto desde hace un año; agradecer a nuestros hijos, a nuestras mamás a nuestros seres queridos; quienes fueron los que de manera incondicional apoyaron este proyecto de vida, además a nuestras empresas DQ INGENIERIA, EXFOR S.A y a cada uno de nuestros compañeros, quienes nos brindaron el espacio y colaboración propicia para asistir a cada módulo programado.

Hoy se cierra un capítulo más en nuestras vidas; en el transcurso de este año llegaron a nosotras personas que en sus diferentes roles aportaron su granito de arena para que pudiéramos ver de qué manera podemos construir un entorno laboral diferente; aquí y ahora tenemos la responsabilidad de mirar al otro como lo que verdaderamente es, “UN SER-HUMANO”, sin importar su raza, credo, color, su condición social, porque al igual que nosotras ríen, lloran, sienten y tiene proyectos de vida que esperan alcanzar algún día. Tenemos claro que nuestra historia cambia a partir de hoy, tenemos la misión y el conocimiento de transformar la historia de las personas que se encuentran en las organizaciones de las cuales formemos parte y podamos contribuir al logro de ese reconocimiento y de una mejor condición laboral.

MIL Y MIL GRACIAS, este triunfo también es de ustedes.

Resumen

Las empresas tienen la posibilidad de otorgarle a sus trabajadores la posibilidad de acceder a beneficios que correspondan a las necesidades de los mismos. Es importante que estas asuman un rol diferente en cuanto al trato con el trabajador y su entorno en pro del beneficio mutuo. De esa manera a través de este trabajo de investigación el cual fue desarrollado en la empresa EXFOR S.A. se pudo constatar cómo opera la relación entre el trabajo desarrollado allí, la familia de los trabajadores y el Engagement; se entiende que el Engagement es una característica propia del trabajador hacia el desarrollo de su trabajo de manera positiva.

Para establecer con puntualidad resultados sobre esta investigación, se realizó un estudio basado en la herramienta Swing (Cuestionario Interacción Trabajo – Familia) y Uwes 9 (Escala de Compromiso de Trabajo Utrecht); estos tratan sobre cuestionarios realizados a 160 trabajadores de la empresa, ingresando la información al programa estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Los resultados de los instrumentos aplicados permitieron establecer que los trabajadores cuentan con una buena relación existente entre la Interacción Trabajo - Familia y el Engagement, lo cual indica que no hay absorción por parte de la empresa hacia los trabajadores, permitiendo que ellos aprovechen su tiempo con sus familias. Es importante que la empresa tenga en cuenta que los trabajadores de orden operativo realizan su trabajo con Engagement, y ello debe reflejarse en políticas institucionales, por ejemplo, el apoyo en adquisición de vivienda propia u otros beneficios que incentiven al trabajador, esto con el fin que el comportamiento positivo permanezca en los trabajadores.

Abstract

Companies have the possibility of granting their workers the possibility of accessing benefits that correspond to their needs. It is important that they assume a different role in dealing with the worker and their environment in favor of mutual benefit. In this way through this research work which was developed in the company EXFOR S.A. it was possible to verify how the relationship between the work developed there, the family of the workers and the Engagement; It is understood that Engagement is a characteristic characteristic of the worker towards the development of his work in a positive way. To establish punctual results on this research, a study was carried out based on the Swing tool (Questionnaire Interaction Work - Family) and Uwes 9 (Utrecht Work Commitment Scale); these deal with questionnaires made to 160 workers of the company, entering the information to the statistical program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). The results of the applied instruments allowed establishing that workers have a good relationship between the Work - Family Interaction and the Engagement, which indicates that there is no absorption by the company towards the workers, allowing them to take advantage of their time with your families. It is important that the company takes into account that operational workers carry out their work with Engagement, and this must be reflected in institutional policies, for example, support in the acquisition of their own home or other benefits that incentivize the worker, this in order the positive behavior remains in the workers.

Tabla de Contenido

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
Capítulo 1. Planteamiento del problema.....	2
Reseña histórica de la empresa	2
Misión	4
Visión	4
Problematización.....	4
Pregunta de Investigación	6
Justificación.....	6
Capítulo 2. Objetivos	9
Objetivo General	9
Objetivos Específicos.....	9
Capítulo 3. Antecedentes Investigativos.....	10
Capítulo 4. Marco Conceptual	16
Capítulo 5. Metodología	25
Tipo de investigación	25
Población y Muestra.....	27
Descripción sociodemográfica y laboral de los trabajadores	27
Técnicas de Recolección de Información	31
Procedimiento	32
Capítulo 6. Resultados	34
Interacción Trabajo – Familia	34
Escala de Compromiso de Trabajo Utrecht	38
Correlaciones.....	39
Capítulo 7. Discusión.....	40
Capítulo 8. Propuesta de Intervención	42
Capítulo 9. Conclusiones	45
Capítulo 10. Glosario	47

Bibliografía	51
Anexos	57
Anexo 1. Consentimiento informado para participantes de información	57
Anexo 2. Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (Swing)	58
Anexo 3. Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale - Uwes 9	59
Anexo 4. Ficha de datos para el estudio sociodemográfico	60

LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Antigüedad y Estado Civil del Personal Operativo	28
Tabla 2. Nivel Educativo	29
Tabla 3. Estado Civil y Personas a cargo.....	29
Tabla 4. Tipo de Vivienda y Estrato de Operarios.....	30
Tabla 5. Resultados promedios obtenidos de Interacción Trabajo – Familia (Negativa).....	34
Tabla 6. Resultados promedios obtenidos de Interacción Familia - Trabajo (Negativa).....	35
Tabla 7. Resultados promedios obtenidos de Interacción Trabajo – Familia (Positiva)	36
Tabla 8. Resultados promedios obtenidos de Interacción Familia - Trabajo (Positiva).....	37
Tabla 9. Resultados promedios obtenidos de Escala de Compromiso Utrecht.....	38
Tabla 10. Resultados de Coeficiente de Correlación de SPEARMAN	39
Tabla 11. Presupuesto Riosucio.....	44
Tabla 12. Presupuesto Santa Rosa	44

LISTA DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. EXFOR S.A.....	2
--------------------------	---

INTRODUCCIÓN

Las Organizaciones tienen que pasar por diferentes etapas en toda su vida; a lo largo de ella, tienen que adoptar diferentes cambios para dar respuesta a todas las partes interesadas, permanecer en el mercado y estar alineadas con un entorno cambiante de una forma cada vez más acelerada. Pero una de las Partes Interesadas de la Organización; es su personal interno, trabajadores o colaboradores y de qué forma la empresa al introducir estos cambios, tiene en cuenta el impacto que se va a generar en ellos. Por lo tanto, se podría decir que los procesos de cambio o acciones de intervención que se adopten deben ser concordantes y considerar los diferentes aspectos personales o fases normales que se van a presentar en los trabajadores.

El Engagement como un estado mental positivo hacia el trabajo se incluye en el presente documento a través de un estudio que se denomina “Relación existente entre la Interacción Trabajo - Familia y el Engagement” y aplicado a la población de trabajadores operativos de la empresa EXFOR S.A.

Para realizar este estudio se utilizó una herramienta que se denomina Swing (Cuestionario Interacción Trabajo – Familia) y Uwes 9 (Escala de Compromiso de Trabajo Utrecht); aplicando estos cuestionarios se ingresó la información a un programa estadístico que se llama SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), del cual se obtiene la correlación de las variables en mención.

Capítulo 1. Planteamiento del problema

Reseña histórica de la empresa

Figura 1. EXFOR S.A.



Fuente: Autor

EXFOR S.A. fue fundada en 1983 con el propósito inicial de prestar servicios agroforestales en el Departamento del Cauca. En principio se especializa en dar asesorías forestales a entes públicos locales y departamentales. Luego se especializa en contratar con el sector privado en especial con Smurfit Kappa Cartón de Colombia desde el año 2008. EXFOR S.A. traslada su

operación hacia el eje cafetero (Risaralda, Quindío, Caldas) donde presta sus servicios a Smurfit Kappa Cartón Colombia ininterrumpidamente hasta este momento.

La empresa EXFOR S.A tiene un sistema de gestión integrado en seguridad, salud en el trabajo y ambiente, el cual es auditado anualmente por el consejo colombiano de seguridad bajo los estándares del RUC (Registro Único de Contratistas). El sistema se encuentra conformado por el liderazgo gerencial que corresponde al direccionamiento y seguimiento estratégico de la empresa, enmarcado en los requisitos legales y de otra índole aplicable a la empresa en los temas relacionados a seguridad, salud en el trabajo y ambiente. Otros componentes del sistema son la gestión documental, la identificación, valoración de peligros y diseño de controles para proteger a la población trabajadores, además de la identificación y valoración de los aspectos e impactos ambientales que el proceso productivo genera, para lo cual se generan controles.

Los controles se enmarcan en los diferentes planes de emergencia, de capacitación y programas de gestión en seguridad, salud en el trabajo y ambiente que son diseñados, liderados e implementados por un área de trabajo que es la Gestión del Riesgo, allí se encuentran los coordinadores SST, coordinador ambiental y el resto del personal hace parte activa del sistema de gestión para que se implemente y se sostenga en el tiempo. Estos programas están estructurados con objetivos cuantificables, recursos, responsables y cronograma, con el fin de impactar los peligros o impactos ambientales identificados.

Inmerso en el sistema se encuentran requisitos orientados a la gestión humana como lo son el proceso de inducción, capacitación, entrenamiento, desarrollo de competencias y habilidades, evaluación de competencias, programas de bienestar laboral, actividades que propendan al clima laboral, motivación y toma de conciencia.

EXFOR S.A. ofrece a sus clientes servicios de silvicultura y aprovechamiento de plantaciones forestales, así como también asesorías agroforestales y ambientales. Como parte de su direccionamiento estratégico cuenta con una misión y visión alineados con los objetivos de la empresa

Misión

Contribuir al desarrollo forestal y ambiental del mundo, mediante la prestación de servicios en las áreas de establecimiento, mantenimiento y aprovechamiento racional de bosques, para lo cual utilizará tecnología amigable con el medio ambiente enmarcado dentro de los principios del Desarrollo Sostenible.

Visión

Ser la empresa líder que posicione el desarrollo forestal como una necesidad humana, que sea un lugar agradable para trabajar y permita el desarrollo profesional e integral de las personas.

Problematización

La demanda laboral que genera la actividad económica de la agricultura a nivel mundial; permite a sus colaboradores, satisfacer sus necesidades básicas; Colombia y en especial el departamento de Caldas que es agrícola por excelencia; tiene como base de su economía el café, seguido por el cultivo de plátano, banano, aguacate y productos cítricos entre otros; en el municipio de Riosucio Caldas, se añade a este sector productivo una empresa enfocada al tema agroforestal, esta muestra una demanda laboral no tan elevada como la de otras actividades económicas que son fuente de ingresos pero que genera participación en el ámbito laboral. Hace

algunos años el tema del agro en Colombia era una de las actividades más importantes, hoy la realidad es otra por temas tan evidentes como los desplazamientos forzados, orden público, temas sociales y de consumismo donde mirar al campo no es una buena alternativa de vida y menos de negocios, hoy el campesino prefiere engrosar los márgenes de miseria y pobreza y los altos índices de desempleo en el país.

