



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO

AP-BIB-FO-06

VERSIÓN

1

VIGENCIA

2014

PÁGINA

1 de 2

Neiva, 13 de marzo de 2020

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

El (Los) suscrito(s):

Ana María García Paredes, con C.C. No. 1.075.225.181 de Neiva - Huila,

Jaime Eduardo Bravo Calderón, con C.C. No.12.209.087 de Gigante - Huila.

Autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado o Maestría en Administración de Empresas

Titulado Equilibrio Trabajo – Familia y Compromiso de los Colaboradores del Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila del Servicio Nacional de Aprendizaje.

presentado y aprobado en el año 2020 como requisito para optar al título de

Magister en Administración de Empresas;

Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales "open access" y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



CARTA DE AUTORIZACIÓN

CÓDIGO	AP-BIB-FO-06	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	2 de 2
---------------	--------------	----------------	---	-----------------	------	---------------	--------

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: Ana María García Pérez

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: Jorge García



TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: Equilibrio Trabajo – Familia y Compromiso de los Colaboradores del Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Servicio Nacional de Aprendizaje.

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
García Paredes	Ana María
Bravo Calderón	Jaime Eduardo

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
Andrade Navia	Juan Manuel

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
----------------------------	--------------------------

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: Magister en Administración de Empresas

FACULTAD: Facultad de Economía y Administración

PROGRAMA O POSGRADO: Maestría en Administración de Empresas

CIUDAD: Neiva - Huila **AÑO DE PRESENTACIÓN:** 2020 **NÚMERO DE PÁGINAS:** 88

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):

Diagramas ___ Fotografías ___ Grabaciones en discos ___ Ilustraciones en general ___ Grabados ___
Láminas ___ Litografías ___ Mapas ___ Música impresa ___ Planos ___ Retratos ___ Sin ilustraciones ___ Tablas
o Cuadros X



SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento:

MATERIAL ANEXO:

PREMIO O DISTINCIÓN (*En caso de ser LAUREADAS o Meritoria*):

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

	<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
1.	<u>Equilibrio</u>	<u>Balance</u>
2.	<u>Trabajo</u>	<u>Work</u>
3.	<u>Familia</u>	<u>Family</u>
4.	<u>Compromiso</u>	<u>Commitment</u>

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

En las dos últimas décadas las organizaciones se han interesado en comprender los diferentes factores que permitan mejorar sus procesos de productividad y competitividad, por ello es necesario analizar la relación trabajo–familia y el compromiso que se debe incluir como factor no solo de productividad, sino de riesgo psicosocial; para así lograr en sus colaboradores un mayor compromiso con la organización como producto de una sana y positiva relación entre el trabajo–familia.

El objetivo de la investigación fue establecerla relación entre equilibrio trabajo-familia y compromiso de los colaboradores del Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila del Servicio Nacional de Aprendizaje.

La investigación fue de carácter explicativo–causal con el fin de establecer las causas de la relación existente entre dos variables: Equilibrio Trabajo-Familia ETF, como variable dependiente; Compromiso, como variable independiente, e intenta estipular el porqué de los hechos, basándose en un análisis de las relaciones causa–efecto.

La recolección de la información se realizará teniendo en cuenta la triangulación de los siguientes métodos: análisis de contenido de documentos, la observación participante de los investigadores y la aplicación de los instrumentos establecidos para el levantamiento de la información y el análisis de la misma.

El estudio concluye que existe una interacción negativa entre la variable dependiente EFT y la variable independiente compromiso, con un valor negativo de -0,82; basados en la escala KMO, se puede afirmar que la interacción entre estas dos variables es meritoria, pues la variable independiente, está generando una mayor carga sobre la variable dependiente.



ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

During the last two decades, organizations have been interested in understanding the different factors that allow them to improve their productivity and competitiveness process, thus it is necessary to analyze the work-family relationship and the commitment that must be included as a factor of productivity as well as psychosocial risk; in order to achieve a greater commitment to the organization from its members as product of a healthy and positive work-family relationship.

The objective of said research was to establish the balance of the work-family relationship and the members' commitment from the Agro-business and Tourist Development Center of Huila from the National Learning Service.


The research was explanatory/cause in order to establish the causes of the relationship between the two variables: Work-Family Balance (ETF), as a dependent variable, and Commitment, as an independent variable; it tries to stipulate the reason for the facts based on a cause-effect relationship analysis.

The gathering of information will be carried out taking into account the triangulation of the following methods: document content analysis, researchers' observation and the application of established instruments for collecting and analyzing information.


The study indicates that there is a negative interaction between the EFT and the Commitment with a negative value of -0.82 Based on the KMO scale, it is stated that the interaction between these two variables is commendable due to the substantial load generated by the independent variable over the dependent one.

APROBACION DE LA TESIS

Nombre Presidente Jurado: Oscar Cerquera

Firma: 
Oscar Cerquera

Nombre Jurado: Elías Ramírez Plazas

Firma: 
Elías Ramírez Plazas

Vigilada Mineducación



DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO

CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	4 de 4
---------------	---------------------	----------------	----------	-----------------	-------------	---------------	---------------

Nombre Jurado: Fernando Fierro Celis

Firma:



Fernando Adolfo Fierro Celis

**EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA Y COMPROMISO DE LOS COLABORADORES
DEL CENTRO DE DESARROLLO AGROEMPRESARIAL Y TURÍSTICO DEL HUILA
DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE**

**ANA MARÍA GARCÍA PAREDES
JAIME EDUARDO BRAVO CALDERÓN**

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

NEIVA – HUILA

2020

**EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA Y COMPROMISO DE LOS COLABORADORES
DEL CENTRO DE DESARROLLO AGROEMPRESARIAL Y TURÍSTICO DEL HUILA
DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE**

**ANA MARÍA GARCÍA PAREDES
JAIME EDUARDO BRAVO CALDERÓN**

**JUAN MANUEL ANDRADE NAVIA, MSC
Asesor**

**FACULTAD DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

NEIVA – HUILA

2020

Tabla de Contenido

Lista de tablas	6
Listas de figuras	6
Lista de anexos.....	7
Resumen Ejecutivo	8
Capítulo 1. Formulación del problema	11
1.1. Descripción del problema.....	11
1.2. Antecedentes del tema.....	13
1.3. Justificación.....	21
1.4. Pregunta de investigación.....	22
1.5. Objetivos	22
1.5.1. Objetivo general.....	22
1.5.2. Objetivos Específicos.....	22
Capítulo 2. Marco Teórico.....	23
2.1. Trabajo	23
2.2. Familia.....	24
2.3. Compromiso.....	26
2.4. Interacción trabajo–familia	27
2.5. Marco legal de la investigación.....	31
2.6. Matriz de análisis teórico	32
Capítulo 3. Metodología	37
3.1. Tipo de investigación	37
3.2. Estudio con población y muestra	37

3.3. Técnicas de investigación.....	38
3.4. Validez de la investigación	39
3.5. Metodología para el desarrollo de los objetivos específicos	40
Capítulo 4. Análisis de los resultados	44
4.1 Análisis descriptivo	44
4.1.1 Variable ETF – dimensión tensión	44
4.1.2 Variable ETF – dimensión tiempo.....	46
4.2. Variable compromiso	49
4.2.1 Variable compromiso – dimensión afectiva	49
4.2.2 Variable compromiso – dimensión normativa.....	51
4.2.3 Variable compromiso – dimensión continuidad.....	53
4.3. Continuidad Vs antigüedad	54
4.4 Tiempo en conseguir un nuevo trabajo	57
4.5 Facilidad de conseguir un nuevo empleo	58
4.5 Identificación del género.....	59
4.6 Rango de edades.....	59
4.7 Estado civil.....	60
4.8 Número de niños a cargo.....	61
4.9 Números de adultos a cargo	61
4.10 Nivel educativo	62
4.11 Nivel de jerárquico	63
4.12 Tipo de contratación.....	63
4.13 Matriz de correlación	64

4.12 AFC modelo hipotetizado	64
Capítulo 5. Discusión.....	72
5.1. Implicaciones Teóricas.....	72
5.2. Implicaciones prácticas	75
5.3. Limitaciones del estudio.....	76
Capítulo 6. Conclusiones	78
Bibliografía	80
Anexos	86

Lista de tablas

Tabla 1. Medias, desviaciones estándar y correlaciones de las variables del estudio.	65
Tabla 2. Índices de ajuste de los modelos estructurales teóricamente propuestos.....	70
Tabla 3. Confiabilidad de las dimensiones del cuestionario.....	71

Listas de figuras

<i>Figura 1.</i> Frecuencia de sensación de tensión en los trabajadores.	44
<i>Figura 2.</i> Nivel de percepción tensión.....	46
<i>Figura 3.</i> Cantidad de tiempo para realizar sus actividades..	47
<i>Figura 4.</i> Nivel de percepción de tiempo.	48
<i>Figura 5.</i> Grado de afectividad.....	50
<i>Figura 6.</i> Nivel de percepción de afecto.....	50
<i>Figura 7.</i> Grado normativo.....	51
<i>Figura 8.</i> Nivel de percepción normativo.....	52
<i>Figura 9.</i> Gado de continuidad	53
<i>Figura 10.</i> Nivel de percepción continuidad.	54
<i>Figura 11.</i> Empleados por tiempo de vinculación.....	55
<i>Figura 12.</i> Percepción de funcionarios con más de 14 años de labor.....	56
<i>Figura 13.</i> Tiempo en conseguir un nuevo trabajo.....	57
<i>Figura 14.</i> Facilidades de conseguir un nuevo empleo.	58
<i>Figura 15.</i> Identificación del género..	59
<i>Figura 16.</i> Distribución etaria.....	59
<i>Figura 17.</i> Estado civil.	60

<i>Figura 18.</i> Número de niños a cargo.	61
<i>Figura 19.</i> Número de adultos a cargo.	61
<i>Figura 20.</i> Nivel educativo.	62
<i>Figura 21.</i> Nivel Jerárquico.....	63
<i>Figura 22.</i> Tipo de compromiso.	63
<i>Figura 23.</i> Modelo de AFC de relación trabajo familia y compromiso	66

Lista de anexos

Anexo 1. Cuestionario Sobre El Contexto Organizacional	86
--	----

Resumen Ejecutivo

Existe una sana competencia en todas las organizaciones que en muchas ocasiones no es tan leal, pero que al final todas las empresas deben tener en cuenta para poder ser más productivas y como consecuencia más competitivas; pero, en la medida que avanzan los procesos de investigación para lograr que cada unidad de negocio alcance estos indicadores se ha identificado un importante factor que es el análisis de la relación trabajo–familia y el compromiso que se debe incluir como factor no solo de productividad, sino de riesgo psicosocial.

Debido a lo anterior, este importante factor está incluido dentro del marco legal de seguridad en el trabajo y riesgos psicosociales. Así mismo, en la última década cada vez más investigadores y más organizaciones tienen en cuenta el cumplimiento legal para la medición de estos factores, también para buscar que sus colaboradores logren un mayor compromiso con la organización como producto de una sana y positiva relación entre el trabajo y la familia.

La presente investigación se realizó en una entidad del estado ubicada en el municipio de la Plata–Huila con el propósito de establecer, ¿Cuál es la relación entre el equilibrio trabajo–familia y el compromiso? del equipo de colaboradores de la entidad.

Se considera pertinente precisar que, desde la aparición del modelo administrativo de las escuelas de las relaciones humanas, aparecen algunos estudios sobre el tema; sin embargo, solo en las dos últimas décadas ha tomado fuerza y se han encontrado más de 500 estudios de investigación asociados al problema en cuestión. La organización mundial de la salud (OMS) y la organización internacional del trabajo (OIT) lo han establecido como factores de riesgo psicosocial para los trabajadores.

Por ende, el Ministerio del Trabajo de Colombia lo respalda por el decreto ley 1072 del 2015 donde todas las organizaciones privadas y públicas del país deben realizar la medición anualmente de estos factores para prevenir todo tipo de riesgo y mantener el equilibrio en la relación.

Con base en esta ley, la entidad donde se realizó la investigación tiene establecido dentro del marco normativo el modelo para el análisis de dichos factores. Y en este análisis previo a la investigación, se encontró que la última vez que realizaron la medición fue el año 2016 y los resultados fueron socializados en el año 2017.

Dentro del marco legal en el país se establecen los instrumentos para medir los factores que expone la ley. Estos fueron construidos por la universidad Javeriana validados y aprobados por el Ministerio de la Protección Social de la época y son los únicos avalados para el cumplimiento legal; sin embargo, la presente investigación se aplicaron instrumentos diferentes, que igualmente han sido validados, aprobados y utilizados por diferentes organizaciones a nivel mundial.

Se han encontrado diferentes modelos para medir cada uno de los factores y de la relación, esto de acuerdo al aporte de los investigadores y de las necesidades que han ido surgiendo en los diferentes contextos locales, es decir, que la legislación se aplica de modo singular según las especificidades del lugar teniendo aspectos puntuales como la cultura, territorio geográfico, sistemas económicos, hábitos sociales, entre otros.

Después de revisar las diferentes metodologías de investigación se definió que, para esta debe ser de carácter explicativo–causal dado que, como plantea Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Batista Lucio (2010), ésta permite establecer las causas de los eventos y así mismo poder abordar la relación existente entre dos variables (equilibrio trabajo-familia, como variable

dependiente; compromiso, como variable independiente) e intenta estipular el porqué de los hechos, basándose en un análisis de las relaciones causa–efecto.

La recolección de la información se realizó teniendo en cuenta la triangulación de los siguientes métodos: análisis de contenido de documentos, la observación participante y la aplicación de los instrumentos establecidos para el levantamiento de la información.

Capítulo 1. Formulación del problema

1.1. Descripción del problema

En la mayoría de las organizaciones, los empleados presentan situaciones que inciden en la relación trabajo–familia, entendiéndose como equilibrio la satisfacción y el buen funcionamiento en el trabajo y en casa de un mínimo de conflicto del rol (Clark, 2000). De acuerdo con la teoría de los roles, los empleados tienen la escasez de recursos como: el tiempo, la energía y el conocimiento para satisfacer la demanda de múltiples funciones. Por lo tanto, la multiplicidad de las funciones tiende a producir conflicto de rol y la sobrecarga de papel como consecuencia del desequilibrio de roles (Kahn, 1964). Es claro, que para muchos de ellos es importante los dos roles (trabajo–familia) para el desarrollo personal y profesional. Para lograr el equilibrio de los roles laborales y familiares, es necesario el apoyo de ambos dominios (Ferguson, Carlson, Zivnuska, & Whitten, 2012).

Los empleados tendrán la experiencia de trabajo positivo y un vínculo psicológico a su carrera si percibían sus puestos de trabajo compatibles con la capacidad de equilibrar sus roles laborales y familiares (Amin, Arshad, & Ghani, 2017). Esta experiencia positiva creará un compromiso con su carrera como se indica en algunos estudios anteriores, el compromiso profesional se relaciona con el éxito profesional (Poon, (2004) citado por (Zhao & Rashid, 2010). Un desequilibrio entre estos dos dominios puedes ser una fuente de conflicto que puede causar resultados psicológicos y físicos (Frone, Russell, & Cooper, 1993).

Por lo tanto, el trabajo y la familia no pueden separarse de la vida humana (Amin, Arshad, & Ghani, 2017), Por eso, en la actualidad dentro de las organizaciones, dicha relación: trabajo–

familia, implica diversos factores que negativa o positivamente afecta los procesos organizacionales, generando poca competitividad en los sectores económicos disminuyendo así, la calidad de sus servicios y/o productos. En este sentido, Lockwood (2003) afirma que los empresarios se han dado cuenta cada vez más que, para mejorar la conciliación de vida, tiene que mejorar constantemente la vida de los empleados con sus familias para aumentar la calidad del trabajo. Esto sugiere la necesidad que las empresas promuevan el trabajo y la integración de la familia para mejorar el compromiso de los trabajadores (Jiménez Figueroa & Moyano Díaz, 2008).

Por eso, la investigación tiene como objetivo analizar la relación entre equilibrio trabajo–familia y Compromiso de los colaboradores en el Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila del Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” del Municipio de La Plata–Huila, identificando en qué medida afecta esta situación, debido a que los empleados le dedican mayor tiempo y energía al ámbito laboral; además, el impacto que esta relación genera en el desarrollo de sus funciones y por ende en los procesos organizacionales.

El Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila es una institución pública ubicada en el Municipio de la Plata–Huila, encaminada al desarrollo social, económico y tecnológico de los colombianos, ofrece diferentes programas de formación profesional gratuita.

El propósito de esta investigación es establecer la relación existente entre el equilibrio trabajo–familia y compromiso de los colaboradores del Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila, que impacta o afecta positiva o negativamente el desarrollo de los procesos en la organización.

Actualmente, la Institución cuenta con 30 colaboradores como funcionarios públicos (nombrados contratos indefinidos) y 120 contratistas (modelo de contratación de prestación de

servicio), lo anterior genera desigualdad e inconformidad en los colaboradores, lo cual influye en el compromiso que afecta la relación trabajo–familia.

1.2. Antecedentes del tema

Ante los cambios vertiginosos de la sociedad actual, no solo en el *modus operandi* sino en los estilos de vida tanto personales como familiares, han llevado a cuestionar al pensamiento humano a analizar la viabilidad al tratar de armonizar el trabajo y familia. Junto con ello, mirar cuales son los retos y desafíos que éste mismo presenta hoy como una nueva forma de vida y constructo social.

Una de estas iniciativas es precisamente la investigación sobre “Conflicto entre trabajo y familia: efectos sobre la salud y resultados laborales en mujeres” realizada en la ciudad de Santiago de Chile a un grupo de doscientas seis (206) mujeres trabajadoras contratadas en diferentes empresas (Barros & Barros, 2008). Dicho estudio se centró en determinar las consecuencias que tiene la mujer al experimentar el conflicto entre trabajo y familia en ámbitos relevantes de su vida tanto personal como profesional. De igual forma, identificar qué aspectos generan un impacto negativo sobre la salud y sobre los resultados laborales, entre ellos están: conflicto interrol, es decir, en la baja disponibilidad de tiempo para desempeñar ambos roles trabajo–familia, el conflicto entre trabajo, familia y género, la extensión de la jornada de trabajo, salud y conflicto entre trabajo y familia.

Para este cometido, dicha investigación empleó como método un estudio correlacional mediante un instrumento que evaluó las variables relevantes entre ello, su contexto y circunstancialidad familiar. Luego, se aplicó a una muestra intencionada a una población femenina

de trabajadoras entre 26 a 50 años de edad, con un promedio oscilatorio de 37 años, las cuales tienen 2,2 hijos en promedio y al menos uno de ellos en menor de edad.

