

LAS CAPACIDADES HUMANAS Y SU RELACIÓN CON LAS VARIABLES DEL  
CLIMA LABORAL Y DE LA INTERACCIÓN TRABAJO - FAMILIA EN LA  
INSTITUCIÓN INPEC DEL MUNICIPIO DE CALARCÁ – QUINDÍO

Trabajo de grado Maestría Gerencia del Talento Humano

Jhon Alejandro Gallego Arango

Paola Andrea Páez Valdez

Jessica Torres Arias

Asesora

Dra. Marleny Cardona Acevedo

Universidad de Manizales

Facultad de Ciencias Sociales y Humanas

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Manizales, Caldas

2020

## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	5
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	7
1.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	10
1.2. OBJETIVOS .....	10
OBJETIVO GENERAL .....	10
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	10
1.3. JUSTIFICACIÓN .....	10
2. MARCO REFERENCIAL .....	14
<b>2.1. Estado del arte</b> .....	14
3. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL .....	23
3.1. Capacidades Humanas .....	23
<b>3.1.1. El trabajo</b> .....	33
<b>3.1.2. La familia</b> .....	35
<b>3.1.3. Interacción Trabajo - Familia</b> .....	38
<b>3.2. Clima laboral</b> .....	42
3.2.1. Orientación organizacional.....	45
3.2.2. Administración Del Talento Humano.....	46
3.2.3. Estilo de dirección .....	49
3.2.4. Comunicación e integración .....	51
3.2.5. Trabajo en grupo.....	52
3.2.6. Capacidad profesional .....	54
3.2.7. Medio ambiente físico .....	56
3.2.8. Reconocimiento .....	57
3.2.9. Trabajo bajo presión .....	59
3.2.10. Salario y recompensa .....	61
4. MARCO INSTITUCIONAL .....	63
4.1. Misión .....	65
4.2. Visión.....	66
4.3. Valores institucionales .....	66
4.4. Objetivos institucionales.....	66
4.5. Estructura ocupacional (áreas, procesos, cargos, organigrama, etc).....	67
5. METODOLOGÍA.....	70

6. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADO.....	85
6.2. DESCRIPCIÓN DE ANÁLISIS DE LAS CAPACIDADES CON RELACIÓN AL TRABAJO- FAMILIA .....	90
7. DISCUSIÓN.....	93
BIBLIOGRAFÍA .....	101

CAPACIDADES HUMANAS Y SU RELACIÓN CON LAS VARIABLES CLIMA  
LABORAL Y LA INTERACCIÓN TRABAJO - FAMILIA EN LA INSTITUCIÓN  
INPEC DEL MUNICIPIO DE CALARCÁ – QUINDÍO

RESUMEN

La investigación denominada capacidades humanas y su relación con las variables clima laboral y la interacción trabajo - familia en la institución INPEC del municipio de Calarcá – Quindío tuvo como objetivo determinar las capacidades humanas que se relacionan con las variables del clima laboral y de la interacción trabajo – familia, para lo cual se tuvo en cuenta una muestra de 55 trabajadores uniformados a quienes se les aplicó los instrumentos DAFP para clima laboral y SWING para indagar acerca de la interacción trabajo familia, posteriormente se hizo una relación a la luz de la teoría de capacidades humanas desde la autora Martha Nussbaum. En los resultados obtenidos se logró evidenciar para clima laboral las capacidades de Salud física; integridad física; sentido, imaginación y pensamiento; emociones; razón práctica; afiliación; control del propio entorno, así mismo se logró encontrar en la relación de las capacidades humanas con la interacción trabajo – familia la capacidad de emociones; afiliación; control del propio entorno y juego. Las capacidades humanas; “emociones, afiliación y control del propio entorno” fueron las capacidades más representativas que se evidenciaron en las dos variables mencionadas. Por lo tanto las capacidades humanas son fundamentales e indispensables para el desarrollo de los diferentes roles que debe asumir los trabajadores tanto en el ámbito laboral como familiar, los cuales determinan mayor satisfacción y calidad de vida. En conclusión es importante que las instituciones penitenciarias reconozcan el valor de las capacidades humanas de sus trabajadores con el fin de potencializarlas y aportar positivamente al desarrollo de las mismas para lograr mayor desempeño en las actividades realizadas en cada rol.

ABSTRACT

The research called human capabilities and its relationship with the variables of the work environment and the work - family interaction in the INPEC institution of the municipality of Calarcá - Quindío aimed to determine the human capabilities that are related to the variables of the work climate and the work interaction - family, for which a sample of 55 uniformed workers was taken into account to whom the DAFP instruments for work

environment and SWING were applied to inquire about the family work interaction, subsequently a relationship was made in light of the theory of human capacities from the author Martha Nussbaum. In the results obtained, it was possible to demonstrate the physical health capabilities for the work environment; physical integrity; sense, imagination and thought; emotions; practical reason; membership; control of the environment itself, it was also found in the relationship of human capacities with work - family interaction the capacity of emotions; membership; control of the environment and game. Human capacities; “Emotions, affiliation and control of the environment itself” were the most representative capacities that were evidenced in the two mentioned variables. Therefore, human capacities are fundamental and indispensable for the development of the different roles that workers must assume both in the workplace and in the family, which determine greater satisfaction and quality of life. In conclusion, it is important that prison institutions recognize the value of the human capacities of their workers in order to potentiate them and contribute positively to their development to achieve greater performance in the activities carried out in each role.

## **INTRODUCCIÓN**

El mundo del trabajo de las instituciones públicas tiene lógicas internas y externas. Por eso, el interés por parte de los autores fue comprender desde las capacidades humanas la relación el clima laboral y la interacción trabajo – familia en el INPEC del municipio de Calarcá – Quindío. El enfoque en talento humano que se elige es el de capacidades humanas, este permite visibilizar las posibilidades y problemas de los trabajadores en contexto. Se revisaron los antecedentes para conocer el estado actual del tema y conceptualizar las variables a trabajar. Se encontraron algunos vacíos con respecto al tema de capacidades humanas y la relación entre el clima laboral y la interacción trabajo-familia, cabe aclarar que fueron pocos los estudios o artículos encontrados sobre este tema especialmente en el departamento del Quindío.

Dicha investigación está basada en el referente teórico de Martha Nussbaum (2011), quien plantea que las capacidades básicas del desarrollo humano son las facultades innatas de la persona que hacen posible su posterior desarrollo y formación. Es de anotar que estas capacidades que residen en el interior de la persona incluyen también las libertades o las

oportunidades creadas por la combinación entre esas facultades personales y el entorno político, social y económico. De allí surgen las capacidades combinadas o libertades sustanciales donde el ser humano tiene la totalidad de oportunidades para elegir y para actuar en su situación política, social y económica concreta.

Así mismo para dicha investigación se tuvo en cuenta el clima laboral, este visto desde la perspectiva del talento humano se refiere al ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones de la estructura organizacional y el proceso de interacción social. Méndez Álvarez, (2006).

La interacción trabajo familia se tomó desde la perspectiva teórica de Jiménez y Moyano (2008) teniendo en cuenta dos perspectivas, la primera, las condiciones de vida del trabajador que se mueven entre la falta de conflicto o la interferencia existente entre el trabajo y los roles familiares, aquí, se hace referencia a que este tipo de conflictos o dominios familiares se interconectan y mutuamente puede llegar a producir incompatibilidad entre trabajo y familia; y la segunda, cómo el trabajo puede enriquecer la vida familiar y este logra establecer un equilibrio donde todas las experiencias y habilidades u oportunidades desarrolladas por uno de los dominios ya sea laboral o familiar logra transferir de manera positiva o ser reforzante para el otro dominio, de tal manera se da un equilibrio entre trabajo familia.

Con las variables mencionadas anteriormente, se decidió realizar la presente investigación, con el objetivo de comprender las capacidades humanas desde las variables de clima laboral y la interacción trabajo-familia en los trabajadores del INPEC en el municipio de Calarcá – Quindío teniendo un enfoque cuantitativo.

Una vez analizados los resultados obtenidos de las capacidades humanas y la relación entre la interacción trabajo-familia y el clima laboral en el INPEC en el municipio de Calarcá - Quindío a través del análisis estadístico de la correlación entre ambas categorías, es decir clima laboral y la interacción trabajo-familia, el cual se realizó con el análisis del coeficiente de correlación de Pearson donde se evidenció que entre las variables estudiadas no existe grado de significancia en la relación de estas variables por los funcionarios del INPEC, sin embargo, se hizo mayor énfasis en la identificación de las capacidades humanas frente al clima laboral y trabajo-familia.

## 1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las organizaciones de la actualidad aún no tienen la capacidad o mejor aún no se interesan en crear planes estratégicos que permitan el manejo de las capacidades humanas como potencial. Heckman citado en Nussbaum (2011) en su teoría se refiere a la cantidad del potencial humano debe ser desarrollado desde temprana edad o previo al nacimiento, de esto podría pensarse la importancia de la estimulación en procesos de aprendizaje tanto individual como colectivo que coayuda a la eficacia y crecimiento de la organización.

Cada ser humano tiene como expectativa en la vida mantener una relación familiar y una actividad laboral como un estado natural en su desarrollo evolutivo, buscando satisfacer todas sus necesidades donde se puede sacar a flote las capacidades individuales que permita la satisfacción o calidad de vida plena tanto en el ámbito laboral como familiar, siendo estos los dos lugares más significativos de cada ser humano y donde pasan la mayor parte del tiempo.

Sin embargo, una de las realidades más complicadas que se viven dentro de cada familia es la relación directa que tiene el ser humano con el trabajo, la cual se ha visto afectada históricamente, ya que no se ha implementado un modelo estratégico que permita desarrollar con mayor eficacia las capacidades humanas, por el contrario en algunas ocasiones se evidencia como se cohibe o se limita el desarrollo de las mismas de quienes participan a diario en las labores de las organizaciones colombianas, es así como desde comienzos de la era industrial, gracias a las extensas jornadas laborales y al aumento de las funciones del trabajador con el propósito de incrementar la productividad, las organizaciones se han enfocado en dicho aumento de productividad siendo esta la meta principal de las organizaciones, donde se evidencia que ha dejado de lado la demanda de la familia hacia el ser humano, lo que afecta el bienestar familiar, hecho de suma importancia, ya que la familia es el vínculo esencial de la sociedad y las capacidades que tiene cada individuo para desenvolverse en los diferentes contextos.

Desde que la mujer entró a la vida laboral las tareas del hogar ya no solamente son realizadas por las mujeres sino que se involucran todos los integrantes del hogar

especialmente el esposo. Esto quiere decir que hoy en día no solo hombres y mujeres están enfocados en un solo rol, ya sea en el trabajo o en el hogar, por el contrario se comparten los roles y no se logra desarrollar plenamente o satisfactoriamente cada actividad, ya sea en el trabajo o en el hogar, por la exigencia múltiple de roles no solo laborales y domésticos, sino además, otros roles sociales, considerándose importante el desempeño adecuado en la realización de cada uno.

En el desarrollo de la gestión humana, se toman en cuenta los aspectos relativos a la calidad de vida laboral, tales como la cultura organizacional, el clima laboral, los riesgos psicosociales buscando generar estrategias adecuadas con el fin de dar integralidad a la vida de los seres humanos como parte del rol social de la organización como es el caso de la conciliación trabajo familia y cómo estas habilidades se convierten en capacidades que permiten lograr el desempeño adecuado.

Tener en cuenta que las capacidades humanas son de suma importancia para el desarrollo de la organización y de la misma familia, ya que el impacto es de doble dirección por las afectaciones que reciben la familia y el trabajo derivadas de los conflictos que surgen por la interacción de sus miembros en ambas instituciones. Es por esto, por lo que dentro de su responsabilidad social y proyección social, las organizaciones deben procurar potencializar capacidades ya sea de forma individual o colectivo, con el fin de lograr un adecuado clima laboral o buen ambiente laboral que impacte positivamente la vida personal y familiar de sus trabajadores, para que a su vez, una adecuada vivencia familiar genera estados de satisfacción, motivación y productividad en las personas que impacte también positivamente la organización.

La mayor preocupación de las organizaciones es el cumplimiento de los objetivos misionales para lo que se requiere que el trabajador sea un ser productivo, sin embargo, se deja de lado la importancia de las capacidades humanas que permiten que cada individuo sea un ente productor para la empresa, por lo tanto, se considera importante tener un conocimiento y estrategias que busquen dar solución a las necesidades tanto sociales, laborales y psicológicas de los trabajadores y cómo potencializar estas habilidades, por lo anterior, es fundamental tratar de manera interdisciplinaria estos temas que se presentan en la organizaciones respecto a la calidad de vida laboral.

Sin embargo, propio de la interacción humana en las organizaciones y de aspectos organizativos del trabajo, relativos a estructuras, formas de operación, de liderazgo, de comunicación, etc., surgen situaciones de conflicto que afectan de manera significativa el clima laboral y las familias de los trabajadores, de la misma manera los conflictos familiares afectan el clima y la productividad organizacional, Nussbaum, (2011) propone que el objetivo principal es producir capacidades para todas y cada una de las personas, teniendo en cuenta que la solución a dichas situaciones de conflicto que afectan las variables mencionadas anteriormente pueden ser solucionadas por medio de las habilidades internas de las personas y las oportunidades que se le brinden tanto en el área personal, como laboral o social.

Tal es el caso de los establecimientos penitenciarios carcelarios donde se evidencian algunas problemáticas derivadas de la cultura organizacional por el tipo de trabajo realizado, ya que los trabajadores se ven sometidos a factores de riesgo debido a las largas jornadas de trabajo, problemas en la interacción personal, la convivencia, la comunicación y el trato y de actitudes negativas derivadas del desempeño de su rol y de la interacción con reclusos privados de la libertad, por tal motivo se considera supremamente importante identificar las capacidades humanas de los trabajadores para desenvolverse adecuadamente en el rol que desempeña en la organización y lograr mayor satisfacción en sus labores realizadas. Moreno Castillo, W. G., & Pedraza Guzmán, M. D. (2018).

En este caso, se infiere que el grupo de trabajo del INPEC, por los motivos expuestos, se vea afectado en las esferas personal, familiar, social y laboral por la incidencia de los factores de riesgo laboral, la percepción del clima laboral difícil y situaciones familiares que afectan y a la vez se ven afectadas por la interacción de estos factores de acuerdo con las capacidades humanas desarrolladas.

Luego de realizar la revisión literaria y teniendo en cuenta algunas investigaciones que se han realizado con relación al talento humano, se llegó a la conclusión que existen vacíos con respecto a estudios realizados sobre las capacidades humanas desde las variables de clima laboral y la interacción trabajo-familia, especialmente cuando se trata de variables con características diferentes, además de esto, se logra evidenciar que en el contexto local y regional de Colombia son pocos los artículos encontrados con respecto al tema, lo que impulsa a los investigadores a trabajar en el tema de capacidades humanas en relación al

clima laboral y la interacción trabajo familia en un centro penitenciario con los funcionarios uniformados, para ello se formuló la siguiente pregunta investigativa:

### 1.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las capacidades humanas que se relacionan las variables del clima laboral y de la interacción trabajo - familia en la institución INPEC del municipio de Calarcá – Quindío?

### 1.2. OBJETIVOS

#### OBJETIVO GENERAL

Determinar las capacidades humanas que se relacionan las variables del clima laboral y de la interacción trabajo - familia en la institución INPEC del municipio de Calarcá – Quindío.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Caracterizar las variables de clima laboral desde las capacidades humanas en el INPEC en el municipio de Calarcá – Quindío.

Identificar dentro de las variables de la interacción trabajo-familia las capacidades humanas en el INPEC en el municipio de Calarcá - Quindío a través de la aplicación del instrumento swing.

Identificar en la institución las capacidades humanas desde las variables de clima laboral y de la interacción trabajo familia.

### 1.3. JUSTIFICACIÓN

Las instituciones públicas como espacio del mundo del trabajo enfrentan problemáticas que se determinan desde las capacidades humanas en relación al clima laboral y la interacción trabajo familia en el INPEC (Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario) del municipio de Calarcá – Quindío, siendo este tema de gran interés para la formación académica de los Gerentes del Talento Humano por el conocimiento que se genera, el cual aportará referentes para la comprensión e intervención de los procesos de gestión humana de cualquier organización y de especial interés en el INPEC.

Álvarez, (1973) en su estudio “Análisis psicosocial del poder, supone que la base del funcionamiento de toda organización jerárquica está constituida por el binomio poder-autoridad" y que la eficiencia del funcionamiento de una organización jerárquica depende de la distribución y utilización adecuadas del binomio antes mencionado, donde la organización jerárquica es vista como un conjunto complejo de relaciones interpersonales orientadas hacia un objetivo y actualizadas por el poder-autoridad.

De igual manera los estudios clásicos de gestión humana han dejado de lado las afectaciones directas que pueden tener la relación trabajo - familia por las dinámicas que se generan dentro de la institución (clima) y la cultura, propias de entidades públicas que están sujetas al cumplimiento de marcos jurídicos y a una estructura organizacional formal, por lo que el aporte de esta investigación de elementos conceptuales a los referentes teóricos ya existentes se hace interesante y más aún cuando se busca identificar en esta relación las implicaciones generadas por las capacidades institucionales.

De acuerdo con la revisión de los antecedentes no se logra evidenciar estudios antes realizados con respecto a las implicaciones de las capacidades humanas frente a los campos de la relación trabajo familia y el clima organizacional en contextos carcelarios, los cuales tienen condiciones laborales poco comunes, se observa que estos campos han sido poco explorados, ya que en estas instituciones solo se han realizado estudios sobre clima organizacional y no se ha dado importancia al rol que cumple la institución y la familia como ente mediador y generador de equilibrio en los procesos y factores psicosociales de funcionarios que diariamente se enfrentan a situaciones de alto riesgo y de trabajo bajo presión, es allí en donde se pretende identificar las capacidades humanas de los trabajadores frente a la relación antes mencionadas.

Del mismo modo se considera necesario realizar este tipo de investigación a nivel local y regional dentro de esta institución, ya que no se han encontrado estudio científicos que sustenten esta relación; así mismo dentro de la universidad de Manizales y específicamente en la especialización en Gerencia del Talento Humano no se cuenta con investigaciones realizadas en el INPEC, lo que aportará a la construcción de referentes teóricos y de formación académica para una gestión humana pertinente a este contexto y más aún cuando se pretenden verificar que tipo de capacidades humanas son las que más se relacionan entre los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados a los 55 trabajadores del INPEC de Calarcá-Quindío.

Para todas las organizaciones y entre ellas el INPEC resulta útil generar estrategias que vayan en pro de mejorar el bienestar laboral, teniendo en cuenta las capacidades humanas y de qué es capaz de hacer y de ser una personas, estas capacidades permitirán distinguir elementos importantes de la calidad de vida y el bienestar de la misma, incluyendo incluso el grupo familiar, ya que en muchas ocasiones la relación de la familia se ve afectada por la ausencia prolongada de dichos miembros en razón a la misión de su trabajo, es decir, que se deja a un lado la importancia del rol que cumple la familia en el trabajador y viceversa, generando disfunción familiar y un sin número de problemáticas que afectan las emociones y la motivación tanto personal como laboral , por lo tanto es necesario y con el fin de reafirmar la interacción trabajo- familia, que a la hora de desarrollar las actividades de bienestar laboral, estas estén dirigidas no sólo al funcionario sino también a su núcleo familiar, ya que esto genera satisfacción con la actividad laboral, disminuye la disfunción presentada a nivel familiar y aumenta la productividad organizacional, para lo cual los resultados obtenidos en esta investigación.

La presente investigación tiene una gran importancia que radica inicialmente en la falta de estudios encontrados en el estado del arte frente a las capacidades humanas desde las variables clima laboral y menos aún la interacción con el trabajo-familia que tienen los funcionarios de un centro penitenciario, se logró identificar que la cantidad de estudios realizados en centros carcelarios se concentran especialmente en los privados de la libertad, más no en los funcionarios uniformados de la institución. En los estudios realizados con funcionarios penitenciarios y con las variables mencionadas (capacidades humanas, clima

laboral e interacción trabajo familia) son casi inexistentes en este país, pues no se encuentran estudios que relacionan dichas variables.

## 2. MARCO REFERENCIAL

### 2.1. Estado del arte

La revisión bibliográfica sobre la producción académica en el campo de las organizaciones penitenciarias y en otras que abarcan las capacidades humanas, se centró en 20 investigaciones referentes a capacidades, clima laboral y la interacción trabajo-familia, ya que el interés de nuestra investigación radica en determinar las capacidades humanas desde las variables de clima laboral y la interacción trabajo-familia, de lo anteriormente expuesto se encontraron documentos importantes los cuales se compilaron cronológicamente, igualmente la selección investigativa se realizó en el ámbito nacional e internacional, así:

La investigación forjada por Restrepo, F. J. (2005). *“El capital y capacidades Humanas”*. Tuvo como objetivo analizar, mediante una evaluación teórica, el potencial de aprovechamiento de las capacidades humanas por parte de las organizaciones empresariales. El análisis se hace desde la perspectiva del capital humano y la propuesta teórica de Amartya Sen. Es un trabajo deductivo a partir de observaciones y análisis del direccionamiento del recurso humano en once (11) empresas prestadoras de servicios de salud del entorno local. Así mismo es un análisis crítico desde la teoría del capital humano y la propuesta de las capacidades. En esta investigación se muestra cómo las organizaciones subutilizan el potencial de su recurso humano con efectos indeseados sobre sus costos, su competitividad, su productividad y el desarrollo organizacional en particular y el social en general. Además se hace una lectura crítica de los referentes teóricos, sus alcances y las opciones y posibilidades que cada uno de ellos propone para que las empresas logren un mayor desarrollo organizacional.

Por otro lado Cejudo Córdoba, R. (2007), *“CAPACIDADES Y LIBERTAD Una aproximación a la teoría de Amartya Sen”* expone el enfoque de las capacidades de la autora como elemento unificador de buena parte de su filosofía social. Aquí las capacidades se definen como las oportunidades para llevar una u otra clase de vida, y mediante ellas se obtiene la noción de bienestar agregado utilizada en los Informes sobre Desarrollo Humano elaborados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Al mismo tiempo, el

enfoque de las capacidades proporciona una teoría de la libertad, que fue denominado libertad como capacidad, mediante la cual los estudios de Sen sobre el hambre y el desarrollo, la elección social o los derechos convergen en una noción de libertad que aspira a superar las diferencias culturales. Este concepto ni es el liberal ni es tampoco la libertad como no-dominación del republicanismo, y mediante él Sen defiende la importancia de las políticas de bienestar social.

De lo anterior podemos decir que las capacidades humanas son habilidades innatas del ser humano, que le permite su desarrollo o formación y dependiendo de estas la persona tendrá cierta clase de vida que lo llevara a un estado de bienestar óptimo.

A nivel internacional encontramos la investigación de Bravo-Yáñez, C., & Jiménez-Figueroa, A. (2011), denominada “Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile” Se evaluó a 190 funcionarios que trabajan en el Centro de Cumplimiento Penitenciario y Centro Penitenciario Concesionado, mediante el Cuestionario de Satisfacción Laboral Escala de Bienestar Psicológico y Escala de Apoyo Organizacional Percibido. Los principales resultados evidencian una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y apoyo organizacional percibido, por lo que aquellas personas que se encuentran satisfechas con su trabajo tienden a sentirse bien psicológicamente y percibir apoyo por parte de sus organizaciones. Además no se encontraron diferencias significativas entre funcionarios de ambos establecimientos penales, respecto a las variables de estudio.

Lo anterior nos permite analizar que la satisfacción en el trabajo como una actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar y repercute en el bienestar psicológico de los trabajadores, sintiendo apoyo y acompañamiento de su empleador.

La investigación realizada por Salazar Castaño, E., Arango Henao, L. F., & Pamplona Laserna, C. (2017) denominada “*La contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral: Análisis de caso en docentes de la Universidad de Manizales*” tuvo como objetivo comprender la contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral de los docentes de la Universidad de Manizales, para ello se utilizó una población de 23 docentes a la cual se le realizó entrevista semi-estructurada como instrumento, en cuyo resultado se determinó que las capacidades humanas contribuyen a la calidad de vida laboral

de los docentes de la Universidad de Manizales en su mundo del trabajo, por la mediación entre la capacidad de actuar y elegir en sus diferentes ámbitos laborales y de vida. Ver la capacidad de tener calidad de vida va más allá del mundo del trabajo y se desarrolla por la historia de vida del sujeto en su rol como docente, son pues las capacidades humanas un punto de partida y de llegada a la buena vida.

De otro lado Moreno Castillo, W. G., & Pedraza Guzmán, M. D. (2018) con su trabajo investigativo “*Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en funcionarios del instituto nacional penitenciario y carcelario (inpec) en Cúcuta*” Con respecto a los resultados, evidenciaron que los trabajadores del INPEC se caracterizan por ser de género masculino (94%) en edades comprendidas entre los 26 a 50 años (96%) , destacándose por tener varios años en el servicio de esta institución, como lo son cerca del 79% de la muestra quienes tienen de 6 a 20 años, también se halló que los trabajadores tienen una formación académica en su mayoría técnica o tecnológica (44%). Las tres dimensiones con mayor porcentaje de personas que integraban la muestra puntuaron el nivel de intermedio con tendencia alto, de esta forma en la dimensión de bienestar psicológico se estableció un 57%, mientras que en la de satisfacción laboral puntuó un 66% y en la dimensión de felicidad un 74%. Por último la correlación entre el bienestar psicológico y felicidad permitió evidenciar que los trabajadores se sienten felices con las metas personales trazadas y la actividad laboral que realizan, pudiéndose mencionar que la formación académica del 70% de los trabajadores ha permitido se adapten a contextos laborales, desempeñando actividades acordes a su formación.

De lo anterior se puede inferir que un trabajador satisfecho con su trabajo es un trabajador más productivo y tendrá un estado emocional más estable que aquellos que laboran por cumplir sus necesidades básicas y que no cumple con sus metas personales.

Aguirre (2006) en su investigación titulada *Influencias de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo* nos muestra la importancia de analizar el papel que juegan las variable laborales como lo son la satisfacción laboral, la flexibilidad de los horarios, el número de horas trabajadas a la semana y las horas extras (si son bien remuneradas), también tuvo en cuenta el ausentismo, la autonomía de los trabajadores, el rendimiento y cómo influye esto en la relación trabajo-familia, debido a esto estudió una variable de tipo personal, en este

caso fue la satisfacción vital, para ello participaron 34 hombres y 33 mujeres donde el requerimiento era ser papá o mamá, tener pareja y un trabajo remunerado. Aguirre se enfocó en la relación trabajo familia con las variables mencionadas anteriormente y de acuerdo a sus resultados obtenidos concluyo que en las actitudes hacia el trabajo se evidencia la mayor afectación, ya que a medida que aumenta el conflicto entre trabajo-familia se disminuye la satisfacción laboral, del mismo modo las personas que experimentan pasar más tiempo en el trabajo, perciben éste de manera negativa, ya que el tiempo que están demás en el trabajo les imposibilita hacer más actividades en su hogar, por tanto se disminuye notablemente el grado de satisfacción en el trabajo.

De igual manera en este estudio se encontró que la mayoría de los conflictos entre la relación trabajo-familia es el número de horas trabajadas a la semana, ya que las jornadas laborales demasiado extensas impide que el individuo se incorpore o se implique en algunas actividades que se deben realizar en el hogar, tales como las tareas domésticas, la crianza de los hijos, entre otras, además de que se disminuyen la calidad de tiempo dedicado a la familia, el trabajador probablemente llegará agotado a casa lo que conlleva a diferentes dificultades en las dinámicas familiares, lo que nos indica que al no tener un manejo adecuado de estas variables dentro de una organización se logra afectar directamente a los individuos tanto en su vida laboral como familiar.

Ramírez; Guerra (2012) coinciden con los estudios expuestos anteriormente donde menciona que el principal conflicto en la relación trabajo-familia se basa en el tiempo; donde el tiempo excesivo dedicado y demandado por el trabajo y la sobrecarga de las funciones, las horas extras y las irregularidades que produce el trabajo y la inflexibilidad son los principales factores que afectan esta relación con la familia y el clima laboral dentro de la misma organización con respecto a las relaciones interpersonales. Por otra parte en la familia también se logra evidenciar que se presentan conflictos por la gran exigencia de roles y de tiempo que demanda las actividades familiares, el matrimonio, el hecho de ser padre o madre, la crianza de los hijos, la estructura familiar, el nivel educativo también afectan del mismo modo de manera directa los roles que se desempeñan por fuera del hogar.

Por su parte los investigadores Greenhaus y Beutell (1985) tienen la noción del conflicto trabajo-familia definido como una forma de conflicto de rol, en el que las presiones

que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto. Otra definición la plantea Frome (2003), quien denomina estos términos como interferencia trabajo-familia. Aunque ambos se usaban como sinónimos; Carlson y Grzywacz (2008) los diferencian explicando que el conflicto se centra en presiones incompatibles y la interferencia en la respuesta conductual de la persona ante dichas presiones. Frome, Russell y Cooper (1992) creen que trabajo y familia provocan un conflicto pero que se puede producir en ambos sentidos.

Por ello se pueden distinguir dos tipos de conflictos, dependiendo de qué variable es la que predomina, conflicto trabajo-familia, cuando la jornada de trabajo o las tareas que ello conforma provocan un conflicto con las responsabilidades familiares del trabajador/a, y el conflicto familia-trabajo, es lo contrario al anterior, es decir, las cargas familiares dificultan realizar bien su trabajo. Según posteriores investigaciones el impacto del trabajo en la vida familiar es mayor que la familiar en el empleo.

Por otra parte encontramos a Pérez (2011) con su investigación en el contexto nacional la cual es denominada *La relación trabajo - estrés laboral en los colombianos* donde se descubre que el estrés laboral es uno de los principales síntomas a los que se enfrentan en el mundo; alrededor del 35% de los trabajadores y que el 50% y 60% de las bajas laborales de trabajadores están relacionadas con el estrés laboral, estos resultados no solo presentan sufrimiento del ser humano en la vida laboral sino también algunos prejuicios económicos.

En esta investigación se logró evidenciar algunos factores psicosociales que afectan a los trabajadores generando estrés, cansancio y fatiga al tener que llevar un ritmo apresurado en las actividades laborales para no afectar las entregas de la producción de la empresa, sin embargo cabe aclarar que en los diferentes ámbitos del desarrollo del ser humano generan estrés, pero la actividad laboral es una de las más representativas específicamente cuando los individuos no se sienten capaces de responder con las demandas requeridas, debido a ello, Pérez concluyó que en las organizaciones se deben tomar medidas para prevenir y manejar el estrés utilizando diferentes metodologías en el ritmo de trabajo y el desarrollo del mismo, con el fin de evitar patologías o graves consecuencias como manifestación del estrés y así mismo evitar alteraciones laborales, sociales y familiares. Por tanto menciona que es

indispensable realizar estudios con respecto al estrés y buscar las herramientas necesarias para diagnosticar, prevenir y tratar sus causas y consecuencias.

En otra investigación realizada por Otálora (2007) la cual se titula *La relación existente trabajo-familia y el estrés individual y el estrés individual en dos organizaciones colombianas* quien trabajó con 450 empleados de cajas de compensación familiar en Bogotá, teniendo en cuenta algunas variables como la sobrecarga de trabajo, las responsabilidades familiares (en las responsabilidades paternas, compromiso con la pareja y cuidado con niños y adultos mayores) la variable de conflicto trabajo - familia, estrés, entre otras, pudo concluir que las familias colombianas, de acuerdo a su composición y a sus valores, se recomienda en primera instancia realizar apoyo a la familia como una variable moderadora en la relación que existente en el incumplimiento de las responsabilidades familiares y el conflicto trabajo-familia y el conflicto trabajo-familia y el estrés.

Del mismo modo en una investigación realizada en Cali por Álvarez, Gómez (2011) *Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo* se tenía como objetivo constituir algunos indicadores del conflicto entre el trabajo-familia teniendo en cuenta el rol desempeñados y las implicaciones sociales de estas mujeres, donde se encontró que la sobrecarga del rol tanto familiar como laboral afecta directamente a estas mujeres generando mayor conflicto entre el trabajo-familia, estando más afectada por la sobrecarga laboral, los tipos de contratación, las largas jornadas de trabajo, donde se presentan cambios de estado de ánimo, implicaciones en la parte psicosocial, cansancio físico. En este estudio se concluyó que con el solo hecho de que la mujer se haya incorporado en la vida laboral se ve afectada la estructura familiar por tanto se sugiere brindar estrategias organizacionales adecuadas con el fin de permitir la conciliación la relación del trabajo-familia.

En otro estudio realizado por Giraldo, Gutierrez (2016) *llamado 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* a nivel regional, que tuvo como objetivo describir la interacción negativa y positiva de trabajo - familia del personal operativo e identificar los estados negativos y positivos de la salud física y mental al igual que la emocional, allí se concluyó que el trabajo la salud y la familia son factores indispensables y

claves con respecto a la calidad de vida de los colaboradores de esa organización ya que la empresa gestiona humanamente los procesos que afectan al trabajador para que ellos interactúen adecuadamente en ambos roles proporcionando estados positivos que permiten que los trabajadores tengan mejor balance y equilibrio de estos factores. Además, se habla de la relación positiva entre trabajo y familia, en Greenhaus y Powell (2006) por el enriquecimiento de Trabajo-familia, consistente en que al realizar un rol, crea unas experiencias que ayudan a mejorar la calidad de vida al realizar otros roles. De tal manera que si se es organizado en la casa lo trasladadas a tu trabajo y viceversa, o si eres paciente con tus hijos/as o pareja lo serás con tus compañeros/as de trabajo o clientes/as.

Siguiendo esta línea de investigación, también aparece el concepto de facilitación Trabajo-familia de Wyne, Grzywacz, Carlson y Kacmar (2007), se define como la implicación en un dominio que puede ser la familia o el trabajo y produce mejoras en el otro dominio. De tal manera que si siente afecto por parte de su familia, le provocará realizar mejor su trabajo, o si en su trabajo se siente valorado y con apoyo, con su familia/amigos/as/pareja tendrá un mayor bienestar.

Además, autores como Carlson, Kacmar y William (2000) diferencian entre conflicto Trabajo-familia, con afirmaciones que hacen referencia a si el trabajo absorbe la mayoría del tiempo del trabajador/ra, y siente que no le dedica la atención suficiente a su familia, por tanto, le generan sentimientos negativos, y conflicto Familia-trabajo, en el que las cuestiones se basan en si la familia le genera tanta ansiedad o tensión que dificultan su trabajo. Martínez et al. (2001) no diferencia estas dos dimensiones de trabajo y familia sino que simplemente habla de Conflicto interno en el cual un ejemplo de ítem hace referencia a que las demandas provenientes del trabajo no le permiten al trabajador/a desconectarse de él cuándo está en su casa.

Por otra parte encontramos la investigación *Calidad de vida laboral* realizada por González, P; Gracia, F; Peiró, J (1996). Esta investigación se asimila a las mencionadas anteriormente y hace referencia a que el trabajo, la familia y el tiempo libre son las esferas de la vida a las cuales el ser humano dedica el 100% de su tiempo, teniendo en cuenta que en cada esfera el individuo desarrolla roles totalmente diferentes ya sea como padre, esposo,

trabajador o amigo y cada uno de estos roles es la combinación y la secuencia que cada ser humano tiene durante el ciclo vital.

Sin embargo, en la misma investigación González, P; Peiró, J; Bravo, J mencionan que las personas siempre tienen la esperanza que en las actividades laborales que realizan le permita a cada individuo desarrollar las habilidades y competencias que se han ido adquiriendo a lo largo de la vida y de la formación académica, donde todo empleado se sienta satisfecho con las actividad que realiza a diario, a pesar que esta es una investigación antigua se tuvo en cuenta que ya los autores hacen especial referencia en la preocupación por mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores y todas las experiencias que se adquieren, teniendo en cuenta que al mejorar la calidad de vida laboral se logra obtener dentro de cada organización un clima laboral sano, donde todos los integrantes de la empresa se encuentren satisfechos tanto con las relaciones interpersonales como la realización de actividades laborales.

De acuerdo a todos los estudios realizados se logra evidenciar en sus resultados que la carga laboral, la presión en el trabajo, todas las responsabilidades familiares y la interferencia del trabajo con la familia, afecta uno de los dos roles impidiendo del mismo modo que se realicen adecuadamente.

Es supremamente importante aclarar la estrecha relación de las investigaciones realizadas con respecto al clima laboral con la interacción del trabajo y la familia, cabe mencionar que la variable de clima laboral ha sido en su mayoría de los casos estudiados de manera independiente o sólo en relación con la organización dejando a un lado la importancia de la familia en la incidencia de los cambios del clima laboral dentro de una empresa. Es de vital importancia mencionar que las investigaciones realizadas tanto en Colombia como a nivel regional han sido muy pocas con respecto a la inclusión del clima laboral con la relación trabajo familia.

Sin embargo, se lograron evidenciar investigaciones donde se tiene en cuenta esta variable por separado, para ello se tendrá en cuenta en primera instancia que el clima laboral u organizacional es el ambiente propio dentro de una organización, el cual es producido o provocado por los mismos integrantes de la empresa y es percibido por cada individuo de acuerdo a cada una de las condiciones e interacciones sociales, así mismo, el clima laboral

también es derivado de la estructura de la organización que se expresa por los objetivos, motivación, toma de decisiones, relaciones interpersonales, liderazgo, cooperación, entre otras, la cuales orientan a la percepción, actitud y el grado de participación, el cual es procedente del comportamiento y la satisfacción laboral, según Méndez y Álvarez citado en García, M; Ibarro, G, (2006).

Según lo mencionado anteriormente se debe tener en cuenta que el clima organizacional varía entre las organizaciones, por ello es importante saber la percepción del trabajador ya que esta puede ser diferente con relación al comportamiento determinado en la organización, por consiguiente es primordial que la empresa busque permanentemente la mejora de cada uno de los procesos o las estrategias del sistema de producción o en las relaciones interpersonales, ya que el clima que se presenta en cada organización depende en su mayor parte de los procesos o estrategias manejadas por toda la organización.

De acuerdo con algunas investigaciones encontradas como *calidad de vida y trabajo, algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina* realizada por ECIMED (2006) Hizo referencia a cada trabajador como un ser biopsicosocial que vive en intercambio con el ambiente las 24 horas del día donde tiene jornadas laborales de 8 horas aproximadamente por lo que 16 horas son compartidas con su familia, es por tal razón la importancia que cada individuo se vea de manera integral en la familia y la organización como un elemento fundamental en el medio ambiente, por lo tanto en el ambiente laboral el trabajador realiza las actividades de acuerdo al objetivo de cada trabajo asignado y a los instrumentos de producción, los elementos del medio físico o natural que interviene de manera directa en el proceso del producto, teniendo en cuenta que de la misma forma todas estas incomodidades o riesgos físicos también afectan el clima laboral dentro de la organización.

Por otra parte la investigación de Govea (2012) titulada *importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad* donde señala que el clima laboral dentro de una organización se encuentra ligada con el comportamiento de cada trabajador y de acuerdo a las conductas y los resultados de estos comportamientos se dan el resultado del desempeño laboral, por lo tanto en la presente investigación se evaluaron variables psicológicas, culturales, aptitudes, expectativas y la relación de la satisfacción de los

empleados y la competitividad de los mismo, se concluyó sobre la importancia de un clima laboral adecuado o satisfecho ya que este permite solucionar los inconvenientes presentes y así se logra que cada empleado se sienta satisfecho y tenga mayor desempeño realizando cada actividad con calidad, esto ayuda además a tener mayor competitividad laboral disminuyendo el ausentismo, la rotación de personal y cada individuo toma mayor sentido de pertenencia con la empresa al verse involucrado también con la toma de decisiones de la empresa.

### **3. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL**

Las dinámicas laborales han sido analizadas desde el pensamiento crítico y desde el pensamiento liberal. En este caso se considera que el individuo tiene capacidades con las cuales interactúa en los espacios de trabajo. Los conceptos de capacidades, trabajo, familia y clima laboral, son la guía desde la cual se iniciará para luego, tejer los determinantes de las capacidades humanas y la implicación de las mismas frente a la relación del clima laboral y la interacción trabajo familia.

Para dar desarrollo al presente marco teórico se iniciará con el concepto que enmarca las capacidades, al cual ha recibido el nombre de “enfoque del desarrollo humano y en otras ocasiones enfoque de las capacidades” de lo cual Martha Nussbaum (2011) refiere que este enfoque del desarrollo humano ha estado directamente relacionado con el programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, quienes emiten informes anuales sobre el desarrollo humano, del mismo modo se hace referencia que estos comunicados se usa este término de las capacidades de forma comparativo más que una base para mencionar la teoría política y normativa.

#### **3.1. Capacidades Humanas**

De acuerdo a la teoría de Nussbaum, se hace referencia a “capacidades” como elementos fundamentales de la calidad de vida de las personas, teniendo en cuenta aspectos

relacionados y cualitativos con la salud, integridad física, la educación y otros aspectos importantes de la vida individual, los cuales no pueden ser reducidos o distorsionados.

Este enfoque de capacidades concibe no solamente el bienestar total de una persona, sino también la cantidad o calidad de oportunidades que tiene el ser humano disponibles en su entorno, por tanto, en el libro de Martha Nussbaum se entiende como capacidades como la evaluación de la calidad de vida y la teorización sobre la justicia social. Por otro lado Amartya Sen (1980) citado en Nussbaum (2011) en su teoría propone que “las capacidades pueden ser la base de la evaluación integral de la calidad de vida en una nación, y, en ese sentido, se aparta de los fines deliberadamente limitada del liberalismo político”. pág. 39.

Martha C. Nussbaum; (2011), pág. 40. Para definir el concepto de capacidad se plantea la siguiente pregunta ¿Qué es capaz de hacer y de ser esa persona? Por decirlo de otro modo, son lo que se llama “Libertades sustanciales”, un conjunto de oportunidades para elegir y actuar. Plantea que la capacidad de una persona hace referencia a las combinaciones alternativas de funcionamiento que le resulta factible alcanzar. Así mismo manifiesta que la capacidad viene a ser, por lo tanto una especie de libertad sustantiva de alcanzar combinaciones alternativas de funcionamiento. Es decir, que son simples habilidades residentes en el interior de una persona sino que incluyen también las libertades o las oportunidades creadas por la combinación entre esas facultades personales y el entorno político, social y económico.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente se logra evidenciar que dichas capacidades humanas son las facultades o habilidades que son innatas del ser humano, lo que le permite a cada persona su desarrollo o formación. Se entiende además que las capacidades son individuales y posteriormente se derivan a la sociedad, sin embargo, esto no quiere decir que la sociedad o el colectivo no tenga la capacidad de producir capacidades para todas o cada una de las personas, sin la utilización de las ya existentes en ellos para generar otras o medio para las capacidades del conjunto colectivo. (Nussbaum; 2011).

El término de capacidades básicas usado por Amartya Sen (1980) tenía la finalidad de separar la habilidad para satisfacer ciertos funcionamientos crucialmente importantes hasta ciertos niveles adecuadamente mínimos. La identificación de niveles mínimos aceptables de ciertas capacidades básicas puede proporcionar un enfoque de la calidad de

vida y de la pobreza, más amplio que el análisis tradicional que se concentra en el ingreso. La conversión del ingreso en capacidades básicas puede variar mucho entre los individuos y también entre distintas sociedades, de modo que la posibilidad de alcanzar niveles mínimos aceptables de las capacidades básicas puede estar asociada con diferentes niveles de ingreso mínimos adecuados. (Mora, 1999).

El conjunto de capacidades de una persona refleja combinaciones alternativas de los funcionamientos que ésta puede lograr entre las cuales puede elegir una colección. El enfoque se basa en una visión de la vida en torno a las combinaciones de varios quehaceres y hacer, en los que la calidad de vida debe evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos.

Según Cejudo Córdoba 2007 El enfoque de las capacidades surge en el contexto del desarrollo humano. Defiende que el desarrollo no termina en el aumento de la producción económica nacional, y que por eso su estimación mediante la renta disponible es insuficiente. El desarrollo tiene que ver, más bien, con las cosas que las personas pueden realmente hacer o ser (los llamados funcionamientos), y así con las capacidades de que disponen, entendidas como las oportunidades para elegir y llevar una u otra clase de vida. Es éste el sentido en que una sociedad desarrollada es una sociedad más libre, y en el que el desarrollo es el camino hacia una libertad mayor.

Grant (1991) nombrado en B, Pulido (2010) define las capacidades como la habilidad de desempeñar una tarea o actividad que involucra patrones complejos de coordinación y cooperación entre la gente y los recursos. En la teoría de recursos y capacidades se plantea que la competencia es un actor fundamental por analizar porque se hace necesario determinar lo que tiene a fin de establecer las propias fortalezas y capacidades relativas frente a la misma y plantear una estrategia que le permita superarla. De esta manera se estará en capacidad de decidir cuáles de los recursos son estratégicos o no, con base en un análisis comparativo donde es fundamental la creación de valor. B, Pulido (2010)

Por otro lado Gough, I. (2007) nos plantea que según Nussbaum, la principal diferencia entre ella y Sen es que él “nunca ha presentado una lista de las capacidades centrales. Nussbaum aborda esta cuestión directamente, presentando su lista actual de “diez

capacidades funcionales humanas centrales”, las cuales se explicaran a continuación y se logrará evidenciar que concepto tienen otros autores acerca de las 10 capacidades centrales.

1. La Vida, según Nussbaum (2011) es la capacidad de vivir una vida humana de duración normal hasta su fin, sin morir prematuramente o antes de que la vida se reduzca a algo que no merezca la pena vivir. Sin embargo se logra evidenciar que Sánchez, M, (2008) hace referencia a la vida como la condición de posibilidad de existir, refiriendo que se es o no viviente, lo que quiere decir que no hay términos medios y el único cambio sustancial de la vida es la muerte, Sánchez menciona que ser es vivir, el cual tiene una perspectiva radical que se ha entendido como carácter primordial de la vida sobre todas las actividades que de ella se derivan, tales como lo es tener conciencia, pensar, hablar, sentir. Así mismo se conoce que la vida es un derecho constitucional, siendo este protegido por el bien jurídico de carácter valioso de toda vida humana y la convicción de que toda vida humana es digna de ser vivida.

2. La Salud física, para Martha Nussbaum (2011) es entendida como la capacidad que tiene las personas para gozar de buena salud, incluyendo la salud reproductiva, estar adecuadamente alimentado y tener una vivienda adecuada. Por otro lado, se entiende como salud física como sinónimo de adecuados hábitos de vida saludables, los cuales no solo consisten con una buena dieta sino que ésta esté acompañada de actividad física, logrando que estas dos prácticas contribuyan en la prevención de diferentes enfermedades, la OMS contribuye a dicho concepto como salud física-psíquica y social, ya que beneficia no solo el aspecto físico sino también contribuye a aumentar la autoestima, la integración social. Bascón, M (1994) menciona que de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, quienes refieren que teniendo en cuenta los hábitos sociales actuales no ayudan a la población a desarrollar o mantener buena actividad física, ya que el desarrollo del transporte al igual que la mecanización y automatización de muchos trabajos han cambiado, anteriormente los trabajos eran realizados con el esfuerzo de las personas (esfuerzo humano), además se le añade las extensas jornadas laborales que no permiten realizar prácticas de ejercicio, lo que ha ocasionado una vida placentera en las personas actualmente. Bascón, M (1994).

3. La integridad física, según Nussbaum (2011) es ser capaz de moverse libremente de un lugar a otro; que los límites físicos propios sean considerados soberanos, es decir, poder

estar a salvo de asaltos, incluyendo la violencia sexual, los abusos sexuales infantiles y la violencia de género; tener oportunidades para disfrutar de la satisfacción sexual y de la capacidad de elección en materia de reproducción. De acuerdo. Otro autor que refuerza el concepto de Nussbaum es López, (2006), quien refiere que la integridad física es básicamente la inviolabilidad del ser humano, lo que quiere decir que, cada ser humano merece ser respetado, no se debe faltar al respeto ni del cuerpo, ni espíritu, así mismo este autor menciona que este es un derecho fundamental donde las personas no deben sufrir, ni ser torturados y menos aún recibir tratos inhumanos.

4. De acuerdo a Nussbaum (2011), los Sentidos, imaginación y pensamiento se entiende como la capacidad para utilizar los sentidos, de imaginar, pensar y razonar, y poder hacer estas cosas de una forma realmente humana, es decir, informada y cultivada gracias a una educación adecuada, que incluye el alfabetismo y una formación básica matemática y científica. Ser capaces de hacer uso de la imaginación y el pensamiento para poder experimentar y producir obras auto-expresivas, además de participar en acontecimientos elegidos personalmente, que sean religiosos, literarios o músicos, entre otros. Ser capaces de utilizar la mente de maneras protegidas por las garantías a la libertad de expresión, con respeto a la expresión política, artística y de culto religioso. Ser capaces de buscar el sentido propio de la vida de forma individual. Ser capaces de disfrutar de experiencias placenteras y de evitar daños innecesarios.

Por otra parte encontramos a Benítez, (2013) quien menciona que la imaginación es una habilidad que tiene la mente del ser humana, que permite generar imágenes mentales, en este sentido se logra evidenciar el poder que cada persona tiene para crear, combinar situaciones, intuir sobre algo e incluso se pueden generar creencias, de acuerdo a este autor se puede imaginar frente al pasado (recuerdos) y el futuro (porvenir), además infiere que la imaginación está directamente asociada a la libertad mental. Por otro lado Kant citado en Benítez (2013) tiene el concepto que la imaginación es una actividad interna de los sentidos, quiere decir que, no se trate solo del problema sino de la manera en que se constituye y opera la consciencia.

Según Facione (2017) refiere que todos los humanos tienen la capacidad de aprender mejor y con mayor facilidad cuando se toma un tiempo para reflexionar, el pensamiento

cuenta con algunas habilidades que son esenciales en su desarrollo como lo son: análisis, interpretación, inferencia, explicación, auto regulación, evaluación, esto quiere decir que el pensamiento es la capacidad que tiene el ser humano de crear ideas y representaciones en su mente acerca de la realidad y así mismo almacenar ideas que son creadas por la mente, siendo esta una actividad intelectual del ser humano.

5. Emociones, para Nussbaum (2011) es ser capaces de tener vínculos afectivos con cosas y personas ajenas a nosotros mismos; amar a los que nos aman y nos cuidan y sentir pesar ante su ausencia; en general, amar, sentir pesar, añorar, agradecer y experimentar ira justificada. Poder desarrollarse emocionalmente sin las trabas de los miedos y ansiedades abrumadores, ni por casos traumáticos de abusos o negligencias. (Defender esto supone promover formas de asociación humana que pueden ser demostrablemente esenciales para su desarrollo). Lo cual se puede relacionar con lo expuesto por Goleman citado en Mulsow (2008) en su capítulo de desarrollo emocional, esta capacidad es una inteligencia la cual es desarrollada para descubrir algunas cualidades en los seres humanos tales como la empatía, control de impulsos, genio, capacidad para adaptarse al entorno, simpatía, capacidad de resolver problemas de la vida cotidiana, expresión y comprensión de sentimientos, amabilidad, respeto, cordialidad. Sin embargo, Mulsow menciona la importancia de comprender al hombre como un ser social, lo que quiere decir que para sobrevivir, el ser humano no solo depende del ambiente social sino de su desarrollo psíquico y espiritual, debido a la interacción de ser un ser humano en el cual se desarrolla con otros, debe tener la capacidad de tener las cualidades mencionadas anteriormente, ya que es en la comunidad en donde el hombre se convierte en persona humana donde se le permite desarrollar o potencializar el desarrollo emocional, siendo este el lugar donde se ponen a prueba sus capacidades de expresión emocional y el manejo de las mismas de acuerdo al contexto y a las habilidades en el desarrollo individual.

Por otro lado, se logra evidenciar que Arqué, (2016) en su libro de desarrollo emocional considera que la capacidad “emociones” es una habilidad la cual se puede desarrollar en el transcurso de toda la vida, sin embargo, se debe trabajar sobre ellas, mediante la práctica, el trabajo constante frente a dichas emociones, el ser capaz de compartir las emociones con otras personas, reforzando las y poniendo en práctica las nuevas formas

de y analizar los resultados que se obtienen posterior a la expresión de dichas emociones, este autor ha considerado dicha capacidad en una de las reconocidas inteligencias múltiples, siendo esta la inteligencia emocional, la cual permite a cada ser humano a crecer emocionalmente con el fin de comprender la realidad tanto interna, es decir, propia como externa, para visualizar la realidad desde diferentes perspectivas y encontrando fácilmente la solución que permita llegar al éxito individual e incluso colectivo.

6. Razón práctica. De acuerdo con Nussbaum, (2011) significa ser capaz de formar un concepto del bien e iniciar una reflexión crítica respecto de la planificación de la vida. (Esto supone la protección de la libertad de conciencia).

Según Sellés (2000) la razón práctica debe explicarse teniendo en cuenta la libertad humana, la cual crece cada vez que aumenta su conocimiento según sus hábitos, pues la adquisición de estos genera la capacidad de conocer más y más fácil que antes. Plantea que la libertad es sinónimo de apertura y su fin tiene que ser personal.

Así mismo Placencia (2011) expone lo planteado por Kant “Cada cosa en la naturaleza actúa según leyes. Sólo un ser racional tiene la capacidad de obrar según la representación de leyes, de obrar según principios, o lo que es lo mismo, posee una voluntad. Dado que para la derivación de acciones a partir de leyes se exige la razón, entonces la voluntad no es otra cosa que razón práctica”

7. Afiliación. Martha Nussbaum, (2011) plantea varios aspectos referentes a la afiliación: A) Ser capaces de vivir con otros y volcados hacia otros, reconocer y mostrar interés por otros seres humanos y comprometerse en diversas formas de interacción social; ser capaces de imaginar la situación del otro y tener compasión hacia esta situación; tener la capacidad tanto para la justicia como para la amistad. (Esto implica proteger instituciones que constituyen y alimentan tales formas de afiliación, así como la libertad de asamblea y de discurso político). B) Teniendo las bases sociales del amor propio y de la no humillación, ser capaces de ser tratados como seres dignos cuyo valor es idéntico al de los demás. Esto implica, como mínimo, la protección contra la discriminación por motivo de raza, sexo, orientación sexual, religión, casta, etnia u origen nacional. El enfoque de las capacidades de M. Nussbaum. La agenda filosófica y política que subyace en los dos enfoques es la búsqueda de una concepción universal de las necesidades y capacidades de los hombres y mujeres en

todo el mundo el trabajo, poder trabajar como seres humanos, ejercitando la razón práctica y forjando relaciones significativas de mutuo reconocimiento con otros trabajadores.

De otra parte Nussbaum (2012) nos dice que la afiliación como capacidad especialmente fértil, en la medida que se tienen lazos con otras personas que las reconocen con respeto como sus iguales, y con la disposición presente de preocupación por el otro, y de compartir con los mismos proyectos comunes. La afiliación domina sobre las demás en el sentido de que, cuando las otras están presentes de manera acorde con la dignidad humana se encuentra articulada respectivamente.

8. La capacidad de Otras especies. Para Nussbaum consiste en ser capaces de vivir interesados y en relación con los animales, las plantas y el mundo de la naturaleza.

Sen citado en Muñoz (2015) manifiesta que la responsabilidad para con otros implica también el adoptar una actitud de respeto hacia otras especies animales: “Puesto que somos mucho más poderosos que otras especies, tenemos cierta responsabilidad hacia ellas, que se relaciona con esta asimetría de poder”

Por otro lado González (2007) plantea que la relación con otras especies y con la naturaleza: los seres humanos reconocen que no son la única especie en el mundo y que existen animales y plantas en el universo con los cuales están interconectados y que son al mismo tiempo su límite pero también su apoyo para la supervivencia

9. Juego. Nussbaum, (2011) hace referencia a la Capacidad de ser capaz de reír, jugar y disfrutar de actividades de ocio.

Por otro lado se enfatiza en la importancia que tiene el juego, ya que este es un derecho fundamental del ser humano y una necesidad en el desarrollo evolutivo; para lo que Martha Nussbaum es una capacidad humana, el juego fue reconocido como derecho el 20 de noviembre de 1959 donde la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó y declaró este el juego derecho, ya que es la principal actividad de la infancia, la cual no puede concebirse sin el juego, es decir, es una necesidad para los niños y niñas tocar, experimentar, comunicar, crear, aprender, imaginar, inventar, soñar. (Marín, 2009). De acuerdo a lo anterior el juego permite desde la infancia desarrollar algunas habilidades como explorar, descubrir, aprender,

generar afectividad, creatividad, inteligencia siendo este un factor importante en el progreso del desarrollo y el aprendizaje. Según Marín, (2009) el juego es:

El «juego» constituye una actitud frente la vida. Si jugar es una actividad libre y espontánea, una fuente inagotable de placer y satisfacción, el juego evoca una actitud, que va mucho más allá de la simple manipulación del juguete. Nos remite al deseo, la curiosidad, la pasión, la alegría, la libertad, la espontaneidad, el placer, el sentido del humor...; en definitiva, fomenta en la persona que juega «las ganas de saber, sentir, crear, descubrir, disfrutar, esforzarse, aceptar retos». Porque el «juego», ni más ni menos, es puras ganas de vivir, la vida tal como viene, nuestra vida.

De acuerdo a lo anterior en esta actividad que se desarrolla durante toda la vida se concentran todos los sentidos del ser humano, se reconoce que jugar es una actividad libre en donde se cuenta con un espacio personal, no es una acción juzgada, facilita la expresión de sentimientos lo cual favorece el estado emocional de las personas no solo de los niños sino de todas los seres humanos independientemente de su edad.

10. Control sobre el propio entorno. De acuerdo con Nussbaum (2011) consiste en: A) Político. Ser capaces de participar eficazmente en las decisiones políticas que gobiernan nuestras vidas; tener el derecho de participación política junto con la protección de la libertad de expresión y de asociación. B) Material. Ser capaces de poseer propiedades (tanto tierras como bienes muebles) no sólo de manera formal, sino en términos de una oportunidad real; tener derechos sobre la propiedad en base de igualdad con otros; tener el derecho de buscar un empleo en condiciones de igualdad con otros, ser libres de registros y embargos injustificados.

Así mismo Nussbaum nombrada en Salazar Castaño, E., Arango Henao, L. F., & Pamplona Laserna, C. (2017) refiere el control del propio entorno como la seguridad acerca del futuro, pues es de vital importancia en cuanto a la posibilidad real que esas personas tienen de usar y disfrutar de todas las capacidades de la lista. Así mismo, el papel fundamental que cumple el pluralismo como elemento central de la lista de capacidades, a través de la

libertad de expresión, la libertad de asociación, la libertad de conciencia, la accesibilidad, y las oportunidades políticas respectivamente. (Nussbaum, 2012)

A lo largo del tiempo se evidencia una gran influencia entre la relación trabajo – familia, por no decir que simbiótica e innata de los hombres, ya que son esferas fundamentales en el desarrollo del ser humano, caracterizadas por ser interdependientes y complementarias entre sí.

La influencia de cada una de ellas no se puede estudiar de forma aislada ya que ambas influyen sobre el otro. (Orellana, 2012). Cuando decimos que ambas influyen entre sí estamos reconociendo que las consecuencias o los beneficios generados desde cada esfera, afectan simultáneamente la una a la otra y es que no se puede desconocer que antes de ver al trabajador como un agente productor, hay que darle importancia al ser humano que está detrás de determinado rol, un ser humano que piensa, siente y está en constante desarrollo.

Por otra parte en el libro de crear capacidades propuesta para el desarrollo humano de Martha Nussbaum en la cuarta edición se logra evidenciar que esta autora menciona a James, J. Heckman de la universidad de Chicago y ganador del premio Nobel de economía en 2000, refiere que las capacidades son las habilidades y potenciales que tiene el ser humano para lograr un desempeño válido siendo este un origen en el enfoque del capital humano, este economista se ha interesado tanto en habilidades cognitivas como las que no son cognitivas según clasificación, conociendo estas como el autocontrol, manejo de emoción, atención y otras.

Si bien es cierto, en la sociedad actualmente se evidencia gran desigualdad, el autor mencionado anteriormente menciona la importancia de generar diseños o programas que ayuden al ser humano en su desarrollo, el cual se puede hacer desde el nacimiento, preescolar hasta la adolescencia lo que permite potenciar las capacidades. Teniendo en cuenta que Heckman afirma que el potencial humano en su gran mayoría es desgastado o desperdiciado, ya que no se realizan intervenciones desde edades tempranas o previas al nacimiento de cada ser humana, aunque aclara que algunas habilidades son reforzadas, potencializadas y desarrolladas en posteriores edades.

### **3.1.1. El trabajo**

“Según el código Laboral Colombiano el trabajo es toda actividad humana libre, material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra...” con el fin de recibir una remuneración a cambio. Así mismo la Constitución Política de Colombia en su Artículo 25 expone que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Sin embargo, aunque deba ser el Estado el primer garante del derecho al trabajo, todas las organizaciones deben velar para que este derecho sea una realidad, garantizando bajo el cumplimiento de las condiciones de ley con principios mínimos primordiales dentro de los cuales se encuentran la calidad de vida laboral, la igualdad de condiciones, la estabilidad laboral, la remuneración mínima y la seguridad social, esto con el fin de contribuir al cumplimiento de las necesidades del ser humano ya que el trabajo honra y enaltece al hombre pues toca aspectos sociales, económicos, profesionales, familiares y personales. Es por esto que el trabajo no puede percibirse sólo como un medio de fabricar y producir bienes o prestar servicios, sino también como un instrumento que tiene el ser humano para evolucionar no solo el mundo en el que vive sino también el mundo de quienes están a su entorno.

Díaz Vilela, (1998) Define el trabajo como la inversión consciente e intencional de una determinada cantidad de esfuerzo, para la producción de bienes, la elaboración de productos o la realización de servicios con los cuales satisfacer algún tipo de necesidad humana.

El trabajo es una de las formas de buscar la dignificación de la persona con el fin de satisfacer todas sus necesidades y de hallar en él un sustento para sí mismo y para su núcleo familiar. Convirtiéndose este en parte fundamental de la vida todo ser humano ya que la mayor parte del tiempo está siendo dedicada a la actividad laboral y es allí donde se genera un sin número de relaciones interpersonales. Pero no se puede dejar a un lado o en desconocimiento que el sometimiento a jornadas extenuantes de trabajo, generan diferentes tipos de síntomas o enfermedades, ocasionando una conducta negativa en el individuo que se puede ver relacionada mediante conflictos entre compañeros, desmotivación y diversas formas de acoso laboral.

El trabajo no solo es una necesidad sino también un derecho que tienen todos los seres humanos, que le permite satisfacer diferentes esferas de la vida. (Katia caballero, 2002) manifiesta que la satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. La satisfacción en el trabajo como una actitud se distingue básicamente de la motivación para trabajar en que ésta última se refiere a disposiciones de conducta, es decir, a la clase y selección de conducta, así como a su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las consecuencias posibles que se derivan de él. Cuando el trabajo va acompañado por la satisfacción de estar realizando lo que realmente hace feliz a la persona se produce un efecto de retribución que hace que el ser humano se sienta pleno y en armonía con la actividad desempeñada.

Adánez, (1990) define la satisfacción laboral como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas”. Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas”. Aspecto que es sumamente importante ya que un colaborador satisfecho con su trabajo tiende a ser comprometido, eficiente, eficaz y con sentido de pertenencia, cualidades que lo llevan a cumplir a cabalidad con los objetivos misionales de la organización, además se constituye una relación sinérgica de ambas partes, tanto a nivel personal como laboral está cumpliendo con un sin número de expectativas que llevan al feliz término del proyecto de vida de este individuo.

Noguera, (2002) hace una recopilación de los postulados de Marx indicando que en su concepción del trabajo incorpora tres dimensiones de la acción: inicialmente plantea que el trabajo es una actividad orientada a un fin (dimensión cognitivo-instrumental, o teleológica), que consistiría en la búsqueda de resultados según criterios de eficacia o

eficiencia; de lo cual podemos inferir que aplicada al trabajo, corresponde a la producción o creación de valores de uso.

La segunda dimensión es la interacción social y comunicación (dimensión práctico-moral, o social), la cual corresponde a los aspectos significativos y al sentido social y moral que tiene toda acción, y se regirá por criterios de corrección o adecuación moral y social; aplicada al trabajo, puede manifestarse, a grandes rasgos, de dos maneras: concibiendo el trabajo como deber social o disciplina coercitiva, o bien entendiéndolo como medio de solidaridad social y de creación de vínculos sociales, así como autoexpresión práctica del ser humano, que desarrolla en él «el libre juego de las fuerzas vitales físicas y espirituales.

Por último, la dimensión estético-expresiva abarcaría los aspectos de autoexpresión y autorrealización que puede contener la acción humana, y que estarían regidos por criterios de autenticidad; aplicándolos al trabajo, éste sería entendido como un medio de autorrealización personal.

Con los anteriores postulados podemos identificar que el trabajo para el ser humano no solo es un medio de producción medible y cuantificable, sino que en esta relación convergen diferentes ámbitos que permiten dar un sentido nuevo a la vida ya que forma parte del proceso de reconocimiento y autorrealización de la persona.

No se puede desconocer que el sitio de trabajo se convierte para el ser humano en su segunda familia, pues allí transcurren los periodos más largos de su existencia, donde constantemente está creando relaciones interpersonales, ideales y objetivos comunes, experiencias positivas y negativas, triunfos y es aquí donde se va formando el carácter y la verdadera identidad del hombre.

### **3.1.2. La familia**

La familia se ha denominado como una institución básica de la sociedad ya que constituye la unidad de reproducción y mantenimiento de la especie humana. Para este propósito cumple funciones importantes para el desarrollo biológico, psicológico y social del hombre, y ha asegurado la socialización y educación del individuo para su incorporación en la vida social y la transmisión de valores culturales (Valladares González, 2008).

Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad, y tiene derecho a la protección de la sociedad y el Estado. También la familia es reconocida como un grupo de personas formado por individuos unidos, primordialmente, por relaciones de filiación o de pareja, además el concepto de familia implica aspectos biológicos, sociales y jurídicos. Acuña y Olavarrieta (1993) señalan que la familia es concebida como un grupo que busca resolver el dilema de posibilitar la existencia humana de manera adecuada, a través de la satisfacción de necesidades básicas y primitivas de las personas, disponer de un hogar, alimentación, afecto y estabilidad, generando mejor calidad de vida para cada individuo

A medida que va evolucionando el mundo y con él la sociedad que lo compone, la familia también ha sufrido cambios que afectan la dinámica tradicional de lo que se ha conocido con el concepto de familia, notándose modificación en la diversas formas de constitución de estas (familia nuclear, extensa, monoparental, reconstruida, Homoparental, entre otras.) así mismo el cambio de rol de la mujer donde ya no es una simple ama de casa, sino que ha adquirido responsabilidades más grandes y ha salido a laborar para conseguir el sustento de su familia. A continuación se darán a conocer los tipos de familia según: Valdivia, (2008).

Se entiende como familia nuclear a las personas que conforman un hogar privado tales como los esposos o un núcleo familiar con un padre y una madre y sus hijos, sin importar si son o no casados, del mismo modo se considera familia nuclear cuando es un adulto con uno o varios hijos.

Se entiende por familia extensa a la dimensión más amplia de una familia que puede recoger varias generaciones de padres a hijos que tienen un lazo de consanguinidad y en otras ocasiones a las familias que están conformadas por colaterales, es decir, hermanos de una misma generación con sus respectivos cónyuges e hijos. Por lo tanto este tipo de familias pueden incluir a los padres con los hijos, los hermanos de los padres con sus hijos y los miembros de las generaciones anteriores como tíos, abuelos, bisabuelos o venideras, del mismo modo este tipo de familias puede abarcar personas no consanguíneas, como medio hermanos, hijos adoptivos, etc.

La familia monoparental está constituida por uno solo de los progenitores ya sea el hombre o la mujer y sus hijos, es decir, es la agrupación de los hijos que aún dependen económicamente de uno de sus dos padres con el que convive y quien tiene la custodia de sus hijos.

La familia reconstruida es toda aquella que se encuentra formada por una pareja donde uno de los dos miembros aporta hijos de la unión o familia anterior, estas familias suelen reconstruirse después de la separación o en algunos casos después de la viudez.

La familia Homoparental la cual está formada por una pareja homosexual ya sea hombres o mujeres y sus hijos biológicos o adoptados.

La familia ha sido uno de los pilares más importantes en la vida de todo ser humano, dependiendo de ella las bases fundamentales para inculcar y formar con valores y principios éticos y morales a las descendencias que se deriven con el transcurso del tiempo, formando así personas de bien a la sociedad, con la responsabilidad de ser actores de cambio de una realidad que nos aqueja, ya que se ha perdido el enfoque principal de la formación de los hijos. La familia, es considerada la célula básica social, sus funciones y contribuciones, son esenciales e importantes para el desarrollo en sociedad, en las instituciones y en los países.

De este núcleo de socialización se desprenden las primeras enseñanzas, hábitos y desarrollo de actitudes que influyen en la construcción de cada personalidad, serán los prototipos y el espejo que necesitará la persona para fortalecer su identidad, las habilidades esenciales de comunicación y de relación con los demás.

Debido a la revolución industrial y a los grandes cambios en las formas de trabajar, la emergencia de nuevos valores sociales, la modificación de los mercados de trabajo y los imperativos productivos sobre los trabajadores y sus familias, a menudo se separó temporal y físicamente las áreas de trabajo y familia, considerándolos como dos dominios independientes. Una de las probables explicaciones de esta separación, se encuentra en la diferenciación de roles, inscribiéndose al hombre tradicionalmente el papel de sostenedor del hogar y a la mujer las labores domésticas. Esta diferenciación tiende a diluirse en la época actual lo que, como esbozaremos más adelante, conjuntamente con el incremento en la igualdad de derechos entre sexos no ocurre sin consecuencias para el bienestar de la familia.

(Jiménez Figueroa, 2008) Por lo tanto se evidencia que hay una transformación en los roles que cada integrante debe asumir, pues esta reorganización del mercado hace que cada miembro se involucre más y desarrolle funciones que antes no le corresponden.

El ser humano se encuentra arraigado al grupo social que perteneció y a la familia que posibilitó su subsistencia, lo que implica que la individualidad no se tan original pues trae el legado de generaciones anteriores, por lo tanto hay una transmisión inconsciente de conflictos intrapsíquicos que son la base de actitudes, creencias, valores y comportamientos, que en cierta forma son desfavorables ya que tienden a repetir los mismos patrones de comportamiento.

Un fenómeno que comúnmente sucede en las familias y que marca al ser humano es la violencia intrafamiliar, el cual está caracterizado por una tensión entre los miembros de la familia sobre aspectos conyugales, parentales, domésticos o de intergénero (Dirección de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia 2002). Esta violencia hace referencia a toda acción u omisión realizada por un miembro sobre otro del mismo grupo familiar, que cause dolor o sufrimiento físico y/o psicológico e incide negativamente en el desarrollo armónico de las personas, vulnera derechos fundamentales, afectando los ámbitos personal, familiar y social. Es de anotar que dicha violencia no es solo física, sino que también está concebida como psicológica, cuya diferencia reside en que la primera se atenta contra la integridad de la persona con signos físicos de maltrato y la segunda que no es tan fácil de identificar ya que su mayor afectación es emocional, pues el ser humano recibe violencia por rechazo, aislamiento o por descalificación de sus cualidades o aptitudes.

Es importante resaltar que la familia es la primera red de apoyo con la que cuenta el ser humano, se evidencia que las relaciones y las transferencias que se establecen en esta red cumple un papel protector ante el deterioro de la salud del ser humano, pues también contribuye a generar un sentimiento de satisfacción puesto que logra un mayor sentido de afinidad y desarrollo de habilidades que permiten afrontar diferentes retos.

### **3.1.3. Interacción Trabajo - Familia**

Según Goldsmith en 1989, citado en Jiménez y Moyano (2008) señala que el trabajo y la familia son dos esferas totalmente fundamentales que funciona o sirve como nicho ecológico básico donde se desenvuelve todo ser humano, siendo reconocidas estas dos esferas como interdependientes y que no pueden ser estudiadas ni mucho menos comprendida de manera independiente, esta interdependencia ha venido siendo asumida sólo a la orientación en el plano emocional teniendo en cuenta ya sea la satisfacción o la frustración, sin brindar estrategias o métodos donde se tengan en cuenta las relaciones espaciales, sociales, temporales, conductuales presentes en la relación del trabajo y la familia.

Además es de suprema importancia tener un equilibrio entre trabajo-familia, según Jiménez y Moyano (2008) esta concepción tiene dos significados, el primero es la falta de conflicto o la interferencia existente entre el trabajo y los roles familiares en donde se hace referencia que este tipo de conflictos o dominios familiares se interconectan y mutuamente puede llegar a producir incompatibilidad entre trabajo y familia, lo que quiere decir que el trabajo puede interferir en las problemáticas dentro de la familia (conflicto trabajo-familia) y del mismo modo la familia puede interferir con el trabajo siendo este el (conflicto familia-trabajo). El segundo es como el trabajo puede enriquecer la vida familiar y este logra establecer un equilibrio donde todas las experiencias y habilidades u oportunidades desarrolladas por uno de los dominios ya sea laboral o familiar logra transferir de manera positiva o ser reforzante para el otro dominio, de tal manera se da un equilibrio entre trabajo familia centrada en la dirección de la influencia que tienen los roles laborales o familiares (trabajo-familia vs familia-trabajo). a estos dos ejemplos mencionados anteriormente se entiende como conflicto vs facilitación.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente y a la revisión de otras investigaciones se puede mencionar que la interacción de trabajo -familia se han centrado especialmente en la percepción que se tiene del conflicto que genera estas dos variables ya que se asume que las personas no pueden desarrollar dos actividades o tener dos roles y participar en múltiples papeles, esto genera conflicto y estrés afectando uno de los dos roles y deteriorando la calidad de vida de los seres humanos.

Sin embargo Jiménez y Moyano (2008) en su estudio realizado menciona a otros autores como a Marks & MacDermid haciendo referencia al equilibrio que se debe dar en el

trabajo-familia mencionando que la tendencia para sostener el equilibrio debe ser de total compromiso y desempeño para realizar cada rol con buena actitud y dedicación y así responder de manera óptima a cada uno de los dominios. Del mismo modo cita a Kirchmeyer quien tiene un concepto similar al anterior, este autor considera que el equilibrio debe ser una especie de sinónimo de la satisfacción con respecto a todos los dominios de la vida, es decir, a todos los roles que se desempeñan en la vida cotidiana del ser humano, esto requiere específicamente de recursos personales como adecuada distribución de tiempo, energía y compromiso en cada una de las actividades que realice a diario.

Para lo mencionado anteriormente Jiménez y Moyano (2008) mencionan que las empresas u organizaciones deberían implementar factores claves en este equilibrio trabajo - familia teniendo en cuenta algunas medidas como la flexibilidad de horarios, permisos laborales, beneficios organizacionales, servicio de asistencia en labores domésticas, esto demostraría un incremento en los niveles de bienestar y satisfacción en los trabajadores, además esto aumenta la producción de la empresa y reduce los niveles de estrés y presión de los trabajadores y se daría mayor tiempo para la familia y para la empresa reduciendo el ausentismo, lo que genera satisfacción, motivación y compromiso organizacional.

Por otro lado encontramos la relación que hay entre el conflicto del trabajo y la familia, de acuerdo a Otálora (2007) hace referencia que al hablar entre los dominios del trabajo y la familia se debe tener en cuenta los roles que conforma y que se desarrollan en cada una de estas variables, explicando que el comportamiento que está vinculado con cada rol se constituye por diversas acciones repetitivas o recurrentes de las personas y se entrelazan con el fin de lograr el resultado esperado. Es decir, cada que los individuos desempeñan cada uno de los roles y lo hacen de diferentes maneras logran crear y experimentar un conflicto, ya que las expectativas de desarrollar adecuadamente el desempeño de un rol hace que el otro de cierta manera se haga más difícil a la hora de desempeñarlo.

Sin embargo se debe tener en cuenta que para vivir y sostener la familia con respecto a los bienes y servicios que esta requiere provienen de la retribución salarial a la hora de realizar la actividad laboral y ésta depende específicamente del grado en que se cumplan las demandas o actividades requeridas por la empresa logrando desempeñar adecuadamente las

exigencias del rol en el trabajo. es por tal razón la importancia de la interacción entre el trabajo y la familia, pues si las exigencias familiares son altas y demandan de muchos recursos se puede ver afectada el cumplimiento de las obligaciones laborales o viceversa.

Por otra parte Ugarteburu, Cerrato y Ibarretxe (2008) hacen referencia a una interrelación asimétrica en donde el trabajo y la familia se relacionan de manera positiva y negativa, distinguiendo dos clases de conflicto que son: trabajo - familia donde el trabajo influye en la familia y familia - trabajo donde la familia es la que influye en este caso en el trabajo, este autor menciona que en la mayoría de los casos es el trabajo el que tiene la influencia sobre la familia. Por lo tanto, estos autores dicen de la existencia del conflicto en donde se relaciona trabajo/ vida o trabajo/ familia es provocado especialmente por la falta de tiempo, el estrés, el comportamiento presentado en cada rol, por la necesidad de cuidar a los padres u otros familiares de avanzada edad o a sus propios hijos.

Por otra parte Sanz y Rodríguez (2011) hacen referencia a esto como un fenómeno bidireccional donde se evidencia no solo en esta investigación teórica sino también en todas las anteriores que esta interrelación trabajo y familia es reconocida y denominada bidireccional porque se reconoce que lo que ocurre en el trabajo traspasa todas las barreras y afecta directamente la vida personal, por lo tanto se entiende que este conflicto de estas dos variables trabajadas es una forma de conflicto de rol en donde las presiones laborales y familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto, por lo tanto una de las dos puede influir sobre la otra sin embargo para estos autores el trabajo influye más en la vida familiar por el solo hecho de estar irritado o tenso, por el exceso de las jornadas y por asuntos de tipo laboral que han sido mencionados anteriormente.

En su estudio Montalbán, R. R., Pastrana, M. V., & Sáez, M. M. (2016) mencionan a los autores Lu, Siu & Wang, (2011) quienes plantean que desde una mirada más positiva, se entiende que los aspectos de la vida familiar generan recursos, destrezas y habilidades que pueden ponerse en práctica en el ámbito laboral y viceversa. Recientemente diferentes estudios han demostrado que los recursos personales (destrezas y habilidades) que se generan en la vida familiar pueden generar otros recursos en la vida laboral. Así mismo menciones a Greenhause y Powel (2006) quienes a este fenómeno le llaman enriquecimiento trabajo-

familia. Los autores definen el enriquecimiento trabajo-familia como el grado en el que las experiencias vividas en un rol contribuyen a mejorar la calidad de vida en otros roles.

Por último en la investigación de Gastañares, I. U., Allende, J. C., & Zorriquetta, R. I. (2008) nombran la teoría de Shaffer et al., (2005) quien plantea que dentro de las condiciones contextuales y del entorno se incluyen los recursos proporcionados por la organización, entre los que están el apoyo social tanto de superiores como de compañeros; recursos instrumentales y prácticas dirigidas a reducir el estrés como pueden ser: el teletrabajo, el horario flexible, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo compartido, cuidado de niños o personas mayores proporcionado por la organización, bajas extendidas de maternidad y/o paternidad, y en general medidas que hagan el entorno laboral más atractivo para mujeres y hombres con responsabilidades familiares. En cuanto a los recursos familiares, también éstos comprenden apoyos sociales y apoyos instrumentales; por un lado el apoyo social se refiere a las experiencias afectivas positivas provenientes de miembros de la familia y/o amigos (empatía y afecto) que tienen un efecto beneficioso en el bienestar personal (que se asocian con niveles más bajos de conflicto trabajo/familia, mientras que su ausencia predice niveles más elevados de conflicto trabajo/familia). Los apoyos instrumentales se refieren a ayudas más prácticas en las tareas, como ayuda con las tareas domésticas, atención a niños y personas mayores, y ayuda en general proporcionada por miembros de la familia o por personas de fuera de la familia que proporcionan un servicio pagado en estos ámbitos (en este sentido la contratación de personas fuera del círculo familiar puede ir acompañada por una falta de confianza que condicione y socave su efecto beneficioso, pasando a convertirse en una fuente de estrés añadida).

### **3.2. Clima laboral**

El clima organizacional es la identificación de características, que hacen los individuos que componen la organización y que influye en su comportamiento, donde prima la percepción del trabajador dentro de su contexto organizacional (Solarte, 2009).

El clima organizacional es hoy un factor clave en el desarrollo empresarial y su estudio en profundidad, diagnóstico y mejoramiento, incide de manera directa en el

denominado espíritu de la organización, toda vez que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, debido a que las empresas se encuentran compuestas de una diversidad de personas que generan comportamientos diferentes, que si no son canalizados a través de áreas como talento humano o comités de convivencia, se afectaría el buen ambiente laboral y a su vez de caerían los procesos de producción de la empresa.

Dessler, (1979) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

Méndez Álvarez, (2006) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Podemos definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, entre otros. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra, ya que cada una construye su propia identidad.

La empresa busca constantemente la mejora en sus procesos productivos, en donde el clima organizacional tiene un papel de suma importancia pues una buena comunicación, respeto, compromiso, un ambiente amigable y un sentimiento de satisfacción son algunos de muchos factores que contribuyen a una alta producción y un alto rendimiento. (Maria & Maribel, 2006). En este sentido, el clima en las organizaciones comprende las relaciones que se llevan a cabo entre los distintos actores de la empresa constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades y puede ser un vínculo positivo dentro de la organización o un obstáculo en su desempeño.

Lo ideal en este escenario sería que existiera un equilibrio entre trabajo y familia, es decir, que se logre un compromiso total en el desempeño de cada papel con una actitud de dedicación para responder de manera óptima en cada uno de ellos, lo cual traería beneficios para la calidad de vida de las personas y para su entorno social, ya que se estarían evitando las consecuencias del conflicto de roles, como lo son aumento de niveles de estrés laboral, tensión psicológica, mayor deterioro de salud y un mal desempeño en la función parental (Riquelme Orellana, 2012).

Del mismo modo el concepto que clima organizacional para Soto, (2016) está enfocado o directamente ligado a la cara visible de la cultura, por lo tanto se entiende que esta es la percepción que los miembros de la organización generan frente a todas las prácticas, procedimientos, estrategias y políticas que maneja la empresa y que los mismos miembros habitualmente desempeñan en cada una de las actividades desarrolladas, debido a esto el clima organizacional es la interacción que se genera por todos los miembros pertenecientes a la organización. Debido a esto el clima es en resumen la percepción, la apreciación, la captación, la sensación o la impresión que tienen los empleados del ambiente que los rodea en su puesto de trabajo. Para este autor el clima organizacional no es estable ya que el comportamiento de los empleados no solo depende de factores y prácticas organizacionales sino también de factores externos y sociales que pueden afectar de manera directa o indirecta esta variable de clima.

Finalmente, las capacidades se asocian al clima organizacional por ser resultado de la interacción entre todas las características existentes tanto de la organización como de las personas que conforman la organización, teniendo en cuenta que el sentido de pertenencia, la calidad de vida, la efectividad y eficiencia, la calidad de los servicios, el impacto social y empresarial, la motivación, el ambiente físico, la estructura organizacional y los comportamientos, la imagen institucional y el desempeño de toda la organización son los componentes que configuran el clima laboral (Salazar, Guerrero, Machado, & Cañedo, 2009).

El Clima Laboral según el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (2005) "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad". El

Clima Organizacional es una dimensión de la calidad de vida laboral que tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad<sup>1</sup>.

La percepción de los funcionarios relacionado con la organización tienen que ver con:

### **3.2.1. Orientación organizacional**

La variable mide la claridad que tienen los servidores en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, así mismo mide la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y son dotados de los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor siendo este un conjunto de conocimientos, habilidades o competencias que aporta a la empresa por la claridad que tiene sobre cada variable.

Para ello se busca calificar el conocimiento que tienen los funcionarios de la entidad teniendo en cuenta que conoce un poco de las variables que se miden con respecto a la orientación al logro como la misión; la cual es entendida como el motivo o propósito o en pocas palabras la razón de ser de la organización, allí se enmarcan tres aspectos que son: lo que se desea cumplir en su contexto o en la esfera social; lo que se pretende hacer con el mismo y para quien se va hacer. Como bien se sabe la misión va en conjunto con la visión en donde se busca encaminar y orientar las decisiones estratégicas de la organización hacia un futuro o un tiempo a largo plazo con el fin de generar un crecimiento y mayor competitividad dentro de la empresa.

Además en esta variable se consideran de gran importancia también los valores de la empresa los cuales se consideran como todos los principios éticos y morales con los que se definen la cultura de la organización, estos permiten establecer algunas pautas para el comportamiento empresarial donde se evidencia claramente la calidez, eficiencia y seguridad de la empresa.

Por otra parte la efectividad juega un papel importante dentro de la variable de orientación organizacional ya que en este concepto se involucra directamente la eficiencia en

---

<sup>1</sup> El instrumento (encuesta) DAFP de medición de clima laboral tiene como objetivo conocer la percepción de los funcionarios acerca de diferentes aspectos relacionados con la organización

donde se tiene en cuenta el logro de un objetivo al menor costo posible, esto quiere decir que se busca un uso óptimo de los recursos disponibles para lograr cada uno de los objetivos deseados de la empresa y por otra parte la eficacia donde se logran los objetivos y las metas de un plan, para ello se ponen todos los esfuerzos de la entidad en las actividades y procesos que deben tenerse en cuenta para cumplir los objetivos formulados. El conjunto de la eficiencia y la eficacia forman la efectividad lo cual quiere decir que al alcanzar los resultados programados tanto en el tiempo como en los costos se logra correctamente con mayor exactitud y sin desperdiciar ni tiempo ni dinero. (Mejía, 2014)

Sister (2014) plantea que cuando los trabajadores desconocen la visión de la empresa, todo su potencial laboral se enfoca solamente en su realización personal, es decir, en alcanzar sus propios ideales; el empleado trabaja en pro de buscar su propio beneficio y vive al día, porque probablemente sus esfuerzos estén radicados solo en la retribución económica y no en el beneficio que como parte empresa se pueda conseguir.

De acuerdo al planteamiento anterior en la orientación organizacional es fundamental que los funcionarios tengan mayor claridad de todos los aspectos evaluados, es decir, que entiendan y tengan claro el rol que cumplen dentro del área de trabajo y las funciones que se deben desarrollar, del mismo modo que cuente con todos los recursos necesarios para realizar cada labor de manera eficiente, ya que cuando un trabajador tiene claro hacia dónde apunta la organización y se le hace saber que él está contribuyendo y siendo parte para alcanzar los objetivos, se sienten motivados y útiles, por tanto su desempeño aumenta y realizan su trabajo con mayor productividad .

### **3.2.2. Administración Del Talento Humano**

Esta variable mide el nivel de percepción de los servidores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos, a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional. En esta variable la característica principal es la cultura que existe o se adopta dentro de cada organización, por lo tanto las particularidades del contexto ambiental también juegan un rol importante en la administración del talento humano así como las características internas de la organización y de las funciones.

Para ello es esencial que la persona que se encuentra laborando en la organización o que va a iniciar se le haga una inducción previa con el fin de que se sienta ubicado en el cargo que va a desempeñar o que está desempeñando, es decir, que se haga una instrucción sencilla y de manera específica sobre lo que se espera lograr y de qué manera se puede hacer para potencializar habilidades y desarrollar un trabajo adecuado.

Como bien se sabe la capacitación hoy en día en las organizaciones son prioridad de la entidad y esta capacitación o inducción que pertenece a la variable de administración del talento humano permite dar un entrenamiento adecuado del trabajo a realizar a la persona que va a ser vinculada, de acuerdo a Ramírez (2004) todo proceso de inducción debe tener 3 fases:

Inducción general donde se capacita sobre todo el proceso productivo y las políticas generales de organización.

Inducción específica sobre cada uno de los aspectos primordiales del oficio o las actividades a realizar, teniendo en cuenta los todos los factores de riesgo a los que está expuesto el trabajador, los estándares de seguridad y cada uno de los elementos de protección personal.

Evaluación del proceso anterior con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos planteados, con el fin de que sea un proceso integral e interdisciplinario e n donde se desarrolle un ambiente adecuado con buena participación y comunicación asertiva.

Sin embargo Ramírez hace referencia del mismo modo a dos tipos de inducción la primera es la inducción general donde se otorga toda la información respecto a la organización como sistema donde se presentan aspectos básicos como lo son el organigrama, misión, visión, objetivos de la empresa, normas generales y políticas, programas de desarrollo y promoción personal, entre otras. La segunda es la inducción específica donde se brinda información mínima y de forma gradual sobre el tipo de entrenamiento de acuerdo a la actividad u oficio que realizará, la responsabilidad y los objetivos del mismo, las obligaciones y derechos que tiene el empleador y el empleado.

Otro autor como Chiavenato (2015) menciona que la administración del talento humano es una de las áreas más sensibles con respecto a la mentalidad que se crea en las

organizaciones, es decir, depende mucho de la cultura que exista en cada una de las organizaciones, así como de la cultura organizacional que se adopte, del mismo modo el autor menciona que también depende de las características del contexto ambiental, del giro que se da en la organización, de las características internas, de sus funciones y procesos y de un sinnúmero de otras variables importantes. Así mismo la administración del talento humano está más ligada del control, el desarrollo, la coordinación, la planeación y el control que se establece con el fin de potencializar y promover el desempeño adecuado del personal, del mismo modo es supremamente importante no dejar a un lado los objetivos que tienen los empleados así estén relacionados o no con el trabajo

Aproximadamente en la década de 1970 Chiavenato (2015) destaca el surgimiento del concepto el cual era denominado como administración de recursos humanos, con el paso del tiempo cambió a ser administración del talento humano, en esta década se veía a las personas como recursos productivos o agentes pasivos donde las actividades eran planeadas y controladas a partir de las necesidades de cada organización, en este caso este concepto abarcaba todos los procesos de administración de personal ya que las personas debían ser administradas por la organización, este autor menciona que hoy en día todas las organizaciones exitosas ya no sacan provecho de la administración de los recursos ni de las personas, por el contrario, administran con las personas con el fin de tratar a cada uno como un agente activo y proactivo, dotados de creatividad, iniciativa, inteligencia, competencias y un sin fin de habilidades que ayudan de manera positiva a la empresa para alcanzar los objetivos.

Finalmente en esta variable se debe tener en cuenta al empleado como ser humano más que un ente productor ya que juega un papel relevante con respecto a la satisfacción del este, esto quiere decir que la entidad debe usar recursos y ser estratégico con el fin de que el trabajador se sienta satisfecho con los programas de bienestar laboral que usan directamente desde la administración de recursos humanos, del mismo modo que se sientan incentivados para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos y se estén de acuerdo con los cargos que se conceden a cada uno para que sea algo equitativo y justo.

### **3.2.3. Estilo de dirección**

Mide los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones de área; rasgos y métodos personales para guiar a los individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo. Es decir, a la hora de dirigir un grupo de personas en una organización se logra identificar un estilo de dirección en función del trabajo o de la capacidad que tiene cada uno de los colaboradores con el fin proveer dirección y facilitar los procesos para lograr cada uno de los objetivos y este estilo también contribuye directamente con el clima laboral de la empresa

Sánchez (2017) en su estudio menciona que los estilos de dirección que imperan en toda organización representa fundamentalmente elementos importantes en todas las dinámicas tanto administrativas como todo lo referente a las personas en las organizaciones, como lo es la gestión del talento humano, la cultura organizacional y el capital social. McGregor (1994) citado en Sánchez era claro con su concepto donde mencionaba que las actitudes que tuvieran los gerentes hacia la naturaleza de las personas o de sus empleados generaban una influencia directa e importante en el comportamiento de aquellas, administrar, dirigir y liderar, privilegia algunos valores, donde se basa sobre principios, los conocimientos, la diferentes maneras de pensar y pone en juego saberes y habilidades. Además, dirigir y liderar, es un oficio que demanda un largo proceso de aprendizaje y que no se trata solamente de ocupar una posición de dirección por ocuparla.

De acuerdo a Contreras, Juárez, Barbosa, Uribe (2010) existen dos grandes estilos de liderazgo, el estilo centrado en las personas; que tiene en cuenta las características situacionales, persuadiendo a los colaboradores para el logro de metas comunes y generando compromiso y satisfacción en los equipos y el estilo centrado en el cumplimiento de objetivos organizacionales; que puede descuidar aspectos como la motivación, el clima organizacional y otras características relacionadas con la satisfacción y bienestar del trabajador. Teniendo en cuenta que el liderazgo o los estilos de dirección depende también de los y en los estados emocionales, las creencias, el compromiso de los colaboradores y las conductas de los mismos, el desempeño laboral y el bienestar y clima organizacional. Con respecto a lo mencionado anteriormente el clima organizacional está directamente relacionado con las características del líder, ya que este es quien ejerce un gran efecto sobre el mismo clima y al

mismo tiempo ayude o incide en la motivación, en el desempeño o el bienestar y salud mental de los empleados de la organización.

Como bien se sabe y de acuerdo a los autores anteriormente mencionados existen diferentes tipos de liderazgo que han sido comunes dentro de la variedad de estilos de dirección por parte de los jefes dentro de una empresa u organización:

**Estilo autocrático:** el jefe impone cada una de las normas sin tener en cuenta la opinión de los subordinados. Es solo el jefe quien planifica, diseña y asigna el trabajo sin tener en cuenta la opinión de los demás por lo tanto el grado de autoridad es alto y esto puede generar algunos ambientes pesados, tensos y distorsionar el clima de la organización

**Estilo democrático:** aquí se mantiene un poco el equilibrio entre la autoridad donde se dan orientaciones, pautas y libertad a los empleados que participan en la toma de decisiones de la organización, aquí se fomentan un adecuado y agradable clima laboral, sin embargo, se debe tener en cuenta que con este tipo de liderazgo no siempre resulta ser eficiente.

**Estilo burocrático:** está constituido por una estructura jerárquica donde se establecen normas, pautas de actuación donde todas deben ser desarrolladas conforme a las mismas pautas con la misma rigidez que se establecen.

**Estilo paternalista:** se establece una condición de protección con los subordinados, donde se muestra un gran interés en los problemas por lo tanto es el jefe quien toma las decisiones y ejerce la autoridad.

**Estilo laissez faire:** en este caso el jefe no interviene en las decisiones, no motiva y mucho menos da instrucciones del trabajo que se debe realizar, en este estilo se da total libertad de actuación a los empleados para que realicen su trabajo tomando sus propias decisiones, sin embargo, se presentan inconvenientes al no haber pautas establecidas en el método de trabajo.

**Estilo institucional:** se procura fomentar la confianza y la participación de los trabajadores y sabe recompensar el trabajo realizado, esto quiere decir que el directivo se adapta a la situación del trabajo siendo tolerante y buen comunicador.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente un adecuado estilo de dirección debe estar dirigido por un buen líder o jefe, ya que este es quien establece una meta en común e inspira de la manera correcta a su equipo de trabajo y los reta a trabajar en conjunto o individualmente por un objetivo específico y avanzar para lograr la meta deseada. Además debe ser el jefe quien cuente con los conocimientos, habilidades o destrezas adecuadas para dirigir cada área, asignar de manera equitativa cada carga laboral, al mismo tiempo debe ser quien realice retroalimentación ya sea positiva o negativa de manera grupal o a cada trabajador con una comunicación asertiva, debe ser una persona respetuosa, tolerante y coherente en cada argumento con el fin de que pueda potencializar a cada empleado y reconocer el trabajo realizado por cada uno.

#### **3.2.4. Comunicación e integración**

Mide el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades; orientado a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad. Es importante mencionar que la dinámica organizacional se requiere vínculos que faciliten la integración y la intermediación con relación a la comunicación. Es primordial tener en cuenta que para que la organización sea exitosa desde la gerencia y todos sus subordinados haya armonía, comunicación corporativa, adecuadas relaciones interpersonales, entre otras.

Para ello lograr una comunicación e integración sana es necesario crear dentro de la organización una estructura o una asamblea llena de armonía entre todos los integrantes o empleados, esta se crea por personas, por procesos, recursos, factores ambientales y tecnológicos, factores culturales, políticos y económicos, generando mayor disciplina y eficacia en las funciones realizadas, esto quiere decir que la comunicación e integración de una organización depende de los factores mencionados anteriormente y de la diversidad de aspectos y elementos que le dan sentido a la vida de cada integrante y de la organización.

Rincón (2014) menciona la importancia del proceso de comunicación que se establece en una organización, donde dice que la integración, contribución y la complementariedad de los individuos es una clave esencial para lograr los objetivos comunes

de la empresa, por lo tanto la mala comunicación ocasiona un grave impacto en la cultura y el clima organizacional y también se ven afectados los índices de productividad y calidad de los empleados. Por lo tanto en la variable de comunicación e interacción se busca lograr y mejorar la comunicación entre los compañeros para facilitar el logro de cada uno de los resultados obtenidos y esperados, compartir la información precisa y útil a los compañeros para desarrollar las actividades laborales y del mismo modo ayudar a solucionar los problemas con exactitud para poder resolverlos adecuadamente.

### **3.2.5. Trabajo en grupo**

Esta variable mide el trabajo que es realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables, dentro de una organización el trabajo en equipo influye directamente en aspectos como la dirección, la motivación, comunicación y participación, de aquí la importancia de la interacción entre las personas de la organización, sin embargo para ello es esencial tener una actitud cooperativa.

Jaramillo (2012) en su estudio menciona que no se debe confundir un equipo con un grupo de trabajo, pues un grupo es un grupo de personas que tienen una relación de interdependencia y no siempre comparten una meta o el mismo objetivo, ya que los roles de cada integrante no siempre están definidos, los conflictos se resuelven con imposición, el liderazgo es individualizado y en algunos casos el trabajo es desorganizado con objetivos individuales. Por lo tanto un grupo de trabajo está conformado siempre por una cantidad de personas, donde cada uno tiene cierto grado de interdependencia en el desempeño de las tareas para alcanzar las metas y tienen el apoyo de un superior común y tiene una interacción cara a cara. Por el contrario el equipo se compone de varias personas que comparten las mismas metas y el mismo propósito, son personas que tienen diferentes habilidades y se complementan unas con otras, del mismo modo todos son responsables de una actividad y deben trabajar de manera coordinada, con apoyo mutuo y siendo responsables en la actividad a realizar en conjunto.

Para Jaramillo, el trabajo en grupo tiene algunas características específicas tales como la independencia en el trabajo individual, se juzgan los logros de cada individuo, son vistos

como la suma de un esfuerzo individual, son centrados en la tarea principal, no se evalúan, la responsabilidad es individual, las tareas se distribuyen de manera igualitaria, mientras que el trabajo en equipo las metas son claras, definidas y específicas, se distribuyen las tareas de acuerdo a las habilidades y capacidades, se valoran los logros y se reconoce a todo el equipo, siempre existe un responsable que coordina el trabajo, los resultados se toman y se evalúan como producto del esfuerzo conjunto de sus miembros, se reconocen y se incorporan las diferencias como una adquisición o capital del equipo

Según Gómez y Acosta (2003) el trabajo en grupo busca que en conjunto aflore el talento colectivo y la energía de las personas. Esta forma de organización es particularmente útil para alcanzar altos niveles de calidad en la gestión de una institución o empresa. Los gerentes y políticos buscan una filosofía para la administración apropiada y que respete las necesidades de sus empleados. En este sentido, el trabajo en equipo puede ser una valiosa ayuda, al generar situaciones que facilitan la aplicación de dinámicas que defienden la exploración y el autodesarrollo mediante la propia experiencia.

Sin duda alguna el trabajo en grupo para Katzenbach logra el cumplimiento de los objetivos organizacionales de manera más comprometida en la realización de diferentes actividades para obtener mejores y efectivos resultados, pues entre más personas conformen el grupo se pondrán a flote más capacidades, ideas inteligentes, mayores habilidades y destrezas en el desarrollo de las actividades obteniendo resultados rápidos y sólidos.

Por consiguiente se relacionan algunos aspectos esenciales en el trabajo en grupo como lo son: la interdependencia la cual hace referencia a la unión de los integrantes para llegar a cumplir la meta juntos, es decir, es el esfuerzo que entre todos hacen para desempeñar cada actividad independientemente de los resultados que se obtengan, de hecho siempre se busca que sean positivos para ello es fundamental que los objetivos del grupo sean compartidos de la misma manera por todos sus colaboradores; otro aspecto es la responsabilidad y la interacción donde cada uno responde y trabajan de manera cooperativa para llegar a los diferentes acuerdos y completar cada actividad o tarea y motivarse unos con otros.

Trabajar en equipo es más complejo que hacerlo solo, ya que se debe asimilar cómo trabaja cada persona, cada quien tiene una manera especial y diferente de trabajar, de hacer

y de aprender; realizar trabajos en equipo requiere abrirse a sí mismo para conocer a los demás y ser tolerantes, por lo tanto es fundamental establecer relaciones adecuadas, ser cordial y lograr generar empatía y confianza con el fin de facilitar la comunicación. Del mismo modo la evaluación es otro aspecto importante del trabajo en equipo ya que para fomentar y sostener este tipo de trabajos no se puede dejar a un lado hacer un análisis del desempeño del grupo, que todos busquen el mismo objetivo y aporte de manera conjunta en las diferentes actividades, es decir, el equipo debe estar abierto a autoevaluarse y escuchar a sus compañeros los aspectos a cambiar o mejorar para las siguientes actividades grupales, ya que cada retroalimentación los ayudará a obtener mejores resultados.

### **3.2.6. Capacidad profesional**

Dicha variable mide el conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan. Por lo tanto es la habilidad que se requiere para desarrollar cada cargo o actividad y para ello es necesario tener el potencial y habilidades, tener capacidad organizativa, capacidad técnica, capacidad para tomar decisiones, flexibilidad, creatividad, empatía y la relación que se tiene con el entorno teniendo en cuenta también los rasgos de personalidad y cómo se desenvuelve el individuo.

Para Fernández (2002) en su teoría menciona que en la capacidad profesional las personas progresan de acuerdo al crecimiento, a su nivel de madurez y a unos modelos que plantea con relación al desarrollo profesional a través de diferentes etapas presentes en el desarrollo de las actividades, de las tareas y las relaciones interpersonales, entre los diferentes modelos de desarrollo profesional se encuentran:

Modelos de ciclo de vida: indica lo que los trabajadores hacen frente a tareas de desarrollo en el transcurso de su profesión, de su experiencia y diferentes circunstancias; pasan por distintas etapas personales y profesionales.

Modelos basados en la organización: sostiene que las profesiones pasan por varias fases, donde el desarrollo profesional implica aprendizaje de los trabajadores para realizar

tareas definitivas, básicamente es un proceso de cambios constantes en las actividades y en las relaciones con las demás personas de la organización.

Modelo del patrón de dirección: Describe cómo contemplan o cómo ven las personas su profesión; cómo deciden sobre la rapidez con que quieren avanzar por las etapas profesionales y en qué punto desean regresar a una fase anterior.

Este autor hace una breve descripción de 4 etapas reconocidas en el desarrollo profesional que permiten identificar la capacidad profesional de cada individuo entre ellas está la introducción que permite identificar los intereses y encajar en el trabajo a realizar, además ayuda-aprende y sigue instrucciones; el crecimiento se busca un ascenso y seguridad para mejorar su desarrollo en el estilo de vida; la madurez busca mantener cada grupo y mejorar las habilidades, de igual forma puede ser un tutor de apoyo, formación y elaboración de políticas e investigaciones y por último la maestría en donde se busca sólo planificar la jubilación y buscar un equilibrio entre lo laboral y no laboral, se debe tener en cuenta que en esta edad las personas son mayores de 60 años y se debe dar un retiro gradual del trabajo.

Por otra parte Feldman (1998) en su época realizó un sistema de planificación en el desarrollo profesional que es un apoyo para tener mayor claridad sobre la capacidad profesional y el proceso que tienen las personas donde toman conciencia de sus intereses particulares sus fortalezas y debilidades, consiguen información de oportunidades laborales estando dentro de la empresa, identifican sus objetivos profesionales y diseñan estrategias o planes de acción para alcanzar los objetivos.

Por consiguiente en la capacidad profesional se tienen en cuenta todas las características de la profesión donde se evidencian habilidades al momento de ejecutar cada labor, se utilizan adecuadamente los conocimientos y se motiva para trabajar y hacer el mayor esfuerzo para obtener mejores resultados por medio de la cooperación y la relación con el entorno, sin embargo la responsabilidad y la autonomía son fundamentales en esta variable.

### 3.2.7. Medio ambiente físico

La variable mide las condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores. En este caso el ambiente físico hace referencia lo que rodea al medio ambiente que se tiene en el sitio de trabajo, en esta variable se busca que el área de trabajo en la que el hombre se desenvuelve sea adecuado y experimente condiciones agradables como una iluminación adecuada, limpieza, orden, ventilación, entre otras, con el fin de desarrollar mejor cada actividad y sentirse satisfecho o pleno con el medio ambiente que hay en el lugar de trabajo.

De acuerdo a un estudio realizado por la fundación para la prevención de riesgos laborales (2011) mencionan la importancia del diseño y el espacio del trabajo donde mencionan que no solo se debe tener en cuenta la imagen de la empresa o la racionalización de los procesos industriales sino realmente se debe considerar que la insatisfacción causada en el trabajo por esta variable puede causar menor rendimiento, irritabilidad, aislamientos, siendo esta disposición del espacio del trabajo un lugar que solo causa estrés. Cuando el medio ambiente deja de satisfacer las necesidades básicas y al mismo tiempo ocasiona riesgos influye directamente en la calidad de vida y la salud de las personas.

En el momento en que se habla del medio ambiente físico de trabajo se hace referencia como se mencionó anteriormente al lugar donde el trabajador realiza todas las tareas y los efectos que esto causa no solo son factores físicos, sino también factores biológicos y químicos: (fundación para la prevención de riesgos laborales (2011)).

Factores físicos, incluyen todas las condiciones de temperatura, iluminación, humedad, radiaciones, ruido, entre otras. a continuación se nombraran los factores que más afectan en el área de trabajo:

Ruido: este es uno de los índices significativos y negativos en la satisfacción siendo un distractor, el cual incrementa los errores y disminuye la productividad debido a que en la exposición de ruidos inadecuados se da la desconcentración que impide el proceso de

pensamiento “normal” e interfiere en la actividad mental lo cual genera frustración y serios problemas de concentración.

Iluminación: (brillo, contraste, luminosidad) son aspectos importante para el rendimiento como para el bienestar psicológico de los empleados, pues una iluminación inadecuada en el trabajo tiene consecuencias negativas causando problemas de visión, fatiga visual, tensión, frustración, dolores de cabeza y no solo problemas de atención sino también mayor número de errores y mayor tiempo para realizar las actividades.

Temperatura: así como los factores anteriores influyen igual en el bienestar del trabajador, esta es un estresor que puede llegar a ocasionar accidentes al interrumpir el funcionamiento normal o adecuado de las destrezas y capacidades psicofísicas del trabajador.

Factores biológicos, incluye todo tipo de virus como las bacterias, hongos.

Estos factores son un riesgo psicosocial gracias a la percepción que tienen los trabajadores de cada uno de los efectos nocivos que puede ocasionar en la salud, además se considera que se sufren más efectos psicológicos sobre los efectos de los factores biológicos en las personas que se encuentran expuestas a la contaminación

Factores químicos, tales como el vapor, gases, polvos, sustancias y mezclas en el medio ambiente.

Este es otro factor que provoca efectos nocivos en la salud, siendo de igual forma un factor psicosocial, el cual genera alteraciones tanto sensoriales como motrices, las funciones cognitivas, fatiga, irritabilidad, ansiedad y genera alteración en el comportamiento.

Por consiguiente, el espacio o el medio ambiente físico es fundamental en una empresa ya que contribuyen con un adecuado desempeño y mayor satisfacción de los empleados, pues un entorno físico adecuado e instalaciones bien diseñadas contribuyen de manera significativa en la seguridad y salud del trabajador.

### **3.2.8. Reconocimiento**

El reconocimiento en las organizaciones es fundamental para crear motivación y mayor satisfacción al empleado después de realizar las actividades laborales adecuadamente, es decir, la organización responde reconociendo a un empleado de acuerdo a sus

comportamientos, esfuerzos, logros alcanzados, cuando se hace el trabajo correctamente, la empresa reconoce a un empleado por estas conductas teniendo en cuenta que se cumple con lo esperado, es aquí cuando el jefe se lo hace saber ya sea de manera individual o grupal con una felicitación, un gesto amable o una atención. Herzberg dentro de su teoría de los dos factores, plantea que el reconocimiento es un factor que favorece la motivación, por tal razón los trabajadores buscan ser reconocidos y valorados por el desarrollo efectivo de sus tareas, motivándolos a continuar buscando mejores resultados y estimulándolos para la consecución de los objetivos marcados y aumentando la productividad de la empresa.

Por lo tanto el reconocimiento puede considerarse al distinguir a una persona o varias a partir de las acciones o de las características propias de los trabajadores. Robbins, S. (2004), citado en Cepeda, Salguero & Sánchez (2015) hace referencia a dos aspectos importantes del reconocimiento dentro de una organización los cuales son:

Reconocimientos informal el cual es un acto simple, inmediato y con bajos costos que ayudan a reforzar el comportamiento del empleado, este puede ser entregado por cualquier directivo, el jefe o un compañero de trabajo el cual no tiene mayor esfuerzo para su realización, puede ser un reconocimiento escrito enviado por correo electrónico, una tarjeta de agradecimiento, incluso un agradecimiento público inesperado o una palmadita suave en la espalda mencionando que hizo alguna actividad adecuadamente.

El reconocimiento formal que es fundamental para construir cultura y asegurar su efecto en la organización, este se utiliza especialmente para reconocer y felicitar a un empleado por la durabilidad en la empresa al igual que para celebrar los objetivos de la organización, reforzar actividades, afianzar conductas deseadas y demostradas premiando el buen servicio, acá es fundamental entender que la parte intangible (80) es el acto de presentación donde emana la comunicación emocional, y la parte tangible (20), es el vínculo físico que utilizamos para hacer que la experiencia sea memorable.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente y a los dos tipos de reconocimiento se debe tener en cuenta que esto puede ser un ente motivador reforzando los comportamientos de los otros colaboradores, pues al compartir los actos y los logros por los cuales son reconocidos influye en el aprendizaje logrando poderosos agentes de cambio, marcando la diferencia y ayuda a potencializar la conducta y la cultura que tiene la empresa, es por esta

razón la importancia de no dejar a un lado el reconocimiento por el rendimiento, la buena ejecución de las actividades o labores.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que esta variable es una responsabilidad directamente del jefe o los gerentes, quienes deben comprender claramente los procesos de motivación e incentivos para hacer un reconocimiento adecuado a cada uno de los subordinados, Castañeda (2006) menciona que cada organización debe buscar la mejor manera para motivar a sus empleados y buscar estrategias para ayudar y apoyar en las necesidades que se requieran y así poder cumplir adecuadamente las metas propuestas, sin embargo se debe ejecutar un plan de recompensas que se haga conocer a toda la organización para identificar el esfuerzo individual y el desempeño del mismo, estas recompensas o incentivos sirven como reforzadores en la continuidad de buenas conductas y buen desempeño aumentando la productividad.

Arbaiza, (2009) citado en Gutiérrez Bazán (2015) plantea que algunos puntos claves a tomar en consideración para mantener un alto grado de motivación son la valoración y reconocimiento de los éxitos, la celebración conjunta de éxitos, el reconocimientos y aceptación de los fracasos de propia responsabilidad, la aprobación de nuevas ideas, el fomento del trabajo en equipo, la disminución de la severidad antes innovaciones o cambios no exitosos, la aceptación del propio grado de responsabilidad, el mantenimiento de la organización bien informada y el sentimiento de pertenencia a la organización.

### **3.2.9. Trabajo bajo presión**

En el mundo laboral hoy en día es muy común esta variable como un estresor o un aspecto negativo para el clima laboral y la insatisfacción de los trabajadores, realmente el trabajo bajo presión es una competencia que desarrollan los empleados a la hora de trabajar con sobrecarga de tareas y realizarlas en poco tiempo, es decir, trabajar bajo condiciones adversas y poder mantener la eficiencia y el desempeño laboral.

Como bien se sabe cada trabajo tiene su nivel de exigencia y un nivel óptimo de estrés y bajo la condición de presión puede ocasionar bajo rendimiento o disminuir considerablemente, para ello González (2009) dice que la manera adecuada para tener un

buen ajuste a la presión que se ocasiona en el trabajo es organizar y distribuir muy bien el tiempo, sin embargo la cantidad de funciones o carga laboral desconectan y desconcentra al empleado, haciendo que la organización en el tiempo tampoco sea posible en el ajuste de esta variable, sin embargo menciona que a la mayoría de empleados les resulta más productiva las horas de la mañana cuando aún no hay algún tipo de interrupción. Del mismo modo relaciona otro ajuste diferenciando de lo que es más importante y/o urgente para ponerlo como prioridad y desarrollarlo primero, sin embargo es fundamental hoy en día aprender a trabajar por medio de técnicas el trabajo bajo presión ya que la demanda del mercado laboral lo exige y esto permite en muchas ocasiones el éxito de los empleados y de su nueva exigencia laboral.

Todo esto se debe al mundo tan competitivo y los altos niveles de producción, por lo tanto las empresas deben esforzarse cada vez más para desarrollarse y sobrevivir, del mismo modo busca ahorrar empleados y mejorar las cifras o los objetivos institucionales y gracias a esto se genera la sobrecarga laboral, esto significa recargar con más trabajo a los empleados.

En el ámbito organizacional se deben adquirir algunas habilidades con el fin de desarrollar tranquilamente cada actividad, para ello es fundamental tener tolerancia a la presión; esto quiere decir que bajo esa presión, oposición o bajo las adversidades se debe tener la habilidad de actuar con eficiencia y responder adecuadamente a las actividades trabajando con altos niveles de desempeño en las diferentes situaciones sin importar el nivel de exigencia; y la tolerancia al estrés donde se debe actuar siempre con eficacia bajo la presión ya sea del tiempo o diferentes aspectos. González (2009).

En esta variable específicamente se hace referencia a los plazos que se dan dentro de cada organización para entregar las labores, es decir, cumplir con los indicadores propuestos en menor tiempo o bajo la presión del jefe o del entorno o los agentes internos en el trabajo, sin dejar a un lado la calidad y la eficiencia del producto o del trabajo entregado, para ello se recomienda en todo momento saber planificar cada recurso y tener en cuenta los compromisos que se deben cumplir con el fin de sobrepasar los agentes externos del mercado como la competitividad o el liderazgo en cada organización, esto puede identificar que los empleados tienen la habilidad de trabajar bajo esta modalidad.

En conclusión el líder de cada organización o grupo de trabajo debe ayudar a potencializar estas habilidades mediante estrategias de capacitación para realizar las funciones bajo las condiciones del estrés y aprender a enfrentar cada reto y cumplirlo, en la menor cantidad de tiempo manteniendo la calma, siendo responsables, tanto el líder como los colaboradores deben buscar el reto de gestionar el talento de cada uno de los empleados y de sí mismo.

El Trabajo Bajo presión es considerado un factor de riesgo psicosocial teniendo en cuenta que el estrés es inherente a esta categoría, Gil-Monte, P. R. (2012) plantea que los resultados de los estudios realizados permiten concluir que los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias, incluyendo el estrés laboral, suponen un costo económico y social importante, hasta el punto de que la dimensión de este problema se puede considerar una cuestión de salud pública.

#### **3.2.10. Salario y recompensa**

Se entiende por salario o sueldo a la suma económica de pagos que un trabajador recibe por su trabajo realizado de forma periódica por parte de los empleadores, sin embargo se conocen diversos conceptos o tipos de salarios o remuneración que recibe el empleado y que en algunas ocasiones van más allá de la cantidad económica, de acuerdo algunos estudios realizados por el consultorio contable de la universidad EAFIT en su boletín N° 39, el salario es el precio que se paga por la realización de un trabajo y este puede variar dependiendo el lugar, la región, el lugar, la ocupación, entre otras.

Esto quiere decir que, cuando se usa a una persona para la realización de un trabajo se tienen en cuenta habilidades propias ya sean físicas o mentales a la hora de realizar la actividad y de igual forma que tenga la capacidad y habilidades para desarrollarla, a la hora de ejecutar todas las labores se realizan retornos económicos a los cuales se les denomina salario, para este consultorio contable de la universidad EAFIT denomina diferentes tipos de salario como lo son:

Salario nominal: es la remuneración económica que recibe un empleado por el trabajo realizado teniendo en cuenta que cumple con unas horas específicas, ciertos días a la semana o en mes.

Salario real: este salario se fija especialmente en la cantidad en relación al índice del costo de vida, es decir, es la capacidad que compra del trabajador conforme al salario que recibe.

Salario en especie: este no es pago con remuneración económica, es lo que recibe el empleado o su familia en alimentos, casa, vestidos y demás necesidades o artículos que se requieren a diario, en este caso el salario económico está constituido por la vivienda, la ropa, la comida.

Salario mínimo: este es un salario al que todo trabajador tiene derecho a recibir para satisfacer sus necesidades básicas y quizá la de sus familias, es un ordenamiento laboral fijado por la administración de una cantidad mínima que debe recibir todo aquel que desempeña un trabajo con una jornada laboral completa

Teniendo en cuenta que el salario es un precio pagado por el trabajo realizado, en cada país se destina un valor mínimo o un valor límite que impone el gobierno por cumplir una jornada laboral completa con el fin de cubrir las necesidades básicas de una persona, éste está determinado por la oferta y demanda de trabajo que exista en la economía del país.

Del mismo modo se relaciona con recompensas ya sean monetarias o no monetarias, estas recompensas son un gran motivador para mejorar el rendimiento laboral del empleado y que sea reconocido dándole un valor agregado a su trabajo, pues estas recompensas dependen básicamente de lo que se hace o el desempeño o los altos niveles de productividad.

Es importante aclarar que los reconocimientos monetarios se brindan después de cumplir con los objetivos propuestos por parte de la organización cuando se logra obtener altos niveles de rendimiento y de calidad, al igual se dan este tipo de reconocimientos cuando se entregan grandes proyectos o actividades laborales excepcionales, este varía de acuerdo a las diferentes exigencias de la empresa. Mientras que los reconocimientos no monetarios se basan específicamente en días compensatorios, horarios más flexibles, capacitaciones, incluso bonos de diferentes lugares para compartir con la familia, estos al igual que los monetarios se entregan cuando se cumplen las expectativas en el lugar de trabajo. Sin embargo existen otras clases de recompensa que son un poco de tipo moral, en donde se hacen reconocimientos con placas o fotos en la cartelera de los mejores empleados del mes

o que fueron destacados por X actividad, entrega de artículos personalizados, camisetas, morrales, chaquetas, incluso hasta bonos de descuento.

Castaño, J. C., Montoya, L. S., & de Ocampo, L. E. R. (2009) plantea que todo individuo tiene un objetivo cuando ingresa a la gran masa de la población económicamente activa y es la de recibir una compensación por su trabajo. Así como el empresario tiene una motivación de generar valor a través de su actividad empresarial, el trabajador busca satisfacer las necesidades de él y su familia al recibir una recompensa por la labor realizada, esa recompensa que inicialmente es el salario, pero que a la medida del tiempo y para ganar en el bienestar de los individuos se ha mejorado con los beneficios adicionales y con la necesidad de los empresarios de retener el mejor talento que genera la diferencia a la hora de alcanzar las metas de la organización. De allí que a través de la historia adicional al pago del salario directo hayan aparecido los incentivos, como una manera de retribuirle al empleado su desempeño excepcional al realizar una tarea, sin embargo las condiciones laborales hicieron que otra rama de la compensación se desarrollara y fue esta la de las prestaciones sociales, creadas para proteger al trabajador y su familia y el último factor que emerge como de gran importancia es cuán satisfecho se siente el trabajador con la labor que está realizando y el lugar donde desempeña su labor

Los directivos piensan muchas veces que, para motivar al personal, la principal solución es incrementar el sueldo. Martínez (2012) citado en Gutiérrez Bazán (2015) señala que tradicionalmente se vincula la motivación con el dinero, dinero que debemos dar a los empleados si hacen las cosas bien. Sin embargo la remuneración salarial no constituye un factor único de recompensa y aunque este no deja de ser importante y valioso para el trabajador puede ir de la mano de otro tipo de estímulo.

Nelson y Spitzer (2003) también nombrado por Gutiérrez Bazán (2015) agrega que la nueva generación de empleados parece tener otras expectativas y necesidades más profundas. Más aún, las formas de reconocimiento no económicas, en general, son más efectivas que las económicas, incluido el dinero en efectivo.

#### **4. MARCO INSTITUCIONAL**

En la investigación presente, es importante mencionar las características y los conflictos que se presentan dentro de la Institución Nacional Penitenciario Carcelario del municipio de Calarcá - Quindío (INPEC Calarcá Quindío). El marco institucional se inicia con una breve descripción histórica del sistema penitenciario y carcelario de Colombia. Este se remonta desde el siglo XV en la época de los aborígenes donde comunidades como los chibchas mostraban la legislación civil y penal donde se daban castigos fuertes como la pena de muerte para los homicidas, vergüenza pública a cobardes, tortura a ladrones y no era frecuente la privación de libertad.

Posterior a ello en la época de la conquista se impusieron reglas y leyes para los delitos, guarda de presos, penas donde el lugar de reclusión era un sitio previo al castigo para los españoles, pero los nativos no tenían libertad por su carácter de vasallo. Luego en la época de la Colonia se aplicaba confiscación, prisión y multa con medidas como abjuración, represión, suspensión de órdenes y penitencias donde usaban las mazmorras, presidios de Cartagena y Tunja; las cárceles de la Real Cárcel, la Cárcel del Divorcio, la de Zipaquirá y la de Santafé (Colegio de Nuestra Señora del Rosario), entre otras.

En la época de la Independencia con el objeto de contribuir al estado-nación se importan modelos penitenciarios franceses y españoles, la ley 65 de 1993, Artículo 15, El Sistema Nacional Penitenciario y Carcelario está integrado por el Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario, como establecimiento público adscrito al "Ministerio de Justicia y del Derecho" con personería jurídica, patrimonio independiente y autonomía administrativa; por todos los centros de reclusión que funcionan en el país, por la Escuela Penitenciaria Nacional y por los demás organismos adscritos o vinculados al cumplimiento de sus fines.

Es de anotar que la presenta investigación se llevará a cabo en el Establecimiento Penitenciario de Calarcá por lo que es necesario conocer la reseña histórica del mismo, el establecimiento está ubicado en el Departamento del Quindío, denominado como Establecimiento del orden Nacional, está clasificado para Mediana Seguridad y Carcelario, lo cual permite identificar una población que en promedio el 90% corresponde a condenados y el restante 10% a Sindicados, con una capacidad que se define para 916 privados de la libertad.

La construcción más antigua, la cual comprende cuatro pabellones, fue realizada por el ingeniero Juan Martín Bernal en el periodo comprendido entre 1.963 a 1.965, siendo Director General de Prisiones, en ese entonces, el Mayor Bernardo Echeverry Ossa en vigencia de la Ley 1817 de 1.963 y se dio inicio a labores en el año 1.964 con la dirección del Señor Libardo González Ocampo. Hacia el año 1995 se terminó la construcción del Patio Quinto con una capacidad de 160 internos en cuatro pasillos. En Junio del año 2005 se inició la construcción del patio 6° y se culminó en enero del año 2006, el cual se inauguró el 23 de Abril del mismo año y se dio inicio a su funcionamiento con una capacidad de 354 internos en tres pisos. En la actualidad en el Patio Quinto se está realizando una ampliación que permitirá generar 64 cupos adicionales; esta obra será entregada finalizando el mes de Diciembre de 2017, dando una capacidad total de 980 internos, ampliando de esta manera las instalaciones del establecimiento. El EPMSC Calarcá se encuentra ubicado en la zona sur del municipio de Calarcá, con un área construida de 6000 mts<sup>2</sup> aproximadamente, en un sector perimetral de la ciudad, sobre la vía que de Calarcá conduce al Departamento del Valle.

Arteaga, I., & Danilo, J. (2017) plantea que en el ámbito laboral penitenciario el personal uniformado debe sortear continuas dificultades que otras labores de alto riesgo no presentan, en consecuencia, durante sus labores diarias es necesario que el funcionario genere estrategias para relacionarse en la convivencia laboral con las Personas Privadas de la Libertad, pero al mismo tiempo no puede incurrir en trasgresión de las normas carcelarias, además de evitar generar patrones que puedan revestir peligro para su labor profesional e integridad. así mismo plantea que existe imposición de jornadas laborales no constituidas bajo los parámetros legales que establece la secretaría de trabajo, lo que evidencia aspectos poco analizados en la labor penitenciaria, un proceso indirecto de encarcelamiento, encierro y aislamiento que conlleva graves incidencias en la vida social, familiar, personal y emocional, afectando su desempeño laboral, salud mental y en casos extremos la psiquis, lo cual constituye un riesgo laboral.

#### **4.1. Misión**

Contribuimos al desarrollo y la re-significación de las potencialidades de las personas privadas de libertad, a través de los servicios de tratamiento penitenciario, la atención básica

y seguridad, cimientos en el respeto de los derechos humanos, el fomento de la gestión ética y transparente.

#### **4.2. Visión**

El INPEC será reconocido por su contribución a la justicia, mediante la prestación de los servicios de seguridad penitenciaria y carcelaria, atención básica, resocialización y rehabilitación de la población reclusa, soportada en una gestión efectiva, innovadora y transparente e integrada por un talento humano competente y comprometido con el país y la sociedad.

#### **4.3. Valores institucionales**

DIGNIDAD HUMANA

LEALTAD

TRANSPARENCIA

COMPROMISO INSTITUCIONAL

SOLIDARIDAD

#### **4.4. Objetivos institucionales**

Lograr un nivel de satisfacción de los clientes, prestando adecuadamente los servicios enmarcados dentro del Plan de Acción vigente del INPEC, bajo el marco de los Derechos Humanos y la inviolabilidad de los Derechos Humanos.

Promover la participación de todos los servidores públicos del INPEC, en los procesos del sistema de calidad.

Plantear mecanismos de formación, capacitación e instrucción necesarios para mejorar la competencia de los servidores públicos al servicio del INPEC.

Mantener una cultura basada en la filosofía de la prevención de riesgos a través de la identificación de causas.

Promover la cultura de Autocontrol, autorregulación y autogestión, efectuando seguimientos periódicos a través de auditorías internas de calidad y revisiones gerenciales.

Mejorar continuamente el sistema de gestión de la calidad.

#### **4.5. Estructura ocupacional (áreas, procesos, cargos, organigrama, etc)**

El manual de funciones del INPEC, resolución No 000571 del 01 de marzo de 2013, establece las áreas del instituto y sus funciones:

Las áreas que componen el INPEC de Calarcá son: Dirección y Subdirección quienes lideran la efectiva implementación de los planes, programas, proyectos y actividades relacionadas con la gestión y administración del establecimiento, Comando de vigilancia quien vela por la seguridad y los servicios de vigilancia en el establecimiento, Talento Humano quien es la responsable de planear y gestionar el modelo de gestión del talento humano bajo criterios de meritocracia y velar por que se cumplan todos los programas de bienestar para los funcionarios, Jurídica es el área encargada de asesorar y asistir con efectividad la función jurídica del establecimiento, con el fin de prevenir el daño antijurídico y realizar todos los trámites ante los juzgados relacionados con los privados de la libertad, Atención y tratamiento vela por la ejecución de los proyectos y programas de atención Básica de la población privada de la libertad y el tratamiento penitenciario de la población condenada atendiendo al respeto de los derechos fundamentales y con miras a lograr el fin resocializador de la pena, es de anotar que el esta área es la más grande pues está relacionada con la misión del INPEC y de la cual se desprenden una subáreas que son vitales para el bienestar de los privados de la libertad las cuales son, Psicosocial, educación cultura y recreación,, salud y actividades productivas, así mismo el área de planeación tiene la función de asesorar al establecimiento en el cumplimiento de la metas del plan de acción y todo lo relacionado con la dirección estratégica, Área de Pagaduría y financiera quienes se encarga de administrar todos los recursos y garantizar el equilibrio económico y financiero.

Así mismo la resolución antes mencionada define las competencias laborales y comportamentales que debe tener cada servidor público. Las competencias comunes para los diferentes empleos de los servidores del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC a que se refiere el presente manual específico de funciones y de competencias laborales serán las siguientes:

COMPETENCIA	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	CONDUCTAS ASOCIADAS
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumple con oportunidad en función de estándares, objetivos y metas establecidas por la entidad, las funciones que le son asignadas.</li> <li>• Asume la responsabilidad por sus resultados.</li> <li>• Compromete recursos y tiempos para mejorar la productividad tomando las medidas necesarias para minimizar los riesgos.</li> <li>• Realiza todas las acciones necesarias para alcanzar los objetivos propuestos enfrentando los obstáculos que se presentan.</li> </ul>
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios internos y externos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atiende y valora las necesidades y peticiones de los usuarios y de ciudadanos en general.</li> <li>• Considera las necesidades de los usuarios al diseñar proyectos o servicios.</li> <li>• Da respuesta oportuna a las necesidades de los usuarios de conformidad con el</li> </ul>

		<p>servicio que ofrece la entidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establece diferentes canales de comunicación con el usuario para conocer sus necesidades y propuestas y responde a las mismas.</li> <li>• Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.</li> </ul>
Transparencia	Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporciona información veraz, objetiva y basada en hechos.</li> <li>• Facilita el acceso a la información relacionada con sus responsabilidades y con el servicio a cargo de la entidad en que labora.</li> <li>• Demuestra imparcialidad en sus decisiones.</li> <li>• Ejecuta sus funciones con base en las normas y criterios aplicables.</li> <li>• Utiliza los recursos de la entidad para el Desarrollo de las labores y la prestación del servicio.</li> </ul>
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueve las metas de la organización y respeta sus</li> </ul>

	necesidades, prioridades y metas organizacionales.	normas. • Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades. • Apoya a la organización en situaciones difíciles. • Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.
--	--	---

## 5. METODOLOGÍA

El diseño metodológico es mixto, se cruza la medición cuantitativa desde instrumentos DAFP y SWING con un análisis cualitativo desde la teoría de las capacidades. La medición estadística que favorece el establecimiento de estándares a nivel de las variables estudiadas aplicada a los comportamientos de la población objeto de estudio, a la vez que permite usar o comprobar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). En este estudio se realizará una descripción de la categoría de capacidades humanas frente a la relación del clima organizacional y la interacción trabajo-familia; es necesario aclarar que la investigación cuantitativa busca conservar la objetividad y mediante su metodología rigurosa y el uso de instrumentos estandarizados, permite describir diversos fenómenos.

El presente estudio cuenta con un enfoque empírico - analítico o de alcance descriptivo; la investigación descriptiva “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández, Fernández y Baptista 2010, p.80) en ese sentido, la presente investigación pretende recolectar información de manera independiente sobre la categoría de las capacidades humanas en la relación al clima laboral y la interacción trabajo-familia, permitiendo mostrar las habilidades con las que cuentan los funcionarios del INPEC de Calarcá, Quindío y describir la relación existente entre el clima laboral y la interacción trabajo - familia y posterior a ello reconocer las capacidades humanas frente a esta relación.

Para la realización de la misma se tuvo en cuenta que el diseño de la investigación es de tipo no experimental, ya que este tipo de diseño descriptivo no pretende manipular las

variables, sino que se busca observar los fenómenos tal cual como se presentan en la realidad o como se dan en su contexto natural y luego de ser observados serán analizados sin pretender cambiar la realidad o tener control directo sobre estas variables, ya que no se puede influir sobre ellas, debido a que ya sucedieron al igual que sus efectos. (Hernández, Fernández, Baptista, 2010). La recolección de datos será en un momento único y un tiempo específico por lo que corresponde al tipo transversal, donde solo se busca describir las variables a trabajar y analizar la incidencia e interrelación para ese momento. Es un estudio correlacional ya que se evaluará si existe correlación, es decir fuerza de atracción entre las variables del estudio

La población con la que se va a trabajar la conforman 129 uniformados, de los cuales 95 cumplen turnos de vigilancia de 24 x 24, es decir, que laboran 24 horas, dentro de las cuales tienen turnos de 6 horas y descansan 24 horas al día siguiente, además 34 funcionarios uniformados que cumplen funciones administrativas con horario de oficina de lunes a viernes.

Para seleccionar la muestra es importante aclarar que en la investigación de tipo cuantitativa se debe seleccionar un subgrupo de la población con el fin de recolectar los datos, teniendo en cuenta que esta población seleccionada debe ser representativa a lo que el investigador pretende estudiar. Para ello se debe delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se generalizan los resultados, aunque es claro que esta población debe situarse específicamente en torno a las características requeridas.

También es necesario trabajar con el muestreo no probabilístico intencional por conveniencia ya que debido al tipo de investigación que se realiza es necesario tener un “subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación” (Hernández, Sampieri y Baptista, 2010, p.176). Para la obtención de la muestra, se tuvo en cuenta las personas que cumplieran con los criterios para participar, en este caso funcionarios del INPEC uniformados dirigidos por una autoridad jerarquizada, considerando un margen de error máximo del 10,0% y un nivel de confianza del 95%, el número total de personas que conforman la muestra fue de 55 funcionarios uniformados de la institución INPEC del municipio de Calarcá Quindío.

El instrumento que se utilizó en la investigación y aplicado a esta población es: Instrumento de evaluación del clima organizacional (DAFP) el cual mide la orientación organizacional, la administración de talento humano, el estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional, medio ambiente físico, reconocimiento, trabajo bajo presión y salario y recompensa. Cabe aclarar que el cuestionario cuenta con 64 ítems en su totalidad, con puntuaciones comprendidas entre (Totalmente en desacuerdo) (En desacuerdo) (De acuerdo) (Totalmente de acuerdo). La aplicación del Instrumento de evaluación del clima organizacional (DAFP) se realiza de manera individual, teniendo una duración aproximada entre 20 a 30 minutos.

El otro instrumento que se utilizará es el cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING) el cual mide las conexiones tanto negativas como positivas de la relación trabajo - familia, es una escala que cuenta con 22 ítems y sus puntuaciones están comprendidas entre 0 (Nunca) 1 (A veces) 2 (A menudo) y 3 (Siempre) el cuestionario de interacción trabajo-familia (swing) se realiza de manera individual, teniendo una duración aproximada de 15 a 20 minutos, este cuestionario mide los siguientes factores:

- Interacción negativa familia- trabajo donde se tiene en cuenta las afectaciones en el rendimiento laboral debido algunos problemas del hogar o la familia.
- Interacción negativa trabajo-familia donde se mide las dificultades debido a la falta de tiempo para cumplir las obligaciones familiares u hogareñas
- Interacción positiva familia-trabajo donde se tiene en cuenta todas las responsabilidades que adquiere el individuo dentro del hogar como una fuente de motivación para obtener todas las metas laborales propuestas, donde se siente mayor agrado por el trabajo.
- Interacción positiva trabajo-familia el cual hace referencia a la capacidad y habilidades de organización que son adquiridas en el trabajo para manejar adecuadamente los compromisos, responsabilidades y obligaciones familiares o domésticas. (Paz, Betanzos, 2012)

El cuestionario SWING cuenta con una confiabilidad entre 0,77 y 0,89, lo que implica una adecuada consistencia interna. Con respecto a su validez, existen correlaciones significativas

entre los componentes de interacción negativa ( $r=.61$ ,  $p<.01$ ). Es necesario mencionar que las 22 preguntas están distribuidas en cuatro categorías de análisis: interacción negativa Trabajo-familia, comprendida entre la pregunta 1 hasta la 8, de la pregunta 9 a la 12 la categoría interacción negativa familia, de la pregunta 13 a la 17 interacción positiva trabajo familia, y la cuarta categoría corresponde a la interacción positiva familia-trabajo, de la pregunta 18 hasta la 22.

Posterior a ello, con el fin de identificar las capacidades humanas de la muestra, se relacionaron los ítems que enmarcan cada cuestionario (DAFP y SWING) con las 10 capacidades de Martha Nussbaum, de la siguiente manera:

Capacidades humanas relacionadas con el instrumento de evaluación clima organizacional (DAFP)	
1. Vida	No se relacionaron ítems
2. Salud física	<p>5- cuento con los recursos necesarios para la realización de mi trabajo eficientemente</p> <p>39- puedo manejar adecuadamente mi carga de trabajo.</p> <p>45- mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro.</p> <p>46- mi área de trabajo permanece ordenada.</p> <p>47- mi área de trabajo permanece limpia.</p> <p>49. En mi área de trabajo no hay contaminación auditiva.</p> <p>50. En mi área de trabajo la iluminación es adecuada.</p>

	<p>51. Mi área de trabajo tiene suficiente ventilación.</p> <p>57. Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.</p> <p>58. Mi institución es un lugar relajado para trabajar</p>
<p>3. Integridad física</p>	<p>13- estoy satisfecho con las actividades de bienestar que se realizan en la entidad.</p> <p>41- estoy dispuesto hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad.</p> <p>62. El salario devengado actualmente es satisfactorio para suplir mis necesidades básicas en relación con mis grupos de referencia. (amigos , Familiares )</p>

<p>4. Sentidos, imaginación y pensamientos</p>	<p>8- considero que mis funciones están claramente determinadas.</p> <p>9- entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que pertenezco.</p> <p>10- siento que estoy ubicado en el cargo que desempeño.</p> <p>23- mi jefe me tiene en cuenta para desarrollar trabajos importantes.</p> <p>24. no tengo que consultar con mi jefe todas las acciones a seguir en la realización de mi trabajo.</p> <p>29- en mi área compartimos información útil para el trabajo.</p> <p>31- cuando surge un problema se con exactitud quien debe resolverlo.</p> <p>34- considero que las personas de los grupos en los que he participado aportan lo que se espera de ellas para la realización de las tareas.</p> <p>35- mi grupo trabaja con autonomía respecto de otros grupos.</p> <p>36- las decisiones que toman los grupos de trabajo de mi área son apoyados por los jefes.</p> <p>37- tengo las habilidades requeridas para realizar mi trabajo.</p> <p>38- en mi trabajo hago una buena utilización de mis conocimientos.</p>
--	--

	<p>40- supero las expectativas que mi jefe tiene sobre mi desempeño.</p> <p>43- tengo claridad del porque realizo mis trabajos.</p>
--	---

5. Emociones	<p>14- la entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos.</p> <p>25- mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo.</p> <p>30- estoy satisfecho con la forma en que me comunico con mis compañeros.</p> <p>42- me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos de trabajo.</p> <p>44- me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo.</p> <p>53. La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.</p> <p>54. Mi jefe reconoce mis puntos fuertes y me los hace notar.</p> <p>59. En casa a veces temo oír el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema de trabajo.</p> <p>60. Me siento como si nunca tuviese un día libre.</p> <p>61. muchos de los trabajadores de mi empresa en mi nivel sufren de alto estrés debido a las exigencias de trabajo.</p> <p>63. Me siento satisfecho con la remuneración salarial en relación con mi labor desempeñada dentro de la organización.</p>
--------------	--

<p>6. Razón práctica</p>	<p>12- la capacitación es una prioridad en la entidad.</p> <p>17- mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos.</p> <p>18- en mi área el jefe asigna las cargas de trabajo de forma equitativa.</p> <p>19. jefe asigna el trabajo teniendo en cuenta los conocimientos y habilidades de sus colaboradores.</p> <p>21- mi jefe tiene en cuenta las sugerencias que le formulo.</p>
--------------------------	--

7. Afiliación	<p>3- los empleados de la entidad ponen en práctica los valores institucionales.</p> <p>11- generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo.</p> <p>20- el trato que recibo de mi jefe es respetuoso.</p> <p>22- Recibo de mi jefe retroalimentación (observaciones) tanto aspectos positivos como de aspectos negativos de mi trabajo.</p> <p>26- en mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros que facilita el logro de los resultados.</p> <p>32- en mi área de trabajo se fomenta el trabajo en grupo.</p> <p>33- los objetivos de los grupos en los que yo he participado son compartidos por todos sus integrantes.</p> <p>52. Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.</p> <p>55. Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.</p> <p>56. Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.</p> <p>64. Siento que mi labor dentro de la organización es plenamente reconocida y valorada por mis superiores.</p>
---------------	--

8. Otras especies	
9. Juego	No se relacionaron ítems
10. Control sobre el propio entorno	<p>1- conozco la misión y la visión de mi entidad.</p> <p>2- los objetivos de mi entidad son claros.</p> <p>4- la entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades.</p> <p>6- en mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo.</p> <p>7. los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan</p> <p>15- la entidad concede los cargos a las personas que los merece</p> <p>16- mi jefe tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área.</p> <p>27- me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicación oficiales que por comunicaciones informales.</p> <p>28- existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad.</p> <p>48- en mi área de trabajo se efectúa oportunamente las actividades de mantenimiento que sean necesarios</p>

Capacidades humanas relacionadas con el cuestionario de interacción trabajo-familia	
1. Vida	No se relacionaron ítems
2. Salud física	No se relacionaron ítems
3. Integridad física	No se relacionaron ítems
4. Sentidos, imaginación y pensamientos	No se relacionaron ítems
5. Emociones	<p>1- Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador.</p> <p>9- la situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tus frustraciones en tus compañeros de trabajo.</p> <p>11- los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan en tu rendimiento laboral.</p> <p>12- los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.</p>
6. Razón práctica	No se relacionaron ítems

7. Afiliación	<p>3- tienes que cancelar tus planes con tu pareja/familia/amigos debido a los compromisos laborales.</p> <p>4- tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas</p> <p>8- tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos</p> <p>10- te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.</p> <p>10- te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos.</p> <p>17- eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.</p> <p>18- después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.</p>
8. Otras especies	No se relacionaron items

<p>9. Juego</p>	<p>5- no tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo</p> <p>6- tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.</p> <p>7- tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.</p> <p>13- después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.</p>
<p>10. Control sobre el propio entorno</p>	<p>2- te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.</p> <p>14- desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.</p> <p>15- cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.</p> <p>16- el tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en casa.</p>

	<p>19- te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.</p> <p>20- cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.</p> <p>21- el tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en el trabajo.</p> <p>22- tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada</p>
--	---

Se hizo la relación entre los ítems de los cuestionarios evaluados, con el fin de identificar las capacidades humanas en la institución INPEC desde la relación del clima laboral y la interacción trabajo familia.

Para realizar el análisis de la información es necesario llevar a cabo las siguientes fases, según Hernández, Sampieri y Baptista (2010), las cuales se presentan mediante el siguiente procedimiento:

1. *Seleccionar el programa estadístico para el análisis de datos:* el cual se debe llevar a cabo por medio de un programa estadístico en la computadora (un ordenador o una tabla de excel para analizar los datos).
2. *Ejecutar el programa:* por medio del software estadístico SPSS. (prueba de pearson)
3. *Explorar los datos:* analizarlos y visualizarlos por variable de estudio: inmediatamente se haga la ejecución del programa, se inicia el análisis.
4. *Se realizan análisis estadísticos descriptivos respecto a las hipótesis planteadas:* se lleva a cabo un análisis estadístico descriptivo de cada variable del estudio.

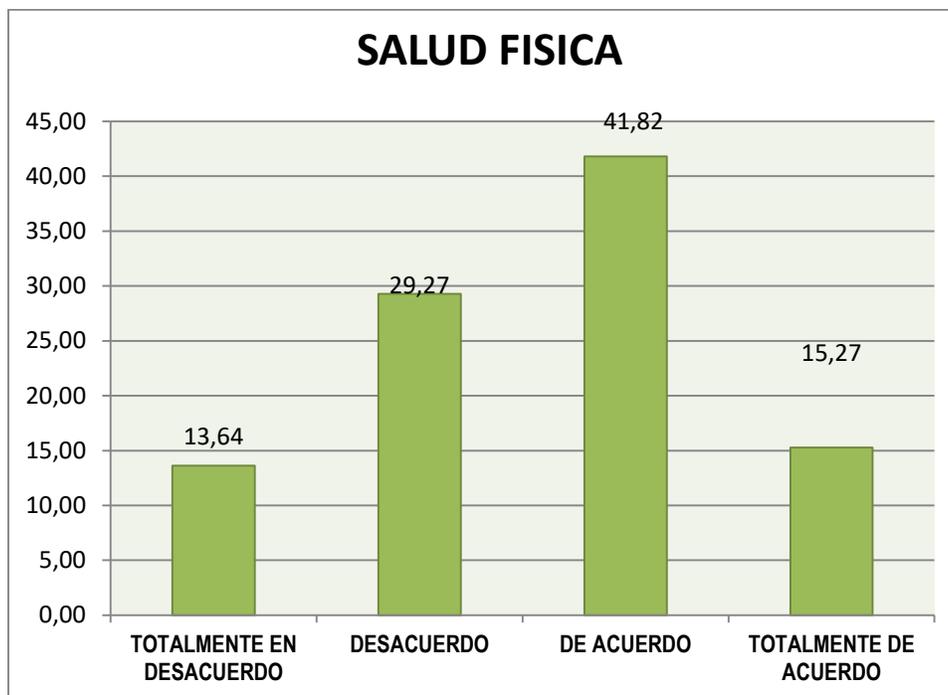
5. *Se preparan los resultados para presentar.*

Para la realización de la investigación el procedimiento que se utilizó fue el siguiente: luego de hacer una revisión literaria de antecedentes se planteó el problema de investigación y se formuló la pregunta que guio el desarrollo de esta propuesta, posteriormente se pasó a justificar la importancia, pertinencia y componente de innovación del trabajo, se establecieron los objetivos que orientaron el trabajo, para el análisis correspondiente de los resultados se estableció el marco referencial, finalmente se mostró el componente de metodología. Para acceder a la población las investigadoras establecieron contacto con las instituciones, se usó el consentimiento informado para la participación de la población, este procedimiento básicamente permitió exponer a los participantes las características de la investigación, los propósitos y el alcance, así como clarificar aspectos de orden bioético que garantizan el manejo pertinente e idóneo de la información recolectada.

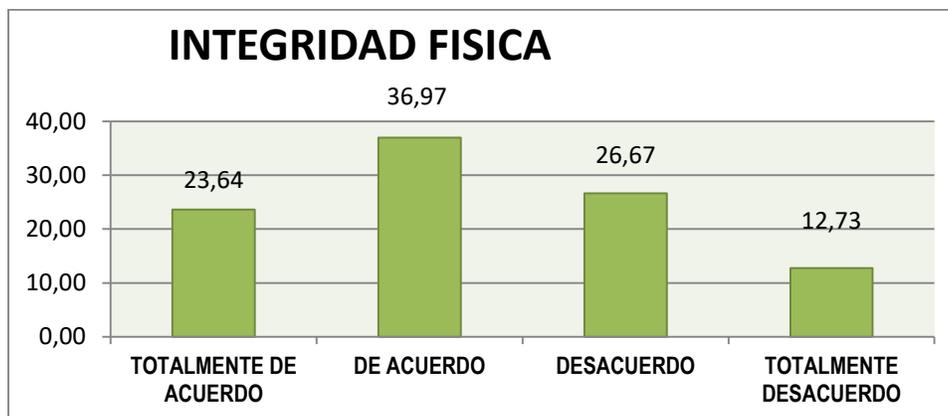
## **6. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADO**

El grupo humano del INPEC fue evaluado a través de las capacidades humanas relacionadas con el cuestionario DAFP y SWING, teniendo en cuenta los delineamientos teóricos en el reconocimiento de las capacidades en el clima laboral y la interacción trabajo-familia. A continuación se encuentra una descripción general de los resultados encontrados en el cuestionario de DAPF (clima laboral) y el SWING (trabajo-familia) y la relación de dichos ítems con las capacidades humanas de acuerdo a Martha Nussbaum.

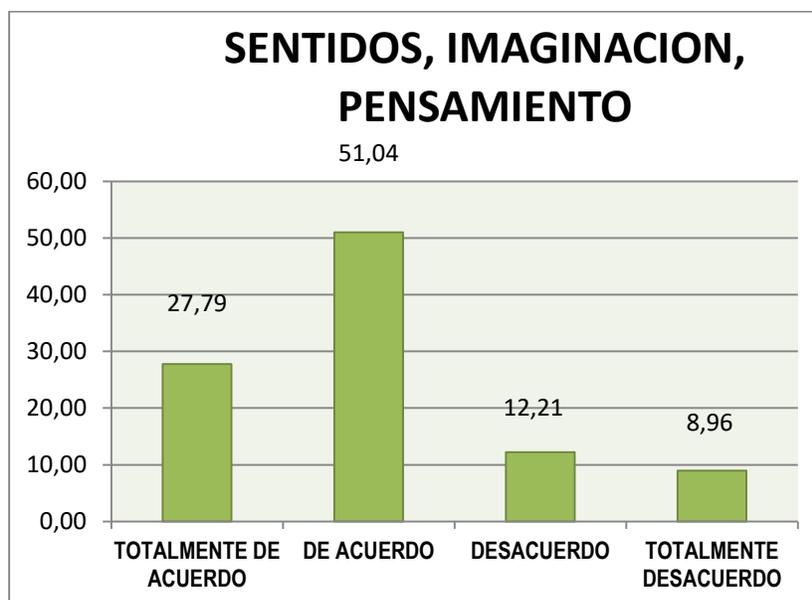
### **6.1. DESCRIPCIÓN DE ANÁLISIS DE LAS CAPACIDADES CON RELACIÓN AL CLIMA LABORAL**



En la lectura a las capacidades desde la reconceptualización de los resultados de la consulta a clima laboral se encontró que de acuerdo a los resultados obtenidos se logra evidenciar en la capacidad de salud física que el 57% de la población encuestada percibe de manera positiva esta dimensión, ya que se obtuvo mayor puntuación en las preguntas; 46. Mi área de trabajo permanece ordenada y 47. Mi área de trabajo permanece limpia, las cuales se relacionan con dicha capacidad. Mientras que en la pregunta número 5, la cual hace alusión a cuento con los recursos necesarios para la realización de mi trabajo eficientemente con un 67% y la número 58. Mi institución es un lugar relajado para trabajar con 64% de la población respondieron que estaban en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

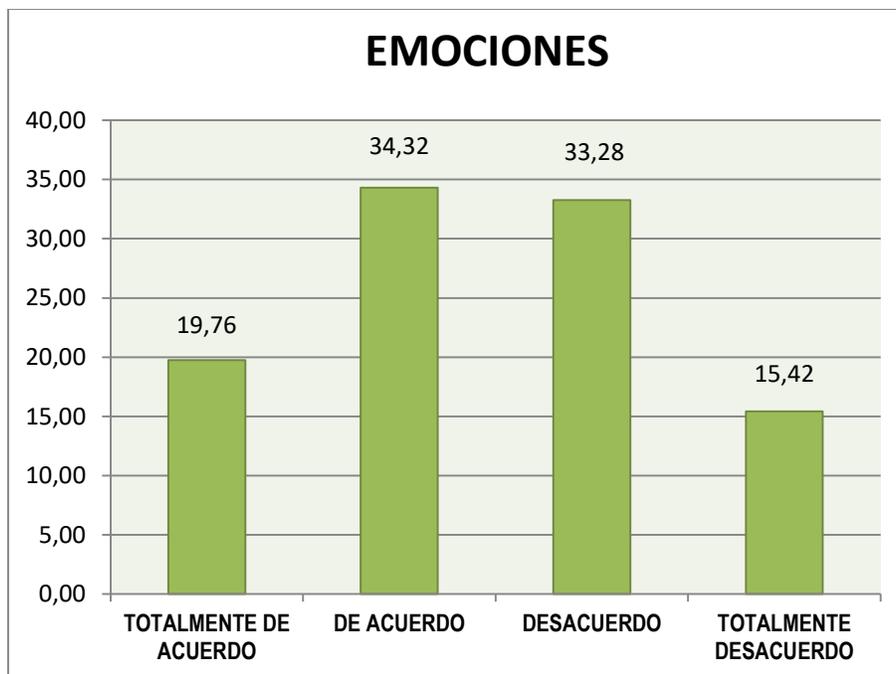


En el INPEC, de acuerdo a los resultados obtenidos en la capacidad que evalúa la integridad física se encontró que el 60.5% de la población están de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que indica una percepción positiva, donde se logró evidenciar que el indicador 41- “estoy dispuesto hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario por el bien de la entidad”, Obtuvo un 87.1%, el cual indica que este esfuerzo es voluntario e integra el bien común y personal dentro de la organización.

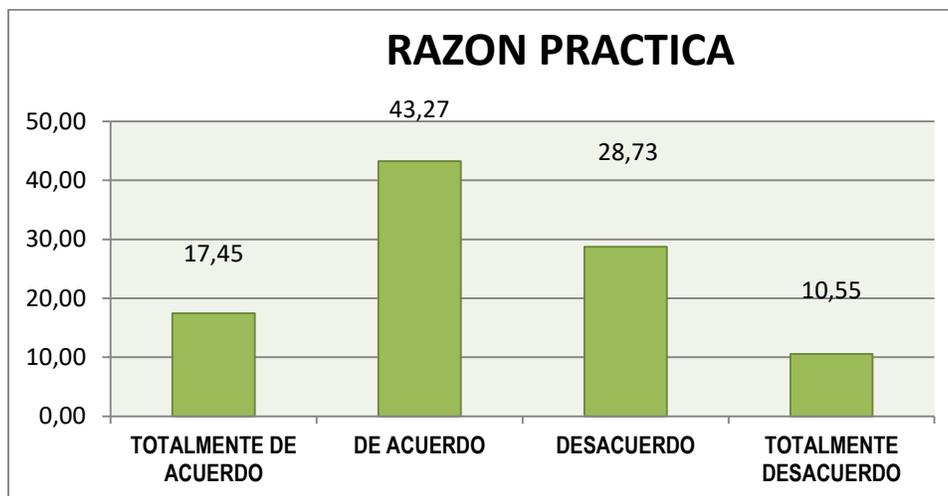


En esta dimensión se logra evidenciar que los 55 funcionarios encuestados tienen una percepción significativa, ya que el 78,7% estuvieron de acuerdo y totalmente de acuerdo con los indicadores que se relacionan con esta capacidad de sentidos, imaginación y pensamiento. El indicador que mayor puntaje obtuvo fue; 37- “tengo las habilidades requeridas para

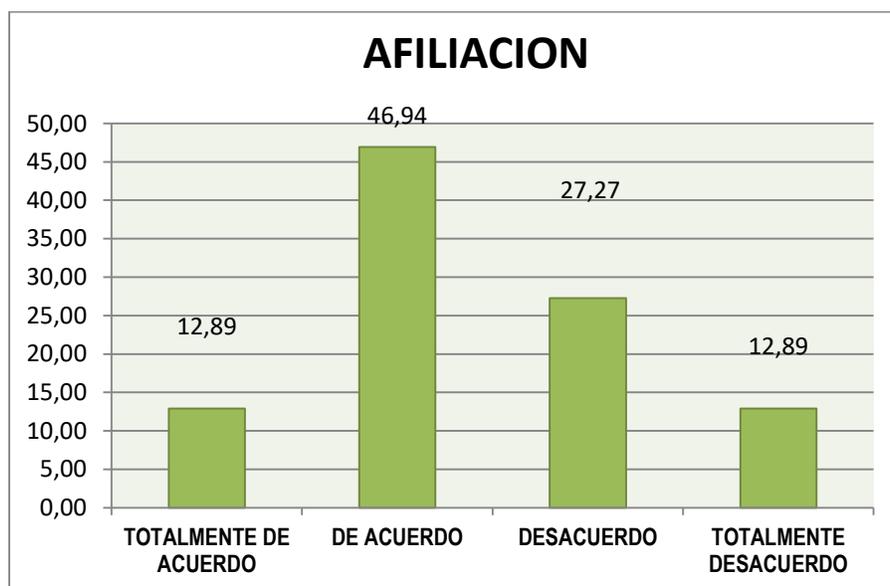
realizar mi trabajo”. Cuya puntuación fue la más alta con un 86,6% de acuerdo y totalmente de acuerdo, donde sus funciones son realizadas humanamente evidenciándose una adecuada educación para la realización de las actividades del trabajo.



Con relación a la capacidad de emociones se logra evidenciar una diferencia mínima con respecto a la percepción positiva y negativa que tienen los funcionarios del INPEC para relacionarse y crear lazos de afinidad con sus compañeros de trabajo, ya que el 52,61% de la población puntuaron de acuerdo y totalmente de acuerdo, mientras que el 47,39% restante de dicha población están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Los ítems con mayor puntuación fueron: 44- “me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo” donde el 76,3% respondieron positivamente estando de acuerdo y totalmente de acuerdo, mientras que en el ítem 14- “la entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos” el puntaje fue del 70,8% con una percepción negativa del reconocimiento por parte del empleador.

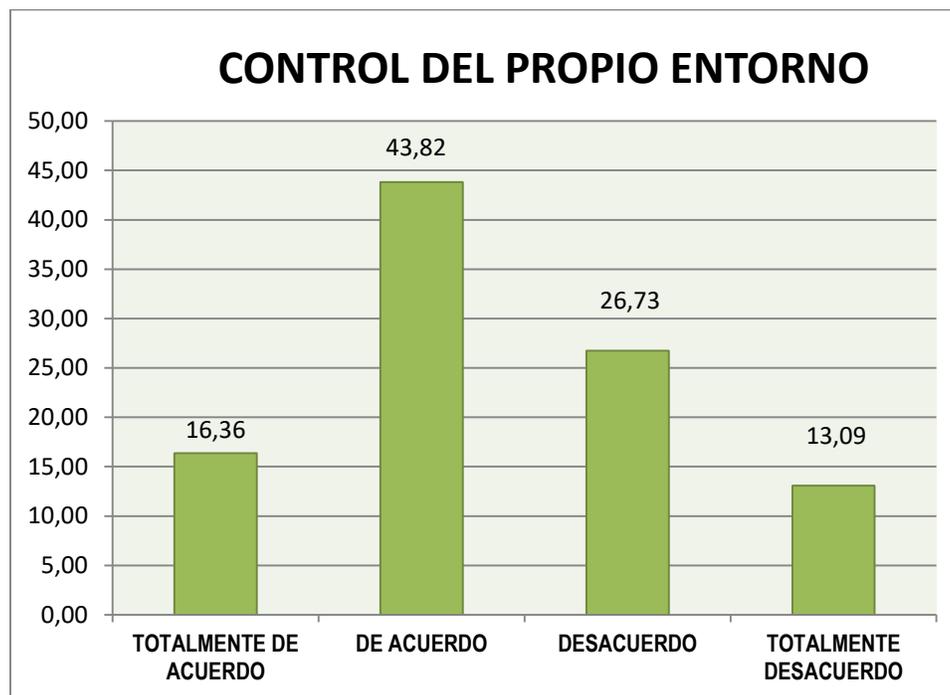


En la capacidad de razón práctica estar en desacuerdo indica que tienen clara la condición de ser capaces de formar un concepto del bien e iniciar una reflexión crítica respecto de la planificación de la vida. En ese resultado la puntuación de 60,7% donde la población está de acuerdo. El resultado de totalmente desacuerdo las respuestas fueron del 39% aproximadamente. Las preguntas que se relacionan con esta dimensión, es de anotar que el ítem con mayor puntaje fue la número 17- “mi jefe es coherente en sus argumentos y planteamientos”, el cual obtuvo un 74,5% siendo esta una percepción positiva, ya que los funcionarios pueden reflexionar críticamente acerca de la planificación de su vida laboral.



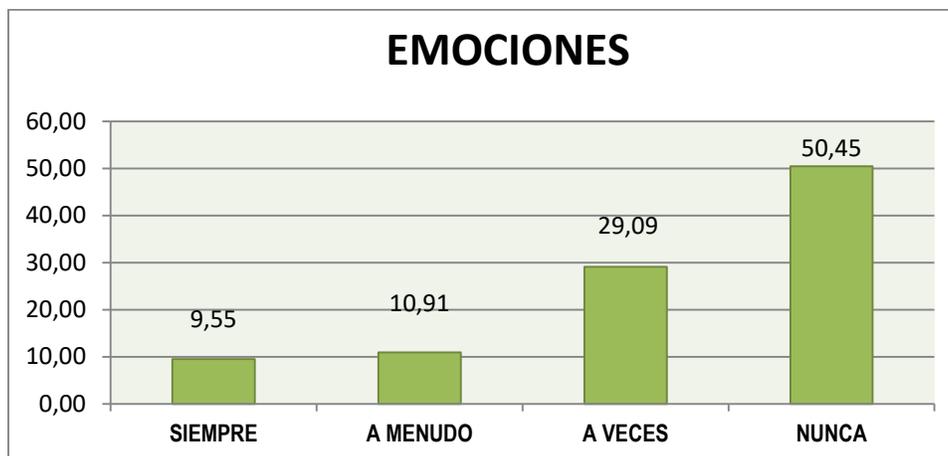
Para la capacidad de afiliación se logró obtener puntuaciones de un 59,7% donde la población percibió positivamente esta capacidad estando de acuerdo y totalmente de acuerdo,

de acuerdo a los ítem que enmarcan esta capacidad la que mayor puntaje positivo obtuvo fue de 89% con la pregunta 20- “el trato que recibo de mi jefe es respetuoso”. Se logra evidenciar que la capacidad de afiliación se relaciona con la empatía, la adecuada relación de los seres humanos, comprensión y tolerancia hacia los demás entendiendo las diferencias y respetando las mismas.

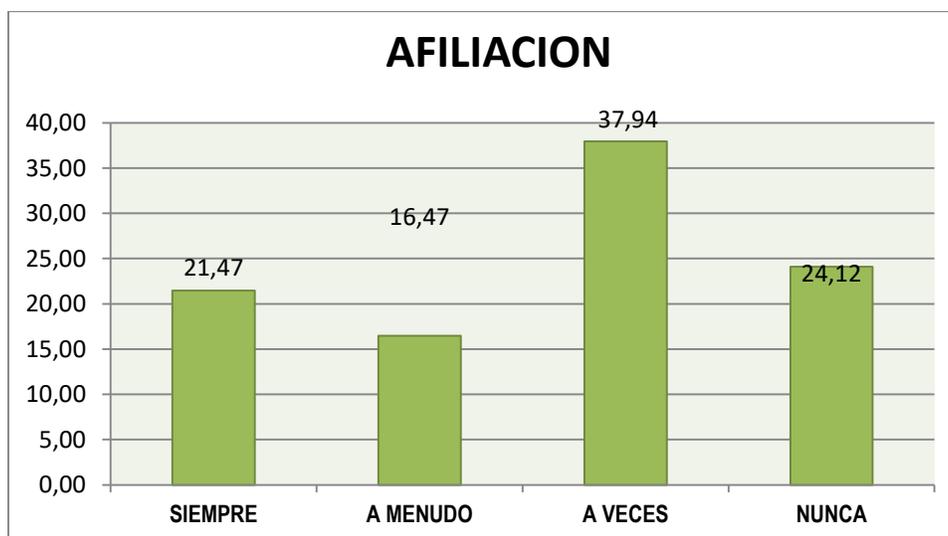


Contrario a razón práctica, en la capacidad del control del propio entorno se logra evidenciar que la población evaluada en el INPEC percibió esta dimensión de manera positiva con un 60,1% estando de acuerdo y totalmente de acuerdo. Dentro de los ítems que enmarcan esta capacidad se evidenció que la pregunta número 2- “los objetivos de mi entidad son claros” fue la de mayor puntuación con un 89%. En el cual los trabajadores tienen claridad acerca de los objetivos empresariales y funciones que deben desempeñar en el INPEC, permitiendo desarrollar sus roles con libertad.

## **6.2. DESCRIPCIÓN DE ANÁLISIS DE LAS CAPACIDADES CON RELACIÓN AL TRABAJO- FAMILIA**

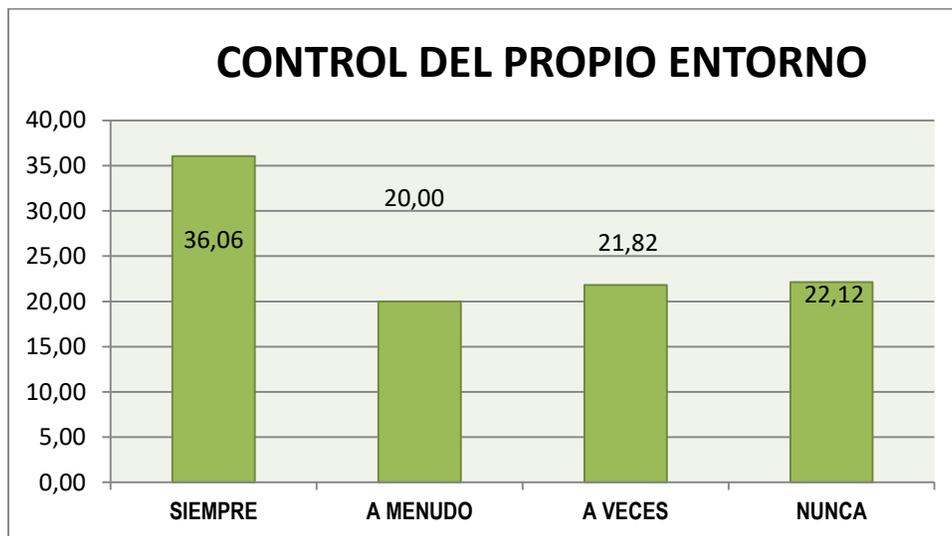


En la capacidad de emociones de los 55 funcionarios encuestados el 79,5% respondieron a los ítems que se encuentran dentro de esta capacidad con a veces, nunca, la pregunta que más se enmarca dentro de esta capacidad fue 11- “los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan en tu rendimiento laboral”, la cual obtuvo una puntuación de 83,5% en a veces y nunca, lo que indica que tiene una implicación positiva, ya que la familia no afecta el desempeño laboral de los funcionarios del INPEC.

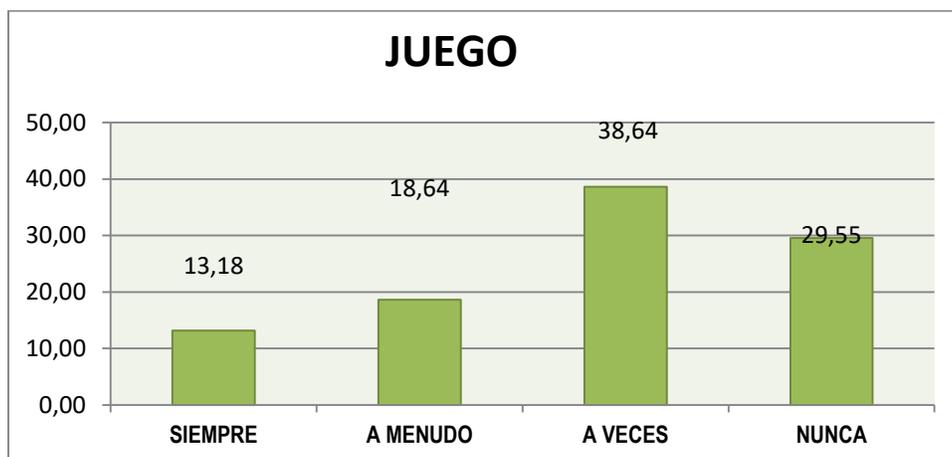


Frente a la capacidad de afiliación se logró evidenciar mayor puntuación por parte de los encuestados en las respuestas con a veces y nunca logrando obtener un 62%, así mismo se evidencia que la respuesta con mayor puntuación fue la pregunta número 10- “te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos” con un

83,6%, lo que indica que las actividades o situaciones del hogar no afectan directamente el desarrollo de las labores dentro de la organización.



En la capacidad de control del propio entorno se logró obtener el 56% con relación a las respuestas de siempre y a menudo demostrando una relación positiva frente a los ítems evaluados en esta capacidad. El de mayor puntaje fue la pregunta número 19- “te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo”, donde el 90.8% de la población respondió siempre y a menudo.



Frente a la capacidad de juego, se lograron encontrar ítems que se relacionaron con esta dimensión, el 68.1% de la población encuestada respondieron a veces y nunca, se demuestra que la pregunta con mayor puntaje fue la número 7- “tus obligaciones laborales

hacen que te resulte complicado relajarte en casa” con un 79,9% respondieron positivamente a este ítem con a veces y nunca.

## 7. DISCUSIÓN

En esta investigación se pretendió identificar las capacidades humanas en la institución desde las variables del clima laboral y la interacción trabajo familia en el INPEC en el municipio de Calarcá - Quindío, al realizar el estado de arte se lograron encontrar algunos vacíos con respecto al presente tema, se adaptaron los cuestionario aplicados a la luz de capacidades humanas. Las variables que enmarcan esta investigación son capacidades humanas, clima laboral y la interacción trabajo familia.

En primera instancia, se relaciona el concepto de capacidades humanas, según Salazar, Arango y Pamplona (2017) plantean que las capacidades humanas desarrolladas individual y colectivo contribuyen a la calidad de vida laboral de los trabajadores en su mundo del trabajo, encontrando la posibilidad de actuar y de elegir en sus diferentes ámbitos laborales, de esta forma se genera en ellos la libertad de hacer y de ser en sus escenarios de actuación, lo que genera un equilibrio en el mundo tanto personal como laboral.

De acuerdo a lo mencionado por Méndez Álvarez, (2006) el clima laboral es un ambiente propio de la organización que se crea de acuerdo a la estructura y cultura organizacional, donde se expresan variables como objetivos, motivación, liderazgo, cooperación, toma de decisiones, relaciones interpersonales, creencias, actitudes, participación grupal que determina el comportamiento, la satisfacción y el nivel de eficiencia en el trabajo.

La interacción trabajo-familia según Jiménez y Moyano (2008) en su estudio realizado menciona a otros autores como a Marks & MacDermid haciendo referencia al equilibrio que se debe dar en el trabajo-familia mencionando que la tendencia para sostener el equilibrio debe ser de total compromiso y desempeño para realizar cada rol con buena actitud y dedicación y así responder de manera óptima a cada uno de los dominios. Del mismo modo cita a Kirchmeyer quien tiene un concepto similar al anterior, este autor considera que el equilibrio debe ser una especie de sinónimo de la satisfacción con respecto a todos los dominios de la vida, es decir, a todos los roles que se desempeñan en la vida cotidiana del

ser humano, esto requiere específicamente de recursos personales como adecuada distribución de tiempo, energía y compromiso en cada una de las actividades que realice a diario.

De acuerdo a los resultados obtenidos en cuanto a la capacidad de salud física relacionada con el clima laboral encontramos que el 57% de la población percibe positivamente esta dimensión, ya que disponen de un lugar limpio, apropiado y con adecuadas condiciones para laborar, lo que incide beneficiando la salud física de los trabajadores, teniendo en cuenta el concepto que Martha Nussbaum tiene de salud física es la capacidad de poder mantener y disponer de lugares apropiados para vivir, se puede inferir que esta capacidad genera una fuerte influencia en el estado emocional de los trabajadores, el cual involucra directamente la productividad, la motivación, las conductas y el manejo de las situaciones estresantes.

Según Almagia (2003) refiere que uno de los factores que motivan a las personas a prestar atención a su salud o a buscar tratamiento es en el momento en el que se perciben síntomas de malestar físico o factores de vulnerabilidad personal, además este autor menciona que con un buen estado de ánimo, se muestran mejores síntomas físicos, de lo contrario se generan una serie de somatizaciones o afectaciones que conllevan a las personas a buscar la ayuda de un profesional, sin embargo, se debe tener en cuenta que este porcentaje obtenido, es resultado de los ítems que enmarcan la capacidad de salud física (ver tabla 1), para ello se asocian preguntas relacionadas con la limpieza, orden, contaminaciones e iluminación del área laboral y los recursos que se requieren para desempeñar las actividades del rol que debe cumplir cada uno dentro de la organización, se considera que en caso de no cumpliesen las condiciones requeridas para brindar un entorno adecuado se pueden llegar a generar un sin número de afectaciones en los trabajadores como estrés, tensión, angustia, poca motivación lo que los lleva a somatizar enfermedades y disminuir el rendimiento en el área laboral, viéndose afectado el cumplimiento de los objetivos misionales.

Una vez realizada la relación de las capacidades humanas de Nussbaum con la variable de clima laboral y la interacción trabajo familia, se logra evidenciar que la capacidad de salud física solo se encontró en la variable de clima laboral, sin evidenciarse implicaciones positiva o negativa en la variable de trabajo - familia.

Por otra parte, se encuentra la capacidad de integridad física, Guzmán, (2007) refiere que la integridad física implica tanto la preservación como el cuidado de todas las partes del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas, así mismo menciona que la integridad física hace referencia a la plenitud corporal de cada individuo; lo que quiere decir que todas las personas tienen derecho a ser protegidas contra cualquier tipo de agresión que puedan afectar o lesionar su cuerpo, sea destruyéndose o causándole dolor físico o daño a su salud.

En los resultados obtenidos de la capacidad de integridad física se encontró que el 60.5% se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo con los ítems que enmarcan esta capacidad, lo que evidencia que los trabajadores del INPEC tienen una percepción positiva frente a las actividades que se realizan al interior de la entidad en pro del bienestar de los mismos, como la satisfacción del salario devengado que permiten satisfacer las necesidades básicas personales y familiares.

Cabe mencionar que esta capacidad no se encuentra relacionada con la interacción del trabajo y la familia, al momento de enlazar las capacidades con los ítems se logró evidenciar que en el cuestionario del SWING no se encuentra ningún ítem que logre incluir la capacidad de integridad física a lo que refiere el trabajo-familia.

Esta categoría se puede relacionar directamente con el respeto de la dignidad humana, cuyo principio tiene un mínimo de convivencia y expresión de tolerancia, el cual ha sido entendido como un derecho fundamental que es autónomo, siendo este objeto de protección, autonomía y moral. (González, 2009)

Posteriormente se encuentra la capacidad de sentido, imaginación y pensamiento la cual se evidencia únicamente en la variable de clima laboral, donde se logró obtener un puntaje de 78,7% en los resultados obtenidos por los trabajadores del INPEC, según Martha Nussbaum (2011) plantea que es la capacidad que tiene la personas para utilizar los sentidos, de imaginar, pensar y razonar y de poder desarrollar estos sentidos de forma realmente humana, este hace referencia especialmente a la capacidad que tiene el ser humano de hacer uso de la imaginación y el pensamiento lo que permite vivir diferentes experiencias ya sea en contextos religiosos, músicos, entre otros. Así mismo como ser capaz de buscarle el

sentido propio de la vida de manera individual, del mismo modo poder disfrutar de experiencias placenteras y de evitar daños innecesarios.

Otra capacidad que se considera representativa fue la capacidad emociones, la cual se pudo ver presente en las dos categorías, se evidenció respuesta positiva en los resultados arrojados de los cuestionarios que se realizaron a los 55 funcionarios del INPEC, lo que quiere decir que las emociones que viven los trabajadores tanto en el contexto familiar y laboral son positivas y no se afectan entre sí. Con relación al clima laboral los porcentajes consolidados fueron 52,61% con respuesta de acuerdo y totalmente de acuerdo en preguntas como “me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo”, sin embargo, no fue mucha la diferencia con el porcentaje restante, quienes estuvieron de desacuerdo con preguntas como “la entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos” teniendo una percepción negativa del reconocimiento por parte del empleador. Frente a los resultados obtenidos en la categoría de trabajo- familia se logró evidenciar una percepción positiva con un 79.5% con respuestas de a veces y nunca en preguntas como “los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan en tu rendimiento laboral” en el cual se logra evidenciar que no se tienen afectaciones en las relaciones frente al trabajo.

De acuerdo a lo mencionado anteriormente se evidencia que las emociones están presentes y son fundamentales en la vida de cada ser humano, teniendo en cuenta los resultados obtenidos por los trabajadores del INPEC no se muestran afectaciones ni en el clima laboral, ni en la interacción que tiene cada individuo con el contexto familiar y laboral, lo que quiere decir que, no hay afectaciones y/o implicaciones en los acontecimientos que impidan que el rol en cada ámbito se desarrolle inadecuadamente,

Arqué, (2016) considera que las “emociones” son habilidades que se desarrollan en el transcurso de toda la vida, las cuales se evidencian en diferentes ámbitos, el ser capaz de compartir las emociones con otras personas y en diferentes contextos en donde se desarrolla todo ser humano, por otro lado Modezelewski (2014) refiere que las emociones son la forma en que las personas pueden reconocer lo que es realmente útil para su vida y lograr la felicidad.

Teniendo en cuenta lo anterior las emociones se producen como respuestas a los estímulos que se reciben del ambiente, a lo cual se responde de forma instintiva y poco racional, de acuerdo a las respuestas obtenidas en los instrumentos aplicados para las dos variables, se tienen respuestas positivas a las emociones que se presentan tanto en el ámbito laboral como familiar, lo cual indica que los trabajadores del INPEC responden asertivamente en los dos contextos, lo cual facilita el desempeño de los diferentes roles. Es fundamental aclarar que de acuerdo a la teoría expuesta y a las capacidades humanas de Martha Nussbaum esta capacidad se encuentra relacionada y presente en los dos contextos siendo estas reacciones psicofisiológicas innatas del propio ser.

Posteriormente se encuentra la capacidad de razón práctica la cual sólo se evidencia en la variable de clima laboral, en el instrumento aplicado a los trabajadores del INPEC se obtuvo un 60.6% de acuerdo y totalmente de acuerdo, lo que indica que se tiene una percepción positiva frente a esta capacidad, según Nussbaum, (2011) la razón práctica es la capacidad de formar un concepto o reflexionar y planificación de la vida. Así mismo se evidencia que el autor Sellés (2000) explica que la razón práctica es la capacidad de tener libertad humana y tomar decisiones frente a aspectos de la vida y actuar de acuerdo a los principios.

Por otro lado, se relaciona con lo mencionado por Salazar, Arango y Pampola (2017) referente al contexto laboral, en donde hacen referencia a la razón práctica como la capacidad para tramitar la calidad de vida laboral, oportunidad de actuar y elegir y así mismo tener un proyecto de vida que esté articulado con el mundo laboral, por tal razón se puede relacionar con que sólo esté presente en la variable de clima laboral, ya que enmarca características específicas de la misma.

La capacidad que se menciona a continuación es la de afiliación, según Nussbaum, (2011) es la capacidad de poder vivir, compartir y mostrar interés por otros seres humanos, interactuar en diferentes entornos y ser capaces de ponerse en el lugar del otro. Se puede evidenciar que esta capacidad se encuentra presente en las dos variables (clima laboral y la interacción trabajo-familia) en los resultados obtenidos por los trabajadores del INPEC.

Con relación al clima laboral en la capacidad de afiliación se obtuvo una puntuación de 59.7% frente a la percepción positiva que tienen los trabajadores de las relaciones que se

establecen con sus pares, se entiende como la necesidad y capacidad de los hombres y mujeres para poder trabajar como seres humanos ejerciendo la razón práctica y creando relaciones significativas de mutuo conocimiento. Del mismo modo se evidenció dicha capacidad en la interacción trabajo-familia con un porcentaje de 62. Relación que se dio teniendo en cuenta que los lazos que se crean con otras personas que las reconocen con respeto como sus iguales y la disposición constante de preocuparse con el otro y de compartir proyectos comunes. Según Nussbaum (2011) esta capacidad de afiliación enmarca las bases sociales y el amor propio y la habilidad de no sentirse humillado, ser capaces de tratar y ser tratados con valores dignos e igualitarios. Por tal razón esta capacidad se encuentra presente en las dos variables teniendo en cuenta que la afiliación es natural del ser humano para poder relacionarse con los demás, siendo esta una base fundamental para crear y fomentar las relaciones sociales, por tal razón siempre va a estar presente y predominando en las diferentes esferas tanto social, laboral y familiar.

Otra de las capacidades que se encontró presente en las dos variables evaluadas fue control del propio entorno, frente al clima laboral se obtuvo el 60.1% donde los trabajadores estuvieron de acuerdo y totalmente de acuerdo con los ítems que enmarcan dicha capacidad, del mismo modo se evidenció en la interacción trabajo-familia con una puntuación de 56% lo que indica que en estas dos variables y ambientes los trabajadores del INPEC son capaces de participar frente a las decisiones de la propia en los diferentes entornos. Según Nussbaum, (2011) refiere el control del propio entorno como la seguridad acerca del futuro, donde el ser humano tiene la capacidad de tener libertad frente a sus decisiones como (libertad de expresión, asociación, conciencia, accesibilidad e incluso política). Se evidencia que los trabajadores del INPEC tienen la capacidad de desarrollarse, controlar y crear seguridad de su propio entorno, de acuerdo con lo anterior estas personas pueden tener el dominio de los diferentes contextos y especialmente en el laboral como la interacción de dicho trabajo con la familia.

La última capacidad que se evidenció fue el juego, la cual se encontró presente en la interacción trabajo -familia, la cual hace referencia a la capacidad de reír, jugar, sentir, disfrutar del ocio, se obtuvo un porcentaje considerablemente alto de un 68.1% con una percepción positiva de parte de los trabajadores del INPEC. De acuerdo a lo planteado por

Marín (2009), el juego es un derecho fundamental, el cual permite a todo ser humano desarrollar diferentes habilidades desde la infancia y en diferentes contextos, este permite experimentar el deseo, el placer, la alegría, libertad, curiosidad, el sentido del humor y así mismo permite fomentar el deseo de sentir, crear, saber, descubrir y creando mayores expectativas y ganas de vivir. Esta capacidad es sumamente importante en la familia, ya que se tornan espacios de distracción, juego con los hijos, permite salir de situaciones estresantes y rutinarias facilitando los lazos afectivos con los miembros del hogar y generando espacios de sano esparcimiento y satisfacción del compartir con los seres queridos.

## CONCLUSIONES

El mundo del trabajo de las instituciones como el INPEC, teniendo en cuenta los argumentos teorico-conceptuales y los resultados obtenidos en esta investigación denominada Capacidades humanas en relación al Clima Laboral y la interacción Trabajo-Familia en la institución el INPEC del municipio de Calarcá Quindío, se puede concluir lo siguiente:

Las capacidades que se evidenciaron en los trabajadores del INPEC de Calarcá, Quindío respecto a la variable de clima laboral fueron; salud física, integridad física, sentidos imaginación y pensamiento, emociones, razón práctica, afiliación y control del propio entorno, las cuales puntuaron positivamente evidenciando que existe en los trabajadores adecuadas capacidades que permiten tener buen desempeño en las funciones permitiendo generar un clima laboral sano dentro de la institución, lo cual influye en la actitud y la motivación de los trabajadores.

En la interacción trabajo-familia, el reconocimiento de las capacidades de acuerdo con los puntajes significativos fueron; emociones, afiliación, capacidad de control propio entorno y juego, a pesar que en esta variable solo se evidenciaron 4 capacidades fueron las más significativas en la relación de la interacción del trabajo con la familia para los funcionarios del INPEC, siendo estas capacidades las que contribuyen a la satisfacción del entorno familiar, las relaciones y vínculos socio afectivos al interior de la familia.

Las capacidades humanas; “emociones, afiliación y control del propio entorno” fueron las capacidades más representativas que se evidenciaron tanto en el clima laboral como en la interacción trabajo familia en los trabajadores del INPEC en Calarcá-Quindío, lo

que indica que estas capacidades son las que permiten que el ser humano desarrolle sus habilidades mediante recursos o actitudes que tiene cada individuo para desempeñar sus determinadas tareas tanto en el contexto laboral como familiar.

Las capacidades humanas son fundamentales e indispensables para el desarrollo de los diferentes roles que debe asumir los trabajadores tanto en el ámbito laboral como familiar, los cuales determinan mayor satisfacción y calidad de vida.

Las capacidades humanas que se evidenciaron y se relacionaron en las dos variables permite identificar el adecuado desempeño de las funciones desarrolladas de forma satisfactoria por parte de los trabajadores produciendo un efecto bidireccional en ambas esferas.

Para concluir con el presente trabajo de investigación permite evidenciar la importancia que las instituciones penitenciarias reconozcan el valor de las capacidades humanas de sus trabajadores con el fin de potencializarlas y aportar positivamente al desarrollo de las mismas para lograr mayor desempeño en las actividades realizadas en cada rol, teniendo en cuenta las condiciones y los riesgos a los cuales se enfrentan los trabajadores de estas instituciones.

## BIBLIOGRAFÍA

Acuña, E. & Olavarrieta, S (1993). "Empresas Familiares: características y su diversidad". *Revista académica*.

Adanez, A. M. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo* (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).

Almagiá, E. (2003). Influencia del estado emocional en la salud física. *Terapia psicológica*, 21(1), 38.

Arqué, J. G. I. (2016). *Desarrollo emocional*. Bubok.

Bascón, M. Á. P. (1994). Actividad física y salud.

Benítez, R. S. (2013). la imaginación.

Bravo-Yáñez, C., & Jiménez-Figueroa, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista española de sanidad penitenciaria*, 13(3), 91-99.

Cancino, E. G. (2009). Dignidad, integridad y poblaciones vulnerables. *Revista Colombiana de Bioética*, 4(2), 225-240.

Castañeda, C. (2006), Programa de reconocimiento facial. Universidad de la Sabana.

Castaño, J. C., Montoya, L. S., & de Ocampo, L. E. R. (2009). Compensación salarial y calidad de vida. *Scientia et technica*, 3(43), 89-94.

Cejudo Córdoba, R. (2007). Capacidades y libertad: una aproximación a la teoría de Amartya Sen.

Cepeda, S; Salguero, O & Sánchez, Y. (2015) Reconocimiento: herramienta que refuerza el desempeño de los trabajadores de tnm limited. Universidad piloto de Colombia, programa de especialización de gestión humana de las organizaciones, Bogotá.

Chiavenato, I. (2015). Administración de recursos humanos. el capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill

Consultorio contable, Universidad EAFIT. Remuneración laboral. Boletín #39

Contreras, F; Juárez, F; Barbosa, D; Uribe, A. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. Universidad del Rosario, Universidad Pontificia Bolivariana. , Vol. XVIII (2), Diciembre 2010.

Cuadros, R. Álvarez. (1973). Análisis psicosocial del poder: un marco conceptual. *Revista Colombiana de Psicología*, 18(1-2), 17-25.

Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP (2205)

Dessler, A. J., & Hill, T. W. (1979). Jovian longitudinal control of Io-related radio emissions. *The Astrophysical Journal*, 227, 664-675.

Díaz Vilela, L. (1998). *Psicología del trabajo y las organizaciones*. La Laguna.

Facione, P. (2007). Pensamiento Crítico:¿ Qué es y por qué es importante. *Insight assessment*, 23(1), 22-56.

Feldman, D. (1998) *Managing Careers in Organizations*, Scott-Foresman, Glenview.

Fernández, N. (2002) *El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas*. Universidad de la Roja. Vol. 2. N° 1.

Gastañares, I. U., Allende, J. C., & Zorriquetta, R. I. (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, (18), 17-41.

Gómez Mujica, A., & Acosta Rodríguez, H. (2003). Acerca del trabajo en grupos o equipos. *Acimed*, 11(6), 0-0.

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

González Esteban, E. (2007). Una lectura actualizada de la ética aristotélica. La mirada de Martha Nussbaum.

Greenhaus, J. H. y Beutell, N. J., (1985), Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.

Gil-Monte, P. R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública, 29, 237-241.

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

Guzmán, J. M. (2007). El derecho a la integridad personal. *Centro de Salud mental y Derechos Humanos*. [en línea]. [Ubicado el 10 XI 2017] Obtenido en <http://cintras.org/textos/congresodh/elderechoalintegridadjmg.pdf>.

Hernández, S; Fernández, C; Baptista, P (2010) *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Jiménez, A; Moyano, E. (2008) Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum* N° 23 Vol. 1

Jiménez Figueroa, A. &. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia medio para mejorar la calidad de vida. *UNIVERSUM*, 116-133.

Katia caballero, R. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza.

López, P. R. (2006). Los derechos constitucionales de las pacientes: derecho a la vida ya la integridad física. *DS: Derecho y salud*, 14(1), 167-204.

Maria, M. B., & Maribel, M. B. (2006). *Clima Laboral*. Universidad de las Américas Puebla

Marín, I. (2009). Jugar, una necesidad y un derecho. *Aloma: revista de psicología, ciències de l'educació i de l'esport Blanquerna*, (25), 233-249

Méndez Álvarez, C. E. (2006). Clima organizacional en Colombia el IMCOC: Un método de análisis para su intervención.

Mejía, C. (2014) *Indicadores de efectividad y eficiencia*. Documentos plannign.

Modzelewski, H. (2014). Autorreflexión y educación de las emociones para la democracia: entrevista a Martha Nussbaum. *Areté*, 26(2), 315-333.

Montalbán, R. R., Pastrana, M. V., & Sáez, M. M. (2016). El engagement y la interacción familia-trabajo: Un estudio exploratorio. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 31(2), 73-84.

Moreno Castillo, W. G., & Pedraza Guzmán, M. D. (2018). Bienestar psicológico, satisfacción laboral y felicidad en funcionarios del instituto nacional penitenciario y carcelario (INPEC) en Cúcuta.

Muñoz, M. R. C. (2015). Identidad social en Amartya Sen: vinculando libertad y responsabilidad en democracia. *Arbor*, 191(775), 269.

Muslow, G. (2008) *Desarrollo emocional: impacto en el desarrollo humano*. Educação, Nogueira, J. A. (2002). El concepto de trabajo y la teoría social crítica.

Nussbaum, M. (2011). *crear capacidades propuesta para el desarrollo humano*. Paidós Estado y Sociedad. Edición 4ta.

Orellana, E. R., Habibe, A. R., & Figueroa, A. J. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Trabajo y sociedad*, 16(18), 203-215.

Otálora, M. (2007) La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. Cuad. Adm. Bogotá (Colombia)

Paz, F; Betanzos, N. (2012) Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia NijmeGen (SWING) en Empleados de Cuernavaca. Morelos, México

Placencia, L. (2011). Kant y la voluntad como "razón práctica". *Tópicos (México)*, (41), 63-104.

Porto Alegre, v. 31, n. 1, p. 61-65, jan./abr. 2008

Ramírez, G. (2004) Procesos de inducción y entrenamiento. Un enfoque integral para el mejoramiento de la salud en el trabajo y la productividad. SURATED, administradora de riesgos profesionales, SURAMERICANA.

Restrepo, F. J. (2005). El capital y las capacidades humanas. *Revista Ciencias Estratégicas*, 13(14), 195-212.

Rincón, Y. (2014). Comunicación Corporativa, Relaciones Públicas y Logística en la Dinámica Organizacional. Universidad autónoma del Caribe. DSPACE REPOSITORY.

Riquelme Orellana, E. R. (2012). Equilibrio trabajo-familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas del CONICET*, 18, 203-2015.

Salazar Castaño, E., Arango Henao, L. F., & Pamplona Laserna, C. (2017). La contribución de las capacidades humanas en la calidad de vida laboral: Análisis de caso en docentes de la Universidad de Manizales.

Salazar, J; Guerrero, J; Machado, Y & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. ACIMED

Salazar Serna, S. (2016). Capacidades humanas que intervienen en el proceso de acreditación institucional de alta calidad. El caso de la Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío.

Sánchez, I. (2017). Estilos de dirección y liderazgo en las organizaciones. Universidad del Valle. Cali

Sánchez, M. V. R. (2008). Equívocos en torno a los conceptos de vida y calidad de vida. *Cuadernos de bioética*, 19(2), 223-235.

Sanz, A; Rodríguez, A. (El efecto del acoso psicológico en el trabajo sobre la salud: el papel mediador del conflicto trabajo-familia). *Rev. psicol. trab. organ.* vol.27 no.2 Madrid ago. 2011.

Sellés, J. F. (2000). Razón teórica y razón práctica según Tomás de Aquino.

Sister, D. (2014) La importancia de que todos los empleados conozcan y compartan la visión de la empresa. Artículo de revista. Nov 3.

Solarte, M. G. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*, 43-61.

Soto, O. (2016) caracterización de la cultura organizacional y propuesta de intervención caso de instituto nacional penitenciario y carcelario Universidad Nacional de Colombia Facultad de Ciencias Económicas, Maestría en Administración Bogotá, Colombia 2016

Ugarteburu, I; Cerrato, J; Ibarretxe. R. (2008) Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo familia. Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento. E.U. de Relaciones Laborales. UPV/EHU

Valdivia, C. (2008); la familia: conceptos, cambios y nuevos modelos. Universidad de Deusto. la revue du REDIF

Valladares Gonzalez, M. (2008). La familia una mirada desde la psicología. *Revista electrónica de ciencias médicas en cienfuegos*.