Según Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH- mercado laboral informa que:

En julio de 2017 la tasa de desempleo se ubicó en 9,7% y 373 mil personas más estaban ocupadas. En julio de 2017, 22 millones 73 mil personas se encontraban ocupadas, 373 mil personas más que en julio de 2016. La generación de empleo se concentró principalmente en los centros poblados y rural disperso, y en las cabeceras municipales diferentes a las ciudades capitales y sus Áreas Metropolitanas. (DANE, 2017).

Dicha información lleva a deducir que la multinacional Smurfit Kappa Cartón Colombia se ha convertido en una empresa que tiene gran influencia en la parte laboral y ha contribuido a disminuir la tasa de desempleo en sus distintas áreas de influencia, ya que cuenta con una planta de procesamiento de pulpa en Yumbo Valle, para darle sostenibilidad a esta planta, requiere de abastecimiento de madera, esta empresa es dueña de fincas forestales en varias zonas del país por lo que se han creado varias empresas contratistas que le prestan servicios a dicha compañía y generando una demanda laboral considerable en las zonas de influencia.

Este es el caso de la empresa EXFOR S.A cuya actividad es la silvicultura y explotación de la madera, presta sus servicios en la zona de Riosucio Caldas, Quinchía, Guática y Santa Rosa de Cabal (Risaralda). En este momento la empresa genera alrededor de 200 empleos directos y el personal requerido debe tener conocimientos básicos del campo tales como siembra de plántulas, abonado, ahoyado, manejo de palín, machete, plateo, trazo de lotes, entre otros.

A lo largo de su trayectoria EXFOR S.A como contratista para la compañía Smurfit Kappa Cartón Colombia ha buscado darles a los trabajadores una estabilidad laboral que permita a todos y cada uno de los empleados un equilibrio tanto emocional, social, físico, económico y familiar.

Contrario a lo anterior y teniendo en cuenta la competencia del mercado con nuevas empresas contratistas que ofrecen mejores precios, y condiciones que pueden favorecer en determinados casos al empleado, pueden darse situaciones de rotación de personal que afecten el normal funcionamiento de la empresa y el cumplimiento de sus compromisos de producción.

De esa manera es importante que la empresa EXFOR S.A., sea evaluada la interacción entre el trabajo y la familia, desde luego, siempre existirán varios contextos que permiten identificar si es positiva como negativa la interacción, por ello para este trabajo de investigación es importante analizarlo, para lo cual mediante el trabajo de campo se establecerá si existe respeto por el trabajador desde el punto de vista laboral, personal y familiar, o podría identificarse si el Engagement (Vigor, Dedicación y Absorción) es una realidad en la empresa, situación que permitirá plantear algunos planes de intervención de los casos críticos de acuerdo a los resultados obtenidos.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la relación existente entre la interacción trabajo familia y el Engagement en trabajadores de la empresa EXFOR S.A. en la ciudad de Riosucio Caldas y Santa Rosa de Cabal?

Justificación

Las empresas tienen dentro de sus políticas adoptar lineamientos que estén enmarcados dentro de la Responsabilidad Social Empresarial, la cual incluye el bienestar de sus trabajadores,

por tal motivo esta investigación reviste de interés dentro de la gestión del talento humano como campo del conocimiento adquirido en el trabajo de campo en la empresa EXFOR S.A, ya que ello dará una noción de la realidad frente a estas situaciones que impactan a la empresa y a los trabajadores, mostrando el camino para encontrar una estabilidad y un equilibrio en la parte laboral, personal y familiar.

Es importante conocer estudios que se han realizado sobre la relación existente entre la interacción trabajo familia y el Engagement, lo cual daría una noción general de la situación. En el caso de la empresa EXFOR S.A, se realizó un diagnóstico de riesgo psicosocial en el mes de octubre de 2016; a la fecha los resultados del mismo no se han socializado, ni se ha implementado un plan de mejora en la que se pueda identificar la sinergia existente entre las tres variables de investigación (Trabajo-Familia-Engagement).

En la actualidad, la calidad de vida laboral y la eficacia organizacional son temas que han despertado gran interés a nivel mundial, nacional y local, por lo que resulta de gran importancia realizar investigaciones que permitan describir como es el comportamiento de variables competentes al tema.

Hoy en día se ha visto cómo las organizaciones de mayor auge y prestigio tienen dentro de sus prioridades el establecimiento de políticas de Bienestar Social en sus empresas, es por eso que la empresa EXFOR S.A. a pesar del esfuerzo que ha venido realizando en estos años de creación se encuentra en la búsqueda para lograr un posicionamiento estratégico con relación al desarrollo sobre el tema de investigación, lo cual permite que este sea novedoso en el sentido que es un estudio que puede aportar a la especialización un documento con datos interesantes frente a la relación trabajo-familia-Engagement, dado que la importancia de entender la mejor manera de

desarrollar el talento humano es desde la eficiencia en la gestión del mismo, por lo tanto este tipo de situaciones deben ser abordadas ya que implica entender el bienestar del trabajador.

Es pertinente conocer la apreciación que tienen los empleados de la empresa EXFOR S.A, frente a la relación Trabajo - Familia-Engagement. El área de Talento Humano sin estar establecida como tal de la empresa busca generar los espacios propicios para un buen desarrollo del beneficio de las partes (empresa, empleado, familia y entorno extra laboral), propicia las estrategias que vayan dirigidas hacia la mejora del clima organizacional, por tal motivo la utilidad de este trabajo de investigación, ya que identifica aspectos prácticos del talento humano en un área que tiene relevancia, como lo es la búsqueda de la mejora de la calidad de vida de los trabajadores a través de la motivación constante, el reconocimiento por el trabajo realizado.

Capítulo 2. Objetivos

Objetivo General

Analizar la relación existente entre la interacción Trabajo – Familia y el Engagement en el personal operativo de la empresa EXFOR S.A, de la ciudad de Riosucio Caldas y Santa Rosa de Cabal.

Objetivos Específicos

Describir la interacción positiva / negativa trabajo – familia del personal operativo de la empresa EXFOR S.A, la ciudad de Riosucio Caldas y Santa Rosa de Cabal.

Describir la interacción positiva / negativa familia – trabajo del personal operativo de la empresa EXFOR S.A, la ciudad de Riosucio Caldas y Santa Rosa de Cabal.

Describir el Engagement en sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción en el personal operativo de la empresa EXFOR S.A, de la ciudad de Riosucio Caldas y Santa Rosa de Cabal.

Identificar la relación entre la interacción trabajo familia y el engagement en el personal operativo de la empresa EXFOR S.A, de la ciudad de Riosucio Caldas y Santa Rosa de Cabal.

Diseñar la estrategia de intervención teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos en la interacción Trabajo – Familia y Engagement en el personal operativo de la empresa EXFOR S.A, de la ciudad de Riosucio Caldas y Santa Rosa de Cabal.

Capítulo 3. Antecedentes Investigativos

A lo largo de la historia, se han logrado muchos avances en cuanto a la estabilidad y buen desempeño de los colaboradores de las empresas, los estudios relacionados con ambientes sanos de trabajo, liderazgo organizacional, capital psicológico positivo, familia, trabajo y otras variables las cuales para el tema de investigación funcionan de manera independiente. En la búsqueda por diferentes mecanismos (webgrafía, bibliotecas locales y documentos varios) no se logró encontrar información puntual relacionada con el tema de investigación familia-trabajo-Engagement; la información que se encontró no correlaciona las tres variables de estudio sólo dos de ella en el mejor de los casos; por esta razón hoy surge la necesidad a nivel mundial, nacional y local de articular las variables; para así identificar la problemática real que se vive al interior de las empresas y en el núcleo familiar de cada uno de los colaboradores. El objetivo de identificar la relación entre las variables Familia-Trabajo y Engagement van en doble vía, tanto Familia-Trabajo-Engagement como Trabajo-Familia-Engagement; el beneficio de mantener un equilibrio entre la parte laboral, la parte familiar y de bienestar, darán mejores resultados y se podrá convertir en ganancia para las partes.

Dentro de los antecedentes encontrados se tienen algunos con características similares por su condición y actividad económica.

López, García y Pando (2015), en la Revista Iberoamericana de contaduría y administración “Factores Psicosociales y Compromiso Organizacional (work Engagement) en trabajadores del campo, permite identificar la información necesaria en cuanto a la parte sociodemográfica, es una actividad desempeñada solo por hombres, muestra que el nivel académico no es significativo, igualmente es una actividad de gran rotación, *“representada en un 69,24%, los*

trabajadores han laborado entre 1 y 4 ciclos” de cosecha, lo que evidencia que en los empleos no se de mucha apropiación y por qué no decirlo que refleje un sentido de pertenencia y durabilidad en la misma; deja claro también qué porcentaje recibe inducción al ingresar a la empresa, permite analizar qué tipo de empleo tenían los colaboradores antes de ingresar a laborar, López, García y Pando (2015), utilizan:

El cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo adaptado (Silva, 2006) que consta de 46 ítems y 7 dimensiones: condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales y remuneración del rendimiento. (p. 6).

Además, el estudio arroja resultados en cuanto a la experiencia Work Engagement en cuanto a las variables de absorción alta; la dedicación y el vigor. Este estudio se asemeja al tema de investigación; por sus condiciones similares a la empresa en la cual se tiene presupuestado realizar la investigación; ya que coinciden en muchos aspectos a evaluar.

Llorens en el 2009, consideró en el documento titulado “Liderazgo transformacional y capital psicológico positivo: un estudio de caso en una empresa de construcción”:

El liderazgo ha demostrado también su influencia sobre la expresión de afecto positivo de los trabajadores, como entusiasmo, interés, relajación (Glasø, y Einarsen, 2008). Recientemente, Salanova, Llorens, y Schaufeli (2009) han evidenciado que tanto las emociones positivas como el afecto positivo son temporales, siendo las emociones más temporales incluso que el afecto, pero aun así el afecto es más momentáneo que el engagement en el trabajo, por ejemplo. En este sentido, el afecto puede generar a largo plazo otros estados psicológicos positivos más estables en el tiempo como es el engagement siguiendo ciclos y espirales positivas. (p. 3).

Un antecedente encontrado en una investigación realizada por Soria y Schaufeli en el 2004, se refieren a una investigación realizada en 13 países, con una población de 25.000 personas:

La investigación une términos muy importantes en la vida laboral y que son la columna vertebral de cualquier organización; donde se vincula la seguridad y la salud en el trabajo, antes salud ocupacional con la dirección de recursos humanos, generan un cambio de perspectiva. Donde la seguridad y salud en el trabajo se ocupa de la mejor de la calidad de vida laboral, proteger la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. La relación de la SST y DRH. Busca mejorar el desempeño en las organizaciones. Cuando el empleado está mentalmente positivo; logra reflejar las condiciones del engagement (vigor, dedicación y la absorción). (p. 118)

La investigación arroja resultados tan interesantes como “El Engagement correlaciona con la edad de forma positiva; los trabajadores más mayores se sienten más comprometidos (engaged) que los empleados jóvenes.” (Soria y Schaufeli, 2004, p. 118). El género; los hombres puntúan más alto en los niveles que las mujeres.

Rodríguez, Vélez y Meléndez en el año 2016, en su investigación llamada “El Engagement y la Interacción Familia Trabajo: Estudio Exploratorio”. El estudio se realiza en una empresa de Puerto Rico, la cual aplica para su investigación la utilización de dos cuestionarios los cuales arroja datos demográficos, (UWES) y el cuestionario de Interacción trabajo familia (SWING).

El cuestionario (UWES) consta de 9 ítems, con una escala tipo Likert (7) niveles los cuales comienzan desde nunca o ninguna vez hasta siempre o todos los días. El cuestionario (SWING) este instrumento consta de 5 ítems cada una (interacción positiva- trabajo familia y familia trabajo) con una escala tipo Likert en una escala de 4 grados que va desde nunca hasta siempre. Entre los resultados que arroja la investigación, es que existe una correlación entre las variables de estudio. Se observa correlación alta y significativa entre la interacción positiva trabajo familia y la interacción positiva familia-trabajo.

...

El resultado de esta interacción lleva a confirmar que la relación trabajo-familia; es buena en ambas direcciones y que los empleados se sienten a gusto con la labor desempeñada y desde el ámbito familiar les genera tranquilidad y estabilidad, proporcionando un equilibrio tanto en la parte personal, social, familiar, económica y cultural. (p. 74-78).

En el ámbito académico el Engagement se ha definido por Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002) como un estado mental positivo de realización con el trabajo que se caracteriza por *vigor, dedicación y absorción*.

El vigor se refiere a la presencia de altos niveles de energía y resistencia mental, mientras se trabaja por el deseo de esforzarse en el trabajo que se está realizando, incluso cuando se presentan dificultades. La dedicación se caracteriza por una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Por último, la absorción se produce cuando la persona está totalmente concentrada en su trabajo, cuando el tiempo le pasa rápidamente y presenta dificultades a la hora de desconectarse de lo que está haciendo, debido a la fuerte dosis de disfrute y concentración experimentadas. (p. 117).

Cabe señalar que más que un estado específico y momentáneo, el Engagement se refiere a un estado afectivo–cognitivo que es más persistente y no está focalizado en un objeto, evento o situación particular.

Schaufeli, Taris, Le Blanc, Peeters, Bakker y de Jonge en el 2001, del mismo modo, Bakker (2008) “sostiene que los empleados engaged son capaces de crear su propia retroinformación positiva, apreciación, reconocimiento y éxito. Estas características del capital humano de una organización aportan al buen funcionamiento de la dinámica organizacional.” (p.75).

Esto evidencia con los hallazgos de Salanova y Schaufeli (2004) quienes señalan que “los empleados engaged, además de recibir retroinformación positiva de sus supervisores, también lo reciben de sus clientes o usuarios con gestos de gratitud, satisfacción y aprecio.” (p.75). Además de considerar que “los empleados con altos niveles de engagement, tienden a ajustar de forma adecuada sus valores propios con los valores de la organización para la que trabajan” (p.75). En su estudio Salanova, Agut y Peiró (2005) encontraron que “los empleados engaged tienden a dar la milla extra por sus clientes” (p.75).

Salcedo y Salcedo en el 2017 en la investigación “Prácticas organizacionales saludables y su relación con el Engagement en trabajadores de un colegio de Santiago de Cali”, encontraron que: “El engagement mediaba en su totalidad la relación entre las prácticas organizacionales amigables a las familias el enriquecimiento familia-trabajo en un grupo de empleados en China” (p. 41).

Los investigadores Ten, Bakker y Euwema (2010) reportaron que “la interferencia trabajo-familia está negativamente relacionada con el engagement en el trabajo en una muestra de 1430 empleados en Holanda” (p. 41). Sin embargo, hasta el momento no se han encontrado estudios realizados en “Puerto Rico donde se explore la relación entre la interacción positiva trabajo-familia y el engagement en el trabajo” (p. 41).

El trabajo de investigación el cual se tomó como referencia realizado en Puerto Rico con una muestra de 98 personas, las cuales debían cumplir básicamente con dos condiciones para poder participar en el estudio; entre las condiciones estaban: ser mayor de 21 años, estar laborando. La aplicación de los métodos y los respectivos resultados arrojan información desde la parte sociodemográfica referente a la edad, género, estado civil, edad, número de años trabajados, tipo de organización donde trabaja, tipo de industria para la que trabaja, número de horas laboradas a

la semana, si realiza tareas de supervisión y tipo de contrato que tiene con la organización. Los estadísticos descriptivos (medias y desviaciones estándar). Tal y como se esperaba, hay una relación positiva y significativa entre todas las variables del estudio. Se observan correlaciones altas *entre las sub-escalas del engagement las cuales fluctúan entre $r(98) = .56 - .76$. De igual forma existe una correlación alta y significativa entre la interacción positiva trabajo-familia y la interacción positiva familia-trabajo $r(98) = .65, p < .01$. Ambos constructos están positivamente relacionados, pues comparten un 42% de la varianza, pero a su vez, son dos constructos distintos. Encontramos relaciones significativas y positivas entre las dimensiones del engagement y la interacción positiva trabajo-familia las cuales fluctúan entre $r(98) = .23 - .34$. (Rodríguez, Vélez y Meléndez, 2016, p.79).*

Del mismo modo, se encontraron relaciones positivas y significativas entre las dimensiones del Engagement y la interacción positiva.

Capítulo 4. Marco Conceptual

Para entender la noción sobre la relevancia de la interacción trabajo-familia y el Engagement es importante conocer el marco conceptual que rodea la significancia de ello desde el aspecto personal y desde luego el laboral. Debe entenderse que las personas cuando firman un contrato laboral tienen derechos y deberes que deben ser cumplidos, entendiendo que para desempeñarlos se deben acoger a un manual interno de funciones, el cual establece de manera puntual que está permitido o no en la empresa, en ese sentido lo que se espera por parte de los trabajadores es el cumplimiento de sus deberes y que las empresas como mínimo le garanticen al trabajador todos sus derechos laborales.

Existen diferentes denominaciones dadas al trabajo, como el caso de Hirata, y Zariffian (2007), el cual indica lo siguiente:

La noción moderna del concepto de trabajo, tal como ha sido formalizado por la economía política clásica, remite a una doble definición. La primera se presenta como antropológica, como constituyendo una característica general y genérica de la acción humana. Para Marx (1867-1965), el trabajo es en principio un acto que sucede entre el hombre y la naturaleza. El hombre desempeña frente a la naturaleza el papel de una potencia natural específica. Pone en movimiento su inteligencia y sus fuerzas con el fin de asimilar materias para darles una forma útil para su vida. Al mismo tiempo que actúa por este movimiento sobre la naturaleza exterior y la modifica, él modifica su propia naturaleza y desarrolla las facultades que se encuentran latentes. La segunda definición reinterpreta la primera indicando que los intercambios entre el hombre y la naturaleza se producen todos los días dentro de condiciones sociales determinadas: ¿nos encontramos en las condiciones del artesano, del esclavo, del asalariado? ¿El trabajo útil se ejecuta bajo el látigo del capataz de esclavos o bajo el ojo interesado del capitalista? Es a partir de esta segunda reinterpretación que el concepto de trabajo asalariado queda

analizado: el asalariado trabaja bajo el control del capitalista, al cual le pertenece el producto de su trabajo. (p. 1)

De otra parte, Noguera (2002) realiza una apreciación del trabajo desde el punto de vista crítico, fundamentado en concepciones de origen Marxista, lo cual permite llegar a esta definición dual del trabajo:

Denominaremos concepto amplio de trabajo al que considera que una actividad laboral puede tener recompensas intrínsecas a la misma, y que por tanto el trabajo no necesariamente consiste en una actividad pura y exclusivamente instrumental, sino que puede ser —al menos parcialmente— autotélica (tener en ella misma su propio fin). Por el contrario, un concepto reducido de trabajo sería aquél que sólo 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. 5)

Las anteriores concepciones permiten establecer que el trabajo no le permite al hombre desarrollarse de forma autónoma frente a sus propias convicciones, sino que es una fuerza externa que le restringe la capacidad de ejecutar actividades libremente, teniendo como contraprestación una remuneración por el trabajo ejecutado. El trabajo ha tenido la posibilidad de ser establecido por varios ordenamientos jurídicos como un derecho del hombre, por lo tanto, reviste de protección especial y desde luego lo que implica ese derecho tiene regulación. Frente al trabajo la definición dada por la Ley colombiana, concretamente por el Código Sustantivo del trabajo establece:

ARTICULO 5o. DEFINICION DE TRABAJO. El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

La ley establece claramente que la ejecución del trabajo se realiza de manera independiente, sin coacción alguna, al servicio del empleador, quien le otorga al empleado la posibilidad de desarrollar determinadas funciones, teniendo como contraprestación el pago en dinero de las labores realizadas, mediando entre ellos una relación laboral precedida por un contrato. En ese sentido, la jurisprudencia es clara en establecer que el trabajo no solo tiene protección legal, sino es de orden constitucional, por lo tanto, la mayoría de los derechos son irrenunciables e imprescriptibles, eso quiere decir que cuentan con lo que se denomina protección laboral reforzada. En ese sentido la Corte Constitucional colombiana, que es el máximo organismo judicial en materia constitucional ha establecido su posición frente al trabajo como un derecho fundamental, mediante la Sentencia C-593 de 2014.

La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada. Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991, el asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es decir, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho.

Como se puede observar, el trabajo tiene unas implicaciones del orden de protección constitucional al estar implícito como un derecho, por lo tanto, este debe desarrollarse bajo condiciones dignas, sin que existan situaciones que menoscaben los derechos de los trabajadores y que estos a su vez correspondan a sus empleadores con la realización de un trabajo coherente con el cumplimiento de sus deberes. Partiendo de la importancia que se debe tener en toda labor realizada como trabajador y persona respecto al compromiso adquirido, considerando tanto actitudes como conductas que se encuentran ligadas al desempeño que se tiene en cada actividad desarrollada, se tendrán en cuenta los puntos de vista desde la perspectiva de varios autores sobre el concepto de Engagement, el cual es muy conocido en el mundo laboral y aplicado en estudios de talento humano. Para Gutiérrez (2010) el Engagement consiste en lo siguiente:

Pero, ¿qué es el engagement? En definición de los propios autores, se trata de un estado psicológico positivo del empleado caracterizado por altos niveles de energía y vigor y por la dedicación y entusiasmo por el trabajo, así como por una total absorción y concentración en la actividad laboral.

De acuerdo a la anterior concepción, el trabajador desarrolla de manera positiva el trabajo, pudiendo ejecutarlo con altos niveles de concentración y dedicación, siendo para ello importante que la empresa le entregue al trabajador como retribución condiciones óptimas de trabajo, remuneración justa del mismo, garantía de derechos laborales y si es posible adoptar políticas de incentivo. Según Pazmiño en el Blog de la Universidad de Israel en el 2017 publica acerca de “*Los riesgos psicosociales y su influencia en la productividad de los trabajadores*” donde manifiesta:

Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores

alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Las formas acertadas de Cultura empresarial, de Liderazgo y de Clima laboral, condiciones psicosociales generales, afectan a la salud positivamente generando desarrollo individual, bienestar personal y organizacional.

Existen diferentes aspectos que se deben evaluar frente a la productividad de los trabajadores debido a que estas dependen de diversos factores como estados de ánimo, salud, familiar, remuneración, etc., para que sea óptimo su desempeño en las labores que se deben realizar, por lo tanto debe existir las condiciones necesarias que permitan desarrollar el trabajo diario, de igual manera es importante contar con personal que cumpla el perfil para el cargo que desempeña y así determinar su compromiso.

Schaufeli, Salanova, González-Rama y Bakker (2002) definen el Engagement más ampliamente al considerar que:

El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo- cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular. El vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. La absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo". (p. 72).

En algunos países se han tomado decisiones de carácter judicial en el que se encuentran implícitos las acciones que puedan desplegar las empresas frente a sus empleados, los cuales

pueden adoptar dos posiciones dependiendo de la manera como son tratados, en especial el respeto hacia ellos como trabajadores y personas. Respecto a ello, se hace el análisis de una posición adoptada en Costa Rica por Espinoza (s.f.), sobre una decisión adoptada por la Corte Suprema de ese país:

A posteriori, la administración empresarial debe tener siempre presente que esta vertiente procedimental propone dos retos a saber: 1) la existencia de una genuina oportunidad de cuestionar el aparente trato injusto -y que se procure la inexistencia de represalias por esto- y 2) que el resultado de este proceso de cuestionamiento sea verdaderamente justo²¹ conforme a la Buena Fe que rige las relaciones laborales.

Para MANRIQUE DE LARA y CAAMAÑO BRITO, las percepciones de injusticia organizativa podrían conducir a los empleados ver a su organización como ilegítima, sin sentido ni valores, y a sentirse más alejados o ajenos a ésta y teorizan que, ante percepciones de injusticia, los mismos pudieran sentirse menos valorados, menos identificados con su organización y sus autoridades y normas podrían perder legitimidad. Contrario sensu, los resultados provenientes de prácticas organizacionales que son percibidas como “justas y equitativas” se verán reflejados en resultados o desempeño del personal e incidiendo directamente en la organización como es el caso de la rotación laboral, el desempeño, la satisfacción laboral, entre otros. De acuerdo a diversas investigaciones empíricas la justicia organizacional adquiere un grado mayor de relevancia por sus potenciales consecuencias de naturaleza positiva en el comportamiento de los trabajadores. Así, ésta ha sido determinada como un predictor de salud y del bienestar en el trabajo (disminución del burnout y aumento del engagement). De igual forma, se postula como un antecedente de variables tales como compromiso organizacional, satisfacción laboral y productividad, y como un predictor de la satisfacción con la administración, la satisfacción laboral, la relación líder - subordinado, el desempeño laboral, el compromiso organizacional y la intención de salida. (pp. 5-6)

El concepto de conflicto trabajo-familia ha sido definido por Greenhaus y Beutell (1985) como “una forma de conflicto inter-rol, en el que las presiones del trabajo y familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto” (p.77). Tal y como señalan los autores este conflicto puede ser bidireccional donde los aspectos del trabajo pueden incidir en los aspectos familiares y viceversa. El conflicto trabajo-familia puede tener repercusiones negativas en la salud física y mental, el desempeño individual, grupal, organizacional, así como en el entorno familiar.

Sobre la relación entre el conflicto Trabajo-Familia Otálora (2007) en su trabajo de investigación indicó como referencial conceptual lo siguiente:

En las últimas décadas ha crecido el interés por el impacto que tienen en el trabajo los roles que se desempeñan en la familia (Kossek y Oseki, 1998), y las investigaciones recientes indican que esta constituye una fuerza significativa que influye en las actitudes y los comportamientos de los individuos en el trabajo (Rothausen, 1999). En efecto, para la mayoría de las personas, sus familias y sus empleos son dos de las instituciones más importantes en sus vidas (e. g., Frone, Russell y Cooper, 1992; Zedeck, 1992) y, por ello, la forma como la vida familiar tiene injerencia en la vida laboral ha sido objeto de estudio desde diferentes perspectivas, entre ellas la del desempeño en el trabajo (e. g., Tetrick, Miles, Marcil, y Van Dosen, 1994), la del involucramiento con el trabajo (e. g., Thompson y Blau, 1993), la satisfacción laboral (e. g., Lambert 1991; Adams, King y King, 1996), el ausentismo (e. g., Voydanoff, 2002) y los comportamientos relacionados con la búsqueda de empleo (e. g., Rau y Hyland, 2002).

Los resultados de estos estudios muestran que aun cuando existe evidencia empírica de que tanto la familia como el trabajo constituyen fuentes recíprocas de satisfacción para las personas (e. g., Greenhaus y Powell, 2006), los roles relacionados con el campo laboral y con la esfera familiar no siempre convergen armónicamente y, por consiguiente, surge el conflicto trabajo-familia.

Un sinnúmero de circunstancias confluye para promover tal conflicto. Entre ellas se cuentan el creciente número de familias con dos salarios, el aumento en el número de padres solteros y el aumento en las cifras de expectativa de vida, que obliga cada vez más a los empleados a hacerse cargo de sus padres adultos mayores. Los hallazgos empíricos muestran que, en presencia del conflicto trabajo-familia, los trabajadores experimentan un bienestar negativo o estrés (Kossek, Colquitt y Noe, 2001), debido a la necesidad de asignar una cantidad fija de recursos, como el tiempo y la energía, a los diferentes roles que se desempeñan tanto en la familia como en el trabajo (Grandey y Copranzano, 1999). Con base en los antecedentes propuestos, este artículo estudia la relación entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas.

Históricamente, la mayoría de las investigaciones se ha enfocado en la proposición de que el trabajo afecta a la familia, en lugar de la proposición de que la familia afecta al trabajo (Zedeck, 1992). En realidad, las conclusiones que tuvieron mayor aceptación fueron que la interdependencia entre el trabajo y la familia se reflejaba en la influencia del trabajo sobre la familia, donde el trabajo de las madres era incompatible con una maternidad efectiva y responsable (Barling y Sorensen, 1997). (p.3)

Las anteriores apreciaciones permiten establecer que las labores en un ambiente ideal se realizan de una manera adecuada y posiblemente no impacten en la esfera personal ni familiar, sin embargo, cuando las condiciones no son las ideales, pueden existir repercusiones que afecten a la familia y las conductas del ser humano como sujeto de derechos. Por ejemplo, cuando existe evidencia que en una empresa hay situaciones de sobre carga laboral o maltrato de cualquier índole, este tipo de situaciones pueden ser sancionables, por lo que se considera pertinente adicionar el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia T-882 de 2006,

Magistrado Ponente: Dr. Humberto Antonio Sierra Porto:

La Corte Constitucional, como se ha explicado, ha considerado que la persecución laboral constituye un caso de vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

...

Se tiene que los primeros estudios psicológicos sobre el acoso laboral o “mobbing” o “bullying” datan de la década de los ochenta. Sobre el particular, Leymann, uno de los precursores en la materia, entiende por dicho vocablo “una situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, acabar su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”.

De tal suerte que, según los estudios de Leymann, los comportamientos que pueden constituir acoso laboral son, entre otros, los siguientes: ataques verbales, insultos, ridiculización, críticas injustificadas, desacreditación profesional, amenazas constantes de despido, sobrecarga de trabajo, aislamiento social, falsos rumores, acoso sexual, no tener en cuenta problemas físicos o de salud del trabajador y hasta agresiones físicas. Las víctimas, a su vez, suelen sufrir, entre otros síntomas, los siguientes: trastornos de sueño, dolores, síntomas psicósomáticos del estrés, pérdida de memoria, crisis nerviosa, síndrome de fatiga crónica, depresión y afectación de las relaciones familiares.

Los anteriores referentes conceptuales fueron incorporados como parte fundamental del desarrollo de los objetivos de esta investigación, cada uno de estos elementos permiten identificar varias concepciones desde el punto de vista de varios autores sobre la realidad que existe frente al trabajo y su impacto en la empresa, en la persona y en la familia. Así mismo se constata que existe un marco conceptual que ha sido ampliamente esbozado en la normatividad colombiana y en diferentes decisiones judiciales dado que el trabajo es percibido como un derecho del ser humano por lo tanto las empresas están abocadas a garantizar que este se respete, por ende, la relevancia de la extracción de las normas y la jurisprudencia mencionadas complementan desde la teoría la relación Trabajo – Familia – Engagement.

Capítulo 5. Metodología

Tipo de investigación

Esta investigación es de carácter correlacional, considerando lo dicho por Hernández, Fernández y Baptista (2010), en el libro Metodología de la Investigación “*¿En qué consisten los estudios de alcance correlacional? Los estudios correlacionales pretenden responder a preguntas de investigación*” (p. 81). Donde el propósito de este tipo de Investigación es:

Conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables. Los estudios correlacionales, al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba. (P. 81)

Las características de un estudio correlacional se enmarcan porque describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado, ya que se efectúan descripciones, pero no solo de las variables individuales, sino sobre todo de sus relaciones. Igualmente, este tipo de investigaciones “*ofrecen predicciones, Explican la relación entre variables y Cuantifican relaciones entre variables*” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 77), de igual manera afirman que:

La utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en la o las variables relacionadas.

El diseño de la investigación es de tipo no experimental o Expost-facto, contemplando lo definido por (Hernández, 2008), ya que en esta investigación “no hay manipulación de las variables de estudio, ya que se observan fenómenos tal y como se dan en su contexto natural”. (p. 49.). Para ampliar un poco el enfoque de este tipo de investigación considerando que se ubica de tipo no experimental, según lo definido por Hernández, Fernández y Baptista (2010).

¿Qué es la investigación no experimental cuantitativa?

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.

En un experimento, el investigador construye deliberadamente una situación a la que son expuestos varios individuos. Esta situación consiste en recibir un tratamiento, una condición o un estímulo bajo determinadas circunstancias, para después evaluar los efectos de la exposición o aplicación de dicho tratamiento o tal condición. Por decirlo de alguna manera, en un experimento se “construye” una realidad.

En cambio, en un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

La investigación no experimental es un parteaguas de varios estudios cuantitativos, como las encuestas de opinión (surveys), los estudios ex post-facto retrospectivos y prospectivos, etc. (p. 149).

Población y Muestra

La investigación se lleva a cabo en la Empresa EXFOR S.A., que cuenta con 125 empleados de la Planta Operativa de las ciudades Riosucio Caldas y Santa Rosa Risaralda, donde la empresa tienen sedes. Ochenta operarios se ubican en Riosucio – Caldas y 45 son de Santa Rosa del departamento de Risaralda. La población que fue objeto de estudio para esta investigación corresponde a obreros forestales distribuidos en los siguientes procesos: Silvicultura, Cosecha tradicional y Mecanizada.

Descripción sociodemográfica y laboral de los trabajadores

La siguiente información corresponde a las características sociodemográficas y labores donde se obtienen resultados de la aplicación de la “*Ficha de datos para el estudio sociodemográfico*” (Anexo 4), ya que cuenta con datos primordiales para esta investigación como son: Antigüedad en la empresa, Estado Civil, Número de personas a cargo, Tipo de Vivienda, Nivel Educativo, Lugar de Residencia, Estrato y Edad, entre otros aspectos relevantes para el análisis Engagement. Se resalta inicialmente que la población de trabajadores de la empresa a nivel operativo con de sexo masculino. Los datos permiten identificar que la edad promedio de los 125 operarios es de 40 años, encontrando que el 31% oscilan entre los 42 y 49 años de edad, seguido del 28% que se encuentra en el rango de 26 y 33 años. Los rangos más bajos están entre los 22 y 25 años con el 6% y el 17% corresponde a personal mayor de 50 años.

Tabla 1. Antigüedad y Estado Civil del Personal Operativo

Rango de antigüedad	Frecuencia	%	EST.CIVIL	Frecuencia	%
Menos de 1 año	19	15%	Union Libre	49	39%
1 a 4 años	28	22%	Casado	45	36%
5 a 8 años	53	42%	Soltero	22	18%
9 a 13 años	24	19%	Separado	8	6%
Más de 15 años	1	1%	Divorciado	1	1%
Totales	125	100%	Totales	125	100%

Fuente: Diseño Propio basado en Resultados

Se observa que gran parte del personal operativo tiene antigüedad en la empresa entre 5 a 8 años laborando es decir el 42%, y más de 9 años está el 20%. Este es un factor importante porque contribuye el personal antiguo a que los nuevos operarios se adapten a la modalidad de trabajo, a su vez contribuyendo a su desempeño, siempre y cuando exista una actividad de acompañamiento, acercamiento y colaboración por parte de los compañeros de trabajo. De igual manera esto indica que es baja la rotación en la empresa EXFOR S.A, ya que no es tan recurrente, viéndose reflejado en la estabilidad que tienen los colaboradores.

Respecto al estado civil del personal objeto de estudio se identifica que el 39% se encuentra en Unión Libre, un 36% son Casados, 18% son solteros es decir tan solo 22 empleados, esto implica que la mayoría tienen familia es decir que tienen compromisos y obligaciones que cumplir, lo que obliga a mantener un trabajo para lograr un bienestar tanto familiar como económico, igualmente los resultados permiten concluir que la población encuestada es estable en su parte afectiva.

Tabla 2. Nivel Educativo

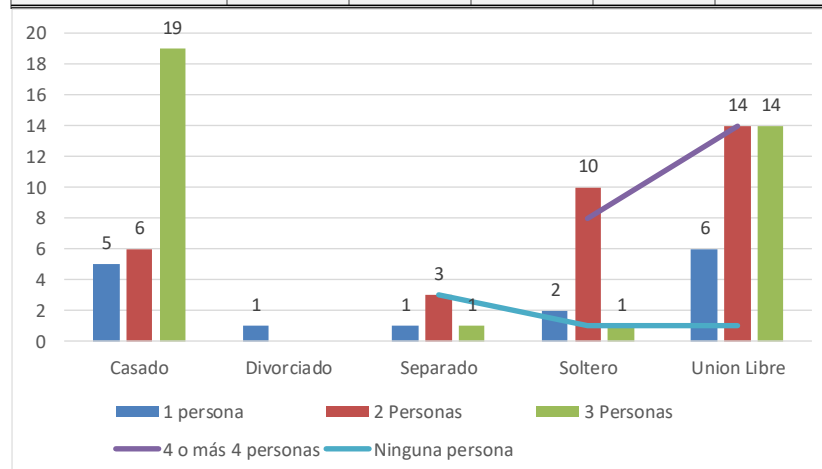
Nivel Educativo	Total	%
Primaria completa	49	39%
Bachillerato completo	33	26%
Bachillerato incompleto	21	17%
Primaria incompleta	10	8%
Ninguno	8	6%
Técnico	4	3%
Total general	125	100%

Fuente: Diseño Propio basado en Resultados

El personal objeto de estudio cuenta con estudios básicos de primaria completa el 39% y el 8% no lograron finalizar este grado de estudio, se observa que tan solo 33 trabajadores tienen cursado el Bachillerato de manera completa y el 17% no concluyeron sus estudios secundarios.

Tabla 3. Estado Civil y Personas a cargo

EST.CIVIL	1 persona	2 Personas	3 Personas	4 o más 4 personas	Ninguna persona
Casado	5	6	19	15	
Divorciado	1				
Separado	1	3	1		3
Soltero	2	10	1	8	1
Union Libre	6	14	14	14	1
Totales	15	33	35	37	5



Fuente: Diseño Propio basado en Resultados

Tanto la gráfica como la tabla muestra claramente que los operarios que se encuentran en Unión Libre y Casados tienen a cargo mayor cantidad de personas, equivalente al 50% del total del personal, equivalente a 62 operarios de los 125 trabajadores. Esto involucra mayor compromiso con la ejecución de su trabajo por la responsabilidad que acarrea tener personas a su cargo.

Tabla 4. Tipo de Vivienda y Estrato de Operarios

ESTRATO	Total	%	TIPO VIVIENDA	Total	%
1	46	37%	Arrendamiento	50	40%
2	63	50%	Familiar	32	26%
3	9	7%	Propia	43	34%
4	4	3%	Totales	125	100%
Rural	3	2%			
Totales	125	100%			

TIPO VIVIENDA	Casado	Divorciado	Separado	Soltero	Union Libre	Total
Arrendamiento	18	1	3	5	23	50
Familiar	2		4	12	14	32
Propia	25		1	5	12	43
Total general	45	1	8	22	49	125

Fuente: Diseño Propio basado en Resultados

La mayor parte de la población a la que se le aplicó el instrumento demuestra que reside en el municipio de Riosucio y sus alrededores con un 64 % y un 36 % residen en Santa Rosa de Cabal y sus alrededores, ubicándose en estratos 1 y 2 la mayoría de los trabajadores. De igual manera se identifica que gran parte de los operarios no cuentan con vivienda propia, ya que el 40% registran estar en modalidad de arrendatarios y el 20% se encuentran ocupando viviendas

familiares. Se adiciona a este análisis el estado civil con respecto al tipo de vivienda, donde se obtiene gran participación en personal Casado y en Unión Libre viviendo con modalidad de Arriendo, tan dolo 25 trabajadores Casados y 12 de Unión Libre tienen vivienda propia.

Técnicas de Recolección de Información

Las técnicas de recolección de información aplicados a cada uno de los trabajadores, como parte de los instrumentos usados en esta investigación permitieron obtener de manera directa la información, mediante el cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (Swing) y el Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale - Uwes 9.

El cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING) corresponde a una versión española que corresponde a las siglas de Survey Work-Home Interaction-Nijmegen, desarrollado por Geurts, Moreno, Sanz, Rodríguez en el 2009, en la investigación titulada *“Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)”*., cuyo objetivo es analizar la Interacción Positiva – Negativa entre la Familia – Trabajo y el Trabajo – Familia. En el 2012, Betanzos y Paz-Rodríguez, definen la interacción negativa Familia-Trabajo *“como las afectaciones al rendimiento laboral por problemas familiares”*. La interacción negativa Trabajo - Familia *“Mide las complicaciones por la falta de tiempo en el cumplimiento de obligaciones familiares y/o personales.”*. La interacción positiva Familia-Trabajo *“Se interpreta como la responsabilidad y organización adquirida por el individuo en el hogar como fuente de obtención de metas laborales, y hace referencia a situaciones de agrado hacia el trabajo”*. Finalmente, la Interacción Positiva Trabajo - Familia

“Refleja la capacidad y habilidades de organización adquiridas en el trabajo para el manejo de los compromisos, responsabilidades y obligaciones domésticas.”

La Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo - Utrecht Work Engagement Scale - Uwes 9 fue creado por Schaufeli y Bakker en el 2003 y en el 2011 traducido por Valdez y Ron-Murguía, quienes definen el Engagement de la siguiente forma:

El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo – cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular. El vigor se caracteriza por una gran voluntad de dedicar el esfuerzo al trabajo y la persistencia ante las dificultades. La dedicación se refiere a estar fuertemente involucrado en el trabajo y experimentar una sensación de entusiasmo, inspiración, orgullo, reto y significado. La absorción se caracteriza por estar totalmente concentrado y felizmente inmerso en el trabajo, de tal manera que el tiempo pasa rápidamente y se experimenta desagrado por tener que dejar el trabajo”.

Para nuestra investigación es fundamental la aplicación de estos instrumentos aplicados en el personal operativo de la empresa EXFOR S.A, de la ciudad de Riosucio Caldas y Santa Rosa de Cabal.

Procedimiento

Respecto al procedimiento aplicado para la recolección de la información:

1. Se solicitó la autorización para poder hacer uso de la información y aplicar los instrumentos para desarrollar esta investigación, mediante el Formato Anexo 1. “*Consentimiento informado para participantes de información*”
2. El proceso se inició con los 80 operarios que se encuentran en Riosucio (Caldas), quienes fueron encuestados, y diligenciaron los formatos mencionados anteriormente. Inicialmente se brinda la información necesaria para que tengan conocimiento de la actividad a realizar, dando lectura al material y resolviendo las respectivas dudas. Igual procedimiento se realizó posteriormente con los 45 operarios de Santa Rosa (Risaralda).
3. El personal diligencia los 22 ítems solicitados en el Anexo 2 – Cuestionario Swing - Cuestionario Interacción Trabajo – Familia, que tiene 22 ítems, igualmente el Anexo 3 llamado Cuestionario Uwes 9 - Escala de Compromiso de Trabajo Utrecht, el cual está orientado para evaluar el Engagement y finalmente el Anexo 4 que corresponde a la Ficha de Datos para el estudio sociodemográfico, que contiene 19 ítems, donde se solicita información de: año de nacimiento, sexo, estado civil, último nivel de estudio, ocupación – profesión, lugar de residencia (Municipio, Departamento), estrato, tipo de vivienda, número de personas a cargo, lugar de trabajo, tiempo que lleva vinculado a la empresa, cargo, tipo de cargo, nombre del área o sección en la que trabaja, entre otros aspectos.
4. Después de finalizar el proceso de recolección de la información a analizar, se tabulan los datos para obtener los resultados en cifras para conocer el tipo de Interacción Positiva o Negativa Trabajo – Familia y el Engagement en el personal operativo de la empresa EXFOR S.A, de la ciudad de Riosucio Caldas y Santa Rosa de Cabal.

Capítulo 6. Resultados

A continuación el análisis de cada uno de los resultados obtenidos a cada instrumento aplicado a los 125 operarios de la Empresa EXFOR S.A., encaminados a cumplir cada objetivo específico para lograr el objetivo principal de la investigación que es: *“Analizar la relación existente entre la interacción Trabajo – Familia y el Engagement de los trabajadores de la empresa EXFOR S.A, de la ciudad de Riosucio Caldas y Santa Rosa de Cabal.”*, con el fin de establecer las estrategias necesarias para que exista una óptima relación entre la interacción Trabajo - Familia y el Engagement del personal.

Interacción Trabajo – Familia

Tabla 5. Resultados promedios obtenidos de Interacción Trabajo – Familia (Negativa)

Interacción NEGATIVA Trabajo - Familia		
Item	Media Subvariable	Media item
Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	0,528	0,29
Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo		0,42
Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales		0,67
Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas		0,39
No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo		0,57
Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies		0,55
Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa		0,57
Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos		0,77

Fuente: Propia de acuerdo a resultados de la Investigación

Los resultados presentados arrojados por las respuestas dadas en los ítems que evalúan la Interacción NEGATIVA Trabajo - Familia, arrojan una Media de **0,528** esto indica que los colaboradores manifiestan pocas veces reacciones negativas generadas en las actividades del trabajo que afecten la relación familiar.

Se observa que ante las preguntas donde se plantea si existe irritabilidad después de haber tenido un trabajo bastante agotador, si resulta complicado atender sus obligaciones domésticas por estar pensando en el trabajo o si influye esto por el horario de trabajo, para lo que se identifica que el resultado es menor a 0,5, lo que puede deducirse que es baja la afectación que puede tener las actividades laborales con las familiares de manera negativa. Ante los resultados de los ítems donde se indaga si el trabajador debe que cancelar planes de familia debido a los compromisos familiares, o si el trabajo le quita tiempo para poder disfrutar en familia, amigos o pareja, estos arrojan valores de 0,67 y 0,77 esto indica que en ocasiones pueden verse afectados en su relación familiar por temas de trabajo, sin embargo, dicho indicador es bajo.

Tabla 6. Resultados promedios obtenidos de Interacción Familia - Trabajo (Negativa)

Interacción NEGATIVA Familia - Trabajo		
Item	Media Subvariable	Media item
La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	0,20	0,08
Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos		0,28
Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral		0,15
Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar		0,27

Fuente: Propia de acuerdo a resultados de la Investigación

Los ítems que permiten evaluar la Interacción negativa que pueda existir entre Familia - Trabajo se encuentran en esta tabla donde el resultado de la Media es de **0,20**, es decir que la opción dada por los trabajadores en su gran mayoría es NUNCA, dado que el resultado más alto es de 0,28 y 0,27 ante la preguntas, "La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo" y " Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar ", esto indica que los operarios no se dejan llevar por las dificultades que puedan presentar en sus hogares, de tal manera que esto es un aspecto importante a favor de la Empresa, ya que no afecta sus obligaciones laborales.

Tabla 7. Resultados promedios obtenidos de Interacción Trabajo – Familia (Positiva)

Interacción POSITIVA Trabajo - Familia		
Item	Media Subvariable	Media item
Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos	2,43	2,48
Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo		2,34
tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		2,48
El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa		2,37
Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo		2,48

Fuente: Propia de acuerdo a resultados de la Investigación

Se observa en los resultados obtenidos que tienen una respuesta altamente positiva frente a las actividades que desempeñan en el trabajo que son de gran ayuda para la relación con la familia, es decir que gran parte de los trabajadores dieron respuesta A MENUDO a los interrogantes planteados para evaluar la Interacción Positiva Trabajo - Familia y otros apuntaron

a dar como respuesta SIEMPRE, por lo tanto este resultado es significativo, ya que tienen la mejor actitud para llevarlo a sus hogares, contribuyendo esto de manera positiva en sus relaciones familiares.

Tabla 8. Resultados promedios obtenidos de Interacción Familia - Trabajo (Positiva)

Interacción POSITIVA Familia - Trabajo		
Item	Media Subvariable	Media item
Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	2,69	2,69
Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo		2,67
Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas		2,72
El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo		2,66
Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada		2,71

Fuente: Propia de acuerdo a resultados de la Investigación

La Interacción POSITIVA Familia - Trabajo arroja una Media de 2.69 de 5 ítems que la componen, siendo un poco más alto este resultado al obtenido en la Interacción positiva Trabajo - Familia, lo que implica que afecta significativamente en el trabajador el interactuar con su familia con las actividades del trabajo, siendo esto un dato bueno para la empresa porque tienen trabajadores que realizan sus actividades de manera agradable y con toda la disposición. Este resultado indica que la mayoría respondieron SIEMPRE a las preguntas planteadas por eso el indicar se acerca a 3, y en algunas ocasiones la respuesta fue A MENUDO lo que permito que su resultado fuese de 2,69.

Escala de Compromiso de Trabajo Utrecht

Tabla 9. Resultados promedios obtenidos de Escala de Compromiso Utrecht

Uwes 9 (Utrecht Work Engagement Escala)		
VIGOR		
En mi trabajo me siento lleno de energía.	5,80	5,74
Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.		5,92
Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.		5,76
DEDICACIÓN		
Estoy Entusiasmado con mi trabajo.	5,85	5,96
Mi trabajo me inspira.		5,71
Estoy orgulloso del trabajo que hago.		5,88
ABSORCIÓN		
Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.	4,26	5,16
Estoy inmerso en mi trabajo.		5,62
Me "dejo llevar" por mi trabajo.		1,99

Fuente: Propia de acuerdo a resultados de la Investigación

Los resultados arrojados en la Escala de Compromiso de Trabajo Utrecht, que mide los aspectos de VIGOR, DEDICACIÓN y ABSORCIÓN, son altamente buenos, lo que indica que existe un Compromiso de Trabajo por parte de los operarios de la Empresa EXFOR S.A. Las preguntas que califican el VIGOR obtuvieron resultados en promedio de 5,80, indicando que hay vitalidad suficiente en los operarios para ejercer las actividades asignadas diariamente. La variable DEDICACIÓN arroja 5,85 valor relativamente superior al anterior, siendo favorable para la empresa que los trabajadores manifiesten entrega en sus labores de trabajo. Finalmente, el factor ABSORCIÓN tiene como resultado de 4,26 este valor se disminuye debido a la respuesta dada por la mayoría del personal ante la pregunta "*Me dejo llevar por mi trabajo*", donde gran parte de los trabajadores consideran la opción 1. Nunca y en ocasiones 2. Pocas Veces Al Año, sin embargo, ante los interrogantes "*Soy Feliz cuando estoy absorto en mi trabajo*" la gran mayoría seleccionaron la opción 5. Una vez por Semana. La pregunta "*Estoy inmerso en mi trabajo*" logró un valor de 5,62 es decir que las respuestas estuvieron entre Una vez por semana y Pocas veces por semana.

Correlaciones

Tabla 10. Resultados de Coeficiente de Correlación de SPEARMAN

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN				
		VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
INTERACCION NEGATIVA Trabajo - Familia	Coeficiente de correlación	-0,104	-0,103	0,257**
	Sig. (bilateral)	0,245	0,250	0,004
INTERACCION NEGATIVA Familia - Trabajo	Coeficiente de correlación	-0,148	-0,122	-0,053
	Sig. (bilateral)	0,097	0,174	0,554
INTERACCION POSITIVA Trabajo - Familia	Coeficiente de correlación	-0,040	0,031	-0,055
	Sig. (bilateral)	0,658	0,734	0,544
INTERACCION POSITIVA Familia - Trabajo	Coeficiente de correlación	-0,037	0,094	-0,030
	Sig. (bilateral)	0,682	0,297	0,739

N = 125 - Cantidad de personas que se les aplico los instrumentos

Fuente: Propia de acuerdo a resultados de la Investigación

Se identifica en los resultados de *Coeficiente de Correlación de Spearman*, que no existe una correlación significativa, sólo podría mencionarse que la única variable o valor a evaluar es el resultado de LA ABSORCIÓN por dar como resultado 0,257, ya que se acerca a 0,30, sin embargo es necesario resaltar que este valor no interfiere de manera negativa con los resultados, dado que la Absorción que ellos tienen no afectan al cumplimiento de las labores, ni tampoco en sus jornadas en cuanto horario se refiere, ya que cumplen a su cabalidad todas sus obligaciones. Lo anterior se da por que los ítems de absorción resueltos frente al planteamiento Si se dejan llevar el trabajo, ya que este resultado es bajo, lo que indica que cumplen con sus deberes sin tener que extra limitarse en el tiempo de dedicar a su trabajo. Es necesario contemplar que la interpretación de coeficiente de Spearman oscila entre -1 y +1, indicando asociaciones negativas o positivas respectivamente, 0 cero, significa no correlación, pero no independencia.

Capítulo 7. Discusión

Tener una relación armónica entre el ser y su entorno, desde un enfoque de salud y mantener un adecuado ambiente de trabajo logrando un balance entre la vida social, familiar, y laboral siempre impactará positivamente en los niveles de bienestar.

Como se indica en la publicación de la revista interamericana de psicología ocupacional; *“El Engagement y la Interacción Familia-Trabajo: Un Estudio Exploratorio: La Interacción Familia-Trabajo se desarrolla en dos escenarios negativo y positivo; desde una perspectiva de conflicto las presiones del trabajo y familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto, y este conflicto puede tener repercusiones negativas en el desempeño individual y laboral así como en el entorno familiar; sin embargo aspectos de la vida personal y laboral pueden complementarse mutuamente; y, desde una perspectiva positiva aspectos de la vida familiar generan recursos las destrezas y habilidades que pueden ponerse en práctica en el ámbito laboral y viceversa.*

Para el tema específico de la empresa EXFOR S.A, antes que se aplicara del instrumento, se hizo una entrevista inicial con los directivos donde se obtuvo información preliminar sobre las condiciones sociodemográficas del personal operativo de la empresa, encontrando que existe una baja rotación de personal que afecte la productividad. Cuando se aplicaron los instrumentos se realizaron las correlaciones Interacción Trabajo - Familia y el Engagement, donde se obtuvo que no existen correlaciones significativas, como lo detallaron los resultados del capítulo anterior.

El horario de trabajo en la empresa EXFOR S.A es diurno, de lunes a viernes y los sábados en horas de la mañana, todos los operarios actuales son hombres que si bien tienen un rol en la familia es claro también que existe una diferencia de carga emocional y de dedicación a ciertas tareas del hogar entre hombres y mujeres. Se podría mencionar sin aseverar que la interacción

Trabajo – Familia puede tener factores diferenciadores entre hombres y mujeres. Esta investigación fue aplicado a una población de hombres, con características importantes en cuanto a la edad, nivel educativo, personas a cargo, estado civil reflejando compromisos familiares fuertes con una función importante como proveedores en el hogar. Por su parte la empresa les brinda una estabilidad laboral y condiciones que, por horarios, sitio fijo de trabajo cercano al de residencia favorecen brindar un espacio de tiempo importante con la familia.

Respecto a la edad de los trabajadores es importante resaltar que el 31% de los trabajadores se encuentra los 42 y 49 años y coherente con lo que expresa Salanova y Schufeli (2004), en uno de los hallazgos encontrados en la investigación de donde se hace referencia a que el Engagement se correlaciona con: la edad, género; además la investigación pone de manifiesto como posible causa de estar engaged: los recursos laborales (autonomía, apoyo social y otros) y *“la edad de forma positiva, esto es, los trabajadores más mayores se sienten más engaged con el trabajo que los trabajadores jóvenes”* (p. 118). En el mismo documento se hace referencia a que el descanso influye positivamente en la medida que los empleados se recuperen de los esfuerzos (físicos, mentales y emocionales). Dentro de la empresa EXFOR S.A se evidencia que esto sucede ya que ellos tienen el tiempo necesario para recuperarse de su trabajo diario.

Desde el punto de vista de la intervención, se plantea mantener todo lo positivo que actualmente reflejan sus trabajadores; haciendo énfasis en la búsqueda y mantenimiento de ese equilibrio y bienestar del trabajador con su entorno.

Capítulo 8. Propuesta de Intervención

Como no todos los estudios e investigaciones tienen que arrojar resultados negativos que sean objeto intervención. Para la empresa se plantea lo siguiente: Mantener en el tiempo los aspectos que están impactando positivamente en esa interacción de sus trabajadores con la familia.

Ya desde la parte general de la empresa y teniendo en cuenta sus procesos administrativos y su organigrama; no existe un área como tal encargada del Talento Humano. Las actividades se encuentran enmarcadas en funciones básicas de la contratación de personal y legalización de sus ingresos en las diferentes entidades del Sistema de Seguridad Social integral. La empresa puede utilizar el mismo recurso humano que posee en la parte administrativa y crear el área o cargo que pueda dedicarse a implementar y mantener el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, con un enfoque y manejo del Talento Humano.

Teniendo en cuenta los temas analizados en el transcurso de la investigación, y que una de las variables es la relación positiva Trabajo - Familia y Familia - Trabajo, como se evidenció en los resultados obtenidos partiendo del estudio sociodemográfico (hijos, familia, padres y/o compañera), del tipo de vivienda, donde el resultado fue que el 40% de los empleados vive en casa alquilada, se considera pertinente proponer la creación de un programa donde los empleados no sigan pagando más alquiler y puedan acceder a los subsidios de vivienda, donde se gestione de parte del área administrativa y de Responsabilidad Social Empresarial crear conciencia en los trabajadores de adquirir su vivienda propia. Existen mecanismos que puede utilizar la empresa para lograrlo, los cuales se relacionan a continuación.

Pasos que puede seguir la empresa:

1. Revisar los proyectos de vivienda que se estén desarrollando en la zona de influencia.
2. Identificar los proyectos a los que se les aplica subsidios.
3. Diseñar un cuestionario para aplicar a los trabajadores en donde se pueda determinar quienes no han tenido ni recibido auxilios de vivienda para que puedan postular a los programas vigentes por el gobierno.
4. Socializar entre los trabajadores los tipos de beneficios que existen actualmente en el tema de vivienda y la necesidad de tener un ahorro programado de acuerdo a la capacidad económica, además de ahorrar las cesantías para que puedan ser destinadas para la vivienda. Para que esta socialización se puede ejecutar es primordial buscar apoyo de entidades como la caja de compensación.
5. Identificar que trabajadores son candidatos para que pueden acceder a estos subsidios
6. Establecer beneficios económicos por parte de la empresa y criterios de selección para que los trabajadores obtengan accedan a ellos, ya sea para premiar el desempeño, el compromiso, la antigüedad, la gratitud, dedicación al trabajo, entre otros aspectos, etc. (opcional).

Cabe anotar que, para este plan de intervención, más que un tema de inversión de altas sumas de dinero, es un tema de gestión que puede ser desarrollado desde la alta gerencia y sus colaboradores administrativos con un presupuesto razonable; en este caso utilizando una de las actividades de integración que genera empresa en cada una de sus sedes, por lo tanto, se propone el siguiente presupuesto.

Tabla 11. Presupuesto Riosucio

TALLER DE INFORMACION PARA SOCIALIZACIÓN DE SUBSIDIO VIVIENDA		
Núcleo Riosucio		
Concepto	N. de participantes	valor total
Transporte de Riosucio a Patio la Perla	80	360.000
Refrigerio	80	80.000
Almuerzo	80	400.000
Papelería	80	50.000
	Total	890.000

Fuente: Diseño propio

Tabla 12. Presupuesto Santa Rosa

TALLER DE INFORMACION PARA SOCIALIZACIÓN DE SUBSIDIO VIVIENDA		
Núcleo Santa Rosa		
Concepto	N. de participantes	valor total
Transporte de Santa Rosa a Finca Alto Potreros	45	180.000
Refrigerio	45	80.000
Almuerzo	45	225.000
Papelería	45	50.000
	Total	535.000

Fuente: Diseño propio

Dicho presupuesto se contemplaría para ejecutar talleres informativos para socializar el beneficio de obtener vivienda propia mediante el subsidio que el gobierno tiene definido para el personal con recursos bajos, teniendo en cuenta que se identificó en esta investigación que la mayoría viven arrendados, además de ubicarse en estratos bajos. Se observa que se tiene en cuenta el transporte, refrigerio, almuerzo para cada personal operativo de las sedes de Riosucio - Caldas y Santa Rosa – Risaralda, donde el presupuesto es de \$1.425.000 en total invertido a los 125 operarios de la empresa EXFOR S.A.

Capítulo 9. Conclusiones

Al desarrollar esta investigación en la empresa EXFOR, se logró evidenciar mediante los resultados obtenidos que existe una excelente Interacción Trabajo – Familia y el Engagement en el personal operativo de la empresa EXFOR S.A, en las sedes ubicadas en Riosucio - Caldas y Santa Rosa - Risaralda quienes realizan procesos forestales de Silvicultura, Cosecha tradicional y Mecanizada.

Los trabajadores de la empresa en su mayoría; tienen varias personas a cargo, no poseen vivienda propia y tienen un nivel de escolaridad básico, los sueldos promedio superan levemente el salario mínimo. Sin embargo, son personas que se sienten estables laboralmente y les da una tranquilidad para el sustento de sus familias en unas poblaciones que tienen limitaciones en generación de empleo, para lo cual es importante capacitarlos para que obtengan mayor conocimiento en aspectos culturales y puedan ser beneficiados para mejorar su nivel económico, social, laboral y a su vez familiar.

Los resultados positivos que arrojaron esta investigación no significan que la empresa EXFOR S.A no tenga debilidades en sus procesos y en el manejo del talento humano, ya que el personal operativo se encuentra ejecutando sus labores asignadas de manera correcta y en el tiempo establecido. Por las características de las labores y de los requisitos mínimos en términos de educación, formación, experiencia y habilidad para desempeñar los cargos; puede existir fácilmente mano de obra disponible en las zonas de influencia de la empresa, pero esto a su vez puede favorecer la rotación de personal por la misma competencia que está surgiendo en la zona con empresas que están desarrollando actividades similares y por la facilidad de ingresar,

retirarse y de reingresar de acuerdo a la época o a la opción de otras labores que les represente mayores ingresos independiente si son períodos cortos.

EXFOR S.A debe diferenciarse de sus empresas competidoras y ser más atrayente de lo que es; para cerrar alguna brecha que pueda existir de un incremento en la rotación de personal y lograr una mayor continuidad del mismo, se considera como estrategia la implementación de incentivos necesarios para que puedan acceder a vivienda propia mediante un programa impulsado por la empresa.

Capítulo 10. Glosario

Absorción: Cuando se está altamente concentrado en una actividad, se pierde la noción del tiempo.

Activo: Los activos son los bienes, derechos y otros recursos económicos que poseen las empresas y que son susceptibles de convertirse en beneficios o aportar un rendimiento económico a la compañía.

Aprovechamiento: para expresar la obtención de algún tipo de beneficio o de provecho, generalmente en vinculación con el desarrollo de alguna actividad

Correlación: El término Correlación es empleado con funciones estadísticas, para hacer referencia al movimiento de dos o más variables en torno a una consecuencia provista por la función en estudio.

Dedicación: Entusiasmo; inspiración, orgullo y denota la alta implicación laboral.

Descortezador: Encargado de retirar la corteza de fuste o troza hasta quedar totalmente descubierta.

DRH: Dirección de Recursos Humanos

Engaged: Comprometido

Estrobador: Realizar la extracción de madera por medio de máquinas especializadas (torres, winches y TAK), permitiendo el arrastre y carga de fustes o trozas.

Engagement: Es un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por 3 variables: vigor, absorción y dedicación.

Familia: Es un grupo de personas formado por individuos unidos, primordialmente, por relaciones de filiación o de pareja; además la Lengua Española la define, entre otras cosas, como un grupo de personas emparentadas entre sí que viven juntas.

Forestal: Correspondiente o perteneciente a los bosques y a los aprovechamientos de leñas, pastos, entre otros”. Forestal alude a una actividad que se encarga de estudiar, promover y de ejecutar el ejercicio de los proyectos, que en este caso se estaría hablando de los bosques, debido a que son procesos naturales sustituibles,

Fustes o trozas: Es la madera que se ya se encuentra sin corteza y con una dimensión exacta lista para salir para fabrica

Jefe de línea: Persona encargada de hacer los planos y los trazos para proceder a la instalación de la torre koller y la extracción de la madera de campo.

Motosierrista: Persona que opera una Sierra y se encarga de trozar y desramar el árbol de pino o eucalipto.

Operador de extracción: Persona que se encarga de operar la maquina (torre koller) para llevar las trozas o fustes al patio de recepción de madera.

Operador de evacuación: Persona que opera la máquina (bell), el cual carga los fuste o trazas al camión que lo lleva a fábrica.

Relación: una conexión o vínculo establecido entre dos entes, lográndose así una interacción entre los mismos.

Recursos: Hace mención al aprovechamiento o a la satisfacción brindada por un medio o adquisición, es el medio o proceso de cualquier índole que, a falta de necesidad, funciona para conseguir lo que se quiere o pretende. Recurso Humano es una función y / o departamento del área de 'Gestión y administración de empresas' que organiza y maximiza el desempeño de los funcionarios, o capital humano, en una empresa u organización con el fin de aumentar su productividad.

Silvicultura: en el área forestal este término significa mantenimiento y establecimiento de plantaciones forestales. relacionado a: siembra, abono, poda, fumigación, plateo, ahoyado, siembra de plántulas, todo lo que tiene que ver con el árbol hasta la edad en que pueda ser cortado y trozado para su aprovechamiento.

S.O: Salud Ocupacional

S.S.T: Seguridad y salud en el trabajo.

SWING: Instrumento estadístico para la medición interacción Familia - Trabajo
(SurveyWork-home Interaction-Nijmegen)

Trabajo: Conjunto de actividades que son realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir de bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

Tradicional: En la parte forestal esta palabra significa que es participe del trabajo con los arrieros.

UWES: Instrumento estadístico que refiere al sentimiento de las personas en el trabajo

Vigor: Altos niveles de energía y resistencia mental mientras s e trabaja, deseo de invertir tiempo en el trabajo que se está realizando, incluso cuando aparecen dificultades.

Bibliografía

- Barrero Valbuena, M. J., Romero, M., Camila, Y., & Molano Carvajal, L. K. (2015). Diseño de un manual para el fortalecimiento de Engagement en empresas de tecnología (Bachelor's thesis). Recuperado de <http://hdl.handle.net/10983/2299>
- Betanzos Díaz, N. y Paz-Rodríguez F. (2012). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia NijmeGen (SWING) en Empleados de Cuernavaca. Morelos, México. Cienc Trab. Jul-Sep; 14 [44]: 180-154. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Francisco_Paz/publication/233778239_Propiedades_Psicometricas_del_Cuestionario_de_Interaccion_Trabajo-Familia_NijmeGen_SWING_en_Empleados_de_Cuernavaca_Morelos_Mexico/links/0912f50b652f98a228000000/Propiedades-Psicometricas-del-Cuestionario-de-Interaccion-Trabajo-Familia-NijmeGen-SWING-en-Empleados-de-Cuernavaca-Morelos-Mexico.pdf
- Corte Constitucional. (2014). Sentencia C-593/14. Magistrado Ponente. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB. Referencia: expediente D-10032. Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 34 – parcial, 115 y 356 del Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá D. C., veinte (20) de agosto de dos mil catorce 2014. Recuperado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Corte Constitucional. (2006). Sentencia T-882 de 2006. Magistrado Ponente. HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO. Referencia: expediente T-1377066. Bogotá D.C., veintiséis (26) de octubre de dos mil seis (2006).

- DANE (2017). Gran Encuesta Integrada de Hogares -GEIH- Mercado Laboral. Recuperado de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo>.
- Domínguez, C. C. C., Hederich, C., & Sañudo, J. E. P. (2010). El burnout académico: delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición. Artículos en PDF disponibles desde 2007 hasta 2013. A partir de 2014 visítenos en www.elsevier.es/rlp, 42(1), 131-146.
- Gabriel Espinoza Carro (s.f.). Arbitraje in-house para los conflictos laborales individuales en Costa Rica. Recuperado de https://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revista/Revista_N11/contenido/pdfs/06-arbitrajeinhouse.pdf
- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dikkers, J. S., Van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.
- Glasø, L., & Einarsen, S. (2008). Emotion regulation in leader–follower relationships. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(4), 482-500.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985).

Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.

Gutiérrez, J. M. (2010). El "engagement" en el trabajo. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (69), 10-11. Recuperado de <http://pdfs.wke.es/7/2/5/6/pd0000047256.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R., & Baptista, P. (2008). *Metodología de la Investigación*, 5ta Edición. McGraw-Hill.

Hirata, H., & Zariffian, P. (2007). El concepto de trabajo. *Revista de Trabajo*, 4, 33-36. Recuperado de http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/revistaDeTrabajo/2007n04_revistaDeTrabajo/2007n04_a02_hHirata_pZariffian.pdf

Llorens Gumbau, S. (2009). Liderazgo transformacional y capital psicológico positivo: un estudio de caso en una empresa de construcción.

López Palomar, M. del. R., García Cueva, S. A. y Pando Moreno, M. (2015). Factores Psicosociales y Compromiso organizacional (Work Engagement) en trabajadores del campo. / Psychosocial factors and organizational commitment (Work Engagement) in farmworkers. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 4(7), 122-135. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5294261.pdf>

- Moreno Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., & Rodríguez Muñoz, A., y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21 (2), 331-337. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/727/72711654025.pdf>
- Noguera, J. A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica. *Papers: revista de sociología*, (68), 141-168. Recuperado de <http://www.raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25717/25551&a=bi&pagenumber=1&w=100>
- O'Driscoll, M. P., Brough, P., & Kalliath, T. J. (2004). Work/family conflict, psychological well-being, satisfaction and social support: A longitudinal study in New Zealand. *Equal Opportunities International*, 23(1/2), 36-56
- Otálora Montenegro, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de administración*, 20(34). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf>
- Pazmiño, Fausto. (2017). Los riesgos psicosociales y su influencia en la productividad de los trabajadores. Blog Universidad de Israel. Recuperado de <https://uisrael.edu.ec/los-riesgos-psicosociales-influencia-la-productividad-los-trabajadores/>

Rodríguez Montalbán, R., Vélez Pastrana, M., y Meléndez Sáez, M. (2016). El Engagement y la Interacción Familia-Trabajo: Un Estudio Exploratorio. *Revista Interamericana*. Recuperado de <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/128/126>

Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of applied Psychology*, 90(6), 1217.

Salanova Soria, M., & Schaufeli, W. B. (2004). El Engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Revista de trabajo y Seguridad Social. Recursos humanos*, (261), 109-138.

Salcedo Montoya, J., & Salcedo Nuñez, V. (2017, marzo). Prácticas organizacionales saludables y su relación con el Engagement en trabajadores de un colegio de Santiago de Cali. Pontificia Universidad Javeriana, Cali. Recuperado de http://docplayer.es/68848067-Practicas-organizacionales-saludables-y-su-relacion-con-el-engagement-en-trabajadores-de-un-colegio-de-santiago-de-cali-juanita-salcedo-montoya.html#show_full_text

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. B., & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond. Op zoek naar de bevlogen werknemer [Does work make happy, 422-428].

- Schaufeli, WB, Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, AB (2002). La medición del compromiso y el agotamiento: Un enfoque analítico del factor confirmatorio de dos muestras. *Journal of Happiness studies* , 3 (1), 71-92.
- Siu, OL, Lu, JF, Brough, P., Lu, CQ, Bakker, AB, Kalliath, T., ... y Sit, C. (2010). Recursos de rol y enriquecimiento trabajo-familia: El rol de la participación en el trabajo. *Journal of Comportamiento Vocacional*.
- Ten Brummelhuis, L. L., ter Hoeven, C. L., Bakker, A. B., & Peper, B. (2011). Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 268-287.
- Soria, M. S., & Schaufeli, W. B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, (261), 109-138. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/46650776_El_engagement_de_los_empleados_Un_reto_emergente_para_la_direccion_de_los_recursos_humanos
- Suárez Colorado, Y. P., & Mendoza, J. A. (2014). Indicadores de salud mental y engagement en empleados de una empresa promotora del desarrollo económico.

Anexos

Anexo 1. Consentimiento informado para participantes de información

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACION

La Universidad de Manizales a través de su programa de Especialización en Gerencia del Talento está adelantando la Investigación **INTERACCION TRABAJO FAMILIA Y ENGAGMENT EN UNA MUESTRA MULTIOCUPACIONAL**. Le solicitamos a Usted que participe en esta Investigación respondiendo a unos cuestionarios que indagan acerca de su opinión sobre diferentes aspectos; esto tomara aproximadamente 25 minutos de su tiempo.

Es importante que tenga en cuenta que los Cuestionarios no son un *examen* de respuestas *buenas o malas, correctas o erróneas*, sino una de las herramientas de esta investigación orientada, en último término, a posibilitar la formulación de propuestas de mejoramiento que fortalezcan la calidad de vida laboral y la promoción de organizaciones saludables. **Todos los puntos de vista expresados serán relevantes.**

Su participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. El equipo de investigación suministrara a la empresa estadísticas generales de los hallazgos del Estudio, garantizando la confidencialidad de la información individual aportada por los trabajadores que participan en él.

Le agradecemos de antemano su disposición a responder los cuestionarios, el tiempo y la atención que le va a dedicar y la valiosa información que nos va a proporcionar. Por favor, responda todas las preguntas.

He entendido el objetivo de la Investigación que se está realizando y consiento responder los Cuestionarios.

Nombre del Trabajador: _____

Firma del Trabajador: _____

CC: _____

Ciudad y Fecha: _____

Anexo 2. Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (Swing)

CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING)

A continuación encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

	0	1	2	3
1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo				
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales				
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas				
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo				
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies				
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa				
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos				
9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo				
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos				
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral				
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar				
13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos				
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa				
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo				
18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable				
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo				
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas				
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo				
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada				

Anexo 3. Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale - Uwes 9

UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE - UWES 9

A continuación encontrará unas afirmaciones, le solicitamos que las lea detenidamente y conteste cada una **señalando con una X la opción que más se ajusta a su percepción.**

	ENUNCIADO	nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
3	Estoy Entusiasmado con mi trabajo							
4	Mi trabajo me inspira.							
5	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
6	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
7	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
8	Estoy inmerso en mi trabajo							
9	Me "dejo llevar" por mi trabajo.							

Anexo 4. Ficha de datos para el estudio sociodemográfico**FICHA DE DATOS GENERALES**

Las siguientes son algunas preguntas que se refieren a información general de usted o su ocupación.

Por favor seleccione una sola respuesta para cada pregunta y márquela o escribala en la casilla. Escriba con letra clara y legible.

1. Nombre completo:

2. Sexo:

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

3. Año de nacimiento:

4. Estado civil:

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Unión libre	<input type="checkbox"/>
Separado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo (a)	<input type="checkbox"/>
Sacerdote / Monja	<input type="checkbox"/>

5. Último nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)

Ninguno	
Primaria incompleta	
Primaria completa	
Bachillerato incompleto	
Bachillerato completo	
Técnico / tecnológico incompleto	
Técnico / tecnológico completo	
Profesional incompleto	
Profesional completo	
Carrera militar / policía	
Post-grado incompleto	
Post-grado completo	

6. ¿Cuál es su ocupación o profesión?

--

7. Lugar de residencia actual:

Ciudad / municipio	
Departamento	

8. Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda

1	4	Finca
2	5	No sé
3	6	

9. Tipo de vivienda

Propia	
En arriendo	
Familiar	

10. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)

--

11. Lugar donde trabaja actualmente:

Ciudad / municipio	
Departamento	

12. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

13. ¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?

14. Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señalelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario

Jefatura - tiene personal a cargo	
Profesional, analista, técnico, tecnólogo	
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico	
Operario, operador, ayudante, servicios generales	

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?

Si lleva menos de un año marque esta opción	
Si lleva más de un año, anote cuántos años	

16. Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja

17. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)

Temporal de menos de 1 año	<input type="checkbox"/>
Temporal de 1 año o más	<input type="checkbox"/>
Término indefinido	<input type="checkbox"/>
Cooperado (cooperativa)	<input type="checkbox"/>
Prestación de servicios	<input type="checkbox"/>
No sé	<input type="checkbox"/>

18. Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo

_____ horas de trabajo al día

19. Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)

Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	<input type="checkbox"/>
Una parte fija y otra variable	<input type="checkbox"/>
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	<input type="checkbox"/>

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN