

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y LA INTERACCIÓN TRABAJO-
FAMILIA EN LOS OPERARIOS DE LA EMPRESA MAVILTEX DE LA CIUDAD
DE MANIZALES**

PRESENTADO POR:

Jhon Alejandro Gallego Arango

Valentina Alarcón Arango

Jennifer Trujillo Castro

ASESORA: Marleny Cardona

UNIVERSIDAD DE MANIZALES
Especialización en Gerencia del Talento Humano

Manizales
2019

Resumen

El presente trabajo tiene por objeto describir el clima laboral con la interacción entre trabajo familia y familia trabajo de manera positiva y negativa, investigando desde antecedentes locales, nacionales.

Para dar cumplimiento al objetivo se llevó a cabo la aplicación de dos instrumentos a una muestra de 62 personas, el primero llamado DAFP el cual mide clima laboral en la organización a partir de 10 dimensiones, y la segunda se llama (SWING) mediante la cual se evalúa la interacción trabajo – familia, familia trabajo de manera positiva y negativa.

Como resultado final se analiza la correlación entre clima laboral y la interacción trabajo – familia y familia trabajo de la cual se puede concluir que la interacción familia trabajo no afecta el clima laboral de la organización, pero si se ve afectada la interacción Trabajo - familia en el clima laboral, mostrando unos resultados con alteración en estilos de dirección; aunque actualmente no se evidencian conflictos internos o baja productividad pero si no se interviene puede llegar a afectar de manera negativa la producción, por lo que se hace un plan de intervención donde se pretende mejorar los estilos de dirección haciendo un plan de desarrollo y capacitación constante para los líderes de la empresa, lo que se podrá ver reflejado en la mejora de los procesos y el buen cumplimiento de metas organizacionales.

Tabla de Contenido

<i>INTRODUCCION</i>	6
<i>1. Presentación de la Empresa</i>	7
1.1 Misión	7
1.2 Visión	7
<i>2. Planteamiento del Problema</i>	8
<i>3. Pregunta de investigación</i>	11
<i>4. Justificación</i>	12
<i>5. Antecedentes Investigativos</i>	13
5.1 Local.....	13
5.2 Nacional	16
5.3 Internacional.....	22
<i>6. Objetivos</i>	26
6.1 Objetivo General	26
6.2 Objetivos específicos.....	26
<i>7. Marco Conceptual</i>	27
7.1Clima Organizacional.....	27
7.1.1Orientación Organizacional.....	30
7.1.2Administración del Talento Humano	32
7.1.3 Estilo de Dirección	35
7.1.4 Comunicación e Integración.....	36
7.1.5 Trabajo en Grupo	39
7.1.6 Capacidad Profesional.....	41
7.1.7 Medio Ambiente Físico	43
7.1.8 Reconocimiento.....	45
7.1.9 Trabajo Bajo Presión.....	46
7.1.10 Salario y Recompensa	48
7.2 Familia.....	51

7.2.1 Relación Familia- Trabajo.....	56
7.3 Trabajo	62
7.3.1 Relación trabajo- familia.....	66
8. Metodología	69
8.1 Tipo de Estudio y Diseño.....	69
8.2 Población.....	69
8.3 Instrumentos para la recolección de la información.....	69
9. Análisis de Resultados.....	71
9.1 Dimensiones del Clima Organizacional.....	71
9.1.1 Orientación Organizacional.....	71
9.1.2 Administración del Talento Humano	73
9.1.3 Estilo de Dirección.....	74
9.1.4 Comunicación e Integración.....	75
9.1.5 Trabajo en Grupo	76
9.1.6 Capacidad Profesional.....	77
9.1.7 Medio Ambiente Físico.....	79
9.1.8 Reconocimiento.....	80
9.1.9 Trabajo Bajo Presión.....	82
9.1.10 Salario y Recompensa	83
9.2 Interacción Trabajo-Familia y Familia- Trabajo.....	86
9.2.1 Interacción Negativa Trabajo- Familia.....	86
9.2.2 Interacción Negativa Familia- Trabajo.....	87
9.2.3 Interacción Positiva Trabajo- Familia	89
9.2.4 Interacción Positiva Familia- Trabajo	90
9.3 Clima Laboral y su Relación con la Interacción Trabajo – Familia.....	92
10. Conclusiones	95
11. Recomendaciones	97
12. Propuesta de Intervención	98
13. Introducción	98

<i>14. Objetivos</i>	98
14.1 Objetivo General	98
14.2 Objetivos Específicos	99
<i>15. Justificación</i>	99
<i>17. Cronograma</i>	106
<i>18. Presupuesto</i>	107
<i>ANEXOS</i>	110
Anexo 1: Encuesta interacción trabajo-familia (SWING).....	110
Anexo 2: Instrumento de evaluación clima organizacional (DAFP).....	110
Anexo 3: Gráficos estadísticos.....	110

INTRODUCCION

Para los especialistas en Gerencia del Talento Humano se hacen necesarios los estudios profundos del ser humano- trabajo ya que esto es lo que le permite descubrir las fortalezas, oportunidades y capacidades de las organizaciones aportando factores diferenciadores y que le retribuyen a la empresa en el aumento de competitividad en el mercado.

Por lo anterior es importante generar nuevas propuestas de mejoramiento internas en las organizaciones con el fin de dar respuesta a la era de la globalización, y son los agentes del talento humano los directamente encargados de realizar la planificación y desarrollo de las estrategias de la empresa y del capital humano que allí labore.

Con el presente proyecto de investigación, se pretende entonces analizar la relación que existe entre trabajo-familia y el clima laboral en la empresa Industrias Maviltex de la ciudad de Manizales. Este tema es de gran importancia ya que está orientado a conocer la influencia positiva y negativa de los factores mencionados anteriormente en la vida de las operarias de la organización y a su vez se convierte en el instrumento para revelar las potencialidades a trabajar mediante una propuesta de intervención, y de esta manera cumplir con las metas y objetivos planteados.

1. Presentación de la Empresa

Industrias Maviltex es una compañía colombiana nacida en la ciudad de Manizales en el año 2005 la cual inicio con 11 trabajadores, se dedica especialmente al diseño, confección y comercialización de trajes de baño. La marca que los identifica es Tropical Beach; las cuales se exportan a punta cana y en este momento se está abriendo mercado en EEUU. En el año 2016 se abrió otra sede en el barrio La Enea y el personal ya está en un total de 255 colaboradores. Su estrategia institucional es la siguiente:

1.1 Misión

Somos una industria que fabrica y comercializa prendas de vestir con estándares de calidad, haciendo uso de las tecnologías industriales, comerciales y de comunicaciones, que permitan generar la satisfacción y aumenten la confianza de nuestros clientes, al tiempo que contribuimos al desarrollo humano y económico de las personas en la región involucradas en nuestros procesos.

1.2 Visión

Ser líderes en el sector de la confección de prendas de vestir en mercados nacionales e internacionales en los próximos 5 años, mejorando la rentabilidad del negocio.

2. Planteamiento del Problema

La demanda que genera el mercado de las confecciones textiles y el conocimiento técnico básico con el que deben contar las colaboradoras operativas de estas organizaciones, permite que un gran número de mujeres se capacite y acceda a esta forma de empleo como recurso para cubrir sus necesidades básicas, según datos de la Cámara Sectorial de la Confección entre los años 2011-2012 se crearon aproximadamente 305.000 empleos tanto directos como indirectos en el sector de la industria manufacturera.

La industria confeccionista significó para el mismo año el 8% del Producto Interno Bruto del conjunto de la industria manufacturera, con el 3% del PIB nacional, y con el 5% de las exportaciones del país. (ANDI: 2012)

El sector de producción de prendas de vestir se posicionó, según la EAM (Encuesta Anual Manufacturera) del DANE, como uno de los más grandes e importantes para el país, empleando hasta 60.000 personas.

Las cifras mencionadas anteriormente han sido las más altas en la historia de la industria manufacturera, ya que además de elevar el número de contrataciones, genera importantes ingresos en el PIB; lo que indica la importancia del sector industrial de las confecciones en la industria nacional.

Sin embargo, no se debe desconocer que el sector de las confecciones ha sido una de las actividades laborales de la industria con mayor cantidad de mujeres en su desarrollo; para sustentar la situación actual, se toman cifras reportadas por el DANE donde se muestra que para el año 2007-2008 el porcentaje de mujeres contratadas en el sector textil, era del 79%; de la misma manera se realizó el mismo cálculo para los años anteriores donde los porcentajes eran más bajos, lo que demuestra que el sector ha ido aumentando

gradualmente con el paso del tiempo y que cada vez es mayor la contratación de mano de obra femenina.

Teniendo en cuenta lo anterior en este sector se generan algunas situaciones contraproducentes que puedan afectar a las mujeres que desarrollan esta actividad; su desarrollo personal y profesional, integridad física, emocional y mental y tienden a sufrir dominaciones de tipo económico, laboral y de género.

Por lo tanto un tema importante para abordar es el de las relaciones de género que se producen en el ámbito laboral y familiar, el cual ha venido generando gran importancia desde aspectos sociales como la construcción de la identidad en los diferentes sectores altamente feminizados en el mundo del trabajo, algunos de estos se encuentran inmersos en puestos de trabajo de diferentes oficios e inclusive profesiones como lo son las empleadas domésticas, ayudantes de construcción, asesoras comerciales, vendedoras informales entre otros, los obstáculos generados para la participación, permanencia y oportunidad para el sexo femenino en el ámbito laboral es cada vez más escasa, lo que impacta en el aumento de la pobreza y la precariedad en las mujeres madres cabeza de hogar.

Sumando a lo anterior el trabajo en las maquilas textiles a parte de ser desarrollado en su mayor porcentaje por mujeres, requiere de manera continua la generación de la elaboración de los productos, lo cual no permite tener recesos en horarios habituales para otro tipo de actividades en las que puedan desenvolverse libremente y desarrollar o hacer al mismo tiempo tareas en beneficio propio y de su entorno familiar, el cual se observa como factor vulnerable ante este tipo de trabajo.

Otro de los aspectos para tener en cuenta es el estrecho espacio que poseen las operarias de confección para compartir en procesos sociales que les brinde la cantidad y calidad suficiente a sus vidas, igualmente los espacios afectivos y de integración a nivel familiar y social en los diferentes grupos de amigos y personales, todo lo anterior para lograr de esa forma una satisfacción plena de sus necesidades y de reconocimiento que necesita como ser humano y que han de reflejarse en una vida personal y laboral plena.

El mundo del trabajo es uno de los campos donde ninguna persona puede elegir con quien va a interactuar. El ambiente que se genera por las diferentes emociones en el cual participan todas las personas que conviven requiere un proceso adaptativo en cada uno de los trabajadores de la organización.

La empresa es una de las organizaciones donde su principal función es la producción y los resultados que diariamente generen es la razón de ser de esta, a veces olvidándose que quienes integran la organización son personas con emociones, dificultades y esto se puede ver reflejado en el desempeño de la actividad y en el clima laboral, afectando a otros colaboradores de una manera negativa o positiva.

En el sector textil, la mayoría de las veces, se presentan dificultades de sus operarias porque son personas que tiene un tiempo muy reducido para compartir con su familia, es una población vulnerable ya que en su mayoría son madres cabeza de hogar, con escasos recursos económicos y donde influye mucho el salario que reciben puesto que ganan un salario mínimo y de allí deben responder por diferentes obligaciones.

Otra problemática que se ve reflejada en su parte familiar es que muchas de las operarias quieren trabajar horas extras para tratar de tener mejores ingresos y así tener una ayuda

adicional para la provisión de su hogar, pero esto genera que dejen a un lado sus hijos y su familia, causando una ruptura muchas veces en la relación con sus hijos o esposo y generando una ausencia de la figura materna en el hogar.

Finalmente se motiva dicha investigación con la finalidad de demostrar a la empresa y especialmente a quien maneja la parte de recursos humanos, la necesidad de creación de planes de bienestar que aporten de manera significativa en la calidad de vida de sus empleadas; partiendo del hecho que dicho departamento necesita de una mirada holística y permanente, ya que la organización siempre está en constante cambio, es dinámica y debe atender todos los frentes de trabajo tanto los clientes internos y externos que puedan afectar la gestión y los objetivos de la empresa.

3. Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre la interacción trabajo-familia y el clima laboral en los operarios de la empresa Maviltex de la ciudad de Manizales?

4. Justificación

El termino en Gerencia del Talento Humano comprende un gran número de temáticas relacionadas con las personas en las organizaciones; en el caso particular de la Compañía Maviltex esta investigación será la apertura para fortalecer los procesos que adelanta el área de Gestión Humana apuntándole a mejorar la calidad de vida de sus colaboradoras, así mismo el ejercicio permitirá articular lo teórico y lo empírico, lo objetivo y lo subjetivo para aportar al conocimiento de los estudios del ser humano en las organizaciones y su relación con la familia.

De la misma manera esta investigación se convierte en una oportunidad para conocer nuevas perspectivas sobre las interacciones trabajo- familia, familia-trabajo y su relación con el clima laboral, teniendo en cuenta que en el rastreo teórico realizado no se ha tratado este tema en su conjunto, y además cada organización vive una experiencia diferente de acuerdo con contexto y el talento humano que la conforma.

Finalmente, las dinámicas organizacionales evidenciadas serán una base para comprender experiencias similares en el marco del desarrollo humano en otras organizaciones, profesiones y poblaciones que se asemejen a la temática relacionada en este estudio.

5. Antecedentes Investigativos

Para el desarrollo del presente trabajo se realizaron indagaciones por medio de sitios web y diferentes fuentes bibliográficas en distintas (bibliotecas, paginas e instituciones universitarias) de diferentes ciudades y países, para lo cual no se hallaron investigaciones locales, nacionales ni internacionales que evidenciaran la relación trabajo familia y su relación con clima organizacional en maquilas textiles, por lo tanto se tomó como referencia estudios con temas de trabajo, familia, clima laboral y la relación trabajo- familia en contextos locales, nacionales e internacionales de manera individual, encontrando lo siguiente

5.1 Local

Se inicia la búsqueda, selección y análisis de los estudios de investigación disponibles sobre el tema desde el año 2000 a nivel local y que respondieran a los objetivos planteados.

A nivel regional se encontró en la Universidad Católica de Pereira un trabajo de (Molina Jojoa, 2011) sobre “Conciliación Trabajo-Familia: Una Mirada desde La Perspectiva de La Psicología Organizacional y del Trabajo”. Este estudio fue aplicado en la ciudad de Pereira en una empresa de producción a 110 trabajadores de la planta; el cual corresponde a una investigación de tipo cuantitativa donde se pretendía identificar la relación trabajo- familia y la influencia de la conciliación; con una mirada psicoanalítica. En este estudio se concluye que en las últimas décadas y con las dinámicas de la globalización, los paradigmas organizativos de las empresas muestran un accionar administrativo muy vertiginoso y dicha situación ha influido en el modo en que los individuos consolidan y proyectan sus espacios de significación social en especial los laborales y familiares. Por lo

tanto; los cambios en el paradigma familiar y los roles laborales, generan distintos niveles de interacción, pues las interrelaciones entre estos aspectos actúan como un todo en la vida cotidiana del cada individuo, este hecho es el que ha permitido el surgimiento a nivel teórico del concepto de la conciliación como medio para poner fin, o un alivio, a la tensión que se genera cuando el individuo asume paralelamente estos roles.(Molina Jojoa, 2011).

Otra de las investigaciones la realizó Melva Rosa Giraldo Pérez, Nohra Constanza Gutiérrez Santana. Realizada por la Universidad Manizales. “Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la ciudad de Manizales” en donde trataba de “explicar y dar a conocer una perspectiva acerca del concepto de clima laboral en la calidad de vida de las personas, que hacen parte de un sistema como es la organización, la cual se alimenta de los aportes e investigaciones del comportamiento organizacional.” La investigación se realizó en el año 2016 a los trabajadores operativos de una empresa de seguridad de la ciudad de Manizales. en la que se puede determinar, que “El tipo de estudio y diseño arrojó un consolidado de correlación en salud, el cual mostró bajos índices de afectación entre ambos roles, resaltándose el uno como complemento del otro, sin observarse casos de estrés o conflicto”.

Teniendo en cuenta lo anterior se puede decir que es algo que en todos los casos se puede ver afectado de diferente manera, en algunas personas puede no tener impacto su vida laboral en la familia, pero en otras personas ese puede ser el detonante para que se afecte su vida familiar o viceversa. El estar bien en los dos ámbitos genera un equilibrio emocional para las personas, un estado de tranquilidad y esto hace que cada uno cumpla con sus roles de una manera cada vez mejor. Cuando uno de los dos ámbitos no funciona hace que se

genere un desequilibrio emocional lo que puede afectar su desempeño diario y obtener problemas mayores en el sitio donde se esté desarrollando.

Es así como el estudio muestra como en la escala valorativa de la sociedad a nivel cultural y milenariamente, la familia ha ocupado el peldaño más alto en cuanto a prioridades o aspectos más importantes en la vida de una persona, sin embargo, dado el pragmatismo en el que se desenvuelve el hombre contemporáneo, en el fondo la realidad es que en dicha escala se impone el trabajo; pues es esta actividad a la que se le da entrega total seguramente por estar enmarcada en términos legales y por ser la condición que genera la remuneración económica y que por lo tanto no da espera.

Finalmente se revisan estudios e investigaciones cercanas al tema de la mujer en cuanto a la equidad de género en el mundo del trabajo, para lo cual se toma la investigación titulada “prevalencia de violencia y discriminación contra la mujer en la facultad de ciencias para la salud, Universidad de Caldas, Colombia. este estudio fue realizado en el año 2010-2011 con el objetivo de realizar una caracterización de los actos de violencia y discriminación durante la vida universitaria en las mujeres de la facultad de ciencias para la salud de la Universidad de Caldas”; el anterior fue un estudio de corte descriptivo y transversal en el cual se realizaron encuestas a una muestra aleatoria de 196 mujeres de dicha facultad entre docentes, estudiantes y administrativas, entre los resultados se evidencia que más del 50% de mujeres encuestadas han sufrido por lo menos 1 evento de discriminación o violencia durante su estadía en la universidad confirmando así la hipótesis planteada donde Cubillos 2010, concluye “que la violencia de género se manifiesta dentro de la comunidad universitaria con frecuencias altas, siendo el estamento estudiantil el que más expuesto se encuentra a todo tipo de agresiones, especialmente si se es de raza negra. Es necesario

buscar estrategias encaminadas a disminuir la violencia de género en los planteles educativos de nivel superior, y estas deben iniciarse entre los docentes, que fueron los agresores más frecuentes de este estudio”, de lo anterior se puede decir entonces que el hecho de ser mujer puede generar en los diferentes espacios ya sean laborales o educativos atropellos hacia la integridad de la género.

5.2 Nacional

Uno de los aspectos más importantes en la vida de cada una de las personas es cuando empieza su vida laboral, en ese ámbito se empieza a interactuar con diferentes personas que no se eligen, simplemente se debe adaptar y empezar a convivir por un periodo de tiempo que puede llegar a ser muy largo o corto depende de muchos factores. Una de las circunstancias difíciles que puede atravesar cada uno de los diferentes empleadores son los juicios de valor que cada colaborador puede tener en diferentes aspectos de la organización y que de ellos se pueden ver afectados de manera positiva o negativa.

En una organización se empieza a convivir con diferentes personalidades, y esto a veces puede generar buenos equipos de trabajo, diferencias con algunas personas o un entorno totalmente indiferente de lo que sucede a las personas en su alrededor, a veces el clima laboral puede influir directamente en el comportamiento directo o indirecto de las personas en las relaciones personales, familiares o profesionales.

En el mundo laboral se pueden encontrar diferentes formas para gerencia, una de ellas es cuando el empleador por el afán de tener cada vez más productividad deja a un lado que la empresa la conforman personas, seres humanos que les gusta sentir que son importantes para la organización, personas que tienen una vida, la cual se puede ver afectada por

diferentes situaciones y posiblemente solo necesitan ser escuchados pero la labor es tan impositiva que esto se convierte en algo que no es importante para la empresa. Esto puede ser el detonante de muchas fallas a nivel organizacional, por desmotivación, falta de atención o quizás un mal liderazgo

También está la empresa donde la persona es importante, no solo por su trabajo sino también porque quieren que el colaborador internamente este satisfecho y así podrá ser alguien altamente productivo en los diferentes procesos que hagan.

Cuando se habla de clima laboral se deben tener en cuenta varios factores que pueden influir de manera positiva o negativa en un colaborador dentro de una organización.

De acuerdo con lo anterior se realizó revisión del estudio investigativo de la autora Nereida Ethel Hernández garzón, la cual fue realizada para la universidad de Manizales

“caracterización de clima laboral y calidad de vida de los trabajadores”; el objetivo de esta fue “caracterizar las condiciones del clima organizacional y la calidad de vida laboral en la empresa” en esta investigación realizada en el año 2013 se puede determinar, que, “si a un clima laboral desfavorable se suma una decadente calidad de vida laboral, como la que poseen las personas que hacen parte de esta organización, se caerá en un continuo desgaste psicológico, físico y mental. Motivo por el cual, es vital que los dirigentes tomen conciencia de la importancia que un buen clima laboral y una calidad de vida en el trabajo, puesto que, si dirigen su atención a estas falencias, estarían cuidando el bienestar de sus recursos humanos, que en definitiva son el activo más importante con el que cuentan”.

Es así como si en una empresa el clima laboral es malo sus colaboradores cada día serán menos productivos, lo que va a generar que la empresa se vaya debilitando y puede llegar a su cierre afectando a todo el personal, pero si se tiene un buen talento humano donde las

personas se sientan parte de la empresa, sientan que ellos son importantes para la organización y que en ese lugar encuentran apoyo en cada situación que se presente, esto va a generar que sean personas felices en su trabajo, en todo lo que realicen, son personas con las que la empresa va a sentirse respaldada y ayudará a que consiga un éxito en lo que se proponga.

En conclusión, la autora realiza sus aportes dando a conocer los constantes juicios de valor que hacen los trabajadores en diferentes aspectos que giran alrededor de la empresa de manera positiva o negativa, y como estos constituyen parte importante en la conformación del clima organizacional y todos los aspectos a tratar desde el área de gestión humana con la finalidad de mejorar la organización y aumentar la rentabilidad económica.

En relación con esta temática, se revisó también un artículo en la Universidad San Buenaventura en convenio con la fundación universitaria San Martín en Armenia Quindío (2010), denominado “Tres Grandes Variables del Clima Organizacional de las Empresas Colombianas”. En este trabajo, se destaca también, la importancia del clima laboral en las organizaciones, autores como Litwing y Stringer (1968) identificaron el clima laboral como “una de las áreas más importantes del estudio de las organizaciones, siendo el resultado de percepciones compartidas por el personal de una organización respecto al trabajo el ambiente físico y las relaciones interpersonales”. (Rodríguez, 1987: 43).

Por lo tanto, el clima laboral es el resultado de emociones, relaciones personales, condiciones laborales que se presentan en los diferentes colaboradores de la organización.

Bruner (1951) dice en Álvarez, (1992: 15) que la percepción es vista como “el proceso a través del cual el individuo connota de significado su situación y su ambiente”. Es decir; el clima laboral influye en la forma de comportarse el colaborador de manera directa o indirecta.

Otra de las investigaciones existentes sobre clima laboral, realizada por la universidad del valle en 2009 realizada por Mónica García, se centra en el objetivo de “evidenciar la importancia del clima en los cambios organizacionales y se exponen las diferentes herramientas que se pueden emplear para su medición y diagnóstico y que consideran numerosas variables que giran en torno a los valores de la organización, las creencias, costumbres y prácticas empresariales, para esclarecer las causas de la satisfacción e insatisfacción en el trabajo y su incidencia en los cambios organizacionales”.

Concluye entonces que es importante conocer los diferentes métodos o instrumentos que ayudan a medir el clima organizacional pues así se tiene una claridad sobre estos al momento de aplicarlo en una organización pues para medir el clima organizacional se debe aplicar el instrumento que mejor arroje los resultados que se quieren revisar.

Por otra parte, se revisan investigaciones relacionadas con la familia, donde según Sánchez (2013) la familia es una parte muy importante de los seres humanos, ya que desde el hogar se empieza a construir valores, es ese primer lugar donde las personas se forman en diferentes aspectos para enfrentarse a las diferentes situaciones que la vida le presenta.

En la misma investigación se encuentra referenciado que el trabajo es la principal fuente de ingresos económicos, sin embargo, en la actualidad es complejo el acceso a una actividad acorde a la formación de las personas, las competencias se han convertido en un requisito fundamental para tener una oportunidad digna, esto genera impotencia a las personas y un desequilibrio en las familias, pocos tienen la oportunidad de crear su propio negocio, es así como depende de la situación del país para al menos aspirar a un salario mínimo que cubra las necesidades básicas.

También se presentó importante revisar estudios que presentaran la relación trabajo – familia para realizar los análisis pertinentes encontrando en una de las investigaciones realizada por Adaneys Álvarez R. Ingrid Carolina Gómez B. en la universidad del Valle del instituto de Psicología, la cual fue titulada “Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo” donde el objetivo se centra en “establecer indicadores del conflicto trabajo-familia desde la perspectiva de rol y sus implicaciones psicosociales, en mujeres profesionales en la modalidad de empleo” en esta investigación realizada en el año 2010 en una población femenina de 22 a 55 años de edad, en la que se puede determinar que, “La incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha tenido repercusiones en la estructura familiar; se requiere que los diferentes estamentos planteen estrategias que permitan conciliar la interface de la relación trabajo-familia”.

Allí deja ver como desde que la mujer empezó a ingresar al mercado laboral, se ha visto afectada la estructura familiar de manera significativa, ya que la mujer al estar encargada de tantos roles en su vida familiar y laboral hace que se cree un abismo entre los integrantes de la familia, pues al no estar la madre del hogar, la familia se va separando tomando así cada uno un camino diferente para su vida.

La autora entre sus conclusiones indica que las organizaciones deberían tener un horario más flexible para los colaboradores y así poder tener espacios en familia dónde se pueda tener más interacción con los hijos y el esposo. Esto ayudaría a tener una mejor oportunidad para educar a sus hijos y evitar que se presenten situaciones lamentables e irreversibles que afectarían la familia en todos sus ámbitos.

Finalmente se indago sobre el tema de la mujer en el mundo del trabajo encontrando una investigación del autor Alejandro Pérez y Soto Domínguez y Mónica María Cortés Gallego, en el 2012 en su investigación “Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XX” la cual es de tipo cualitativo refiere que “la mujer había sido segregada a determinadas actividades no mercadeables como el hogar, y ciertos oficios, como el de maestra y enfermera, la historia del siglo XX deja ver la apertura de espacios que si bien no ofrecieron igualdad real hasta el final de la centuria, sí abrieron tímidamente espacios de participación a la mujer en su rol de trabajadora y su rol de madre.” Anteriormente se pensaba que la mujer solo se podía limitar a estar en la casa pendiente de las labores del hogar y de sus hijos, pero poco a poco se fueron abriendo mejores oportunidades en el mercado laboral donde se han abierto espacios en diferentes sectores económicos como lo es la política, ya que no se contemplaba tener una mujer ejerciendo este cargo. A medida que fue pasando el tiempo la mujer empezó a demostrar sus capacidades ejerciendo el papel como madre, esposa y trabajadora lo que ayudo a que se abrieran mejores oportunidades en el ámbito laboral. Hoy es muy común ver que la madre ocupa el rol de ser cabeza de familia, quien es la que en muchas ocasiones debe cubrir las necesidades de la casa, cuidar los hijos y asistir al trabajo esto genera en muchas un tiempo más reducido para compartir con su familia, lo

que puede generar una ausencia en la crianza de sus hijos y por ende tener algunas relaciones que se dificulten con el paso del tiempo.

5.3 Internacional

El sector textil y confección, sobresale por ser un término ligado hacia el consumismo en diferentes sectores y países del mundo, este inicia paralelo con el proceso de la industrialización en Europa y Estados Unidos. En primera instancia se desarrolló con materias primas (hilazas) importadas, pero hacia finales de la década del cuarenta e inicios del cincuenta se desarrollaron cultivos tecnificados alcanzando la autosuficiencia al proporcionar insumos propios para la elaboración de prendas de vestir, a partir de esto la industria algodonera llegó a su gran auge y solo hasta la década de los setenta y ochenta se vincularon en el sector textil colombiano materiales sintéticos en la fabricación de prendas de vestir. (Acero, Achury y Bolívar, 2009).

De acuerdo con lo anterior la producción textil comienza como una actividad económica de tipología familiar y de manera artesanal los cuales era fabricados por las familias y no se contaba con mucha tecnología, sin embargo, la llegada del proceso de la industrialización de los diferentes países ha llevado a muchos avances tecnológicos y creación de maquinaria que acabaron por tecnificar los procesos y la producción en las empresas textiles.

Con el paso del tiempo el sector se ha convertido en uno de los más importantes al general gran cantidad de empleos y contribuir con el desarrollo del país en términos de exportaciones y el aporte al producto interno bruto de Colombia.

Otro tema importante a tener en cuenta es la familia, teniendo en cuenta que los operarios que desarrollan actividades en el sector textil y específicamente en las maquilas son personas que muchas veces se encuentran dominados por sus emociones y están en constante crecimiento personal y profesional.

En una investigación revisada titulada “la familia como el centro en el entorno laboral” Elizabeth Sandes 2002 se evidencia como la familia influye en la organización dependiendo de las relaciones que allí se generen (positivas o negativas), la investigación fue aplicada a 35 mujeres y 15 hombres de una entidad bancaria en donde los hallazgos dejan ver que dependiendo del estado civil, el número de hijos y la edad se pueden presentar diferentes situaciones que pueden aportar de manera positiva o negativa en la conformación de un entorno laboral agradable.

La autora indica que a lo largo de la vida familiar se deben enfrentar 2 tipos de situaciones que definen el funcionamiento de la misma, el primero tiene que ver con aquellas tareas relacionadas con el crecimiento y desarrollo, es decir aquellas etapas por las que atraviesa la familia durante su ciclo vital negativas o positivas y que aportan al aprendizaje de los mismos; y la segunda se encuentra relacionada con las crisis y problemáticas vividas que generan enfrentamientos y que pueden ser transitorias o permanentes.

De la misma manera este artículo alude que la familia es donde se generan los valores que van a pasar de generación a generación y donde se aprende a cuidar el uno del otro.

Por otra parte el autor Diego Ruiz Becerril en el 2004 dice que “Las estructuras familiares se han transformado desde la hegemonía de la familia tradicional hacia la diversidad representada por las denominadas nuevas formas familiares”, a lo largo del tiempo tanto las

dinámicas como formas de conformar un núcleo familiar han cambiado, pasando de ser la familia convencional conformada por mamá, papá e hijos para convertirse en familias de diferentes tipologías; las llamadas familias “nuevas”, las cuales se distinguen por sus diversas características; y se clasifican como familias monoparentales, las cuales se distinguen por que el padre o madre son cabeza de hogar, familias compuestas cuentan con la característica de la separación del hogar, que se unen con diferentes parejas finalmente encontramos las familias de unión de hecho, son aquellas que se unen a convivir sin el compromiso matrimonial.

La diversidad de familias que en la actualidad se presentan, es el resultado de una sociedad que le da su aporte a cada individuo, esto puede generar situaciones positivas y también negativas, depende del nivel de madurez con que se adquiera la información.

No muy lejano al tema de la familia, se entrelaza el término del trabajo, en las investigaciones revisadas se definen como aquella actividad que se realiza conjuntamente entre varias personas para lograr un objetivo en común.

En el artículo escrito por Andrea Moyano en el 2005 se alude que un adecuado desarrollo psicológico el ser humano tiene que ver con el trabajo, indica también que cada vez y con mayor frecuencia el desempleo a nivel mundial ha ido aumentando y con esto muchas problemáticas se han venido presentado en la sociedad, y han renacido nuevos términos como la frustración y la locura.

Complementado lo anterior en un artículo escrito por Julio Figueroa 2013 indica que “El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, que busca entregar un

producto o servicio a entera satisfacción, pero que a su vez busca satisfacer una necesidad personal o de otras personas”.

De esta manera el autor concluye que uno de los aspectos más importantes en las organizaciones es la persona y el trabajo que desempeña allí, no basta solo con el saber hacerlo si no el querer hacerlo y para esto influye de manera directa el clima laboral que se vive al interior de las empresas, que es lo que define la cultura y lo que muchas veces influye para querer trabajar en el lugar o que pase todo lo contrario.

Finalmente se alude al tema del clima organizacional y para este se reviso la investigación de Mario Martin Bris en el año 2000 en el artículo “clima de trabajo y organizaciones que aprenden” donde indica que “El clima o ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita, no sólo los procesos organizativos y de gestión, sino también de innovación y cambio”, en los resultados de su investigación concluye que cuando en una organización el clima laboral se encuentra deteriorado la empresa tiende a tener bajos niveles productivos y por ende baja la sustentabilidad de la misma, por el contrario cuando los trabajadores se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan y se sienten valorados y reconocidos los índices aumentan de manera significativa hasta lograr cumplir con los objetivos empresariales, es decir cuando el empleado tiene un propósito es más sencillo que trabaje por ese bienestar, y que seguramente va a lograr brindarlo a su familia.

6. Objetivos

6.1 Objetivo General

Analizar la relación entre el clima laboral y la interacción trabajo- familia en los operarios de la empresa Maviltex de la ciudad de Manizales, a través de una metodología investigativa aplicada, para realizar un plan de intervención que contribuya al mejoramiento de la empresa.

6.2 Objetivos específicos

- Interpretar la herramienta aplicada sobre clima laboral a las operarias de la empresa Maviltex
- Describir la interacción positiva y negativa trabajo- familia y familia – trabajo en el personal operativo de la empresa Maviltex
- Describir la relación entre las interacciones familia-trabajo / trabajo- familia y el clima laboral del personal operativo de la empresa Maviltex
- Diseñar una estrategia de intervención teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos en la interacción trabajo-familia y el clima laboral en la empresa Maviltex

7. Marco Conceptual

Las organizaciones son un término antiguo, aparecen como una forma de agrupación necesaria por el hombre para la satisfacción de necesidades, a su vez las organizaciones se encargan de solucionar problemas que se van dando en el entorno y se vuelven una necesidad para la sociedad; a lo largo del tiempo este significado ha tomado fuerza y se traduce en lo que hoy conocemos como empresas, cada una de ellas se encarga de vender algo en concreto (productos o servicios). Actualmente los avances tecnológicos nos han introducido a una revolución económica y con esta, el mercado se ha convertido en un juego entre la oferta y la demanda; es por esto que las prácticas tradicionales se dejan en el pasado y se crea la necesidad de nuevas formas de entender las organizaciones, una de ellas se basa en la importancia de la parte humana y lo que esto implica para el mejoramiento y el aumento de eficiencia y eficacia dentro de una empresa.

De acuerdo con lo anterior se busca con este marco teórico entender de manera conceptual y desglosada toda la temática que envuelve al clima organizacional, el trabajo, la familia y las interacciones y relaciones que allí se generan.

7.1 Clima Organizacional

El concepto de clima organizacional fue presentado por primera vez por la rama de la psicología organizacional en 1960, los conceptos sobre el mismo lo definen como todas aquellas percepciones que las personas tienen acerca de la organización, así mismo este es conformado por todas las formas de dirección de la organización como lo son las políticas, normas, prácticas y procesos internos y externos que maneja la empresa; y que a su vez

pueden influir de manera positiva o negativa en la motivación y el comportamiento de los trabajadores y sus equipos de trabajo.

El término de clima laboral es definido por diversos autores:

Para Ouchi (1992) “identifica el clima como un componente más de la cultura, pues plantea que la tradición y el clima constituyen la cultura organizacional de una compañía”. La cultura organizacional puede generar comportamientos diversos para la organización.

A lo que Zapata (2000) “lo explica como partes dependientes entre sí que aportan al desarrollo y cambio organizacional”. Quiere decir que cada una de las personas y las situaciones que están en la organización puede aportar para que el clima organizacional se torne de manera positiva o negativa.

Por otro lado, Watters et al. (citado en Dessler, 1976) define el término como “las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura”. Para Watters, el clima laboral se define por cinco factores como la recompensa, autonomía, estructura, apoyo y cordialidad.

Como se puede evidenciar pueden existir gran variedad de definiciones hacer a del clima laboral, con las que se puede concluir que el clima organizacional va orientado hacia el ambiente creado por las emociones de los integrantes de una empresa u organización y es único dependiendo del contexto y de las personas que lo integran.

El ser humano se encuentra influenciado por distintas variables psicosociales las cuales salen a relucir mediante el comportamiento con las personas que lo rodean tanto en el ámbito personal como laboral y que indudablemente influye en los resultados y la productividad laboral.

Para Zapata 2000 “Conocer el clima organizacional de una empresa es indispensable para saber que se debe mantener, reforzar o cambiar al interior de la organización”, lo anterior con la única finalidad de que exista un ambiente laboral idóneo y oportuno, además brinda la posibilidad de tener diferentes tipos de conocimiento sobre el comportamiento del personal humano con el que cuenta la organización, de esta manera se pueden realizar propuestas desde el área de gestión humana, las cuales se convierten en planes y programas para la mejora continua de la empresa en todos sus aspectos, no solo comportamentales si no también económicos, y esto solo teniendo en cuenta todas aquellas actitudes, gustos y conductas de los trabajadores que hacen parte de la organización con el único fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral que posterior generaría una empresa competitiva en el mercado laboral.

Finalmente el área de gestión humano siendo la responsable de la parte “humana” de las organizaciones debe velar por propiciar un clima organizacional orientado hacia la alineación de los intereses de la empresa con el de los empleados; por lo tanto el clima organizacional se convierte en una categoría objeto de atención y conocimiento en todas las empresas u organizaciones, parafraseando a Urdaneta, “...el ambiente es conformado por las interacciones entre varios individuos dentro de un lugar determinado, aplicado al ámbito organizacional, cobra una gran importancia ya que este tiene grandes implicaciones en la motivación, satisfacción, productividad y compromiso de todos aquellos que se encuentran

vinculados a una empresa” (2001, pag 106) Para este autor el ambiente laboral es el proceso existente entre las características propias de una empresa y el comportamiento individual de los mismos; donde se le apunta a la formación de un ambiente integral y adecuado, que respondan de manera competente y responsable a las necesidades de la empresa y de respuesta a la calidad de vida de sus trabajadores.

Dentro de la categoría de clima organizacional debemos abordar las siguientes dimensiones:

7.1.1 Orientación Organizacional

La orientación organizacional se puede definir como el conjunto de objetivos de la entidad; también son aquellos valores que la rigen y orientan sobre su razón de ser; y todo esto se encuentra en el marco de una estructura organizacional que le da sentido y orientación.

Enfatizando en lo anterior se podría decir que la estructura organizacional es aquella donde se determinan jerarquías, se distribuyen responsabilidades, se organizan los recursos, se establecen los objetivos de la empresa, se define misión, visión y valores institucionales.

Después de lo anterior expuesto se cita a Robbin, 2005 quien describe la estructura organizacional como “la distribución formal de los empleos dentro de una organización, proceso que involucra decisiones sobre especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización”, el autor aquí refiere específicamente al análisis y descripción de los cargos al interior de una empresa y de la

jerarquización de los mismos, se centra en esta tarea ya que es de vital importancia estudiar cada uno de los puestos de trabajo, tratar de describirlos en su más pequeño detalle con la finalidad de ubicar allí al talento humano ideal, capaz de aportar todos sus conocimientos y destrezas para el cumplimiento de metas establecidas a nivel organizacional; sin embargo la estructura organizacional abarca muchos más conceptos como lo indica Chiavenato, 2002 “una estructura organizacional es eficaz cuando facilita a las personas la consecución de los objetivos y es eficiente cuando se consiguen con recursos o costos mínimos”. Continuando con la idea del autor se puede indicar que un objetivo es alcanzable por un trabajador en la medida que conoce su empresa, se apropia no solo de su trabajo sino también de su organización, entendiendo su funcionamiento y el deber ser de ese producto o servicio que se brinda y sobretodo de sentir que su aporte es valioso y necesario para la organización, creando de esta manera una identidad individual que en interacción con el otro van conformando la cultura organizacional.

Ahora bien, se hace necesario retomar el término de cultura organizacional, la cual ha sido estudiada por diversos teóricos así:

Para Maturana y Varela (1980) “La cultura organizacional es el resultado de la interacción de las personas y se construye todos los días de manera inconsciente, la vida organizacional va creando valores y creencias como resultados implícitos de las acciones impulsadas para enfrentar y resolver los problemas de supervivencia y desarrollo”

Mientras que para Schein (1999) la cultura es “un patrón de suposiciones básicas compartidas que el grupo aprende como si resolviera sus problemas de adaptación externa e

integración interna, que ha funcionado lo suficientemente bien para considerarse válido, y, por lo tanto, se le ha enseñado a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a esos problemas”.

Por otro lado, Zapata (2007) define la cultura organizacional como “un esquema de referencia para patrones de información, comportamiento y actitudes que compartimos con otros en el trabajo y que determinan el grado de adaptación laboral; en esta medida representan un aprendizaje continuo en el cual la cultura organizacional se enriquece con los aportes de los individuos, se perpetúa a través de ellos a la vez que las personas enriquecen sus entornos”

Finalmente, los tres autores mencionados con anterioridad concuerdan en que la cultura organizacional son patrones que se construyen inconscientemente, que se comparten entre los miembros de una organización mediante los cuales el grupo aprende a resolver problemas y se establece como una regla de vida al interior de la organización, es decir quien llegue deberá adaptarse a la cultura que allí se ha formado.

7.1.2 Administración del Talento Humano

Hablar de administración del talento humano, refiere al termino de personas, de acciones, pensamientos y sentimientos; esta es sin duda una de las áreas más difíciles e importantes dentro de una entidad, ya que de allí parte la selección del personal idóneo para ocupar un cargo específico en la organización situación que se puede convertir en oportunidad o amenaza para la empresa al ser las personas las que poseen la capacidad para crear,

producir, vender, atender un cliente, liderar, comunicar entre otras, en conclusión se puede decir que no existe una organización sin persona, en palabras de Chiavenato “las organizaciones son conjuntos de personas, es ineludible hablar de una empresa sin hablar de quien las representa, les dan vida y les imprimen una personalidad propia al trabajo que realiza”, como lo expresa el autor una depende de la otra y por tanto se hace necesario encontrar una armonía entre ambas.

Con la globalización y los diferentes avances tecnológicos por los que pasa el mundo, las personas han pasado a ser una de las partes más importantes en una empresa para orientarla hacia el éxito, ya que lo que se requiere en una empresa hoy en día es ser competitiva ante el mercado y son precisamente las personas quienes puede lograr esto en una organización.

Es así como desde el área de Talento Humano se realiza el reclutamiento de personal, el cual es definido por Urdaneta (2001) como el proceso mediante el cual se realiza una oferta a cerca de un puesto de trabajo con la intención de atraer a candidatos que cumplan con los requerimientos para el cargo desde las capacidades, actitudes hasta los conocimientos y experiencias.

Existen 2 tipos de reclutamiento: el externo y el interno, el primero refiere a las convocatorias que se realizan para personal que no trabaja al interior de la organización, en palabras de Chiavenato el reclutamiento externo enriquece el patrimonio humano en razón de la aportación de nuevos talentos y habilidades, lo que indica que es positivo para la organización realizar reclutamiento externo, sin embargo esto podría ser un arma de doble

filo ya que el personal al interior de la empresa podría tener sentimientos de frustración al no sentir que son reconocidos por la organización para ascender u ocupar nuevos cargos, lo que ocasiona un cambio negativo en la motivación de los trabajadores; el segundo tipo de reclutamiento es el interno el cual tiene la finalidad elegir entre el personal que labora en la entidad la persona adecuada para asumir otro tipo de cargo, de la misma manera en cualquier caso de reclutamiento se debe tener en cuenta la inducción y capacitación en el puesto como un proceso importante y del cual va a depender el desarrollo exitoso en el puesto ocupado.

“Los procesos estratégicos en la mayoría de las organizaciones deben estar orientados desde el talento humano; de esta forma el proceso de inducción, puede convertirse en una herramienta clave para las empresas. Desde allí se pueden transmitir los objetivos que se ha trazado la organización y al mismo tiempo transmitirlos al personal que da vida a los mismos”. (Mora, 2011)

Parfraseando a Mora (2011) el estar y sentirse capacitado sobre el puesto que va a ocupar una persona en la organización, puede garantizar el cumplimiento de tareas propuestas lo que sin duda alguna genera ambientes gratificantes de trabajo y aumento en la participación y motivación del personal.

De la misma manera para Pinelo (2006) La inducción y capacitación de personal, es necesaria para que se cumpla con sus funciones eficientemente, desarrollando las capacidades aptitudes y habilidades sociales e intelectuales; desde el momento de su llegada, para ser utilizado por la entidad como agente de cambio, ayudando a la

transformación y mejoramiento de sus operaciones dentro de un sistema de integración de personal, en pos de la productividad y la competitividad, en pocas palabras es el deber ser de la organización con el personal nuevo y antiguo en la organización.

7.1.3 Estilo de Dirección

Se define dirección y liderazgo como “el proceso recíproco en el cual uno de los miembros del grupo (líder) ejerce un mayor grado de influencia sobre el grupo logrando de esta manera la orientación de todos hacia el logro de unos objetivos comunes previamente establecidos”. (Sánchez 2008).

Teniendo en cuenta lo anterior el autor afirma que el liderazgo por parte de los coordinadores o personal a cargo de orientar las áreas o labores de la empresa influye positiva o negativamente en el cumplimiento de objetivos de la entidad, por lo tanto, se convierte en un tema fundamental para la empresa. Es así como las personas líderes en la organización deben generar la confianza suficiente a sus trabajadores, tener una comunicación asertiva, generar respeto, sentimiento de equidad entre otras.

Para Sánchez 2008 el liderazgo se puede clasificar en 4 cuadrantes: sociable bajo énfasis en las tareas, pero alto énfasis en las personas, indiferente bajo énfasis en las tareas y bajo énfasis en las personas, sinérgico alto énfasis en las tareas y alto énfasis en las personas y el tecnócrata bajo énfasis en las tareas y bajo énfasis en las personas, como se puede observar el ideal de liderazgo que buscan las organizaciones es el sinérgico el cual maneja un equilibrio entre el cumplimiento de tareas sin dejar de lado las personas.

Ahora bien, muchos teóricos se han preguntado si el liderazgo ejercido por un género (femenino o masculino) es igual o sufre alguna alteración a lo que Zafra y Del Olmo 1999, responden “que no existe diferencia entre los estilos de dirección ejercidos por un hombre o por una mujer, pero si existe mayor afinidad entre el liderazgo en el género femenino”; como lo indica el autor el liderar un grupo o una organización resulta muchas veces más fácil para una mujer por su carisma con las personas con mayor frecuencia logran que el grupo logre una cohesión grupal para el cumplimiento de objetivos.

7.1.4 Comunicación e Integración

La comunicación se ha definido como “el intercambio de sentimientos, opiniones, o cualquier otro tipo de información mediante habla, escritura u otro tipo de señales”.

Según Paulo Freire “La comunicación ocupa un lugar central en el pensamiento de cada persona; mediante la comunicación se pretende transformar la realidad y abrir los caminos hacia una sociedad más justa e igualitaria” esta constituye el fundamento de su propuesta filosófico-pedagógica por una educación liberadora y de práctica transformadora de la sociedad.

De la misma manera para Martinez y Nosnik (1988) la comunicación “es un proceso por medio del cual una persona se pone en contacto con otra a través de un mensaje”.

Para estos autores la comunicación contiene diferentes estilos, los cuales se diferencian por la actitud que se revela hacia el interlocutor; estos se dividen en: pasivo, agresivo y asertivo.

Pasividad o no-assertividad. Es aquel estilo de comunicación propio de personas que evitan mostrar sus sentimientos o pensamientos por temor a ser rechazados o incomprendidos o a ofender a otras personas. Infravaloran sus propias opiniones y necesidades y dan un valor superior a las de los demás.

- **Agresividad.** Este estilo de comunicación se sitúa en un plano opuesto a la pasividad, caracterizándose por la sobrevaloración de las opiniones y sentimientos personales, obviando o incluso despreciando los de los demás.

- **Assertividad.** Es aquel estilo de comunicación abierto a las opiniones ajenas, dándoles la misma importancia que a las propias. Parte del respeto hacia los demás y hacia uno mismo, aceptando que la postura de los demás no tiene por qué coincidir con la propia y evitando los conflictos sin por ello dejar de expresar lo que se quiere de forma directa, abierta y honesta.

Todos los seres humanos usamos la comunicación para interactuar con el otro, es por esto que, dependiendo del ambiente, la cultura, y el lugar donde nos encontremos nos comunicamos de diferentes maneras.

Como lo indica en el párrafo anterior, existen diversas maneras de comunicación, para lo cual nos centraremos en la comunicación organizacional y que hace parte de un ambiente laboral exclusivo dependiendo del lugar, las personas y el contexto.

La comunicación organizacional es sin duda alguna una de los aspectos que garantiza el éxito empresarial, la calidad no se basa solo en entregar un “producto o servicio” bien terminado, sino en el buen funcionamiento de las redes comunicativas al interior de la empresa.

Parafraseando a Martínez y Nosnik (1988) algunos de los aportes que realiza una adecuada comunicación organizacional en el clima laboral es la satisfacción laboral, la motivación, el gusto y la responsabilidad en sus trabajadores; además con esta automáticamente se potencia el liderazgo y la creatividad, de todo lo anterior el resultado será un trabajo en equipo decidido, preparado y con la visión de alcanzar los objetivos propuestos por la empresa.

En conclusión, la comunicación organizacional es una necesidad actual dentro de cualquier empresa, ya que ayuda a la conformación de un adecuado clima organizacional, además promueve el aprendizaje organizacional, el cual consiste en una modificación de conductas y actitudes por parte del personal de la empresa a través de aprendizajes individuales y grupales y de esta manera unificar los conocimientos que encaminen la organización en la vía del aprendizaje. Podemos inferir entonces “todo sistema abierto es un sistema de comunicación ya que él envió de mensajes desde un emisor a un receptor siempre tiene un objetivo; para el caso de la empresa y el aprendizaje organizacional sería la evaluación del cómo y qué tanto aprendió la organización, para que de esta manera se creen estrategias orientadas a mejorar lo que faltó” (Rivadeneira, 1977).

De acuerdo con Goldhaber, la comunicación organizacional tiene los siguientes puntos:

1. Ocurre en un sistema complejo y abierto que es influenciado e influencia al medio ambiente.
2. Implica mensajes, su flujo, su propósito, su dirección y su medio empleado.
3. Implica personas, sus actitudes, sus sentimientos, sus relaciones y habilidades.

De esta manera Nosnik afirma que la comunicación organizacional es el conjunto total de mensajes, que se intercambian entre los integrantes de una organización, entre esta y su medio, de aquí la importancia de la información que transita tanto interna y externamente pues como el autor lo indica de ese punto parte todas las interacciones y así mismo las percepciones que se generan en torno a la organización.

7.1.5 Trabajo en Grupo

Para empezar a hablar sobre el término de trabajo en equipo, debemos definir el término equipo, el cual consiste en un grupo bien integrado que trabaja con el propósito de cumplir un objetivo en común (Gilmore. 2002). El concepto de trabajo en equipo ha ocupado un lugar primordial en las organizaciones, ya que estas están conformadas por un grupo de personas las cuales deben trabajar en función de cumplir un objetivo final, para Suarez el trabajo en equipo es un conjunto de personas que cooperan para lograr un resultado general; en los equipos de trabajo, se establecen una serie de reglas que permiten tener claros los comportamientos y normas; es por lo anterior que el trabajo en equipo ha sido señalado como un camino hacia el desarrollo y la transformación de grupos de trabajo; es así como para Suarez (2015) el trabajo en equipo debe analizarse desde seis componentes:

1. Todo equipo debe conocer y aceptar los objetivos, es decir trabajar en conjunto por para dar cumplimiento a una finalidad.
2. Todo integrante del equipo debe tener claro cuál es su responsabilidad y el trabajo que le fue asignado.
3. Todo el equipo debe cooperar, de la misma manera estar comprometidos con la finalidad que se desea llevar a cabo.
4. Todo buen equipo debe tener una buena comunicación interna.

5. Todos los miembros del equipo deben conocer las actividades que cada uno desarrolla.
6. Brindar estímulos en el equipo

Para lograr el éxito en una organización con unos equipos comprometidos, puede ser sinónimo de una mayor productividad y mayores ingresos, sin embargo el rendimiento y la calidad del trabajo precisa una dependencia en la satisfacción laboral de cada empleado, cuando se tiene en cuenta el talento humano se generan los mejores resultados; en este sentido es importante conocer como son y cómo funcionan las organizaciones para entender sus manifestaciones, características y consecuentemente, sus éxitos y fracasos.

Aspectos importantes que hacen referencia al trabajo en equipo son el liderazgo y la motivación; dentro de un buen equipo de trabajo siempre hay que existir un líder, quien orienta los procesos, promueve la participación de sus integrantes, además es quien da la iniciativa para la divulgación de ideas y las soluciones creativas que puedan servir para la resolución de problemas que se generan al interior y al exterior de la organización; los líderes por lo general, no hacen las cosas por sí mismos sino que las hacen a través de la gente, por eso es realmente importante entender las motivaciones de su equipo de trabajo.

Pero si bien es cierto que es necesario contar con un líder empoderado, un equipo de trabajo motivado y competente, es indispensable contar con una organización flexible al cambio, dispuestas a asumir las etapas de desarrollo que le llevarán al éxito; el término de empoderamiento de líderes implica una concepción de ver a las personas como seres humanos integrales que tienen necesidades, derechos y que son capaces de tomar el control sobre sus propias vidas de esta manera aportar a la creación de entornos reflexivos que posibilitan el análisis de las soluciones apropiadas para las problemáticas existentes. Según

Rappaport y Zimmerman (1988), el empoderamiento por proceso distingue tres niveles: el individual, el organizacional y el comunitario, donde cada uno de ellos contienen dos aspectos importantes que son el resultado y el proceso; el proceso definido por Rappaport y Zimmerman (1988) como “experiencias de ejercer control por medio de la participación en la toma de decisiones o resolución de problemas en su ambiente inmediato y manejo de recursos”, es decir que una persona, organización o sociedad se encuentra empoderada cuando es capaz de influir por medio de una comunicación asertiva sobre una decisión determinante en el entorno que la rodea; y el resultado como el “uso de habilidades analíticas para influir el medio ambiente social y político”, como se puede ver lo delimita solo al uso de herramientas que nos facilitan ver los resultados obtenidos al finalizar el proceso.

De acuerdo a lo anterior el autor refiere que la finalidad de toda empresa es acoger un enfoque grupal donde cada trabajador pueda aportar sus ideas y se logre un proceso de empoderamiento a nivel individual y grupal; esto puede ser logrado a través de la una comunicación asertiva, participando en actividades laborales, o aprendiendo nuevas destrezas, procesos tales como trabajar con otros en función de una meta común. Es decir que el trabajo en equipo es alcanzable en la medida que se conjuga con una comunicación asertiva, respetuosa, basada en la confianza y donde exista compañerismo.

7.1.6 Capacidad Profesional

Cuando se habla de capacidad profesional se puede referir a las habilidades o aptitudes que tiene cada persona para desarrollar sus labores de una manera adecuada en sus diferentes ámbitos de la vida, como lo dice Julián Pérez y Ana Gardey capacidad “es la destreza, la habilidad, y la idoneidad que permite a una persona completar con éxito una tarea”. Las

personas en su mayor parte de tiempo se pasan inmersos en sus responsabilidades diarias lo que genera que no se den cuenta de su capacidad para realizar determinados trabajos de una manera sobresaliente, es en ese momento donde la organización puede potenciar esa capacidad del trabajador para un beneficio propio como personal, esto a su vez genera una gran motivación para el trabajador pues se siente valorado en su puesto de trabajo y ayuda a que cada día aporte más de su tiempo, como de su conocimiento para el logro de los objetivos en su empresa. Por otro lado, es importante generar espacios de trabajos gratificantes para que sus empleados estén contentos en la organización, ayudar a disminuir la rotación del personal, y mantener los trabajadores motivados al desempeñar su labor, como dice Chiavenato la motivación es “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea” esto es lo que ayuda a que el ser humano se mueva en diferentes situaciones y una de ellas es la laboral lo que genera que las personas contribuyan en una organización a cumplir los logros propuestos, a sentirse útiles para la compañía y saber que son importantes en las empresas y aporten al cumplimiento de las metas propuestas. Para las empresas es importante descubrir las habilidades que tienen sus trabajadores y ayudar a apoyarlo para que puedan estudiar, a capacitarlos ya que esto puede aportar ideas nuevas para la organización, mejorar procesos y así cada vez ayudar a que la organización sea más exitosa, de otro lado Danilo y Skatkin piensan que habilidad “es la capacidad adquirida por el hombre de utilizar creadoramente los conocimientos y hábitos, tanto durante el proceso de actividad teórica como práctica” las habilidades requeridas para el trabajo es lo que la persona debe tener para utilizar de manera adecuada en la empresa al desarrollar sus labores. En una organización no solamente es importante hablar de habilidad, sino también del conocimiento de las personas pues es lo que van a brindar en sus organizaciones para que haya un crecimiento en los procesos a nivel organizacional. Aristóteles expresa que el

“conocimiento se obtiene a través de los sentidos, es decir, por medio de la experiencia y del contacto con la naturaleza”. A medida que los colaboradores van laborando en la organización van adquiriendo conocimiento en el rol que desempeñan lo cual deben cada vez perfeccionar y así aportar lo mejor de sí para cumplir con los objetivos que tienen planteados en la organización.

Otro de los temas que va ligado a la dimensión de capacidad profesional es la carga laboral, algo que cada día se va evidenciando en las empresas ya que poco a poco van suprimiendo diferentes cargos y una sola persona se encarga de cubrir las necesidades demandando más tiempo de ellos lo que genera que se ausenten más de sus hogares. Olga Sebastián García y Ma Angeles del Hoyo Delgado dice que la carga laboral es “el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador a lo largo de su jornada laboral”. En la actualidad en las empresas se realizan trabajos físicos y mentales lo que puede generar en diferentes personas una carga en el trabajador al momento de realizar las diferentes labores, por tal motivo se debe tener un plan de acción para las personas que laboren en la empresa y así aprender a manejar adecuadamente la carga laboral.

7.1.7 Medio Ambiente Físico

Diariamente se viven diferentes experiencias que tiene que ver con el medio ambiente pues de manera directa o indirectamente tiene mucho que ver con el desempeño de los colaboradores en su trabajo diario, es así como Julián Pérez y Ana Gardey refieren que el medio ambiente “Es un sistema formado por elementos naturales y artificiales que están interrelacionados y que son modificados por la acción humana. Se trata del entorno que

condiciona la forma de vida de la sociedad y que incluye valores naturales, sociales y culturales que existen en un lugar y momento determinado” El ambiente físico en el lugar de trabajo es algo de importancia ya que dependiendo de sus condiciones físicas, sociales y culturales el ser humano puede desarrollar mejor su trabajo o por el contrario con algunas dificultades. En las diferentes organizaciones se pueden encontrar diferentes factores ambientales como la iluminación, estrés térmico, mala ventilación o ruido lo que puede generar algunas inconformidades para las personas que laboran en la empresa, ya que puede influir de manera negativa tanto en la salud del trabajador como en la productividad.

Cuando existen factores inadecuados como iluminación, ruido o falta de orden esto puede afectar el cumplimiento de logros en determinadas áreas pues está generando una inconformidad a los colaboradores lo que va a generar que no desarrollen adecuadamente su labor. Inmerso en el medio ambiente es importante hablar del orden y aseo que se debe mantener en los puestos de trabajo pues esto va a facilitar a los colaboradores realizar sus labores de una manera ordenada, segura y ágil al igual que contribuir a disminuir el riesgo psicosocial que se puede presentar por la falta de unas buenas condiciones en el ambiente.

El ministerio del trabajo habla sobre la importancia de tener orden y aseo “En cualquier actividad laboral, para conseguir un grado de seguridad aceptable, tiene especial importancia el asegurar y mantener el orden y la limpieza. Son numerosos los accidentes que se producen por golpes y caídas como consecuencia de un ambiente desordenado o sucio, suelos resbaladizos, materiales colocados fuera de su lugar y acumulación de material sobrante o de desperdicio” es importante tener un ambiente de trabajo limpio, ordenado esto ayuda a que las personas se sientan bien en su puesto de trabajo, en su

empresa y que se pueda prevenir alguna enfermedad o accidente por causa de tener diferentes materiales, objetos mal ubicados, también ayuda a reducir la fatiga visual o el estrés laboral que se puede generar por no tener una buena organización en el entorno laboral. Aunado a esto Angeles Maestu dice que “abordar el ambiente físico de trabajo en el cual el sujeto se desempeña, es fundamental para comprender el impacto en la salud. La iluminación, los ruidos, las posturas, la comunicación entre los miembros y la distribución espacial son aspectos a tener en cuenta a la hora de realizar un análisis de las condiciones de salud y medio ambiente de trabajo”. En el lugar de trabajo se pueden presentar diferentes condiciones del ambiente como lo es el ruido, la iluminación y la ventilación para que esto no genere una inconformidad en los trabajadores para desarrollar su labor o una afectación en las condiciones de salud es importante conocer y hacer las respectivas mediciones para poder implementar controles que ayuden a mejorar las condiciones físicas en los colaboradores, brindando una mejor calidad de trabajo en la organización.

7.1.8 Reconocimiento

En el mundo de hoy se puede contar con dos reconocimientos en el mundo laboral uno de ellos es la remuneración económica que se le da a un trabajador cada que la empresa lo tenga estipulado puede ser quincenal o mensual, pero la otra es el reconocimiento emocional quizás una de las más importantes; a los trabajadores les gusta sentir que son importantes para la organización, que valoran cada uno de los procesos, para Porto y Gardey “la recompensa suele ser un incentivo ofrecido para la realización de una determinada tarea. En este sentido, el concepto está asociado a un premio o estímulo”. Así mismo David Aguada refiere que “El reconocimiento es tratado generalmente como una forma de recompensa. En general, podríamos pensar en la existencia de dos tipos básicos de

recompensas que la organización puede utilizar para motivar a las personas y generar un buen desempeño.

En la actualidad se debe tener un equilibrio entre la parte monetaria y la emocional pues en una organización puede haber una muy buena remuneración económica, pero si no se tiene ese reconocimiento a los logros, o falta resaltar la importancia de sus labores y las metas alcanzadas en el desempeño de sus funciones es factible que las personas busquen nuevas oportunidades por lo tanto es tan importante el reconocimiento emocional como el económico; lo anterior puede beneficiar a la organización pues va a hacer crecer la empresa, y a su vez el trabajador va a sentirse enamorado de su organización lo cual va a generar un mayor compromiso con el desarrollo de las actividades invirtiendo de su tiempo, y siendo leal a su trabajo.

Es de esta manera como el implementar actividades donde el trabajador se sienta reconocido y valorado en una organización, que sienta que hace parte de la empresa, de su crecimiento y sus logros y solo se puede construir proponiendo y llevando a cabo actividades que impliquen motivación emocional para el trabajador.

7.1.9 Trabajo Bajo Presión

El trabajo bajo presión es un tema muy común en las organizaciones y mas en una empresa de producción donde se exige un producto en un tiempo determinado, en la actualidad inclusive se evalúa que las personas que ingresan a un puesto de trabajo toleren el trabajo bajo presión; Gonzales 2009, describe este término como “la competencia de trabajar bajo condiciones adversas, de tiempo o sobrecarga de tareas, manteniendo la eficiencia”, para este autor existen diversas razones por las que hoy en día las empresas exigen que el trabajo

bajo presión sea una competencia que deben desarrollar las personas para estar en un puesto de trabajo, uno de ellas es la competencia en el mercado ya que existes un sin números de compañías que ofrecen los mismos productos y servicios y por esta razón las empresas deben luchar y esforzarse por sobrevivir, marcar la diferencia pero a la vez obtener altos ingresos y rentabilidad, que muchas veces puede significar menor mano de obra y recargo en las actividades del trabajo, otro de los motivos del trabajo bajo presión es la “polifuncionalidad” que se da con frecuencia en la actualidad, donde muchos trabajadores no solo se especializan en una tarea si no que pueden tener muchas funciones y esto desde luego tiende a convertirse en una sobrecarga laboral.

De lo anterior se desprenden un sin números de problemas tanto para los trabajadores como para las organizaciones, uno de los más comunes y peligrosos es el estrés, el cual se presenta cuando un trabajador se siente abrumado por las responsabilidades y los tiempos en los que debe responder en una tarea. Si bien en todos los puestos de trabajo existe un nivel de estrés, es responsabilidad de la organización evidenciarlo, controlarlo y no permitir que se eleve hasta el punto de ocasionar daños irreversibles para los trabajadores y para la empresa.

El estrés en un nivel elevado es nocivo para la salud y puede terminar inclusive hasta con la vida de la persona, para Schuler (1980), citado por Robbins (1994), el estrés “es una condición dinámica por la que un individuo enfrenta una oportunidad o restricción o exigencia con la que desea, y cuyo resultado percibe que es incierto pero importante”. Por su parte Mikhail (1981) define al estrés “como un estado psicológico y fisiológico que se presenta cuando ciertas características del entorno retan a una persona y producen un desequilibrio, real o percibido, entre lo que se le pide y la capacidad para ajustarse a ello,

situación que deriva de una respuesta indefinida”. Como lo indican ambos teóricos el estrés se presenta por una situación de la vida cotidiana o laboral que altera los estados del ser humano. Algunas consecuencias de los altos niveles del estrés se pueden evidenciar en la parte física donde las personas se encontrarán con ansiedad, disminución en el rendimiento, irritabilidad, hipertensión, pérdida de la confianza en sí mismo, pérdida de la motivación, conflicto entre las relaciones con compañeros de trabajo y en la familia; otras más graves pueden ser enfermedades del corazón, psicológicas o la muerte.

Finalmente se enfatiza en la necesidad de crear conciencia en los departamentos de talento humano de las organizaciones para contribuir al mejoramiento de la empresa y de la misma manera aportar a la calidad de vida laboral de los trabajadores.

7.1.10 Salario y Recompensa

En épocas pasadas se pensaba que la principal motivación de los trabajadores era el dinero, era este quien los movilizaba, es decir entre más dinero mayor motivación por el trabajo; sin embargo, siendo el dinero el medio que ayuda a mantener un estatus y satisfacer las necesidades básicas no es todo lo que se requiere para la calidad de vida de los empleados. Para Davis y Newstrom 2003, “el salario se considera una recompensa extrínseca, ya que se genera fuera del trabajo y solo es útil fuera del mismo, por lo tanto, genera menos satisfacción que las recompensas intrínsecas”, para este autor el salario es entonces quien cumple una satisfacción inmediata.

De acuerdo con lo anterior se puede plantear que el dinero posee limitantes para ser el satisfactor que moviliza al ser humano en el mundo del trabajo; es así como muchos

teóricos se han interesado por el interrogante de como motivar al trabajador más allá de una remuneración monetaria, que provoque en los trabajadores un valor y sentido diferente por la organización, es decir donde se sienta el reconocimiento por el ser y por su trabajo, para Herzberg 1976, si “un empleado hace algo bien su jefe debe tomarse el tiempo para reconocer su buen resultado ya sea de forma verbal o escrita y en lo posible en público”.

Al parecer se hace importante retomar el termino de recompensas no monetarias, parafraseando a Gay 2006, una recompensa “es la forma de compensar o retribuir al empleado en contraprestación a los aportes laborales realizados, la cual no es monetaria y aporta positivamente al estado emocional del individuo”; por su parte Paredes (2006) se refiere a la recompensa como “..los intangibles que la empresa puede proporcionar como una forma de complementar el salario económico, de forma de incrementar la satisfacción de los colaboradores, a la vez que hace la empresa más atractiva en el mercado laboral”.

Se podría decir entonces que el salario monetario ha dejado de ser el único medio para mantener o aumentar el interés y la satisfacción por el trabajo; en la actualidad las organizaciones han empezado a preocuparse más por promover situaciones que permitan mantener al empleado sintonizado con los objetivos de la empresa, movilizándolo a través de recompensas emocionales como la forma de mantener y retener el talento humano y a su vez generar aumentar la calidad de vida laboral.

Para finalizar, no se puede desconocer que la remuneración económica es un factor importante y mucho más en la era de consumo en la que nos encontramos, de la misma manera los trabajadores talentosos requieren ciertas condiciones económicas para

permanecer en una organización con la finalidad de satisfacer sus necesidades personales y familiares, siendo esta última uno de los mayores impulsores para permanecer en el trabajo, sin embargo este no es quien da un valor y sentido por la tarea desarrollada en la organización, lo son aquellos momentos o circunstancias que permiten reflexionar y remover la parte emocional de las personas, llevándolas a aumentar los niveles de sentido de pertenencia y orgullo por el aporte que realiza con su trabajo.

7.2 Familia

Definición:

Para Tuirán y Salles (1997), “la familia es la institución base de cualquier sociedad humana, la cual da sentido a sus integrantes y, a su vez, los prepara para afrontar situaciones que se presenten”. En la familia es donde se tiene ese primer encuentro que hace que cada persona asuma sus roles y las responsabilidades que poco a poco se van forjando para afrontar las diferentes situaciones que se van a presentar en las diferentes áreas de la vida.

Otro aspecto según Eduardo Oliva Gómez “Planiol y Ripert es “La familia es un sistema autónomo, pero al mismo tiempo, es interdependiente, no tiene la capacidad de auto-abastecerse por sí sola, necesita a la sociedad y ésta a la familia, porque su retroalimentación hace posible su permanencia” (Planiol y Ripert, 2002. p.178). La familia es compuesta por diferentes personas, sexo, edades, y estados de madurez, esto es lo que ayuda a que todos en diferentes momentos de la vida tengan un apoyo para poder asimilar o enfrentar las diferentes situaciones. También se debe contar con el apoyo de diferentes familias de la sociedad para retroalimentarse y poder subsistir en el mundo.

Según Páez (1984, p.23), la familia es un grupo de personas entrelazadas en un sistema social, cuyos vínculos se basan en relaciones de parentesco fundados en lazos biológicos y sociales con funciones específicas para cada uno de sus miembros y con una función más o menos determinada en un sistema social”. Con esto quiere decir que la familia es un grupo de personas que están unidas por un lazo biológico, que desempeñan papeles diferentes en la sociedad y se apoyan los unos a otros.

Otro de los conceptos es que “La familia, según la Declaración Universal de los Derechos Humanos, es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado”.

La familia es fundamental para que se desarrolle la sociedad y pueda crecer en la sociedad, en muchos países cuenta con la protección del estado para asegurar que la familia siga en continuo crecimiento cada vez más.

En la vida familiar se forja el carácter, los valores y varios aspectos cruciales para empezar la vida laboral, allí es donde se deben tener presentes las diferentes cosas que se aprendieron en ese núcleo familiar, para poder empezar a desenvolverse de una manera adecuada en el trabajo, en las relaciones personales y en todo lo que implique emprender en el trabajo.

La familia desde años atrás ha sido uno de los pilares fundamentales de la sociedad, con el paso del tiempo y la globalización es un rol que ya no se considera tan importante pues se han ido perdiendo los valores, los principios las costumbres que hacían de la familia un pilar fuerte. Es ahora donde se encuentran casos comunes de padres de familia que no tienen tiempo para compartir con sus hijos o para realizar las tareas del hogar ya que el compromiso o la presión de su vida laboral es cada vez mayor. Es muy común encontrar familia donde la madre es la cabeza del hogar lo cual puede generar diferentes factores que llegan a ser desfavorables pues ellas están enfocadas en diferentes responsabilidades como el hogar, el trabajo, el ser hija, madre y son situaciones que pueden causar irritabilidad en algunas personas cuando no saben manejar los diferentes momentos que se pueden presentar. Cuando se encuentran este tipo de familias, se puede visualizar que son más vulnerables ya que han tenido una ausencia de esas figuras de amor, de autoridad que se

tiene en cada familia, fácilmente puede convertirse en hogares conflictivos por la ausencia de la figura que esté presente en las diferentes etapas de crecimiento de los hijos y a lo largo de los años se puede reflejar en forma de conflicto, problemas internos de familia o laborales al momento de relacionarse.

Por otra parte “La familia es el primer ámbito social del ser humano, donde aprende los primeros valores, principios y nociones de la vida. Es un grupo social con una base afectiva y formativa, donde conviven personas unidas por lazos de amor y un proyecto en común, o por matrimonio, adopción o parentesco. La familia es la célula básica de la sociedad, puesto que las civilizaciones nacieron con alguna forma de organización familiar, que fue variando a través de los tiempos en la humanidad”, es un grupo donde se convive con personas que comúnmente se le llama padre, madre y hermanos. Cabe aclarar que existen diferentes tipos de familia formadas, se tiene la familia nuclear que es la clásica, conformada por el padre, la madre y los hijos, también está la familia extendida la cual se caracteriza por el padre, madre, abuelos, tíos, primos, por otro lado se tiene la familia mono parenteral que es la que está constituida por uno solo de los padres, la familia homoparental que es la familia homosexual, la familia ensamblada que está formada por agregados de dos o más familias y la familia de hecho es la familia que convive sin ningún enlace legal.

La familia es una parte muy importante para los seres humanos, desde el hogar se empieza a construir los valores, se enseña a amar, a ser honesto a valorar lo que se tiene; cuando se empieza en el colegio se empieza a interactuar con diferentes personas, diferentes formas de pensar y allí se empieza a forjar el carácter, se aprende a respetar las diferentes formas de pensar y se descubre lo que cada uno quiere empezar a realizar en la vida profesionalmente.

En uno de los artículos revisados *“la familia una mirada desde la psicología”* del año 2008 realizada por Martha Valladares se manifiesta que “La familia es la más antigua de las instituciones sociales humanas, es el grado primario de adscripción. Es un sistema abierto, es decir un conjunto de elementos ligados entre sí por reglas de comportamiento y por funciones dinámicas en constante interacción interna y con el exterior”. Es el primer vínculo que se forma en la persona, se encuentran unidos y deben respetar una serie de reglas que se establecen para la sana convivencia tanto internamente como en el exterior.

Así mismo se encuentra un artículo en la revista Cubana de Medicina General Integral en 1997 escrito por Patricia María Herrera donde infiere que “La familia funciona adecuadamente cuando no hay rigidez y puede adaptarse fácilmente a los cambios. La familia es un continuo de equilibrio-cambio; donde para lograr la adaptación al cambio, la familia tiene que tener la posibilidad de modificar sus límites, sus sistemas jerárquicos, sus roles y reglas, en fin, de modificar todos sus vínculos familiares, pues no son independientes unos de otros”. Por lo tanto, se puede decir que la capacidad de adaptación es uno de los más aspectos más importantes, no sólo porque abarca todo el conjunto de vínculos familiares, sino también por el hecho de que la familia está sometida a constantes cambios.

Con referencia a lo anterior Herrera (1977) infiere que la familia tiene que enfrentar constantemente 2 tipos de tareas que son las tareas de desarrollo (relacionadas con las etapas que necesariamente tiene que atravesar la familia para desarrollarse) a lo cual se le denomina "ciclo vital" y las tareas de enfrentamiento (son las que se derivan del enfrentamiento a las llamadas crisis familiares no transitorias o paranormativas). Para concluir se quiere enfatizar en que no se puede hablar de funcionalidad familiar como algo

estable y fijo, sino como un proceso que tiene que estarse reajustando constantemente; esto quiere decir que la familia debe estar dispuesta a tener cambios, a poder apoyarse unos otros en las dificultades que se enfrenten, a poner límites cada que se requiere para avanzar en sus vínculos familiares ya que todos dependen uno del otro, no pueden ser autosuficientes, pues siempre es necesario contar con alguien que va a contribuir al desarrollo de cada persona.

Por otra parte, se podría decir que la familia no es solo el núcleo con el que se vive, también es el entorno con el que se comparte, compañeros de trabajo, amigos y todas estas personas se convierten en seres cercanos que aportan su ayuda para ir moldeando a cada individuo en diferentes aspectos de la vida.

Como lo indica Planiol y Ripert (2002) “La familia es un sistema autónomo, pero al mismo tiempo, es interdependiente, no tiene la capacidad de auto-abastecerse por sí sola, necesita a la sociedad y ésta a la familia, porque su retroalimentación hace posible su permanencia”; es de esta manera como el autor reafirma lo indica en anteriormente, donde la sociedad y los grupos a los que pertenecen las personas pasan a formar parte de una familia.

Es así como el contexto puede influir en el ámbito personal, familiar, social, cultura etc que en palabras de Uriel Bronfenbrenner (1979) el contexto social y cultural puede influir de manera positiva o negativa en la educación de los hijos, esto depende en gran medida de las relaciones que se generan dentro y fuera del hogar, y así mismo las interacciones construidas con la familia, amistades, compañeros, jefes etc; y a partir de esto se crean y se construyen las normas que regulan la sociedad. La familia es el punto de equilibrio del ser humano y es por eso que para que siempre este consolidada se debe trabajar en el tema en

conjunto, con los miembros de cada una de ellas, dando lo mejor de sí y asumiendo el rol que corresponde.

En conclusión, el termino familia es históricamente importante para el ser humano ya que de allí parte su vida misma y ha estado enmarcado en el trascender de los años, solo que se ha ido transformando como lo señala Hirdmann (1989, citado por Schvarstein y Leopold, 2005),” la relación laboral normal funcionó sobre la base de un modelo de familia de padre proveedor-madre cuidadora”. Anteriormente la mujer era discriminada para laborar y el hombre era quien tenía la responsabilidad de sostener económicamente el hogar lo cual funcionaba en su momento.

Sin embargo, en la actualidad la mujer ha tomado un papel diferente en la estructura familiar y en el mundo del trabajo; existen diversos factores que han aportado en la inclusión de la mujer en el ámbito laboral y algunos de ellos son: los gastos económicos en el hogar, la independencia económica, el sentirse útil, sentir reconocimiento por sus logros, la trasformación de la estructura familiar, una lucha por la equidad de género, entre otros.

7.2.1 Relación Familia- Trabajo

En la cotidianidad para cualquier persona es difícil separar la vida laboral de lo personal, pues siempre van a estar interconectadas entre sí ya que un factor siempre va a afectar al otro ya sea de manera positiva o negativa.

En la vida del ser humano se tienen dos factores importantes como es la familia y el trabajo, aunque también se puede generar una interferencia en una de estas dos actividades, todo depende de la prioridad que el momento la persona le esté dando a una de estas categorías.

El estar en armonía con las dos actividades depende en gran parte la manera como las

personas pueden llegar a afrontar cada una de las situaciones que se presenten en el transcurso del tiempo, puesto que si se empieza a inclinar más por una categoría como la familia de cierto modo va a estar un poco más distraída o alejada del rol como trabajadora. Se sabe que las dos actividades son importantes para el ser humano, para que crezcan de manera profesional y personal, aunque en ciertas circunstancias se pueda ver una ruptura o desgaste en uno de los dos roles, por querer sobre salir en la otra área. Como dice Guillermo Otalora Restrepo “Estas dos formas de conflicto, ya sea trabajo-familia o familia-trabajo, provienen de la interferencia entre las distintas actividades necesarias para desarrollar los roles propios de la familia con aquellas actividades propias del rol en el trabajo y viceversa; es decir, la interferencia entre las actividades del trabajo con las necesarias para cumplir con el rol familiar.”.

También se puede generar de manera negativa la relación Trabajo familia y Familia Trabajo debido a las diferentes responsabilidades que se pueden generar en los trabajos como horarios, exceso de trabajo, carga laboral y esto va a generar una consecuencia que es la ausencia constante de esa persona en todo lo relacionado a la familia, no se podría tener en cuenta para que lleve a cabo diferentes roles como cuidar de sus hijos, acompañarlos a diferentes sitios, compartir momentos en familia y otras situaciones que se van presentando a través del tiempo. Lo que puede generar en una persona irritación, un bajo rendimiento en el ámbito laboral, malas relaciones con los compañeros de trabajo debido a su ausencia en otros ámbitos importantes para el ser humano como es la familia. El autor Guillermo Otalora Restrepo refiere que “los conflictos entre la vida en el trabajo y la vida en familia casi siempre se manifiestan en términos de demandas excesivas de tiempo en el trabajo, horarios incompatibles y presión causada por el deseo de las personas de cumplir con sus deberes tanto en el trabajo como en la casa (Eagle, Miles e Icenogle, 1997).”

De otro lado se puede ver la relación familia-trabajo de manera positiva pues con el dinero o la retribución económica que recibe cada ser humano desempeñando la labor para la cual está capacitado ayuda a tener un mejor sustento para las personas con las cuales convive o dependen de él, se puede tener los diferentes recursos o medios para hacer actividades diferentes, tener confianza en la labor que desarrolla, puede brindar una seguridad económica en hogar y por ende cumplir con las responsabilidades que demanda un hogar. El autor Guillermo Otalora Restrepo dice que “Los bienes y servicios necesarios para vivir y sostener a la familia provienen de la retribución laboral, la cual normalmente depende del grado en que se cumpla con las demandas exigidas por el rol en el trabajo. Paradójicamente, algunas veces, las expectativas y demandas que se originan en la familia interfieren con el cumplimiento de las obligaciones que el trabajo”. Se puede estudiar la relación familia trabajo de una buena manera, no precisamente debe ser una relación conflictiva pues una puede aportarle a otra de manera positiva ya que si la persona tiene un buen trabajo que le brinda estabilidad, seguridad su familia va a sentirse respaldada en las diferentes cosas que emprenda.

Alvarez R, Adeneys; Gomez Ingrid Carolina dice que “La familia y el trabajo se constituyen en dos ejes centrales de la vida de hombres y mujeres, ambos generadores de desarrollo y satisfacción. El primero, se convierte en una dimensión donde hombres y mujeres se ven influenciados por diferentes roles que deben asumir y a los cuales no pueden renunciar fácilmente. El segundo, se convierte en un espacio que permite tanto el desarrollo personal como el profesional y en el cual se colocan a disposición de otros, las capacidades, conocimientos y experticias.” Estos dos roles en la vida de las personas son primordiales puesto que a la familia es algo a lo que no se puede renunciar en ningún

momento, siempre estamos inmersos en un círculo con personas, amigos o personas de sangre que se convierten en familia y en el área del trabajo es algo que ayuda a realizar a las personas de manera profesional, a crecer en conocimientos y sentirse valiosos para la sociedad perteneciendo a una organización.

Uno de los principales conflictos que se pueden presentar en la relación familia - trabajo es el manejo del tiempo, ya que la persona debe responder en los dos ámbitos de la mejor manera posible y la presión que ejerza un rol sobre el otro va a causar un posible desequilibrio en una de las dos áreas. Como dice en la investigación Alvarez R, Adeneys; Gomez Ingrid Carolina (Aryee, 1999, citado por Otálora, 2007). “Este autor señala que el conflicto entre trabajo y la vida familiar se manifiestan por la excesiva demanda de tiempo en el trabajo, incompatibilidad en los horarios y la tensión causada por los intentos de la persona para cumplir con sus deberes tanto en la casa como en el trabajo.” En su investigación también refiere que “el ámbito familiar como laboral requieren, para el ejercicio de roles, dos aspectos vitales: tiempo y energía. Por lo tanto, las exigencias de uno y otro pueden afectar negativamente la persona, ya que las demandas de uno no sean compatibles con las del otro” Todo ser humano necesita del ámbito tanto familiar como profesional pero puede uno de éstos dos se puede ver afectado por la dedicación o entrega que se tenga a uno de los roles, es importante que las personas aprendan a manejar de una buena manera su tiempo, dedicación y energía para que haga las cosas adecuadamente en todas las áreas de su vida y aprovechar las diferentes oportunidades que tiene en su vida familiar y profesional.

Según Ortega María Daniela Mientras “exista una mayor dedicación de tiempo al trabajo, se experimentará el conflicto trabajo - familia, sin embargo, si existe una mayor implicación familiar provocará un conflicto familia-trabajo. Para Groyberg y Abrahams (2014) es importante que el empleado tenga en cuenta el tiempo con el que dispone para trabajar, de esta manera no se generará un conflicto en su vida familiar” el ser humano en su vida cotidiana debe aprender a manejar su tiempo en todas las áreas de su vida y el empleador debe respetar el tiempo del trabajador para el cual fue contratado, debido a que en muchas empresas se labora más del tiempo estimado al principio del contrato se genera un conflicto en el ámbito familiar pues no se tiene a los padres el tiempo suficiente compartiendo con sus hijos o desarrollando las diferentes actividades en el hogar. Si por el contrario el ser humano dedica más tiempo de su vida en el ámbito familiar se quedaría estancado o frustrado para desarrollarse en su vida profesional y crecer en la sociedad ayudando esto a cumplir sus metas profesionales y mejorar la calidad de vida a los integrantes de su familia.

Finalmente se llega a la conclusión que la familia va muy ligada al trabajo. En este tiempo ha influido mucho la igualdad de género, anteriormente solamente se veía trabajar al padre de familia y era el único proveedor, ahora tanto el padre como la madre quieren realizarse profesionalmente en el campo que cada uno sueña.

Es bueno porque la economía cada vez es más difícil y las dos personas pueden acceder a unas mejores posibilidades para la familia, pero de otro lado se van afectando esos lazos familiares, pues por tener que trabajar ya no se cuenta con el mismo tiempo para compartir

o dedicar a los hijos lo que se convierte en otro factor de peligro pues se empiezan a crear divisiones familiares y el que los hijos quieran permanecer todo el tiempo fuera de la casa.

Hoy en día la mayoría de personas laboran en lo que han podido encontrar generando frustración pues no es lo que se quiere, pero por las necesidades económicas deben estar en ese lugar.

En este momento es importante aprender a tener un equilibrio entre estos dos factores tan importantes pues es muy factible que el uno influya en el otro de manera positiva o negativa.

7.3 Trabajo

No muy lejano al tema de la familia, se entrelaza el término del trabajo, teniendo en cuenta que es la principal fuente de ingresos económicos para el sostenimiento familiar y personal; en la actualidad es complejo el acceso a una actividad acorde a la formación de las personas, las competencias se han convertido en un requisito fundamental para tener una oportunidad digna, esto genera impotencia a las personas y un desequilibrio en las familias, pocos tienen la oportunidad de crear su propio negocio, es así como depende de la situación del país para al menos aspirar a un salario mínimo, que cubra las necesidades básicas.

Una de las primeras figuras del trabajo en Estados Unidos fue Mary Richmond en 1930 quien decía que el trabajo es “El arte por el que se realiza una acción con y para personas diferentes colaborando con ellos para lograr al mismo tiempo su mejora (progreso) y el de la sociedad”. Con este enunciado la autora refiere que el trabajo siempre ha estado conformado en conjunto para lograr un objetivo en común.

En el artículo escrito por Andrés Jiménez Figueroa y Emilio Moyano Díaz en el 2008 alude que, de acuerdo a estudios realizados por las ciencias sociales, una de las mayores importancias para el desarrollo psicológico y social de los individuos es el trabajo; Por otra parte se puede decir que el trabajo es importante para las personas al igual que para la sociedad es un tema relevante y con mucha importancia, con un buen sustento la familia tiene un buen respaldo económico y puede acceder a privilegios con facilidad, aunque esto puede ser un arma de doble filo, mientras los lujos permanecen la familia se puede disolver, los padres no pueden hacer las dos actividades al tiempo, por eso se dice que son dominios diferentes y que tienen un manejo alterno, dejando el menor espacio para dedicar al vínculo familiar, es así como la angustia invade y el manejo de las relaciones son cada vez más

intolerantes. Las ideas que han surgido a medida que se realizan estudios para la mejora de estas falencias, son indicios que a futuro todo va encaminado a pensar más en la familia, si las emociones están enfocadas a un futuro de unión familiar, pues ese empleado va a estar en mejores condiciones laborales y organizacionales, donde el beneficiado sería las dos partes, de manera equitativa. Entonces se debe dar inicio a la buena organización de la familia, para que se proyecte a la sociedad en todas sus áreas.

Continuando con lo anterior se presentan diferentes alusiones para el término del trabajo: para Figueroa y Díaz (2008) “En ciencias sociales existe un consenso fuertemente asentado de que el trabajo constituye una de las actividades de mayor importancia para la integración y ajuste psicológico y social de los individuos”. Indicando así que desde la era industrial el trabajo trasciende la estricta esfera de la economía.

Por su parte (Blanch, 1996) indica que el trabajo implica extenderse e insertarse en otros ámbitos relevantes en la vida de las personas y las comunidades, en la experiencia individual y colectiva, llegando en muchos casos a determinarlos.

Para Julio C Neffa “El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas”.

Se indaga a Marx (1867) quien indica que “el trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre medio, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad,

brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida”.

Otros autores que referencian el termino de trabajo son Platón y Aristóteles, para estos autores “el trabajo era una actividad física exclusivamente, que se reducía al esfuerzo que debían hacer las personas para asegurarse el sustento, satisfacer sus necesidades vitales y reproducir su fuerza de trabajo (circunscripta a su dimensión meramente física)”.

Sin embargo, se hace necesario profundizar en el término de trabajo decente, el cual nace de la OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO) en el que el gobierno y las organizaciones de empleadores y empleados evidencian la necesidad de darle prioridad a los requerimientos más importantes de la organización la cual se basa en reconocer que el trabajo para el hombre representa: dignidad, paz en su entorno y estabildades familiares logrando un crecimiento económico, el objeto principal del trabajo decente es generar cambios positivos en los seres humanos a nivel mundial, nacional, regional, local y se evidencia en los planes de desarrollo a través de programas eficaces que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo. Cabe agregar que en el trabajo decente se encuentran inmersas cuatro categorías importantes como lo son: el Empleo, la Protección Social, los Derechos de los Trabajadores y el Dialogo Social que permiten comprender la lógica del trabajo, siendo el Empleo la categoría fundamental en donde se evidencian todas las nociones del Trabajo existentes por el hombre, desde los trabajos en función de la productividad desde un escenario de mercado hasta para los trabajadores que se encuentran inmersos en un mundo de la informalidad, o aquellos que trabajan por satisfacción propia hacia el servicio social para los demás.

Con referencia a lo anterior se puede decir que el Trabajo Decente comprende el empleo desde todas las perspectivas, no se sesga ni se desvaloriza por las determinadas funciones, se aleja de la jerarquización económica para comprender las dinámicas del bienestar social, que merecen los trabajadores independientemente de las funciones. La Seguridad Social es importante desde la noción del trabajo debido a la implicación que desempeña el estado en cuanto al desarrollo de seguridad estatal, llevando a los trabajadores a satisfacer las necesidades de la salud y el bienestar tanto para el Trabajador como para sus familias; los Derechos de los Trabajadores es un proceso transversal e inherente puesto que se evidencia que se protegen solo aquellos que se encuentran en el trabajo formal o socialmente reconocido, mientras que desde las otras configuraciones del trabajo se invisibilizan los derechos y por esta razón no se cumplen a cabalidad y por lo tanto son vulnerados los derechos. En este mismo orden y dirección el Dialogo Social es un garante para los Trabajadores del mundo entero quienes pueden hacer uso del lenguaje como principal fuente para develar sus derechos y hacer reclamo de las arbitrariedades en el mundo del Trabajo.

Para el Trabajo Decente es importante tener en cuenta *“las aspiraciones de la gente durante su vida laboral. Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.”* (Fuente tomada de la página de la OIT.) Con lo anteriormente expuesto se precisa la importancia de la integralidad del bienestar social que deben tener los trabajadores en la sociedad del mundo actual.

Resulta oportuno mencionar que en el marco nacional se evidencia el Trabajo Decente desde la Escuela Nacional Sindical que se encarga de garantizar los derechos laborales de los trabajadores en la formación de escuelas de trabajo decente a nivel nacional, generando reconocimientos que contribuyen a abrir espacios de diálogo entre los diversos líderes de los sindicatos, trabajadores, personas independientes y empleadores con la necesidad de lograr estrategias que reúnan todas las voces de los actores sociales entorno al mundo del trabajo.

7.3.1 Relación trabajo- familia

En el trabajo es el lugar donde se va a empezar a mostrar las diferentes actitudes que se formaron en el transcurso de la vida en cada uno de los hogares y en diferentes momentos, es allí donde se tiene que aprender a vivir de una manera adecuada para que las diferentes formas de ser no sean perjudiciales en un entorno laboral.

Ese bucle de espera que se da entre una y otra faceta aquí enmarcados como “trabajo - familia” se convierte en una fricción o roce que en últimas afecta el desempeño en un lado, en el otro o en ambos, ya sea en mayor o en menor grado, reflejado en la productividad en la empresa y en las relaciones familiares. A lo que estudiosos han llamado “conflicto trabajo -familia” (Jiménez & Moyano, 2008).

En este orden de ideas se pretende mostrar como las situaciones labores como una jornada laboral o el incremento de esta, influye no solo en la productividad de la empresa; sino que lacera el nivel de satisfacción del trabajador y sus relaciones familiares; situaciones a las cuales las organizaciones deben responder inmediatamente proponiendo alternativas de

solución que concienticen al trabajador y pueda liberarse de culpas, de niveles de angustia, para que su desempeño en el lugar de trabajo sea completo en toda su dimensionalidad, en mente, cuerpo y esencia, desarrollando la capacidad de abolir esa fricción de la que se habló anteriormente.

La mayoría de las personas, independientemente de si son hombres o mujeres, manifiestan que lo más importante para sus vidas es su familia. Sin embargo, la realidad es muy diferente, ya que, en términos generales, se le dedica mayor tiempo y energía al ámbito laboral. Esta situación de discrepancia entre los distintos intereses y energías destinados al trabajo genera que resulte fundamental entender cómo viven las personas la relación trabajo- familia y en qué medida les afecta esta situación. (Cruz et al , 2013, p.34).

Es así como para Cruz (2013) La ausencia de soluciones eficaces en el trabajo no solo afectan a la familia, sino también a la organización a través del ausentismo laboral, la baja productividad, el incremento del estrés, entre otros efectos. Por lo tanto, se hace necesario reformular las condiciones de trabajo del futuro en donde se resuelvan las tensiones entre los viejos paradigmas y las nuevas realidades, y se cree una cultura que refleje las características de la fuerza laboral actual, porque en la medida en que las empresas reconozcan y respondan a las necesidades familiares de sus empleados y desarrollen estrategias para armonizar el trabajo y la vida familiar, los trabajadores aumentaran su motivación laboral y encontraran el equilibrio entre ambos.

Las organizaciones ya han empezado a interesarse por su talento humano y por eso la mayoría de investigaciones de comportamiento organizacional tienden a interesarse en tres tipos de actitudes:

“satisfacción en el trabajo, compromiso con el trabajo y compromiso organizacional, permitiendo ver las actitudes como resultantes de la percepción del clima, lo cual ayuda a comprender la necesidad de conocer los factores que influyen en estas actitudes en un proceso de medición del clima organizacional a partir del propio sujeto de análisis”

(Robbins, 1998: 142). Es decir, un clima organizacional adecuado conlleva a la motivación, el compromiso y el aumento en la productividad, pero este es conformado por las actitudes de las personas que trabajan en la organización y que por ser personas se encuentran ligados a las interacciones con sus núcleos familiares que en cierta manera influyen en el clima de la empresa y viceversa.

Complementando lo anterior Navarro Ardoy (2004) anota que el “trabajo y la familia son las dos redes sociales más significativas con que los seres humanos se relacionan entre sí y con la sociedad en su conjunto y en las que las personas pasan la mayor parte del tiempo, por lo anterior es importante un equilibrio entre ambas esferas de la vida, ya que cada uno de ellos permite el desarrollo de capacidades, cualidades, valores, actitudes entre otros en diferentes sentidos pero que terminan complementándose entre sí.

8. Metodología

8.1 Tipo de Estudio y Diseño

Esta investigación corresponde a un estudio de tipo correlacional la cual busca medir y analizar el nivel de relación existente entre varias variables.

El diseño utilizado es no experimental (Expost-facto), es decir es aquel en el cual no se hace posible realizar ningún tipo de modificación o alteraciones de las variables estudiadas, por el contrario muestra como se dan las variables evaluadas en un contexto determinado con la finalidad de analizarlas y compararlas.

8.2 Población

El estudio participativo se realizo con 62 operarias de la empresa Industrias Maviltex, las cuales respondieron de manera voluntaria los instrumentos aplicados. Las características socio demográficas identificadas en las operarios son :

- Madres cabeza de familia
- Género: mujeres
- Antigüedad en la empresa: mayor a 6 meses

8.3 Instrumentos para la recolección de la información

Para medir las relaciones de trabajo- familia se utilizo el instrumento (SWING), mediante el cual se pueden interpretar las interacciones positivas y negativas familia- trabajo y trabajo-familia, es decir un estudio desde los ámbitos laborales y familiares que facilitan la

interpretación en un contexto determinado; el instrumentó consta de 22 preguntas distribuidas en 4 divisiones así:

- Interacción negativa trabajo – familia: de la pregunta 1 a la 8
- Interacción negativa trabajo – trabajo: de la pregunta 9 a la 12
- Interacción positiva trabajo – familia: de la pregunta 13 a la 17
- Interacción positiva familia – trabajo: de la pregunta 18 a la 22

Por otro lado para medir el clima organizacional de la empresa Maviltex se aplica el instrumento de evaluación de clima organizacional (DAFP) el cual realiza la medición de 10 dimensiones del clima en las empresas, divididas en 64 preguntas así:

- Orientación organizacional: pregunta 1-9
- Administración del talento humano: pregunta 10-15
- Estilos de dirección: pregunta 16-25
- Comunicación e integración: pregunta 26-31
- Trabajo en grupo: pregunta 32-36
- Capacidad profesional: pregunta 37-44
- Medio ambiente físico: pregunta 45-51
- Reconocimiento: pregunta 52-56
- Trabajo bajo presión: pregunta 57-61
- Salario y recompensa: pregunta 62-64

Ambos instrumentos se aplican con el fin de lograr los objetivos y tener veracidad, confiabilidad y validez de la información.

9. Análisis de Resultados

En este apartado se evidenciará el análisis de los instrumentos aplicados en la empresa industrias Maviltex en el cual se encontrará la percepción de las operarias frente a los diferentes asuntos estudiados en la investigación tanto conformidades como inconformidades y a su vez la relación de estos con las diferentes teorías que se consultaron para este proceso de investigación lo cual muestra fundamentos que se pueden relacionar con los datos arrojados por este instrumento.

9.1 Dimensiones del Clima Organizacional

9.1.1 Orientación Organizacional

De acuerdo con los resultados arrojados en el instrumento aplicado a las operarias de la empresa Maviltex, en este ítem se puede evidenciar que más del 90% de las trabajadoras se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo con la orientación organizacional que maneja la empresa.

La orientación organizacional radica en la estructura organizacional definiendo esta como el conjunto de “principios y reglas” que rigen toda organización, es decir es la guía para que la empresa se oriente hacia el cumplimiento de sus objetivos; dentro de la estructura organizacional podemos encontrar (misión, visión, valores, objetivos institucionales, organigrama etc) de hecho una de las funciones de la estructura es mostrar la jerarquización de la empresa; parafraseando a Robbin 2005, la estructura organizacional es la distribución formal de puestos de trabajo al interior de una organización, este teórico hace referencia a los cargos de una empresa y como se vuelve

trascendental el análisis de los mismos con el único objetivo de encontrar una armonía entre el puesto de trabajo, los requerimientos de la compañía y los intereses del trabajador.

En la aplicación del instrumento se refleja como las operarias sienten claridad frente al tema de la estructura organizacional, indicando con un porcentaje de 90% que conocen la misión y la visión de la empresa y aun mejor con un 96% en los objetivos institucionales. Con estos resultados la empresa estaría demostrando que las interacciones que se tejen al interior de la organización van enfocadas hacia una identidad comunitaria positiva y que a su vez aporta al mantenimiento de una cultura organizacional basada en el compromiso y sentido de pertenencia por la organización y el trabajo, es decir en la medida que las operarias tengan una claridad frente a lo que es, lo que quiere y lo que hace la organización se podrán cumplir los objetivos institucionales y se lograría el éxito de la misma.

Uno de los teóricos que ha trabajado en gran medida el termino de cultura organizacional es Shein, quien la define como “un patrón de suposiciones básicas compartidas que el grupo aprende como si resolviera sus problemas de adaptación externa e integración interna, que ha funcionado lo suficientemente bien para considerarse válido, y, por lo tanto, se le ha enseñado a los nuevos miembros como la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación a esos problemas”; así mismo este autor indica que en la cultura se encuentran inmersos aquellos valores, creencias y costumbres que siendo positiva aportan a la cohesión del grupo, pero en un caso contrario podría inferir de manera negativa en el desempeño y comportamientos del trabajador, generando conflicto entre áreas o compañeros, sin embargo pasa todo lo contrario en la compañía Maviltex de acuerdo con los resultados obtenidos.

9.1.2 Administración del Talento Humano

Una de las dimensiones más relevantes dentro del análisis del presente trabajo es la administración del talento humano ya que abarca en gran medida la relación del trabajador con la empresa y es el primer contacto que tienen ambos; en este sentido la empresa se encuentra con un alto porcentaje de satisfacción de sus operarias, encontrando que el 96% de las mujeres encuestadas se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo con la administración del talento humano orientada en la organización.

Es así como para Chiaveneto “las organizaciones son conjuntos de personas, es ineludible hablar de una empresa sin hablar de quien las representa, les dan vida y les imprimen una personalidad propia al trabajo que realiza”, de acuerdo a esto se podría decir que la organización se encuentra en la capacidad para realizar adecuados procesos que permiten mantener satisfacción laboral por el trabajo que se realiza, así como en la pregunta “*siento que estoy ubicado adecuadamente en el cargo que desempeño*” se observa que el 100% de las operarias que participaron en la encuesta sienten que están aportando sus conocimientos y capacidades en el puesto que están ubicadas.

Por otro lado, el alto porcentaje en esta dimensión también se debe a la selección del personal idóneo ya sea interno o externo, para ocupar los cargos de acuerdo con los requerimientos y necesidades de la empresa y a una buena inducción y capacitación del personal que ingresa a la compañía. Para Mora (2011) “*Los procesos estratégicos en la mayoría de las organizaciones deben estar orientados desde el talento humano; de esta forma el proceso de inducción puede convertirse en una herramienta clave para las*

empresas. Desde allí se pueden transmitir los objetivos que se ha trazado la organización y al mismo tiempo transmitirlos al personal que da vida a los mismos”, así mismo Pinelo (2006) refiere que la inducción y capacitación del personal es necesaria para que se cumpla de manera eficiente con los objetivos planteados por la empresa, como se puede evidenciar los dos autores concuerdan con dicha teoría, por lo tanto se puede decir que el capacitar al personal al igual que el realizar una inducción adecuado sobre un puesto de trabajo puede garantizar que el desempeño de los trabajadores sea por encima de los promedios esperados y por lo tanto la empresa sea cada vez mejor.

9.1.3 Estilo de Dirección

A nivel general se podría decir que la empresa cuenta con una alta calificación en los estilos de dirección ejercidos por los líderes y jefes en la empresa; el porcentaje promedio en esta dimensión indica que el 89% de las operarias se encuentran de acuerdo con esta afirmación.

El contar con esta perspectiva por parte de las trabajadoras en la empresa es un gran logro, ya que los estilos de dirección van orientados hacia el termino de liderazgo ejercido por los jefes y coordinadores; es así como Sanchez (2008) indica que el liderazgo es “el proceso recíproco en el cual uno de los miembros del grupo (líder) ejerce un mayor grado de influencia sobre los demás logrando de esta manera la orientación de todos hacia el logro de unos objetivos comunes previamente establecidos”, es decir un líder es aquel que orienta, acompaña, apoya, brinda la confianza suficiente a las personas que tiene a su cargo pero que sobre todo se interesa por el crecimiento y el bienestar tanto de su empresa como de sus trabajadores.

Lo anterior podemos verlo reflejado en la compañía de industrias Maviltex de acuerdo con los resultados obtenidos, sin embargo, a pesar de que las operarias indican que su jefe es coherente con sus argumentos, respetuoso con el trato hacia ellas, mantiene una buena comunicación y realiza realimentación de manera constante, una de las preguntas fue calificada con menor porcentaje con referencia a las demás esta es la que indaga sobre la asignación de tareas equitativas al equipo de trabajo donde aproximadamente un 10% contesta que No, por lo tanto se prende una alerta para revisar las tareas que cada operaria realiza y no llegar a puntos de sobrecarga de trabajo y por ende de estrés laboral.

9.1.4 Comunicación e Integración

Para la conformación del clima organizacional resulta ser la comunicación una de las dimensiones más importantes a tratar, siendo esta la fuente de poder de influencia positiva o negativa tanto interna como externa. Por lo anterior se realiza el análisis de acuerdo con el instrumento aplicado en la compañía Maviltex donde se evidencia que un 74% del personal encuestado está de acuerdo y totalmente de acuerdo con el tipo y modo de comunicación que utiliza su empresa, sin embargo, un 26% se encuentra en desacuerdo; sin ser este último el mayor porcentaje se hace significado revisar los motivos de este resultado.

En el análisis de las preguntas realizadas se encuentra que la calificada con menor puntaje fue *“existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de mi entidad”*, siendo esta calificada con un 56% a favor, donde se evidencia que casi la mitad de las

operías se encuentran en desacuerdo con esta afirmación, situación que se hace importante atacar antes de que influya en la conformación de un inadecuado clima organizacional.

Son más los beneficios que brinda la armonía en la comunicación en toda la organización, puesto que no es suficiente que un área este bien y apartada de las demás y mucho menos en la empresa Maviltex donde un área depende de la otra para garantizar el cumplimiento de los objetivos organizaciones, Paraphraseando a Martinez y Nosnik (1988) los aportes que realiza una adecuada comunicación organizacional en el clima laboral van ligados a la satisfacción laboral, la motivación, el gusto y la responsabilidad en sus trabajadores; además con esta automáticamente se potencia el liderazgo y la creatividad, de todo lo anterior el resultado será un trabajo en equipo decidido, preparado y con la visión de alcanzar los objetivos propuestos por la empresa, sin contar con el aprendizaje que se obtiene a través de la experiencia de cada persona.

9.1.5 Trabajo en Grupo

El termino trabajo en grupo se escucha con frecuencia en las organizaciones y para la compañía Maviltex no es una excepción. En el instrumento aplicado se evalúa este ítem para conocer la situación actual sobre la percepción de las operarias encuestadas con referencia al trabajo en grupo en la organización, encontrando que un 83% de colaboradores están de acuerdo y totalmente de acuerdo con el trabajo en equipo que se presenta en la empresa.

Al analizar los porcentajes por pregunta se evidencia que la mayoría de ellas se encuentran en un promedio de 80% sin embargo hay una pregunta que marca la diferencia y es “las

decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyadas por el jefe” encontrando que un 93% de operarias se encuentran de acuerdo con esta afirmación, es así como se puede re confirmar los resultados de los estilos dirección al evidenciar que las operarias cuentan con líderes capaces de escucharlas, orientarlas pero sobre todo de apoyarlas en las decisiones del grupo; como lo indica Sánchez “el trabajo en equipo son fuerzas alineadas en busca del cumplimiento de un objetivo en común”, y así mismo menciona como uno de los componentes esenciales de evaluación del trabajo en equipo el de “todo equipo debe tener un líder que los oriente y los apoye antes, durante y después de cada proceso” ya que sin liderazgo positivo y motivación al equipo de trabajo no funcionaria correctamente, la productividad bajaría y por ende también la rentabilidad de la empresa.

De acuerdo a lo anterior y con las cifras analizadas en esta dimensión se concuerda con las distintas teorías estudiadas, en especial la de Sánchez que enfoca su mirada del trabajo en equipo a partir de la definición del líder, en palabras de este autor “sin líder no hay equipo y sin equipo no hay líder” es así como uno depende del otro para cumplir con su objetivo.

Para la compañía Maviltex al igual que muchas empresas la finalidad gira entorno a mantener lo bueno y mejorar las deficiencias en cuanto al trabajo en equipo y todas las dimensiones concernientes al clima organizacional.

9.1.6 Capacidad Profesional

Conforme a los resultados arrojados por la herramienta aplicada a las operarias de la empresa Industrias Maviltex, se puede evidenciar que en el punto “tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo” se puede demostrar que más del 98.4% de las personas

encuestadas se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo, las habilidades desarrolladas en las actividades realizadas son óptimas y acordes a lo requerido por los líderes de la empresa, tenemos un 100% de personas satisfechas con el aporte del conocimiento aportado a la organización para llevar a cabo los objetivos definidos en el cumplimiento de metas, 96.8% se sienten motivados para el mejoramiento de los procesos dentro de la organización, esto puede evidenciar que dentro del bienestar del entorno laboral, es alto, al punto que los trabajadores laboran con ánimo y entusiasmo en pro de la organización, estos argumentos consolidan el termino de capacidad profesional que se refiere a un sistema de condiciones competitivas que tiene cada trabajador, donde desarrolla las labores acorde a su talento.

Así expresa Julián Pérez y Ana Gardey que capacidad “es la destreza, la habilidad, y la idoneidad que permite a una persona completar con éxito una tarea”, los autores dan un paso adelante a las características de las personas dentro de una organización, donde la destreza es una virtud indispensable para que la labor muestre su experiencia, con habilidad que genera hacer las cosas correcta y fácilmente, e idoneidad brindando actitud y capacidad para realizar todo lo que se le indique de tarea, además, van ligados a la propuesta realizada desde el entorno laboral, la organización cuenta con un personal idóneo para desarrollar sus conocimientos y habilidades al momento de realizar las tareas requeridas para cumplir con los objetivos propuestos por la organización, apoyando a potencializar las diferentes habilidades que tienen los colaboradores para mejorar los proceso de la empresa y así mismo hacer crecer de manera personal y profesional al trabajador, esto poco a poco ayuda a mantener o aumentar la motivación de los trabajadores. Chiavenato expresa que la motivación “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”,

indicado así, la organización trata de mantener al trabajador motivado, generando espacios gratificantes para los colaboradores por su buen desempeño lo que ayuda que el trabajador pueda contribuir con el mejoramiento en los procesos cuando sea necesario.

De igual manera sobresale el alto porcentaje que arroja el manejo adecuado de la carga laboral en la empresa, donde es una de los factores por los cuales los trabajadores desisten de su actividad o abandonan los puestos de trabajo, se puede identificar que el manejo de esta situación a sido acertada para el ambiente laboral manejado en MAVILTEX. Olga Sebastián García y Ma Angeles del Hoyo Delgado dicen “el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador a lo largo de su jornada laboral” aun así la empresa evidencia que la carga laboral es un factor que saben manejar los colaboradores en el desarrollo de sus labores, ayudando a que sus tareas diarias sean ágiles para cumplir los logros y que esto no se convierta en un tropiezo para no alcanzar el cumplimiento de las metas propuestas.

9.1.7 Medio Ambiente Físico

Dentro del medio en el que se encuentran las operarias de la empresa MAVILTEX es importante poner en contexto y en primer lugar los resultados más bajos que se deben intervenir con el apoyo del ente de control. (ARL)

La ventilación del entorno y el ruido que se está generando por la activación de máquinas inducen a un malestar de la mitad del grupo de trabajo, donde la muestra es real a las respuestas de las funcionarias.

Estos riesgos pueden llevar a bajo nivel y desempeño, la idea es que se pueda evidenciar ante los líderes para mejorar la condición.

Esta dimensión depende de la tarea que realice o del área donde se encuentre ubicado. Otro resultado bajo y también a minimizar es el orden del área de trabajo mostrando un resultado de 69.3%, las personas deben desarrollar sus actividades en un entorno limpio y ordenado, donde se desarrollen las tareas con facilidad y destreza. Son numerosos los accidentes que se producen por golpes y caídas como consecuencia de un ambiente desordenado o sucio, suelos resbaladizos, materiales colocados fuera de su lugar y acumulación de material sobrante o de desperdicio” lo que quiere decir que no todas las operarias encuestadas creen que su lugar de trabajo se encuentra ordenado, es por esto que se debe hacer énfasis en la importancia de brindar y mantener un ambiente laboral ordenado y seguro evitando cualquier accidente en el área y mejorando la productividad de las operarias.

De la misma manera es importante revisar en la organización la iluminación en áreas de trabajo, una de las dimensiones con resultado bajo, en este caso es importante implementar medidas de control, disminuyendo y controlando con medidas preventivas y correctivas, buscando alternativas como adecuación de ventanas o luminarias que mejoren la visión.

De acuerdo con los resultados generales y del medio ambiente arrojado por la encuesta aplicada a las operarias de la empresa industrias Maviltex se puede evidenciar que esta dimensión el 50% de las trabajadoras se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo con el medio ambiente indicado dentro de los estándares de calidad.

9.1.8 Reconocimiento

Acordé a los resultados arrojados por el instrumento aplicado a las operarias de la empresa industrias Maviltex en esta dimensión se refleja que un 50% de las operarias que

respondieron la encuesta se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo con el reconocimiento que les brinda la organización.

Este valor es bajo para lo que se busca a futuro en una organización, las empresas pueden crecer por el fortalecimiento que brindan sus funcionarios, es notorio como los trabajadores que sobresalen en un proceso organizacional tienen una actitud positiva que conlleva a la realización de tareas excelentes.

La idea de este tipo de actividades donde las trabajadoras tienen el derecho de expresar sus inconformidades, es la mejora continua de la empresa, donde los líderes, son pieza fundamental en el logro de metas, en este caso se puede inducir al aumento de incentivos, capacitaciones, ascensos, etc.

En el mundo de hoy esta dimensión es una de las más relevantes en las organizaciones, dado que no es darle importancia a la remuneración económica, sino, al reconocimiento emocional, fundamental para que el personal se sienta valorado por las funciones que realiza, sienta que es alguien que aporta en el cumplimiento los logros propuestos y por ende no es simplemente un pago de carácter monetario. David Aguada refiere que “El reconocimiento es tratado generalmente como una forma de recompensa. En general, podríamos pensar en la existencia de dos tipos básicos de recompensas que la organización puede utilizar para motivar a las personas y generar un buen desempeño” de acuerdo a esto se puede decir que en la organización se debe mejorar esta dimensión del reconocimiento emocional por parte de líderes a subalternos debido a que no se sienten a gusto con el reconocimiento cuando se tiene el cumplimiento de los logros propuestos. En la pregunta “Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer” arrojó un 53.2% de resultado mientras que en la pregunta “Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución” lo que

arrojo un 87.1% de porcentaje lo que quiere decir que en la organización el jefe es bueno para reconocer los logros inmediatos de los colaboradores, pero no para hacer un reconocimiento a largo plazo en sus colaboradores. Es importante que la organización empiece a implementar actividades para que los trabajadores se sientan reconocidos por las buenas labores que realicen en su desempeño diario, que los colaboradores no sientan que solo se fijan en ellos cuando cometen un error. Basándose en la necesidad que surge de tener reconocimiento en la empresa es bueno y necesario evitando que los trabajadores destacados desistan de su labor y abandonen la empresa, en busca de una organización mejor conformada y donde el cliente interno sea la prioridad.

9.1.9 Trabajo Bajo Presión

Realizando el análisis de esta dimensión del clima organizacional se encuentra que el trabajo bajo presión está calificado con altos porcentajes que apuntan a que en la compañía Maviltex se estén presentando algunos niveles de estrés laboral como lo muestra la pregunta “muchas de las trabajadoras de mi empresa en mi nivel sufren de alto estrés debido a las exigencias del trabajo” con un resultado de más del 60% de operarias que confirmar esta premisa, al igual que el enunciado “me siento como si nunca tuviese un día libre” donde el 87% de las trabajadoras así indican sentirlo; este tipo de pensamientos son los que deben ser identificados por la organización para contra atacarlo.

Si bien el porcentaje en general no es tan elevado, algunas de las preguntas y sus resultados apuntan a dar indicios que hay una molestia en las operarias, la cual requiere atención, de lo contrario con el tiempo se empezara a expresar a través de actitudes y comportamientos de las trabajadoras como lo son el ausentismo, el agotamiento, bajos niveles de motivación, poco interés de los trabajadores en sus tareas; como lo dice Achforth 1993, “el estrés

laboral en altos niveles produce una serie de consecuencias de orden físico, emocional, interpersonal, de actitud y conductual”.

Por su parte Selye 1976, señala que el estrés es un proceso que pasa por diferentes etapas, es decir varían dependiendo de la situación y la constante que se presente “las personas pasan primero por una etapa de alarma, luego por una de resistencia y finalmente, cuando han consumido todos sus recursos, sienten agotamiento. En la etapa de alarma las personas se enfrentan a un tensor o elemento causante de estrés, es decir, a un aspecto de la situación que hace que suba la adrenalina y aumente la angustia”, en la compañía Maviltex se evidencia entonces que las operarias se encuentran en una etapa inicial de estrés, es decir una etapa de alarma, que debe ser intervenida por el área de talento humano.

Dando continuidad a lo anterior se cita a Robbins 1999, quien habla sobre los síntomas fisiológicos, psicológicos y de comportamiento que presentan los trabajadores cuando se presentan altos grados de estrés “..los síntomas fisiológicos son: dolores de cabeza, alta presión sanguínea y enfermedades del corazón. Los síntomas psicológicos son: ansiedad, depresión y disminución de la satisfacción en el trabajo. Finalmente, los síntomas de comportamiento son: reducción de la productividad, ausentismo y rotación”, como lo indica este teórico a partir de un diagnóstico se puede realizar la comparación de los cambios físicos, comportamentales y actitudinales para dar a conocer cuando un trabajador este sobrepasando el nivel normal y estándar de estrés.

9.1.10 Salario y Recompensa

Increíblemente los resultados arrojados a través del instrumento aplicado a las operarias de la compañía Maviltex dejan ver como el salario que les brinda la empresa es suficiente para satisfacer sus necesidades; es así como con un porcentaje general de 65% las trabajadoras confirman esta afirmación.

En la mayoría de las empresas el salario se convierte en un factor trascendental para la generación de satisfacción laboral ya que la oferta y la demanda cada vez son mayores, y las personas pretenden encontrar un lugar donde reconozcan su labor en una representación económica, buscando así un beneficio personal o familiar que cubra con sus necesidades, en palabras de Cañon (2009) “los individuos siempre están en busca de una remuneración que cumpla con condiciones como ser competitiva en el mercado y que a su vez permita a la persona tener una vida relativamente holgada y libre de carencias básicas”, de esta manera este teórico confirma lo dicho con anterioridad.

Comparando lo anteriormente dicho con los resultados del instrumento aplicado, específicamente en la pregunta “me siento satisfecho con la remuneración salarial en relación con mi labor desempeñada dentro de la organización”, se evidencia como las operarias saludan en un 69.3% que si se encuentran satisfechas, mostrando que la mayoría de ellas se sienten útiles y que su trabajo es indispensable para contribuir al producto final, de la misma manera expresan que su labor está bien remunerada en la parte económica por la organización.

No obstante, siendo la remuneración laboral un aspecto importante para los trabajadores, se convierte en un estímulo inmediato que no permite trascender en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de las personas y por lo mismo solo deja ver su labor

como el medio para alcanzar un logro monetario, y este no es el ideal del trabajo, se requieren entonces otras formas para lograr generar sentido por el trabajo en las organizaciones y es aquí donde renace el tema por el reconocimiento del otro como persona, como trabajador y así mismo por la labor que desempeña, para Cañon (2009), las recompensas no monetarias “son entendidas como todos aquellos factores no monetarios que hacen que los individuos se sientan conformes, satisfechos y contentos con el trabajo y puesto que desempeñan, su entorno y condiciones”, sin embargo las operarias de la compañía Maviltex no están muy lejanas de esta descripción ya que en la pregunta “siento que mi labor dentro de la organización es plenamente reconocida y valorada por mis superiores” responden de manera afirmativa con un porcentaje de 67%, lo cual demuestra que el concepto de recompensas emocionales está siendo desarrollado en la organización.

9.2 Interacción Trabajo-Familia y Familia- Trabajo

9.2.1 Interacción Negativa Trabajo- Familia

Teniendo en cuenta el instrumento aplicado (SWIN) se puede evidenciar el nivel de afectación que se produce desde las relaciones y situaciones que se vivencian en el trabajo y como estas repercuten en la familia, para Restrepo (2008) “Estas dos formas de conflicto, ya sea trabajo-familia o familia-trabajo, provienen de la interferencia entre las distintas actividades necesarias para desarrollar los roles propios de la familia con aquellas actividades propias del rol en el trabajo y viceversa; es decir, la interferencia entre las actividades del trabajo con las necesarias para cumplir con el rol familiar.”, es decir un problema laboral puede cambiar el estado de la persona y afectar sus emociones de manera negativa al punto de provocar conflictos familiares a causa de este.

En el análisis se observan también que más del 60% de operarias encuestadas consideran que las diversas situaciones que ocurren en el diario vivir en la compañía están afectando sus vínculos familiares. La pregunta con el mayor porcentaje fue “*tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa*” encontrando que más de la mitad contestan a esta pregunta de manera afirmativa, situación que es denominada por Jimenez y Moyano (2008) como un “conflicto trabajo-familia”, en palabras del autor estas situaciones se convierten en roles que afectan en ambas direcciones; en el ámbito laboral tiende a disminuir el desempeño y aumentan los niveles de frustración, y en el ámbito familiar se presentan crisis que disuelven las relaciones familiares.

Por otro lado la pregunta con menor porcentaje es “*tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos*” a lo que el 45% de operarias

responden que a veces perciben que pasa esta situación, como se puede evidenciar siendo este el menor porcentaje identificado en este apartado, no deja de ser un promedio alto y alarmante.

Lo anterior deja ver como la empresa debe identificar y corregir las situaciones o condiciones que están ocasionando que se perciban este tipo de cosas por parte de las operarias, de lo contrario empezaran a relucir cantidad de problemas para la organización como lo son los ausentimos en gran cantidad, la baja productiva y los altos niveles de estrés.

9.2.2 Interacción Negativa Familia- Trabajo

En el análisis realizado se evidencia que en industrias Maviltex la interacción familia – trabajo desde el punto de vista negativo se marca con una influencia alta, dejando ver entre los factores más relevantes para este resultado que la figura madre cabeza de familia genera situaciones que repercuten en la labor de las trabajadoras afectando el ámbito laboral; ya que ella es la encargada de cuidar sus hijos, llevar el sustento económico a su casa y estar pendiente de los quehaceres del hogar. Por lo anterior y como se mencionó al inicio, en este ítem el 50% de las operarias encuestadas indican que la familia influye de manera significativa en el trabajo.

Ortega María Daniela dice que “el ámbito familiar como laboral requieren, para el ejercicio de roles, dos aspectos vitales: tiempo y energía. Por lo tanto, las exigencias de uno y otro pueden afectar negativamente la persona, ya que las demandas de uno no sean compatibles con las del otro”.

La autora hace referencia al tiempo dedicado a las labores y la energía que se gasta para su realización, dos conceptos que se entrelazan y son indispensables para cumplir a cabalidad las tareas.

En ocasiones cuando el tiempo es prolongado y la energía se agota por el número de responsabilidades suele causar irritación y desahogos en las personas, en la empresa encuestada se puede notar que pasan situaciones similares.

Una de las preguntas donde se genera un alto porcentaje de interacción familia - trabajo es “Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos” la cual arrojó que un 50% de las mujeres que diligenciaron la encuesta afirman sentirse en esta situación; con esta cifra se puede corroborar lo que se indica al inicio donde la figura de madre cabeza de familia influye de una manera negativa en las operarias de la empresa Maviltex, y ocasiona que se genere un conflicto personal y muchas veces laboral.

Otra de las preguntas que más afecta de manera negativa a las colaboradoras es “Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar” con un 45% de afirmación a esta pregunta, se evidencia nuevamente que muchas de las mujeres que trabajan en la empresa les afecta de manera negativa los conflictos que puedan tener en su vida familiar para desempeñarse en su vida laboral, afectando directamente el cumplimiento de logros de la empresa, donde cualquiera de las trabajadoras pueden pasar por momentos difíciles y evidenciarlos, haciéndolo notorio modificando la su actitud y por ende su productividad.

9.2.3 Interacción Positiva Trabajo- Familia

Se analiza este ítem encontrando de manera significativa que el 57% de operarias encuestadas manifiestan sentir que el trabajo influye de manera positiva en sus vidas familiares, lo que quiere decir que las experiencias, valores, cultura, pero sobre todo el aprendizaje y el desarrollo de diversas competencias, ha permitido que las operarias mejoren o mantengan buenas relaciones familiares con su pareja o con sus hijos.

Corroborando lo anterior se revisa el interrogante con mayor porcentaje positivo en el cual preguntan “después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos” obteniendo como respuesta que el 64.5% de las trabajadoras así lo sienten, y esto es bueno ya que es un indicio que muestra como las operarias encuestadas indican sentir que en parte existe un equilibrio entre lo laboral y lo familiar.

Como lo indica Julio C Neffa “El trabajo es una actividad, realizada por una o varias personas, orientada hacia una finalidad, la prestación de un servicio o la producción de un bien que tiene una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo, con una utilidad social: la satisfacción de una necesidad personal o de otras personas”; como lo dice el teórico el trabajo es necesario para cualquier ser humano, de ahí parte que una persona se sienta útil, reconocida y desarrolle habilidades, conocimientos y destrezas que le permiten desenvolverse y tener cada vez mayor adaptabilidad ante las dificultades que se le presentan en los diferentes ámbitos de la vida,

Y una pregunta que deja comprobar lo anteriormente dicho es “cumplés debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de

comprometerse con las cosas” donde más de la mitad contesta de manera afirmativa lo que demuestra que lo positivo que ocurre en la compañía se ve reflejado también en sus hogares.

9.2.4 Interacción Positiva Familia- Trabajo

En este ítem de interacción trabajo- familia positiva casualmente arroja el mismo porcentaje que la interacción negativa donde se evidencia que el 50% de las operarias indican que la familia en el trabajo influye tanto de manera positiva como negativa.

Otalora Restrepo dice que “Los bienes y servicios necesarios para vivir y sostener a la familia provienen de la retribución laboral, la cual normalmente depende del grado en que se cumpla con las demandas exigidas por el rol en el trabajo. Paradójicamente, algunas veces, las expectativas y demandas que se originan en la familia interfieren con el cumplimiento de las obligaciones que el trabajo”.

El autor menciona como las responsabilidades familiares pueden interferir en las actividades laborales, donde las expectativas y demandas aumentan cuando los vínculos familiares son superiores a los laborales.

En el punto “Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas” en la encuesta las trabajadoras le dan un valor importante a la responsabilidad, tanto en la vivienda como en el trabajo, la mayor parte de las mujeres que laboran en la empresa son personas líderes en su hogar, donde están al cuidado de su entorno familiar, por esta razón deben ocuparse en dos funciones importantes y vitales para el desarrollo de su vida integral.

Cuando se observa el punto “Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo”, aquí podemos darle continuidad a lo que se expresó inicialmente, que pese a las condiciones familiares que poseen las operarias y que pueden afectar el desarrollo de sus funciones, la empresa cuenta con personas dedicadas, comprometidas y muy responsables; valores que se han originado desde el seno de la familia; la muestra de esto se evidencia con su labor, a pesar de sus múltiples compromisos salen adelante y sus propósitos son logrados.

Ahora bien, cuando se realiza la pregunta “Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable”, es gratificante como las personas encuestadas demuestran por medio de las respuestas que el compartir con sus seres queridos, disfrutar días de esparcimiento generan una actitud mejorada, inyectada de amor y felicidad, es el cambio que todo ser humano requiere para fortalecer sus sentimientos, las labores en el área de trabajo son beneficiosas y aportan crecimiento personal y profesional que al cruzarse con el amor familiar aumenta los pensamientos positivos y acciones de mejora.

9.3 Clima Laboral y su Relación con la Interacción Trabajo – Familia

Para analizar la relación entre clima laboral y la interacción trabajo – familia se utiliza el coeficiente de Spearman donde se analiza de manera individual la respuesta de cada operaria encuestada con el promedio de grupo para obtener como resultado la significancia de la relación entre las dos variables mencionadas con anterioridad.

Es así como analizando las correlaciones más significativas se pudo evidenciar que la que presenta mayor grado de significancia son los estilos de dirección con las interacciones trabajo-familia tanto negativa como positiva.

Lo anterior deja ver como los valores, la cultura, el aprendizaje, las interacciones y las emociones que se viven en la organización inevitablemente repercuten en las relaciones que se construyen en la familia, y aun mas en el caso de industrias Maviltex donde la mayoría de sus operarios (as) son de género femenino, el cual por su naturalidad es más sensible ante las diversas situaciones del diario vivir, y aun mas en el mundo laboral, por lo tanto el estar recocidas, sentirse bien, sentirse útil, sentir que su aporte es valioso para la empresa, hace que aumenten los niveles de producción, aumente la satisfacción laboral y que se construyan ambientes de trabajo gratificantes.

Profundizando en lo anterior Zafra y Del Olmo 1999, indican “que no existe diferencia entre los estilos de dirección ejercidos por un hombre o por una mujer, pero si existe mayor afinidad entre el liderazgo en el género femenino”; como lo indica el autor el liderar un grupo o una organización resulta muchas veces más fácil para una mujer por su carisma con las personas, con mayor frecuencia logran que el grupo logre una cohesión grupal para el cumplimiento de objetivos, sin embargo en algunas ocasiones pasa todo lo contrario ya que

las mujeres tienden a ser más competitivas entre si y esta situación no permite que se cohesione el equipo y por el contrario se vea afectado el clima organizacional.

Por su parte Gutierrez (2011) afirma que “la clave del éxito en una organización siempre será el trabajo en equipo y la comunicación asertiva dirigida por un buen líder”, es así como un líder negativo contamina su equipo e incluso logra descomponer a toda la organización, muchas veces con malos comentarios que generar conflicto entre compañeros y áreas; en este caso se requiere desde las áreas de talento humano detectar este tipo de situaciones e intervenirlas de manera inmediata teniendo en cuenta que la construcción del clima organizacional siempre se encuentra en constante cambio así como lo define Watters et al. (citado en Dessler, 1976) el clima organizacional son “las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se ha formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura”, por lo anterior la organización debe procurar por que se generen relaciones de confianza, apoyo y trabajo en grupo, para que eso suceda se debe tener en cuenta el ser humano en su totalidad y mantener un equilibrio entre el trabajo y la familia; no solo empoderando al trabajador sobre la importancia de su rol y su labor en la organización si no también brindándole un reconocimiento que genere orgullo ante su labor y en gran medida esta tarea esta mediada y acompañada por un líder.

Finalmente y como lo indica el autor Navarro Ardoy (2004) el “trabajo y la familia son las dos redes sociales más significativas con que los seres humanos se relacionan entre sí y con la sociedad en su conjunto y en las que las personas pasan la mayor parte del tiempo, por lo anterior es importante un equilibrio entre ambas esferas de la vida” como lo indica este teórico los dos ámbitos más importantes del ser humano son el laboral y el familiar y cada

uno de estos aporta a su manera en el desarrollo emocional, físico y cognitivo de las personas, permitiendo el desarrollo de nuevas capacidades, cualidades, valores y madurez intelectual.

Se concluye entonces que es de gran importancia que la compañía preste atención a los resultados arrojados en este estudio y realice una intervención que permita fortalecer y mejorar los estilos de dirección y que a su vez impacten en mejorar la relación trabajo-familia de las operarias.

Cuadro Correlaciones

	Trabajo-familia negativa	Familia-trabajo negativa	Trabajo-familia positiva	familia - trabajo positiva	Total de correlaciones
Orientación organizacional	,0116	,269	,557	,101	0
Administración del TH	,189	,186	,753	,830	0
Estilo de dirección	<u>,001</u>	,213	,022	<u>,005</u>	2
Comunicación e integración	,008	,481	,119	,006	0
Trabajo en grupo	,152	,913	,523	,031	0
Capacidad profesional	,065	,373	,009	<u>,001</u>	1
Medio ambiente físico	,017	,119	,009	,133	0
Reconocimiento	,009	,905	,032	,438	0
Trabajo bajo presión	,753	,617	,303	,618	0
Salario y recompensa	<u>,001</u>	,300	,017	,456	1

10. Conclusiones

- El capacitar al personal al igual que el realizar actividades de bienestar e incentivar a los trabajadores en la organización genera satisfacción por el trabajo realizado y por ende el cumplimiento de objetivos de la empresa, figura que se da en las industrias Maviltex de acuerdo con el análisis realizado.
- Existe la necesidad de reconocimiento hacia la labor y los logros de las operarias puede ser tan importante que la empresa podría perder personas talentosas por no generar espacios de trabajo gratificantes.
- En Maviltex existe una cultura organizacional adecuada que genera cohesión al interior de la organización y en la cual las operarias aportan y reciben patrones no sólo de comportamiento sino también de principios y normas organizacionalmente compartidas.
- El formular y ejecutar incentivos que promuevan el reconocimiento por los logros alcanzados en la organización, aumenta la motivación laboral.
- Detectar a tiempo los factores del medio ambiente que pueden afectar de manera negativa a los colaboradores y gestionar las medidas para evitar que la salud y el desempeño de los colaboradores se vea afectado, acelera los procesos de producción y el cumplimiento de objetivos organizacionales.

- Las situaciones u ocurren en el ámbito laboral pueden influir de manera negativa o positiva en las relaciones familiares.
- El trabajo en equipo y la comunicación asertiva deben ser pilares en la organización ya que de allí parte la construcción de ambientes de trabajo gratificantes.
- El genero influye en los estilos de dirección, en el comportamiento y las acciones tanto de líderes como operarias mujeres, ya que tienden a ser más emocionales y competitivas.
- El trabajo y la familia son dos ámbitos esenciales e importantes en la vida del ser humano, se pueden ver afectados entre sí, en mayor o menor proporción y de manera positiva y negativa dependiendo la situación que se presente.

11. Recomendaciones

- Plantear actividades costo-beneficio para la organización y los empleados.
- Continuar contratando en la organización personal con las capacidades y habilidades para desarrollar las labores de una manera adecuada y así continuar cumpliendo a cabalidad con los objetivos propuestos en la empresa.
- Mejorar a los líderes en su formación para que tengan un buen control sobre el área de trabajo donde se desempeñan las labores y así tener una planta con un mejor orden y aseo para desarrollar los diferentes procesos.
- Capacitación a los líderes para instruir de como se hace reconocimiento de sus coequiperos.
- Incluir dentro de Talento Humano estímulos emocionales que aporten al mejoramiento en las relaciones familiares.

12. Propuesta de Intervención

Teniendo en cuenta los hallazgos encontrados en el transcurso de la investigación, de la revisión teórica y el diagnóstico arrojado por el análisis de la correlación que existe entre clima laboral y la interacción trabajo – familia; se realiza una propuesta de intervención con la finalidad de buscar un equilibrio entre trabajo- familia, contribuyendo de esta manera a mejorar el clima organizacional.

13. Introducción

A partir de los hallazgos evidenciados y después de la aplicación del instrumento a las operarias de la empresa Industrias Maviltex y de las diferentes investigaciones realizadas en diversos contextos se realiza un plan de intervención donde se pretende mejorar las condiciones que se reflejaron alteradas según la percepción de una muestra de colaboradores en la empresa.

Por ello es importante generar un cambio en la organización donde se pueda mejorar las relaciones internas, la comunicación entre los diferentes integrantes de la empresa pues esto tiene un impacto de manera positiva o negativa en el desempeño de sus labores para el cumplimiento de objetivos.

14. Objetivos

14.1 Objetivo General

Fortalecer los estilos de dirección en los jefes de área de la Empresa Industrias Maviltex a través de talleres y capacitaciones lúdico reflexivas para contribuir al mejoramiento del clima organizacional.

14.2 Objetivos Específicos

- Capacitar a los líderes de área para mostrarles diversas formas de orientar los grupos hacia el cumplimiento de metas.
- Desarrollar actividades que permitan conocer la percepción de las operarias frente a los líderes de la empresa y de la misma manera proponer alternativas de solución.
- Sensibilizar a los líderes de la empresa Maviltex frente a la importancia del liderazgo, inteligencia emocional y la comunicación asertiva.

15. Justificación

A partir del análisis de resultados se evidencia una mayor correlación entre los estilos de dirección y la relación trabajo-familia positiva y negativa; aunque en la actualidad no existen grandes problemáticas en la compañía, el estudio realizado y diagnosticado deja ver la importancia de realizar una intervención enfocada en los líderes y jefes de área para mejorar los estilos de dirección manejados en la organización, de lo contrario a largo plazo dicha situación puede generar problemas en ambas direcciones, en el ámbito laboral se pueden generar frustración en las operarios y esto se verá reflejado en un cambio de conducta que conlleva a bajos niveles de productividad, ausentismo y un mal ambiente laboral, y en el ámbito familiar iniciaran los conflictos con la pareja o los hijos a causa del malestar en el trabajo.

Es por lo anterior que se hace pertinente reforzar el trabajo en la organización en torno a 5 aspectos (liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, inteligencia emocional, participación), con única finalidad de mejorar el clima organizacional y por ende las

relaciones trabajo- familia, puesto que todo indica que si un trabajador se siente feliz en su trabajo esto se verá reflejado en su hogar.

Por otro lado, cabe aclarar que en lo investigado en la organización no se había desarrollado una intervención a los líderes y jefes de área con el pensamiento que actuaban bien, por el contrario, las capacitaciones y actividades siempre han sido enfocadas en las operarias, es así como se convierte en un reto novedoso desarrollar esta intervención desde otro sentido.

16. Programa: los estilos de dirección, como un eje organizacional.

En las empresas el recurso humano es el que desarrolla las diferentes tareas que se requieren y son quienes generan que la compañía se fortalezca día tras día. Una de las características más relevantes en las organizaciones es la necesidad de contar con personas que puedan liderar grupos de trabajo, cumpliendo con el desarrollo de las labores cotidianas de una manera integral. En el transcurso del desarrollo de las actividades se pueden presentar dificultades debido a los diferentes opiniones o comportamientos que tienen las personas que laboran en cada área de trabajo, lo que puede ocasionar un clima laboral inapropiado para el bienestar de los trabajadores.

Los estilos de dirección en las diferentes organizaciones es uno de los factores más relevantes para el buen funcionamiento del ámbito laboral, siendo las personas mismas, que deben acogerse y adaptarse a los diferentes funcionarios, liderando los procesos definidos dentro de la organización para cumplir los objetivos propuestos. En este caminar se pueden encontrar diferentes formas de liderar los procesos en palabras del autor KURT LEWIN existen tres estilos de liderazgo y consisten en el autoritario que tiene las características de

dictoria, el democrático que la toma de decisiones es colectiva y el Laissez faire el cual consiste en que la supervisión que lleva a cabo el líder es mínima. Cada uno de estos estilos de direccionar una empresa, puede ser un éxito o un fracaso para alcanzar el cumplimiento de objetivos, pues se debe investigar, tanto la cultura organizacional como el perfil de las personas que componen la organización, evitando causar efectos indeseados, adicional, que interfieran de alguna manera en el buen clima laboral.

De otro lado el autor Iván Darío Sánchez Manchola (2008) dice que el análisis de los estilos de dirección y liderazgo representa un elemento importante en lo que respecta al estudio de todo lo referente a las personas de la organización. De otro lado, McGregor (1994) era claro al decir que las actitudes de los gerentes respecto de la naturaleza de las personas influirán de manera directa e importante en el comportamiento de éstas.

Parafraseando lo que dice el autor a partir de los cincuenta fueron múltiples los estudios (Lewin, 1951; Argyris, 1957; Maslow, 1954; McGregor, 1960; Likert, 1965) que sugirieron que los gerentes deberían aprender a utilizar las capacidades del personal, poniendo mayor énfasis en las virtudes que éstos debían desarrollar para lograr su exitoso direccionamiento, y se destacó la capacidad de comunicación, crear un ambiente positivo de trabajo, resolver conflictos.

Esto significa que los líderes de la actualidad se deben enfocar en el conocimiento de actitudes y fortalezas de sus subalternos, de esta manera direccionan de manera efectiva las actividades que deben desarrollar.

La comunicación asertiva en cualquier organización, es una fortaleza que conlleva a que las personas que laboren en cualquier área de trabajo, perciban que el entorno laboral es el

adecuado y óptimo, para adquirir un sentido de pertenencia que sobresalga ante las adversidades comunes.

Un ambiente laboral positivo genera energía, fuerza, trabajo en equipo, capacidades de liderar procesos y resolución de conflictos, ya que no se estanca en el problema, por el contrario, busca diferentes alternativas de solución.

Esto se caracteriza en empresas donde tienen en cuenta de primera mano a su cliente interno.

16.1 Fase 1: Capacitación y Formación, La Clave del Éxito en la Organización

Capacitaciones a los jefes y líderes de áreas con la finalidad de que aprendan las técnicas del manejo de grupo y de personas de acuerdo con su personalidad para alinearlos con las metas y objetivos de la organización.

<i>NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN</i>	<i>TIEMPO</i>	<i>RECURSOS</i>	<i>RESPONSABLE</i>
APOYO PROFESIONAL EN ESTILOS DE DIRECCION	3 encuentros en el año de 2 horas cada uno	-salón -video beam -Lapiceros -Hojas	Asesor externo
APOYO PROFESIONAL EN EL ESTABLECIMIENTO DE METAS, COMPORTAMIENTO Y DESEMPEÑO	2 veces en el año.	-salón -video beam -Lapiceros -Hojas	Asesor externo

16.2 Fase 2: Porque tu opinión cuenta- una opinión, logra más que un cambio

Diseño de diversas actividades entre operarias y líderes con las que se busca conocer las opiniones y percepciones que tienen las operarias frente a su rol y el de su líder para generar propuestas de cambio frente a lo malo y mantenimiento frente a lo bueno.

- Un día en los zapatos del otro, con la pretensión de intercambiar roles al interior de la organización.
- Elaboración e interpretación matriz DOFA, donde se evidenciaría las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas que presentan los líderes de cada área.
- Traspasando barreras, consiste en una actividad donde se identifican posibles molestias entre operarios y líderes y se realiza un conversatorio en busca de soluciones a la problemática
- Creación de buzón interno donde los operarios podrán depositar de manera anónima una felicitación, queja o inconformidad de manera respetuosa a sus líderes.

16.3 Fase 3: Reflexionando a través de la experiencia

Generar espacios lúdicos y reflexivos donde los jefes y líderes de área aprendan en torno a tres temas como liderazgo, inteligencia emocional y comunicación asertiva; internalizando nuevos conocimientos que permitan modificar la conducta apuntando a mejorar el clima organizacional y por ende la relación trabajo-familia.

Nombre del Encuentro	Objetivo	Participantes	Paso a Paso	Duración	Orientador
LIDERAZGO	Generar cambios en el comportamiento del empleado (líderes) con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa, logrando condiciones de trabajo más satisfactorias .	Líderes de Área	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de las personas, una actividad rompe hielo 2. Desarrollo de la temática 3. Evaluar el impacto con actividades. 	6 horas	Coach
COMUNICACIÓN ASERTIVA	Reconstruir habilidades de comunicación asertiva , que permitan prevenir, mediar y resolver conflictos en relaciones interpersonales.	Líderes de área	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presentación de las personas, una actividad rompe hielo 2. Desarrollo de la temática 3. Evaluar el impacto con 	8 horas	Coach

			actividades.		
Inteligencia Emocional	Desarrollar ciertas habilidades en el manejo de las emociones para aprender a identificarlas y controlarlas en cualquier situación que se presente en a la organización.	Líderes de Área	1. Presentación de las personas, una actividad rompe hielo 2. Desarrollo de la temática 3. Evaluar el impacto con actividades.	8 horas	Coach

17. Cronograma

TIEMPO	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4				Mes 5				Mes 6							
	Marzo				Abril				Mayo				septiembre				octubre				noviembre							
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<p>Fase 1:</p> <p>Capacitaciones a los jefes y líderes de áreas con la finalidad de que aprendan las técnicas del manejo de grupo y de personas de acuerdo con su personalidad para alinearlos con las metas y objetivos de la organización.</p>							—				—				—				—				—				—	
<p>Fase 2:</p> <p>Diseño de diversas actividades entre operarias y líderes con las que se busca conocer las opiniones y percepciones que tienen las operarias frente a su rol y el de su líder para generar propuestas de cambio frente a lo malo y mantenimiento frente a lo bueno.</p>		—					—				—				—				—				—				—	
<p>Fase 3:</p> <p>Generar espacios lúdicos y reflexivos donde los jefes y líderes de área aprendan en torno a tres temas como liderazgo, inteligencia emocional y comunicación asertiva; internalizando nuevos conocimientos que permitan modificar la conducta apuntando a mejorar el clima organizacional y por ende la relación trabajo-familia.</p>				—			—				—				—				—				—				—	
<p style="text-align: center;">Evaluación</p>	—																											

18. Presupuesto

PRESUPUESTO PLAN DE INTERVENCIÓN					
Fases	Nombre	Materiales	Cantidad	Valor unitario	Total
Fase 1: Capacitación y Formación, La Clave del Éxito en la Organización	Apoyo profesional en estilos de dirección: 3 encuentro en el año	Salón	3	250000	750000
		Orientador	3	1500000	4500000
		video beam	3	100.000	300000
		Lapiceros	45	700	31500
		Hojas	80	60	4800
		Refrigerio	45	5.000	225000
	Apoyo profesional en establecimiento de metas, comportamiento y desempeño: 2 veces en el año.	Orientador	2	1.800.000	3600000
		Espacio	2	250.000	500000
		video beam	3	100.000	300000
		Refrigerio	30	5.000	150000
Implementos varios (agenda, colores, lápiz y borrador)		30	7.000	210000	
Fase 2: Porque tu opinión cuenta- una opinión, logra más que un cambio	Actividad 1: 3 veces al año	agenda para notas reflexivas y lapicero	3	6000	18000
	Actividad 2: 1 vez al año	Salón	1	200000	200000
		Tarjetas	35	300	10500
		Lapiceros	35	700	24500
	Actividad 3: 2 veces al año	Espacio	1	180.000	180000
		Refrigerio	100	6.000	600000
		copias, hojas y lapiceros	4000	100	400000
Actividad 4: 1 vez al año	Buzón	1	80.000	80000	
Fase 3: Reflexionando a través de la experiencia	Reconociendo al otro a través de las interacciones cotidianas en la organización	Espacio	3	400.000	1200000
		Refrigerio y almuerzos	90	30.000	2700000
		Coach	3	2.200.000	6600000
VALOR TOTAL INTERVENCIÓN					17.334.300

BIBLIOGRAFÍA

Alves Correa y otros. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. Universidad del Centro Educativo. Argentina.

Tomado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87726343010>

Camacho Reyes. (2014). Dominación económica, laboral y de género en la maquila de confecciones de tres grandes empresas de Medellín. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá Colombia.

Carpio, J. (2001). Desarrollo local en los espacios rurales. Polis, revista de la Universidad Bolivariana, Vol (1).

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones. México: McGraw-Hill.

Figueroa , Moyano. (2008) factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. Universidad de Talca. Chile

Tomado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65028623007>

Gudynas, E. (2014). Las disputas sobre el desarrollo y los sentidos de las alternativas.

Gutierrez, R &Gottre M.V. (2012). Fortalecimiento de los procesos socio-organizativos que sustentan la gestión de las empresas asociativas rurales. Costa Rica.

Habermas Jürgen. (2000) "El concepto de poder en Hannah Arendt",

Tomado de Perfilesfilosóficos-políticos.com

Negri Antonio. (1994) El poder constituyente. Ensayo sobre las alternativas de la modernidad, trad. de Clara de Marco.

Maffesoli, M. (2008). La comunidad localizada. Variaciones sobre las sensibilidades posmodernas.

Molina, V.A. (2015). Existencia equilibrada. Metáfora del buen vivir de los pueblos indígenas. Polis, Revista Latinoamericana, Vol (14). Medellín-Colombia.

Molina Jojoa, D. C. (2011). Conciliación trabajo-familia: una mirada desde la perspectiva de la psicología organizacional y del trabajo.

Mora, F. (11 de octubre de 2011). bdigital.unal.edu.co.

Obtenido de www.bdigital.unal.edu.co

Moreno-Cubillos, Carmen Leonor, Sepúlveda-Gallego, Luz Elena, Restrepo-Rendón, Luisa Fernanda. (2010) Prevalencia de violencia y discriminación contra la mujer. Universidad de Caldas .

Tomado <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195226349003>>

Moreno Velásquez. (2016). sector textil en Colombia: un análisis de las importaciones y exportaciones entre los años 2008 a 2014. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá Colombia

Pinelo, G. A. (2006). integracionpersonal.galeon.com/productos204122.
Obtenido de <http://www.integracionpersonal.galeon.com>

Prado Hernández. (2010). El sector textil y confección y el desarrollo sostenible en Guatemala.

Tomado de: <http://www.ictsd.org>

Procuraduría General de la Nación. (s.f). Trabajo digno y decente en Colombia: Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas. Bogotá, Colombia. Rasgo y Color Ltda.

Sanchez, I. D (2008). Los estilos de dirección y liderazgo. Universidad del Valle
Sámano, M.A. El desarrollo rural y los pueblos indígenas en la era de la globalización.

Watzlawick, Paul; Beavin, Janet H.; Jackson, Don D. (1971) (2002) Teoría de la comunicación humana, Tiempo Contemporáneo, Buenos Aires.

Zimmerman, M. A., & Rappaport, J. (1988). Citizen participation, perceived control and psychological empowerment

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta interacción trabajo-familia (SWING)

Anexo 2: Instrumento de evaluación clima organizacional (DAFP)

Anexo 3: Gráficos estadísticos