Con la muestra se tuvo como objetivo el tener una representación de mujeres con formación profesional y viabilidad respecto al tipo de trabajo y duración de jornadas: parciales y completas. Para eso, el instrumento utilizado en la recolección de los datos fue un cuestionario que combinó varias escalas:

La primera fue conflicto entre trabajo y familia donde se empleó la escala de 12 ítems de conflicto trabajo familia de Gutek, Searle, & Klepa (1991), divididos en una subescala de interferencia T-F y una de interferencia F-T. Con confiabilidades internas entre 0,71 y 0,81 en su versión original en inglés, las subescalas fueron traducidas para este estudio con la técnica de traducción reversa. Seguidamente, la segunda variable que se midió fue la salud física y mental, utilizando el cuestionario de salud SF-36 de la versión adaptada de *Medical Outcomes Study Short Form 36 General Health Survey* (SF-36), la cual consta de 36 ítems conformado por ocho (8) dimensiones: funcionamiento físico, social, limitaciones de rol causadas por problemas físicos, limitaciones de rol causadas por problemas emocionales, salud mental general, vitalidad, percepciones de salud y dolor. Estas dimensiones fueron conformadas por dos subescalas: salud física y salud mental.

Una tercera variable consistió en la satisfacción con la vida, en donde se utilizó la escala de satisfacción con la vida de Diener E. , Emmons, Larsen, & Griffin (1985) que constó de cinco (5) ítems con una confiabilidad de 0.88. De igual forma, la cuarta variable comprendió la Flexibilidad laboral, basadas en las definiciones de la literatura construyeron dos ítems para analizar la percepción de las participantes respecto al grado de flexibilidad de sus trabajos: tiempo y lugar donde realizan las labores.

La quinta variable consistió en la satisfacción y desempeño laboral donde se utilizó uno de los ítems más frecuentes de actitudes en el ámbito laboral de nivel general y de la alta asociación de escalas que contienen ítems múltiples de Wanous, Reichers, & Hudy (1997). En esta variable se empleó una escala de *Likert* de respuestas desde “muy en desacuerdo” hasta “muy de acuerdo”. Se utilizaron otras variables como: los hábitos saludables, nivel de habitual de estrés y nivel de apoyo con que cuentan las participantes.

Además, se empleó dos métodos para realizar la investigación. En un primer momento, se encuentra el enfoque cualitativo mediante *focus groups*, en el cual se seleccionó la población que cumplían jornadas completas o parciales; para este cometido se empleó la recolección de datos mediante cuestionarios. Seguidamente, está el segundo enfoque que consta en el factor cuantitativo, en cual se compendió la información tanto laboral como familiar y las sugerencias frente a sus jornadas y tareas.

Ahora, mediante una base de datos de mujeres chilenas se le envió una carta al correo electrónico dándoles a conocer el estudio y las que aceptaron se les compartió el link del cuestionario con su respetivo consentimiento informado con el objetivo de asegurar la confiabilidad y uso de la información para la investigación.

Como resultado de dicho proceso se obtuvo las siguientes conclusiones: a mayor percepción conflicto entre trabajo y familia, menor nivel de salud física y mental, dado que las mujeres que trabajan en jornadas laborales más extensas tienen mayores niveles de conflicto entre trabajo y familia. De igual forma, frente a una mayor percepción de conflicto entre trabajo y familia, se observa un menor nivel de satisfacción y desempeño laboral, lo cual afecta no solo al empleado sino a la entidad misma. Además, se logró evidenciar que las mujeres que poseen una mayor flexibilidad en su jornada de trabajo tienen un menor nivel de conflicto trabajo-familia; con ello,

una mejor salud física y mental. De allí, la necesidad de propiciar una cultura de hábitos y jornadas saludables.

También está la idea de proponer una variable mediadora entre extensión de jornada y la salud. Otro aspecto a resaltar como resultado obtenido es la iniciativa por parte de las entidades para generar una política de apoyo familiar a sus empleados, puesto que, a mayor nivel de conflicto entre trabajo y familia, la calidad de vida disminuye y aumenta el nivel habitual de estrés; a su vez, es necesario optimizar la satisfacción y desempeño laboral, esto es, promover el talento humano a la par con la producción mercantil, ya que al tener una mejor jornada laboral equilibrada permite obtener una mejor salud mental y satisfacción con la vida ya que con ello, se dispone con tiempo para sí misma, para la familia y para otras actividades.

Finalmente, el análisis concluye que una jornada menos extensa permite no solo actividades favorables, sino que también favorece al no-aumento de niveles de conflicto y cuidado de la salud misma (Barros & Barros, 2008).

Ahora, dentro de las investigaciones realizadas en Colombia se encuentra la investigación denominada “Las políticas de conciliación trabajo–familia en las empresas colombianas” de Idrovo Carlier (2006), el estudio tomo como estructura analizar cuatro aspectos:

Las políticas de conciliación trabajo y familia en el ámbito de las empresas colombianas y entrar en el comparativo internacional; aportar argumentos para mejorar la calidad de vida de los empleados y generar medidas para disminuir las tasas de ausentismo laboral. Otro aspecto radicó en generar un cambio en la cultura de las empresas colombianas para la creación de las políticas de reconciliación. Y el último consistió en la creación de posibles modelos de fidelización para los empleados.

Para el desarrollo de la investigación se realizó en conjunto con la *IESE Business School* de la Universidad de Navarra que, basándose en el modelo IFREI, *ISESE Family – Responsible Employer Index*, tomaron como población u objeto de estudio a un grupo de empresas representativas colombianas.

En primera instancia se empleó el modelo Empresa Familiarmente Responsable “EFR©” que dan forma al cuestionario IFREI. Una entidad “EFR©” es una empresa que dentro de sus políticas el interés de la familia de los empleados son parte importante en el bienestar empresarial. Dentro de este modelo se estudian cuatro (4) elementos sugestivos: las políticas FR en el cual se tienen en cuenta las políticas de: flexibilidad, relativas a beneficios sociales o extra salariales, el apoyo profesional y asesoramiento de servicios familiares. El segundo elemento hace referencia de los Facilitadores FR los cuales son elementos básicos que propician a una cultura organizada, flexible y estratégica, entre los aspectos a evaluar están: el liderazgo, la comunicación, la responsabilidad y la estrategia. El tercer elemento es la cultura, en donde se tiene evalúa los frenos y los impulsores; Los frenos son aquellos elementos que impiden la generación de una nueva cultura mientras los impulsores apoyan, animan y fomentan el uso de las políticas disponibles por parte de los empleados. El último elemento es de los resultados FR, tiene como objetivo medir el impacto de los tres elementos anteriores de la Organización y establecer áreas de mejora continua. El cuestionario se envió a 800 empresas colombianas mayores de doscientos cincuenta (250) empleados de las cuales solo ochenta y seis (86) participaron en la investigación de las cuales el 96.36% fueron del sector privado y una minoría del sector publico 3.64%. Dentro de los resultados del estudio se encontró: el 60% de las empresas aseguran que la implementación de las políticas a solucionar estos problemas no consta ni siquiera en las agendas de las empresas que se evidencian en los bajos porcentajes en la implementación de políticas (Idrovo Carlier, 2006). Se evidencia

una ausencia de las políticas familiares responsables, solo un 42% de las empresas la minoría de los directivos muestran buscar un buen equilibrio entre trabajo y familia y designan la responsabilidad de promover actividades con las familias de los empleados al departamento de personal.

Por otra parte, el 45% de las empresas encuestadas no tienen asignado a nadie para desarrollar los programas del FR. Un dato interesante del estudio es el 55% de las empresas no hacen actividades fuera del lugar de trabajo con el conyugue del empleado. Dentro de los problemas graves que pudo encontrar es la falta de compromiso de los empleados (62), seguida de una contratación de empleados idóneos para el cargo (60%) posteriormente problemas relacionados con el estrés (50%) y el ausentismo (48%) los más representativos. Es claro que las empresas colombianas no tienen políticas de conciliación trabajo–familia que favorezcan a los empleados.

Por otra parte, en la investigación realizada por García Muñoz, Afonso Martín, Casado García, Espejo Tirado, & Gámiz López (2016), sobre la “Relación entre compromiso laboral y la interacción trabajo–familia en médicos y enfermeros”. Para ello, se contó con una muestra de 33 participantes de ambos sexos pertenecientes al Centro de Salud de Zubia y el Hospital Clínico de Granada, de los cuales 13 fueron hombres y 19 mujeres, con excepción de un encuestado que no indicó su género.

Se utilizó dos tipos de cuestionarios para la obtención de información. El primero fue para medir el compromiso laboral “UWES” Utreth Work Engagament Scale (Schaufeli, Salanova, González Romá, & Bakker, 2002) en la versión adaptada de Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro, & Grau (2000), con la cual se buscaba medir los tres (3) componentes de la variable: dedicación, absorción y vigor. El cuestionario está compuesto de diecisiete (17) ítems con una escala tipo Likert de siete (7) puntos: desde cero (0) nunca/ninguna vez hasta seis (6) siempre/todos los días.

El segundo cuestionario fue utilizado para medir la interacción trabajo-familia mediante la versión “SWING” Work-Home Interaction-Nijmegen (Geurts, y otros, 2005) en la versión reducida de Moreno Jiménez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz, & Geurts (2009). De igual manera, se empleó una sola escala para medir la interacción familia-trabajo, en sus dos sentidos: positiva como negativamente. El cuestionario constaba de veintidós (22) ítems que se dividieron en cuatro (4) sub-escalas. Para esta medición se empleó la escala de Likert de cuatro (4) puntos: desde cero (0) nunca hasta cuatros (4) siempre. Como resultado indico un alfa que oscilo entre .77 hasta .89 con una fiabilidad de .80.

Para el desarrollo de la investigación se entregó a cada participante un cuadernillo para diligenciar las dos (2) encuestas y se incluyó datos sociodemográficos. En el procesamiento de los datos los investigadores lo realizaron mediante el programa informático estadístico SPSS versión 22.0. Dentro de los resultados se encontraron que las emociones positivas que se trasladan de la familia hacia el trabajo afectan positivamente el compromiso laboral. Una de las limitaciones de la investigación fue el tamaño de la muestra.

Los resultados del análisis confirman las hipótesis sobre la importancia que tiene la familia en los indicadores de productividad de las organizaciones, es decir, entre mayor motivación tenga en su familia, mayor será el compromiso con el trabajo sin importar las condiciones del mismo, por consiguiente, un colaborador tendrá un mayor compromiso laboral si las relaciones con la familia son buenas.

De acuerdo a lo anterior, se puede deducir que la influencia que ejerce la familia sobre el trabajo puede ser un predictor de los indicadores y resultados positivos para la organización y debido a esto se considera de mucha importancia tener en cuenta no solo al colaborador, sino a su

familia para que éste tenga la motivación de continuar con la organización y con su formación para aportarle mucho más y poder ofrecer un mejor servicio.

También se considera pertinente hacer mención que al analizar la variable de compromiso laboral como una variable mediadora, que se debe tener en cuenta la influencia de la familia en el trabajo y cómo puede afectar para bien o para mal en sus indicadores de productividad.

En el ámbito local o regional se encuentra la investigación realizada por Andrade Navia (2017), el cual se basó en determinar el papel que desempeña la percepción de justicia organizacional en dos dimensiones: procedimental (JP) e interaccional (JI) en la relación entre el liderazgo transformacional (LTF) y el conflicto trabajo–familia (CTF) en las organizaciones. Para ello, la investigación se realizó en tres (3) organizaciones de diferentes sectores económicos. Seguidamente, se aplicaron 466 encuestas a empleados, de los cuales el 57,5% fueron hombre y 42% mujeres.

Para dicha recolección los datos, se hizo mediante el diligenciamiento de un cuestionario en forma física con diferentes escalas de medición. La confiabilidad y validez de cada una de las escalas de medición contenidas en el instrumento de recolección de la información fue aprobada a través del análisis de Alfa de Cronbach (Andrade Navia, 2017).

En el resultado de la investigación su pudo evidenciar la relación negativa entre el liderazgo transformacional y el conflicto trabajo–familia, mostrando que, entre mayor percepción de buenas prácticas de liderazgo, menor percepción de conflicto trabajo–familia del colaborador. Así mismo, solo la dimensión interaccional de la justicia organizacional se constituyó en una variable mediadora de importancia en la relación mencionada anteriormente, debido especialmente a que esta se relaciona directamente con las prácticas del líder.

1.3. Justificación

En la actualidad es un hecho que para poder sobrevivir y prosperar en el mundo laboral, en medio de un continuo cambio y caracterizado por crisis y convulsiones económicas y financieras, las organizaciones precisan empleados motivados y psicológicamente “sanos”. En este sentido, el estudio del concepto de compromiso (*engagement*), constructo considerado como el opuesto al síndrome del quemado (*burnout*) y vinculado a la “psicología positiva”, se plantea como pieza clave en las organizaciones modernas (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro, & Grau, 2000).

De acuerdo a lo anterior se desea analizar la interacción entre el equilibrio trabajo–familia y compromiso de los colaboradores del Servicio Nacional “SENA” – Sede La Plata (H), lo cual permite generar estrategias para mejorar dicha relación y desarrollar habilidades en los empleados para generar mayor optimización de los procesos y servicios, lo cual permitirá aumentar la productividad del Centro de Desarrollo y mantener una buena relación familiar.

Es importante analizar la relación trabajo–familia en las entidades públicas del país para poder determinar la relación respectiva y las consecuencias positivas y negativas que tienen, igualmente, identificar el equilibrio entre trabajo–familia y compromiso en este tipo de entidades que pueden servir de referentes para las demás y de alguna manera, contribuir con la prevención de riesgo laborales que puedan influir en la salud y calidad de vida de las personas y por ende de las organizaciones.

1.4. Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre el equilibrio trabajo–familia y compromiso de los colaboradores del Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila del Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” (CDATH-SENA) del Municipio de La Plata perteneciente a la Regional Huila?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general.

Establecer la relación entre equilibrio trabajo–familia y compromiso de los colaboradores del Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila del Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA” ubicado en el municipio de La Plata–Huila.

1.5.2. Objetivos Específicos.

- ❖ Medir el nivel de equilibrio trabajo–familia de los colaboradores del CDATH-SENA
- ❖ Medir el nivel de compromiso de los colaboradores del CDATH-SENA
- ❖ Evaluar la relación entre el equilibrio trabajo–familia y el compromiso de los colaboradores en el CDATH-SENA

Capítulo 2. Marco Teórico

Además de contar con la pregunta que plantea el objeto de este estudio y a su vez, con una serie de investigaciones que fundamentan este proyecto de investigación, es conveniente realizar un *corpus* teórico estructurado en donde se logre exponer los referentes conceptuales que otorguen un marco de referencia sobre los temas relacionados a lo concerniente a la interacción trabajo– familia y compromiso en las organizaciones:

2.1. Trabajo

El concepto de trabajo ha sido abordado desde diferentes perspectivas a lo largo de la historia. Entre las principales acepciones epistemológicas se encuentran las siguientes definiciones:

El Tesauro de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) define el trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, generando economía, donde el trabajador obtiene los medios para satisfacer las necesidades individuales y de la comunidad (Levaggi, 2004).

Para Federico Engels citado (2008), plantea que el trabajo ha propiciado en el desarrollo del hombre, con la realización de actividades que satisfacen sus necesidades, lo hace más humano, transformando su medio y permitiendo la evolución de la sociedad. (Ardila, 2008, pág. 17)

Por otra parte, para Carlos Marx, el trabajo contribuye al desarrollo del individuo y da sentido a su vida; sin embargo, lo aliena despojándolo de su ser. (Ardila, 2008, pág. 17)

Weber, describe el trabajo como un medio en que el hombre puede salvar su alma, donde él debe trabajar fuerte para así poder satisfacer sus necesidades y las de las personas de su entorno (Ardila, 2008).

El Código Sustantivo del trabajo en Colombia en su artículo 5°, define el trabajo como “toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquier que sea su finalidad siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo (Ministerio de Protección Social , 2011).

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

2.2. Familia

Junto con el concepto anterior, existen innumerables definiciones de familia, ya que esta presenta una pluralidad de aplicaciones contextuales de las cuales se resaltan las más subyacentes:

Como primera definición se encuentra la familia como pilar de la sociedad, ya que es el lugar donde las personas aprenden y se desarrollan personalmente, esto a su vez, repercute en todas las situaciones o roles sociales del individuo como en el trabajo. Por lo cual Torres Velázquez, Ortega Silva, Garrido Garduño, & Reyes Luna (2008) se refieren al concepto de familia como: un sistema

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

Por otra parte, para la psicología el término familia es definido como la unión de personas, las cuales crean un vínculo de permanencia fuerte, donde se ven relaciones internas de intimidad, reciprocidad y dependencia; y estas a su vez, comparten un proyecto, el cual debe ser duradero, pues se establece un compromiso a nivel personal y grupal (Herrera, Weisser, & Salazar, 2004).

Continuando con la línea epistémica de Flórez & García (s.f) la familia es considerada como un subsistema social, constituido por el conjunto de relaciones que se forjan entre la cantidad de personas que llegan a conformarla. Dichas relaciones son fundamentales en el proceso de desarrollo de la personalidad, aportando en la socialización primaria (Familia) y a su vez, brindando bases sólidas que permitan ingresar a la socialización secundaria (Sociedad) con éxito.

Minuchin (1974) complementa que existen condiciones que determinan reglas de comportamiento, en cuanto a la interacción entre los integrantes y define la familia como un sistema que se ve influenciado por factores externos, los cuales transforman la dinámica familiar (Henaó, 2012).

Dentro del desarrollo de la dinámica familiar Agudelo Bedoya (2005) afirma que juegan un papel importante aspectos como: la comunicación, el afecto, la autoridad y la crianza de los integrantes de la familia, pues son parte vital en el fortalecimiento de las relaciones entre los diferentes integrantes del núcleo familiar (Henaó, 2012).

2.3. Compromiso

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

Becker (1960) definió el compromiso con la organización desde la teoría de intercambio social como: “el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (side-bets) realizadas a lo largo del tiempo.

Para Meyer & Allen (1991) el compromiso organizacional es un “estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización “además posee tres componentes: el afectivo, está relacionado con un apego emocional por parte del empleado hacia la empresa, que se sienta más orgulloso de ser parte de la organización. El componente de la permanencia es el compromiso del empleado que hace referencia a lo material, el empleado continúa en la organización porque espera ser premiado y reconocido por su trabajo. El ultimo componente es el normativo, es aquel que el empleado tiene un sentimiento de permanecer en la organización por todos los beneficios que ha obtenido a lo largo de su trabajo.

Por otro lado, Robbins (1996), define el compromiso organizacional como una identificación personal del empleado con una organización en particular, sus metas y deseos. El empleado obtiene un alto compromiso en el trabajo cuando identifica el trabajo específico, mientras un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización.

Jericó (2001) define el compromiso de un empleado como “la motivación de permanecer y aportar en una organización”, no se debe confundir la satisfacción de compromiso, debido a que un empleado satisfecho no necesariamente está comprometido. Este autor cree que cuando un empleado crece en el ámbito laboral, puede lograr un alto compromiso con la organización.

Para los autores Cooper-Hakim & Viswesvaran (2005) es un estado psicológico, que lleva a los empleados a tomar medidas de acciones relevante para la organización para cumplir uno o más objetivos, mientras para Colquitt, Lepine, & Wesson (2007) lo define como el deseo del empleado de seguir trabajando en la organización. En cambio, para Porter (1974), en Eslami et al. (2012) “el compromiso organizacional lo define como una fuerte creencia y aceptación del empleado con las metas organizacionales, deseos de alcanzarlas y esforzarse para mantenerse dentro de la empresa” (Castro, 2014).

Por otra parte, Kruse define a un empleado comprometido como aquel que recomienda a la organización en la cual trabaja a un amigo, se siente orgulloso de la empresa y existe menor probabilidad de que busque otras alternativas de trabajo (Kruse, 2013).

2.4. Interacción trabajo–familia

Se han realizado varios estudios en los que se ha encontrado que el mantener el equilibrio entre la vida personal y laboral está propiamente relacionado con los niveles de bienestar de los colaboradores. En la presente investigación la relación trabajo-familia es una de las principales variables de estudio, debido a que afecta de manera directa en la calidad de vida del colaborador, por la que se debe estudiar dicha relación.

Para Geurts, y otros (2005) el concepto de interacción trabajo-familia es “un proceso en el que comportamiento de un trabajador es un dominio”, por ejemplo: El hogar (casa) para los autores está influenciado por determinadas ideas y situaciones que pueden llegar hacer positivas o negativas que se han construido y vivido en el otro dominio por que para este caso es el trabajo.

Aguirre & Martínez Díaz (2006) anotan que a pesar de estudiarse la interacción trabajo-familia desde un enfoque negativo, cuentan con investigaciones que encaminan su estudio desde un aspecto positivo, poniendo de manifiesto que las experiencias laborales pueden ayudar en el ámbito familiar.

Por otra parte, Frone, Rusell, & Cooper (1997) manifiestan que en la relación trabajo y familia puede existir conflicto percibido en ambas direcciones. Éste se puede identificar, teniendo en cuenta la variable que predomine: Si el conflicto es trabajo-familia, este hará referencia a situaciones donde el individuo enfrenta tareas o jornadas laborales que inducen dificultades al asumir las responsabilidades familiares. Por el contrario, si el conflicto que predomina es familia-trabajo, se evidenciará en aquellas situaciones familiares que entorpecen la ejecución total o parcial de las tareas de su trabajo.

Desde una mirada más positiva, Lu, Siu & Wang entienden que los aspectos de la vida familiar generan recursos, destrezas y habilidades que pueden ponerse en práctica en el ámbito laboral y viceversa. Recientemente diferentes estudios han demostrado que los recursos personales (destrezas y habilidades) que se generan en la vida familiar pueden generar otros recursos en la vida laboral (Wang, Lu, & Siu, 2015).

La interacción positiva de trabajo-familia, se refiere a aquellos comportamientos y situaciones positivas que ocurren en la vida laboral de los trabajadores que inciden positivamente en su vida personal. Mientras que la interacción positiva familia-trabajo se refiere a los comportamientos y situaciones positivas que ocurren en la vida familiar de los trabajadores, los cuales influyen de la misma manera en el desarrollo de la vida laboral (Álvarez & Gómez, 2011). Greenhaus & Powell (2006) plantea el enriquecimiento de trabajo-familia como el grado en el que las experiencias vividas en un rol contribuyen a mejorar la calidad de vida en otros roles (Cabrera, 2016).

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

Finalmente, Otálora (2007) manifiesta que dentro del conflicto generado en la interacción trabajo-familia se resaltan aspectos como: Grandes demandas de tiempo en el trabajo, cruce en los horarios y la tensión al intentar cumplir con sus deberes tanto en la casa como en el trabajo. De igual manera resalta los aspectos que influyen en la interacción familia- trabajo: el cuidado de los niños y adultos mayores, parejas que trabajan simultáneamente, son más propensas a experimentar el conflicto en el trabajo (Álvarez & Gómez , 2011).

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

Por último, Thompson, Beauvais, & Lyness (1999) (citado por Jiménez Figueroa & Moyano Díaz, 2008) plantean el concepto de cultura trabajo-familia, definiéndolo como las creencias y valores, donde la organización fomenta el apoyo y valora la integración entre el dominio trabajo y

la vida familiar. Warren & Johnson (1995) y Mauno, Kinnunen, & Pyykkö (2005), citados por Jiménez Figueroa & Moyano Díaz (2008), plantean que es una estructura de creencias en las que se reflejan las necesidades familiares y brinda la oportunidad al empleado de encontrar un equilibrio entre su trabajo y su entorno familiar.

McDonald, Brown, & Bradley (2005), citado en Jiménez Figueroa & Moyano Díaz (2008)

resaltan cinco aspectos que influyen en el desarrollo de la cultura trabajo-familia, dando como resultado un equilibrio entre estos dominios:

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

2.5. Marco legal de la investigación

Los factores de Riesgo Psicosocial del trabajo han sido definidos tanto por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de su organización y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y situación personal fuera del trabajo”, mediante las percepciones y experiencias particulares, puede influir en el rendimiento, la satisfacción laboral y la salud de los trabajadores mediante las percepciones y experiencias particulares.

Al respecto, la legislación colombiana ha establecido una normatividad para que las empresas protejan a sus empleados contra los diferentes factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos en su quehacer cotidiano, con el fin de conservar su salud física, mental y social, mejorando su calidad de vida y la productividad empresarial. Con la publicación de la Resolución 2646 de 2008 que establece las “Disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo”, por parte del Ministerio de la Protección Social, se establece la metodología para la priorización y seguimiento de estos riesgos que generan alteraciones en la salud de la población trabajadora; por tal motivo toda empresa pública y privada tiene la obligación de realizar intervenciones con el fin de minimizar y controlar el impacto de estos riesgos.

2.6. Matriz de análisis teórico

“Equilibrio trabajo – familia y el compromiso de los colaboradores del CDATH - SENA del Municipio de La Plata - Huila”				
Dimensiones	Componentes	Variables	Preguntas	Fuente
Relación trabajo- familia	-Tensión	1. Salud	1. Estoy irritable en casa porque mi trabajo es muy agotador	Encuesta
		2. Familia	3. Tengo que cancelar planes con mi pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales. 5. No tengo energía suficiente para realizar actividades de esparcimiento con mi pareja/familia/amigos debido a mi trabajo. 8. Mi trabajo me quita tiempo que me hubiera gustado pasar con mi pareja/familia/amigos. 11. Los problemas con mi pareja/familia/amigos afectan a mi rendimiento laboral. 12. Los problemas que tengo con mi pareja/familia/amigos hacen que no tenga ganas de trabajar.	
		3. Hogar	2. Me resulta complicado atender mis obligaciones domésticas porque estoy constantemente pensando en mi trabajo.	

-Tiempo

4. Mi horario de trabajo hace que resulte complicado atender mis obligaciones domésticas.

7. Mis obligaciones laborales hacen que resulte complicado relajarme en casa.

10. Desempeñas mejor sus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en su trabajo.

11. Cumplo debidamente con mis responsabilidades en casa porque en mi trabajo he adquirido la capacidad de comprometerme con las cosas.

12. El tener que organizar mi tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor mi tiempo en casa.

4. Educación NA

5. Amistades 5. No tengo energía suficiente para realizar actividades de esparcimiento con mi pareja/familia/amigos debido a mi trabajo.

8. Mi trabajo me quita tiempo que me hubiera gustado pasar con mi pareja/familia/amigos.

13. Soy capaz de interactuar mejor con mi pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que he aprendido en el trabajo.

6. Romántico NA

	7. Comunidad	NA	
	8. Ocio	6. Tengo que trabajar tanto que no dispongo de tiempo para mis hobbies (pasatiempos preferidos). 9. Después de un día o una semana de trabajo agradable, me siento de mejor humor para realizar actividades con mi pareja/familia/amigos.	
	-Valores	2. Siento de verdad, que cualquier problema de esta institución, es también mi problema. 4. En esta organización me siento como en familia. 5. Estoy orgulloso de trabajar en esta institución.	
	-Metas	3. Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	Encuesta
Compromiso con la organización	-Permanencia en la organización	1. ¡Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución! 6. No me siento emocionalmente unido a esta institución. 7. Me siento parte integrante de esta organización.	
		14. Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	

	17. Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	
- Costos de abandonar la organización	18. En este momento, dejar esta institución supondría un gran costo para mí.	Encuesta
	19. Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	
	20. Trabajo en esta institución más necesidad que por gusto	
-Continuidad	15. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo.	
-Escasez de alternativas percibidas	16. Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	Encuesta
	21. Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.	
	8. Creo que no estaría bien dejar esta institución, aunque me vaya mejor en otro lado.	
	9. Creo que debo mucho a esta institución.	
	10. Esta institución se merece mi lealtad.	
-Normativo	11. No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta institución.	

		-Lealtad con la organización	12. Me sentiría culpable si dejo esta institución.	
			13. Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	
Relación equilibrio trabajo-familia Vs compromiso	Resultados o descripción de la tabulación	NA	NA	Resultado de los cuestionarios

Fuente: Elaboración propia

Capítulo 3. Metodología

3.1. Tipo de investigación

Existe una gran cantidad de formas de investigar, depende del objetivo y de la hipótesis que proporcionan el punto de referencia, en el cual se realizará la investigación. La palabra investigar, proviene del verbo transitivo; significa llevar a cabo diferentes acciones o estrategias con el fin de descubrir algo nuevo, de esta manera se puede explicar una realidad determinada u obtener diferentes maneras de resolver cuestionamientos o alguna situación en particular.

Una vez revisadas las diferentes metodologías de investigación se definió que para la presente investigación será de carácter explicativo – causal dado que como plantea Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2010), busca establecer las causas de los eventos, sucesos o fenómenos que se estudian. En este caso, la investigación pretende abordar la relación existente entre dos diferentes variables (equilibrio trabajo-familia, como variable dependiente; compromiso, como variable independiente) e intenta estipular el porqué de los hechos, basándose en un análisis de las relaciones causa-efecto. La presente investigación se ocupará tanto de la determinación de las causas, como de los efectos a través de la prueba de hipótesis.

3.2. Estudio con población y muestra

La población seleccionada para la recolección de la información la constituyen los 150 colaboradores del CDATH – SENA, ubicado en el Municipio de La Plata (H). Se tomará como base de datos la información de los colaboradores dada por la subdirección del Centro.

Para la determinación de la muestra se tomó la decisión de incluir a la totalidad de la población, permitiendo la exactitud de los datos obtenidos en la investigación, dado que dicha población es de tamaño reducido (150 personas).

Para lo anterior se realizará la invitación formal a los colaboradores en todos sus niveles: directivos, administrativos, instructores y/o contratistas, a través de una comunicación escrita, en el que explicarán los objetivos de la investigación y se garantizará el carácter confidencial de la información.

3.3. Técnicas de investigación

Para la recolección de la información se tomará como base la triangulación con tres métodos:

1. El Análisis de contenido de documentos, este método se tomará como base para analizar el marco teórico y la literatura actual y vigente, que esté relacionado con la relación trabajo familia y a su vez el Compromiso que tienen los colaboradores dentro de una organización.
2. La observación participante de los dos investigadores desde el inicio y final del desarrollo de la investigación.
3. Las encuestas serán el instrumento de recolección de la información, dado que son el corazón de la investigación.

3.4. Validez de la investigación

Evaluación y validez de la investigación cuantitativa		
Criterio de Validez	Dimensiones	Medidas adaptadas
Validez Interna (Wallendorf & Belk, 1989)	- Representación adecuada y creíble en la construcción de la investigación.	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis factorial confirmatorio y análisis factorial exploratorio. - Participación de los investigadores durante todo el desarrollo de la investigación. - Revisión de los resultados por parte de expertos en el tema. - El estudio de la investigación tiene una duración adecuada.
	- Nivel en el que se pueden emplear las teorías elaboradas en otros contextos.	<ul style="list-style-type: none"> - Máxima comprensión de la problemática. - Mínima generalización de los resultados. - Alta representatividad de los datos obtenidos para una mayor comprensión del fenómeno.
Confiabilidad (Wallendorf & Belk, 1989)	- Resultados coherentes, consistentes y fiables.	<ul style="list-style-type: none"> - Explicación del marco teórico. - La investigación se realizará en el contexto del Centro Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila del Servicio nacional de Aprendizaje “SENA” ubicado en el Municipio de La Plata (H). - La selección de la muestra será mediante el censo. - Las encuestas como único método de recolección de datos. - Ningún compromiso con los encuestados. - Análisis mediante el Alfa de Cronbrach.

Confirmación (Wallendorf & Belk, 1989)	- Construcción de la interpretación.	- Validez del contenido mediante la revisión de expertos.
Integridad (Wallendorf & Belk, 1989)	- Interpretación disminuida por mentiras y malas representaciones de los informantes.	- Establecer relaciones de confianza. - El instrumento será diligenciado de manera secreta y anónima por parte de los colaboradores. - Cuidar el anonimato de la información suministrada.
Coherencia (Wallendorf & Belk, 1989)	- Ontológicas. - Epistemológicas. - Metodología. - Ética.	- Comprensión del problema de investigación. - Contraste con el marco teórico y la literatura actual relacionada vigente. - Recolección y análisis de las encuestas. - Itinerario personal de los investigadores.

Fuente: construcción propia

3.5. Metodología para el desarrollo de los objetivos específicos

Para desarrollar el primer objetivo específico se utilizará el cuestionario denominado Survey Work-Home Interaction – Nijmegen (SWING) desarrollado por Geurts y colaboradores para evaluar la relación entre el trabajo y la familia, citado en Moreno Jiménez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz, & Geurts (2009), cabe resalta que es un instrumento adaptado y validado para países de habla hispana. El instrumento consta de 22 ítems, con una escala de respuesta tipo Likert, donde los encuestados pueden seleccionar entre: Nunca, a veces, a menudo o siempre. Para la presente investigación solo se tomó los ítems de la relación positiva y negativa de la relación trabajo- familia quedan solo 13 afirmaciones.

Por otra parte, para el análisis del segundo objetivo específico se empleará el Cuestionario sobre los atributos de la organización “CATO” propuesto por Allen & Meyer (1990) validado por Frutos, Ruiz, & San Martín (1998) en contextos latinoamericanos. El cuestionario se encuentra constituido por 21 ítems distribuidos en tres variables: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. La categoría de respuesta para este instrumento será una escala de Likert de 7 valores: en total desacuerdo, en desacuerdo, casi en desacuerdo, indeciso, casi de acuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Con el objetivo de recolectar la información pertinente para el desarrollo de la investigación, se acudirá a los cuestionarios en físico (papel y lápiz) que contengan las diferentes escalas de medición como instrumento de recolección de datos. La confiabilidad y validez de cada una de las escalas de medición contenidas en el instrumento de recolección de información será probada a través del análisis del Alfa de Cronbach, Análisis Factorial Confirmatorio y Análisis Factorial Exploratorio respectivamente. De esta manera se logrará establecer sí existe o no la relación para dar respuesta al tercer objetivo específico.

Se realizará una prueba piloto antes de aplicarlo en la organización. Asimismo, la información será recolectada directamente por el responsable de la investigación.

DIMENSIÓN	VARIABLE	ÍTEMS	AFIRMACIÓN
		1. Estoy irritable en casa porque mi trabajo es muy agotador.	ETF1
		2. Me resulta complicado atender mis obligaciones domésticas porque estoy constantemente pensando en mi trabajo.	ETF2
		3. Tengo que cancelar planes con mi pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.	ETF3
		4. Mi horario de trabajo hace que resulte complicado atender mis obligaciones domésticas	ETF4

ETF	Tensión	5. No tengo energía suficiente para realizar actividades de esparcimiento con mi pareja/familia/amigos debido a mi trabajo.	ETF5	
		6. Tengo que trabajar tanto que no dispongo de tiempo para mis hobbies (pasatiempos preferidos).	ETF6	
		7. Mis obligaciones laborales hacen que me resulte complicado relajarse en mi casa.	ETF7	
		8. Mi trabajo me quita tiempo que me hubiera gustado pasar con mi pareja/familia/amigos.	ETF8	
		9. Después de un día o una semana de trabajo agradable, me siento de mejor humor para realizar actividades con mi pareja/familia/amigos	ETF9	
		10. Desempeño mejor mis obligaciones domésticas gracias a habilidades que he aprendido en mi trabajo.	ETF10	
	Tiempo	11. Cumpro debidamente con mis responsabilidades en casa porque en mi trabajo he adquirido la capacidad de comprometerme con las cosas.	ETF11	
		12. Tener que organizar mi tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor mi tiempo en casa.	ETF12	
		13. Soy capaz de interactuar mejor con mi pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que he aprendido en mi trabajo.	ETF13	
		Afectivo	1. ¡Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución!	C1
			2. Siento de verdad, que cualquier problema de esta institución, es también mi problema.	C2
			3. Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	C3
			4. En esta institución me siento como en familia.	C4
5. Estoy orgulloso de trabajar en esta institución.	C5			
6. No me siento emocionalmente unido a esta institución	C6			
7. Me siento parte integrante de esta institución.	C7			
8. Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya mejor en otro lado.	C8			
9. Creo que debo mucho a esta institución.	C9			
10. Esta institución se merece mi lealtad.	C10			
11. No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta institución.	C11			
Normativo	12. Me sentiría culpable si dejo esta institución.		C12	

COMPROMISO		13. Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí.	C13
		14. Si continúo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.	C14
		15. Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo.	C15
		16. Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.	C16
	Continuidad	17. Si ahora decidiera dejar esta organización muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	C17
		18. En este momento, dejar esta institución supondría un gran costo para mí.	C18
		19. Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	C19
		20. Trabajo en esta institución más necesidad que por gusto.	C20
		21. Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.	C21

Fuente: Modelo SWING de Geurts, (2001) citado por Moreno et al (2009) y Modelo CATO de (Allen & Meyer, 1990) citado por Frutos et al (1998).

Capítulo 4. Análisis de los resultados

4.1 Análisis descriptivo

Aplicado el instrumento propuesto a la población seleccionada, se pudo determinar la percepción que los trabajadores del CDATH – SENA, tanto contratistas como empleados, tiene respecto a su trabajo, la relación de éste con su entorno familiar y el compromiso que tienen los colaboradores con la Institución.

4.1.1 Variable ETF – dimensión tensión

En la dimensión tensión, se pudo determinar que, más de la mitad de los funcionarios tienen la percepción de que su trabajo, en ocasiones, les está generando un nivel de tensión (ver figura 1) que incide negativamente en sus actividades familiares y personales (ver figura 2).

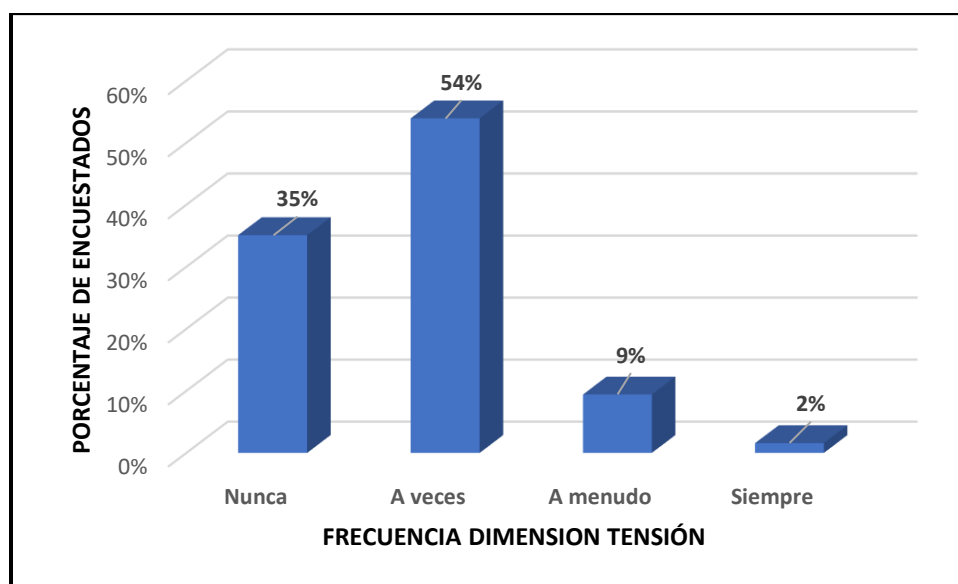


Figura 1. Frecuencia de sensación de tensión en los trabajadores.
Fuente: Elaboración propia.

Vale la pena recordar, que las encuestas están estructuradas de manera tal que, las ocho (8) primeras afirmaciones, corresponden a la interacción negativa trabajo-familia mientras que las últimas cinco (5) preguntas corresponden a la interacción positiva trabajo-familia, razón por la cual, se puede aseverar que, los encuestados consideran que existe cierto nivel de tensión y que esta genera un efecto negativo sobre la utilización de su tiempo, dado que, como se puede observar en la figura No 2, los encuestados tienen la percepción de que deben trabajar tanto tiempo, que no pueden realizar sus hobbies.

Para medir del nivel de percepción de cada dimensión, se calculó la media de cada interrogante, determinando rangos apropiados de acuerdo a la calificación asignada que permitan establecer el nivel de percepción de los encuestados:

- Entre 1,1 y 2 = Baja
- Entre 2,1 y 3 = Media
- Entre 3,1 y 4 = Alta

Dentro de la Tabla 1. Matriz de Análisis Teórico, se clasificó la pregunta No 6 del cuestionario, como Ocio, que de acuerdo a la teoría humanística.

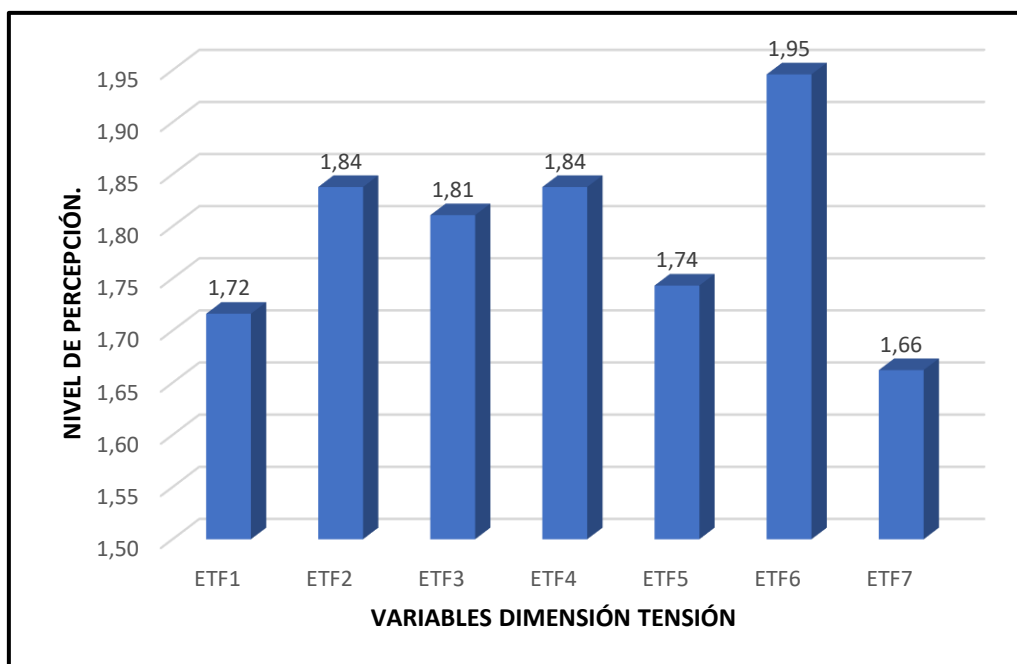


Figura 2. Nivel de percepción tensión.

Fuente: Elaboración propia.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en la figura No 2 y en la figura No 1, se puede afirmar que más de la mitad de los funcionarios del Centro de Formación, tienen una percepción de que la tensión que genera su trabajo es baja.

4.1.2 Variable ETF – dimensión tiempo

Otro factor que es importante en la determinación de la incidencia del Equilibrio Trabajo – Familia, es la dimensión Tiempo. Tal como se mencionó en el aparte 1.1. de la presente investigación, la importancia de esta dimensión radica en el hecho de que, éste (el tiempo) es un recurso escaso para satisfacer la demanda de múltiples funciones.

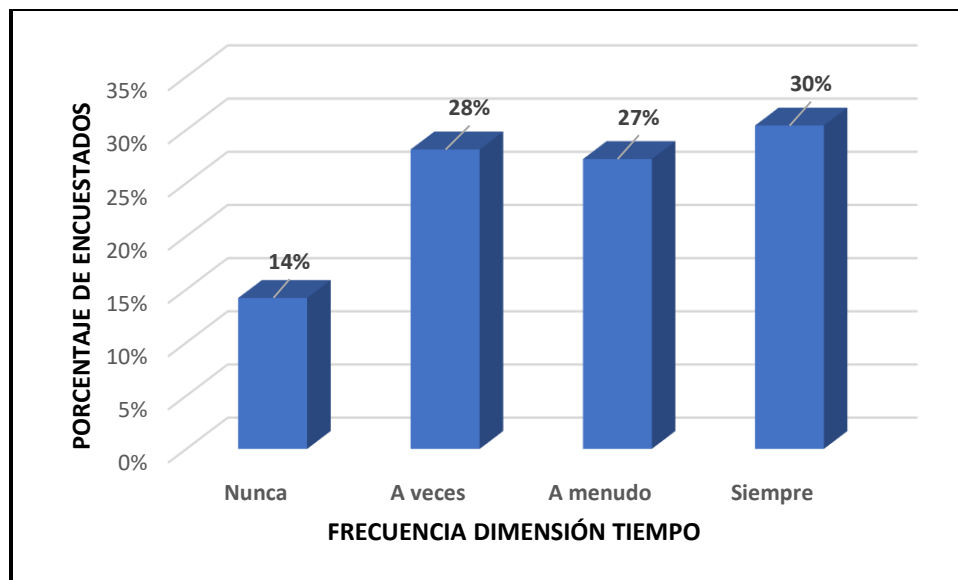


Figura 3. Cantidad de tiempo para realizar sus actividades.
Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo y de acuerdo a la figura No 3, el 30% de los encuestados consideran que cuenta con el tiempo suficiente para realizar tanto sus actividades laborales, como las actividades personales y familiares, sin ningún inconveniente. Esto permite afirmar que, la relación Trabajo – Familia, en los funcionarios del Centro de Formación, está relativamente equilibrada, puesto que no existe desequilibrio de roles.

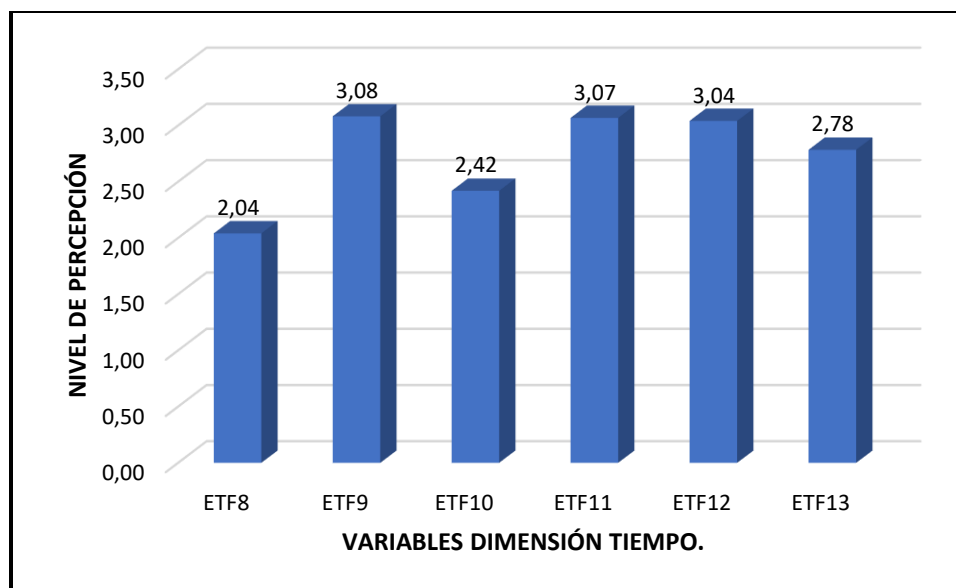


Figura 4. Nivel de percepción de tiempo.

Fuente: elaboración propia.

Mientras la figura No. 3 permite determinar la percepción de los encuestados sobre su dominio y utilización del tiempo, la figura No. 4 muestra claramente, que los funcionarios del centro de formación, tienen una percepción altamente positiva sobre la dimensión tiempo y su utilización en el desempeño laboral, familiar y personal. Dentro del grupo de preguntas elaboradas para establecer el equilibrio entre el Trabajo y la Familia, el interrogante No. 9 de la dimensión tiempo, demuestra que los funcionarios consideran que su trabajo ha tenido una influencia positiva en su vida personal y familiar, permitiendo que después de un día o una semana de trabajo agradable, se sientan de mejor humor para realizar actividades con sus parejas, familia y/o amigos.

Acudiendo a lo manifestado por Amin, Rohayu & Ghani (2017), quienes afirman que los empleados tendrán la experiencia de trabajo positivo y un vínculo psicológico a su carrera si perciben sus puestos de trabajo compatibles con la capacidad de equilibrar sus roles laborales y familiares, se puede concluir con el análisis de las dos variables anteriores, que los funcionarios

del centro de formación se encuentran a gusto con sus labores, puesto que pueden desempeñar sin exagerado grado de tensión, tanto su rol de empleado, como el rol de familia.

4.2. Variable compromiso

Analizada la variable dependiente ETF, se procede a verificar el estado de las dimensiones que componen la variable independiente compromiso. Para este análisis se contemplaron las dimensiones afectivo, normativo y continuidad, estableciendo los siguientes rangos de análisis:

- Entre 1,1 y 2 = Baja
- Entre 2,1 y 3 = Media
- Entre 3,1 y 4 = Alta
- Entre 4,1 y 5 = Muy Alta

Cada dimensión fue analizada de manera separada, para poder tener una visión más completa sobre la percepción que los funcionarios tienen de las mismas.

4.2.1 Variable compromiso – dimensión afectiva

La primera dimensión a analizar, es la dimensión afectiva, puesto que, según Meyer y Allan (1991), el componente afectivo dentro de la variable compromiso, está relacionado con un apego emocional por parte del empleado hacia la empresa, que hace que se sienta más orgulloso de ser parte de la organización. Bajo este supuesto, se han fijado las preguntas del uno (1) al siete (7), en el segundo bloque de preguntas de la encuesta, en pro de determinar el grado de percepción que tienen los funcionarios, respecto a esta dimensión en el desempeño de sus labores.

En la figura 5, se observa que un poco menos de la mitad de los encuestados sienten que su trabajo, les está generando un apego emocional que les hace sentir orgulloso de ser parte de esa institución.

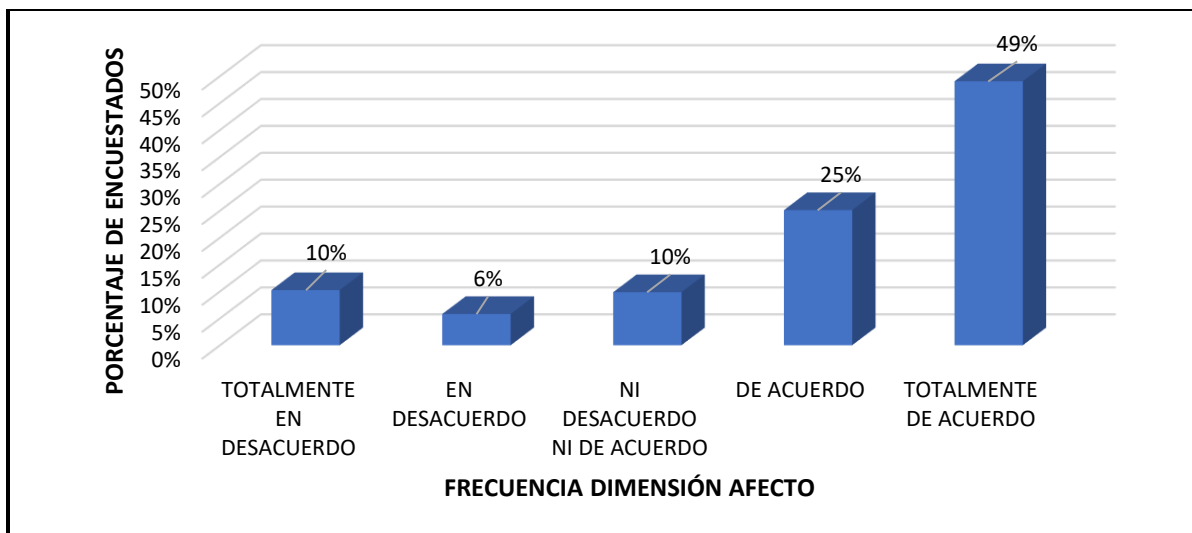


Figura 5. Grado de afectividad.

Fuente: elaboración propia.

Pese a que sólo la mitad de los encuestados sienten altamente esa afectividad en sus labores, también manifestaron mediante la encuesta, que están orgullosos de laborar en este centro de formación y que trabajar allí, significa mucho para su realización personal, tal como se puede observar en la figura 6.

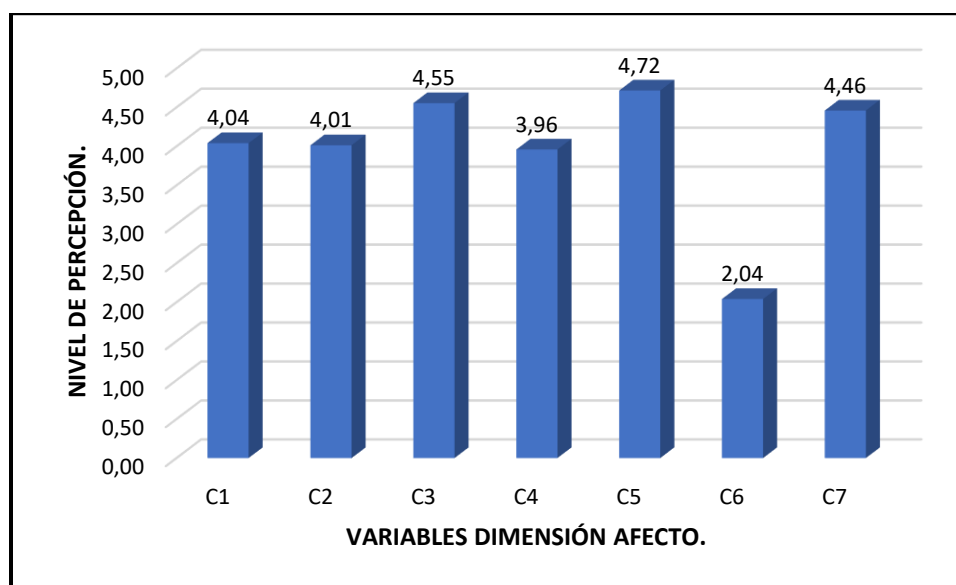


Figura 6. Nivel de percepción de afecto.

Fuente: Elaboración propia.

Hasta este punto, se puede inferir, basados en las respuestas analizadas, que los funcionarios del centro de formación, cuentan con elementos suficientes para que su grado de compromiso con la institución sea muy alto, generando una identidad entre los objetivos personales y los objetivos organizacionales, permitiendo un equilibrio positivo en la relación TRABAJO – FAMILIA.

4.2.2 Variable compromiso – dimensión normativa

Sin embargo, como se mencionó en el Capítulo 3 del presente trabajo de investigación, la variable independiente compromiso está compuesto por tres (3) dimensiones, así que, para poder lograr una conclusión robusta, es necesario analizar la segunda dimensión, la normativa.

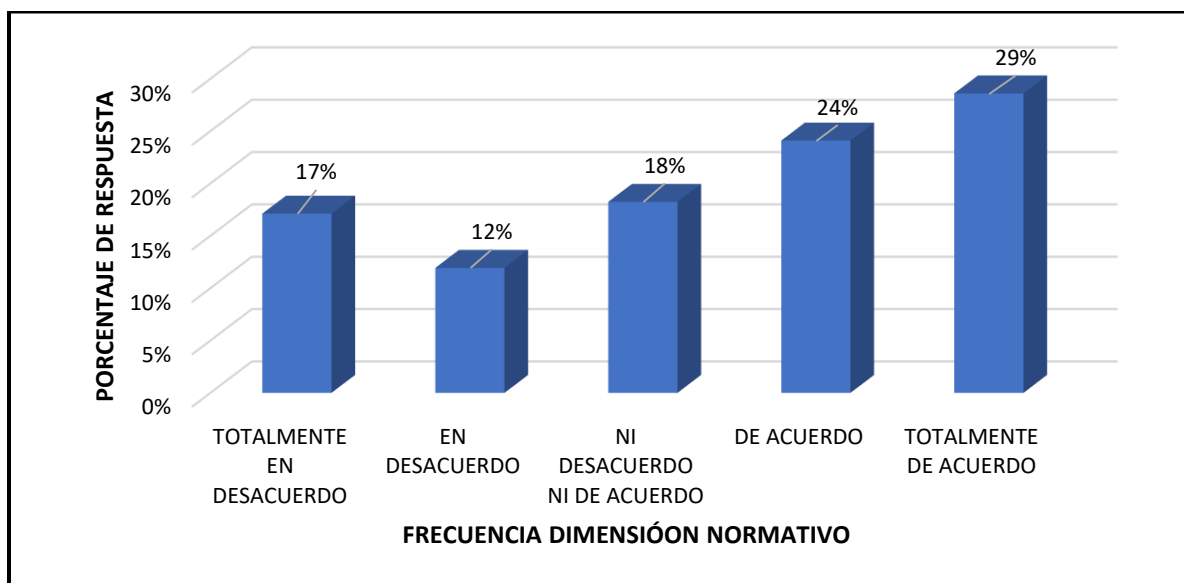


Figura 7. Grado normativo.
Fuente: Elaboración propia.

En las respuestas anteriores los encuestados eligieron las opciones que indican un relativo apego a su labor, sin embargo, en el bloque de preguntas normativas, cuyo objetivo es establecer el grado de sentimiento de permanecer en la organización por todos los beneficios que ha obtenido a lo largo de su trabajo, tal como se mencionó en el capítulo 2 del presente trabajo, se puede observar, que la intención de quedarse en su trabajo actual, va disminuyendo considerablemente.

En este bloque de preguntas, aproximadamente una cuarta parte de los encuestados, mostraron su sentimiento de pertenencia y fidelidad a su cargo, sin embargo, dicho sentimiento está muy distribuido entre los empleados, como lo muestra la figura 7.

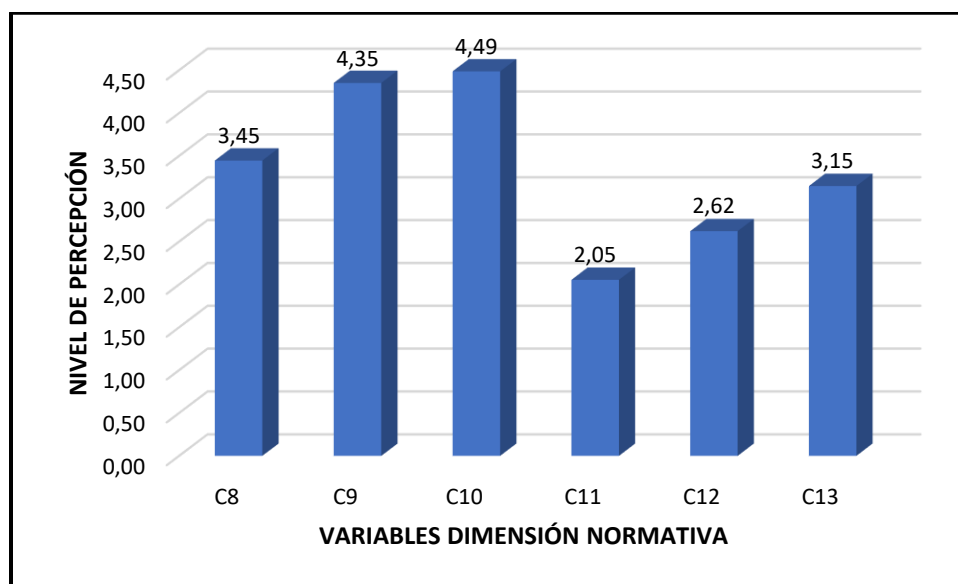


Figura 8. Nivel de percepción normativo.
Fuente: Elaboración propia.

Aunque la cantidad de encuestados que sienten que el centro de formación merece su lealtad es menor del 50%, el nivel de percepción de dichos funcionarios, es muy elevado, con puntuación que van desde 3,15 hasta 4,49, como se puede apreciar en la figura 8.

4.2.3 Variable compromiso – dimensión continuidad

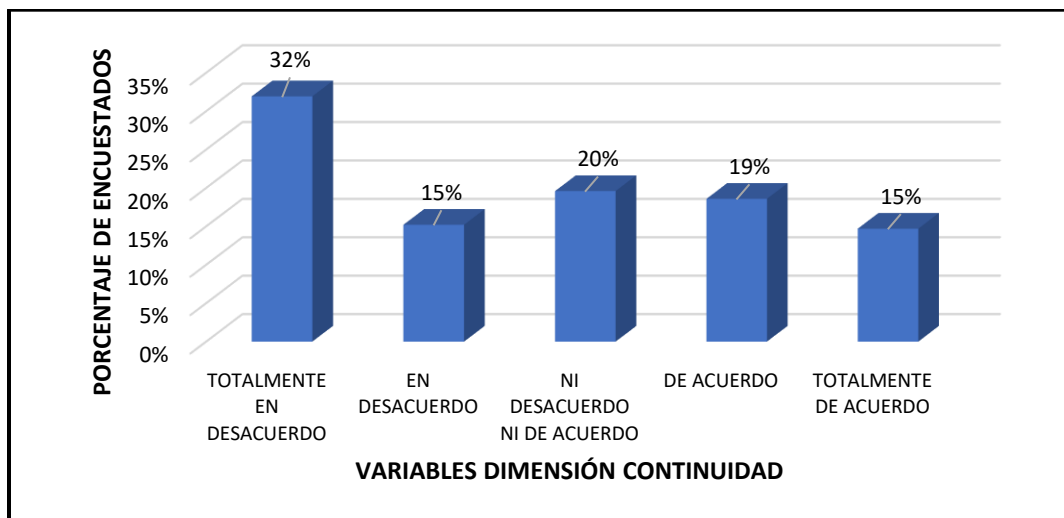


Figura 9. Gado de continuidad.

Fuente: Elaboración propia.

La dimensión continuidad, comprende todas las percepciones sobre el compromiso del empleado para continuar en la organización porque espera ser premiado y reconocido por su trabajo. Por esta razón, las preguntas desde la C14 a la C21, exponen en sus afirmaciones situaciones que permitan verificar el grado de dicho compromiso. El 32% de los encuestados, considera que dejar su trabajo en este momento, representaría un mayor costo y esfuerzo para lograr ubicarse laboralmente, como se puede apreciar en figura No 9. Aunque vale la pena anotar, que el 39% de los funcionarios, no están tan seguros de que dicha situación sea tan demandante, lo cual deja entrevisto la posibilidad de migración de los funcionarios ante nuevas oportunidades laborales.

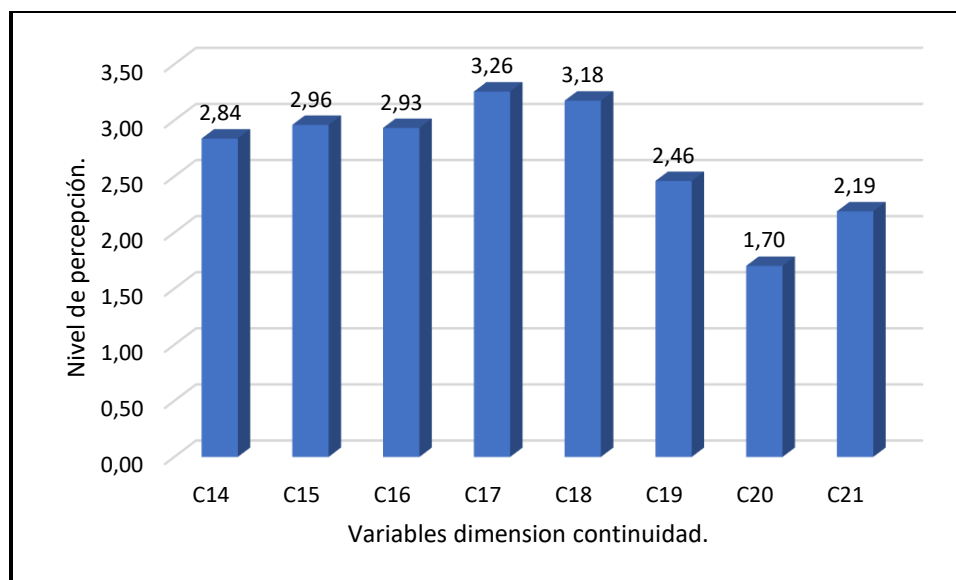


Figura 10. Nivel de percepción continuidad.
Fuente: Elaboración propia.

Es interesante ver, que pese a que los encuestados que están totalmente en desacuerdo son la mayoría, las puntuaciones más representativas las tiene las variables C17 y C18, que pretenden establecer el impacto negativo que dicha renuncia le significaría y el costo de dejar en este momento su trabajo actual, respectivamente.

La figura 10, también permite observar que los encuestados consideran que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo, por lo que se podría suponer, que en su permanencia en la organización espera lograr reconocimientos que afiancen su labor dentro de la misma.

4.3. Continuidad Vs antigüedad

Para lograr una visión más amplia de la situación actual, se han analizado las respuestas de continuidad vs la constante de antigüedad, con la intención de verificar qué tipo de funcionario tiene la percepción de dificultad para abandonar su trabajo actual y cuáles sienten el compromiso con la institución.

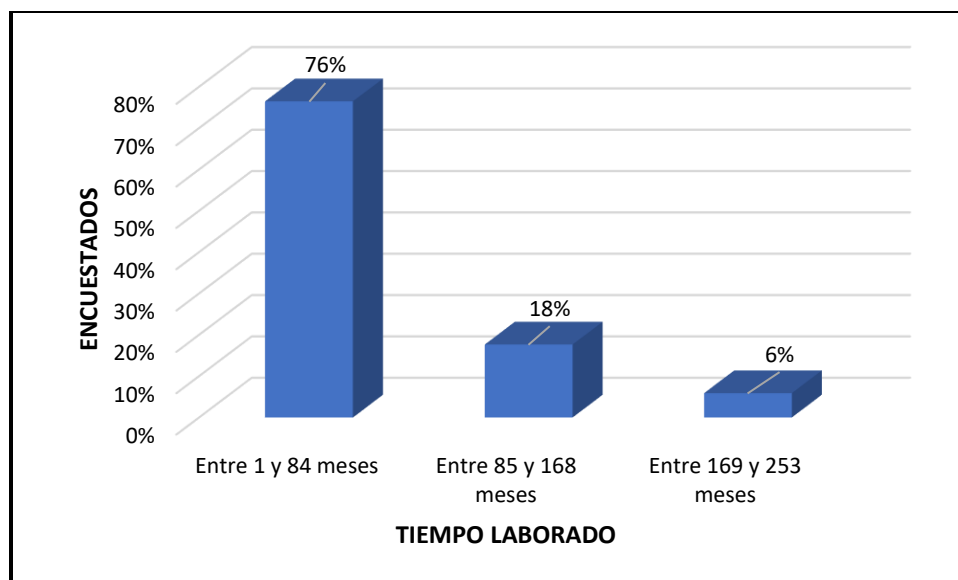


Figura 11. Empleados por tiempo de vinculación.
Fuente: Elaboración propia.

De los encuestados que respondieron totalmente de acuerdo en la sección continuidad, se estableció el rango de tiempo que llevan laborando dentro de la organización, para confrontar su estabilidad, con la percepción de la posibilidad de cambiar de empleo. La figura 11 muestra, cómo la mayoría de los encuestados que contestaron positivamente a este grupo de preguntas, tienen un máximo de 7 años dentro de la institución, mientras que los más antiguos, sólo corresponden al 6% de estas respuestas.

Esto permite pensar, que quienes tienen menos tiempo dentro de la organización, pretenden lograr una carrera que sea reconocida por los logros que pueda llegar a generar el desarrollo de sus actividades.

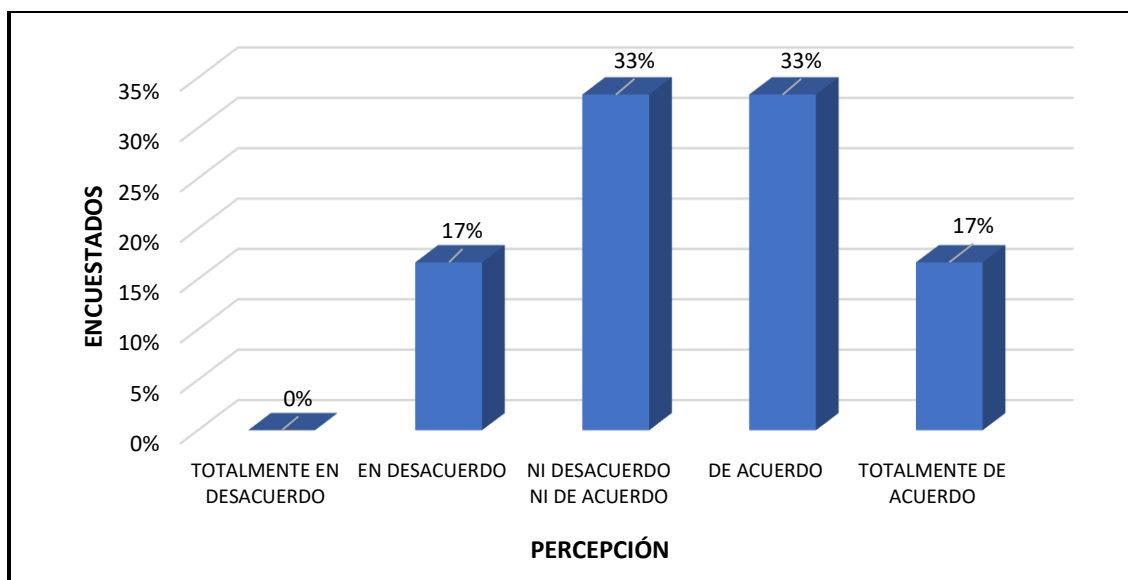


Figura 12. Percepción de funcionarios con más de 14 años de labor.
Fuente: Elaboración propia.

Para tener un panorama más amplio y claro sobre el compromiso de los encuestados, se analizaron las respuestas del total de los funcionarios con contratos superiores a 14 años, encontrando que el 66% de ellos que ostentan esta característica, tienen la percepción de que existe cierto grado de dificultad, que no es muy alto, para poder dejar su actual trabajo y conseguir uno nuevo. Ellos consideran que no es muy complicado y que el costo de nueva ubicación, no es muy alto, tal como se observa en la figura 12.

Con los análisis realizados hasta el momento, se puede intuir que existe un equilibrio entre tiempo – familia y que dicho equilibrio está influyendo positivamente en el nivel de compromiso de los funcionarios, sobre todo, en los de menor tiempo de labor.

4.4 Tiempo en conseguir un nuevo trabajo

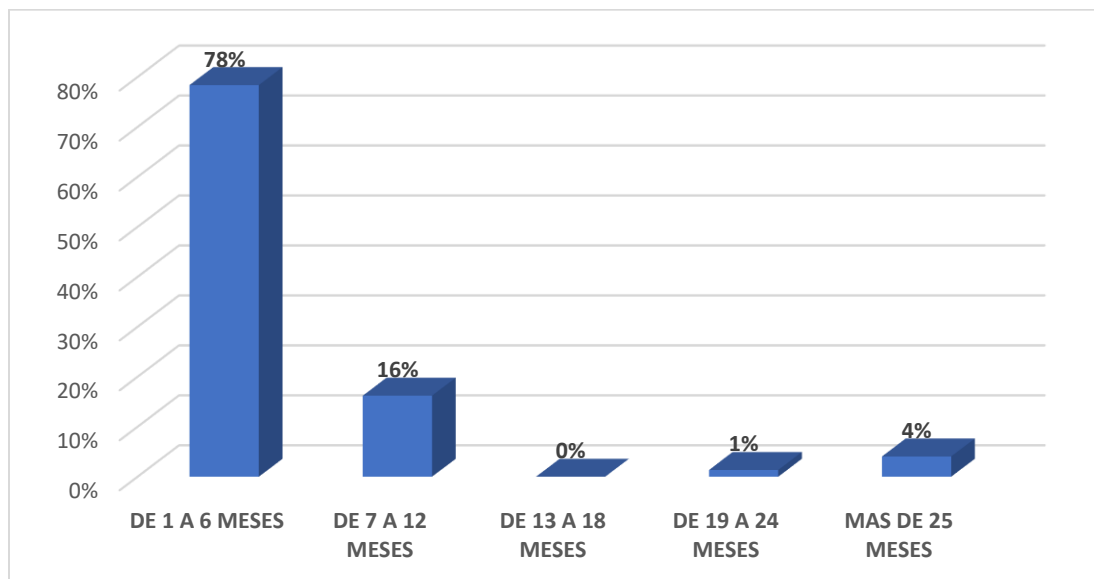


Figura 13. Tiempo en conseguir un nuevo trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

El 78% de los encuestados manifiestas que les tomaría entre 1 a 6 meses para conseguir un nuevo trabajo, mientras el 4% de ellos consideran que tardarían más de 25 meses en conseguir un nuevo trabajo.

4.5 Facilidad de conseguir un nuevo empleo

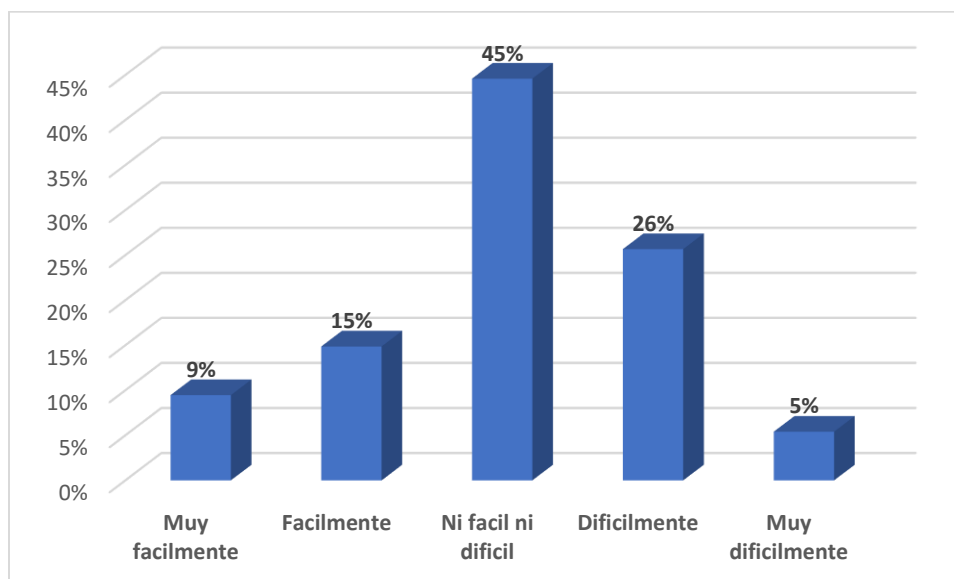


Figura 14. Facilidades de conseguir un nuevo empleo.

Fuente: Elaboración propia.

Dentro del análisis de investigación, se generó la pregunta que tan fácil es conseguir un nuevo empleo, a la cual el 45% de los encuestados consideran que no estaría ni fácil, ni difícil; mientras el 5% de ellos manifiestan que sería muy difícil conseguirlo.

4.5 Identificación del género

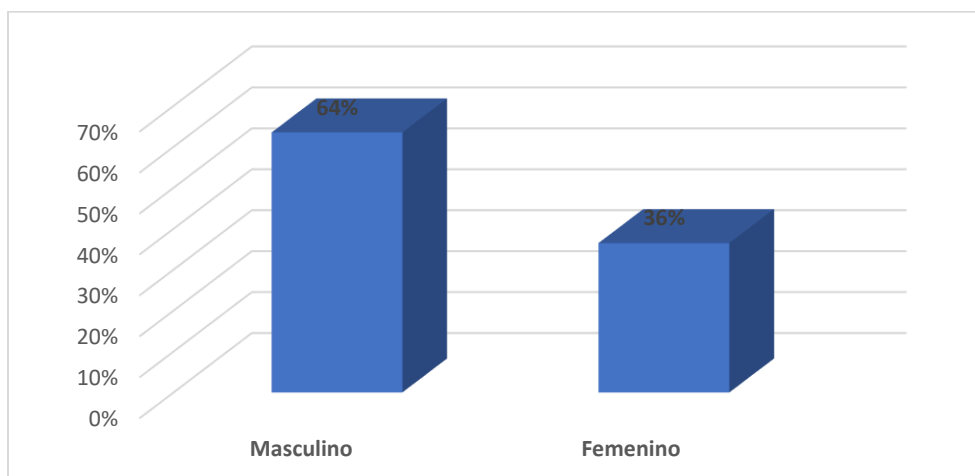


Figura 15. Identificación del género.

Fuente: Elaboración propia.

Fue importante analizar que a pesar de que en la población general en Colombia predomina las mujeres, en la investigación el 64% fueron hombres y 36% fueron mujeres.

4.6 Rango de edades

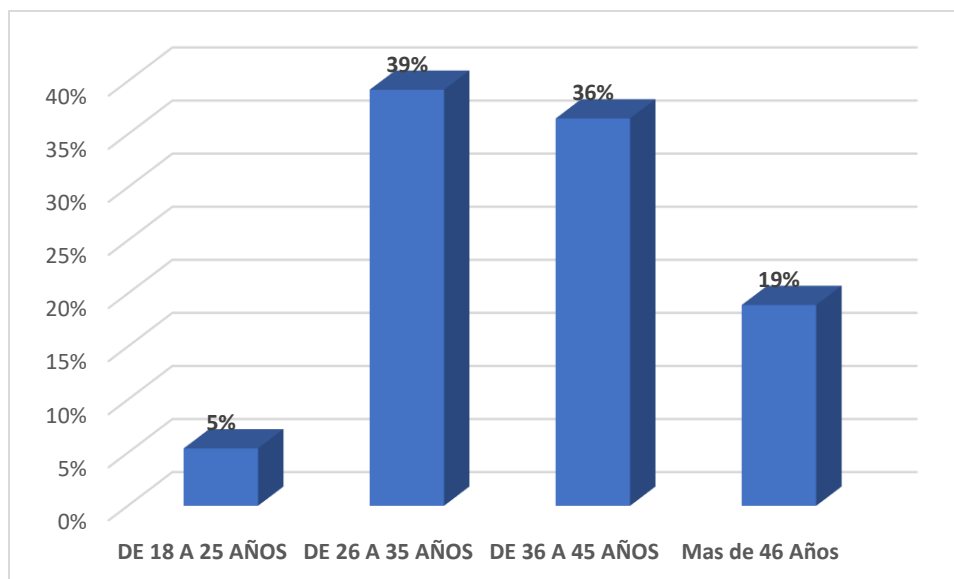


Figura 16. Distribución etaria.

Fuente: Elaboración propia.

Las personas que trabajan en el centro de desarrollo son jóvenes. El 39% se encuentra en un rango entre 26 a 35 años y el 39% entre 36 a 45 años. Solo el 5% de los encuestados están entre 18 a 25 años de edad, esto debido a que deben cumplir con unos requisitos mínimos para los perfiles laborales del centro.

4.7 Estado civil

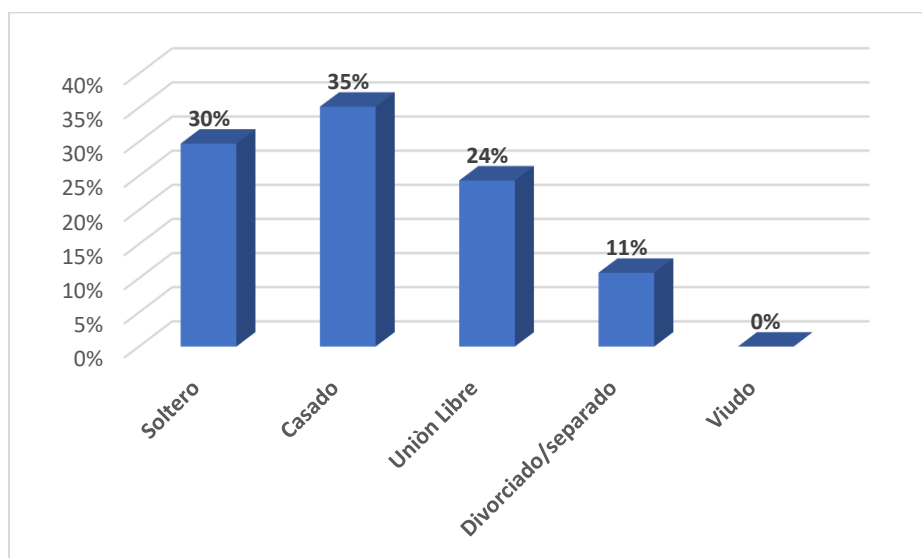


Figura 17. Estado civil.

Fuente: Elaboración propia.

En la población encuestada se encontró que solo el 30% de los encuestados están solteros, el resto están casados (35%) o tienen una unión marital de hecho (unión libre 24%).

4.8 Número de niños a cargo

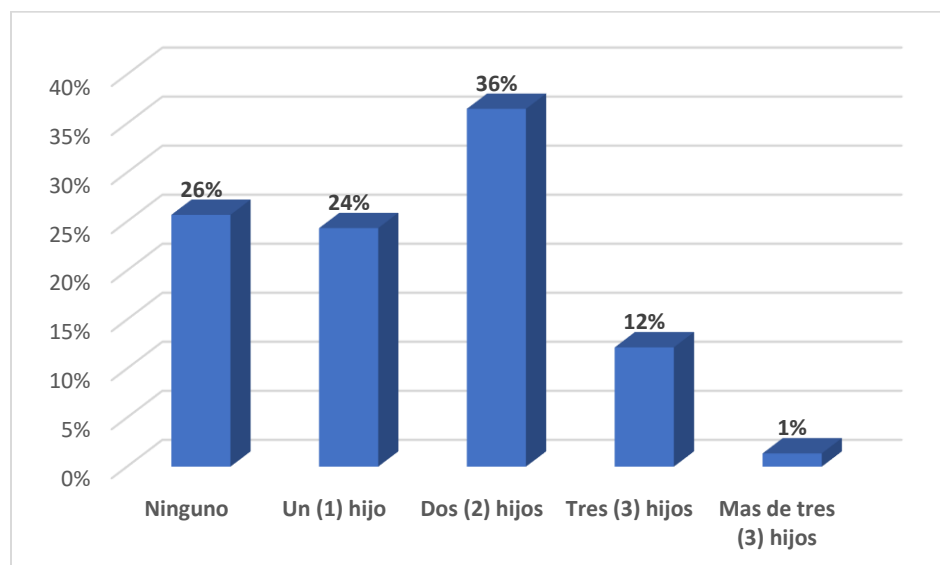


Figura 18. Número de niños a cargo.

Fuente: Elaboración propia.

El 36% de los encuestados tienen dos hijos mientras que el 26% no tienen hijos, la tendencia en la actualidad es que los jóvenes no desean tenerlos.

4.9 Números de adultos a cargo

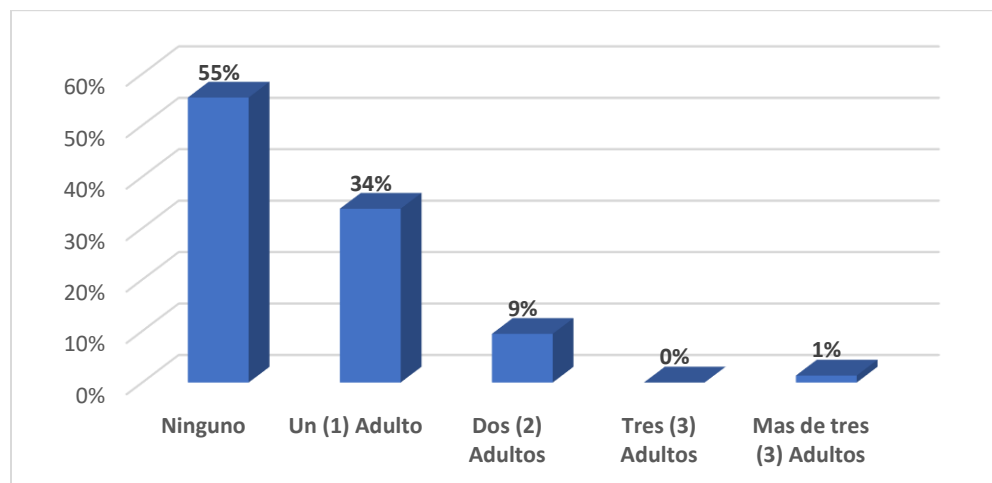


Figura 19. Número de adultos a cargo.

Fuente: Elaboración propia.

En el análisis del número de adultos a cargo, solo el 34% de los encuestados tienen a cargo una persona, mientras el 55% de ellos no tienen ninguna responsabilidad en cuidar a alguien.

4.10 Nivel educativo

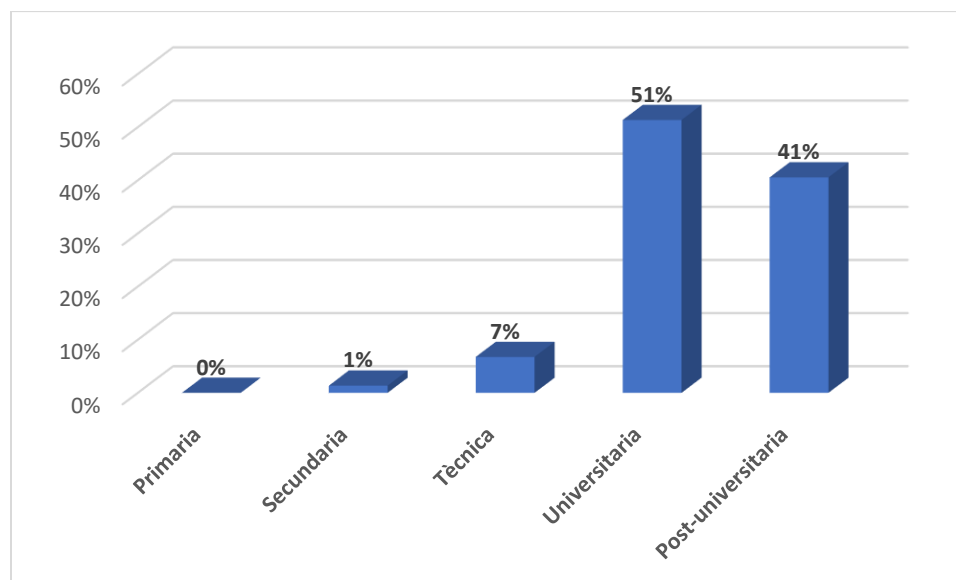


Figura 20. Nivel educativo.
Fuente: Elaboración propia.

Es claro que, para ingresar a laboral con una institución del estado, se debe cumplir con unos requisitos por cada perfil. En este estudio, se evidenció que dentro del grupo de encuestados el 51% tiene un nivel de pregrado mientras 7% tienen formación técnica.

4.11 Nivel de jerárquico

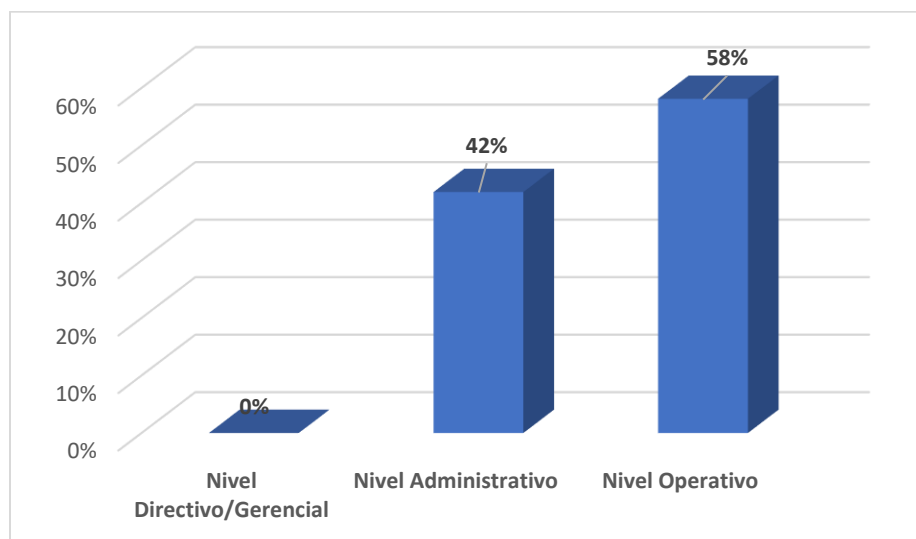


Figura 21. Nivel Jerárquico.
Fuente: Elaboración propia.

Dentro de la población encuestada el 42% pertenece al nivel administrativo y el 58% restante al nivel operativo.

4.12 Tipo de contratación

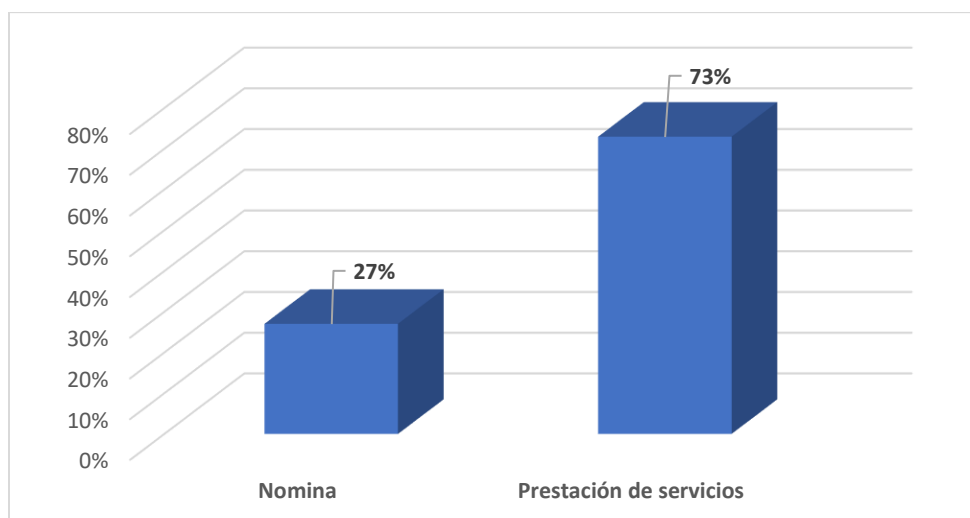


Figura 22. Tipo de compromiso.
Fuente: Elaboración propia.

El Centro de formación maneja un número significativo de contratos de prestación de servicios mientras los contratados de nómina son muy pocos.

4.13 Matriz de correlación

La confiabilidad y validez de cada una de las escalas de medición contenidas en el instrumento de recolección de información fueron probadas a través del análisis del Alfa de Cronbach, Análisis Factorial Confirmatorio y Análisis Factorial Exploratorio respectivamente.

4.12 AFC modelo hipotetizado

Una vez aplicado el instrumento de recolección de datos (cuestionario), se analizaron los estadísticos descriptivos de cada uno de los ítems establecidos. Vale la pena recordar que, de los 13 ítems consignados en la primera sección del documento, las ocho (8) primeras afirmaciones corresponden a la interacción negativa, mientras que las cinco (5) afirmaciones siguientes, corresponden a la interacción positiva de la variable trabajo – Familia.

Del mismo modo, de los 21 ítems que analizan la dimensión Compromiso, los primeros siete (7) ítems corresponden a la dimensión afectiva, seguida de seis (6) ítems de la dimensión normativa, para finalizar con ocho (8) ítems correspondientes a la dimensión continuidad.

La validez factorial del SWING se comprobó mediante el análisis factorial confirmatorio. La escala que se tuvo en cuenta fue la de likert de 1 (Nunca), 2 (A veces), 3 (A menudo) y 4 (Siempre) para el cuestionario de interacción trabajo – familia y para el cuestionario de compromiso se utilizó una escala de: 1 a 5 donde 1 (Totalmente en desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (Ni desacuerdo, ni acuerdo), 4 (De acuerdo) y 5 (Totalmente de acuerdo).

Para poder iniciar el análisis, se calculó la media de cada variable y su relación con las dimensiones a analizar.

Tabla 1. Medias, desviaciones estándar y correlaciones de las variables del estudio.

Variable	<i>M</i>	<i>DE</i>	1	2	3	4
1. Compromiso	4,19	0,68	(0,93)			
2. ETF	3,97	0,91	-0,82 ¹	(0,90)		

Fuente: Elaboración propia.

Índices de confiabilidad (Alfa de Cronbach) son reportados en la diagonal.

Dentro de la tabla 1, se observa que la relación de la Variable dependiente EFT en relación a la variable independiente compromiso, se encuentra en una interacción negativa, lo cual aleja la variable, del equilibrio propuesto.

¹ Correlación significativa al 0,01 (bilateral)

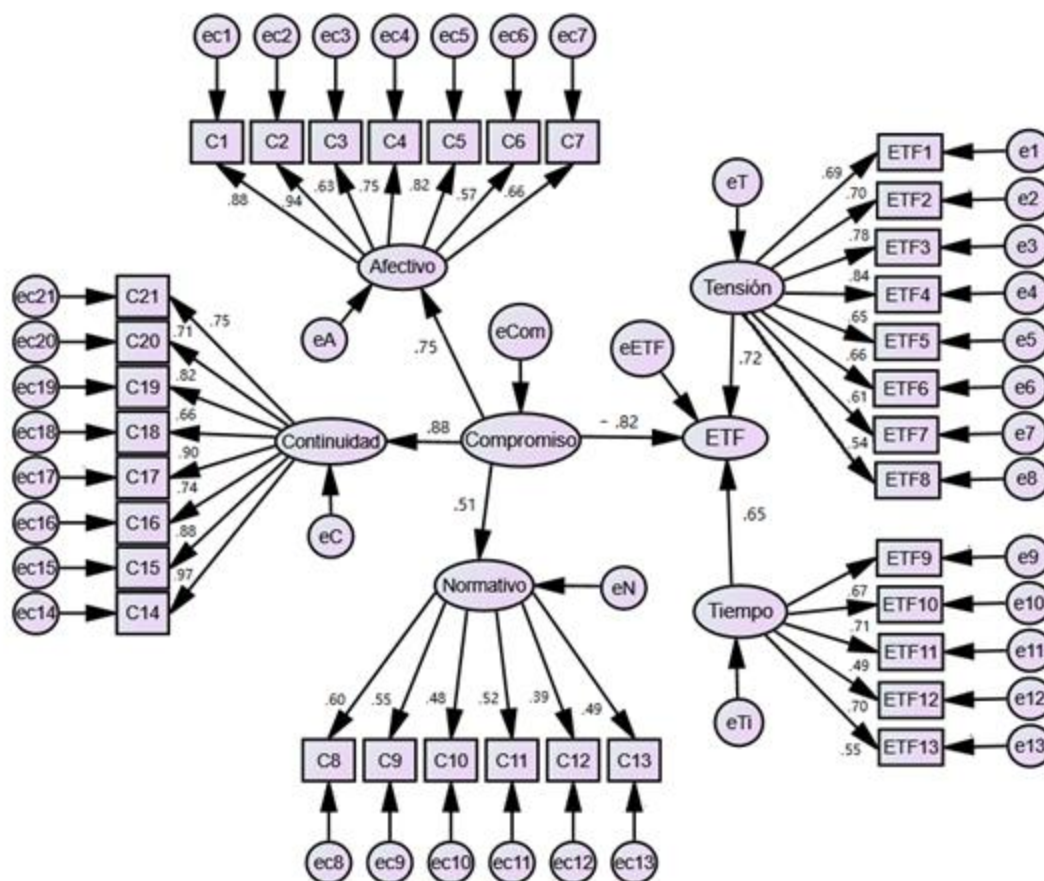


Figura 23. Modelo de AFC de relación trabajo familia y compromiso.
Fuente: Elaboración propia - generado con el programa estadístico SPSS 25 – AMOS.

La figura 23 muestra la relación entre las variables que conforman cada dimensión objeto de análisis, con sus respectivas interacciones, considerando que la variable dependiente ETF tiene una interacción con la variable independiente compromiso. Para realizar la evaluación se tuvo en cuenta el índice de KMO de Kaiser Meyer Olkin (Pett, Lackey, & Sullivan, 2003) que considera valores entre cero (0) y uno (1), mediante la siguiente escala de calificación que es la más utilizado:

Valores menores de 0,5 se consideran inaceptables.

Valores de 0,5 a 0,59, se consideran pobres.

Valores de 0,6 a 0,79, se consideran regulares.

Valores de 0,8 a 1, se consideran meritorios

El Modelo de AFC de correlación significativa entre trabajo, familia y compromiso, presenta una interacción negativa entre la variable dependiente EFT y la variable independiente compromiso, con un valor negativo de -0,82. Basados en la escala KMO registrada anteriormente, se puede afirmar que la interacción entre estas dos variables es meritoria, pues la variable independiente, está generando una mayor carga sobre la variable dependiente y por ende, sobre las dimensiones consideradas en este trabajo de investigación.

Dentro de la variable dependiente EFT, la dimensión de mayor interacción es tensión, que registra un valor de 0,72, convirtiéndola en una variable regular, respecto a la dimensión tiempo, que tiene un valor de 0,65 (variable también regular, de acuerdo a la valoración KMO).

Dentro del grupo de variables de la dimensión tensión, la mayor valoración la obtuvo la variable EFT4, lo que la hace considerar una variable meritoria, puesto que se encuentra muy próxima al entero uno (1). Es decir, para los encuestados, su tiempo está siendo invertido en mayor medida en su trabajo, afectando de alguna manera, el tiempo que debería dedicarse a su hogar y los compromisos y tareas que éstas implican.

Caso contrario se presenta en la variable EFT8, cuyo valor de interacción es pobre, puesto que su puntuación es de 0,54. Esta variable pregunta textualmente: “Mi trabajo me quita tiempo que me hubiera gustado pasar con mi pareja - familia o amigos”.

En la dimensión tiempo, la variable de mayor valor es la EFT10, cuya afirmación es “Desempeño mejor mis obligaciones domésticas gracias a habilidades que he aprendido en mi trabajo”, obteniendo una interacción de 0,71, es decir, esta es una variable regular, mientras que la

variable EFT11, cuyo valor de interacción es de 0,49, es considerada como inaceptable. Ésta variable pretende determinar si el encuestado cumple debidamente sus responsabilidades en el hogar mediante lo que ha aprendido en su espacio laboral. Estas variables tienen su relevancia en el hecho de que determinan el nivel de definición y cumplimiento de los roles que el funcionario tiene en su trabajo y en su hogar, tal como se manifestó en el capítulo 2 del presente trabajo.

Analizada la interacción de la variable EFT, es necesario analizar las interacciones generadas en la variable independiente compromiso y sus tres (3) dimensiones. En la figura 23, se observa que la dimensión de mayor interacción con esta variable, es la variable continuidad con un puntaje de 0,88 que, como se ha mencionado a lo largo de este trabajo, representa la aspiración del funcionario, de lograr un reconocimiento y una premiación por sus labores, conllevándolo a tener disposición para quedarse dentro de la organización en pro de alcanzar dicha premiación.

Dentro de esta dimensión, la variable con mayor puntaje de interacción es la C14 con un puntaje de 0,97, lo que la hace una variable meritoria, es decir, su carga sobre las otras variables es bastante significativa y pretende determinar la percepción del funcionario sobre los beneficios obtenidos en la actual institución, que posiblemente no logre conseguir en otra organización.

De la misma manera, está la variable C18, que es la variable de menor interacción con un puntaje de 0,66, que busca determinar la percepción de los encuestados respecto al nivel de costo que deberían asumir si decidieran abandonar la institución en el presente inmediato.

En segundo lugar, se encuentra la dimensión afectiva con un valor de 0,75 puntos. Esta variable regular indaga a los funcionarios del centro de formación, sobre su compromiso con la organización y el grado de identidad entre funcionario y empresa. Siendo así, la variable de mayor interacción es la C2, con un puntaje de 0,94, queriendo determinar qué tan identificado se

encuentra el empleado con la empresa, hasta el punto de sentir los problemas organizacionales como propios.

Dentro de este grupo de variables, se encuentra la C6 con un puntaje de 0,57, convirtiéndola en una variable pobre, es decir, su carga en relación a otras variables es poco significativa. Esta variable pretende determinar si el funcionario se siente o no, emocionalmente unido a la institución.

Por último, se encuentra la dimensión normativa, cuya interacción con la variable Compromiso es de 0,51, es decir, es una variable muy débil en relación a las demás variables analizadas. Dentro de este grupo de variables, la de mayor interacción es la variable C8 con un puntaje de 0,60, lo que la clasifica como una variable regular que pretende determinar la percepción respecto al sentimiento del bien al dejar la institución pese a que tenga la oportunidad de obtener mejores resultados en otra institución. La interacción más baja, la obtuvo la variable C12, con un puntaje de 0,39, es decir, esta variable es inaceptable dentro del modelo. Esto se puede explicar con el hecho de que la pregunta textual es “No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta institución”. Esta afirmación es totalmente contraria a la variable de mayor puntaje dentro de esta dimensión.

Para generar un análisis mucho más robusto y teniendo en cuenta los niveles de algunos puntajes en la interacción entre variables, se elaboró la Tabla 2, con la intención de determinar los posibles ajustes al modelo, que permitan lograr un modelo realmente funcional y ajustado a la realidad del Centro de Formación objeto de análisis.

Tabla 2. Índices de ajuste de los modelos estructurales teóricamente propuestos

Índice	Estimados	Nivel de Aceptación
	Modelo	
Chi-cuadrado	185,567	P < 0,00
GI	2,793	
CMIN/DF	0,968	< 3,00
CFI	0,961	> 0,90
TLI	0,959	> 0,90
IFI	0,911	> 0,90
RFI	0,912	> 0,90
NFI	0,944	> 0,90
GFI	0,940	> 0,90
AGFI	0,782	> 0,80
RMSEA	0,072	≤ 0,08

Fuente: Elaboración propia mediante el programa estadístico SPSS 25 – AMOS

La literatura expresa que, con la debida flexibilidad, el ajuste se considera aceptable si el SRMR y el RMSEA no alcanzan 0,05 y el NFI supera 0,95. Como se puede apreciar en la tabla 2, para el caso del objeto de esta investigación, el NFI está por encima del nivel de aceptación propia de este caso, sin embargo, no alcanza el estándar de >0,95. Esta situación nos indica que el modelo es ajustable, pero susceptible a los cambios que se pudieran generar en el modelo propuesto.

En teoría, los índices CFI y GFI varían entre 0 y 1, con 0 indicando ausencia de ajuste y 1 ajuste óptimo; valores de 0,95 o superiores son considerados excelentes, y valores superiores a 0,90 sugieren un ajuste aceptable del modelo a los datos. En el caso expresado en la tabla 2, se puede observar que los valores de ajuste aceptables para esta investigación, es >0,90 para ambos indicadores y que el modelo propuesto cuenta con un estimado de 0,961 y 0,940 respectivamente, es decir, que se lograrían excelentes ajustes al modelo propuesto. Así mismo, el índice RMSEA es

considerado óptimo cuando sus valores son de 0,05 o inferiores y aceptables en el rango 0,08-0,05 (Hu & Bentler, 1995).

Tabla 3. Confiabilidad de las dimensiones del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad	Alfa de Cronbach	N elementos
Compromiso afectivo	$\alpha = 0,95$	7
Compromiso de continuidad	$\alpha = 0,93$	8
Compromiso normativo	$\alpha = 0,90$	6
Tensión	$\alpha = 0,89$	7
Tiempo	$\alpha = 0,90$	6

Fuente: elaboración propia mediante el programa estadístico SPSS 25 – AMOS

Las correlaciones en términos generales son buenas. Al analizar la correlación de la variable ETF se evidencia que la más alta es su dimensión de tiempo con 0,90, mientras que la correlación más significativa de la variable compromiso y sus dimensiones fue la dimensión afectiva con 0,95.

El Alfa de Cronbach general de las dimensiones fue de 0,91.

Capítulo 5. Discusión

El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre *Compromiso y Equilibrio Trabajo- Familia* de los colaboradores del Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA del municipio de La Plata – Huila. Los hallazgos contribuyen a las investigaciones anteriormente descritas y trazan nuevas posturas para comprender la relación entre ETF a partir de los componentes *Tensión y Tiempo*; en un segundo momento Compromiso con sus componentes *Afectivo, Continuidad y Normativo* en las implicaciones prácticas y teóricas.

5.1. Implicaciones Teóricas

La relación *Compromiso y Equilibrio Trabajo – Familia* de los colaboradores en el Centro de Desarrollo Agroempresarial y Turístico del Huila del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, confirma en los resultados la existencia de una relación negativa entre ETF; el bajo nivel permite identificar los procesos adversos en el desempeño de roles familiares (padres, hermanos, relaciones afectivas, entre otras), tanto en la participación como en la cooperación. De esta forma se determinan las dimensiones que requieren de mayor seguimiento para la comprensión de la relación con el ámbito *Trabajo - Familia*.

Los resultados de la presente investigación reafirman la postura de Poelmans (2001), al determinar las consecuencias negativas familiares (cumplimiento de compromisos familiares) que implican lo organizacional (cumplimiento de los objetivos contractuales). En esta línea resultan coherente los hallazgos de la relación ETF, al referir la dimensión *Tiempo* un determinante en el *Equilibrio Trabajo - Familia*. De igual forma, Greenhaus y Beutell (1985), denominan a esta

relación negativa “conflicto interrol”, donde las presiones tanto del ámbito familiar como trabajo son incompatibles, por lo que la participación en el rol dificulta participar en el otro, perjudicando su bienestar. En este sentido, Frone, Russell y Cooper (1992), indicaron que el conflicto en el ETF es siempre de naturaleza bidireccional, donde se establece una relación recíproca entre ambas direcciones del conflicto. Comprendiendo de esta forma que a mayor compromiso organizacional menor ETF y, a su vez, a menor compromiso organización mayor ETF.

En este sentido, los resultados son coherentes a los hallazgos de la investigación de Barros & Barros, (2008), al identificar el *Tiempo* como consecuencia en el ámbito Trabajo - Familia. En este sentido, el hecho de que los trabajadores identifiquen que el contexto laboral responde a sus necesidades y requerimientos personales, permite establecer una relación significativa y favorable o inversamente (ver Gillet et al., (2013); Hammond et al., (2015); Hayes, (2009); Mathieu & Taylor, (2006)).

Los resultados de la dimensión *tiempo* de ETF, refuerza la relación negativa, pero a diferencia de los autores Feldman y Gainey (1997), establecen la posibilidad del factor flexibilidad, sobre cuándo hacer su trabajo, es decir, que aunque existan lineamientos generales de la organización respecto al horario, la flexibilidad posibilita comprender el *tiempo* como componente de impacto menos significativo sobre la disminución a los conflictos entre el trabajo y la familia. Los procesos de contratación como un factor de flexibilidad horaria y multiplicidad de funciones, es un mecanismo de equilibrio entre la trabajo - familia, es decir “una relación recíproca y positiva entre ambas direcciones, siendo necesaria distinguirlas y potencializarlas” (Barros & Barros, 2008, pág. 6). Por consiguiente, se establecen los procesos de contratación, precisando la contratación de prestación de servicios como la posibilidad de organizar y proyectar extensiones laborales que confluye y se relacionan armónicamente con el equilibrio familiar, al respecto, un factor relevante

como lo determina Barros & Barros (2008), es la relación significativa entre las jornadas laborales y trabajo - familia, sosteniendo una relación recíproca y positiva entre ambos.

Al establecer una relación recíproca entre compromiso y ETF, es necesario describir la relación Compromiso, a partir de los estudios realizados por Mowday, Porter y Steers (1982), donde indican que el compromiso y su implicación es la fuerza con la que un individuo se identifica con una organización y se implica con esta. Por su parte, Meyer y Herscovitch (2001), concuerdan con el presente estudio y precisan el compromiso con el particular sentido de actuación o actitud negativa del individuo hacia su organización, de tal manera que este compromiso infiere en el individuo el poco deseo de realizar esfuerzos mayores tanto a nivel organizativo como familiar.

Así mismo, compromiso requiere de mecanismos institucionales permanentes para lograr armonizar con el ETF, algunos pueden ser las actividades de bienestar que se generan a nivel individual para los contratistas y funcionarios, como también las actividades de bienestar donde participan las familias, aunque para este caso solo aplican los funcionarios públicos, Chinchilla, Poelmans y León (2003), centran la problemática en la falta de iniciativas organizativas y de gobiernos frente a la responsabilidad de la armonía familiar. No obstante, la introducción de políticas afirmativas para el bienestar familiar y organizativo permite la coherencia familia – trabajo, así como lo determina Burke (1988), Grennglass *et al.*, (1988) e Idrovo (2006) donde los programas y políticas no corresponden a los temas de interés para la relación Trabajo y Familia.

La relevancia en los hallazgos de Compromiso la dimensión *Normativo* es menos significativa, frente a la dimensión *Afectivo* y *Continuidad*, donde confluyen los elementos para la identidad entre los objetivos personales y los objetivos organizacionales, de igual forma la percepción de los individuos permite reconocer con un nivel poco significativo ante la

organización el sentido de pertenencia, lealtad y gratitud. Por lo tanto, nos permitimos citar a Castro (2014), al sustentar que una persona puede vincularse afectivamente a su organización al mismo tiempo que puede mantener (o no), y sentir una obligación de ser leal a su organización. Penley y Gould (1988), incluyeron el sentimiento de lealtad hacia la organización dentro del compromiso afectivo. En cambio, Allen y Meyer (1990), sí distinguen estas dos formas, argumentando que en el compromiso normativo hay una *obligación* a ser leal, a diferencia del componente afectivo que expresa un *deseo* de serlo.

5.2. Implicaciones prácticas

La investigación resalta la relación entre el Equilibrio Trabajo- Familia y Compromiso, en función a la relación negativa de la investigación ETF.

Una implicación práctica a partir de los hallazgos de esta investigación, apunta a visualizar desde las acciones de bienestar laboral las dimensiones de *Tensión* y *Tiempo* en ETF asumidas desde los diferentes tipos de contratación, desarrollo de actividades y otros factores implícitos como edad, genero, tiempo de vinculación entre otros claramente señalados en la investigación; lo anterior reconoce espacios y caracterización asumidos desde el tipo de implicación laboral (*tiempo*), y el desarrollo de actividades (*tensión*). La caracterización identifica situaciones de riesgo a nivel laboral y familiar para lograr comprender y atender en los dos ámbitos.

Las diferentes instancias de apoyo laboral, establece rutas metodológicas que despliegan procesos formativos e informativos a trabajadores en los temas centrales de *Tiempo*, *Tensión*, *Compromiso Afectivo*, *Compromiso Normativo*, *Compromiso Continuo* y su implicación en la relación Trabajo- Familia. La importancia de trabajar en programas de apoyo a los colaboradores,

enfoca precisamente en la eliminación de barreras o prevención de estas para la efectividad laboral, las competencias laborales y la relación familiar.

Es necesario, implicar este tipo de investigaciones desarrolladas, al visualizar el conflicto Familia Trabajo en la relación directa con los productos de estrés, agotamiento, salud física y emocional y su relación directa con la satisfacción laboral y éxito empresarial.

5.3. Limitaciones del estudio

Todo proceso de investigación, presenta limitaciones claramente identificadas que permiten establecer nuevos procesos investigativos a partir del alcance logrado. Lo anterior no implica que sus hallazgos y conclusiones pierdan su valor; por el contrario, reconocer las limitaciones permite al lector entender nuevos procesos investigativos que se interesen por encontrar explicaciones y oscilaciones a las realidades presentadas en el contexto *Compromiso y Equilibrio Familia-Trabajo*.

La primera limitación tiene que ver con que los datos fueron obtenidos mediante una investigación transversal, como es el caso de gran parte de investigaciones en este campo; es decir, que los datos fueron recogidos en un momento específico del tiempo y no se contempla la evolución o relación gradual de fenómeno a lo largo del tiempo; no obstante, se precisa la necesidad de establecer estudios longitudinales que logren visualizar las dinámicas y nuevos cambios en las relaciones que se establecen en la familia y el trabajo. En este mismo sentido, se puede utilizar el enfoque mixto, donde el proceso cuantitativo y cualitativo permita entender mejor los resultados para adoptar e implementar políticas.

Un segundo determinante proviene de la fuente de información, es decir, los colaboradores (contratistas y funcionarios públicos). Es importante para el siguiente estudio conocer con una mayor amplitud los elementos de la relación *Familia- Trabajo*, mediante la vinculación de otros actores de cada uno de los contextos en mención; con lo anterior se logra ampliar la percepción y establecer elementos que posiblemente no se han desarrollado en las investigaciones. Bajo esta misma orientación, es necesario ampliar los criterios de selección de los participantes para lograr un comparativo, es decir, las investigaciones deben contemplar una equidad participativa entre tipo de empresa (público- privada), género (masculino, femenino), estado civil (casados, solteros, unión libre, otros); de esta forma se logra una mayor sistematización de manera que pueda servir para otras comparaciones entre sectores.

Capítulo 6. Conclusiones

Se establece desde la perspectiva teórica y los hallazgos entre compromiso y ETF, la relación negativa en el proceso de análisis, así mismo se logra observar factores fundamentales que deben ser vinculados en el estudio para precisar su implicación dentro de la relación ETF y compromiso.

El reconocimiento de componentes externos, establece la identificación de relaciones positivas y negativas, dada la naturaleza teórica; en este sentido es esencial articular estudios que desarrollen dimensiones de la psicología positiva por atribuirse a los comportamientos y sus actitudes (Prieto, Soria, Martínez, & Schaufeli, 2008).

Bajo estos componentes se establece la relación entre *compromiso* y *ETF*, identificando el vínculo organizacional desde el intercambio social armónico *familia – trabajo*. Según Barros y Barros, (2008), establece que los resultados revelan la necesidad de favorecer condiciones adjuntas que faciliten equilibrio y sean compatible entre el trabajo y la familia, reduciendo así posible conflicto entre estos ámbitos. El análisis investigativo muestra la posibilidad de influir tanto en la variable *compromiso* como *ETF* a través de estrategias convenientes para promocionar las percepciones y conductas positivas concluyentes en los trabajadores. Es indispensable continuar con los procesos investigativos en este ámbito para identificar resultados que pueden aplicarse en otro tipo de empresas, tipos de contratación o vinculación; por tanto, comprobar si estos resultados se pueden correlacionar en distintos ámbitos.

El estudio presenta una gran prelación de contribuir al campo de *trabajo - familia* en el ámbito empresarial colombiano al identificar características económicas y sociales en el trabajador, al igual permitir reforzar la información que Poelmans (2005), indica necesaria, contribuir con la

información de países latinos en donde los conflictos entre *trabajo y familia* se pueden predecir como importantes al establecer dos contextos fundamentales en la vida de las personas y contribuye a visualizar panoramas más concreto para la construcción, adopción e implementación de acciones y/o políticas en las organizaciones.

Los resultados obtenidos indican que el instrumento utilizado posee una confirmación interna valida y fiable con las propiedades métricas satisfactorias, considerado así un instrumento amplio que permite establecer la relación entre la vida laboral y familiar; desde este punto de vista el instrumento puede aplicarse en otros contextos laborales que cumplan con caracterizas diferentes para la validación de las dimensiones utilizadas y su relación con las problemáticas planteadas entre trabajo - familia.

Finalmente, se recomienda a la organización, incluir en la próxima evaluación de riesgo psicosocial, los factores de lealtad a la institución, correspondientes a las variables C10, C12 y C13 y analizar la variable ETF11, que tuvieron valores por debajo de 0,5 en la escala KMO utilizada en el modelo de medición, de manera que se pueda profundizar en las causas y así generar un plan de mejora que incluya estas variables.

Bibliografía

- Agudelo Bedoya, M. E. (2005). Descripción de la dinámica interna de las familias monoparentales, simultáneas, extendidas y compuestas del municipio de Medellín, vinculadas al proyecto de prevención de temprana de la agresión . *Revista latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*.
- Aguirre , Z. Z., & Martínez Díaz, M. P. (2006). *Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo*. Mapfre medicina.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 1-18.
- Álvarez, A., & Gómez , I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico, Volumen 9, No. 16*, 89-106.
- Amin, S., Arshad, R., & Ghani, R. A. (1 de 09 de 2017). Spousal Support and Subjective Career Success: The Role of Work-Family Balance. *Jurnal Pengurusan*, págs. 133-142.
- Andrade Navia, J. M. (2017). *El papel mediador de la percepción de la justicia organizacional en la relación entre el liderazgo transformacional y el conflicto trabajo-familia*. Manizales, Colombia: Universidad de Manizales.
- Ardila, J. M. (14 de Enero de 2008). *trabajo por turnos en la salud y la vida cotidiana*. Bogota, Colombia: Universidad Javeriana.
- Barros, E., & Barros, M. C. (2008). Conflicto entre trabajo y familia: efectos sobre la salud y resultados laborales en mujeres. *Estudios de Administración, vol. 15*, 1-45.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The american journal of sociology*, 32-40.
- Bolarinwa, O. (2015). Principles and methods of validity and reliability testing of questionnaires used in social and health science researches. *Nigerian Postgraduate Medical Journal*, 195-201.
- Burke, R. (1988). Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of social behavior and personality*, 287-302.

- Cabrera, R. S. (Julio de 2016). Satisfacción Laboral e Interacción Trabajo-Familia. Universidad de la Laguna.
- Castro, P. F. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Chinchilla, M., Poelmans, S., & León, C. (2003). Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas. *IESE Universidad de Navarra*.
- Clark, S. C. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Journal of Vocational Behavior*, 58,348,365.
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2007). *Organization behavior: improving performance and commitment in the workplace*. Ed. Mc Graw Hill.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological bulletin*, 241-259.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 71-75.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 71-75.
- Feldman, D., & Gainey, T. (1997). Patterns of telecommuting and their consequences: Framing the research agenda. *Human Resource Management Review*.
- Ferguson, M., Carlson, D., Zivnuska, S., & Whitten, D. (2 de abril de 2012). Support at work and home: The path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*, págs. 299-307.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. (1993). Relationship of work-family conflict, gender, and alcohol expectancies to alcohol use/abuse. *Journal Organizational Behavior*, 545-558.
- Frone, M. R., Rusell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of occupational and organizational psychology*, 325-335.
- Frone, M., Russell, M., & Cooper, L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology* 77(1), 65-78.

- Frutos, B., Ruiz, M. A., & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización. 345-366.
- García Muñoz, P., Afonso Martín, A., Casado García, P., Espejo Tirado, M. J., & Gámiz López, A. (12 de julio de 2016). *Relación entre compromiso laboral y la interacción familia-trabajo en médicos y enfermeros*. España: Universidad Granada.
- Geurts, S. (2001). *SWING Survey work-home interaction*. Nijmegen: Nijmegen: University of Nijmegen.
- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., Van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: development and validation of a new questionnaire, the swing. *Journal work & stress*, 319-339.
- Gillet, N., Vallerand, R., & Paty, B. (2013). Situational motivational profiles and performance with elite performers. *Journal of Applied Social Psychology*, 1200-1210.
- Greenglass, E., Pantony, K., & Burke, R. (1988). A gender-role perspective on role-conflict, work stress and social support. . *Journal of Social Behavior and Personality*, 3(4), 317-328.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). *When Work And Family Are Allies: A Theory Of Work-Family Enrichment*. Obtenido de Academy of Management Review VOL. 31, NO. 1 | Articles: <https://journals.aom.org/doi/epub/10.5465/amr.2006.19379625>
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*. Vol 10 No. 1, 76-88.
- Guttek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 560-568.
- Hammond, M., Cleveland, J., O'Neill, J., Stawski, R., & Jones, A. (2015). Mediators of transformational leadership and the work-family relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 454-469.
- Hayes, A. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76, 408-420.
- Henao, A. M. (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, núm 23., 326-345.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación 5ta edición*. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Herrera, B., Weisser, B. d., & Salazar, D. (2004). Imágenes y conceptos de familia expresados en las representaciones sociales de mujeres de sectores urbano - populares de la ciudad de Temuco, Chile. *Revista límite*, 8.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1995). Evaluating model fit. In R. H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling: Concepts, issues and application*. Thousand Oaks, CA: Sage. , 77-99.
- Idrovo Carlier, S. (10 de 08 de 2006). *Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas Colombianas*. Bogotá D.C., Colombia.
- Jericó, P. (2001). *La nueva gestión del talento - construyendo compromiso*. Madrid: FT prentice hall.
- Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 116-133.
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 116-133.
- Kahn, R. L. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kim, J. W., & Rowley, C. (2005). Employee Commitment: A Review of the Background, Determinants and Theoretical Perspectives. *Asia Pacific Business Review*, págs. 105-124.
- Kruse, K. (14 de Julio de 2013). *How do you measure engagement?* Obtenido de Forbes.com: <https://www.forbes.com/sites/kevinkruse/2013/07/14/how-do-you-measure-engagement/#530e137f4014>
- Levaggi, V. (9 de 08 de 2004). *Organización internacional del trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Mathieu, J., & Taylor, S. (2006). Clarifying conditions and decision points for mediational type inferences in organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1031–1056.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Pyykkö, M. (2005). Does work-family conflict mediate the relationship between work-family culture and self-reported distress?. Evidence from five Finnish organizations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 509-530.

- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 37-54.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 61-69.
- Meyer, J., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review*, 299-326.
- Ministerio de Protección Social . (2011). Código Sustantivo del Trabajo. Bogotá, Colombia.
- Minuchin, S. (1974). En *Familias y terapias familiares*.
- Moreno Jiménez, B., Sanz Vergel, A. I., Rodríguez Muñoz, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción trabajo-familia (Swing). *Psicothema*, 331-337.
- Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez, A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema* 2009. Vol. 21, n° 2, 331-337.
- Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Obtenido de Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa.:
https://www.researchgate.net/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuantitativa
- Mowday, R., Porter, L., & Steers, R. (1982). Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, . *Academic press*.
- Otálora, G. (2007). *La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas*. Obtenido de Cuadernos de Administración:
<https://www.redalyc.org/pdf/205/20503407.pdf>
- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.
- Pett, M., Lackey, N. R., & Sullivan, J. J. (2003). *Designing and Testing the Instrument*.
- Poelmans, S. (2001). Cómo armonizar trabajo y familia en el nuevo siglo», en «Paradigmas del liderazgo. España: McGraw-Hill Interamericana.
- Poelmans, S. (2005). An Overview of International Research on the Work-Family Interface. *An International Research Perspective (pp. 3-46)*. N.J.: Mahwah., 173-209.

- Poon, J. M. (2004). Career commitment and career success: Moderating role of emotion perception. *Career Development International (Career Dev Int)*, 374-390.
- Prieto, L. L., Soria, M. S., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. (2008). Una ampliación del modelo demandas-recursos laborales en la predicción del burnout y del engagement en profesores. *Psicothema*, 20(3), 354-360.
- Robbins, S. P. (1996). *Comportamiento Organizacional*. México: Hall hispanoamerica S.A.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el "burnout" al "engagement": ¿una nueva perspectiva? *Revista de psicología de trabajo y de las organizaciones*, 117-134.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of happiness studies*, 71-92.
- Thompson, C. A., Beauvais, L. L., & Lyness, K. S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on Benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 392 - 415.
- Torres Velázquez, L. E., Ortega Silva, P., Garrido Garduño, A., & Reyes Luna, A. G. (2008). Dinámica familiar en familias con hijos e hijas. *Revista intercontinental de psicología y educación*, 31-56.
- Wallendorf, M., & Belk, R. W. (1989). *ASSESSING TRUSTWORTHINESS IN NATURALISTIC CONSUMER RESEARCH*. Obtenido de SV - Interpretive Consumer Research: <https://www.acrwebsite.org/volumes/12177/volumes/sv07/SV-07>
- Wang, H.-j., Lu, C.-q., & Siu, O.-l. (2015). Job insecurity and job performance: The moderating role of organizational justice and the mediating role of work engagement. *Journal of Applied Psychology*, 1249-1258.
- Wanous, J. P., Reinchers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: how good are single - item measures? *Journal of applied psychology*, 247-252.
- Warren, J., & Johnson, P. (1995). he impact of workplace support on work-family role strain. *Family Relations*, 163-169.
- Zhao, L., & Rashid, H. (2010). THE MEDIATING ROLE OF WORK-LEISURE CONFLICT ON JOB STRESS AND RETENTION OF IT PROFESSIONALS. *Academy of Information and Management Sciences Journal*, Volume 13, Number 2, 25-38.

Anexos

Anexo 1. Cuestionario Sobre El Contexto Organizacional

Buenos días. Con la presente encuesta se busca conocer la relación entre el contexto laboral y el bienestar del empleado. Usted encontrará una serie de afirmaciones relacionadas con su trabajo. Para cada afirmación usted solo tendrá que seleccionar, dentro de las opciones brindadas, aquella que mejor represente su situación. Es importante que responda todas las preguntas. Por favor, sea absolutamente honesto y espontáneo al responder. **Es importante aclarar que la encuesta es totalmente anónima y que la información brindada será tratada sólo con fines académicos y de forma confidencial.**

A continuación, usted encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan el trabajo y su vida personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una X la casilla que mejor describa su opinión.		Nunca	A veces	A menudo	Siempre
1	Estoy irritable en casa porque mi trabajo es muy agotador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Me resulta complicado atender mis obligaciones domésticas porque estoy constantemente pensando en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Tengo que cancelar planes con mi pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Mi horario de trabajo hace que resulte complicado para atender mis obligaciones domésticas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	No tengo suficiente energía para realizar actividades de esparcimiento con mi pareja/familia/amigos debido a mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Tengo que trabajar tanto que no tengo tiempo para mis hobbies (pasatiempos preferidos)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Mis obligaciones laborales hacen que me resulte complicado relajarse en mi casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Mi trabajo me quita tiempo que me hubiera gustado pasar con mi pareja/familia/amigos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Después de un día o una semana de trabajo agradable, me siento de mejor humor para realizar actividades con mi pareja/familia/amigos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Desempeño mejor mis obligaciones domésticas gracias a habilidades que he aprendido en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Cumplo debidamente mis responsabilidades en casa porque en mi trabajo he aprendido a ser una persona más comprometida con las cosas que hago	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Tener que organizar mi tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor mi tiempo en casa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Soy capaz de interactuar mejor con mi pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que he aprendido en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A continuación, usted encontrará una serie de situaciones que se relacionan directamente con su disposición en el trabajo. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una X la casilla que mejor describa su opinión:		<i>Totalmente en desacuerdo</i>	<i>En desacuerdo</i>	<i>Ni desacuerdo ni de acuerdo</i>	<i>De acuerdo</i>	<i>Totalmente de acuerdo</i>
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Siento de verdad, que cualquier problema de la institución, es también mi problema	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Me siento como en familia en esta institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Estoy orgulloso de trabajar en esta institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	No me siento emocionalmente unido a esta institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Me siento integrante de esta institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Creo que no estaría bien dejar esta institución, aunque me vaya mejor en otro lado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Creo que debo le mucho a esta institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Esta institución se merece mi lealtad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Me sentiría culpable si dejo esta institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Creo que no podría dejar esta institución porque siento que tengo una obligación con la gente de aquí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Si continúo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	En este momento, dejar esta institución supondría un gran costo para mí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Creo que si dejara esta institución no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Trabajo en esta institución más necesidad que por gusto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Finalmente, usted encontrará algunas preguntas relacionadas con sus características personales. Estas preguntas son importantes para nuestra investigación para poder establecer diferencias y similitudes entre diferentes grupos de personas.

1. Si quisiera cambiar de empleo ahora mismo, ¿cuánto tiempo cree que le tomaría conseguir un nuevo empleo que cumpla con sus expectativas? _____ (por favor, indique su respuesta en meses)
2. Si sus condiciones actuales de trabajo desmejoran y quisiera renunciar a su empleo, ¿con qué facilidad considera que podría conseguir otro empleo igual o mejor al que tiene actualmente?
 - a. Muy fácilmente
 - b. Fácilmente
 - c. Ni fácil ni difícilmente
 - d. Difícilmente
 - e. Muy difícilmente

Sexo: a. Masculino b. Femenino

Edad: _____

Estado Civil: a. Soltero b. Casado c. Unión libre d. Divorciado/Separado e. Viudo

Número de niños a su cargo: _____

Número de adultos mayores a su cargo: _____

Estudios terminados: a. Primaria b. Secundaria c. Técnica d. Universitaria e. Post-universitaria

Tiempo que lleva trabajando en la empresa: ____ años y ____ meses

Nivel organizacional al que pertenece: a. Nivel Directivo/Gerencial b. Nivel administrativo c. Nivel operativo

Tipo de contratación: a. Nomina b. prestación de servicio

¡MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN!