

**RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y
EL ENGAGEMENT EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN
MIGUEL COOFISAM EN EL DEPARTAMENTO DEL HUILA Y TOLIMA.**

CINDY ALEJANDRA ANGARITA GARCIA

DAHIANA LIZETH VARGAS GOMEZ

LINDA VANESSA HERMIDA ORTIZ

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MANIZALES/ CALDAS**

2018

**RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LA INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA Y
EL ENGAGEMENT EN LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO SAN
MIGUEL COOFISAM EN EL DEPARTAMENTO DEL HUILA Y TOLIMA.**

CINDY ALEJANDRA ANGARITA GARCIA

DAHIANA LIZETH VARGAS GOMEZ

LINDA VANESSA HERMIDA ORTIZ

Trabajo presentado como requisito para optar el título de especialistas en GERENCIA DEL
TALENTO HUMANO

ASESOR: Mg. Luz Ángela Vásquez G

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MANIZALES/ CALDAS

2018

INDICE

1	RESUMEN	5
2	INTRODUCCIÒN	6
3	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
4	OBJETIVOS	14
4.1	Objetivo General:	14
4.2	Objetivos específicos.....	14
5	JUSTIFICACIÒN.....	15
6	ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	18
7	MARCO CONCEPTUAL	24
7.1	TRABAJO	24
7.2	FAMILIA	25
7.3	ENGAGEMENT	27
7.4	INTERACCION TRABAJO-FAMILIA.....	31
8	METODOLOGÍA.....	36
8.1	TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO	36
8.2	POBLACIÒN.....	36
8.3	INSTRUMENTOS	40
8.4	PROCEDIMIENTO.....	42
9	RESULTADOS	44
10	DISCUSIÒN.....	50
11	CONCLUSIONES	54
12	PROPUESTA DE INTERVENCIÒN	55
13	RECOMENDACIONES	62
14	REFERENCIAS.....	63

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Interacción positiva	44
Tabla 2 Interacción Negativa	46
Tabla 3 Engagement.....	47
Tabla 4 Correlaciones.....	48
Tabla 5 Diagnostico redes de apoyo	60
Tabla 6 Capacitación Redes de Apoyo	60
Tabla 7 Sensibilización, Creación y Fortalecimiento.....	61
Tabla 8 Actividades de Esparcimiento.....	61

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Características Sociodemográficas.....	37
Ilustración 1 Características Sociodemográficas.....	37
Ilustración 2 Lugar de Trabajo, Residencia y Ocupación	38
Ilustración 3 Características del Trabajo.....	39

1 RESUMEN

Este estudio se propuso describir la interacción positiva y negativa trabajo-familia, la interacción positiva y negativa familia-trabajo y el Engagement en sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción, e identificar la correlación existente en la interacción trabajo-familia y viceversa con el Engagement, con la finalidad de crear la estrategia de intervención partiendo de los hallazgos percibidos en 151 colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Miguel (COOFISAM) en los departamentos de Huila y Tolima. Se tuvieron en cuenta características sociodemográficas; el cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) para evaluar la relación entre el trabajo y la familia; y el cuestionario Engagement UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE - UWES 9, diseñado para medir el compromiso e involucramiento con la organización. En base al tipo de estudio y diseño se evidenció que existe correlación significativa positiva de las subvariables interacción positiva y negativa familia-trabajo y de la interacción negativa trabajo-familia con la subvariable del Engagement denominada vigor. Con relación a esto es necesario diseñar un programa de formación e integración de los colaboradores con sus familias, donde se estimules los niveles de absorción y dedicación.

Palabras claves: Trabajo – familia, Engagement, interacción, relación, vigor, dedicación, absorción.

ABSTRACT

This study is based on positive and negative discrimination between work and family, positive and negative family-work interaction and commitment in its dimensions of vigor, dedication and absorption, and to identify the existing correlation in the family work tool and vice versa with the Commitment. With the purpose of creating the intervention strategy of the findings in 151 employees of the savings and credit cooperative of San Miguel (COOFISAM) in the departments of Huila and Tolima. The sociodemographic characteristics were taken into account; the Work-Family Interaction Questionnaire (SWING) to evaluate the relationship between work and family; and the questionnaire Engagement UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE - UWES 9, designed to measure commitment and participation with the organization. Based on the type of study and design, it is evident that there is a significant positive correlation between the subvariables positive and negative interaction family work and negative for the work-family task with the subvariable Commitment called vigor. In relation to this, it is necessary to design a program of training and integration of employees with their families, where the levels of absorption and dedication are estimated.

Keywords: Work – family, Engagement, interaction, relation, vigor, dedication, absorption.

2 INTRODUCCIÓN

El estudio de la relación existente entre la interacción trabajo-familia y el Engagement en la cooperativa de ahorro y crédito San Miguel COOFISAM en los departamentos del Huila y Tolima, le permite al futuro especialista en Gerencia del Talento Humano desarrollar habilidades orientadas a la potencialización del servicio de cada uno de los colaboradores y a su vez generar bienestar para su capital humano, el cual se ve reflejado en las relaciones profesionales dentro de la organización, como en las que desarrolla con su familia.

Se proyectó con este estudio, presentar una investigación elaborada en la empresa cooperativista de origen Garzoneño COOFISAM, la relación existente entre la interacción trabajo-familia y el Engagement, que suscite la alegría, motivación, sentido de pertenencia, interés y satisfacción, resaltando la información obtenida de los instrumentos aplicados a 151 empleados conociendo a través del vigor, la dedicación y la absorción, si dicho dominio resulta positivo o negativo en el desempeño de sus habilidades en el entorno familiar y laboral. Es importante exaltar, que la investigación desarrollada sirve para destacar las fortalezas de la empresa, explorar las debilidades y demás incidencias encontradas; permitiendo establecer bases para el crecimiento satisfactorio del colaborador a nivel organizacional, personal y familiar.

Para esto se obtiene información relevante con el estudio realizado al personal de la Cooperativa COOFISAM ya que, en cuanto a la cantidad de colaboradores y condiciones laborales, permite realizar un diagnóstico oportuno y conciso.

La deducción final permite a los futuros Gerentes de Talento Humano, la planeación y el afianzamiento de una medición que muestre parámetros, estrategias y acciones que ayuden a alcanzar los objetivos de la organización, humanizándolos para el mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores a nivel familiar y laboral.

3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las formas de trabajo y sus prioridades se han ido renovando con el pasar del tiempo, un referente de esto es la época de la revolución industrial, la cual trajo consigo grandes cambios como la humanización e implementación de valores organizaciones, la innovación en los mercados de trabajo y las metas corporativas sobre los trabajadores y sus familia, provocando así la separación de las áreas de trabajo y familia, cuando deberían estar relacionadas una con la otra; dicha relación se ha visto afectada, pues no se toma al empleado como el resultado de cada una de las dimensiones a las que pertenece (individual, familiar y social) sino que por el contrario se llegan a priorizar, teniendo en cuenta las necesidades inmediatas que solicite el entorno, disminuyendo la probabilidad de éxito en el trabajo. (Jiménez y Moyano. 2008).

Entendiendo la complejidad del mundo del trabajo y los aspectos individuales del empleado, es importante reconocer las derivaciones que tienen dicha interacción en la calidad de vida, pues puede afectarla positiva o negativamente. El trabajo constituye una de las actividades de mayor importancia para la integración y ajuste psicológico y social de los individuos. Es por eso que se debe destacar el funcionamiento del mundo del trabajo en la actualidad (Jiménez y Moyano. 2008) cambiando el paradigma, en el cual se centra al individuo en un ámbito laboral y minimiza al sujeto en su entorno familiar y social; es necesario poseer una visión biopsicosocial, donde cada dimensión conforma al individuo como un sujeto como integral.

Es importante tener en cuenta factores que influyen en dicha interacción; unos de los principales aspectos a resaltar es la innovación. Según Gonzales (s.f) “La innovación

contribuye de manera positiva en el crecimiento y el desarrollo económico, puesto que genera mayores niveles de productividad, favorece la generación de empleo y el direccionamiento de los retos sociales y ambientales” (p.2). Esto genera un camino efectivo en cuanto al sistema de desarrollo competitivo, el cual afianza los niveles de producción de las organizaciones, mejorando la calidad y cantidad de obtención, lo que a su vez genera estabilidad laboral para el empleado, pues la organización con crecimiento económico acoge en mayor medida a su capital humano y brinda en proporción la satisfacción a las necesidades que tengan los colaboradores con tal de preservar los resultados positivos obtenidos. Sin embargo si dicho aspecto (innovación) no obtiene un balance positivo en la organización afecta directamente al capital humano y las relaciones que se desarrollan tanto a nivel interno como externo, se ven afectadas las variables que proporcionan la motivación, sinergia y el sentido de pertenencia.

Con respecto al contexto económico y las problemáticas que el mundo del trabajo actual conlleva a las organizaciones, estas no han sido indiferentes en el ámbito laboral cooperativista, en el cual se enfocó esta investigación. Desde la óptica empresarial, la solidaridad se puede tomar como principio de vida y fuente generadora de riqueza económica y capital social, lo cual redundaría en beneficio de las organizaciones, ya que su efecto se traduce en que, la participación, democracia y autogestión sean socialmente competentes y económicamente sostenibles.

Las sociedades en general han experimentado importantes transformaciones durante las últimas décadas, cambiando no solo el modo de vida de las personas sino también la manera cómo actúan sus gobiernos. Esta problemática ha generado grandes situaciones de inequidad y desigualdad social, al mismo tiempo que ha relegado por

completo el importante papel que cumple el capital humano como fuerza de trabajo para el desarrollo de la sociedad. Un ejemplo muy amplio sobre este aspecto, radica en el sector del sistema financiero solidario, que por su contenido social se ha constituido en el banco de diversas reformas y han traído consigo numerosas consecuencias, no solo para la calidad de la prestación del servicio, sino para los mismos colaboradores sometidos a un régimen laboral, salarial y profesional poco garantista.

Teniendo en cuenta lo anterior se puede decir que hoy en día existe otro estilo de financieras como lo son las cooperativas de ahorro y crédito; estas han tenido buena aceptación, un desarrollo constante y crecimiento en poco tiempo, ya que permite a sus asociados acceder a créditos con tasas realmente muy bajas frente a otros mercados, entre otros beneficios como los ahorros a la vista, los ahorros programados, los ahorros a término fijo CDAT y los aportes y ahorros permanentes con revalorización anual. Complementario a esto se cuenta con los beneficios de salud, educación, escuelas de formación y recreación; en el ámbito solidario se cumple con valores y principios básicos establecidos en el sistema cooperativista, factor fundamental cuando es presentado a la sociedad, esto incentiva la credibilidad y por ende alta participación dentro de las organizaciones.

Es así como la Cooperativa COOFISAM se ha consolidado en la región del Huila y del Tolima en el ámbito financiero solidario actual, debido a que dentro de su propósito está promover a sus asociados y a la comunidad en general, en los temas pertenecientes al modelo empresarial cooperativo y en particular al modelo propio, que ha sido, es y seguirá siendo alternativa de solución a los problemas más sensibles de la población que

habita la región sur andina de Colombia. Con estos principios la Cooperativa COOFISAM busca elevar el nivel intelectual de sus colaboradores y asociados, para que su participación sea ascendente y brinde apoyo en los diversos procesos que se gestan; es un esfuerzo colectivo, en donde cada cual aporta conocimientos personales, habilidades, ideales y motivaciones.

Dichas situaciones, han transformado no solo el ambiente laboral, la organización y la percepción que el trabajador tiene de él mismo, sino que demanda de cada trabajador mayores exigencias de tipo profesional, mental, psicológico, físico y emocional con las que debe lidiar con frecuencia, experimentando las situaciones que ante dichas exigencias puedan presentarse, teniendo dos opciones: desarrollar herramientas como el Engagement, que protejan su salud y con las cuales pueda dar respuestas efectivas y hacer frente de forma contundente a cada problemática suscitada en razón al desempeño de su labor y la otra sucumbir ante dichas condiciones perjudiciales y permitir la aparición del Burnout, cuyos efectos afectan no solo la salud del empleado sino que disminuyen visiblemente su desempeño y productividad dentro de la organización. Lo anterior es planteado por Cárdenas y Jaik (2014), al referir que las exigencias del entorno laboral actual, son difíciles de afrontar “cuando un trabajador logra integrarse a una organización laboral, de manera que su percepción de la posición que ocupa en la organización, sus emociones, el apoyo que observa en sus compañeros y su capacidad para afrontar las situaciones difíciles son muy diferentes en cada persona, pues mientras que algunos desarrollan Engagement, otros presentan Burnout”. (p.18).

Lo mencionado anterior no es para menos, si se tiene en cuenta que las diversas transformaciones del ámbito laboral, exigen en la actualidad que el trabajador no sólo

entregue su esfuerzo físico al servicio de las organizaciones, sino que demandan de él todo tipo de habilidades sociales, interpersonales, de comunicación, interacción con su familia y el ambiente, así como elementos creativos e innovadores, que le permitan responder adecuadamente a las dificultades que se presentan con los compañeros, directivos, clientes y personal externo a la organización, sumado a un gran potencial cognitivo, disposición al cambio y excelente nivel de aprendizaje, sobre todo de nuevas tecnologías y estrategias financieras.

En este sentido, las consecuencias derivadas de la carga laboral, mental o emocional a las que se ven enfrentados los colaboradores en la mayoría de sus funciones, propician que sientan que su trabajo no les satisface generando bajo ritmo de productividad y fidelidad por la falta de motivación, interés y autoeficacia sino que también impiden el desarrollo de actitudes positivas como el Engagement y la interacción con su familia y el trabajo; cuyos resultados responden a una realidad concreta en la que se puede caracterizar la población, lo cual lo dificulta la diversidad de profesionales en la materia, sin embargo, es posible constituir una muestra que represente las mayorías en cada categoría respondiendo al momento actual y al fenómeno estudiado, para contrarrestar sus efectos o resaltar y reforzar lo positivo en dichas organizaciones.

Es por esto que resulta indispensable investigar sobre la interacción que existe entre el trabajo, la familia y el Engagement, con el fin de establecer bases sólidas, que indiquen de qué forma los colaboradores de la Cooperativa COOFISAM mantienen una interacción trabajo-familia, que promueva la alegría, motivación, sentido de pertenencia, interés y satisfacción, que les permita tener Engagement por su trabajo, a través del vigor,

la dedicación y la absorción, conociendo además, si dicha influencia resulta positiva o negativa en el desempeño de sus funciones.

PREGUNTA

¿Cuál es la relación existente entre la interacción trabajo-familia y Engagement en la Cooperativa de ahorro y crédito San Miguel **COOFISAM** en el departamento del Huila y Tolima?

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo General:

Analizar la relación existente entre la interacción trabajo-familia y el Engagement en la Cooperativa de ahorro y crédito San Miguel **COOFISAM** en el departamento del Huila y Tolima.

4.2 Objetivos específicos:

- Describir la interacción positiva de trabajo-familia/ familia-trabajo en la Cooperativa de ahorro y crédito San Miguel **COOFISAM** en el departamento del Huila y Tolima.
- Describir la interacción negativa de familia-trabajo/ trabajo-familia en la Cooperativa de ahorro y crédito San Miguel **COOFISAM** en el departamento del Huila y Tolima.
- Describir el Engagement en sus dimensiones de vigor, dedicación y absorción en la Cooperativa de ahorro y crédito San Miguel **COOFISAM** en el departamento del Huila y Tolima.
- Identificar la relación entre la interacción trabajo-familia y el Engagement en la Cooperativa de ahorro y crédito San Miguel **COOFISAM** en el departamento del Huila y Tolima.
- Diseñar la estrategia de intervención, teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos de la interacción trabajo-familia y Engagement percibidos en la Cooperativa de ahorro y crédito San Miguel **COOFISAM** en el departamento del Huila y Tolima por parte de sus colaboradores.

5 JUSTIFICACIÓN

La interacción trabajo-familia y Engagement establece uno de los fenómenos de mayor trascendencia en los últimos años, debido a la pertinencia que el desarrollo de este constituye para la gestión del talento humano, buscando enfocarse en potencializar el desempeño del colaborador, mejorando la producción y generando al mismo tiempo bienestar para su capital humano, el cual se debe ver reflejado tanto en las relaciones laborales, como en las relaciones que el individuo desarrolle por fuera de la organización, con cada miembro de su entorno familiar; dando como resultado una buena calidad de vida con crecimiento personal, laboral y familiar.

La calidad de vida está directamente ligada con la calidad en el trabajo, estos dos aspectos no deberían ser independientes, ya que se relacionan entre sí, puesto que ambos dan sentido a la vida; la conciliación entre estos dos conceptos (calidad de vida–calidad en el trabajo) buscaría de manera positiva un ideal de bienestar para el individuo y la sociedad en general, pues es allí, en ese equilibrio donde radica la generación de bienestar y donde se evidencia la pertinencia de mantener, potenciar y desarrollar el capital humano para generar un balance en dicha interacción y así mejorar el compromiso del colaborador con su trabajo, pues aportaría activamente en los resultados de la organización, como lo manifiesta Bakker (2008) donde se resaltan los empleados positivos, buenos y saludables o “los empleados engaged”, los cuales son capaces de crear su propia retroalimentación positiva, apreciación, reconocimiento y éxito. Estas características del capital humano de una organización aportan al buen funcionamiento de la dinámica organizacional. En cuanto a su entorno familiar Montalbán, Pastrana y Sáez (2016) lo resaltan diciendo que “Desde una mirada más positiva, se entiende que los

aspectos de la vida familiar generan recursos, destrezas y habilidades que pueden ponerse en práctica en el ámbito laboral y viceversa” (p.74). Dichos recursos son producto de las interacciones con el medio y las situaciones que como seres sociales generan de forma innata en los diferentes entornos donde se lleva a cabo la vida, dichas herramientas constituyen la personalidad y los atributos que conforman y dan a conocer al sujeto en sociedad; es por esto que los problemas de tipo afectivo como la necesidad de atención extra a los miembros de la familia y al ser mismo en sí, constituyen un factor que trasciende en la calidad de vida laboral y los indicadores de éxito organizacional, ya que la motivación se ve afectada por la falta de sinergia entre las esferas de la personalidad del colaborador.

Durante la búsqueda de trabajos de investigación relacionados con una temática que relacionara las variables, se evidencia que pocos estudios se han realizado sobre la relación trabajo-familia y Engagement, y la importancia que esta relación tiene en la calidad de vida personal, el trabajo y el éxito organizacional. “Esta temática ha cobrado mayor importancia en momentos de crisis. Sin embargo pocos estudios se han realizado sobre los beneficios de mantener el balance entre la interacción trabajo-familia e indicadores de bienestar en el trabajo tales como el *Engagement*” (Montalbà. Et al, 2006, p73). La importancia de reconocer dichos indicadores en el mundo del trabajo impulsa la necesidad de conocimiento, lo que lleva a investigar y evaluar desde el estudio de la Gerencia del Talento Humano el papel de las organizaciones y descubrir el camino para integrar todos los procesos (calidad de vida personal, el trabajo y el éxito organizacional) y crear un relación positiva entre el ser humano y el trabajo.

A través de la aplicación de los instrumentos, análisis y hallazgos encontrados en esta investigación se dará a conocer la situación actual de las dinámicas que existen en la interacción trabajo-familia y Engagement en Cooperativa COOFISAM, con dicho conocimiento se impartirá de ello la creación de un plan de intervención con el cual, se buscara alimentar valores institucionales e implementación de programas de bienestar para que se trabaje en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida y calidad del trabajo. De esta forma aumentar los indicadores de éxito y alcanzar los objetivos dentro y fuera de la organización, creando una reacción en cadena generadora de motivación, asociación y cooperativismo.

6 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Varios estudios se han realizado sobre la importancia de mantener un balance adecuado entre la vida personal y la vida en el trabajo. Esta relación ha obtenido mayor relevancia en momentos donde la productividad y el éxito organizacional se han visto afectados. Sin embargo, durante la búsqueda de antecedentes realizada, se encontró un vacío de trabajos investigativos que relacionen las dos variables presentes en este estudio, es por ello que a continuación se presentaran las investigaciones afines a las variables que sirven como punto de partida para la creación de nuevo conocimiento en el tema a tratado.

Un primer trabajo corresponde a Rodríguez, Vélez y Meléndez (2012) quienes realizaron la investigación titulada “El Engagement y la Interacción Familia-Trabajo: Un Estudio Exploratorio”, según los autores esta temática ha cobrado mayor importancia en momentos de crisis. Sin embargo pocos estudios se han realizado sobre los beneficios de mantener el balance entre la interacción trabajo-familia e indicadores de bienestar en el trabajo tales como el Engagement; es por ello que el objetivo de este estudio era explorar la relación entre las interacciones positivas trabajo-familia y familia-trabajo con el Engagement en el trabajo.

Este estudio contó con una muestra seleccionada de 98 participantes, de los cuales el 74% son mujeres y el 26% hombres, quienes al momento de realizar el estudio estaban empleados. Las edades de los participantes oscilaron entre 21 y 62 años. En cuanto al estado civil, 54% son solteros, divorciados o viudos y el 46% casados o conviven en pareja. En relación al tipo de industria para la cual trabajan, el 44% está en las áreas de

servicios, el 34% en salud y un 11% en las áreas de educación y ventas. Algunos de los criterios de inclusión fueron ser mayores de 21 años y estar empleadas.

Para recopilar la información necesaria se utilizó los siguientes instrumentos: Cuestionario de datos demográficos, Utrech Work Engagement Scale (UWES) de Schaufeli, Bakker y Salanova (2006) y el Cuestionario de Interacción Trabajo- Familia (SWING) de Geurts et al., (2005) adaptado por Moreno Jiménez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz y Geurts (2009).

Todas las medidas del estudio fueron analizadas a partir de las percepciones individuales, sobre cada uno de los constructos. Se realizaron análisis descriptivos, correlaciones y comparación de medias de las escalas con las variables demográficas (género, tipo de organización, tipo de industria y tareas de supervisión).

Se observó que existe relación positiva y significativa entre todas las variables del estudio con correlaciones altas entre las sub-escalas del Engagement. De igual forma existe una correlación alta y significativa entre la interacción positiva trabajo-familia y la interacción positiva familia-trabajo. Ambos constructos están positivamente relacionados, pues comparten un 42% de la varianza. Montalbán, Pastrana y Sáez (2016) Se encontraron relaciones significativas y positivas entre las dimensiones del Engagement y la interacción positiva trabajo-familia.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se concluyó que la hipótesis de las interacciones positivas familia-trabajo y trabajo-familia, están positivamente relacionadas con el Engagement en el trabajo, además que, los recursos generados en los dominios del trabajo y la vida familiar, pueden ser utilizados en ambas situaciones. De igual manera el estudio concluye que, aquellas personas que realizan tareas con sus familiares y logran desconectarse de su trabajo (interacción positiva familia trabajo) les permite recuperar los recursos que se han gastado (e.g. energía) y a su vez generar nuevos durante la ejecución de su trabajo.

Se continua con el Trabajo de Saavedra (2016) llamado: “Satisfacción Laboral e Interacción Trabajo-Familia” cuyo objetivo fue analizar la relación entre satisfacción laboral e interacción trabajo-familia; el estudio conto con una muestra compuesta por 62 personas.

Se trató de una investigación correlacional en la que se relacionan dos variables: satisfacción laboral y trabajo-familia, los instrumentos utilizados para realizar este estudio fueron dos cuestionarios que contenían datos sociodemográficos. El primer cuestionario es el general de satisfacción en organizaciones laborales (20/24) de Meliá y Peiró (1989) que estudia la satisfacción desde diferentes ámbitos del trabajo. El segundo cuestionario utilizado es el de Interacción Trabajo-familia (2009) adaptación española del cuestionario original “Survey Work-Home Interaction-Nijmegen” (SWING) (2005) que mide las conexiones negativas y positivas de la relación del trabajo y la familia.

Con los resultados obtenidos, se puede afirmar que existe relación entre la satisfacción laboral y las diferentes interacciones de diferente signo laboral y familiar o al revés. Por una parte, se confirmó que a mayor nivel de satisfacción laboral mayor efecto positivo en la relación entre el trabajo y la familia y viceversa. Y, por otra, afirmar que a mayor satisfacción menor conflicto genera el trabajo en el hogar y este en el ámbito profesional.

Se ha hallado que la satisfacción intrínseca y la satisfacción con la participación son las que mayores relaciones han obtenido, coinciden ambas en la relación positiva en las dos direcciones de conexión entre familia y trabajo, pero, además, la referente al trabajo por sí mismo tiene una interacción negativa familia-trabajo y la otra una interacción negativa trabajo-familia.

Por último el trabajo de Otálora (2007) denominado: “La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas” que tuvo como objetivo explicar la relación que existe entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual que se presenta en dos organizaciones colombianas. Para ello, se plantearon dos hipótesis iniciales: La primera, la carga laboral y los aspectos de compromiso familiar se relacionan positivamente con el conflicto trabajo-familia y la segunda, el conflicto trabajo-familia se vincula positivamente con el estrés individual.

En el estudio, Otálora (2007) reconoce que el conflicto generado tanto en la relación trabajo-familia como familia-trabajo, se debe a la interferencia entre actividades propias de la familia con las actividades propias desarrolladas en el trabajo, donde como

resultado un conflicto al tratar de manejar el equilibrio entre las actividades de la familia y las laborales, a lo que Otálora denomina estrés.

Para esta investigación, se utilizó una muestra de 450 empleados de dos cajas de compensación familiar, las cuales proveen a sus empleados, servicios de primera necesidad, como salud, vivienda, educación, etc. Las organizaciones están ubicadas en la ciudad de Bogotá. Para la selección de los participantes se tuvo en cuenta listas de nómina y se usó una tabla de números aleatorios. La muestra se distribuye de la siguiente forma: 200 en la organización A y 250 en la organización B. Posteriormente de dicha muestra inicial se descarta todo aquel que no viviera con su pareja, no tuviera hijos que vivieran en su casa o no se responsabilizaran de adultos o adultos mayores. Finalmente se obtuvo una muestra de 228 empleados: 143 (63%) mujeres y 85 (37%) hombres, quienes tenían 35 años de edad en promedio y una antigüedad promedio en la empresa de 9,6 años.

Para la recolección de información, se tuvieron en cuenta los siguientes cuestionarios: Escala de cinco ítems desarrollada por Aryee et al. (1999), midiendo Sobrecarga de trabajo; cuestionario de cuatro ítems desarrollado por Pearlin, Mullan, Semple y Skaff (1999). Midiendo Sobrecarga en el cuidado de adultos y adultos mayores; cuestionario de cinco ítems desarrollado por Amatea, Cross, Clark y Bobby (1996), midiendo compromiso con la pareja; cuestionario de 12 ítems desarrollado por Carlson et al. (2000) midiendo conflicto trabajo – familia y la Escala de estrés en general (Bowling Green State University, 1985; Stanton, Balzer, Smith, Parra e Ironson, 2001), que mide el estrés.

Finalmente, dentro de los hallazgos de la investigación, se puede resaltar: correlación positiva entre la sobrecarga en el trabajo y las responsabilidades en la con el conflicto trabajo-familia, los cuales se clasifican como interferencia del trabajo con la familia e interferencia de la familia con el trabajo, bienestar del empleado mejora considerablemente en el momento en que aumenta el tiempo que dedica para compartir con sus hijos y pareja, las mujeres enfrentan mayor conflicto trabajo-familia que los hombres, con respecto a la sobrecarga en el cuidado de hijos y de adultos y adultos mayores y en cuanto al compromiso con la pareja o cónyuge no hay diferencias significativas.

7 MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de establecer una conceptualización de los temas abordados en la actual investigación, se mostraran referentes teóricos y conceptuales que otorgan un marco de referencia sobre los temas relacionados con la interacción trabajo-familia y Engagement en las organizaciones:

7.1 TRABAJO

La definición de trabajo ha ido adquiriendo diversos conceptos a lo largo de la historia. Se pueden resaltar las siguientes definiciones:

Se empezó teniendo en cuenta el concepto de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), donde se conceptualiza el trabajo como la unión de actividades remuneradas o no, generando economía, donde el trabajador obtiene los medios para satisfacer las necesidades individuales y de la comunidad. (OIT, 2004)

Se continua con el referente teórico Federico Engels, quien plantea la teoría del trabajo como humanización, donde manifiesta que el trabajo es el medio por el cual el colaborador sule las necesidades que le requiere la sociedad y a su vez permite la evolución de esta (Como se cita en Influencias del trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana. 2008).

Por otra parte para Carlos Marx, los principios del capitalismo cambian el sentido para el hombre, para este autor el trabajo contribuye al desarrollo del individuo y da sentido a su vida, sin embargo lo aliena despojándolo de su ser (Como se cita en Influencias del trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana. 2008).

En la misma línea se encuentra Max Weber, quien describe el trabajo como un medio en que el hombre puede salvar su alma, donde él debe trabajar fuerte para así poder satisfacer sus necesidades y las de las personas de su entorno. (Como se cita en Influencias del trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana. 2008)

Se puede concluir, teniendo como base las definiciones relacionadas anteriormente, se puede decir que el trabajo es un conjunto de tareas desarrolladas dentro de las actividades humanas, las cuales permiten que el colaborador pueda suplir las necesidades que requiera a nivel individual o social, sin embargo puede generar en el colaborador una pérdida de su identidad como ser y llegar a consumirlo con jornadas extensas de trabajo.

7.2 FAMILIA

La familia como pilar de la sociedad es el lugar donde las personas aprenden y se desarrollan personalmente, ya que repercute en todas las situaciones sociales del individuo como en el trabajo. Por lo cual Torres, Ortega, Garrido y Reyes (como se cita en Gallego, A., 2012) refieren que la familia es un sistema constituido por varios

integrantes unidos por consanguinidad, matrimonio o adopción, donde mantienen una interrelación biopsicosocial.

Para la psicología el termino familia (como se cita en: Herrera, Weisser y Salazar, 2004) es definido como la unión de personas, las cuales crean un vínculo de permanencia fuerte, donde se ven relaciones internas de intimidad, reciprocidad y dependencia. Comparten un proyecto, el cual debe ser duradero, pues se establece un compromiso a nivel personal y grupal.

Continuando con Florez, L., y García, A. (s.f) la familia es considerada como un subsistema social, constituido por el conjunto de relaciones que se forjan entre la cantidad de personas que llegan a conformarla, dichas relaciones son fundamentales en el proceso de desarrollo de la personalidad, aportando en la socialización primaria (Familia) y a su vez brindando bases sólidas que permitan ingresar a la socialización secundaria (Sociedad) con éxito. Minuchin complementa que existen condiciones que determinan reglas de comportamiento, en cuanto a la interacción entre los integrantes y define la familia como un sistema que se ve influenciado por factores externos, los cuales transforman la dinámica familiar (Como se cita en Gallego, A., 2012).

Dentro del desarrollo de la dinámica familiar Agudelo afirma (como se cita en Gallego, A., 2012) que juegan un papel importante aspectos como: la comunicación, el afecto, la autoridad y la crianza de los integrantes de la familia, pues son parte vital en el fortalecimiento de las relaciones entre los diferentes integrantes del núcleo familiar.

En base a los conceptos definidos por los diferentes autores anteriormente mencionados, se puede decir que la familia es la relación entre un número determinado de personas, las cuales se rigen bajo una reglas de comportamiento que determinan el fortalecimiento de vínculos afectivos. Es vital reconocer la importancia de formar una dinámica familiar basada en la comunicación, el afecto y aspectos de autoridad, pues ésta fortalece el proceso de desarrollo de la personalidad aportando a la socialización.

7.3 ENGAGEMENT

El término Engagement es definido por varios autores, quienes lo contextualizan según sus enfoques y estudios, dentro de los cuales se puede resaltar las siguientes definiciones:

Como lo mencionan Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker (2002), el Engagement es un estado mental positivo de realización, constituido por tres dimensiones: Vigor, dedicación y absorción. El vigor se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental al ejecutar las actividades del trabajo. Resalta el deseo de esforzarse, incluso cuando aparecen dificultades en el camino. La dimensión de dedicación, denota la alta implicación laboral junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo. Finalmente se reconocen la dimensión de absorción, la cual ocurre cuando se está

totalmente concentrado en el trabajo, mientras se experimenta que el tiempo “pasa volando”, presentando dificultades para desconectarse de lo que se está haciendo, debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas.

Por otra parte Bandura (como se cita en *Definición de burnout y engagement, s.f*), exponente de la Teoría Social Cognitiva, define el Engagement como un motor que aporta grandes niveles de autoeficacia en las personas que lo desarrollan, reflejándose en una conducta auto motivadora, pues la persona es capaz de atribuirse metas. Dentro de dicha definición se resalta: El esfuerzo, la orientación a metas y la persistencia en el tiempo. Para continuar García-Renedo; Llorens; Cifre & Salanova (Como se cita en Zanenga, L., 2016) desarrollan una autopercepción eficaz en el ámbito laboral que da lugar al Engagement, pues identifica situaciones propias que aportan en su desempeño laboral. De igual manera, el manejo de la eficacia se convierte en un recurso que permite la resolución adecuada de demandas laborales, pues se vuelve una fuente de bienestar, ayudando en la mitigación de factores estresores.

Es así como Castellano, Cifre, Sponton, Medrano y Maffei (Como se cita en Zanenga, L., 2016) reconocen con sus estudios que el Engagement se forma de recursos positivos en las personas, donde influyen emociones positivas como el entusiasmo (con

mayor efecto predictivo sobre el Engagement) mientras que la satisfacción y confort las relacionan como consecuencias del Engagement.

Por otra parte, la psicología positiva relaciona el Engagement con el término “Flow”, el cual hace referencia a un estado óptimo teniendo en cuenta tres aspectos: atención sostenida, claridad mental, control sobre el ambiente, pérdida de autoconciencia, distorsión del tiempo y satisfacción en la tarea. Sin embargo la diferencia radica en que el “Flow” es temporal mientras que el Engagement es un estado psicológico que persiste en el tiempo (*Definición de burnout y engagement, s.f*).

Por ultimo Carrasco, de la Corte & León (como se cita en Suarez, Y. & Mendoza, J., 2014) mencionan que el Engagement, es considerado como una variable psicológica positiva que facilita el rendimiento del trabajador dentro de la organización y a su vez mejora el clima laboral en cuanto al apoyo, las metas y la innovación.

Teniendo en cuenta las definiciones descritas anteriormente, se puede plantear que el Engagement es un motor de automotivación que permite al trabajador situarse en un estado mental óptimo, donde desarrolla durante la ejecución de la tarea aspectos como: Satisfacción, atención sostenida, grandes niveles de energía, resolución de dificultades, perdida de la noción del tiempo y cumplimiento de objetivos.

Dentro de las organizaciones, se puede resaltar al empleado Engaged, quien actúa de manera positiva dentro de esta, pues es capaz de manejar de forma optimista y auto-eficaz los eventos que afecten su vida, mantiene su propio compromiso en el trabajo y modifica de manera proactiva su entorno laboral. Cuentan con la habilidad de crear de manera autónoma sus propios recursos para mantener alto el compromiso hacia la organización y fortalecen su desempeño laboral, pues generan su propia retroalimentación en cuanto a la apreciación, reconocimiento y éxito. A diferencia de otros empleados, su compromiso permanece intacto al desarrollar actividades por fuera del trabajo, como: Actividades recreativas, deportivas y voluntariados. (Bakker A, Demerouti E, Xanthopoulou D, 2011.)

Un empleado Engaged cuenta con cuatro mecanismos psicológicos positivos asociados a su desempeño laboral (Bakker A, Demerouti E, Xanthopoulou D, 2011.): En primer lugar experimentan emociones positivas como el entusiasmo y la alegría, generando en la persona una relación pensamiento-acción, la cual les permite adquirir habilidades que fortalecen sus recursos personales, ya que están en constante aprendizaje; en segundo lugar resalta la gran habilidad a desarrollar el trabajo asignado e invertir toda su energía, pues cuentan con mejor estado de salud que el resto de trabajadores; como tercer mecanismo generan sus propios recursos, ya que permiten retroalimentación sobre su desempeño laboral y solicitan ayuda de compañeros de trabajo. En último lugar

transmiten su compromiso a otros empleados, mejorando el desempeño de la organización, gracias al esfuerzo colaborativo que desarrollan.

Para Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro & Grau (como se cita en Suarez, Y. & Mendoza, J., 2014) el Engagement se contextualiza como lo opuesto al burnout, el cual se caracteriza por correlaciones negativas entre aspectos como: Cansancio emocional, despersonalización, falta de realización, y el vigor, dedicación y absorción. De esta manera, el Engagement mejora las condiciones generales del trabajador y aporta en la mitigación de riesgos laborales que pueden llegar a generar una variable psicológica negativa como lo es el burnout (Clima laboral negativo, fatiga profesional, exceso de trabajo, entre otras).

7.4 INTERACCION TRABAJO-FAMILIA

Una de las principales variables del estudio, es la interacción trabajo-familia, ya que interfiere de manera directa en la calidad de vida del colaborador, por la que se debe estudiar dicha relación. Es así como Moreno, Jiménez, Sanz, Rodríguez y Geurts (Como se cita en Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. 2011) definen la interacción trabajo-familia teniendo en cuenta el comportamiento que puede presentar el trabajador ante un dominio, el cual es influenciado por situaciones tanto positivas, como negativas, que se viven o experimentan en el otro dominio. En otras palabras, los autores antes mencionados, plantean que el

comportamiento de un empleado en su casa es influenciado por las situaciones que viva en el trabajo (o viceversa), las cuales pueden ser de orden positivo o negativo.

A lo cual, los autores Aguirre y Martínez manifiestan que a pesar de estudiarse la interacción trabajo-familia desde un enfoque negativo, cuentan con investigaciones que encaminan su estudio desde un aspecto positivo, poniendo de manifiesto que las experiencias laborales pueden ayudar en el ámbito familiar. (Como se cita en Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. 2011)

Por otra parte Frome, Russell y Cooper manifiestan que en la relación trabajo y familia puede existir conflicto percibido en ambas direcciones. Éste se puede identificar, teniendo en cuenta la variable que predomine: Si el conflicto es trabajo-familia, este hará referencia a situaciones donde el individuo enfrenta tareas o jornadas laborales que inducen dificultades al asumir las responsabilidades familiares. Por el contrario si el conflicto que predomina es familia-trabajo, se evidenciará en aquellas situaciones familiares que entorpecen la ejecución total o parcial de las tareas de su trabajo. (Como se cita en Satisfacción Laboral e Interacción Trabajo-Familia. 2016)

Desde una mirada más positiva, Lu, Siu y Wang entienden que los aspectos de la vida familiar generan recursos, destrezas y habilidades que pueden ponerse en práctica en el ámbito laboral y viceversa. Recientemente diferentes estudios han demostrado que los recursos personales (destrezas y habilidades) que se generan en la vida familiar pueden generar otros recursos en la vida laboral (Como se cita en *El Engagement y la Interacción Familia-Trabajo: Un Estudio Exploratorio*. 2016).

La interacción positiva de trabajo-familia, se refiere a aquellos comportamientos y situaciones positivas que ocurren en la vida laboral de los trabajadores que inciden positivamente en su vida personal. Mientras que la interacción positiva familia-trabajo se refiere a los comportamientos y situaciones positivas que ocurren en la vida familiar de los trabajadores, los cuales influyen de la misma manera en el desarrollo de la vida laboral (Alvarez y Gomez, 2011). Greenhaus y Powell plantea el enriquecimiento de Trabajo-familia como el grado en el que las experiencias vividas en un rol contribuyen a mejorar la calidad de vida en otros roles (Como se cita en Satisfacción Laboral e Interacción Trabajo-Familia. 2016).

Por otro lado, Greenhaus y Beutell manifiestan que el conflicto trabajo-familia se desencadena debido a la demanda de roles, el cual posee tres componentes: en primer lugar, identifican el tiempo, pues se convierte un recurso escaso al momento de cumplir exigencias en cualquiera de los dos dominios, limitando el cumplimiento de responsabilidades en el otro dominio. En segundo lugar, identifican las presiones, relacionándola con la tensión que enfrenta el trabajador al verse afectado en el cumplimiento de alguno de los dos dominios. Como tercer componente plantean el comportamiento, identificándose en el momento en que un rol exige al trabajador comportamientos que son incompatibles con el otro dominio (Como se cita en Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. 2011).

Finalmente Otálora (2007) manifiesta que dentro del conflicto generado en la interacción trabajo-familia se resaltan aspectos como: Grandes demandas de tiempo en el trabajo, cruce en los horarios y la tensión al intentar cumplir con sus deberes tanto en la

casa como en el trabajo. De igual manera resalta los aspectos que influyen en la interacción familia- trabajo: el cuidado de los niños y adultos mayores, parejas que trabajan simultáneamente, son más propensas a experimentar el conflicto en el trabajo (Como se cita en Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. 2011)

Se evidencia que, la interacción trabajo-familia se ve influenciada en el comportamiento del colaborador según las situaciones que viva dentro del hogar o la organización, las cuales pueden ser positivas o negativas. Si el conflicto es trabajo-familia el individuo enfrenta tareas y jornadas laborales con dificultad al asumir responsabilidades familiares; si por el contrario predomina familia-trabajo aquellas situaciones familiares pueden entorpecer la ejecución de las tareas de su trabajo.

Por ultimo Thompson, Beauvais & Lyness (como se cita en Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E., 2008) plantean el concepto de cultura trabajo-familia, definiéndolo como las creencias y valores, donde la organización fomenta el apoyo y valora la integración entre el dominio trabajo y la vida familiar. Warren & Johnson; Allen; Mauno, Kinnunen Pyykkö (como se cita en Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E., 2008) plantean que es una estructura de creencias en las que se reflejan las necesidades familiares y brinda la oportunidad al empleado de encontrar un equilibrio entre su trabajo y su entorno familiar.

McDonald, Brown & Bradley (como se cita en Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E., 2008) resaltan cinco aspectos que influyen en el desarrollo de la cultura trabajo-familia, dando como resultado un equilibrio entre estos dominios:

- Apoyo directivo
- Percepción de consecuencias al implementar políticas a favor de la relación trabajo-familia en la carrera laboral
- Tiempo, con respecto a manejo de horarios de trabajo que concilien responsabilidades tanto del entorno laboral como familiar.
- Percepciones de género sobre la utilización de políticas.
- Apoyo de colaboradores en la organización.

8 METODOLOGÍA

8.1 TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO

En concordancia con el problema de estudio, el abordaje de la investigación es de carácter correlacional. Según Hernández (2008):

“Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de estas y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones.”(p.93)

El diseño de la investigación corresponde al tipo No Experimental o Expost-facto de tipo correlacional-transversal, ya que la información recolectada pertenece a un solo momento, y no se realiza manipulación deliberada de las variables de estudio.

8.2 POBLACIÓN

Estuvo conformada por 151 colaboradores de la Cooperativa **COOFISAM**, los cuales corresponden al 100% de la población total disponible que está vinculada a la empresa en el año 2017, quienes presentaron las siguientes características sociodemográficas:

Ilustración 1 Características Sociodemográficas

EDAD	19 a 25 años	36	23,8
	26 a 32 años	63	41,7
	33 a 38 años	24	15,8
	39 a 44 años	14	9,3
	45 a 58 años	14	9,4
ESTADO CIVIL	Casado (a)	41	27,2
	Divorciado (a)	1	0,7
	Separado (a)	1	0,7
	Soltero (a)	72	47,7
	Unión Libre	35	23,2
	Viudo (a)	1	0,7
ULTIMO AÑO NIVEL DE ESTUDIOS	Primaria incompleta	1	0,7
	Bachillerato completo	9	6
	Bachillerato incompleto	1	0,7
	Técnico / tecnológico completo	43	28,5
	Técnico / tecnológico incompleto	4	2,6
	profesional completo	57	37,7
	profesional incompleto	15	9,9
	post-grado completo	19	12,6
Post-grado incompleto	2	1,3	

	3	15	9,9
	4	2	1,3
Finca	2	1,3	
No sé	2	1,3	
TIPO VIVIENDA	En arriendo	39	25,8
	Familiar	59	39,1
	Propia	53	35,1
NUMERO DE PERSONAS A CARGO	0	52	34,4
	1	35	23,2
	2	51	33,8
	3	10	6,6
	4	1	0,7
5	2	1,3	

Final del documento ■

Este estudio contó con 151 participantes, de los cuales el 50,3 % fueron mujeres y el 49,7% hombres. Las edades de los participantes oscilan entre los 19 y 25 años el 23,8%, 26 a 32 años 41,7%, de 33 a 38 años el 15,8% y en los rangos de 39 a 44 años y 45 a 58 años el 9% respectivamente. En cuanto al estado civil, 47,7% son solteros; divorciados o viudos y separados el 0,7% respectivamente, casados 27,2% o conviven en pareja 23,2%. En relación al nivel de estudios se encontró que el 28,5% realizó un técnico/ tecnológico completo, el 37,7% es profesional completo, el 12,6% adquirió un postgrado completo y el 21,2% de la población realizó estudios incompletos en los niveles de primaria, secundaria, técnico/tecnológico y pregrado. Ahora se dispondrá a presentar el estrato de los colaboradores donde un 20,5% pertenecen al estrato #1, el 65,6% al estrato #2, el 9,9% al estrato #3, el estrato #4, finca o no sabe poseen un 1,3% privativamente. El tipo de vivienda fue otro ítem que se tomó en cuenta para la investigación, ahí se encontró que el 39,1% reside en vivienda de tipo familiar, el 35,1% posee vivienda propia y el 25,8%

vive en arriendo. Se continúa con el número de personas que se tienen a cargo cuyo resultado más persistente fue el #0 con el 34,4%, el #2 con 33,8% y el #1 con 23,2%, el #3,4 y 5 con el 8,6% restante.

Ilustración 3 Lugar de Trabajo, Residencia y Ocupación

	CARACTERISTICA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
LUGAR DE TRABAJO	Garzón	61	40,4
	Neiva	12	7,9
	Acevedo	8	5,3
	Pitalito	8	5,3
	Planadas	3	2
	Espinal	7	4,6
	Otros	52	34,4
LUGAR RESIDENCIA ACTUAL	Garzón	59	39,1
	Acevedo	9	6
	Neiva	11	7,3
	Pitalito	7	4,6
	Espinal	3	2
	Planadas	3	2
	Otros	59	39,2
DEPARTAMENTO DONDE VIVE/TRABAJA	Huila	141	93,4
	Tolima	10	6,6
OCUPACION/PROFESION	Administración Y Financiera	121	80,8
	Sociales Y Humanidades	8	5,3
	Ambiental	5	3
	Sistemas	3	2
	Estudiantes	6	3,9
	Oficios Varios	8	5
NOMBRE DEL CARGO ACTUAL	Oficios Varios	5	2,7
	Practicante	12	8
	Asistente/Auxiliar	25	16,7
	Cajero	70	46,3
	Coordinador	3	2,1
	Jefe	13	8,6
	Subgerente	2	1,4
	Director/Gerente	21	14,2

En relación al departamento en el cual trabajan y viven el 93,4% pertenece al Huila y un 6,6% al departamento del Tolima. En correspondencia con la ocupación/profesión se encontró que las más frecuentes son administración y financiera con 80,8% de los

colaboradores, seguida de sociales y humanitarias con el 5,3%, ambiental con 3%, sistemas con 2%, estudiantes 3,9% y oficios varios con el 5% del total. El cargo más afluente es cajero con el 46,3%, seguido de asistente/auxiliar con el 16,7%, director/gerente con el 14,2%, jefes 8,6%, practicantes 8%, oficios varios 2,7%, coordinador 2,1% y subgerente con el 1,4%.

Ilustración 4 Características del Trabajo

	CARACTERISTICA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
AREA DE LA EMPRESA EN EL QUE TRABAJA	Administrativa/ Financiera	80	52,8
	Auditoria	2	1,3
	Dirección/Gerencia	3	2
	Jurídica	2	1,4
	Operaciones	56	37,1
	Sistema/Documental	3	2
	Talento Humano/Hse	5	3,4
AÑOS QUE TRABAJA EN LA EMPRESA	Menos De Un Año	47	31,1
	1 A 5 Años	67	44,4
	6 A 10 Años	21	13,9
	11 A 36 Años	16	11
TIPO DE CARGO	Auxiliar, Asistente Administrativo, Asistente Técnico	47	31,1
	Jefatura - Tiene Personal A Cargo	25	16,6
	Operario, Operador, Ayudante, Servicios Generales	28	18,5
	Profesional, Analista, Técnico, Tecnólogo	51	33,8
AÑOS EN LOS QUE DESEMPEÑA EL CARGO	Menos De Un Año	57	37,7
	1 a 5 años	70	46,4
	6 a 10 años	16	10,6
	12 a 25 años	8	5,5
TIPO DE CONTRATO QUE TIENE ACTUALMENTE	No Sé	2	1,3
	Prestación de servicios	5	3,3
	Temporal de 1 año o más	16	10,6
	Temporal de menos de 1 año	33	21,9
	Término Indefinido	95	62,9
HORAS DIARIAS DE TRABAJO	4	3	2
	8	144	95,4
	9	4	2,6
TIPO DE SALARIO	Fijo (Diario, Semanal, Quincenal O Mensual)	148	98
	Una Parte Fija Y Otra Variable	3	2

Con referencia al área de la empresa en la que trabaja se encontró que las de mayor afluencia de colaboradores son operativa con el 36,4%, comercial con 23,2% y el área de crédito y cartera con 13,2% del total de la población. El número de años que lleva el

colaborador en la empresa correspondió a un 31,1% a quienes llevan menos de un año (quien lleva menos tiempo en la organización tiene 3 meses de haber entrado a laborar dentro de la misma), de 1 a 5 años el 44,4%, quienes llevan 6 a 10 años en la empresa 13,9% y quienes llevan de 11 a 36 años 11% del total. Las áreas en las que se desempeñan los cargos varían entre Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico con el 31,1%, Jefatura - tiene personal a cargo con 16,6%, Operario, operador, ayudante, servicios generales cuenta con 18,5% y Profesional, analista, técnico, tecnólogo con 33,8%. Con proporción al número de años en los que desempeña el cargo se encontró que quienes llevan menos de un año son el 37,7%, quienes llevan de 1 a 5 años son el 46,4%, de 6 a 10 años el 10,6% y 12 a 25 años el 5,5%. Con proporción al tipo de contrato que se maneja en la organización, el contrato a término indefinido obtuvo 62,9%, el temporal de menos de un año 21,9%, prestación de servicios 3,3% y no sabe el 1,3%. Con relación a las horas de trabajo el 95,4% de los colaboradores respondieron que trabajan 8 horas diarias, el 2% 4 horas diarias y el 2,9% 9 horas. Para finalizar el tipo de salario donde el 98,2% recibe un salario Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual) y el restante 2% una parte fija y otra variable.

8.3 INSTRUMENTOS

Para realizar esta investigación se utilizaron los siguientes instrumentos:

1. Consentimiento informado: En el cual se le solicitaba al colaborador su participación en este estudio de forma estrictamente voluntaria, donde se comunicaba que la información recolectada es confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de la investigación; el participante expresa que responderá los cuestionarios que indagan acerca de su opinión sobre

diferentes aspectos, agradeciendo la disposición y tiempo utilizado en dicha tarea.

2. SWING (Survey Work-Home Interaction-Nijmegen): desarrollado por S. Geurts y colaboradores para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia.

Este instrumento desarrollado por Geurts et al., (2005) y adaptado por Moreno Jiménez et al. (2008). Cuenta en sus subescalas con cinco (5) ítems cada una (interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo), con formato de respuesta tipo Likert, en el que la persona señala la frecuencia con la que experimenta cada una de las situaciones propuestas en una escala de 4 grados que van desde *nunca* hasta *siempre*. Los valores de consistencia interna alfa de Cronbach para cada una de las escalas con nuestra muestra fueron: interacción positiva trabajo-familia ($\alpha = .75$) e interacción positiva familia-trabajo ($\alpha = .82$). Estos valores son similares valores alfa reportados por Moreno Jiménez et al. (2008) en su estudio de validación: ($\alpha = .77$) e interacción positiva familia-trabajo ($\alpha = .85$).

3. UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE - UWES 9: Cuestionario de (Engagement) implicación con el trabajo y compromiso con la organización (UWES) sus Autores son Hallberg Ulrika E., Schaufeli Wilmar cuyo origen es de Suiza y el Instituto de Investigación de Utrecht. Se publicó en el año 1999 y se adaptó con Salanova y Schaufeli en el año 2000 en España, el tipo de administración puede ser individual o colectiva con un tiempo de duración

de 10 a 15 minutos. El cuestionario está diseñado para medir el compromiso o involucramiento en el trabajo. Además, se ha elaborado una versión corta de nueve ítems, tres ítems de cada una de las tres escalas que también supera los criterios de calidad psicométrica. La validez en España se hizo por medio de análisis factorial usando ecuaciones estructurales, el cual validó los tres componentes teóricos, además que la relación entre los componentes es muy alta superior a $r > 0,87$. En cuanto a la confiabilidad, este se determinó mediante consistencia interna de Alfa de Cronbach el cual tuvo un índice general de 0,81; y específicamente en vigor=0,77; dedicación=0,89 y absorción=0,73.

4. Ficha de datos generales: Instrumento que recolecta información sociodemográfica del colaborador y su ocupación dentro de la organización.

8.4 PROCEDIMIENTO

1. Preparación: En la primera fase del estudio se realizó la revisión de la base de datos poblacional de la Cooperativa COOFISAM. Se formalizó el primer contacto con la empresa mediante una citación donde se socializaron los objetivos de la investigación y el procedimiento que se iba a llevar a cabo, se resolvieron dudas e inquietudes por parte de las directivas y por último se procedió a autorizar la participación de la organización en el estudio.
2. Aplicación de instrumentos de recolección de la información: Se llevó a cabo la administración de los cuestionarios de manera individual y en su sitio de trabajo. El lugar contaba con buena iluminación y se encontraba libre de influencias externas.

3. Análisis de los resultados: Se utilizó el programa Microsoft Office Excel versión: 14.0.4760.1000 para sistematizar los datos obtenidos por cada sujeto en la aplicación de los instrumentos. Además se manejó el programa SPSS para adquirir la correlación entre las variables del estudio.
4. Discusión de los resultados: Se realizó la discusión de los resultados obtenidos después de aplicar la herramienta de recolección e interpretación de instrumentos basado en el marco teórico y antecedentes del estudio.
5. Diseño del plan de intervención: Se efectuó un plan de intervención basado en el análisis de los resultados enfocado en los aspectos a mejorar de la organización.

9 RESULTADOS

A continuación se presentarán los resultados evidenciados en el estudio; iniciando la presentación con los hallazgos en la interacción positiva Trabajo-familia/familia-trabajo; continua con la interacción negativa Trabajo-familia/familia-trabajo, posteriormente se presentan los resultados observados en el Engagement y sus dimensiones constituyentes y se finaliza con la presentación de los resultados de la correlación entre interacción trabajo-familia/ familia-trabajo y Engagement y su respectivo análisis.

Tabla 1 Interacción positiva

	ITEM	MEDIA DE LA SUBVARIABLE	MEDIA DE ITEMS
INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos		2,23
	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo		1,81
	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	2,16	2,32
	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa		2,26
	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo		2,18
INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA - TRABAJO	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable		2,61
	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo		2,62
	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	2,63	2,77
	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo		2,54
	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada		2,63

En concordancia a la frecuencia con que experimentan las situaciones los colaboradores de la Cooperativa COOFISAM se observa que la interacción trabajo-familia/familia-trabajo a menudo es positiva, resaltando que al comparar las dos secciones, la interacción familia-trabajo es levemente más alta y positiva que la interacción trabajo-familia (con puntajes de 2,16 y 2,63 respectivamente). Cabe resaltar que la situación a la que más se refieren los colaboradores es que debido a la capacidad que han adquirido en casa para comprometerse con las personas, facilita el cumplimiento de las responsabilidades laborales; en sentido contrario la situación que menos se evidenció (puntaje promedio más bajo 1,81) es cuando desempeñan mejor sus obligaciones domésticas gracias a las habilidades que han aprendido en sus trabajo.

Con respecto a las situaciones positivas evidenciadas del trabajo hacia la familia se puede resaltar que los colaboradores de la Cooperativa COOFISAM se sienten de mejor humor para realizar actividades con la pareja/familia/amigos después de un día o semana de trabajo agradable, cumplen debidamente las responsabilidades en casa, aprenden a organizar mejor su tiempo en casa e interactúan mejor con su pareja/familia/amigos todo ello gracias a las habilidades que han adquirido en el trabajo.

Por otra parte, al analizar los escenarios relacionados con la familia hacia el trabajo, se observa que las actividades laborales resultan más agradables a los colaboradores después de pasar un fin de semana divertido con la pareja/familia/amigos; además asumen seriamente las responsabilidades laborales, saben organizar el tiempo en el trabajo y tienen más autoconfianza gracias a las habilidades adquiridas por una vida bien organizada en casa.

Tabla 2 Interacción Negativa

	ITEM	MEDIA DE LA SUBVARIABLE	MEDIA DE ITEMS
INTERACCION NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	0,50	0,56
	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo		0,44
	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales		0,75
	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas		0,50
	No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo		0,46
	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies		0,36
	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa		0,41
	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos		0,56
INTERACCION NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	0,25	0,09
	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos		0,34
	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral		0,28
	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar		0,27

Con relación a la interacción negativa trabajo-familia/ familia-trabajo, se pudo evidenciar en los resultados de la tabla anterior que, los colaboradores no manifiestan dicha interacción negativa (con puntajes promedio de 0,50 y 0,25). La situación que se percibe menos y que casi nunca aparece es cuando en casa se está tan irritable que se descargan la frustración en los compañeros de trabajo; levemente sube la puntuación cuando se cuestiona acerca de si tienen que cancelar planes con su pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales, entendiendo que no es un puntaje que manifieste gran influencia negativa.

Con base a dichos cuestionamientos en lo referente a la interacción negativa del TRABAJO hacia la FAMILIA en la Cooperativa COOFISAM, los colaboradores manifiestan que no se sienten irritables en casa porque su trabajo es muy agotador, no les resulta complicado atender a sus obligaciones domésticas porque están pensando en el trabajo, el horario de trabajo no hace que resulte complicado atender las obligaciones domésticas, no experimentan falta de energía para realizar actividades de ocio, hay tiempo para hobbies, no les resulta complicado relajarse en casa y afirman que el trabajo no les quita tiempo que les hubiera gustado pasar con su pareja/familia/amigos.

Siguiendo la misma línea, la interacción negativa de la familia hacia el trabajo evidencia que a los colaboradores no les resulta difícil concentrarse en el trabajo por estar preocupados por asuntos domésticos, los problemas con la pareja/familia/amigos no afectan el rendimiento laboral y los problemas que se tienen con la pareja/familia/amigos no provocan que no existan ganas de trabajar.

Tabla 3 Engagement

DIMENSIÓN	ITEM	MEDIA DE LA SUBVARIABLE	MEDIA DE ITEMS
VIGOR	En mi trabajo me siento lleno de energía.	5,91	5,90
	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.		5,97
	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.		5,85
DEDICACIÓN	Estoy Entusiasmado con mi trabajo	5,91	5,92
	Mi trabajo me inspira.		5,86
	Estoy orgulloso del trabajo que hago		5,95
ABSORCIÓN	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo	5,31	5,62
	Estoy inmerso en mi trabajo		5,36
	Me “dejo llevar” por mi trabajo.		4,96

En relación con la tabla anterior se puede observar que las afirmaciones relacionadas con las dimensiones que componen el Engagement son altamente influyentes, ya que los colaboradores obtuvieron puntajes medios similares donde indican la presencia de dichas situaciones casi todos los días (pocas veces por semana), cabe resaltar que dentro de las características del Engagement se observaron altos niveles de energía y resistencia mental al desarrollar actividades en el trabajo, deseo de esforzarse, alta implicación laboral, sentimiento de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por desempeñar actividades en el trabajo; con niveles levemente más bajos se encuentran la concentración en el trabajo y dificultad para desconectarse de lo que se está haciendo debido a fuertes dosis de disfrute y concentración.

Tabla 4 Correlaciones

			VIGOR	DEDICACION	ABSORCION
Rho de Spearman	INTERACCION NEG TRABAJO-FAMILIA	Coefficiente de correlación	-,257**	-,184*	,044
		Sig. (bilateral)	,001	,024	,590
		N	151	151	151
	INTERACCION NEG FAMILIA-TRABAJO	Coefficiente de correlación	-,230**	-,150	,014
		Sig. (bilateral)	,004	,067	,863
		N	151	151	151
	INTERACCION POSITIVA TRABAJO-FAMILIA	Coefficiente de correlación	,086	,154	,103
		Sig. (bilateral)	,291	,058	,208
		N	151	151	151
	INTERACCION POSTIVA FAMILIA-TRABAJO	Coefficiente de correlación	,331**	,142	,121
		Sig. (bilateral)	,000	,083	,138
		N	151	151	151

Al observar los resultados en la tabla se evidencia que solo se presentan correlaciones significativas con la dimensión del Engagement vigor, no se aprecian en las dimensiones Dedicación y absorción.

En este sentido se evidencia correlación significativa negativa entre interacción Negativa trabajo familia/ familia- trabajo con vigor (-,257 y -,230 respectivamente) - cabe tener en cuenta que la correlación es baja - Lo cual quiere decir que en la medida en que se evidencian puntuaciones altas de afectación del trabajo sobre la familia (estar irritable en casa porque el trabajo es muy agotador, dificultad al atender obligaciones domésticas, cancelar planes con pareja/familia/amigos, no hay energía y tiempo suficiente para realizar actividades de ocio y hobbies, resulta complicado relajarse en casa, el trabajo quita tiempo que les hubiera gustado pasar con pareja/familia/amigos, descargar la frustración en compañeros de trabajo, mala concentración y afectación del rendimiento laboral debido a problemas domésticos que hacen que no tengan ganas de trabajar) disminuyen los niveles de Vigor (altos niveles de energía y resistencia mental al desarrollar actividades laborales con deseo de esforzarse).

La única correlación positiva que se evidencia en el estudio por encima de ,30 es la que posee la interacción positiva Familia-Trabajo con el Vigor, indicando que el aumento de situaciones como: Compartir momentos divertidos con la familia, tomar muy seriamente las responsabilidades en casa y en el trabajo, cumplir con las responsabilidades laborales porque han adquirido la capacidad de comprometerse con las cosas en casa, saber organizar el tiempo en el trabajo y tener más autoconfianza al desarrollar actividades laborales, incrementan los niveles de fuerza al desarrollar actividades laborales.

10 DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito analizar la relación existente entre la interacción trabajo-familia y Engagement en la Cooperativa COOFISAM en el departamento del Huila y Tolima. A continuación se discutirán los principales hallazgos de este estudio.

Con relación a los resultados obtenidos se pudo confirmar que en la Cooperativa COOFISAM existen niveles altos en las subvariables interacción positiva trabajo-familia/familia-trabajo, dando gran relevancia a las situaciones donde denota la importancia de lo aprendido en casa y en el trabajo, y como esta relación está estrechamente relacionada con la interacción positiva descrita en el área de resultados, dichas situaciones refieren que los colaboradores desempeñan mejor las obligaciones domésticas, cumplen debidamente con las responsabilidades en casa, organizan mejor el tiempo en el trabajo, son capaces de interactuar mejor con la pareja/familia/amigos y se toman las responsabilidades laborales muy seriamente, gracias a habilidades que han aprendido en el trabajo; de la misma forma cumplen debidamente con sus responsabilidades laborales como organizar mejor el tiempo en el trabajo, tener más autoconfianza, todo ello basado en que la vida laboral se percibe mejor si en casa está bien organizada, es tal como lo afirman Wyne, Grzywacz, Carlson y Kacmar, quienes resaltan el concepto de facilitación Trabajo-familia, donde refieren que la mejora de un dominio (la familia o el trabajo) genera cambios positivos sobre el otro dominio (Como se cita en Satisfacción Laboral e Interacción Trabajo-Familia. 2016).

Se puede evidenciar que las interacciones negativas trabajo-familia/familia-trabajo fueron mínimas dentro de esta investigación y es que tal como plantean Hall; Greenhaus & Parasuraman; Frye & Breugh; Lapierre & Allen, la adaptabilidad de horarios, otorgamiento de permisos para otras clases de actividades o cualquier tipo de beneficio organizacional, generan aumentos en los niveles de bienestar y en la satisfacción de los colaboradores (Como se cita en Satisfacción Laboral e Interacción Trabajo-Familia. 2016). Es de reconocer que la Cooperativa COOFISAM, cuenta con múltiples beneficios, programas y actividades enfocados en el mejoramiento de la calidad de vida laboral y de forma recíproca en la vida familiar de sus colaboradores, tal como se mencionó en el párrafo anterior.

En base a los resultados se puede confirmar que existe un alto grado de Engagement en los colaboradores de la Cooperativa COOFISAM, lo cual permitió observar: altos niveles de energía, resistencia mental, esfuerzo, entusiasmo, orgullo por el trabajo, disfrute y concentración al desempeñar sus funciones. Esto impactará positivamente en la organización, como denotan Carrasco, de la Corte & León (como se cita en Suarez, Y. & Mendoza, J., 2014) se puede plantear que el Engagement es un motor de automotivación que permite al trabajador situarse en un estado mental óptimo, donde desarrolla durante la ejecución de la tarea aspectos como: Satisfacción, atención sostenida, grandes niveles de energía, resolución de dificultades, pérdida de la noción del tiempo y cumplimiento de objetivos.

Al analizar la correlación existente entre la interacción trabajo-familia /familia-trabajo con el Engagement solo se pudo confirmar que existe correlación negativa de la dimensión del Engagement llamada Vigor con las subvariables llamadas interacción negativa trabajo-familia /familia trabajo; por otro lado existe una correlación positiva que involucra la misma dimensión del Engagement (Vigor) con la interacción positiva familia-trabajo, lo cual refiere que los colaboradores de la Cooperativa COOFISAM se sienten llenos de energía, son fuertes y vigorosos al desempeñar su funciones y denotan ganas de ir a trabajar; todo esto motivado por el ámbito familiar de forma positiva, ya que se identifica que las correlaciones de las subvariables negativas (familia-trabajo/trabajo-familia) resultaron negativas mientras que con la subvariable interacción positiva familia-trabajo es estadísticamente positiva. Dentro de la literatura se encontró un estudio donde Lisbona, Morales, y Palací resaltan la correlación existente con el Engagement específicamente con la dimensión de absorción. Dicha investigación plantea que el Engagement está particularmente vinculado con el desarrollo del trabajo y las relaciones con los compañeros (2009)

Es de resaltar que no se evidencia que exista correlación positiva o negativa con la interacción trabajo-familia, lo cual permite entender que es más fuerte la influencia de la familia hacia el trabajo. Es tal como lo manifiestan Lu, Siu y Wang quienes exaltan aspectos de la vida familiar, los cuales se pueden poner en práctica en el ámbito laboral, como lo son los recursos personales (destrezas y habilidades), ya que pueden generar otros recursos que aporten en el bienestar de la vida laboral (Como se cita en El Engagement y la Interacción Familia-Trabajo: Un Estudio Exploratorio. 2016).

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede concluir que la Cooperativa COOFISAM cuenta con la capacidad de brindar a sus colaboradores entornos que generen bienestar a nivel laboral y equilibrio en la interacción trabajo-familia, a través de planes de incentivos, beneficios, compensaciones y espacios de participación, donde se le permite al colaborador ser parte de las decisiones de índole organizacional. Según Jiménez y Moyano (2008) reafirman que las organizaciones puedan plantear una estructura laboral para los colaboradores que fomente el equilibrio adecuado entre los dominios trabajo y familia, generando y conservando a través del tiempo entornos de bienestar favorables para el colaborador dentro de la empresa y en su entorno familiar.

11 CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta la pregunta de investigación, los objetivos propuestos y los resultados, se puede concluir que:

- El Engagement y la interacción trabajo-familia son factores importantes en la calidad de vida de las personas que se encuentran laborando, por lo cual estas variables están citadas a afianzar situaciones de equilibrio entre dichos factores.
- En cuanto a la interacción trabajo-familia, la Cooperativa COOFISAM cuenta con alta influencia positiva, permitiendo concluir que la organización posee una gestión de los procesos que reconoce al trabajador y su familia como parte de esta.
- La investigación muestra índices casi nulos de interacción negativa de las subvariables trabajo-familia y familia-trabajo, sin embargo estos resultados deben proporcionar información acerca de procesos que pueden obtener mejoras y a su vez incentivar a la mitigación de las situaciones que puntúan más altas dentro de los resultados.
- Con respecto al Engagement, la Cooperativa COOFISAM, reflejo como resultado de la aplicación de los instrumentos niveles altos de vigor, absorción y dedicación, lo cual infiere que la organización cuenta con un plan de bienestar humano que promueve el fortalecimiento de las subvariables mencionadas anteriormente.
- Aunque los resultados en su mayoría son positivos, se pudo evidenciar que en el momento de visualizar la relación de la interacción trabajo-familia y viceversa con el Engagement, solo con la subvariable vigor demostró poseer altos índices de correlación significativa. Concluyendo que las subvariables de dedicación y absorción, requieren especial atención en el ámbito familiar con respecto al entorno laboral.

12 PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

A partir de los hallazgos encontrados en la investigación, se plantea un programa de intervención encaminado al mejoramiento del apoyo social (familiar, compañeros) en pro del fortalecimiento de las dimensiones del Engagement (Dedicación y Absorción), donde la primera denota la alta implicación laboral junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo; y la segunda se atribuye al vivenciar total concentración en el trabajo mientras se pierde la noción del tiempo y se tienen dificultades para desconectarse de las actividades que desarrolla debido a las dosis de disfrute y concentración experimentadas. Las dimensiones pertenecientes al Engagement antes mencionadas en relación a la familia y compañeros de trabajo se trabajarán en base a las implicaciones de la teoría del Apoyo social, planteada por King y Cols, quienes manifiestan que existen dos fuentes de apoyo: Laboral (Compañeros) y no laboral (la familia). De igual manera resaltan dos tipos de apoyo social: El emocional (afecto y cuidado) y el instrumental (Conductas de ayuda) (Como se cita en Martínez & Osca, 2002).

JUSTIFICACION

La correlación de la interacción trabajo-familia con Engagement en la Cooperativa COOFISAM se establece como uno de los aspectos a fortalecer en la organización, debido a la pertinencia que el desarrollo de esta relación constituye para la potencialización del talento humano, buscando enfocarse en aumentar el desempeño del colaborador

impulsado por el bienestar de su familia permitiendo un mejoramiento de la calidad de vida.

Se puede decir que, tal como lo mencionan Beehr y McGrath; Eisenberger, Cummings, Armeli y Lynch; Johnson y Johnson; Schaubroeck y Fink quienes desde el ámbito de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones han destacado los beneficios del apoyo social para mitigar los efectos de algunos factores de estrés laborales y, así, aumentar la satisfacción y el bienestar de los colaboradores. Además, Eisenberger, cols y House han probado que la cantidad y la calidad de Las relaciones sociales (pareja, los amigos, los compañeros de trabajo y jefes), tienen una gran relevancia a la hora de afrontar el estrés al que nos vemos sometidos cotidianamente; Por esto, y desde una perspectiva diligente, se ha propone el fortalecimiento de las relaciones sociales como un conducto para disminuir y/o prevenir el estrés y promover mejoras en otros aspectos como la satisfacción laboral y según Eisenberger, Fasolo y Davis-LaMastro el compromiso con el trabajo (citado de Martínez y Osca, 2002).

Con lo anterior se busca entender y destacar la función que realiza el apoyo familiar y de los compañeros en el mejoramiento la calidad de vida y el agrado al realizar el trabajo, y por consecuencia poseer colaboradores más motivados y dispuestos. Con base a las políticas de bienestar propias de la Cooperativa COOFISAM, las cuales están encaminadas al desarrollo integral de los asociados, trabajadores, sus familias y la comunidad, se propone un programa conformado por una serie de actividades encaminadas al mejoramiento de las relaciones existentes entre la colaboradores, familia y compañeros de trabajo, en este sentido, el área de Talento Humano se consolida como

uno de los factores clave para una gestión enérgica y encaminada a su fortalecimiento, a través del desarrollo integral de los colaboradores y el fortalecimiento de sus capacidades, así como el reconocimiento de la relación existente con la familia y compañeros de trabajo de la Cooperativa COOFISAM.

OBJETIVO

Diseñar un programa de bienestar laboral, con el fin de fortalecer y promover el apoyo social familiar y organizacional (compañeros) para generar sentido de pertenencia, incremento de la productividad e inspiración para realizar el trabajo.

Objetivos específicos

- Identificar situación actual del apoyo de social (familia) y organizacional (compañeros del trabajo) en el desarrollo de las funciones laborales.
- Definir las actividades que incentiven el apoyo social y suplir las necesidades de la población objeto.
- Aumentar los niveles de percepción de sentido de pertenencia, productividad e inspiración para realizar el trabajo.

AREAS DE INTERVENCION DEL PROGRAMA

- Área calidad de vida laboral

METODOLOGIA

El plan de intervención diseña por medio de acciones que se encuentran orientadas a generar espacios diferentes al laboral, con la intención de promover el apoyo de social de la familia y compañeros del trabajo en el desarrollo de las funciones laborales. La participación activa por parte de los trabajadores y sus familias en las diferentes actividades programadas es de vital importancia, puesto que estas fomentan y fortalecen el sentido de pertenencia e identidad del colaborador hacia la Cooperativa COOFISAM y a su vez mejorar la calidad de vida del colaborador.

FASES

- Diagnóstico:
 - Realizar identificación previa de las siguientes variables:
 - Apoyo familiar:** Identificar inicialmente como los colaboradores viven la relación entre la vida familiar y laboral por medio de la aplicación del Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores de King y cols.
 - Laboral:** Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial – Fondo de Riesgos laborales.

- Diseño de programa, actividades: Teniendo en cuenta los resultados identificados en la primera fase “Diagnostico” se desarrollan una serie de acciones, las cuales irán vinculadas a la intervención y fortalecimiento del apoyo de social de la familia y compañeros del trabajo en el desarrollo de las funciones laborales.
 - Identificar y socializar con los Altos Directivos los aspectos a

- mejorar por parte de la Cooperativa COOFISAM, evidenciados en los resultados obtenidos en la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el constructo de “Condiciones intralaborales”.
 - Diseño y ejecución del Plan de capacitaciones de apoyo social (Familiar) y apoyo organizacional (Compañeros de trabajo), el cual se debe desarrollar de manera mensual durante el semestral, enfocadas en el fortalecimiento de aspectos favorables y mitigación de factores negativos identificados en la Fase de “Diagnostico”.
 - Generar programas de sensibilización enfocadas al fortalecimiento de la comunicación y la importancia de las redes de apoyo en la Cooperativa COOFISAM.
 - Promover la creación y fortalecimiento de las redes para favorecer la participación de toda la población objeto.
 - Realizar un cronograma de actividades de esparcimiento como: torneos de futbol, baloncesto y juegos de mesa, fomentando la participación activa de los colaboradores.
- Evaluación y seguimiento:
 - Se deberá dar cumplimiento mensual a las acciones propuestas, llevando control de asistencias, actas y evidencias fotográficas anexas en un informe mensual.
 - Al finalizar el semestre se aplicaran nuevamente el Inventario de Apoyo Familiar para Trabajadores de King y Cols y la Batería de

instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Fondo de Riesgos laborales, identificando los cambios generados con la ejecución de las actividades programadas durante el semestre.

ACTIVIDADES PROPUESTAS

Tabla 5 Diagnostico redes de apoyo

ACTIVIDAD 1	Diagnóstico del estado de las redes de apoyo
OBJETIVO	Identificar el estado en que se encuentran las redes de apoyo reconociendo sus debilidades y fortalezas.
DIRIGIDO A	Colaboradores y familias
ORIENTADO POR:	Área de Talento Humano
METODOLOGÍA	<p>Por medio de una entrevista con una parte estructurada donde se recogerá toda la información básica para el reconocimiento del estado de la red de apoyo, la cual se complementa con preguntas abiertas que el profesional en talento humano crea pertinentes a la hora de la formación de los indicadores de estimación donde se evalúe</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tamaño de la red de apoyo. - Composición de la red de apoyo. - Necesidad de apoyo. - Satisfacción con el apoyo recibido.

Tabla 6 Capacitación Redes de Apoyo

ACTIVIDAD 2	Capacitación Redes de apoyo
OBJETIVO	Capacitar a los colaboradores y a los integrantes de la Red de apoyo, brindándoles claridad y conocimiento de sus funciones y beneficios como red
DIRIGIDO A	Colaboradores y familias
ORIENTADO POR:	Área de Talento Humano
METODOLOGÍA	A través de charlas se brindará la información sobre la metodología, clases, grados de las Redes de Apoyo y como la organización surge a partir de la calidad de las relaciones que se

formen y se distingan por la colaboración y la motivación para el mejoramiento de la calidad de vida.

EL colaborador y familiar formado debe encargarse promover y participar en al menos una actividad por mes, las cuales se debe ejecutar con todos los involucrados.

Tabla 7 Sensibilización, Creación y Fortalecimiento

ACTIVIDAD 3	Sensibilización, creación y fortalecimiento de redes de apoyo
OBJETIVO	Generar programas enfocadas al fortalecimiento de la comunicación y de las redes de apoyo en la Cooperativa COOFISAM.
DIRIGIDO A	Colaboradores y familias
ORIENTADO POR:	Área de Talento Humano
METODOLOGÍA	A través programas interactivos en base a la creación/o fortalecimiento de las redes de apoyo y la comunicación asertiva, el área de Talento Humano se encargara de dar a conocer la importancia y ventajas que existen poseer buenas relaciones tanto dentro fuera de la Cooperativa COFISAM.

Tabla 8 Actividades de Esparcimiento

ACTIVIDAD 4	Actividades de esparcimiento COOFISAM
OBJETIVO	Integrar las familias de los colaboradores en actividades dirigidas por la Cooperativa COOFISAM, donde la familia pueda sentirse parte vital del funcionamiento de la organización.
DIRIGIDO A	Colaboradores y familias
ORIENTAD POR:	Área de Talento Humano
METODOLOGÍA	Se formaran la creación de equipos masculinos y femeninos los cuales estarán conformados por el empleado y su familia en grado de consanguinidad, unión marital o adopción con los cuales se realizarán torneos de futbol, baloncesto y/o juegos de mesa para así fomentar la participación activa de los colaboradores y sus familias.

13 RECOMENDACIONES

- Al momento de aplicar los instrumentos a la población objeto, se recomienda tener en cuenta que los participantes hagan parte de una misma área, ya que pueden existir diferencias sociodemográficas, que influyan en la fase de análisis de resultados.
- Implementar criterios de inclusión que garanticen al investigador, que los participantes cumplen con requisitos mínimos para el estudio de las variables.

14 REFERENCIAS

- Álvarez, A., & Gómez B, Ingrid Carolina. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106.
- Aranda C, Pando M, 2013. CONCEPTUALIZACIÓN DEL APOYO SOCIAL Y LAS REDES DE APOYO SOCIAL. 16 (1). pp. 233 – 245. México.
- Bakker A, Demerouti E, Xanthopoulou D, 2011. *¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo?* Cienc Trab.Jul-Sep; 13 [41]: 135-142
- Da Ros, G. (2007). *Economía solidaria: aspectos teóricos y experiencia*. Ecuador, 5(1). p.9-27
- Feo, J. (2008). Influencia del trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana. (Trabajo de grado). Universidad Javeriana. Colombia.
- Florez, L., & Garcia, A. (s.f). Cartilla de familia. Colombia: Calameo. Recuperado de <http://es.calameo.com/books/004791055286410abfab2>
- Gallego, A (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 35, (febrero-mayo de 2012, Colombia), acceso: <http://revistavirtual.ucn.edu.co>.
- Gonzales Valencia, S. (s.f). La innovación como fuente de desarrollo. Colombia: Mintic. Recuperado de http://www.mintic.gov.co/portal/604/articulos-6308_recurso_1.pdf
- Gutierrez, M. (2004). El Valor Del Deporte En La Educación Integral Del Ser Humano. *Revista de Educación*, núm. 335 (2004), pp. 105-126.

- Herrera Guerrero, B, Weisser Soto, B., Salazar Salazar, D, (2004). Imágenes y conceptos de familia expresados en las representaciones sociales de mujeres de sectores urbano - populares de la ciudad de temuco, Chile.
- Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)*, 23(1), 116-133.
- Lisbona, A; Morales, J; Palací, F (2009). El Engagement como resultado de la socialización organizacional. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, vol. 9, núm. 1, marzo, 2009, pp. 89-100. Almería, España
- Marx, Karl, (1965) *Le Capital*, livre I, in *Œuvres, Économie I*, Paris, NRF, Bibliothèque de la Pléiade, p.867
- Montalbán, R. R., Pastrana, M. V., & Sáez, M. M. (2016). El Engagement y la Interacción Familia-Trabajo: Un Estudio Exploratorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 31(2), 73-84.
- OIT. (2004). Organización Internacional Trabajo. ¿Qué es el trabajo decente? .Recuperado de http://www.ilo.org/americas/saladeprensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Razeto M., Luis (2001). Una presentación (muy) personal de mis escritos, <http://www.intersol.at/razetocurrbasicos01.pdf>
- Saavedra, R. (2016). Satisfacción Laboral e Interacción Trabajo-Familia. Disponible en: <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2984/Satisfacion%20Laboral%20e%20Interaccion%20Trabajo-Familia.pdf?sequence=1>
- Suarez, Y. & Mendoza, J. (2014). Indicadores de salud mental y engagement en empleados de una empresa promotora del desarrollo económico, *Económicas CUC*, 35 (2), 133-146

- Ulloa, M. (2015). La importancia de la formación y desarrollo por competencias en las organizaciones en el mundo actual. Universidad Militar Nueva Granada, Bogota D.C.
- Zanenga, L. (2016). Engagement organizacional, análisis desde una perspectiva de la psicología Organizacional Positiva. (Tesis de grado). Universidad de Palermo, Argentina.
- (s.f). Definición de burnout y engagement: Tesis. Recuperado de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19068/Capitulo2.pdf>