

PERCEPCIÓN DEL FACTOR PSICOSOCIAL
CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN
FUNCIONARIOS DE UNA EMPRESA DEL ORDEN NACIONAL QUE EJERCE
ACTIVIDADES DE JUSTICIA DEL MUNICIPIO DE CALI SEGÚN
MODALIDAD DE VINCULACIÓN

CLAUDIA MARYURY CHARRY PERALTA
ISABEL CRISTINA OLMOS BOTERO

UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE SALUD
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL
2015

PERCEPCIÓN DEL FACTOR PSICOSOCIAL
CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN
FUNCIONARIOS DE UNA EMPRESA DEL ORDEN NACIONAL QUE EJERCE
ACTIVIDADES DE JUSTICIA DEL MUNICIPIO DE CALI SEGÚN
MODALIDAD DE VINCULACIÓN

CLAUDIA MARYURY CHARRY PERALTA

ISABEL CRISTINA OLMOS BOTERO

Trabajo de Grado para optar
al Título de Magister en Salud Ocupacional

Asesor

HERNAN GOMEZ USMA

Psicólogo, Magíster en Salud Ocupacional

UNIVERSIDAD DEL VALLE

FACULTAD DE SALUD

ESCUELA DE SALUD PÚBLICA

MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL

2015

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Santiago de Cali, enero de 2016

Tabla de Contenido

	Pág
LISTA DE TABLAS	8
LISTA DE FIGURAS	10
LISTA DE ANEXOS	11
GLOSARIO	12
RESUMEN	13
INTRODUCCIÓN	14
1. JUSTIFICACIÓN	16
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
3. OBJETIVOS	23
4. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL	24
4.1 Desarrollo conceptual de Condiciones y Factores psicosociales en el trabajo	24
Figura 1. Factores psicosociales en el trabajo	24
Tabla 1. Factores organizacionales y laborales	27
4.1.1 Clasificación de factores psicosociales según el comité mixto	29
4.1.2 Clasificación según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y salud de la Unión Europea	30
4.1.3 Clasificación de los Factores Psicosociales del trabajo según Comisión Europea.	38
4.1.4 Clasificación de los Factores Psicosociales del trabajo según la Resolución 2646 de 2008	40
4.2 Tiempo laboral, familiar y personal un riesgo psicosocial. Concepto que ha ido transformándose.	42
4.2.1 Conciliación tiempo laboral, familiar y personal	46

4.2.2 Implicaciones de la no conciliación del tiempo laboral, familiar y personal con la Calidad de Vida en el Trabajo	49
4.2.3 Concepto de familia	50
4.3 Modalidades de contratación laboral	51
4.3.1 Contrato Laboral	52
4.3.2 Formas de contratación laboral	53
4.4 CONCEPTO DE PERCEPCIÓN	55
4.5 PERCEPCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	56
5. MARCO CONTEXTUAL	56
6. METODOLOGÍA	60
6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	60
6.2 POBLACIÓN	60
6.3 INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS	60
Tabla 2 Categoría de análisis del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING)	63
Tabla 3 Categoría de análisis grupos focales	64
6.4 CRITERIOS DE SELECCIÓN	65
6.5 PROCEDIMIENTO	65
7 RESULTADOS	69
7.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE TRABAJADORES POR MODALIDAD DE VINCULACIÓN POR CARRERA Y PROVISIONAL	69
Tabla 4. Características sociodemográficas según modalidad de contratación carrera y provisional	70
7.2 PERCEPCIÓN CUANTITATIVA DEL FACTOR PSICOSOCIAL INTRALABORAL CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL/ FAMILIAR/ PERSONAL	71
Tabla 5. Interacción negativa trabajo – familia según modalidad de contratación por carrera y provisional	72
Tabla 6. Interacción negativa trabajo – familia vs género	73

Tabla 7. Interacción negativa trabajo – familia versus área de desempeño	74
Tabla 8. Interacción negativa familia – trabajo	75
Tabla 9. Interacción negativa trabajo - familia vs Interacción negativa familia trabajo- en vinculados por carrera	76
Tabla 10. Interacción negativa trabajo familia vs Interacción negativa familia trabajo – Vinculación provisional	76
Tabla 11. Interacción negativa familia - trabajo vs género	77
Tabla 12. Interacción negativa familia – trabajo versus área	77
Tabla 13. Interacción positiva trabajo – familia	78
Tabla 14. Interacción positiva trabajo – familia vs género	79
Tabla 15. Interacción positiva familia – trabajo	80
Tabla 16. Interacción positiva trabajo familia vs Interacción positiva familia trabajo – vinculación carrera	81
Tabla 17. Interacción positiva trabajo familia vs Interacción positiva familia trabajo – vinculación provisional	81
Tabla 18. Interacción positiva familia - trabajo vs género	82
Tabla 19. Matriz descriptiva para el procesamiento de datos cualitativos. Factor psicosocial conciliación tiempo laboral, personal y familiar	84
8. DISCUSION	121
9. CONCLUSIONES	134
10. RECOMENDACIONES	137
11. BIBLIOGRAFÍA	139
ANEXOS	147
ANEXO A. CONSENTIMIENTO INFORMADO	147
ANEXO B. CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING)	150
ANEXO C. GUÍA PARA EL DESARROLLO DE GRUPOS FOCALES	152
ANEXO D. CARTA DE APROBACIÓN EMPRESA	156

ANEXO E. GRUPO FOCAL CARRERA	157
ANEXO F. GRUPO FOCAL PROVISIONALES	176

LISTA DE TABLAS

	Pág
Tabla 1. Factores organizacionales y laborales	26
Tabla 2. Categoría de análisis del cuestionario de interacción trabajo – familia (SWING)	61
Tabla 3. Categoría de análisis grupos focales	62
Tabla 4. Características sociodemográficas según modalidad de contratación carrera y provisional	68
Tabla 5. Interacción negativa trabajo – familia según modalidad de contratación por carrera y provisional	70
Tabla 6. Interacción negativa trabajo – familia vs género	71

Tabla 7. Interacción negativa trabajo – familia vs área	72
Tabla 8. Interacción negativa familia - trabajo	73
Tabla 9. Interacción negativa trabajo - familia vs Interacción negativa familia trabajo- en vinculados por carrera	74
Tabla 10. Interacción negativa trabajo familia vs Interacción negativa familia trabajo – Vinculación provisional	74
Tabla 11. Interacción negativa familia - trabajo vs género	74
Tabla 12. Interacción negativa familia - trabajo vs área	75
Tabla 13. Interacción positiva trabajo – familia	76
Tabla 14. Interacción positiva trabajo – familia vs género	77
Tabla 15. Interacción positiva familia – trabajo	78
Tabla 16. Interacción positiva trabajo familia vs Interacción positiva familia trabajo – vinculación carrera	79
Tabla 17. Interacción positiva trabajo familia vs Interacción positiva familia trabajo – vinculación provisional	79
Tabla 18. Interacción positiva familia - trabajo vs género	80
Tabla 19. Matriz descriptiva para el procesamiento de datos cualitativos. Factor psicosocial conciliación tiempo laboral, personal y familiar	82

LISTA DE FIGURAS

	Pág
Figura 1. Factores psicosociales en el trabajo	23

LISTA DE ANEXOS

	Pág
Anexo A. Consentimiento informado	145
Anexo B. Cuestionario de interacción trabajo – familia (SWING)	148
Anexo C. Guía para el desarrollo de grupos focales	150
Anexo D. Carta de aprobación empresa	154
Anexo E. Grupo focal carrera	155
Anexo F. Grupo focal provisionales	174

GLOSARIO

CVL: Calidad de Vida Laboral

OMS: Organización Mundial de la Salud

OIT: Organización internacional del Trabajo

SGSST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

RESUMEN

La identificación temprana de los riesgos asociados al trabajo, permite de una u otra forma, encaminar acciones en pro de asegurar el bienestar y la salud, el cual es el fin de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

El presente proyecto de investigación tiene como objetivo, identificar el riesgo psicosocial por medio del análisis de la percepción sobre la conciliación tiempo laboral, familiar y personal de un grupo de funcionarios de una empresa del orden nacional que ejercen actividades de justicia en el municipio de Cali, teniendo en cuenta la modalidad de contratación.

Palabra claves: Conciliación tiempo laboral, familiar y personal, sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo, factor psicosocial, tipos de contrato.

INTRODUCCIÓN

“La empresa del siglo XXI se enfrenta con una serie de cambios sociodemográficos, quizá, el más importante, ocurrido en la segunda mitad del siglo XX, pero especialmente en las dos últimas décadas, el de la introducción masiva de la mujer al mundo laboral. Las parejas de doble ingreso sienten un importante desbordamiento al combinar trabajo y familia”¹.

Estos cambios significativos han dado lugar a que hoy en día el tiempo que se dedica a las diferentes dimensiones del ser humano se vean afectadas, tal es así que una de las afirmaciones más frecuentes en el común es: “no tengo tiempo” o “debo consultar mi agenda”, tomando el tiempo un valor asignado de importancia que no necesariamente genera bienestar. Sería necesario cuestionarse la calidad de vida que a cambio se obtiene con dicha perspectiva, en la que, no tener tiempo representa estar ocupado “sinónimo” de ascenso o mayor retribución económica, es evidente que todo ello es resultado de la búsqueda del logro de metas propias del proyecto de vida en el que el ser a veces se deja de lado para desde el hacer (trabajar largas jornadas) permita el deseado tener.

Actualmente las condiciones psicosociales, han sido producto de investigación y estudio en los últimos 10 años. En la primera encuesta en condiciones de salud y trabajo realizada por el ministerio de salud en el año 2007 en Colombia, en dicho estudio se muestra al riesgo psicosocial ocupan el segundo lugar de enfermedades prevalentes en la población trabajadora; en la segunda encuesta realizada en el 2013, tanto el riesgo biomecánico como el psicosocial ocupan las dos principales causas, identificando entre los siete primeros la atención al público, los movimientos repetitivos, posturas mantenidas, trabajo monótono, cambios en los requerimientos de la tarea, manipulación y levantamiento de peso².

Estas transformaciones, han dado lugar a riesgos emergentes para la salud de los trabajadores, sumándose a los ya existentes de tipo biomecánico, físico, químico, biológico, etc. Aquellos que tienen su origen en la organización del trabajo, son conocidos como riesgos psicosociales, determinados desde una perspectiva intra y extralaboral.

La Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, reconoce dentro de los factores psicosociales algunos riesgos emergentes, los cuales tienen consecuencias sobre la salud de la población, puntualizando que éstos están causados por innovación en aspectos

presentes en el ambiente laboral, o por cambios en la percepción o avances científicos. Dentro de la lista emitida en la identificación de estos riesgos reconoce en el puesto 5 el Desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal debido a la ausencia de ajuste entre las condiciones de trabajo y la vida privada de las personas, lo que genera efectos perjudiciales para su salud³.

Es evidente que en la actualidad, en muchos ambientes laborales, las condiciones o factores psicosociales se han convertido en factores de riesgo que amenazan el bienestar y la salud de los trabajadores a través de mecanismos psicológicos o fisiológicos, ello no solo es visible a través de las encuestas nacionales de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, sino, además a nivel internacional a través de estudios dirigidos por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales se han dado inicio a la implementación de estrategias que buscan minimizar el impacto negativo de factores propios de los ambientes laborales. Razones por las cuales surge la motivación e interés de investigar a cerca de los factores psicosociales, dirigiendo la mirada a la conciliación tiempo laboral, familiar y personal, siendo este uno de los factores determinantes de la calidad de vida de los trabajadores, dando cumplimiento a la legislación colombiana en Seguridad y Salud en trabajo, la cual establece la evaluación de riesgos psicosociales y la prevención de los mismos como un deber de la organización, para la cual, dentro de sus prioridades está el aumento de la calidad y rendimiento en el ejercer de la fuerza laboral.

Por medio del estudio se pretende aportar a los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo con los resultados y hallazgos que se logren con la presente investigación de metodología mixta con énfasis cualitativo, utilizando las fortalezas del enfoque cualitativo y el cuantitativo, combinándolas para de esta manera minimizar sus debilidades potenciales, con miras a lograr una perspectiva más amplia y profunda de la temática a partir de la variedad de datos que permite el enfoque.

1. JUSTIFICACIÓN

Los factores psicosociales son definidos según el informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo, en su novena reunión, como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. Dichos aspectos a través de las percepciones y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo⁴.

Las transformaciones dadas en años recientes en el mundo laboral, como la globalización y la liberalización de los mercados, ha generado la necesidad de involucrarse y mejorar los niveles de competencia, implementando estrategias como, minimizar los costos de producción, aumentar la productividad, implementar tecnologías en pro de lograr competitividad en el medio de servicios o productos afines a la empresa. Esta transformación ha redundado en la flexibilización de elementos propios de la relación laboral, como son las formas de contratación o vinculación laboral, los horarios de trabajo, la carga laboral, dando lugar a la emergencia de factores de riesgo para la salud, el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores, puesto que muchos de estos elementos infieren en su contexto familiar y social. Estas son razones, por la que los estudios deben orientarse a metodologías donde se logre reflejar las realidades sociales.

Sumado a lo anterior las circunstancias sociodemográficas actuales evidencian de manera puntual que muchas personas viven un conflicto entre el trabajo, la familia y su vida personal, presentándose ello no sólo en las mujeres sino también en los hombres, quienes se implican cada vez más en las tareas familiares. Las parejas de doble ingreso sienten un importante desbordamiento al combinar trabajo, familia y vida personal.⁵

Son todos estos cambios los que pueden generar a su vez en los trabajadores implicaciones a nivel de productividad en el trabajo. En la primera encuesta de condiciones de salud en el trabajo publicada en el año 2007, muestra al factor psicosocial como principal causa a la hora de presentarse accidentes laborales.

La OIT en su informe sobre trabajo decente, nos muestra las implicaciones en la salud de los trabajadores que se exponen a jornadas

de trabajo extenuantes, en las que se pueden relacionar las fisiológicas como: mayores niveles de estrés, fatiga y desórdenes del sueño, así como también hábitos malsanos como el fumar, el abuso de alcohol, una dieta irregular y falta de ejercicio. Se ha encontrado en las investigaciones, una relación a largo plazo de incidencia de enfermedades cardiovasculares, desórdenes gastrointestinales y reproductivos, desórdenes músculo-esqueléticos, infecciones crónicas y enfermedades mentales. Este informe nos muestra, además de las implicaciones en la salud de los trabajadores, que existe relación de la jornada laboral extensa y la reducción de la seguridad en el lugar de trabajo, ya que el riesgo de accidentes y lesiones de trabajo se acrecienta con el aumento en la duración del horario de trabajo – una situación también costosa para las empresas.⁷

Desde la Unión Europea, se lleva a cabo un seguimiento a la media de tiempo semanal de trabajo, ésta se encuentra situada en 37 horas, mientras que en España esa media está en las 38,3 horas. Sólo los países del sur y del este de Europa superan la media española. En el polo opuesto, por debajo de las 36 horas semanales, se encuentran: Holanda (31,2 horas), Suecia y Dinamarca (33,9), Alemania (35,5) y Francia (35,9).⁸

Según la Secretaría de Cultura de México los diez países con jornadas de trabajo reducidas son: Holanda con 29 horas a la semana, Dinamarca y Noruega con 33 horas, Irlanda con cambios entre 1983 al 2012 de 44 a 34 horas semanales, Alemania, Suiza y Bélgica con un promedio de 35 horas, seguidos por Australia e Italia con 36 horas a la semana, todos ellos con sueldos que oscilan entre los 34.000 y los 51.000 dólares anuales por persona.¹⁰

Los países con jornada laboral reducida presentan una productividad más elevada, según el Euro índice laboral de la universidad de Navarra en el 2006, a pesar de asociar las largas jornadas con mayor productividad por la prolongación de la fuerza laboral, las evidencias muestran lo contrario, lo que pone en manifiesto que dicha gestión organizacional es una experiencia exitosa para los países y organizaciones que lo han asumido.¹¹

El Código sustantivo del trabajo en Colombia promulga en su artículo 161 que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas al día y cuarenta y ocho a la semana, salvo algunas excepciones, esto correspondería a que una tercera parte de la vida está

destinada al trabajo; sin embargo, a parte de la jornada laboral, propiamente deben contemplarse otros aspectos que demandan tiempo a una persona, dentro de ellos los desplazamientos a los sitios de trabajo, el retorno a sus residencias y los recesos para almuerzo; ya que este último no siempre pueden ser tomado en los hogares por ubicación geográfica de los sitios de trabajo. Teniendo en cuenta esto, un trabajador del territorio colombiano, normalmente está por fuera de su casa alrededor de 12 a 16 horas en actividades vinculadas con su ejercer laboral.

Los adelantos dados en Colombia pueden ser evidenciados en la reforma de salud ocupacional, donde se habla de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, desde la perspectiva de un proceso de mejora continua, término que se adoptó de la definición dada por la OMS y la OIT. Teniendo en cuenta este enfoque que busca proteger, mantener y en lo posible mejorar la salud de los trabajadores por medio de la promoción y prevención de los riesgos inherentes al trabajo, y conociéndose en la actualidad la emergencia de los factores psicosociales como una de las principales causas en la afección negativa a la salud de la fuerza física, surge como resultado la reglamentariedad en pro de la dimensión psicosocial, contenida en la resolución 2646 de 2008, definiendo los factores psicosociales como aquellos que “comprenden los aspectos intralaborales, los extra laborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los que en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencia, influyen en la salud y desempeño de las personas”.¹³

Desde lo normativo la resolución 2646 de 2008, reglamenta los aspectos psicosociales en los lugares de trabajo, resaltando la responsabilidad de orden legal, que busca contextos laborales sanos que promuevan la salud en el lugar de trabajo, a través del estudio de variables que operan en las diferentes dinámicas organizacionales y en las relaciones que el trabajador establece con su entorno, con los otros y consigo mismo, por tanto se hace pertinente focalizarse en las condiciones de trabajo y en los factores psicosociales, pues comprenden aspectos intralaborales, extralaborales e individuales involucrados en el ejercicio laboral.

Dicha reglamentariedad expresa los factores psicosociales que deben ser evaluados por los empleadores en pro de identificar tanto los factores de riesgo como los de protección, dentro de los cuales considera la

modalidad de contratación, las jornadas de trabajo, el uso del tiempo libre y los tiempos de desplazamiento, entre otros factores inmersos en la conciliación del tiempo laboral, familiar y personal. Con base en ello se apunta según la resolución, a perfiles de riesgo y protección para dar inicio a acciones encaminadas a la protección y promoción de la salud dentro de los ambientes laborales según los efectos de dichos factores en las condiciones de salud, ocurrencia de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, estadísticas de los anteriores eventos, ausentismo, rotación de personal y rendimiento laboral.

Un informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo identifica el desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal, debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y contratación y la vida privada de las personas, originado en parte por los cambios en el mundo laboral.

Desde esta perspectiva el porqué de un estudio en una población trabajadora no debe partir desde la existencia de problemáticas, sino desde la intencionalidad de la mejora continua a través de la prevención, por tanto el presente estudio pretende identificar la influencia que tienen las condiciones laborales sobre la conciliación del tiempo laboral y personal en un grupo de funcionarios de una empresa del orden nacional que ejercen actividades de justicia en el municipio de Cali, esto con el fin de dar cumplimiento a la legislación Colombiana y al deber ser de la labor de cualquier profesional con competencia en SGSST, aportando material que da un punto de partida en la prevención de enfermedades de origen psicosocial que redundará en el bienestar no solo individual, a nivel del trabajador, sino grupal a nivel de la familia, comunidad y entendiéndose a la organización o empresa.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Desde la perspectiva de Seguridad y Salud en el Trabajo, existe en la actualidad un creciente interés por la influencia y afección de los factores psicosociales labores en la vida de los seres humanos. Organismos internacionalmente reconocidos como la OIT y la OMS advierten su influencia en el bienestar físico, mental y por ende comportamental de los trabajadores, según las condiciones en la que dichos factores se manifiesten.

La OIT expresa en su hoja informativa -Género, Salud y Seguridad en el Trabajo- que estudios especializados de salud y seguridad en el trabajo identifican cinco grandes grupos de riesgos psicosociales: El exceso de exigencias psicológicas del trabajo; la falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo; la falta de apoyo social y de calidad de liderazgo; las escasas compensaciones del trabajo y la doble jornada o doble presencia.¹⁴ Haciendo énfasis en dos de ellas en la compatibilización entre lo laboral y lo familiar, reconociendo que en ello se plantea un conflicto de tiempos, dado que las demandas se pueden presentar simultáneamente en ambas dimensiones a tal grado de repercutir en la salud de las personas.

Es por ello que la OIT reconoce el tiempo de trabajo como un aspecto crítico en la dimensión laboral y el bienestar de la fuerza laboral, para ello ha impulsado la creación de normas internacionales que establecen límites en las horas de trabajo, en los tiempos de descanso y ha promovido investigaciones en la temática, identificando cinco dimensiones del trabajo decente en relación al tiempo de trabajo: La distribución del tiempo de trabajo debe promover la salud y la seguridad; ser conveniente para la familia (family-friendly); promover la igualdad de género; aumentar la productividad y la competitividad de las empresas; y facilitar la elección y la influencia del trabajador en sus horas de trabajo.¹⁵

La actual tendencia en América Latina a la flexibilidad en las jornadas laborales ha afectado a trabajadores y trabajadoras. La tendencia a trabajar en turnos, especialmente en industrias y en el sector comercio, en trabajos domiciliarios, en trabajos de jornadas parciales y en jornadas atípicas impone tensiones en la vida familiar, porque los horarios se organizan solo en función de los intereses del mercado. Esta oposición entre flexibilidad laboral y vida familiar se produce debido a que la vida laboral y familiar discurre en distintos lugares y con horarios

diferentes: horario laboral del marido, de la esposa, de escuela, de guarderías, de servicios públicos y centros comerciales y otras organizaciones fuera del hogar.¹⁷

Estudios ratifican el riesgo emergente que representa el conflicto tiempo de trabajo y tiempo familiar o personal, la autora Debeljuh, en su investigación trabajo y familia hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano, afirma que el “equilibrio entre trabajo y familia debe provenir de tres fuentes, el propio individuo o trabajador, el estado y la empresa. Es de fundamental importancia darse cuenta de que el equilibrio sólo se logrará con la intervención simultánea de estos tres pilares, pues cada uno por sí solo no podrá resolver el problema”.¹⁹ El trabajador debe implementar estrategias de adaptación que medien entre las exigencias laborales y las demandas familiares. El estado debe garantizar el respaldo al equilibrio familia-trabajo a través de la promulgación de leyes a favor de la familia como núcleo fundamental de la sociedad. Por último, la empresa, debe velar por el bienestar de los trabajadores y por la creación de un ambiente laboral que favorezca la interacción del trabajador con su familia.

Todo lo anterior evidencia la necesidad emergente de la conciliación tiempo laboral, familiar y personal, dado que el conflicto del tiempo entre dichas dimensiones puede repercutir en problemáticas sociales, empresariales y familiares, sin dejar de lado las consecuencias a nivel personal. Ello es notorio en las grandes transformaciones dadas en las sociedades, como lo es la disminución de la natalidad por dificultades entre el proceso de crianza y la profesionalización de las mujeres, generando en algunos casos la desertión de la fuerza laboral femenina por sus intereses y obligaciones familiares, o perturbando el adecuado desarrollo infantil, creando obligaciones precoces a los infantes pertenecientes de un grupo familiar en el que las cabezas de hogar están ausentes por gran parte del día, creando a nivel personal (del trabajador sea hombre o mujer) y trascendiendo a los otros integrantes de la familia perturbaciones emocionales que redundan en el comportamiento y que representan un riesgo en su prolongación pudiendo terminar en enfermedades físicas y mentales.

El presente estudio de investigación pretende realizar un análisis de la conciliación tiempo trabajo, tiempo familiar y personal, teniendo en cuenta la forma de contratación laboral en un grupo de funcionarios de una empresa del sector público que ejerce labores de justicia. Por ello nuestra pregunta de investigación va dirigida a

¿Cuál es la percepción del factor psicosocial intralaboral conciliación tiempo laboral, familiar y personal en funcionarios de una empresa del orden nacional que ejerce actividades de justicia en la ciudad de Cali según su modalidad de vinculación?

3. OBJETIVOS

General:

Analizar la percepción del factor psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar y personal en un grupo de funcionarios de una empresa del orden nacional que ejerce actividades de justicia en el municipio de Cali de acuerdo a la modalidad de vinculación laboral

Específicos:

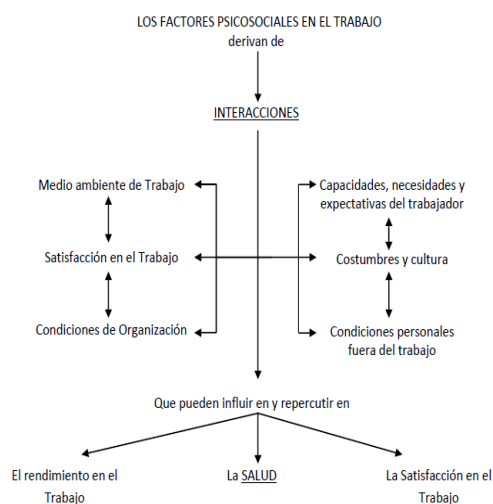
- Caracterizar el perfil socio demográfico por modalidad de vinculación laboral en funcionarios de una empresa del orden nacional que ejercen actividades de justicia en el municipio de Cali.
- Identificar el factor psicosocial intralaboral conciliación tiempo laboral, familiar y personal en funcionarios de una empresa del orden nacional que ejercen actividades de justicia según modalidad de vinculación laboral.
- Definir las categorías analíticas del factor psicosocial intralaboral conciliación del tiempo laboral, familiar y personal por modalidad de vinculación laboral en funcionarios de una empresa del orden nacional que ejercen actividades de justicia en el municipio de Cali.
- Interpretar los resultados obtenidos sobre de la conciliación tiempo laboral, familiar y personal por modalidad de vinculación laboral en funcionarios de una empresa del orden nacional que ejercen actividades de justicia.

4. MARCO TEÓRICO-CONCEPTUAL

4.1 Desarrollo conceptual de Condiciones y Factores psicosociales en el trabajo

La OIT en su trabajo: “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”, publicado originalmente en 1984, comienza por reconocer la complejidad del tema “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”. Por lo mismo, consideran que cualquier intento de definición tiene que ser amplio y complejo, al menos lo suficiente como para recoger su problemática global. Se propone como definición “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”.²²

Figura 1. Factores psicosociales en el trabajo



Los factores psicosociales en el trabajo, se generan de las interacciones dadas en una parte por las condiciones propias del trabajo; es decir las que involucran el medio ambiente del trabajo, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización. Y por otra parte, de las condiciones propias de la persona, estas se relacionan con las características individuales, las expectativas, las costumbres y las condiciones fuera del trabajo.

Si existe un desbalance entre estas condiciones, las propias del trabajo y las personales, repercuten en aspectos los relacionados con la organización, impactando de manera directa la productiva, por afectar el rendimiento y la satisfacción en el trabajo, propiedades que de acuerdo a investigaciones pueden llevar a ausentismos y abandono del puesto de trabajo. Y el otro es la salud de las personas que pueden desencadenar en problemas de la esfera mental y física.

Lo anterior, resalta la importancia del tema para el trabajador y para las organizaciones, pues al no implementarse acciones claras de prevención estos factores pueden convertirse en negativos y generar implicaciones para la salud y el comportamiento de las personas sin importar su sexo y para las organizaciones.

Un segundo documento histórico relacionado con el tema es la obra "Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, editado por la OMS y coordinado por Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988). Expone que, este tipo de factores provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por los innumerables factores que afectan al trabajador. La complejidad del tema y la importancia del trabajador real serían los datos iniciales con los que debe afrontarse su estudio e investigación. Un elemento de gran relevancia es la diferenciación que introduce El-Batawi (1988) al señalar el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: positivos o negativos.²³

Esta definición, ha permitido que muchos investigadores, reconozcan la importancia de llevar a cabo estudios, originando nuevos conceptos desde la investigación, permitiendo una conceptualización más enriquecedora.

Lahera y Góngora, han definido los factores psicosociales como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar tanto el desarrollo del trabajo como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador.

Para Cox, Griffiths, y Rial-Gonzalez (2000). Las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales no afectan sólo a la salud física y mental de los trabajadores, sino al mismo funcionamiento de la organización y la empresa. Los riesgos psicosociales son riesgos para las empresas y organizaciones que repercuten sobre sus niveles de funcionalidad, productividad, eficacia y eficiencia. Los riesgos psicosociales, como el conjunto de riesgos para la salud en el trabajo, no son ajenos a la línea de negocio de la organización sino que la afecta internamente, disminuyendo sus posibilidades. La salud en el trabajo es parte de la salud global de la empresa, incluida la económica.²⁴

Martín Daza y Pérez Bilbao los definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (1997).

Carayon, Haims y Yang (2001) manifiestan que los factores psicosociales son las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores.²⁵

Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, en 2008, proponen una lista de factores organizacionales y laborales para la identificación estos de factores psicosociales, en donde desde la parte organizacional podemos encontrar la política en seguridad y salud, la responsabilidad social corporativa, la comunicación organizacional, la supervisión y liderazgo y la relación del trabajo-familia entre otras. Desde los factores laborales, propiamente dicho, se encuentra la forma de contratación, los salarios, demandas laborales, horas de trabajo.

Tabla 1. Factores organizacionales y laborales

FACTORES ORGANIZACIONALES	FACTORES LABORALES
✓ Política y Filosofía de la Organización ✓ Relación Trabajo-Familia ✓ Gestión de los Recursos Humanos ✓ Política de seguridad y salud ✓ Responsabilidad Social Corporativa ✓ Estrategia empresarial ✓ Cultura de la Organización ✓ Política de Relaciones Laborales ✓ Información Organizacional ✓ Comunicación organizacional ✓ Justicia Organizacional ✓ Supervisión/Liderazgo ✓ Relaciones Industriales ✓ Clima laboral ✓ Representación Sindical ✓ Convenios Colectivos	✓ Condiciones de empleo ✓ Tipo de contrato ✓ Salario ✓ Diseño de carreras ✓ Diseño del puesto Rotación de puestos ✓ Trabajo grupal ✓ Calidad en el trabajo ✓ Uso de habilidades personales ✓ Demandas laborales ✓ Autonomía y capacidad de control ✓ Seguridad física en el trabajo ✓ Apoyo social ✓ Horas de trabajo ✓ Teletrabajo

Investigaciones en el tema impulsaron y dieron apertura a nuevas definiciones, se han creado modelos teóricos que buscan dar explicación a estos fenómenos y así crear la oportunidad de intervenirlos.

La Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, hace mención en lo concerniente a los factores psicosociales en su estudio "Expertforecastonemergingpsychosocialrisksrelated to occupational safety and health", definiendo como riesgos emergentes los que tienen consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral, repercutiendo negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores. "Un riesgo psicosocial emergente es cualquier riesgo que: a) está causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos; o b) era un factor conocido, pero se considera como un nuevo riesgo debido

a avances científicos o percepciones sociales.” Esta Agencia menciona una organización de estos riesgos en áreas, en las que se encuentran:

1) Nuevas formas de contratación laboral, caracterizadas por la aparición de contratos de trabajo más precarios junto con la tendencia a la producción ajustada, y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo. Los trabajadores con contratos precarios suelen realizar tareas más peligrosas, en peores condiciones, y recibir menos capacitación. La falta de estabilidad laboral y contractual puede aumentar los niveles de estrés y de ansiedad del trabajador.

2) Envejecimiento de la población laboral activa y retraso en la edad de jubilación, que la hace más vulnerable a la carga mental y emocional.

3) Intensificación del trabajo, caracterizado por la necesidad de manejar cantidades de información, y carga de trabajo cada vez mayores y bajo una mayor presión en el ámbito laboral. Este riesgo está presente sobre todo en los campos muy competitivos en los que los trabajadores pueden temer que su eficiencia y su rendimiento se evalúen con mayor detenimiento y, por ello, tienden a trabajar más horas para finalizar sus tareas. En ocasiones, puede que no reciban una compensación adecuada por ese aumento de la carga laboral, o que no reciban el apoyo social necesario para poder asumir dicha carga. El estrés laboral provocado por el aumento de la carga laboral, junto con las mayores exigencias sobre un menor número de trabajadores, repercutirían de forma negativa en la salud y la seguridad de los trabajadores.

4) Fuertes exigencias emocionales en el trabajo, junto con un incremento del acoso psicológico y de la violencia, en especial en los sectores de la asistencia sanitaria.

5) Desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal, debido a la falta de ajuste entre las condiciones de trabajo y la vida privada de las personas. Los empleos precarios, con excesiva carga de trabajo, sumado a horarios laborales variables o impredecibles, sin que se le permita al trabajador ajustarlos a sus necesidades personales; pueden

provocar conflictos en la vida profesional y privada del trabajador, con efectos perjudiciales para su salud

Para el desarrollo de este proyecto de investigación, se retoma la definición dada por la OIT, donde se define como factor psicosocial en el trabajo las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

4.1.1 Clasificación de factores psicosociales según el comité mixto

1. Medio ambiente físico de trabajo: Se trata de los factores de orden físico en general que, aparte de sus influencias directas como causas de accidentes y enfermedades profesionales, tienen una “potencialidad estresante” que incide en el bienestar y la satisfacción del trabajador: Estudios confirman que la salud física peligra, cuando el medio de trabajo tiende a deshumanizar a la persona debido a una combinación de circunstancias que la exponen a riesgos físicos y mentales.

Esto incluye, por ejemplo, a las instituciones con alto nivel de ruido o calor; y las tareas son repetitivas en estas condiciones. De esto se deriva que los trabajadores tengan muy pocas oportunidades de comunicarse de manera efectiva entre ellos.

2. Factores propios de la tarea: Dentro de este punto se incluye la sobrecarga de trabajo que puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa (cuando el trabajo se torna difícil). Se describen varios estudios sobre la influencia de la sobrecarga cuantitativa de trabajo en el consumo de tabaco, sobre los padecimientos de enfermedad coronaria, en la tasa elevada de colesterol y la aceleración el ritmo cardíaco⁶. Igualmente, en la, manifestación de síntomas de tensión psicológica, como la insatisfacción en el trabajo, la baja autoestima, la sensación de amenaza y malestar continuo.

3. organización del tiempo de trabajo: La duración de la jornada laboral, los turnos, el tipo de horario, el establecimiento de pausas y descansos

y los ritmos de trabajo (impuesto y fijo), estructuran en gran medida la forma de vida de la población activa, y son factores vinculados con la participación social y los problemas de salud. Se ha comprobado que el trabajo por turnos modifica los ritmos biológicos, la temperatura del cuerpo, el metabolismo, los niveles de azúcar en la sangre, la agilidad mental y la motivación en el trabajo.²⁶

4.1.2 Clasificación según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y salud de la Unión Europea

GRUPO DE DIMENSIONES	DIMENSIONES PSICOLÓGICAS
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	1.Exigencias cuantitativas 2.Exigencias cognitivas 3.Exigencias emocionales 4.Exigencias de esconder emociones 5.Exigencias sensoriales
TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	6.Influencia en el trabajo 7.Posibilidades de desarrollo 8.Control sobre el tiempo de trabajo 9.Sentido del trabajo 10.Integración en la empresa
APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO	11.Previsibilidad 12.Clareza de rol 13.Conflicto de rol 14.Calidad de liderazgo 15.Refuerzo 16.Apoyo social 17.Posibilidades de relación social 18.Sentimiento de grupo

COMPENSACIONES	19.Inseguridad 20.Estima
Doble presencia	21. Doble presencia

Exigencias psicológicas cuantitativas

Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Exigencias de esconder emociones

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección...). En otros casos este tipo de exigencias también pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa.

En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

También, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

Exigencias psicológicas emocionales

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en la que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas.

En ocupaciones de servicio a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y es imposible de eliminar (no podemos —eliminar|| pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas que pueden y deben adquirirse. Además, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Exigencias psicológicas cognitivas

Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por sí mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, pueden implicar la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y favorecer la salud en tanto que promocionan el aprendizaje y el trabajo activo. Por el contrario, cuando hay pocas posibilidades para el desarrollo de habilidades, pueden influenciar negativamente la salud, al igual que cuando son excesivamente bajas, reflejando pasividad y estancamiento del trabajo.

Tienen que ver con el diseño y el contenido de las tareas, su nivel de complejidad y variabilidad y el tiempo establecido para realizarlas. Para que las exigencias cognitivas sean positivas, debemos además cuestionarnos si se tiene la formación necesaria para manejar la información que se requiere en el puesto de trabajo.

Doble presencia

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

Influencia

Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo: en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, etc.

Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Posibilidades de desarrollo

Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Tienen que ver, sobretudo, con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y

producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

Control sobre los tiempos a disposición

Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada. Tiene que ver, por ejemplo, con la organización temporal de la carga de trabajo y su regulación, con la cantidad de trabajo asignado o con tener una plantilla muy ajustada que impide, en la práctica, que el control teóricamente existente pueda ejercerse efectivamente. A veces, tiene que ver con el alargamiento de jornada o con el desconocimiento o la inexistencia del calendario anual.

Sentido del trabajo

Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

Compromiso

Se refiere a la implicación de cada trabajador con su trabajo, considerado como la actividad laboral y la globalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla. Está estrechamente relacionado con el sentido y con el conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen entre el trabajo y quien lo realiza.

Posibilidades de relación social

Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de relacionarnos con los y las compañeras de trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo. La falta de posibilidades de relación social tiene que ver con el aislamiento físico, con la existencia de normas disciplinarias que impiden la comunicación o con la excesiva carga de trabajo u otras circunstancias físicas (ruido muy elevado, por ejemplo) que dificultan la interacción humana necesaria.

Apoyo social de los compañeros

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Apoyo de social de superiores

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Calidad de liderazgo

Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la

dimensión de apoyo social de superiores. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

Sentimiento de grupo

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.

Previsibilidad

Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia.

También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Claridad de rol

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Conflicto de rol

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que elegir entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

Estima

Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin voz no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios..., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

Inseguridad sobre el futuro

Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario...)

Tiene que ver, por una parte, con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia y, por otra parte, con la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo, bien por qué la arbitrariedad es lo que caracteriza la asignación de la jornada, las tareas, los pluses o la renovación de contrato; o bien por qué en el contexto externo a la empresa existen peores condiciones de trabajo y sea posible una re-estructuración, externalización, etc.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

4.1.3 Clasificación de los Factores Psicosociales del trabajo según Comisión Europea.

La Comisión Europea conceptualiza diferentes dimensiones para evaluar las condiciones psicosociales en los ambientes laborales, que se derivan de los siguientes ejes básicos o dimensiones principales:

4.1.3.1 El apoyo social y calidad de liderazgo

Tiene dos dimensiones: la cantidad y la calidad de la relación social que el trabajo implica, y el grado de apoyo instrumental que recibimos en el trabajo, o sea, hasta qué punto podemos contar con que compañeros y superiores nos ayuden para sacar el trabajo adelante. Estas dimensiones (control, demandas y apoyo) constituyen el modelo «demanda – control», que define cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control: activas (alta demanda, alto control), pasivas (baja demanda, bajo control), de baja tensión (baja demanda, alto control) y de alta tensión (alta demanda, bajo control). La situación más negativa para la salud se caracteriza por unas altas exigencias psicológicas y un bajo control (alta tensión). Por otro lado, el trabajo activo conduce a un mayor aprendizaje y al desarrollo de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social. El riesgo de la alta tensión aumentaría en situación de bajo apoyo social (por ejemplo, en trabajos aislados) y podría moderarse en situación de trabajo de alto apoyo (por ejemplo, trabajo en equipo).

La falta o la pobreza de apoyo social es una de las dimensiones fundamentales en relación con los factores estresantes, y existe una amplia literatura científica que relaciona la falta de apoyo con más estrés, aumento de enfermedades y mayor mortalidad.

El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección (liderazgo) para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores es un tema de importancia crucial en la literatura de management y de dirección de recursos humanos, y en

general se tiende a recomendar el rol de líder más que el de jefe para las tareas de dirección, aunque su puesta en práctica es más bien escasa en este país.

Desde el punto de vista de la salud, se ha observado que la calidad de la dirección es uno de los factores que exhiben una clara relación con la salud de los trabajadores, y en particular con una buena salud mental, alta vitalidad y un bajo nivel de estrés, por los menos en lo que se refiere a los síntomas somáticos. Por otro lado, esta dimensión está muy relacionada con el apoyo social y refuerzo, pero aquí tiene un sentido netamente instrumental relacionado con superiores jerárquicos. Desde el punto de vista de la salud, parece importante que los inmediatos superiores realicen una gestión del personal justa, democrática, responsable y visible.

4.1.3.2 Las exigencias psicológicas

Tienen una doble vertiente: cuantitativa y cualitativa que son conceptualmente compatibles con la dimensión de exigencias psicológicas del modelo demanda - control de R. Karasek.

Desde el punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde. Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de éstas: el trabajo emocional (trabajo que expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, como todos aquellos que requieren contacto con usuarios, público y clientes), trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) o el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos).

4.1.3.3 Las recompensas del trabajo

Consideradas como el control de estatus, la estima y el salario. El control de estatus incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados, la falta de perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación). La estima incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo. Según el «modelo esfuerzo – recompensa», la

interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud.

4.1.3.4 Control sobre el contenido del trabajo

Implica dos subdimensiones: oportunidad de desarrollar las habilidades propias (skilldiscretion) -en la doble vertiente de obtener y mejorar las capacidades suficientes para realizar las tareas y de hacer un trabajo en el que se tiene la posibilidad de dedicarse a aquello que mejor se sabe hacer (trabajos creativos y variados)- y autonomía (decisionauthority), capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento. Es también importante el control sobre las pausas y sobre el ritmo de trabajo.

Las exigencias psicológicas, el control sobre el contenido del trabajo, el apoyo social en el trabajo y las recompensas o compensaciones del trabajo son los cuatro ejes básicos que explican el efecto de los riesgos psicosociales sobre la salud.

4.1.4 Clasificación de los Factores Psicosociales del trabajo según la Resolución 2646 de 2008

La Resolución 2646 de 2008 clasifica los factores psicosociales del trabajo en intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador.

4.1.4.1 Los factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores

- Gestión organizacional: se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluye el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

- Características de la organización del trabajo: contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas en la labor.
- Grupo social de trabajo: comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de interacciones, así como el trabajo en equipo.
- Condiciones de la tarea: incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio del tiempo), el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por la información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados), las demandas emocionales (por atención de clientes), especificación de los sistemas de control y definición de roles.
- Carga física: comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- Medio ambiente de trabajo: aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración), químicos, biológicos, de diseño del puesto y de saneamiento como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.
- Interfase persona-tarea: permite evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.
- Jornada de trabajo: contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes tiempos para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.
- Número de trabajadores por tipo de contrato
- Tipos de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.
- Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

4.1.4.2 Los Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores

- Utilización del tiempo libre: hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.
- Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.
- Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.
- Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.
- Acceso a servicios de salud

4.1.4.3 Los Factores psicosociales individuales

Se discriminan de la siguiente manera:

- Información socio demográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo y tiempo de antigüedad en el cargo.
- Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

4.2 Tiempo laboral, familiar y personal un riesgo psicosocial. Concepto que ha ido transformándose.

Al iniciarse el concepto de riesgo psicosocial, la literatura aporta numerosos estudios donde relaciones dichas condiciones psicológicas y sociales del contexto laboral en los efectos negativos en la salud de los trabajadores, dentro de los cuales el más mencionado es el estrés laboral, sin embargo es de resaltar que en la actualidad se reconoce otro riesgo psicosocial: el conflicto familia-trabajo, que puede generar en las personas implicaciones a nivel personal y laboral. La razón para considerar el conflicto trabajo-familia como un riesgo psicosocial laboral relevante, radica en el hecho de que los dos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual y ocupan mayoritariamente el uso

del tiempo disponible. Ambos son los referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central.

El conflicto familia-trabajo aparece cuando las presiones de la familia y el trabajo son incompatibles (Greenhaus&Beutell, 1985). El conflicto entre las dos esferas lo han diferenciado en dos tipos (conflicto familia-trabajo y conflicto trabajo-familia) según la direccionalidad del conflicto. La importancia que en los últimos años se está dando a la conciliación familiar y laboral ha generado un aumento de este tipo de estudios, sobre todo en cuanto al conflicto trabajo- familia (Eby et al. 2005).

Como consecuencia de todo ello, la segunda encuesta europea de calidad de vida indica que casi la mitad de los ciudadanos con trabajo remunerado en los 27 países de la UE reconocen que varias veces al mes están demasiado cansados para hacer las tareas del hogar, y el 22% afirman estarlo varias veces a la semana. El 11% refiere que tiene dificultades varias veces por semana para llevar a cabo las responsabilidades familiares por el tiempo que pasan en el trabajo.

En España a través de su ley 39 de 1.999 promueve la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras destacando que es uno de los retos más importantes para su sociedad, contempla las implicaciones de la conciliación en las empresas, en hombres y mujeres, además sus bondades y limitaciones y el papel de cada actor presente desde la organización, desde la fuerza laboral y de los agentes sociales y económicos. En el 2.006 se aprueba la ley de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en el 2007 se da continuidad a la normatividad con el enfoque de conciliar lo laboral, familiar y personal, aprobándose la ley de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Frone, Yardley y Markel (1997) encontraron que el conflicto familia-trabajo se relacionaba negativamente con el rendimiento laboral. Además de afectar al rendimiento, si no se encuentra un equilibrio entre ambas esferas, pueden darse otra serie de consecuencias.

En el estudio realizado por Anderson, Coffey y Byerly (2002), se encontró que las personas que no logran conciliar estos dos aspectos, familia y trabajo, tienen más posibilidad de abandonar el trabajo. Mientras que las intenciones de abandono surgen especialmente por considerar el trabajo como un obstáculo y una fuente de desequilibrio, el absentismo surge más bien como consecuencia de tener que atender las responsabilidades familiares, incluso en detrimento del propio trabajo.

Por ello, habitualmente el absentismo se ha relacionado de forma positiva con el conflicto familia-trabajo (Burke y Greenglass, 1999).

Es así, como en la actualidad el concepto de conflicto trabajo-familia, ha cambiado y es retomado desde la literatura con el nombre de conciliación. La conciliación entre la vida familiar y la vida laboral constituye un elemento de consideración en las organizaciones cuando los riesgos psicosociales relacionados con ella afectan a los que los individuos que las constituyen. Es una realidad que tanto la familia como el trabajo ocupan elementos centrales de la identidad de la persona, y dominan mayoritariamente el uso del tiempo disponible, por esto, la interacción entre ambos tiene un valor crítico central.

La dimensión familiar del trabajador es otra de las esferas afectadas. El estado anímico del trabajador y la sobrecarga laboral se traslada a su ámbito familiar dando lugar al conflicto entre el trabajo y la familia e influyendo en sus relaciones con ésta (Byron, 2005; Ilies et al. 2007). Incluso la afectación de la salud se extiende al ámbito familiar del trabajador afectado por acoso laboral (Duffy y Sperry, 2007).²⁷

Conciliar implica que hombres y mujeres puedan equilibrar sus intereses, obligaciones y necesidades y puedan desarrollarse en igualdad de condiciones en todos los ámbitos: laboral, personal, familiar y social. Es la necesidad de compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y los asuntos personales. Es por ello que, un aspecto fundamental a tener en cuenta cuando se habla de conciliación es el de corresponsabilidad.

La corresponsabilidad, o el reparto de responsabilidades, es la distribución equilibrada de las tareas domésticas y las responsabilidades familiares entre todas las personas que forman el hogar con el fin de distribuir justamente los tiempos de vida de mujeres y hombres. La corresponsabilidad permite aprovechar tanto el capital humano de las mujeres como el potencial cuidador de los hombres, lo que revierte en claros beneficios para la sociedad. De hecho, se ha comprobado que en los países que han apostado por el cambio estructural, desde la sociedad basada en la familia de sustentador masculino/ esposa dependiente a la de las personas sustentadoras/ cuidadoras en igualdad, disminuye el riesgo de pobreza, particularmente de pobreza infantil; y se pueden recuperar las tasas de fecundidad a niveles aceptables y abordar así los retos del envejecimiento poblacional que previsiblemente se agravarán con la crisis.²⁸

La conciliación es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Para ello, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de cuestiones:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad)
- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, el hogar y el trabajo.

Se hace necesario, por tanto, un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, haciéndose imprescindible para ello, la participación de todos los agentes sociales desde una corresponsabilidad.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se fundamenta, pues, en una corresponsabilidad social en la que intervienen los diferentes agentes sociales, cada uno de ellos, asumiendo y desempeñando un papel determinado y participando en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar armonía entre los intereses y las necesidades de las personas, mujeres y hombres.²⁹

Al no poder compaginar las obligaciones y responsabilidades de la dimensión laboral y familiar se da lugar a consecuencias negativas en la vida de los trabajadores afectando su rendimiento y productividad, y en

la búsqueda de retomar el control se sobre esfuerzan individualmente, generando mayor desgaste físico y psicológico

Desde esta perspectiva la conciliación tiempo laboral, familiar y personal representa un equilibrio de las exigencias y capacidad de respuesta de cada hombre o mujer trabajadora, por tanto se convierte en una estrategia de prevención a la que están llamadas todas las empresas en su deber preventivo del riesgo psicosocial, más aun al tener en cuenta lo enunciado por la OIT : “Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud” lo que ratifica que “cuando sus necesidades no están satisfechas o cuando se le exige demasiado, o se le menosprecia, el individuo reacciona con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento”.³⁰

La OIT expresa en su documento conciliación del trabajo y la vida familiar que: “El hecho de no prestar atención a los conflictos entre la vida laboral y la vida familiar repercute negativamente no sólo en las oportunidades de empleo, la calidad del empleo, y la salud y productividad de los trabajadores afectados, sino también en sus familias, niños y adultos por igual, en los países desarrollados y en desarrollo”.³¹

4.2.1 Conciliación tiempo laboral, familiar y personal

Frente a todo lo que la conciliación implica la OIT ha creado convenios, promovido estrategias de intervención como lineamientos a seguir en pro del bienestar de la fuerza laboral y de las organizaciones generadoras del empleo, dentro de ellos se puede mencionar el convenio 156, el cual establece como obligación de los estados incluir dentro de su política nacional el permitir que tanto hombres como mujeres trabajadores con responsabilidades familiares puedan desempeñar un empleo sin discriminación y en lo posible sin conflicto entre sus obligaciones familiares y laborales.

En ese mismo orden de ideas la OIT proclama la recomendación 165, mediante la cual puntualiza medidas de apoyo que garanticen el acceso, permanencia y reintegro de trabajadores (as) que tengan responsabilidades familiares, promueve la reducción de la jornada laboral y la flexibilización de los horarios como puente entre el tiempo laboral y familiar.

En las conclusiones de la Conferencia Internacional del Trabajo, del 2009 sobre igualdad de género como eje del trabajo decente y del 2011 en protección social promueve adopción de estrategias de conciliación de las responsabilidades familiares y laborales tanto de mujeres como de hombres.

Con la misma perspectiva en España se adoptan desde el marco legal políticas que promueven la conciliación, en 1999 se aprobó la Ley de Conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, la cual establece que desde lo laboral se facilite la participación en la vida familiar a los trabajadores y las trabajadoras. Esta ley fue seguida por la 39 en el 2006 de Promoción de la Autonomía y Atención a las Personas en Situación de Dependencia, reconociendo los derechos de las personas dependientes. Otras normas con el enfoque de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres como la ley orgánica 3 del 2007 apoyan y dan fuerza a las acciones dirigidas a la conciliación.

Con un similar enfoque se identifica, la conciliación laboral, familiar y personal, por De la hoz Pinzón, quien resalta que la “falta de separación de actividades y tiempos que generan una dualidad donde emergen conflictos (a nivel personal, con la familia y con su círculo social próximo) con los consiguientes efectos indeseados a nivel del individuo, familia y sus respectivas repercusiones en la productividad en la organización”.³²

Asian y Rodriguez en su estudio, La conciliación laboral, familiar y personal entre el personal de administración de servicios de la Universidad de Sevilla, realizada durante el III congreso universitario nacional- investigación y género- durante el 16 y 17 de junio de 2011, se realizó un estudio a trabajadores del área administrativa de la Universidad de Sevilla, la muestra estuvo conformada por 290 trabajadores hombres y mujeres, de los cuales 198 personas vivía en pareja. Encontrándose entre los más relevantes que aproximadamente

“Dos de cada tres de las personas encuestadas (65,5%) afirma tener alguna complicación en la conciliación de su vida laboral, familiar y personal, siendo un 20% los que la consideran muy o bastante complicada. Sin embargo, el 75% del total de las 230 personas que respondieron la siguiente cuestión -¿se ha planteado dejar de trabajar por tener dificultades para conciliar...?- no se plantea la posibilidad de dejar de trabajar a causa de las dificultades de conciliación. Esto podría reafirmar el hecho de que actualmente desplazamos nuestro bienestar, por obtener lo material. Además dicho estudio señala que la mayoría de

las personas encuestadas refirió que las actividades de ocio, deportes, etc. (38,3%) son el ámbito más sacrificado. Siendo las mujeres las que experimentan mayor privación del tiempo de ocio (43,5% de las mujeres frente al 31,1% de los hombres). En segundo lugar, destaca que el hecho de trabajar un número elevado de horas fuera del domicilio repercute sobre la posibilidad de compartir con la familia, dificultad que indican en mayor medida los hombres (13,9%) que las mujeres (10,1%)".³³

En Colombia leyes como la 789 de 2002, la 755 de 2002 y la 823 de 2003 regulan acciones que facilitan la conciliación de la vida laboral y familiar sin embargo aún no existe una normatividad que reglamente acciones frente a la conciliación puntualmente. Cabe anotar que se han dado los primeros pasos en establecer reglamentariedad que direcciona el deber de las organizaciones en esta temática, dentro de lo que se puede mencionar el proyecto de ley 094 de 2012 sobre flexibilización de la jornada laboral para servidores públicos del Estado con responsabilidades familiares, el 107 y 289 de 2013 por medio de la cual se flexibiliza la jornada de trabajo de los trabajadores dependientes del comercio y se dictan otras disposiciones.

Entidades como la oficina de Aduanas de Medellín mediante la Circular número 018 del 30 de julio de 2013, proferida por la Subdirección de Gestión de Personal, se fijó el procedimiento para establecer la flexibilización de horario para las madres o padres cabeza de familia en la Unidad Administrativa Especial.

Lo anterior evidencia el interés a nivel de algunas organizaciones y desde lo gubernamental en promover acciones que estipulen reglamentariedad que proteja y promueva la calidad de vida desde la conciliación laboral y familiar.

El Código Sustantivo del Trabajo 1950, cuya finalidad primordial lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. En su artículo 348 se refiere a las condiciones de higiene y seguridad para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio.

En el Decreto 2566 de 2009, mediante el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, en su artículo 42 contempla las patologías causadas por el riesgo psicosocial. Este decreto fue derogado por el decreto 1477 de 2014.

Girbau García en su estudio la conciliación de la vida personal y la laboral y la satisfacción en el trabajo en un grupo de enfermeras de atención primaria en salud, definen la conciliación de la vida personal y laboral como “el compendio del tiempo, que cada persona dedica al desempeño de sus roles familiares y laborales, sumado a la tensión y el conflicto potencial que una mayor dedicación a uno de los ámbitos pueda generar en el otro”.³⁴

4.2.2 Implicaciones de la no conciliación del tiempo laboral, familiar y personal con la Calidad de Vida en el Trabajo

Louis Davis es quien por primera vez usa el término de CVL calidad de vida laboral en la década de los 70, haciendo referencia a la preocupación desde el ejercer laboral por el bienestar general y la salud de los trabajadores. A partir de ese momento en el tiempo se han venido desarrollando múltiples investigaciones en la búsqueda de información que permitan delimitar el término y los factores que el mismo involucra.

Almudena Segurado Torres y Esteban Agulló Tomás, manifiestan que a pesar del intento, en la diversidad de dichos estudios aparecen múltiples elementos relacionados con la CVL sin criterios comunes que permitan la delimitación conceptual del mismo. Dentro de los enfoque dados se recae en las perspectivas: desde lo objetivo (entorno de trabajo) y lo subjetivo (valoración del propio trabajador), lo que no permite unicidad del termino y por ende de las estrategias de intervención.³⁵

Ignacio García, Macarena Gálvez, Alfredo Rodríguez mencionan en su análisis comparativo de calidad de vida profesional y burnout que la CVL es definida como la experiencia de bienestar resultado que percibe el individuo de equilibrio entre lo que el trabajo le demanda como desafío y aquellos recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de los que dispone para enfrentar las demandas.³⁶

La OIT retoma el término calidad de vida de los trabajadores en la octava reunión regional Europea, haciendo mención en que, los Salarios, las horas de trabajo y organización del trabajo, la protección de la maternidad y un equilibrio entre trabajo y vida son algunas de las dimensiones interrelacionadas de la calidad de la vida en el trabajo,

retomando para este fin la necesidad de implementar el trabajo decente como una estrategia organizacional resultado del equilibrio entre trabajo y la vida privada.³⁷

En la dirección de promocionar la calidad de vida laboral, la OIT brinda parámetros a considerar en la calidad del empleo, expresando que un empleo es de buena o mala calidad al considerar tres variables: la protección social, (cotización en el sistema previsional), el vínculo laboral (puesto de trabajo con o sin contrato) y los ingresos del trabajo.

"El concepto de calidad del empleo encierra una combinación compleja de factores que incluye tanto aspectos de las relaciones sociales de trabajo, como el carácter más o menos estable y permanente de los contratos de trabajo o el nivel de las remuneraciones, como aspectos de la seguridad material con que se realizan las faenas y actividades laborales", señala la OIT.³⁸

En el contexto colombiano, estos aspectos son directamente influenciados y/o variables según el tipo de contratación, razón por la cual es uno de los aspectos a considerar en la presente investigación.

4.2.3 Concepto de familia

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

Tipos de familias:

- Familia nuclear, padres e hijos (si los hay); también se conoce como círculo familiar;
- Familia extensa, además de la familia nuclear, incluye a los abuelos, tíos, primos y otros parientes, sean consanguíneos o afines;
- Familia monoparental, en la que el hijo o hijos vive(n) sólo con uno de los padres;
- Otros tipos de familias, aquellas conformadas únicamente por hermanos, por amigos (donde el sentido de la palabra "familia" no tiene que ver con un parentesco de consanguinidad, sino sobre todo con sentimientos como la convivencia, la solidaridad y otros), etcétera, quienes viven juntos en el mismo espacio por un tiempo considerable.³⁹

- Familia monoparental extendida: un progenitor, hijos y personas de la familia;
- Familia monoparental compleja: un progenitor, hijos y personas y personas ajenas a la familia;
- Familia unipersonal: es una familia conformada por un componente (soltero);
- Familia compleja: donde viven personas familiares y no familiares.⁴⁰

4.3 Modalidades de contratación laboral

La apertura de los mercados, ha generado, una mayor competitividad en el medio laboral, esto ha significado, para los trabajadores cambios abruptos en su economía. Es así como desde los años sesenta, se comienza a vivir en los países industrializados problemas en su economía que se recrudeció para los ochenta.

La OIT enfatiza que: "La inestabilidad en el empleo afecta el bienestar de los trabajadores que estén dispuestos a aceptar trabajar en condiciones bastante precarias. A menudo están sujetos a largas horas de duro trabajo con una muy baja calidad de las tareas. El temor de perder fácilmente el trabajo se añade a las tensiones vinculadas con éste." ⁴¹

Para Claus Offe (1997), discrimina dos formas no excluyentes entre sí de precarización laboral, una la precariedad de supervivencia en la que el trabajo del sujeto no permite obtener un salario que garantice la reproducción de la fuerza de trabajo, como es el caso de los salarios mínimos, y otras formas de empleo atípico que generan salarios bajos, y la precariedad de la situación en la que el trabajo no asegura un lugar estable al sujeto desde el cual controlar el presente y proyectar el futuro.⁴²

Las transformaciones sufridas en el mercado, trajeron consigo un nuevo concepto, la flexibilización. Díez, Redondo y Rivas (2001), la definen como "la capacidad que tienen las empresas de adaptarse a los cambios en su medio empresarial, desarrollando nuevas estructuras y comportamientos". Existen otras formas de flexibilidad, pero que inciden en otras variables. Podemos hablar de flexibilidad salarial o de flexibilidad de la duración de la vida laboral, entre otras.

En España, al igual que en el resto de Europa, los trabajadores indican que trabajan más duro que antes. Una encuesta del Eurobarómetro de 1996 (Reif y Marlier 2002) preguntaba a los empleados si había habido «cambios significativos » en sus trabajos con respecto a hacía cinco años. Alrededor de la mitad o más de los trabajadores a tiempo completo pensaban que habían aumentado los niveles de cualificaciones, que el esfuerzo realizado era mayor, que habían crecido la responsabilidad y la flexibilidad y que su trabajo era más estresante.

4.3.1 Contrato Laboral

En Colombia para poder desempeñar una actividad laboral, se ve la necesidad de establecer un documento regido normativamente por el código sustantivo del trabajo, el contrato. De acuerdo a lo establecido por el ministerio del trabajo se define como “un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa y diremos que es laboral, cuando además de los elementos de cualquier contrato (capacidad de las partes para contratar, consentimiento, causa lícita, objeto lícito), concurren los elementos esenciales de que trata el artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice:

Donde se establecen unos elementos esenciales.

d) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;

e) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y,

f) Un salario como retribución del servicio.

2. Una vez reunidos los tres elementos de que trata este artículo, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen”.

4.3.2 Formas de contratación laboral

En Colombia existen dos formas de contratación laboral, la directa o indirecta, que pueden darse en la empresa pública o privada. A continuación se mencionan características de cada uno de ellas.

Contratación Directa

El régimen jurídico colombiano ha contemplado tres clases de vinculaciones con entidades públicas, las cuales no se pueden confundir, porque ellas tienen sus propios elementos tipificadores. Son: a) De los empleados públicos (relación legal y reglamentaria); b) De los trabajadores oficiales (relación contractual laboral) y c) De los contratistas de prestación de servicios (relación contractual estatal) que no constituyen en sí una verdadera vinculación de personal. La duración del vínculo laboral con la administración tiene características según se trate de un empleado público o un trabajador oficial, en efecto a los empleados públicos se les considera funcionarios de carrera cuando han solicitado y obtenido su admisión en la carrera administrativa, en cuanto que los trabajadores oficiales se vinculan a la administración por medio de un contrato de trabajo, y tanto su permanencia como desvinculación deben ceñirse a las normas que rigen la materia.

Carrera

La Ley 4a de 1913, Código de Régimen Político y Municipal, en su tiempo, estableció, que son empleados públicos todos los individuos que desempeñan destinos creados o reconocidos en las leyes. Lo son igualmente los que desempeñan destinos creados por ordenanzas. Acuerdos y decretos válidos.

Dichos empleados se clasifican en tres categorías, a saber:

- Los Magistrados, que son los empleados que ejercen jurisdicción o autoridad.

- Los simples funcionarios públicos, que son los empleados que no ejercen jurisdicción o autoridad, pero que tienen funciones que no pueden ejecutar sino en su calidad de empleados;
- Los meros oficiales públicos, que son los empleados que ejercen funciones que cualquiera puede desempeñar, aun sin tener la calidad de empleado.

Empleado o funcionario es la persona nombrada para ejercer un empleo y que ha tomado posesión del mismo. Para el ejercicio de funciones de carácter permanente se crearan los empleos correspondientes, y, en ningún caso, podrán celebrarse contratos de prestación de servicios para el desempeño de tales funciones; no obstante, la Ley 80 de 1993 autorizó la vinculación de personal por "contrato de prestación de Servicios"

Respecto de los "elementos propios de los empleos estatales" para que se admita que una persona pueda desempeñar un empleo público y pueda obtener los derechos que de ellos se derivan por su ejercicio, es necesario en principio que se den los elementos propios y atinentes a la existencia de los empleos estatales, determinados en la misma Constitución, como son:

1.) La existencia del empleo en la planta de personal de la entidad (art. 122 C.P.).

Si el empleo no está previsto en la respectiva planta de personal, es un imposible aceptar que se puede desempeñar lo que no existe.

2.) La determinación de las funciones propias del cargo ya previsto en la planta de personal (Art. 122 de la C. P.).

Provisional

Por parte de la relación laboral pública los cuales están vinculados por una relación contractual laboral pública (contrato de trabajo), quienes cuentan con su propia legislación y sus derechos están consagrados en las normas públicas, además de otras que se autorizan como los son las convenciones colectivas y laudos arbitrales, razón por la cual las controversias derivadas del contrato de trabajo son del resorte de la jurisdicción laboral ordinaria.

4.4 CONCEPTO DE PERCEPCIÓN

El concepto de percepción viene siendo utilizado en la actualidad en varios estudios científicos. A principios del siglo XX la percepción era comprendida como el proceso sensorial. Para la psicofisiología definía la percepción como una actividad cerebral de complejidad creciente impulsada por la transformación de un órgano sensorial específico, como la visión o el tacto.

Para la Gestalt, no está sometida a la información proveniente de los órganos sensoriales, sino que es la encargada de regular y modular la sensorialidad. El hecho de recibir de manera indiscriminada datos de la realidad implicaría una constante perplejidad en el sujeto, quien tendría que estar volcado sobre el inmenso volumen de estímulos que ofrece el contacto con el ambiente.

La Gestalt definió la percepción como una tendencia al orden mental. Inicialmente, la percepción determina la entrada de información; y en segundo lugar, garantiza que la información retomada del ambiente permita la formación de abstracciones (juicios, categorías, conceptos, etc).⁴³ Es decir la percepción se define como una construcción de la relación del medio ambiente y la organización de juicios categoriales para representar de mejor manera posible la realidad.

Para Vargas Melgarejo La percepción depende de la ordenación, clasificación y elaboración de sistemas de categorías con los que se comparan los estímulos que el sujeto recibe, pues conforman los referentes perceptuales a través de los cuales se identifican las nuevas experiencias sensoriales transformándolas en eventos reconocibles y comprensibles dentro de la concepción colectiva de la realidad. Este proceso de formación de estructuras perceptuales se realiza a través del aprendizaje mediante la socialización del individuo en el grupo del que forma parte, de manera implícita y simbólica en donde median las pautas ideológicas y culturales de la sociedad.⁴⁴

La percepción es un proceso cognitivo activo que se encuentra mediado por una serie de estímulos provenientes del exterior, los cuales son interpretados por medio de las experiencias y concepciones preexistentes que se tienen de la realidad. Por medio de los estudios de

percepción, se puede conocer los sentimientos y realidades en un grupo específico de individuos, para de esta manera establecer acciones que permitan intervenir la problemática y de proyectarse a mejorar las condiciones de vida y en este caso de trabajo.

4.5 PERCEPCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

La percepción del riesgo da lugar a la adopción de acciones desde la gestión organizacional que propendan al cuidado y la conservación de todo lo que hace parte de la organización, en especial de la salud de la fuerza laboral, de manera paralela dicha percepción en los trabajadores insta a que asuman comportamientos dirigidos al autocuidado y a la minimización de probabilidades de ocurrencia de accidentes. Lo anterior evidencia la importancia de las percepciones en la seguridad y salud en el trabajo, dada la influencia de las mismas en la adopción de comportamientos, siendo un punto de partida y el eje central a la hora de actuar con un enfoque de prevención y promoción de factores protectores. Ello respaldado por la definición dada por la OIT en 1984 y 1986 sobre los riesgos psicosociales, en la que retoma las percepciones y experiencias de los trabajadores como determinantes.⁴⁵

Como se menciona en la Guía De Actuación De Percepción De Riesgos es importante partir de la información que los trabajadores posean de la magnitud del riesgo. La percepción que se tenga del riesgo determina la acción u omisión desde el comportamiento, lo que genera una consecuencia, sin garantizar al 100% la eliminación del riesgo.⁴⁶

En la Guía De Actuación De Percepción De Riesgos, consideran dentro de los elementos que pueden tener influencia de manera positiva o negativa en la percepción del riesgo: algunos aspectos sociales, (como la práctica de algún deporte, el consumo de sustancias psicoactivas, los hábitos alimenticios, la utilización de vehículos, el control sobre

situaciones vividas); factores del ámbito personal e individual (la edad, el nivel de formación, puesto de trabajo, accidentes sufridos, experiencia laboral en el puesto de trabajo).

Es innegable la importancia de la percepción del riesgo en la Seguridad y salud en el trabajo, creando un nivel de responsabilidad en el tema de prevención en todas las jerarquías de la organización, siendo esta una sincronía holística de partes con diferentes funciones en las que tanto la gerencia debe asumir compromisos como la parte operativa actuar en sincronía, para lo cual no se puede desconocer las individualidades y subjetividades que ejercen influencia en el comportamiento que aunque es individual redunda en lo grupal y/o propiamente en lo organizacional. Es aquí donde se visualiza la necesidad de conocer las percepciones de los trabajadores y propender por una comunicación fluida, al igual que la constante capacitación, brindando información que redunda en el poder de decisión desde la modificación de la percepción del riesgo, con miras a la mejora continua.

5. MARCO CONTEXTUAL

Desde la creación de la constitución política de 1991, se define para Colombia, la distribución política y con ella las entidades encargadas de velar por el orden nacional del país.

Es así como hoy en día vemos que existen instituciones en el territorio nacional que administran las actividades de justicia, cuyo objetivo es el de proteger e impartir justicia a los ciudadanos a los cuales se les vulnera sus derechos.

Dichas instituciones, también son empresas con directivos, administradores y trabajadores, que están expuestos a riesgos propios de su labor. Por esta razón, es sumamente importante evaluar los riesgos a los cuales están expuestos esta población trabajadora, con el fin de proteger a los trabajadores identificando y desarrollando estrategias que propendan en el beneficio de los mismos.

La institución ejerce actividades de justicia esto implica llevar a cabo procesos administrativos, donde se aseguran que los recursos del estado sean distribuidos de acuerdo a las necesidades institucionales. El operativo, donde se ejercen las laborales propias de búsqueda, análisis e investigación de los casos allegados. Por último encontramos la imputación de cargos, llevado a cabo por personal operativo administrativo, quienes se encargan de armar el caso con la información proporcionada con el grupo de investigadores asignado.

El procedimiento de asignación de un proceso inicia con la denuncia de una víctima, cuando un ciudadano da a conocer el hecho de la vulneración de un derecho, para dar a conocer un evento, la persona se acerca a la sala de recepción de denuncias, ubicadas en la unidad de reacción inmediata, allí un receptor de denuncias, recibe la denuncia y paralelamente ingresa al sistema, quien se encarga de asignar de forma aleatoria dependiendo de la naturaleza del caso al investigador que llevará a cabo el proceso de la investigación. El sistema establece unos tiempos para dar cumplimiento al proceso investigativo, para los investigadores y demás profesionales que llevan el proceso, cuentan con un plazo de 90 días para cerrar un proceso; si al cabo de este tiempo no se logra dar cierre y la víctima lo desea, puede llevar su caso a la procuraduría general de la nación, donde por vencimiento de términos se puede llevar a cabo una investigación en contra de los servidores implicados en la investigación de ese proceso, es decir a los

investigadores, personas directamente responsables de dar a la víctima resolución de su conflicto, acarreando para ellos incluso demandas penales por la omisión a la justicia.

Conociendo tal situación, a partir de este año, dentro del plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo, se ha iniciado con la evaluación del factor psicosocial, por medio de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial; esta evaluación sería la línea de base para medir el riesgo psicosocial a la cual se encuentra expuesta esta población en especial.

Ya que la resolución 2646 de 2008, especifica como obligación del empleador evaluar el riesgo psicosocial, la institución en la cual se desarrollará esta investigación, se encuentra interesada en valorar el riesgo psicosocial en su población trabajadora no sólo por la aplicación de la batería psicosocial, sino por otras herramientas que le permitan tener un resultado más cercano a la realidad que vive sus trabajadores.

No es ajeno para la institución los riesgos a los cuales se encuentran expuestos en su labor, debido a estudios institucionales realizados, se determinó que los riesgos laborales prioritarios para esta institución, se encuentra como prevalente los desórdenes músculo esqueléticos y el factor psicosocial.

6. METODOLOGÍA

6.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se realizó un estudio de metodología mixta con énfasis cualitativo de corte transversal descriptivo.

6.2 POBLACIÓN

Se desarrolló un muestreo estratificado por modalidad de contrato aleatorio carrera y provisional. Se trabajó con un universo de 174 funcionarios para la medición cuantitativa mediante el instrumento SWING. Y desde lo cualitativo se conformaron dos grupos focales de 8 personas por modalidad contractual.

6.3 INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS

6.3.1 Desde el enfoque cuantitativo: se abordó mediante la aplicación del instrumento SWING para valorar la interacción existente entre el trabajo y la familia. Donde se identificó el factor psicosocial conciliación de tiempo laboral, familiar y personal.

Cuestionario de valoración de la interacción trabajo-familia SWING.

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING): Esta escala consta de 22 ítems, con formato de respuesta tipo Likert, en el que la persona señala la frecuencia con la que experimenta cada una de las situaciones propuestas en una escala de 4 grados (de 0 a 3). El modelo teórico final propone la existencia de cuatro sub-escalas según la dirección de la interacción (trabajo-familia o familia-trabajo) y según el tipo de relación existente entre ambos dominios (positiva o negativa).

Procesamiento y análisis del cuestionario SWING

Se llevó a cabo un análisis bivariado, para poder establecer diferencias significativas entre el grupo de vinculación por carrera y el provisional, donde se realizó prueba estadísticas de probabilidad exacta de Fisher y

Chi cuadrado, para este análisis se empleó paquete estadístico SPSS versión 20. Posterior a haberse efectuado el análisis estadístico, se procedió a realizar un manejo de la información desde lo cualitativo, para esto se organizó la información en matriz donde se consolidaron por saturación teórica las preguntas que emergieron en ambos grupos.

6.3.2 Desde lo cualitativo: Se llevó a cabo mediante grupo focal.

Grupo focal. Los grupos focales denominados también como entrevistas exploratoria o grupal. Es focal porque focaliza su atención o interés en un tema específico de estudio e investigación por estar cercano a su sentir o pensar; y es de “discusión” porque realiza su principal trabajo de búsqueda por medio de la interacción discursiva y la contrastación de las opiniones de sus miembros. Su justificación y validación teórica se funda sobre un postulado básico, en el sentido de ser una representación colectiva a nivel micro de lo que sucede a nivel macrosocial, toda vez que en el discurso de los participantes, se generan imágenes, conceptos, lugares comunes, etc., de una comunidad o colectivo social.⁴⁷

Se realizaron dos grupos focales, cada uno con 8 funcionarios de acuerdo a la modalidad de vinculación, ya sea de carrera o provisional y un muestreo estratificado, donde se tuvo en cuenta las áreas de trabajo de la empresa.

Se llevaron a cabo 6 sesiones de una hora y media cada una, previamente concertadas. Cada sesión con una categoría de análisis predeterminada y una ficha de campo con su correspondiente objetivo de la sesión y las preguntas guías para tal propósito.

Para la conformación de los grupos focales, se tuvieron en cuenta las siguientes características: que fueran homogéneos (funcionarios que ejercen actividades de justicia en una empresa del orden nacional en el municipio de Cali), con igual número de hombres y mujeres, con una antigüedad mínima de un año en la institución y por modalidad de vinculación carrera y provisional.

Procesamiento y análisis de datos cualitativos

Para la información cualitativa obtenida de las entrevistas de campo se realizó el procesamiento de datos a través de la categorización inductiva, donde se aplicó la técnica de “Matrices Descriptivas para procesamiento de datos cualitativos” Bonilla (2000) que permitió

describir los resultados de manera ordenada y generando las categorías inductivas preliminares implicando un ejercicio de inmersión progresiva y fraccionamiento de la información escrita o textos transcritos obtenidos por las entrevistas de cada sesión, este proceso comprende entonces estos niveles:

1. Fase de codificación o categorización que dará lugar al análisis descriptivo de los resultados, eligiendo como unidad de análisis palabras por separado o expresiones o proposiciones referidas a los temas del estudio. Consiste en fraccionar la información en subconjuntos y asignarles un nombre o un código. El proceso de categorización se llevó a cabo teniendo en cuenta el marco teórico, mediante el cual se llegó al establecimiento de temas que debían ser estudiados. ⁴³

La metodología seguida en la elaboración de categorías fue la siguiente. En primer lugar, separamos el texto en unidades espaciales mediante números (líneas del texto) y unidades temáticas que se señalaron con letras (conversaciones, sucesos, actividades que ocurren en un momento), y permitieron encontrar segmentos referidos a un mismo tema. En este primer momento de codificación, optamos por combinar dos criterios en el proceso de separación de unidades en el texto: unidades de registro (temáticas que comportan una misma idea) y unidades de enumeración (líneas). ⁴⁸

2. Cuantificar los datos cualitativos, es un método para estudiar las comunicaciones de una manera sistemática, objetiva y cuantitativa, que permitirá medir las categorías estimando la frecuencia de respuestas (palabras, frases, o temas) según arroje los relatos obtenidos en los grupos focales. En potencia, según Kerlinger (1983) todos los materiales escritos pueden ser cuantificados asignando números de manera nominal (colocando número de temas que caen en cada categoría) u ordinal (ordenando las respuestas por rangos).

3. Inmersión progresiva: es decir a los relatos se les realizara un fraccionamiento en subconjuntos de datos ordenados por temas

para luego recomponerlo inductivamente en categorías inductivas y asignarles un nombre o código (construcción de un concepto que designe lo más fielmente posible su pertenencia a esa categoría). Para el proceso de construcción de las categorías de análisis, se optó por el inductivo, el cual consiste en la conceptualización por medio del marco teórico y el examen del material recopilado durante la investigación.

4. Fase de la de análisis de la percepción del riesgo psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar y personal, identificando los patrones culturales, los cuales orientan el ejercicio para la interpretación de los datos cualitativos según la significancia de la codificación para reconstruir la normatividad cultural de la situación estudiada

Tabla 2 Categoría de análisis del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING)

Sesión	Categorías	Subcategorías
1	Interacción negativa familia-trabajo	Malas relaciones interpersonales con compañeros de la oficina Maltrato a los compañeros
2	Interacción negativa trabajo-familia	Tiempo dedicado al hogar escaso Tareas laborales que se desempeñan en el hogar
3	Interacción positiva familia-trabajo	Distribución de tareas en el hogar son herramientas para aplicar en el trabajo. Las buenas relaciones en el hogar facilitan la interacción con los compañeros de trabajo
4	Interacción positiva trabajo-familia	El orden que llevas en el trabajo, permite que distribuyas prioridades en el hogar. Las actividades realizadas en la jornada laboral te hace sentir gratificado en el hogar

6.3.3 CATEGORIAS DE ANÁLISIS

Las categorías de análisis que se tuvieron en cuenta, surgen a partir de elementos contemplados en la literatura de acuerdo a las investigaciones realizadas en la conciliación del tiempo laboral, personal y familiar.

Tabla 3 Categoría de análisis grupos focales

Sesión	Categorías	Subcategorías
1	Tiempo laboral	- Jornada laboral - Recesos en el trabajo - Horas extras en el sitio de trabajo
2	Tiempo familiar	Tiempo de permanencia en el hogar Actividades compartidas con la pareja y con los hijos Calidad de los instantes compartidos con la familia Acompañamiento en las actividades domésticas
3	Tiempo personal	Tiempo que dedica a actividades lúdico-recreativas Práctica de deportes Participación en actividades culturales Realización de actividades favoritas
4	Gestión organizacional	Forma de contratación, tiempo de vinculación laboral, modalidad de pago, reconocimiento de prestaciones económicas, compensación por el trabajo realizado.
5	Dinámica entre los tiempos laboral y familiar	Tiempo laboral es exclusivo para la oficina Horas extralaborales dedicadas a trabajo Horas laborales dedicadas a asuntos familiares
6	Dinámica entre los tiempos laboral y personal	Tiempo laboral permite dedicarse a las actividades Horas no laborales dedicadas a actividades de trabajo

		Horas laborales destinadas a cuestiones personales
--	--	--

6.4 CRITERIOS DE SELECCIÓN

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- ✓ Estar vinculado laboralmente como funcionario de la empresa del sector público que ejerce labores de justicia.
- ✓ Tener entre 25 y 64 años de edad.
- ✓ Ser funcionario con antigüedad mínimo 1 año en la empresa del sector público.
- ✓ La libre aceptación para la participación de la investigación
- ✓ Igual número de hombres y mujeres
- ✓ Igual número de personas casadas y solteras
- ✓ Funcionarios vinculados por contratación directa (personal de planta o de carrera) y por prestación de servicios.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- ✓ Tener menos de 25 años de edad.
- ✓ Ser funcionario con una antigüedad menor a un año en la empresa del sector público que ejerce labores de justicia
- ✓ Funcionarios que no laboren la empresa del sector público
- ✓ Personas vinculadas por cooperativas asociadas de trabajo, empresas temporales

6.5 PROCEDIMIENTO

La investigación contó con el apoyo de las directivas del área de bienestar y salud en el trabajo de la institución y para su ejecución se han planteado las siguientes fases o etapas:

6.5.1 FASE 1: Socialización de la investigación, consentimiento informado

Se realizó reunión con el grupo de funcionarios pertenecientes a la empresa del orden nacional que ejercen actividades de justicia en el

municipio de Cali, respaldada por las directivas, en un momento de la jornada laboral, se expuso el objetivo de la investigación, su importancia y relevancia dentro de su sector y las consideraciones éticas a tener en cuenta. Se entregó, leyó y explicó el formato de consentimiento informado, aclarando cualquier inquietud frente a la investigación.

6.5.1.1 FASE 2: Aplicación del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) elaborado por S. Geurts y colaboradores

Se aplicó el cuestionario de interacción trabajo – familia (SWING), donde figura una serie de preguntas y mediciones referentes a 4 variables agrupadas de acuerdo a las posibles interacciones que pueden generarse en el trabajador (Anexo B)

6.5.1.2 FASE 3: Recolección de información con grupos focales.

Prevía autorización de las directivas y consentimiento de los servidores, se dispuso de dos grupos focales, uno correspondiente a los vinculados como carrera y otro a los vinculados como provisionales, cada uno con 8 personas, escogidos según conveniencia. Se realizaron 6 sesiones, cada una duración de hora y media.

6.5.1.3 FASE 4: Procesamiento de datos y análisis de resultados

La valoración de la conciliación de tiempo laboral, familiar y personal según la modalidad de contratación obtenida en el cuestionario de interacción trabajo-familia SWING de S. Geurts y colaboradores, se analizó según metodología emitida en su manual de análisis, logrando analizar información y dando como resultado criterios basados en los resultados según sus cuatro sub-escalas según la dirección de la interacción (trabajo-familia o familia-trabajo) y según el tipo de relación existente entre ambos dominios (positiva o negativa). Para este análisis se empleó el paquete estadístico SPSS versión 20.

La información que se obtuvo en las sesiones con los dos grupos focales se registró a través de grabaciones en audio y transcribieron en matriz de análisis de información, la cual consistió en tres etapas, la primera se desarrolló una primera etapa descriptiva, cuyo objetivo fue registrar toda la información obtenida, de manera textual; una segunda donde se

segmentó el conjunto inicial de los datos a partir de categorías inductivas preliminares que emergieron de los grupos focales y una tercera etapa donde el objetivo fue estructurar la presentación sintética y conceptualizada de los datos, a partir de la interrelación de las categorías descriptivas identificadas y a la construcción de categorías analíticas.⁴¹

Al final se llevó cabo una triangulación de la información. En primera instancia, se realizó aplicación del instrumento SWING como una prueba tamiz y posterior a esta aplicación, se llevaron a cabo la estrategia metodológica de grupos focales durante los cuales para analizar la información, se empleó matriz descriptiva de procesamiento de datos cualitativos que permitió llevar a cabo la construcción ordenada y efectuar el análisis de la información.

6.5.1.4 FASE 5: Socialización de resultados y entrega de documento al área de bienestar y SST

Se elaboró un documento final con la recopilación de los resultados obtenidos de la investigación, como documento de apoyo para el direccionamiento en la toma de decisiones administrativas con miras a actuar en forma efectiva y concreta en la prevención y corrección de aquellos factores psicosociales que representen un riesgo negativo para de esta manera potencializar aquellos positivos o de protección en la conciliación del tiempo laboral, familiar y personal de su fuerza laboral.

ASPECTOS ÉTICOS: El presente estudio cumplió con los lineamientos establecidos en la Resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud. No supuso riesgos a los participantes, ya que la intervención se limitó a la aplicación de un documento y a la participación de sesiones grupales.

Se presentó el anteproyecto de investigación al Comité de Ética de la Escuela de Salud Pública de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle, para su evaluación, sugerencias y aprobación.

Se diseñó un consentimiento informado, (Anexo A) que fue leído y firmado por cada uno de los trabajadores antes de la aplicación de los instrumentos de evaluación. Todos aquellos funcionarios que firmaron el consentimiento aceptaron de manera voluntaria su participación en estudio.

Para proteger la privacidad de los participantes no fueron identificados sino a través de códigos preestablecidos por el investigador. Los resultados del estudio son presentados y publicados en forma general sin hacer referencias de tipo particular.

7 RESULTADOS

A continuación se presenta los resultados del análisis de la conciliación tiempo laboral/ familiar/ personal.

El análisis de la información inicia con el análisis estadístico para establecer si existe una significancia estadística, posterior a la aplicación del cuestionario de valoración de la interacción trabajo – familia, donde se muestra la caracterización sociodemográfica de la población y el análisis bivariado llevado a cabo por paquete estadístico SPSS versión 20. Posteriormente se realizó una transcripción de información en una matriz de análisis donde se consignaron las categorías que emergentes, del cuestionario SWING aplicado a la población vinculada por carrera y provisional, para llegar a las categorías inductivas.

De igual manera en el manejo de los datos cualitativos, obtenidos de las sesiones con los grupos focales, se llevó a cabo el procedimiento de transcripción de información en matriz descriptiva de análisis; donde en primera instancia se encuentra las categorías deductivas y como a través de la saturación teórica realizada en ambos grupos, carrera y provisional, emergen las categorías inductivas del estudio.

Para finalizar, podrá encontrar la percepción del riesgo psicosocial de la población, donde se exponen las cuatro categorías analíticas que surgieron de este proceso investigativo con unos funcionarios de una empresa de orden nacional que ejerce actividades de justicia.

7.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE TRABAJADORES POR MODALIDAD DE VINCULACIÓN POR CARRERA Y PROVISIONAL

Se concluye que el perfil sociodemográfico en el grupo de trabajadores vinculados laboralmente por modalidad de carrera la edad de los participantes se encuentra en un rango entre 41 a 52 años; la escolaridad de las personas tuvo un comportamiento entre profesional y posgrado. El estado civil de la población mostró que casi la mitad de las personas se encuentra casada esto se refleja en el 43.9 (%), en el caso de los vinculados de forma provisional es más común el estado civil

soltero. En lo referente al área de trabajo las personas con perfil operativo representaron el 45.4 (%). El género que predominó fue el masculino con 56.9 (%). En esta población en particular, nos encontramos que las personas viven en familia nuclear, es decir con la pareja e hijos con el 70.7 (%). En el grupo de trabajadores con vinculación provisional el rango de edad oscilo entre los 36 a 51 años, la escolaridad para esta población vario entre la universitaria representando el 47,4%; el estado civil con mayor representatividad fue el casado con el 42,9%, el área de trabajo que más represento en el grupo fue la operativa con el 87,3% y viven en familia nuclear el 65,4%.

Tabla 4. Características sociodemográficas según modalidad de contratación carrera y provisional

Características	Modalidad de vinculación	Modalidad de vinculación
	Carrera	Provisional
EDAD (años) n	N1	N2
Rango	41 – 52	36 – 51
ESCOLARIDAD n (%)	41 (100.0)	133 (100.0)
Bachiller	8 (19.5)	13 (9.8)
Técnica	4 (9.8)	22 (16.5)
Universidad	21 (51.2)	63 (47.4)
Postgrado	8 (19.5)	35 (26.3)
ESTADO CIVIL n (%)	41 (100.0)	133 (100.0)
Casada	18 (43.9)	57 (42.9)
Unión libre	15 (36.6)	28 (21.1)
Soltera	8 (19.5)	48 (36.0)
SEXO n (%)	41 (100.0)	133 (100.0)
Masculino	29 (70.7)	70 (52.6)
Femenino	12 (29.3)	63 (47.4)
ÁREA n (%)	41 (100.0)	133 (100.0)
Administrativo	3 (13.0)	20 (87.0)
Operativo	10 (12.7)	69 (87.3)
Operativo administrativo	28 (38.9)	44 (61.1)
PERSONAS CON LAS QUE VIVE n (%)	41 (100.0)	133 (100.0)
Conyugue y un hijo	14 (34.1%)	29(21.8%)
Conyugue y dos hijos	9 (22.0%)	22 (16.5%)
Conyugue, hijos y uno de los padres	0 (0.0%)	5 (3,8%)
Conyugue y ambos padres	2 (4.9%)	4 (3.0%)
Pareja	3 (7.3%)	21 (15.8%)
Con un amigo	0 (0.0%)	1 (0.8%)
Padres y hermanos	3 (7.3%)	17 (12.8%)
Solo con los hijos	2 (4.9%)	18(13.5%)

Solo	8 (19.5%)	16 (12.0%)
TIPO DE FAMILIA n (%)	41 (100.0)	133 (100.0)
Familia unipersonal	8 (19.5)	16 (12.0)
Familia nuclear	28 (68.3)	87 (65.4)
Familia extensa	2 (4.9)	9 (6.8)
Familia monoparental	2 (4.9)	18 (13.5)
Familia monoparental extensa	1 (2.4)	2 (1.5)
		1 (0.8)

7.2 PERCEPCIÓN CUANTITATIVA DEL FACTOR PSICOSOCIAL INTRALABORAL CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL/ FAMILIAR/ PERSONAL

El cuestionario de interacción trabajo – familia (SWING), identifica 4 tipos de posibles interacciones: la interacción negativa trabajo – familia, la interacción negativa familia – trabajo, la interacción positiva trabajo – familia y la interacción positiva familia – trabajo. De acuerdo a los resultados de este estudio, encontramos una relación entre la interacción negativa entre la familia – trabajo, así como también en las interacciones positivas entre el trabajo – familia y la familia – trabajo. En el caso de la interacción negativa trabajo – familia no se encontró significancia estadística.

7.2.1 INTERACCION NEGATIVA TRABAJO – FAMILIA

Este tipo de interacción es la generada por el trabajo, cuando se percibe por el trabajador, que las actividades que se desarrollan en el ámbito laboral sobrepasan el extralaboral, impidiéndole que este tiempo sea disfrutado de la forma en que se quisiera.

Tabla 5. Interacción negativa trabajo – familia según modalidad de contratación por carrera y provisional

Pregunta	Tipo de respuesta (%)	Modalidad de vinculación	Modalidad de vinculación
		Carrera	Provisional
P1: Estas irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador	Nunca A veces A menudo Siempre	21 (51.2) 18 (44.0) 1 (2.4) 1 (2.4)	67 (50.4) 58 (43.6) 8 (6.0) 0 (0.0)
P2: Te resulta complicado atender a tus obligaciones domesticas porque estas constantemente pensando en tu trabajo	Nunca A veces A menudo Siempre	21 (51.2) 16 (39.0) 4 (9.8) 0 (0.0)	67 (50.4) 51 (38.3) 14 (10.5) 1 (0.8)
P3: Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	Nunca A veces A menudo Siempre	14 (34.1) 24 (58.5) 3 (7.3) 0 (0.0)	39 (29.3) 77 (57.9) 14 (10.5) 3 (2.3)
P4: Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domesticas	Nunca A veces A menudo Siempre	18 (43.9) 19 (46.3) 4 (9.8) 0 (0.0)	51 (38.3) 57 (42.9) 19 (14.3) 6 (4.5)
P5: no tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	Nunca A veces A menudo Siempre	17 (41.5) 21 (51.2) 2 (4.9) 1 (2.4)	57 (42.9) 57 (42.9) 12 (9.0) 7 (5.3)
P6: Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	Nunca A veces A menudo Siempre	17 (41.5) 19 (46.3) 3 (7.3) 2 (4.9)	52 (39.1) 61(45.9) 16 (12.0) 4 (3.0)
P7: Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	Nunca A veces A menudo Siempre	16 (39.0) 20 (48.8) 5 (12.2) 0 (0.0)	55 (41.4) 60 (45.1) 16 (12.0) 2 (1.5)
P8: Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	Nunca A veces A menudo Siempre	10 (24.4) 26 (63.4) 5 (12.2) 0 (0.0)	41 (30.8) 70 (52.6) 17 (12.8) 5 (3.8)

Vemos en el grupo de contratados de manera provisional, que se presenta la opción de respuesta siempre, en las 8 preguntas que conforman esta interacción, cosa que no ocurre con los contratados por nombramiento por carrera donde esta opción de respuesta no fue tomada en cuenta por la población del estudio en las preguntas 2, 3, 4, 7 y 8.

Para los servidores contratados mediante contratación de carrera y los contratados por nombramiento provisionales, el trabajo que desempeñan implica que a veces se sientan irritados en la casa por estar pensando continuamente en las obligaciones laborales (44% y 43.6%).

Tabla 6. Interacción negativa trabajo – familia vs género

Pregunta	Tipo de respuesta (%)	Masculino N1 99	Femenino N2 75
P4: Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domesticas	Nunca A veces A menudo Siempre	36 (36,4%) 43 (43,4%) 17 (17,2%) 3 (3,0%)	33 (44,0%) 33 (44,0%) 6 (8,0%) 3 (4,0%)
P5: no tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo	Nunca A veces A menudo Siempre	44 (44,4%) 43 (43,4%) 9 (9,1%) 3 (3,0%)	30 (40,0%) 35 (46,7%) 5 (6,7%) 5 (6,7%)
P6: Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies	Nunca A veces A menudo Siempre	38 (38,4%) 46 (46,5%) 12 (12,1%) 3 (3,0%)	31 (41,3%) 34 (45,3%) 7 (9,3%) 3 (4,0%)
P8: Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos	Nunca A veces A menudo Siempre	26 (26,3%) 55 (55,6%) 16 (16,2%) 2 (2,0%)	25 (33,3%) 41 (54,7%) 6 (8,0%) 3 (4,0%)

Chi cuadrado valor_p= 0,992

El género no fue un determinante para que se presentase una interacción negativa trabajo – familia. El cuestionario de interacción trabajo – familia, mostro que tanto para las mujeres como para los hombres, los aspectos como el horario de trabajo, la falta de energía, el no tener tiempo para realizar hobbies y el hecho de que el trabajo le

quita tiempo, son los que ellos percibieron como causantes para que no se la una buena interacción entre el trabajo y la familia.

Tabla 7. Interacción negativa trabajo – familia versus área de desempeño

Pregunta	Tipo de respuesta (%)	Administrativo N1 23	Operativo N2 79	Operativo – Administrativo N3 72
P2: Te resulta complicado atender a tus obligaciones domesticas porque estas constantemente pensando en tu trabajo	Nunca A veces A menudo Siempre	15 (65,2) 7 (30,4) 1 (4,4) 0 (0,0)	37 (46,8) 31 (39,2) 10 (12,7) 1 (1,3)	35 (48,6) 30 (41,7) 7 (9,7) 0 (0,0)
P3: Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales	Nunca A veces A menudo Siempre	14 (60,9) 9 (39,1) 0 (0,0) 0 (0,0)	14 (17,7) 50 (63,3) 12 (15,2) 3 (3,8)	25 (34,7) 42 (58,3) 5 (7,0) 0 (0,0)

Chi cuadrado valor_p= 0,312

Para las personas que se desempeñan en el área operativa representa que la interacción negativa trabajo – familia está directamente relacionada con el hecho de no atender las obligaciones domésticas por pensar constantemente en el trabajo donde la opción de respuesta siempre represento un 1,3%. A la pregunta sobre si tiene que cancelar los planes con la pareja/familia/amigos por compromisos laborales la opción de siempre le significo el 3,8%. En estas dos preguntas las otras dos áreas no eligieron siempre como opción de respuesta, pese a esta diferencia en estas dos preguntas, no se alcanzó significancia estadística en esta categoría de análisis, para establecer que pertenecer a un área determinará presentar una mayor prevalencia en la interacción negativa trabajo – familia.

7.2.2 INTERACCION NEGATIVA FAMILIA – TRABAJO

De igual forma como las actividades que desarrollamos en nuestros lugares de trabajo, pueden llegar a intervenir en nuestra familia, todo lo que nos suceda en nuestros hogares puede trasladarse a nuestra jornada laboral. El hecho de que tengamos problemas de tipo familiar, tener un familiar enfermo, etc. Son sucesos difíciles de olvidar y dejar solo para el hogar, cuando este tipo de condiciones y otras que pueden llegar a darse en la dinámica extralaboral, comienzan a intervenir en el ámbito del trabajo, es ahí cuando hablamos de una interacción negativa entre familia – trabajo.

Tabla 8. Interacción negativa familia – trabajo

Pregunta	Tipo de respuesta (%)	Tipo de contratación	
		Carrera	Provisional
P9: La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo	Nunca A veces A menudo	39 (95.1) 1 (2.4) 1 (2.4)	119 (89.5) 14 (10.5) 0 (0.0)
P10: Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos	Nunca A veces A menudo	26 (63.4) 14 (34.1) 1 (2.4)	74 (55.6) 56 (42.1) 3 (2.3)
P11: Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	Nunca A veces A menudo	35 (85.4) 6 (14.6) 0 (0.0)	85 (63.9) 44 (33.1) 4 (3.0)
P12: Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	Nunca A veces A menudo Siempre	32 (78.0) 9 (22.0) 0 (0.0) 0 (0.0)	95 (71.4) 36 (27.1) 1 (0.8) 1 (0.8)

Fuente: datos del propio estudio

En cuanto a la interacción negativa familia – trabajo, los servidores contratados de forma provisional manifestaron que perciben que los problemas con su pareja/familia o amigos afectan su rendimiento laboral en donde la opción de respuesta siempre representó el 0,8%. Esta diferencia no determino que se encontraran diferencias significativas en

la forma de vinculación a la empresa, es decir que las interacciones negativas trabajo – familia en ambos grupos es la misma.

Tabla 9. Interacción negativa trabajo - familia vs Interacción negativa familia trabajo- en vinculados por carrera

Interacción negativa trabajo familia	Interacción negativa familia trabajo	
	No interacción negativa	Interacción negativa
No interacción negativa	4	1
Interacción negativa	19	17

Probabilidad exacta de Fisher, valor_p = 0,248

La prevalencia de no interacción negativa, bien sea trabajo – familia o familia – trabajo fue 9,7% (4/41) en el grupo de contratación por carrera un poco mayor que en el grupo de contratación provisional 4,5% (6/133). Las diferencias observadas entre los dos grupos no fueron estadísticamente significantes (valor_p = 0,248)

Tabla 10. Interacción negativa trabajo familia vs Interacción negativa familia trabajo – Vinculación provisional

Interacción negativa trabajo familia		Interacción negativa familia trabajo	
		No interacción negativa	Interacción negativa
Interacción negativa trabajo familia	No interacción negativa	6	3
	Interacción negativa	56	68

Chi cuadrado valor_p= 0,279

Tabla 11. Interacción negativa familia - trabajo vs género

Pregunta	Tipo de respuesta (%)	Masculino N1 99	Femenino N2 75
P10: Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos	Nunca A veces A menudo	52 (52,5%) 44 (44,4%) 3 (3,0%)	50 (66,7%) 24 (32,0%) 1 (1,3%)

Chi cuadrado valor_p= 0,501

Al relacionar la interacción negativa familia – trabajo versus el género, no se encontró diferencia en ser hombre o mujer, ambos expusieron que se les hace más difícil llegar a concentrarse en sus obligaciones laborales si existe alguna dificultad en los hogares.

Tabla 12. Interacción negativa familia – trabajo versus área

Pregunta	Tipo de respuesta (%)	Administrativo N1 23	Operativo N2 79	Operativo – Administrativo N3 72
P10: Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos	Nunca A veces A menudo	18 (78,3) 5 (21,7) 0 (0,0)	41 (51,9) 38 (48,1) 0 (0,0)	43 (59,7) 25 (34,7) 4 (5,6)

Chi cuadrado valor_p= 0,021

Al realizar análisis de la categoría versus el área, se encontró que para la población que se desempeña como operativo-administrativo, les resulta difícil concentrarse en el trabajo por estar preocupado en los asuntos domésticos, para esta subcategoría la opción de respuesta a menudo represento el 5,6%, en las otras áreas la opción de respuesta varió entre nunca y a veces, para esta pregunta se obtuvo significancia estadística; al analizar toda la categoría se presentó un Chi cuadrado valor_p=0,501, es decir que no existe relación entre el área y que se la manifestación de la interacción negativa familia – trabajo.

7.2.3 INTERACCION POSITIVA TRABAJO – FAMILIA

Este tipo de interacción comprende la relación benéfica que el trabajador percibe, ha traído su trabajo al ámbito familiar, donde está contemplado una semana agradable en el trabajo, la organización de tareas, cumplimiento de responsabilidades y las habilidades laborales que se han aprendido y son llevadas en el plano de la familia para poder resolver conflictos o relacionarse mejor.

Tabla 13. Interacción positiva trabajo – familia

Pregunta	Tipo de respuesta (%)	Tipo de contratación	
		Carrera	Provisional
P13: Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con y tu pareja/familia/amigos	Nunca A veces A menudo Siempre	0 (0.0) 11 (26.8) 10 (24.4) 20 (48.8)	9 (6.8) 17 (12.8) 23 (17.3) 84 (63.2)
P14: Desempeñas mejor tus obligaciones domesticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	Nunca A veces A menudo Siempre	6 (14.6) 17 (41.5) 3 (7.3) 15 (36.6)	23 (17.3) 49 (36.8) 33 (24.8) 28 (21.1)
P15: Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	Nunca A veces A menudo Siempre	5 (12.2) 7 (17.1) 8 (19.5) 21 (51.2)	16 (12.0) 28 (21.1) 35 (26.3) 54 (40.6)
P16: El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	Nunca A veces A menudo Siempre	4 (9.8) 11 (26.8) 10 (24.4) 16 (39.0)	12 (9.0) 39 (29.3) 33 (24.8) 49 (36.8)
P17: Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	Nunca A veces A menudo Siempre	5 (12.2) 12 (29.3) 9 (22.0) 15 (36.6)	15 (11.3) 37 (27.8) 40 (30.1) 41 (30.8)

Para ambos grupos de servidores el hecho de haber tenido un buen día o una buena semana de trabajo, intervienen en el humor que puedan tener para realizar actividades con su pareja/ familia o los amigos. De igual forma, el desempeñar mejor las obligaciones domesticas está relacionado a las habilidades que se han aprendido en su trabajo.

Tabla 14. Interacción positiva trabajo – familia vs género

Pregunta	Tipo de respuesta (%)	Género	
		Hombre N1 99	Mujer N2 75
P13: Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con y tu pareja/familia/amigos	Nunca A veces A menudo Siempre	2 (2,0%) 15 (15,2%) 22 (22,2%) 60 (60,6%)	7 (9,3%) 14 (18,7%) 10 (13,3%) 44 (58,7%)
P14: Desempeñas mejor tus obligaciones domesticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	Nunca A veces A menudo Siempre	13 (13,1%) 40 (40,4%) 20 (20,2%) 26 (26,3%)	15 (20,0%) 27 (36,0%) 15 (20,0%) 18 (24,0%)
P15: Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	Nunca A veces A menudo Siempre	7 (7,1%) 20 (20,2%) 29 (29,3%) 43 (43,1%)	16 (21,3%) 15 (20,0%) 13 (17,3%) 31 (41,3%)
P16: El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	Nunca A veces A menudo Siempre	7 (7,1%) 25 (25,3%) 30 (30,3%) 37 (37,4%)	8 (10,7%) 26 (34,7%) 12 (16,0%) 29 (38,7%)
P17: Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	Nunca A veces A menudo Siempre	10 (10,1%) 26 (26,3%) 30 (30,3%) 33 (33,3%)	11 (14,7%) 24 (32,0%) 18 (24,0%) 22 (29,3%)

Chi cuadrado valor_p = 0,390

Al relacionar el género versus la interacción positiva trabajo – familia, se encontrar que no hay diferencias significativas en la población, es decir que tanto hombres y mujeres tienen una percepción similar en lo concerniente a la interacción positiva trabajo – familia.

7.2.4 INTERACCION POSITIVA FAMILIA – TRABAJO

Este tipo de interacción se relaciona con todos los componentes que desde nuestra familia, llevamos a nuestro trabajo, en ella podemos encontrar el pasar un fin de semana de diversión, el tomarse en serio y cumplir con las responsabilidades laborales porque en nuestra casa hacemos lo mismo, el organizar mejor el tiempo laboral por hacerlo en nuestra casa y la autoconfianza en el trabajo porque la vida que llevamos en nuestra casa se encuentra organizada.

Tabla 15. Interacción positiva familia – trabajo

Pregunta	Tipo de respuesta (%)	Tipo de contratación	
		Carrera	Provisional
P18: Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	Nunca A veces A menudo Siempre	0 (0.0) 6 (14.6) 10 (24.4) 25 (61.0)	4 (3.0) 16 (12.0) 33 (24.8) 80 (60.2)
P19: Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	Nunca A veces A menudo Siempre	3 (7.3) 4 (9.8) 11 (26.8) 23(56.1)	15 (11.3) 15 (11.3) 17 (12.8) 86 (64.7)
P20: Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	Nunca A veces A menudo Siempre	4 (9.8) 4 (9.8) 8 (19.5) 25 (61.0)	10 (7.5) 9 (6.8) 19 (14.3) 95 (71.4)
P21: El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	Nunca A veces A menudo Siempre	3 (7.3) 8 (19.5) 8 (19.5) 22 (53.7)	11 (8.3) 16 (12.0) 32 (24.1) 74 (55.6)
P22: Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	Nunca A veces A menudo Siempre	0 (0.0) 6 (14.6) 11(26.8) 24 (58.5)	7 (5.3) 11 (8.3) 31 (23.3) 84 (63.2)

Observando la interacción positiva familia – trabajo que se percibe en la población objeto del estudio, presenta un comportamiento similar en ambos grupos (nombrados por carrera y los provisionales), en donde se muestra que el pasar un tiempo divertido con la pareja/familia o amigos

demarca en cierta manera el inicio de la semana laboral (61% y 61.2%).

Al llevar a cabo el análisis de la interacción positiva trabajo – familia, puede verse que para ambos grupos no hay interacción, al no encontrarse significancia estadística valor_p = 0.277 y 0.82 . Ver tablas 16 y 17

Tabla 16. Interacción positiva trabajo familia vs Interacción positiva familia trabajo – vinculación carrera

Interacción positiva trabajo – familia		Interacción positiva familia trabajo	
		Interacción positiva	No Interacción positiva
Interacción positiva trabajo familia	Interacción positiva	7	0
	No Interacción positiva	7	27

Prueba exacta de Fisher valor_p = 0,277

Tabla 17. Interacción positiva trabajo familia vs Interacción positiva familia trabajo – vinculación provisional

Interacción positiva trabajo – familia		Interacción positiva familia trabajo	
		Interacción positiva	No Interacción positiva
Interacción positiva trabajo familia	Interacción positiva	14	1
	No Interacción positiva	33	85

Chi cuadrado valor_p = 0,82

La valoración de la interacción positiva familia – trabajo al compararla con el género, no arrojo diferencias significativas en la población del estudio.

Tabla 18. Interacción positiva familia - trabajo vs género

Pregunta	Tipo de respuesta (%)	Género	
		Hombre N1 99	Mujer N2 75
P18: Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable	Nunca A veces A menudo Siempre	2 (2,0%) 13 (13,1%) 29 (29,3%) 55 (55,6%)	2 (2,7%) 9 (12,0%) 14 (18,7%) 50 (66,7%)
P19: Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	Nunca A veces A menudo Siempre	7 (7,1%) 17 (17,2%) 17 (17,2%) 58 (58,6%)	11 (14,7%) 4 (5,3%) 10 (13,3%) 50 (66,7%)
P20: Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas	Nunca A veces A menudo Siempre	6 (6,1%) 13 (13,1%) 18 (18,2%) 62 (62,6%)	8 (10,7%) 1 (1,3%) 8 (10,7%) 58 (77,3%)
P21: El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo	Nunca A veces A menudo Siempre	7 (7,1%) 16 (16,2%) 27 (27,3%) 49 (49,5%)	7 (9,3%) 9 (12,0%) 12 (16,0%) 47 (62,7%)
P22: Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	Nunca A veces A menudo Siempre	2 (2,0%) 14 (14,1%) 22 (22,2%) 61 (61,6%)	5 (6,7%) 5 (6,7%) 17 (22,7%) 48 (64,0%)

Chi cuadrado valor_p= 0,223

7.2.5 RESULTADOS CUALITATIVOS

A continuación encontrará la matriz descriptiva, mediante la cual se llevó a cabo la consignación de las transcripciones de las narraciones de los grupos focales. La primera columna tiene consignada las categorías deductivas generadas a partir de la revisión de la literatura, la segunda y tercera columna se encuentran registradas las percepciones de las personas en cada grupo focal, de acuerdo al tipo de vinculación, para llegar a esta información se empleó como estrategia la saturación teórica de datos. La cuarta y última columna registra las categorías inductivas que surgieron a partir del análisis de la información registrada en las percepciones de cada grupo.

Tabla 19. Matriz descriptiva para el procesamiento de datos cualitativos. Factor psicosocial conciliación tiempo laboral, personal y familiar

MATRIZ DESCRIPTIVA PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS CUALITATIVOS			
Categorías deductivas	Categorías inductivas preliminares		
	GRUPOS FOCALES		
	MODALIDAD CARRERA PROPOSICIONES AGRUPADAS POR TEMAS	MODALIDAD PROVISIONAL PROPOSICIONES AGRUPADAS POR TEMAS	CATEGORIAS INDUCTIVAS
TL:TIEMPO LABORAL	-EL TIEMPO MUCHAS VECES NO ES SUFICIENTE -EL TIEMPO NO ES SUFICIENTE PARA TODO LO QUE HAY QUE HACER -EL TRABAJO NO ES RECONOCIDO -SI NOS SIGUEN PIDIENDO MÁS, LA SITUACIÓN DE LLEARNOS TRABAJO A LA CASA VA A CONTINUAR -LO UNICO QUE IMPORTA ES QUE UNO RINDA CON LAS ESTADISTICAS Y AUMENTE LA PRODUCCION -SE INVENTAN INDICADORES PARA MEDIRNOS -ENTREGAR ESTADISTICAS E INFORMES -PRESION ARTERIAL: esa enfermedad me la gane aquí -INFARTO: por ejemplo el caso de la doctora Patricia, ella venía de nivel central, como no tenía familia acá esa	- PUEDE SER QUE YA HAYAS ACABADO LA JORNADA DE TRABAJO, SI A TU JEFE LE DA POR COLOCARTE UNA REUNIÓN PARA ANALIZAR UN TEMA LO PUEDE HACER - AQUÍ COMO QUE IMPORTA ES LA PALANCA PORQUE LE CAYÓ BIEN A UN DIRECTOR Y POR ESO LE BAJAN LA CARGA, POR ESO ES QUE LES RINDE EL TIEMPO - IMPLICA QUE MUCHOS NOS TENGAMOS QUE LLEVAR TRABAJO Y SI NO LO LLEVAMOS A CASA, TENEMOS QUE QUEDARNOS MUCHO MÁS TIEMPO DEL CONTRATADO - LA CARGA LABORAL DE LAS UNIDADES ES ALTA, SINO UNO NO SE LLEVARA TRABAJO A LA CASA NO SE ALCANZARÍA A ADELANTAR" - SINO UNO NO SE LLEVARA TRABAJO A LA CASA NO SE	SC: SOBRECARGA LABORAL TC: TRABAJO EN CASA ET: ESTADISTICAS EN EL TRABAJO CST CONSECUENCIAS EN LA SALUD DEL TRABAJADOR JLE: JORNADA LABORAL EXTENSA

	señora producía, ella era de las mejores, y hace un año que le dio un infarto y se murió, donde quedo todo lo que había hecho , a que directivo le importo a nadie -MUERTE -SEPARACION : es mi segundo matrimonio, una de las causas por las que no continuo la relación es por la falta de tiempo -SACRIFICAR TIEMPO CON LA FAMILIA -IMPIDE REALIZAR LO QUE UNO LE GUSTA -JORNADAS EXTRAS -TURNOS COMPLICADOS -JORNADAS LARGAS 7 AM A 10PM -DISPONIBILIDAD -ARRANCAR A CUALQUIER HORA	ALCANZARIA A ADELANTAR" - TODOS EN LA INSTITUCIÓN ESTAMOS SIENDO MEDIDOS POR INDICADORES, CADA UNO DEBE ASEGURAR SU PERMANENCIA AQUÍ, -DIJE, QUE SI ME SALE ALGO MEJOR, AUNQUE SEA CON MENOR SALARIO - CREO QUE EL ESTRÉS ES DE LO QUE TODOS SUFRIMOS, EL TIEMPO NO ALCANZA PARA DAR RESPUESTA - EL TRABAJO ACÁ ES DIFÍCIL, EL ESTRÉS ES MUY ALTO, TODO SE TIENE QUE CUMPLIR EN UN TIEMPO Y HAY QUE HACER TAREAS NO PLANEADAS CUANDO EN NIVEL CENTRAL LES DA POR PEDIR ALGO ES CON RESPUESTA INMEDIATA -Y A VECES PODEMOS TERMINAR LA JORNADA Y CONTINUAR REUNIDOS -LAS REUNIONES SE HAN HECHO MÁS FRECUENTES, A VECES SE NOS VA EL TIEMPO DE COMER EN ELLAS Y TANTO AL ALMUERZO COMO LA COMIDA -EL TEMA DE LA DISPONIBILIDAD NOS TIENE FREGADOS - POR CONVOCAR A UNA REUNIÓN LO QUE HACE ES ENVIARNOS MENSAJE AL WHATSAPP DEL GRUPO DONDE	
--	---	---	--

		PUEDE ESCRIBIRNOS INCLUSO LOS FINES DE SEMANA Y PEDIR QUE LE ENVIEMOS UN INFORME"	
TF:TIEMPO FAMILIAR	-MIS HIJOS TIENEN QUE ENTENDERME PORQUE EN ULTIMAS ES POR ELLOS QUE ME ESFUERZO. -COMPARTIT CON ESPOSO E HIJOS CAUNDO TODOS TENEMOS TIEMPO -ESTUDIANDO ACTUALMENTE - PERDER MUCHOS EVENTOS FAMILIARES -LOS TRASLADOS A OTRAS CIUDADES DE COLOMBIA INTERFIERE EL TIEMPO DE COMPARTIR CON LA FAMILIA. -RADICARSE EN OTRAS CIUDADES DE COLOMBIA QUE LES TOCA DEJAR A SU FAMILIA PORQUE COMO LOS VA UNO A DESESTABILIZAR -VER A LA FAMILIA EL FIN DE SEMANA - NO VER CRECER A LOS HIJOS: ME HE PERDIDO LOS PRIMEROS PASOS DE MI BEBE. - UNO NO RINDE COMO TIENE QUE SER CUANDO TIENE A LA MAMA ENFERMA Y ES UNO EL QUE VELA POR ELLA -ACTUALMENTE ESTOY SEPARADO DE MI SEÑORA -MI HIJO ESTA CON MALAS AMISTADES Y HA COMENZADO A CONSUMIR SUSTANCIAS	- LOS HIJOS ADEMÁS QUE COMO ESTÁN ESTUDIANDO NOS VEMOS EN LA NOCHE - PARA MIS HIJOS LO MEJOR, ME GUSTA MUCHO COMPARTIR CON ELLOS LOS FINES DE SEMANA - A VECES ME ASIGNAN MISIONES EN LAS QUE ME TENGO QUE AUSENTAR MUCHOS DÍAS DE MI CASA, LO ÚNICO QUE ME TRANQUILIZA ES QUE MI SEÑORA ESTÁ AL PENDIENTE DE LOS NIÑOS - CON MIS HIJOS TENEMOS MUY BUENA RELACIÓN, PERO SIEMPRE ESTOY PENDIENTE DE LOS AMIGOS - ME HE PERDIDO LA OPORTUNIDAD DE COMER EN LAS NOCHES CON MI FAMILIA - CUANDO LLEGO A MI CASA ME SIENTO ESTRESADO ME HA	IH: IMPORTANCIA DE LOS HIJOS CFTE: CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE TIEMPO PARA LA FAMILIA EF:ESTRATEGIAS CON LA FAMILIA

	PSICOACTIVAS -SOLICITAR PERMISOS CON TIEMPO A LOS DIRECTORES -HABLAR A DIARIO CON LA ESPOSA -CAMINAR, HACER EJERCICIO Y SALIR DE LA RUTINA -LO QUE UNO TIENE QUE HACER ES SACAR TIEMPO PARA TODO, PARA EL TRABAJO, LA FAMILIA Y PARA UNO -DEDICARLE A LA FAMILIA LOS FINES DE SEMANA PARA SALIR , COMPRAS O A COMER -VIAJAR LOS FINES DE SEMANA CUANDO DAN PERMISO PARA VER A LA FAMILIA. -EN LA NOCHE VER TELEVISIÓN POR NETFLIX -EL TURNO DE DISPONIBILIDAD NOS CONDICIONA -EN DISPONIBILIDAD ES MEJOR NI ASISTIR A REUNIONES FAMILIARES, PORQUE SI NOS LLEGAN A LLAMAR POR ALGO Y HEMOS ESTADO TOMANDO NOS PUEDE TRAER PROBLEMAS -CUANDO LLEGAMOS A CASA LA MAYORÍA DE LAS VECES ES PARA DESCANSAR -EN OTRA CIUDAD DIFERENTE AL LUGAR DE ARRAIGO ES MÁS DIFÍCIL, REALMENTE NOS PERDEMOS LOS MOMENTOS IMPORTANTES DE NUESTROS HIJOS	TOCADO LLEVARME TRABAJO A MI HOGAR..." -CREO QUE HASTA EL GENIO SE ME ESTÁ CAMBIANDO, A VECES QUISIERA QUE NO HUBIERA NADIE A MI ALREDEDOR - CASI NO COMPARTO CON MIS HIJOS, NI MI MUJER PORQUE VIVIMOS EN CIUDADES DIFERENTES - YO LLEGO MUY CANSADA A LA CASA DEL TURNO - PARA MIS HIJOS LO MEJOR, ME GUSTA MUCHO COMPARTIR CON ELLOS LOS FINES DE SEMANA, ENTRE SEMANA ES MUY COMPLICADO - HACE UN MES QUE LLEVO HACIENDO EJERCICIO CON MI MUJER Y MIS DOS NIÑAS, EL MÉDICO ME RECOMENDÓ QUE HICIÉRAMOS EJERCICIO Y DOS VECES A LA SEMANA, ESTOY CONTENTO - ME GUSTA CUANDO LLEGO A LA CASA DEDICARLE A MI HIJO UN TIEMPO, LE AYUDO CON LAS TAREAS DEL COLEGIO, ÉL YA SABE QUE MIENTRAS YO ESTÉ EN LA CASA ES PARA HACER TAREAS - HAY QUE APRENDER A SEPARAR LO DEL TRABAJO DE LA CASA, ESO ES ALGO QUE NO DEBE CRUZARSE NUNCA	

TP:TIEMPO PERSONAL	-SI SE CUMPLE LO PROGRAMADO ES MUY RELAJANTE Y SE PUEDE HACER LO QUE LE GUSTA A UNO O SINO NO SE PUEDE -CON ESA JORNADAS LABORALES NO LE DAN GANAS DE LLEGAR A HACER ALGO DE LO QUE LE GUSTA SOLO DESCANSAR. -EL TRABAJO LO DEJA A UNO SIN ENERGÍAS -NO HAY TIEMPO PARA HACER LO QUE NOS GUSTA - LLEVARNOS TRABAJO A LA CASA Y TERMINA SACRIFICÁNDOSE EL TIEMPO PERSONAL DE UNO - DEPENDIENDO DEL DÍA DE TRABAJO QUE UNO TENGA, ASÍ SON LAS GANAS QUE UNO TIENE DE HACER ALGO - LOS TRABAJADORES DE ESTA INSTITUCIÓN ÉRAMOS COMO MUERTOS VIVIENTES, NO SE EQUIVOCÓ...” - TRABAJO NOS DEMANDA MUCHAS COSAS, ENTRE OTRAS NUESTRO TIEMPO PERSONAL -ACTIVIDADES MANUALES: COLLARES, PULSERAS -PARTIDO DE FUTBOL -IR A CINE CON AMIGAS -ESTUDIAR OTRO PREGADO QUE SE AMOLDE A MI CARGO -CURSO DE INGLES CON MI ESPOSO ESE ME TIENE MUY CONTENTA - PERTENEZCO A LA LIGA DE VOLEIBOL , ASÍ NO ME CARGO CON LO QUE CADA DÍA RECIBO EN EL TRABAJO” - EN LOS JUEGOS NACIONALES SE REALIZARON EN LA INSTITUCIÓN, QUEDARON CONFORMADOS LOS EQUIPOS DE FUTBOL, VOLEIBOL Y BALONCESTO, ESTO NOS PERMITIÓ A ALGUNOS TENER OTRO ESPACIO PARA REALIZAR DEPORTE -IR AL GIMNASIO -QUEDARME EN MI CASA Y DESCANSAR, PORQUE EL TRABAJO ES MUY DEMANDANTE	- MÁS DEDICACIÓN DE TIEMPO AL TRABAJO, YA NO ME QUEDA TIEMPO PARA HACER LO QUE ME GUSTA, LLEGO MUY CANSADA A MI CASA” - ME LLAMARON POR QUE RESULTO UN OPERATIVO MIENTRAS REALIZO LO QUE ME GUSTA HACER, HASTA AHÍ ME LLEGO Y COMO ESA VEZ HAN PASADO OTRAS” - YO OPTÉ POR APAGAR EL CELULAR CUANDO SALGO DEL TRABAJO, PORQUE SI SALE ALGO YSE PIERDE EL DESCANSO - ES MUY DURO VENIRSE A LA CASA PENSANDO EN TODO LO QUE TIENE ATRASADO -HACER DEPORTE IR AL GIMNASIO - YO LO ÚNICO QUE QUIERO HACER EN MI TIEMPO LIBRE ES DORMIR	TDTP: TRABAJO DEMANDA EL TIEMPO PERSONAL ATP: ACTIVIDADES EN TIEMPO PERSONAL DESC: DESCANSAR-DORMIR
GO:GESTION ORGANIZACIONAL	-LA INSTITUCIÓN DEBERÍA DE EVALUAR EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL - PONEN A LA DIRECCIÓN A GENTE QUE NO	- LLEVAMOS VINCULADOS A LA INSTITUCIÓN MUCHOS AÑOS, POR EJEMPLO MÁS DE SEIS AÑOS	PRS: PROCESOS DE SELECCIÓN INADECUADOS

	TIENE IDEA DE CÓMO ADMINISTRAR" - NO HAY UNA BUENA DISTRIBUCIÓN DE CARGAS" Y ESTA SE DETERMINA SEGÚN EL DESPACHO QUE LE CORRESPONDA - TODOS TENEMOS LOS MISMOS BENEFICIOS, INDEPENDIENTE DEL CONTRATO - NADIE EN ESTÁ SEGURO, CON ESE SEGUIMIENTO DE INDICADORES - FALTA DE PERSONAL - LOS SALARIOS QUE NOSOTROS RECIBIMOS SON BUENOS, PERO EL BENEFICIO ECONÓMICO QUE NOS DAN NO COMPENSA TODO LO QUE HACEMOS PARA LA INSTITUCIÓN -NO RECIBIMOS PROCESO DE INDUCCIÓN -NO HAY PROCEDIMIENTO CLAROS - LA EMPRESA VA A TENER MUCHA ENFERMEDAD LABORAL -SOBRECARGA DE TRABAJO - LOS CAMBIOS CAMBIO QUE SE QUIERA LLEVAR A CABO DEBE CONSULTARSE A BOGOTÁ PARA PODER SER EJECUTADO - LA DISPONIBILIDAD DE TIEMPO NOS CONDICIONA MUCHO	EN PROVISIONALIDAD -EL PAGO ACÁ ES BUENO Y LAS PRESTACIONES QUE RECIBIMOS SON LAS MISMAS PARA TODOS" - EL NIVEL CENTRAL NADA QUE REVISAS LAS ACCIONES A TOMAR PARA SOLUCIONAR LA VINCULACIÓN DE TANTOS COMPAÑEROS QUE AHORA NO SABEN SI SIGUEN O TIENEN QUE SALIR DE LA INSTITUCIÓN" - LIDIAMOS CON LO PEOR DE LA SOCIEDAD CON BANDIDOS, UNO ESPERARÍA QUE ASÍ COMO EL PRESIDENTE GENERE UN DECRETO QUE HAGA AUMENTAR LA PLANTA DE PERSONAL" - DURANTE MUCHO TIEMPO PEDIMOS A NIVEL CENTRAL ALGO PARA LA CREACIÓN DE MÁS CARGOS Y EL AÑO PASADO, SE IMPLEMENTÓ LA RESTRUCTURACIÓN QUE LO ÚNICO QUE TRAJÓ FUE NOMBRAMIENTOS DE MÁS DIRECTIVOS QUE PERSONAL OPERATIVO" - CUANDO NOSOTROS NOS VINCULAMOS A ESTA INSTITUCIÓN, NO NOS REALIZARON UN PROCESO DE INDUCCIÓN - TAL SERÁ LA MALA ORGANIZACIÓN EN LA QUE ESTAMOS, QUE EN ESE ENTONCES ALGUNOS DEMANDARON Y LOS TUVIERON QUE VOLVER A VINCULAR" - ESTOY POR CREER QUE SOLO	FPC: FALTA DE PERSONAL CONTRATADO FPI: FALTA PROCESOS DE INDUCCIÓN IGOC: INADECUADA GESTIÓN ORGANIZACIONAL CENTRALIZADA ICL: INEQUIDAD DE CARGAS LABORALES DTT: DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA TRABAJO PALL: PROCESOS DE ASCENSO LABORAL LIMITADOS EBC: EQUITAD DE BENEFICIOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO SAD: SALARIOS ADECUADOS ANL: ANTIGÜEDAD LABORAL
--	--	---	---

		ALGUNAS PERSONAS SON NOMBRADAS POR CARRERA, PORQUE SI NOS PONEMOS A MIRAR SON LOS QUE OCUPAN CARGOS DE IMPUTACIÓN - EN ESTE MOMENTO ES TAL LA INCERTIDUMBRE QUE NOSOTROS NO TENEMOS GANAS DE TRABAJAR, PORQUE NOS PODEMOS QUEDAR SIN EMPLEO - VIÉNDOLO BIEN, SOLO LOS QUE IMPUTAN PUEDEN ASCENDER, A SER SECCIONALES O DELEGADOS ANTE TRIBUNAL, ELLOS SI GANAN BUENO, PERO EL RESTO DE LOS COMPAÑEROS NO ASCENDEMOS PARA NADA" - LA DISPONIBILIDAD ES UNO DE LOS TEMAS QUE NOS TIENE FREGADOS, CUANDO UNO TIENE ESTE TURNO, QUE NOS LO ROTAN, ES DIFÍCIL PLANEAR OTRAS ACTIVIDADES -EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL NO SIRVE, ACÁ HAY PERSONAS QUE INGRESAN, PERO UNO NO SABE CÓMO -FALTA CONTRATACIÓN DEMAS PERSONAL	
DTL-F DINAMICA TIEMPO LABORAL- FAMILIAR	-LA MAYORÍA DE LOS QUE IMPUTAMOS CAGOS SI TENEMOS QUE LLEARNOS LOS PROCESOS LA CASA PARA ADELANTAR TRABAJO -MI HIJO ADOLESCENTE ESTA CONSUMIENDO SPA PEDÍ AYUDA A BIENESTAR DE LA EMPRESA -RESPONSABLE DE LA MAMA CON ALZHEIMER -HACE TRES MESES ME DIVORCIE, NECESITO HABLAR CON ALGUIEN, CON LOS COMPAÑEROS NO SE PUEDE HACER PORQUE LO PUEDEN JUZGAR POR EL ESTADO DE ANIMO	-PODRÍA DECIRSE QUE ME HE VUELTO UN FANÁTICO DEL TRABAJO, YO ME CONSIDERO UNA PERSONA MUY RESPONSABLE, SI UNO ES RESPONSABLE LOS JEFES VAN A HABLAR BIEN DE UNO Y EN CASO DE ALGUNA NECESIDAD LO VAN A TENER EN CUENTA	TEC: TRABAJO EN CASA PFD: PLANES FAMILIARES DEPENDEN DEL TRABAJO

	-LOS PROBLEMAS DE LA SOCIEDAD QUE TOCA AL TRABAJO, PENSAS QUE PUEDE PASARLE A LA FAMILIA Y UNO SE VUELVE DEMASIADO DESCONFIADO	-CREO QUE EL CUMPLIR CON TODO LO QUE ME ASIGNAN ME HA CONVERTIDO EN UN BUEN ELEMENTO, NO ME IMPORTA LLEVARME TRABAJO A MI CASA - LOS PLANES QUE HAGO CON MI FAMILIA DEPENDE MUCHAS VECES DE LO QUE TENGO PENDIENTE, YO NO ME PUEDO DAR EL LUJO DE PLANEAR SALIDAS - SI NO ENTREGO MIS ESTADÍSTICAS ESO PUEDE IMPLICARME LA SALIDA DE LA INSTITUCIÓN - NO NOS DIGAMOS MENTIRAS ACÁ MÁS DE UNO DEBE LLEVARSE COSAS A LA CASA - LE EXPLICO A MI HIJA MI TRABAJO, CLARO A VECES NO LE GUSTA, PERO BUENO LO ACEPTA PORQUE SABE QUE ESTE ES EL ÚNICO INGRESO - MI ESPOSA Y MIS TRES HIJOS SON MI DESCANSO, SI ELLOS NO PODRÍA RESISTIR ESTE TRABAJO	
DTL-P DINAMICA TIEMPO LABORAL- PERSONAL	- AQUÍ A VECES NO NOS QUEDA TIEMPO PARA NADA - ME GUSTA MUCHO LO QUE HAGO, ES GRATIFICANTE VER QUE CON EL TRABAJO QUE REALIZO PUEDO APORTAR A LA SOCIEDAD - EL TEMA DE LA DISPONIBILIDAD, ESO ES LO QUE NOS TIENE FREGADOS - NO PODES PLANEAR NADA, PORQUE VAYA Y SE PRESENTE ALGO, ADIÓS A TODOS LOS PLANES - YO ME LEÍA DOS LIBROS AL MES, DE COSAS QUE NO ESTABAN RELACIONADAS CON EL TRABAJO, HACE MUCHO TIEMPO QUE NO LO HAGO PORQUE LLEGO MUY CANSADA A MI CASA - SIENTO QUE TODA MI VIDA GIRA ALREDEDOR DE MI TRABAJO” - LO MEJOR DEL TRABAJO ES CUANDO HACEN	- DEPENDE DEL DÍA, ESTA INSTITUCIÓN ES MUY PARTICULAR, EN OCASIONES EL PLAN DE TRABAJO QUE UNO TIENE SE DESARROLLA SIN IMPREVISTOS, PERO HAY VECES QUE SE LE DESBARATA TODO, ESO HACE QUE EL TIEMPO EN LA JORNADA NO LE ALCANCE” - EL TRABAJAR AQUÍ NO RECOMPENSA LO QUE HACEMOS - UN COMPAÑERO SEGÚN ÉL, DEBÍO HABER SIDO EL QUE OCUPARA MI PUESTO, HA	VG: LA VIDA GIRA ALREDEDOR DEL TRABAJO OTPT: OCUPACION DEL TIEMPO PERSONAL EN EL TRABAJO DTT: DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA EL TRABAJO

	ALGUNA CELEBRACIÓN, POR LO MENOS EL DÍA DEL INVESTIGADOR RECONOCEN LA LABOR QUE UNO DESEMPEÑA - FALTA UN MAYOR RECONOCIMIENTO POR LO QUE REALIZAMOS AQUÍ EN LA INSTITUCIÓN Y NO SOLO POR LOS DIRECTORES, SINO POR LOS USUARIOS - EL SENTIMIENTO QUE GENERA EL QUE SE ATRAPE AL DESGRACIADO QUE LE HIZO ALGO MALO A UN NIÑO, CUANDO ESO OCURRE ES CUANDO UNO DICE VALIÓ LA PENA.	HABLADO CON MEDIA INSTITUCIÓN PARA QUE PROMUEVAN DEL CARGO. - TENGO QUE OCUPAR MI TIEMPO HACIENDO COSAS DEL TRABAJO - CUANDO LLEGO A MI CASA SE ME JUNTA LO DEL ESTUDIO QUE ESTOY HACIENDO Y TRABAJO QUE ME LLEVO PARA ADELANTAR - LOS FINES DE SEMANA QUE NO TENGO TRABAJO ME VOY AL GIMNASIO - EN ESTE MOMENTO LO ÚNICO QUE ME HACE CONTINUAR EN LA INSTITUCIÓN SON MIS HIJOS, AHORA NO ES EL MOMENTO DE SALIRME" - ESTE TRABAJO TE ROBA LA VIDA - LAS PERSONAS QUE NOS HEMOS ENFERMADO POR COSAS DEL TRABAJO, ESTAMOS CORRIENDO MÁS QUE LOS OTROS COMPAÑEROS, PORQUE EL ASISTIR A LAS CITAS.	
Categorías deductivas	DIAGRAMAS CODIFICADOS – GRUPOS FOCALES CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL SEGÚN MODALIDAD DE VINCULACIÓN EN UNA EMPRESA DEL ORDEN NACIONAL EN EL MUNICIPIO DE CALI		
TL TIEMPO LABORAL	SC: SOBRECARGA LABORAL → CARGA LABORAL ALTA → CUMPLIR CON TAREAS NO PLANEADAS → REUNIONES DESPUES DE LA JORNADA (JEFE) → TRABAJAR EN CASA ET: ESTADISTICAS EN EL TRABAJO → INDICADORES PARA MEDIRNOS → SOLO IMPORTA LAS ESTADISTICAS → CUMPLIR INDICADORES PARA ASEGURAR LA PERMANENCIA JLE: JORNADA LABORAL EXTENSA → JORNADAS EXTRAS → MAS TIEMPO DEL CONTRATADO → DISPONIBILIDAD DE TIEMPO CST CONSECUENCIAS EN LA SALUD DEL TRABAJADOR FISICAS : → PRESIONA RTERIAL, INFARTO, ESTRÉS, HASTA LA MUERTE <u>OTRAS</u>: DIVORCIO, SACRIFICAR LA FAMILIA Y EL TIEMPO PERSONAL		

TF TIEMPO FAMILIAR	IH: IMPORTANCIA DE LOS HIJOS → DEBE ENTENDER NUESTRO TRABAJO (DISPONIBILIDAD) → TRABAJAMOS PARA ESFORZARNOS POR ELLOS → COMPARTIR EL FIN DE SEMANA CFTF: CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE TIEMPO FÍSICAS: → ESTRES PARA LA FAMILIA EMOCIONALES: CAMBIO DE GENIO OTROS: NO VER CRECER A LOS HIJOS, VER A LA ESPOSA E HIJOS EL FIN DE SEMANA, AUSENTARSE DE LA CASA POR TRASLADOS, HIJOS CONSUMIENDO DROGAS, PERDERSE MUCHOS EVENTOS FAMILIARES, PREOCUPARSE POR LA MAMA ENFERMA, EF: ESTRATEGIAS CON LA FAMILIA ORGANIZACIONALES: → SOLICITAR PERMISO CUANDO ESTAMOS EN OTRAS CIUDADES RECREATIVAS: COMPARTIR LOS FINES DE SEMANA, CAMINAR, HACER EJERCICIO, COMPRAS, COMER, TAREAS DEL COLEGIO, DECANSAR
TP TIEMPO PERSONAL	TDTP: TRABAJO DEMANDA EL TIEMPO PERSONAL → PENSAR EN EL TRABAJO ATRASADO → JORNADAS LABORALES LARGAS → EL TRABAJO LO DEJA SIN ENERGIA → TRABAJAR EN CASA ATP: ACTIVIDADES EN TIEMPO PERSONAL POR EL TRABAJO: → SEGUIR TRABAJANDO, ESTUDIAR OTRO POSGRADO QUE SE AMOLDE A MI CARGO HOBBIES: FUTBOL, DEPORTES, IR A CINE, GYM, ESTUDIAR INGLES CON EL ESPOSO, ACT. MANUALES (BISUTERIA), DORMIR Y DESCANSAR
GO GESTION ORGANIZACIONAL	ASPECTOS NEGATIVOS → PRS: PROCESOS DE SELECCIÓN INADECUADOS FPC: FALTA DE PERSONAL CONTRATADO FPI: FALTA PROCESOS DE INDUCCION IGOC: INADECUADA GESTION ORGANIZACIONAL CENTRALIZADA ICL: INEQUIDAD DE CARGAS LABORALES DTT: DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA TRABAJO PALL: PROCESOS DE ASCENSO LABORAL LIMITADOS ASPECTOS POSITIVOS EBC: → EQUIDAD DE BENEFICIOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO SAD: SALARIOS ADECUADOS ANL: ANTIGÜEDAD LABORAL
DTL-F DINAMICA TIEMPO LABORAL- FAMILIAR	TEC: TRABAJO EN CASA → REALIZAR ESTADISTICAS → ME HE VUELTO FANATICO AL TRABAJO → LA RESPONSABILIDAD ME HACE UN BUEN ELEMENTO Y EL JEFE ME TIENE EN CUENTA PFDT: PLANES FAMILIARES DEPENDEN DEL TRABAJO → LOS HIJOS NO LES GUSTA MI TRABAJO → POR MI FAMILIA RESISTO MI TRABAJO → EL TIPO DE TRABAJO ME HACE DESCONFIADO Y ME PREOCUPA MI FAMILIA (PROBLEMAS SOCIALES)

DTLP DINAMICA TIEMPO LABORAL- PERSONAL	VGT: LA VIDA GIRA ALREDEDOR DEL TRABAJO → EL TRABAJO NOS ROBA LA VIDA → FALTA RECONOCIMIENTO → EL SENTIMIENTO QUE GENERA CUANDO ATRAPAMOS UN DELINCUENTE OTPT: OCUPACION DEL TIEMPO PERSONAL EN EL TRABAJO → MI TRABAJO APORTA A LA SOCIEDAD → LO UNICO QUE NO ME DEJA RENUNCIAR SON MIS HIJOS → LLEGO MUY CANSADA DTT: DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA EL TRABAJO → NO PODEMOS PLANEAR NADA → HAY PERSONAS QUE NOS HEMOS ENFERMADO POR EL TRABAJO
---	--

MATRIZ DESCRIPTIVA PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS CUALITATIVOS

Categorías Deductivas	Categorías inductivas preliminares INTRUMENTO SWING		
	MODALIDAD CARRERA	MODALIDAD PROVISIONAL	CATEGORIAS INDUCTIVAS
INT-F INTERACCION NEGATIVA TRABAJO – FAMILIA	P8: Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos P3: Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales P5: no tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo P7: Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	P3: Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales P8: Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos P6: Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies P7: Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	CPF P3: Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales TQTFP8: Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos P7: Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa
INF-T INTERACCION NEGATIVA FAMILIA – TRABAJO	P10: Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos P12: Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	P10: Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos P11: Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	P10: Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos
IPT-F INTERACCION POSITIVA TRABAJO-FAMILIA	P15: Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas P13: Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con y tu pareja/familia/amigos P14: Desempeñas mejor tus obligaciones domesticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo P17: Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que	P13: Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con y tu pareja/familia/amigos P15: Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas P14: Desempeñas mejor tus obligaciones	P13: Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con y tu pareja/familia/amigos P15: Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas P14: Desempeñas mejor tus obligaciones domesticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo

	has aprendido en el trabajo	domesticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo P16: El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	
IPF-T INTERACC IÓN POSITIVA FAMILIA- TRABAJO	P18: Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable P20: Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas P22: Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada P19: Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	P20: Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas P19: Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo P22: Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	P20: Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas P19: Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo P22: Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada

MATRIZ DESCRIPTIVA PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS CUALITATIVOS

Categorías deductivas	Categorías inductivas preliminares		
	GRUPOS FOCALES		
	MODALIDAD CARRERA PROPOSICIONES AGRUPADAS POR TEMAS	MODALIDAD PROVISIONAL PROPOSICIONES AGRUPADAS POR TEMAS	CATEGORIAS INDUCTIVAS
TL:TIEMPO LABORAL	-EL TIEMPO MUCHAS VECES NO ES SUFICIENTE -EL TIEMPO NO ES SUFICIENTE PARA TODO LO QUE HAY QUE HACER -EL TRABAJO NO ES RECONOCIDO -SI NOS SIGUEN PIDIENDO MÁS, LA SITUACIÓN DE LLEVARNOS TRABAJO A LA CASA VA A CONTINUAR	- PUEDE SER QUE YA HAYAS ACABADO LA JORNADA DE TRABAJO, SI A TU JEFE LE DA POR COLOCARTE UNA REUNIÓN PARA ANALIZAR UN TEMA LO PUEDE HACER - AQUÍ COMO QUE IMPORTA ES LA PALANCA PORQUE LE CAYÓ BIEN A UN DIRECTOR Y POR ESO LE BAJAN LA CARGA, POR ESO ES QUE LES RINDE EL TIEMPO - IMPLICA QUE MUCHOS NOS TENGAMOS QUE LLEVAR TRABAJO Y SI NO LO LLEVAMOS A CASA, TENEMOS QUE QUEDARNOS MUCHO MÁS TIEMPO DEL CONTRATADO - LA CARGA LABORAL DE LAS UNIDADES ES ALTA, SINO UNO NO SE LLEVARA TRABAJO A LA CASA NO SE ALCANZARÍA A	SC: SOBRECARGA LABORAL TC: TRABAJO EN CASA ET: ESTADISTICAS EN EL TRABAJO CST CONSECUENCIAS EN LA SALUD DEL TRABAJADOR JLE: JORNADA LABORAL EXTENSA

	-LO UNICO QUE IMPORTA ES QUE UNO RINDA CON LAS ESTADISTICAS Y AUMENTE LA PRODUCCION -SE INVENTAN INDICADORES PARA MEDIRNOS -ENTREGAR ESTADISTICAS E INFORMES -PRESION ARTERIAL: esa enfermedad me la gane aquí -INFARTO: por ejemplo el caso de la doctora Patricia, ella venía de nivel central, como no tenía familia acá esa señora producía, ella era de las mejores, y hace un año que le dio un infarto y se murió, donde quedo todo lo que había hecho , a que directivo le importo a nadie -MUERTE -SEPARACION : es mi segundo matrimonio, una de las causas por las que no continuo la relación es por la falta de tiempo -SACRIFICAR TIEMPO CON LA FAMILIA -IMPIDE REALIZAR LO QUE UNO LE GUSTA -JORNADAS EXTRAS -TURNOS COMPLICADOS -JORNADAS LARGAS 7 AM A 10PM -DISPONIBILIDAD -ARRANCAR A CUALQUIER HORA	ADELANTAR" - SINO UNO NO SE LLEVARA TRABAJO A LA CASA NO SE ALCANZARIA A ADELANTAR" - TODOS EN LA INSTITUCIÓN ESTAMOS SIENDO MEDIDOS POR INDICADORES, CADA UNO DEBE ASEGURAR SU PERMANENCIA AQUÍ, -DIJE, QUE SI ME SALE ALGO MEJOR, AUNQUE SEA CON MENOR SALARIO - CREO QUE EL ESTRÉS ES DE LO QUE TODOS SUFRIMOS, EL TIEMPO NO ALCANZA PARA DAR RESPUESTA - EL TRABAJO ACÁ ES DIFÍCIL, EL ESTRÉS ES MUY ALTO, TODO SE TIENE QUE CUMPLIR EN UN TIEMPO Y HAY QUE HACER TAREAS NO PLANEADAS CUANDO EN NIVEL CENTRAL LES DA POR PEDIR ALGO ES CON RESPUESTA INMEDIATA -Y A VECES PODEMOS TERMINAR LA JORNADA Y CONTINUAR REUNIDOS -LAS REUNIONES SE HAN HECHO MÁS FRECUENTES, A VECES SE NOS VA EL TIEMPO DE COMER EN ELLAS Y TANTO AL ALMUERZO COMO LA COMIDA -EL TEMA DE LA DISPONIBILIDAD NOS TIENE FREGADOS - POR CONVOCAR A UNA REUNIÓN LO QUE HACE ES ENVIARNOS MENSAJE AL WHATSAPP DEL GRUPO DONDE PUEDE ESCRIBIRNOS INCLUSO LOS FINES DE SEMANA Y PEDIR QUE LE ENVIEMOS UN INFORME"	
TF:TIEMPO FAMILIAR	-MIS HIJOS TIENEN QUE ENTENDERME PORQUE EN ULTIMAS ES POR ELLOS QUE ME ESFUERZO. -COMPARTIT CON ESPOSO E HIJOS CAUNDO TODOS TENEMOS TIEMPO -ESTUDIANDO ACTUALMENTE - PERDER MUCHOS EVENTOS FAMILIARES -LOS TRASLADOS A OTRAS CIUDADES DE COLOMBIA INTERFIERE EL TIEMPO DE COMPARTIR CON LA FAMILIA. -RADICARSE EN OTRAS CIUDADES DE COLOMBIA QUE LES TOCA DEJAR A SU	- LOS HIJOS ADEMÁS QUE COMO ESTÁN ESTUDIANDO NOS VEMOS EN LA NOCHE - PARA MIS HIJOS LO MEJOR, ME GUSTA MUCHO COMPARTIR CON ELLOS LOS FINES DE SEMANA - A VECES ME ASIGNAN MISIONES EN LAS QUE ME TENGO QUE AUSENTAR MUCHOS DÍAS DE MI CASA, LO ÚNICO QUE ME TRANQUILIZA ES QUE MI SEÑORA ESTÁ AL PENDIENTE DE LOS NIÑOS - CON MIS HIJOS TENEMOS MUY BUENA RELACIÓN, PERO SIEMPRE ESTOY PENDIENTE DE LOS AMIGOS - ME HE PERDIDO LA OPORTUNIDAD DE COMER EN LAS NOCHES CON MI FAMILIA	IH: IMPORTANCIA DE LOS HIJOS CFTF: CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE TIEMPO PARA LA FAMILIA EF:ESTRATEGIAS CON LA FAMILIA

	FAMILIA PORQUE COMO LOS VA UNO A DESESTABILIZAR -VER A LA FAMILIA EL FIN DE SEMANA - NO VER CRECER A LOS HIJOS: ME HE PERDIDO LOS PRIMEROS PASOS DE MI BEBE. - UNO NO RINDE COMO TIENE QUE SER CUANDO TIENE A LA MAMA ENFERMA Y ES UNO EL QUE VELA POR ELLA -ACTUALMENTE ESTOY SEPARADO DE MI SEÑORA -MI HIJO ESTA CON MALAS AMISTADES Y HA COMENZADO A CONSUMIR SUSTANCIAS PSICOACTIVAS -SOLICITAR PERMISOS CON TIEMPO A LOS DIRECTORES -HABLAR A DIARIO CON LA ESPOSA -CAMINAR, HACER EJERCICIO Y SALIR DE LA RUTINA -LO QUE UNO TIENE QUE HACER ES SACAR TIEMPO PARA TODO, PARA EL TRABAJO, LA FAMILIA Y PARA UNO -DEDICARLE A LA FAMILIA LOS FINES DE SEMANA PARA SALIR , COMPRAS O A COMER -VIAJAR LOS FINES DE SEMANA CUANDO DAN PERMISO PARA VER A LA FAMILIA. -EN LA NOCHE VER TELEVISIÓN POR NETFLIX -EL TURNO DE DISPONIBILIDAD NOS CONDICIONA -EN DISPONIBILIDAD ES MEJOR NI ASISTIR A REUNIONES FAMILIARES, PORQUE SI NOS LLEGAN A LLAMAR POR ALGO Y HEMOS ESTADO TOMANDO NOS PUEDE TRAER PROBLEMAS -CUANDO LLEGAMOS A CASA LA MAYORÍA DE LAS VECES ES PARA DESCANSAR -EN OTRA CIUDAD DIFERENTE AL LUGAR DE ARRAIGO ES MÁS DIFÍCIL, REALMENTE NOS PERDEMOS LOS MOMENTOS IMPORTANTES DE	- CUANDO LLEGO A MI CASA ME SIENTO ESTRESADO ME HA TOCADO LLEVARME TRABAJO A MI HOGAR..." -CREO QUE HASTA EL GENIO SE ME ESTÁ CAMBIANDO, A VECES QUISIERA QUE NO HUBIERA NADIE A MI ALREDEDOR - CASI NO COMPARTO CON MIS HIJOS, NI MI MUJER PORQUE VIVIMOS EN CIUDADES DIFERENTES - YO LLEGO MUY CANSADA A LA CASA DEL TURNO - PARA MIS HIJOS LO MEJOR, ME GUSTA MUCHO COMPARTIR CON ELLOS LOS FINES DE SEMANA, ENTRE SEMANA ES MUY COMPLICADO - HACE UN MES QUE LLEVO HACIENDO EJERCICIO CON MI MUJER Y MIS DOS NIÑAS, EL MÉDICO ME RECOMENDÓ QUE HICIÉRAMOS EJERCICIO Y DOS VECES A LA SEMANA, ESTOY CONTENTO - ME GUSTA CUANDO LLEGO A LA CASA DEDICARLE A MI HIJO UN TIEMPO, LE AYUDO CON LAS TAREAS DEL COLEGIO, ÉL YA SABE QUE MIENTRAS YO ESTÉ EN LA CASA ES PARA HACER TAREAS - HAY QUE APRENDER A SEPARAR LO DEL TRABAJO DE LA CASA, ESO ES ALGO QUE NO DEBE CRUZARSE NUNCA	
--	--	---	--

	NUESTROS HIJOS		
TP:TIEMPO PERSONAL	-SI SE CUMPLE LO PROGRAMADO ES MUY RELAJANTE Y SE PUEDE HACER LO QUE LE GUSTA A UNO O SINO NO SE PUEDE -CON ESA JORNADAS LABORALES NO LE DAN GANAS DE LLEGAR A HACER ALGO DE LO QUE LE GUSTA SOLO DESCANSAR. -EL TRABAJO LO DEJA A UNO SIN ENERGÍAS -NO HAY TIEMPO PARA HACER LO QUE NOS GUSTA - LLEVARNOS TRABAJO A LA CASA Y TERMINA SACRIFICÁNDOSE EL TIEMPO PERSONAL DE UNO - DEPENDIENDO DEL DÍA DE TRABAJO QUE UNO TENGA, ASÍ SON LAS GANAS QUE UNO TIENE DE HACER ALGO - LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN ÉRAMOS COMO MUERTOS VIVIENTES, NO SE EQUIVOCÓ...” - TRABAJO NOS DEMANDA MUCHAS COSAS, ENTRE OTRAS NUESTRO TIEMPO PERSONAL -ACTIVIDADES MANUALES: COLLARES, PULSERAS -PARTIDO DE FUTBOL -IR A CINE CON AMIGAS -ESTUDIAR OTRO PREGADO QUE SE AMOLDE A MI CARGO -CURSO DE INGLES CON MI ESPOSO ESE ME TIENE MUY CONTENTA - PERTENEZCO A LA LIGA DE VOLEIBOL , ASÍ NO ME CARGO CON LO QUE CADA DÍA RECIBO EN EL TRABAJO” - EN LOS JUEGOS NACIONALES SE REALIZARON EN LA INSTITUCIÓN, QUEDARON CONFORMADOS LOS EQUIPOS DE FUTBOL, VOLEIBOL Y BALONCESTO, ESTO NOS PERMITIÓ A ALGUNOS TENER OTRO ESPACIO PARA REALIZAR DEPORTE -IR AL GIMNASIO -QUEDARME EN MI CASA Y DESCANSAR,	- MÁS DEDICACIÓN DE TIEMPO AL TRABAJO, YA NO ME QUEDA TIEMPO PARA HACER LO QUE ME GUSTA, LLEGO MUY CANSADA A MI CASA” - ME LLAMARON POR QUE RESULTO UN OPERATIVO MIENTRAS REALIZO LO QUE ME GUSTA HACER, HASTA AHÍ ME LLEGO Y COMO ESA VEZ HAN PASADO OTRAS” - YO OTE POR APAGAR EL CELULAR CUANDO SALGO DEL TRABAJO, PORQUE SI SALE ALGO YSE PIERDE EL DESCANSO - ES MUY DURO VENIRSE A LA CASA PENSANDO EN TODO LO QUE TIENE ATRASADO -HACER DEPORTE IR AL GIMNASIO - YO LO ÚNICO QUE QUIERO HACER EN MI TIEMPO LIBRE ES DORMIR	TDTP: TRABAJO DEMANDA EL TIEMPO PERSONAL ATP: ACTIVIDADES EN TIEMPO PERSONAL DESC: DESCANSAR-DORMIR

GO:GESTION ORGANIZACIONAL	PORQUE EL TRABAJO ES MUY DEMANDANTE -LA INSTITUCIÓN DEBERÍA DE EVALUAR EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL - PONEN A LA DIRECCIÓN A GENTE QUE NO TIENE IDEA DE CÓMO ADMINISTRAR" - NO HAY UNA BUENA DISTRIBUCIÓN DE CARGAS" Y ESTA SE DETERMINA SEGÚN EL DESPACHO QUE LE CORRESPONDA - TODOS TENEMOS LOS MISMOS BENEFICIOS, INDEPENDIENTE DEL CONTRATO - NADIE ESTÁ SEGURO, CON ESE SEGUIMIENTO DE INDICADORES - FALTA DE PERSONAL - LOS SALARIOS QUE NOSOTROS RECIBIMOS SON BUENOS, PERO EL BENEFICIO ECONÓMICO QUE NOS DAN NO COMPENSA TODO LO QUE HACEMOS PARA LA INSTITUCIÓN -NO RECIBIMOS PROCESO DE INDUCCIÓN -NO HAY PROCEDIMIENTO CLAROS - LA EMPRESA VA A TENER MUCHA ENFERMEDAD LABORAL -SOBRECARGA DE TRABAJO - LOS CAMBIOS CAMBIO QUE SE QUIERA LLEVAR A CABO DEBE CONSULTARSE A BOGOTÁ PARA PODER SER EJECUTADO - LA DISPONIBILIDAD DE TIEMPO NOS CONDICIONA MUCHO	- LLEVAMOS VINCULADOS A LA INSTITUCIÓN MUCHOS AÑOS, POR EJEMPLO MÁS DE SEIS AÑOS EN PROVISIONALIDAD -EL PAGO ACÁ ES BUENO Y LAS PRESTACIONES QUE RECIBIMOS SON LAS MISMAS PARA TODOS" - EL NIVEL CENTRAL NADA QUE REVISA LAS ACCIONES A TOMAR PARA SOLUCIONAR LA VINCULACIÓN DE TANTOS COMPAÑEROS QUE AHORA NO SABEN SI SIGUEN O TIENEN QUE SALIR DE LA INSTITUCIÓN" - LIDIAMOS CON LO PEOR DE LA SOCIEDAD CON BANDIDOS, UNO ESPERARÍA QUE ASÍ COMO EL PRESIDENTE GENERE UN DECRETO QUE HAGA AUMENTAR LA PLANTA DE PERSONAL" - DURANTE MUCHO TIEMPO PEDIMOS A NIVEL CENTRAL ALGO PARA LA CREACIÓN DE MÁS CARGOS Y EL AÑO PASADO, SE IMPLEMENTÓ LA RESTRUCTURACIÓN QUE LO ÚNICO QUE TRAJÓ FUE NOMBRAMIENTOS DE MÁS DIRECTIVOS QUE PERSONAL OPERATIVO" - CUANDO NOSOTROS NOS VINCULAMOS A ESTA INSTITUCIÓN, NO NOS REALIZARON UN PROCESO DE INDUCCIÓN - TAL SERÁ LA MALA ORGANIZACIÓN EN LA QUE ESTAMOS, QUE EN ESE ENTONCES ALGUNOS DEMANDARON Y LOS TUVIERON QUE VOLVER A VINCULAR" - ESTOY POR CREER QUE SOLO ALGUNAS PERSONAS SON NOMBRADAS POR CARRERA, PORQUE SI NOS PONEMOS A MIRAR SON LOS QUE TIENEN CARGOS DE IMPUTACIÓN - EN ESTE MOMENTO ES TAL LA INCERTIDUMBRE QUE NOSOTROS NO TENEMOS GANAS DE TRABAJAR, PORQUE NOS PODEMOS QUEDAR SIN EMPLEO - VIÉNDOLO BIEN, SOLO LOS QUE IMPUTAN PUEDEN ASCENDER, A SER SECCIONALES O DELEGADOS ANTE TRIBUNAL, ELLOS SI GANAN BUENO, PERO EL RESTO DE LOS COMPAÑEROS NO ASCENDEMOS PARA NADA" - LA DISPONIBILIDAD ES UNO DE LOS TEMAS QUE NOS TIENE FREGADOS, CUANDO UNO TIENE ESTE TURNO, QUE NOS LO	PRS: PROCESOS DE SELECCIÓN INADECUADOS FPC: FALTA DE PERSONAL CONTRATADO FPI: FALTA PROCESOS DE INDUCCIÓN IGOC: INADECUADA GESTIÓN ORGANIZACIONAL CENTRALIZADA ICL: INEQUIDAD DE CARGAS LABORALES DTT: DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA TRABAJO PALL: PROCESOS DE ASCENSO LABORAL LIMITADOS EBC: EQUITAD DE BENEFICIOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO SAD: SALARIOS ADECUADOS ANL: ANTIGÜEDAD LABORAL
---	--	---	--

		ROTAN, ES DIFÍCIL PLANEAR OTRAS ACTIVIDADES -EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL NO SIRVE, ACÁ HAY PERSONAS QUE INGRESAN, PERO UNO NO SABE CÓMO -FALTA CONTRATACIÓN DEMAS PERSONAL	
DTL-F DINAMICA TIEMPO LABORAL- FAMILIAR	-LA MAYORÍA DE LOS QUE IMPUTAMOS SI TENEMOS QUE LLEARNOS LOS PROCESOS LA CASA PARA ADELANTAR TRABAJO -MI HIJO ADOLESCENTE ESTA CONSUMIENDO SPA PEDÍ AYUDA A BIENESTAR DE LA EMPRESA -RESPONSABLE DE LA MAMA CON ALZHEIMER -HACE TRES MESES ME DIVORCIE, NECESITO HABLAR CON ALGUIEN, CON LOS COMPAÑEROS NO SE PUEDE HACER PORQUE LO PUEDEN JUZGAR POR EL ESTADO DE ANIMO -LOS PROBLEMAS DE LA SOCIEDAD QUE TOCA AL TRABAJO, PENSAS QUE PUEDE PASARLE A LA FAMILIA Y UNO SE VUELVE DEMASIADO DESCONFIADO	-PODRÍA DECIRSE QUE ME HE VUELTO UN FANÁTICO DEL TRABAJO, YO ME CONSIDERO UNA PERSONA MUY RESPONSABLE, SI UNO ES RESPONSABLE LOS JEFES VAN A HABLAR BIEN DE UNO Y EN CASO DE ALGUNA NECESIDAD LO VAN A TENER EN CUENTA -CREO QUE EL CUMPLIR CON TODO LO QUE ME ASIGNAN ME HA CONVERTIDO EN UN BUEN ELEMENTO, NO ME IMPORTA LLEVARME TRABAJO A MI CASA - LOS PLANES QUE HAGO CON MI FAMILIA DEPENDE MUCHAS VECES DE LO QUE TENGO PENDIENTE, YO NO ME PUEDO DAR EL LUJO DE PLANEAR SALIDAS - SI NO ENTREGO MIS ESTADÍSTICAS ESO PUEDE IMPLICARME LA SALIDA DE LA INSTITUCIÓN - NO NOS DIGAMOS MENTIRAS ACÁ MÁS DE UNO DEBE LLEVARSE COSAS A LA CASA - LE EXPLICO A MI HIJA MI TRABAJO, CLARO A VECES NO LE GUSTA, PERO BUENO LO ACEPTA PORQUE SABE QUE ESTE ES EL ÚNICO INGRESO - MI ESPOSA Y MIS TRES HIJOS SON MI DESCANSO, SI ELLOS NO PODRÍA RESISTIR ESTE TRABAJO	TEC: TRABAJO EN CASA PFDT: PLANES FAMILIARES DEPENDEN DEL TRABAJO
DTL-P DINAMICA TIEMPO LABORAL- PERSONAL	- AQUÍ A VECES NO NOS QUEDA TIEMPO PARA NADA - ME GUSTA MUCHO LO QUE HAGO, ES GRATIFICANTE VER QUE CON EL TRABAJO QUE REALIZO PUEDO APORTAR A LA SOCIEDAD - EL TEMA DE LA DISPONIBILIDAD, ESO ES LO QUE NOS TIENE FREGADOS - NO PODES PLANEAR NADA, PORQUE VAYA Y SE PRESENTE ALGO, ADIÓS A TODOS LOS PLANES - YO ME LEÍA DOS LIBROS AL MES, DE COSAS	- DEPENDE DEL DÍA, ESTA INSTITUCIÓN ES MUY PARTICULAR, EN OCASIONES EL PLAN DE TRABAJO QUE UNO TIENE SE DESARROLLA SIN IMPREVISTOS, PERO HAY VECES QUE SE LE DESBARATA TODO, ESO HACE QUE EL TIEMPO EN LA JORNADA NO LE ALCANCE" - EL TRABAJAR AQUÍ NO RECOMPENSA LO QUE HACEMOS - UN COMPAÑERO SEGÚN ÉL, DEBIÓ HABER SIDO EL QUE OCUPARA MI PUESTO, HA HABLADO CON MEDIA INSTITUCIÓN PARA QUE PROMUEVAN DEL CARGO. - TENGO QUE OCUPAR MI TIEMPO HACIENDO COSAS DEL	VG: LA VIDA GIRA ALREDEDOR DEL TRABAJO OTPT: OCUPACION DEL TIEMPO PERSONAL EN EL TRABAJO DTT: DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA EL TRABAJO

	QUE NO ESTABAN RELACIONADAS CON EL TRABAJO, HACE MUCHO TIEMPO QUE NO LO HAGO PORQUE LLEGO MUY CANSADA A MI CASA - SIENTO QUE TODA MI VIDA GIRA ALREDEDOR DE MI TRABAJO" - LO MEJOR DEL TRABAJO ES CUANDO HACEN ALGUNA CELEBRACIÓN, POR LO MENOS EL DÍA DEL INVESTIGADOR RECONOCEN LA LABOR QUE UNO DESEMPEÑA - FALTA UN MAYOR RECONOCIMIENTO POR LO QUE REALIZAMOS AQUÍ EN LA INSTITUCIÓN Y NO SOLO POR LOS DIRECTORES, SINO POR LOS USUARIOS - EL SENTIMIENTO QUE GENERA EL QUE SE ATRAPE AL DESGRACIADO QUE LE HIZO ALGO MALO A UN NIÑO, CUANDO ESO OCURRE ES CUANDO UNO DICE VALIÓ LA PENA.	TRABAJO - CUANDO LLEGO A MI CASA SE ME JUNTA LO DEL ESTUDIO QUE ESTOY HACIENDO Y TRABAJO QUE ME LLEVO PARA ADELANTAR - LOS FINES DE SEMANA QUE NO TENGO TRABAJO ME VOY AL GIMNASIO - EN ESTE MOMENTO LO ÚNICO QUE ME HACE CONTINUAR EN LA INSTITUCIÓN SON MIS HIJOS, AHORA NO ES EL MOMENTO DE SALIRME" - ESTE TRABAJO TE ROBA LA VIDA - LAS PERSONAS QUE NOS HEMOS ENFERMADO POR COSAS DEL TRABAJO, ESTAMOS CORRIENDO MÁS QUE LOS OTROS COMPAÑEROS, PORQUE EL ASISTIR A LAS CITAS.	
Categorías deductivas	DIAGRAMAS CODIFICADOS – GRUPOS FOCALES CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL SEGÚN MODALIDAD DE VINCULACIÓN EN UNA EMPRESA DEL ORDEN NACIONAL EN EL MUNICIPIO DE CALI		
TL TIEMPO LABORAL	SC: SOBRECARGA LABORAL → CARGA LABORAL ALTA → CUMPLIR CON TAREAS NO PLANEADAS → REUNIONES DESPUES DE LA JORNADA (JEFE) → TRABAJAR EN CASA ET: ESTADISTICAS EN EL TRABAJO → INDICADORES PARA MEDIRNOS → SOLO IMPORTA LAS ESTADISTICAS → CUMPLIR INDICADORES PARA ASEGURAR LA PERMANENCIA JLE: JORNADA LABORAL EXTENSA → JORNADAS EXTRAS → MAS TIEMPO DEL CONTRATADO → DISPONIBILIDAD DE TIEMPO		

	CST CONSECUENCIAS EN LA SALUD DEL TRABAJADOR<u>FISICAS</u>:➔ PRESION ARTERIAL, INFARTO, ESTRÉS, HASTA LA MUERTE <u>OTRAS</u>: DIVORCIO, SACRIFICAR LA FAMILIA Y EL TIEMPO PERSONAL
TF TIEMPO FAMILIAR	IH: IMPORTANCIA DE LOS HIJOS ➔ DEBE ENTENDER NUESTRO TRABAJO (DISPONIBILIDAD) ➔ TRABAJAMOS PARA ESFORZARNOS POR ELLOS ➔ COMPARTIR EL FIN DE SEMANA CFTF: CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE TIEMPO<u>FISICAS</u>:➔ ESTRES <u>PARA LA FAMILIA</u><u>EMOCIONALES</u>: CAMBIO DE GENIO <u>OTROS</u>: NO VER CRECER A LOS HIJOS, VER A LA ESPOSA E HIJOS EL FIN DE SEMANA, AUSENTARSE DE LA CASA POR TRASLADOS, HIJOS CONSUMIENDO DROGAS, PERDERSE MUCHOS EVENTOS FAMILIARES, PREOCUPARSE POR LA MAMA ENFERMA, EF: ESTRATEGIAS CON LA FAMILIA<u>ORGANIZACIONALES</u>:➔ SOLICITAR PERMISO CUANDO ESTAMOS EN OTRAS CIUDADES <u>RECREATIVAS</u>: COMPARTIR LOS FINES DE SEMANA, CAMINAR, HACER EJERCICIO, COMPRAS, COMER, TAREAS DEL COLEGIO, DECANSAR
TP TIEMPO PERSONAL	TDTP: TRABAJO DEMANDA EL TIEMPO PERSONAL ➔PENSAR EN EL TRABAJO ATRASADO ➔JORNADAS LABORALES LARGAS ➔EL TRABAJO LO DEJA SIN ENERGÍAS ➔ TRABAJAR EN CASA ATP: ACTIVIDADES EN TIEMPO PERSONAL<u>POR EL TRABAJO</u>:➔ SEGUIR TRABAJANDO, ESTUDIAR OTRO POSGRADO QUE SE AMOLDE A MI CARGO <u>HOBBIES</u>: FUTBOL, DEPORTES, IR A CINE, GYM, ESTUDIAR INGLES CON EL ESPOSO, ACT. MANUALES (BISUTERIA), DORMIR Y DESCANSAR
GO GESTION ORGANIZACIONAL	ASPECTOS NEGATIVOS ➔ - PRS: PROCESOS DE SELECCIÓN INADECUADOS - FPC: FALTA DE PERSONAL CONTRATADO - FPI: FALTA PROCESOS DE INDUCCION - IGOC: INADECUADA GESTION ORGANIZACIONAL CENTRALIZADA - ICL: INEQUIDAD DE CARGAS LABORALES - DTT: DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA TRABAJO - PALL: PROCESOS DE ASCENSO LABORAL LIMITADOS ASPECTOS POSITIVOS<u>EBC</u>: ➔ - EQUIDAD DE BENEFICIOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO - SAD: SALARIOS ADECUADOS - ANL: ANTIGÜEDAD LABORAL
DTL-F DINAMICA TIEMPO LABORAL- FAMILIAR	TEC: TRABAJO EN CASA ➔REALIZAR ESTADISTICAS ➔ ME HE VUELTO FANATICO AL TRABAJO ➔ LA RESPONSABILIDAD ME HACE UN BUEN ELEMENTO Y EL JEFE ME TIENE EN CUENTA PFDT: PLANES FAMILIARES DEPENDEN DEL TRABAJO ➔LOS HIJOS NO LES GUSTA MI TRABAJO ➔POR MI FAMILIA RESISTO MI TRABAJO ➔ EL TIPO DE TRABAJO ME HACE DESCONFIADO Y ME PREOCUPA MI FAMILIA (PROBLEMAS SOCIALES)

DTLP DINAMICA TIEMPO LABORAL- PERSONAL		VGTT: LA VIDA GIRA ALREDEDOR DEL TRABAJO → EL TRABAJO NOS ROBA LA VIDA → FALTA RECONOCIMIENTO → EL SENTIMIENTO QUE GENERA CUANDO ATRAPAMOS UN DELINCUENTE OTPT: OCUPACION DEL TIEMPO PERSONAL EN EL TRABAJO → MI TRABAJO APORTA A LA SOCIEDAD → LO UNICO QUE NO ME DEJA RENUNCIAR SON MIS HIJOS → LLEGO MUY CANSADA DTT: DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA EL TRABAJO → NO PODEMOS PLANEAR NADA → HAY PERSONAS QUE NOS HEMOS ENFERMADO POR EL TRABAJO		
MATRIZ DESCRIPTIVA PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS CUALITATIVOS				
Categorías deductivas	Categorías inductivas preliminares			
	INTRUMENTO SWING			
	MODALIDAD CARRERA	MODALIDAD PROVISIONAL	CATEGORIAS INDUCTIVAS	
INT-F INTERACCION NEGATIVA TRABAJO – FAMILIA	P8: Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos P3: Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales P5: no tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo P7: Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	P3: Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales P8: Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos P6: Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies P7: Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	CPF P3: Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales TQTFP8: Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos P7: Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	
INF-T INTERACCION NEGATIVA FAMILIA – TRABAJO	P10: Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos P12: Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar	P10: Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos P11: Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral	P10: Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos	
IPT-F INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO- FAMILIA	P15: Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas P13: Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con y tu pareja/familia/amigos P14: Desempeñas mejor tus obligaciones domesticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo P17: Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo	P13: Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con y tu pareja/familia/amigos P15: Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas P14: Desempeñas mejor tus obligaciones domesticas gracias a habilidades que has	P13: Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con y tu pareja/familia/amigos P15: Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas P14: Desempeñas mejor tus obligaciones domesticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	

		aprendido en tu trabajo P16: El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa	
IPF-T INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO	P18: Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable P20: Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas P22: Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada P19: Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo	P20: Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas P19: Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo P22: Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	P20: Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas P19: Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo P22: Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada

Categorías deductivas	DIAGRAMAS CODIFICADOS – INSTRUMENTO SWING
INTERACCION NEGATIVA TRABAJO FAMILIA	- P3: Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales P8: Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos P7: Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa
INTERACCION NEGATIVA FAMILIA TRABAJO	- P10: Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos
INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA	P13: Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con y tu pareja/familia/amigos P15: Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas P14: Desempeñas mejor tus obligaciones domesticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo
INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO	P20: Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas P19: Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo P22: Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada

CATEGORÍAS ANALÍTICAS PRELIMINARES		
Categorías Inductivas Grupos focales	Categorías Inductivas Instrumento Swing	Categorías analíticas
TIEMPO LABORAL SC: SOBRECARGA LABORAL TC: TRABAJO EN CASA ET: ESTADÍSTICAS EN EL TRABAJO CST CONSECUENCIAS EN LA SALUD DEL TRABAJADOR JLE: JORNADA LABORAL EXTENSA	INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA- TRABAJO P3: Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales P8: Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos P7: Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa	NCTT-F: NO CONCILIACION TIEMPO TRABAJO – FAMILIA SC: SOBRECARGA LABORAL FPC: FALTA DE PERSONAL CONTRATADO JLE: JORNADA LABORAL EXTENSA PRS: PROCESOS DE SELECCIÓN INADECUADOS FPI: FALTA PROCESOS DE INDUCCION DTT: DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA TRABAJO TC: TRABAJO EN CASA CFTF: CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE TIEMPO PARA LA FAMILIA EF: ESTRATEGIAS CON LA FAMILIA PFDT: PLANES FAMILIARES DEPENDEN DEL TRABAJO CPF P3: Tienes que cancelar planes con tu familia TQTF P8: Tu trabajo te quita tiempo con la familia TNDRC A P7: Tus obligaciones laborales no te dejan relajar en casa DCTD P10: Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás pensando en asuntos domésticos
TIEMPO FAMILIAR IH: IMPORTANCIA DE LOS HIJOS CFTF: CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE TIEMPO A LA FAMILIA PARA LA FAMILIA EF: ESTRATEGIAS CON LA FAMILIA	INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA P10: Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos	NCTT-P: NO CONCILIACION TIEMPO TRABAJO – PERSONAL SC: SOBRECARGA LABORAL DTT: DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA TRABAJO TDTP: TRABAJO DEMANDA EL TIEMPO PERSONAL VGT: LA VIDA GIRA ALREDEDOR DEL TRABAJO OTPT: OCUPACION DEL TIEMPO PERSONAL EN EL TRABAJO DESC: DESCANSAR-DORMIR
TIEMPO PERSONAL PTA: PENSAR EN TRABAJO ATRASADO TDTP: TRABAJO DEMANDA EL TIEMPO PERSONAL DESC: DESCANSAR-DORMIR	INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA P13: Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con y tu pareja/familia/amigos P15: Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas P14: Desempeñas mejor tus obligaciones domesticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo	FPICTT-F-P: FACTOR PSICOSOCIAL INTRALABORAL QUE GENERA LA NO CONCILIACION TIEMPO TRABAJO, FAMILIAR Y PERSONAL GO: GESTION ORGANIZACIONAL TL: TIEMPO LABORAL CSCCTT-F-P: CONSECUENCIAS EN LA SALUD POR LA
GESTION ORGANIZACIONAL PRS: PROCESOS DE SELECCIÓN INADECUADOS FPC: FALTA DE PERSONAL CONTRATADO FPI: FALTA PROCESOS DE INDUCCION IGOC: INADECUADA GESTION ORGANIZACIONAL CENTRALIZADA ICL: INEQUIDAD DE CARGAS LABORALES DTT: DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA TRABAJO PALL: PROCESOS DE ASCENSO LABORAL LIMITADOS EBC: EQUIDAD DE BENEFICIOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO SAD: SALARIOS ADECUADOS ANL: ANTIGÜEDAD LABORAL	INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO P20: Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas P19: Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo P22: Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada	

		NO CONCILIACION TIEMPO TRABAJO-FAMILIAR Y PERSONAL CST CONSECUENCIAS EN LA SALUD DEL TRABAJADOR CFTF: CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE TIEMPO PARA LA FAMILIA
DINAMICA TIEMPO LABORAL-FAMILIAR TEC: TRABAJO EN CASA PFDT: PLANES FAMILIARES DEPENDEN DEL TRABAJO		
DINAMICA TIEMPO LABORAL-PERSONAL VGT: LA VIDA GIRA ALREDEDOR DEL TRABAJO OTPT: OCUPACION DEL TIEMPO PERSONAL EN EL TRABAJO DTT: DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA EL TRABAJO		
CODIGOS Y CATEGORIAS PARA EL ANALISIS CUALITATIVO		
FACTOR PSICOSOCIAL CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL SEGÚN MODALIDAD DE VINCULACIÓN EN UNA EMPRESA DEL ORDEN NACIONAL EN EL MUNICIPIO DE CALI.		

CODIGOS	CATEGORIAS
TL	TIEMPO LABORAL
SC	SOBRECARGA LABORAL
TC	TRABAJO EN CASA
ET	ESTADISTICAS EN EL TRABAJO
CST	CONSECUENCIAS EN LA SALUD DEL TRABAJADOR
JLE	JORNADA LABORAL EXTENSA
TF	TIEMPO FAMILIAR
IH	IMPORTANCIA DE LOS HIJOS
CFTF	CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE TIEMPO PARA LA FAMILIA
EF	ESTRATEGIAS CON LA FAMILIA
TP	TIEMPO PERSONAL
TDTP	TRABAJO DEMANDA EL TIEMPO PERSONAL
ATP	ACTIVIDADES EN TIEMPO PERSONAL
DESC	DESCANSAR-DORMIR
GO	GESTION ORGANIZACIONAL
PRS	PROCESOS DE SELECCIÓN INADECUADOS
FPC	FALTA DE PERSONAL CONTRATADO
FPI	FALTA PROCESOS DE INDUCCION
IGOC	INADECUADA GESTION ORGANIZACIONAL CENTRALIZADA
ICL	INEQUIDAD DE CARGAS LABORALES
DTT	DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA TRABAJO
PALL	PROCESOS DE ASCENSO LABORAL LIMITADOS
EBC	EQUIDAD DE BENEFICIOS SEGÚN TIPO DE CONTRATO
SAD	SALARIOS ADECUADOS
ANL	ANTIGÜEDAD LABORAL
DTT-F	DINAMICA TIEMPO TRABAJO-FAMILIA
TEC	TRABAJO EN CASA
PFDT	PLANES FAMILIARES DEPENDEN DEL TRABAJO
DTT-P	DINAMICA TIEMPO TRABAJO-PERSONAL
VGT	LA VIDA GIRA ALREDEDOR DEL TRABAJO
OTPT	OCUPACION DEL TIEMPO PERSONAL EN EL TRABAJO
DTT	DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA EL TRABAJO
INT-F	INTERACCION NEGATIVA TRABAJO – FAMILIA
INF-T	INTERACCION NEGATIVA FAMILIA – TRABAJO
IPT-F	INTERACCIÓN POSITIVA TRABAJO-FAMILIA
IPF-T	INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO
CPFT P3	CANCELAR PLANES FAMILIARES POR EL TRABAJO
TQTF P8	TRABAJO QUITA TIEMPO CON LA FAMILIA
TNDRC P7	EL TRABAJO NO TE DEJA RELAJAR EN CASA

DCTPCA P10 NCTT-F NCTT-P FPICTT-F-P CSCTT-F-P	DIFÍCULTAD PARA CONCENTRARSE EN EL TRABAJO POR PENSAR EN LA CASA NO CONCILIACION TIEMPO TRABAJO – FAMILIA NO CONCILIACION TIEMPO TRABAJO – PERSONAL FACTOR PSICOSOCIAL INTRALABORAL QUE GENERA LA NO CONCILIACION TIEMPO TRABAJO, FAMILIAR Y PERSONAL CONSECUENCIAS EN LA SALUD POR LA NO CONCILIACION TIEMPO TRABAJO-FAMILIAR Y PERSONAL.
INTERPRETACION DE DATOS CUALITATIVOS- CONSTRUCCION SOCIAL FACTOR PSICOSOCIAL CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL SEGÚN MODALIDAD DE VINCULACIÓN EN UNA EMPRESA QUE EJERCE ACTIVIDADES DE JUSTICIA DEL ORDEN NACIONAL EN EL MUNICIPIO DE CALI.	
CATEGORIA ANALÍTICA 1 NCTT-F: NO CONCILIACION TIEMPO TRABAJO – FAMILIA FACTOR PSICOSOCIAL CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL SEGÚN MODALIDAD DE VINCULACIÓN EN UNA EMPRESA QUE EJERCE ACTIVIDADES DE JUSTICIA DEL ORDEN NACIONAL EN EL MUNICIPIO DE CALI.	
PRIMER PASO SELECCIÓN DE DATOS CUALITATIVOS- CATEGORIAS	
<u>POR GRUPOS FOCALES</u> SC: SOBRECARGA LABORAL FPC: FALTA DE PERSONAL CONTRATADO JLE: JORNADA LABORAL EXTENSA PRS: PROCESOS DE SELECCIÓN INADECUADOS FPI: FALTA PROCESOS DE INDUCCION	

DTT: DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA TRABAJO TC: TRABAJO EN CASA CFTF: CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE TIEMPO PARA LA FAMILIA EF: ESTRATEGIAS CON LA FAMILIA PFDT: PLANES FAMILIARES DEPENDEN DEL TRABAJO <u>POR INSTRUMENTO SWING</u> CPFT P3: cancelar planes con familiares por el trabajo TQTF P8: El trabajo quita tiempo con la familia TNDRCA P7: El trabajo no te dejan relajar en casa DCTC P10: Dificultad para concentrarse en el trabajo por pensar en la casa
SEGUNDO PASO DESCRIPCION DE DATOS CUALITATIVOS
-el tiempo no es suficiente para todo lo que hay que hacer -puede ser que ya hayas acabado la jornada de trabajo, si a tu jefe le da por colocarte una reunión para analizar un tema lo puede hacer - implica que muchos nos tengamos que llevar trabajo y si no lo llevamos a casa, tenemos que quedarnos mucho más tiempo del contratado - la carga laboral de las unidades es alta, sino uno no se llevara trabajo a la casa no se alcanzaría a adelantar" -podría decirse que me he vuelto un fanático del trabajo, yo me considero una persona muy responsable, si uno es responsable los jefes van a hablar bien de uno y en caso de alguna necesidad lo van a tener en cuenta -creo que el cumplir con todo lo que me asignan me ha convertido en un buen elemento, no me importa llevarme trabajo a mi casa - los planes que hago con mi familia depende muchas veces de lo que tengo pendiente, yo no me puedo dar el lujo de planear salidas Le explico a mi hija mi trabajo, claro a veces no le gusta, pero bueno lo acepta porque sabe que este es el único ingreso P3: tengo que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales P8: mi trabajo me quita tiempo que hubiera gustado pasar con mi pareja/familia/amigos P7: mis obligaciones laborales hacen que me resulte complicado relajarte en casa
TERCER PASO CONCEPTUALIZACION GENERAL: PERCEPCIÓN DEL RIESGO

Los trabajadores de la Empresa de orden Nacional de la Ciudad de Cali, tienen una clara precepción de la falta de Conciliación tiempo trabajo-familia, refiriendo que una de sus causas más relevantes son las exigencias psicológicas cuantitativas de su trabajo, la cual la cantidad y el tiempo disponible para realizarlo no alcanza para el cumplimiento de sus funciones, teniendo que aumentar el ritmo, e intensidad de horas; llevándose el trabajo para la casa implicándoles que deben sacrificar su tiempo familiar como personal. Refieren que tienen más trabajo del que pueden realizar en el tiempo asignado, Además relatan que la falta de personal, genera la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aumentar la jornada laboral y la inadecuación de los procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias).

La "Disponibilidad de tiempo" al cual deben estar sometidos no garantiza el Control sobre los tiempos a disposición es decir que los trabajadores no tienen la autonomía sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo- familia; siendo este otro riesgo psicosocial reconocido como el conflicto trabajo- familia, que puede generar en las personas implicaciones a nivel personal y laboral.

La razón para considerar el conflicto trabajo-familia como un riesgo psicosocial laboral relevante, radica en el hecho de que los dos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual y ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible. Ambos son los referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central. La conciliación entre la vida familiar y la vida laboral constituye un elemento de consideración en las organizaciones cuando los riesgos psicosociales relacionados con ella afectan a los que los individuos que las constituyen. La interacciones negativas entre trabajo-familia se pueden presentar por los problemas que tienes con su familia que pueden hacer que no tengas ganas de trabajar y afectar su rendimiento laboral (Swing). Para los trabajadores contratados por modalidad carrera expresan que su interacción positiva familia-trabajo puede darse cuando después de pasar un fin de semana divertido con su familia, su trabajo les resulta más agradable.

El trabajo y la vida familiar son dos espacios que se retroalimentan mutuamente, pero para los trabajadores el comportamiento en el medio laboral no es un reflejo del mundo de la familia, este ámbito forma parte importante de su fuerza de trabajo ya que este es el que representa el sustento de sus hogares, bienestar económico a sus hijos, pero que les implica situaciones difíciles para el desarrollo emocional de sus dinámicas familiares esposas e hijos, en el compartir con ellos, al no lograr disfrutar de mucho más espacios familiares y que les acarrea en muchas ocasiones su ausencia en eventos familiares importantes. Las tensiones producidas por el trabajo sobre las relaciones familiares son generadas por las frecuentes labores que implican y altas responsabilidades, que se prolongan más allá de la jornada laboral y que impiden compartir de una manera tranquila el tiempo con la familia.

Los horarios laborales extensos y con disponibilidad han generado en sus trabajadores: cancelar planes con su familia debido a compromisos laborales, sentir que el trabajo le quita tiempo que hubiera gustado pasar con la familia (primeros pasos de

su hijo, comidas, celebraciones) , complicaciones para relajarse en casa por sus obligaciones laborales y dificultad para concentrarse en su trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos. Para lo anterior han generado ciertas estrategias dentro de sus límites de tiempo que tiene para su familia como son solicitar permisos (dependen de los casos) para visitar la familia, compartir los fines de semana, ayudar a los hijos en sus tareas, caminar y hacer ejercicio con la esposa e hijos, hablar diario con sus conyugues, ver televisión.

Las familias de los trabajadores han pasado por diferentes dinámicas familiares que les ha generado una exigencia de equilibrio y adaptación a las condiciones que les genera su trabajo como son: Familias fragmentadas (por traslados o desplazamientos a otras ciudades), familias con hijos (preocupados por tareas, relación con amigos y educación), familia con adolescentes (preocupación por ciertos comportamientos de consumo de sustancias psicoactivas e influencias negativas de amigos) , Familiares enfermos (preocupación por familiares con alguna enfermedad ya cargo de ellos) y divorcio (por falta de tiempo compartido con el conyugue).

La sobrecarga laboral y las Jornadas de trabajo afecta La dimensión familiar de los trabajadores dando lugar al conflicto entre el trabajo y la familia e influyendo en sus relaciones con ésta (Byron, 2005; Ilies et al. 2007). Incluso la afectación de la salud se puede extender al ámbito familiar la cual ellos han referido divorcio, preocupación por familiares enfermos, hijos con problemas de drogadicción, reproches por los hijos, perderse de muchos eventos familiares por el trabajo. La sobre carga laboral genera en los trabajadores una carga permanente de trabajo que les exige un esfuerzo adicional para cumplir sus responsabilidades laborales por encima de su entorno familiar, manifestando que todo lo que hacen es por darles lo mejor a su familia. Manifiestan que “hay demasiado que hacer” en el tiempo asignado para realizarlo.

CATEGORIA ANALÍTICA 2

NCTT-P: NO CONCILIACION TIEMPO TRABAJO – PERSONAL

FACTOR PSICOSOCIAL CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL SEGÚN MODALIDAD DE VINCULACIÓN EN UNA EMPRESA QUE EJERCE ACTIVIDADES DE JUSTICIA DEL ORDEN NACIONAL EN EL MUNICIPIO DE CALI.

PRIMER PASO

SELECCIÓN DE DATOS CUALITATIVOS- CATEGORIAS

POR GRUPOS FOCALES

SC: SOBRECARGA LABORAL

DTT: DISPONIBILIDAD DE TIEMPO PARA TRABAJO

TDTP: TRABAJO DEMANDA EL TIEMPO PERSONAL

VGT: LA VIDA GIRA ALREDEDOR DEL TRABAJO

OTPT: OCUPACION DEL TIEMPO PERSONAL EN EL TRABAJO
DESC: DESCANSAR-DORMIR

SEGUNDO PASO
DESCRIPCION DE DATOS CUALITATIVOS

- MÁS DEDICACIÓN DE TIEMPO AL TRABAJO, YA NO ME QUEDA TIEMPO PARA HACER LO QUE ME GUSTA, LLEGO MUY CANSADA A MI CASA”

- ME LLAMARON POR QUE RESULTO UN OPERATIVO MIENTRAS REALIZO LO QUE ME GUSTA HACER, HASTA AHÍ ME LLEGO Y COMO ESA VEZ HAN PASADO OTRAS

-CON ESA JORNADAS LABORALES NO LE DAN GANAS DE LLEGAR A HACER ALGO DE LO QUE LE GUSTA SOLO DESCANSAR.

-EL TRABAJO LO DEJA A UNO SIN ENERGÍAS

-NO HAY TIEMPO PARA HACER LO QUE NOS GUSTA

- YO LO ÚNICO QUE QUIERO HACER EN MI TIEMPO LIBRE ES DORMIR

-QUEDARME EN MI CASA Y DESCANSAR, PORQUE EL TRABAJO ES MUY DEMANDANTE

-CUANDO SE PUEDE HACER ALGO EN EL TIEMPO LIBRE ME GUSTAS: REALIZAR ACTIVIDADES MANUALES: COLLARES, PULSERAS, -PARTIDO DE FUTBOL, -IR A CINE CON AMIGAS, -ESTUDIAR OTRO PREGADO QUE SE AMOLDE A MI CARGO, CURSO DE INGLÉS CON MI ESPOSO ESE ME TIENE MUY CONTENTA, - PERTENEZCO A LA LIGA DE VOLEIBOL , ASÍ NO ME CARGO CON LO QUE CADA DÍA RECIBO EN EL TRABAJO” - EN LOS JUEGOS NACIONALES SE REALIZARON EN LA INSTITUCIÓN, QUEDARON CONFORMADOS LOS EQUIPOS DE FUTBOL, VOLEIBOL Y BALONCESTO, ESTO NOS PERMITIÓ A ALGUNOS TENER OTRO ESPACIO PARA REALIZAR DEPORTE

- DEPENDE DEL DÍA, ESTA INSTITUCIÓN ES MUY PARTICULAR, EN OCASIONES EL PLAN DE TRABAJO QUE UNO TIENE SE DESARROLLA SIN IMPREVISTOS, PERO HAY VECES QUE SE LE DESBARATA TODO, ESO HACE QUE EL TIEMPO EN LA JORNADA NO LE ALCANCE”

- EL TRABAJAR AQUÍ NO RECOMPENSA LO QUE HACEMOS

EN ESTE MOMENTO LO ÚNICO QUE ME HACE CONTINUAR EN LA INSTITUCIÓN SON MIS HIJOS, AHORA NO ES EL MOMENTO DE SALIRME”

- ESTE TRABAJO TE ROBA LA VIDA

- LAS PERSONAS QUE NOS HEMOS ENFERMADO POR COSAS DEL TRABAJO, ESTAMOS CORRIENDO MÁS QUE LOS OTROS COMPAÑEROS, PORQUE EL ASISTIR A LAS CITAS.

- EL TEMA DE LA DISPONIBILIDAD, ESO ES LO QUE NOS TIENE FREGADOS

- NO PODES PLANEAR NADA, PORQUE VAYA Y SE PRESENTE ALGO, ADIÓS A TODOS LOS PLANES

- YO ME LEÍA DOS LIBROS AL MES, DE COSAS QUE NO ESTABAN RELACIONADAS CON EL TRABAJO, HACE MUCHO TIEMPO QUE NO LO HAGO PORQUE LLEGO MUY CANSADA A MI CASA

- SIENTO QUE TODA MI VIDA GIRA ALREDEDOR DE MI TRABAJO"
- EL SENTIMIENTO QUE GENERA EL QUE SE ATRAPE AL DESGRACIADO QUE LE HIZO ALGO MALO A UN NIÑO, CUANDO ESO OCURRE ES CUANDO UNO DICE VALIÓ LA PENA.

TERCER PASO
CONCEPTUALIZACION GENERAL: PERCEPCIÓN DEL RIESGO

En los trabajadores de la Empresa de orden Nacional de la ciudad de Cali, tanto contratados por carrera o provisional, su percepción de la interacción tiempo trabajo- Tiempo personal, se ha tornado como un espacio contradictorio ya que al tener jornadas laborales extras e incluso continuar trabajando en casa les hace sentir "Que la vida gira alrededor de su trabajo", ellos han asumido un nivel de responsabilidad muy alto para el cumplimiento de lo asignado y eso sea beneficioso para convertirse en un elemento importante para la empresa y para su jefe en un momento determinado, pero a su vez sacrificando su tiempo personal, teniendo en cuenta que su trabajo representa el ingreso económico para suplir necesidades personales como familiares. Además Los trabajadores manifiestan que no tienen energía suficiente para realizar actividades de ocio personal o con su familia debido a su trabajo y tienen que trabajar tanto que no tienen tiempo para sus hobbies.

Las implicaciones que tiene cada trabajador con su trabajo, está estrechamente relacionado con el sentido y con el conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen entre el trabajo y su tiempo personal, sintiendo que "no tiene tiempo para hacer lo que les gusta", ya que su "trabajo les roba la vida y los deja sin energías" por tanto lo único que quieren realizar en su tiempo libre es dormir o descansar, siendo unas de sus respuestas más jerárquicas durante los grupos focales. La disponibilidad de tiempo hace muy difícil planear cosas porque con una llamada "adiós a todos los planes"; "El tema de la "disponibilidad" los tiene fregados".

Uno de los Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores son la utilización del tiempo libre que hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos; En este caso los trabajadores mencionaron otras actividades aparte de dormir dentro de sus límites de tiempo que presentan por sus obligaciones laborales como son: actividades manuales (collares, pulseras), Jugar futbol, ir al cine con amigas, estudiar otro pregrado que se amolde a mi cargo, curso de inglés con el esposo, pertenecer a la liga de voleibol, realizar deporte.

CATEGORIA ANALÍTICA 3
FPICTT-F-P: FACTOR PSICOSOCIAL INTRALABORAL QUE GENERA LA NO CONCILIACION TIEMPO TRABAJO, FAMILIAR Y PERSONAL
FACTOR PSICOSOCIAL CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL SEGÚN MODALIDAD DE VINCULACIÓN EN

UNA EMPRESA QUE EJERCE ACTIVIDADES DE JUSTICIA DEL ORDEN NACIONAL EN EL MUNICIPIO DE CALI.
PRIMER PASO SELECCIÓN DE DATOS CUALITATIVOS- CATEGORIAS
<u>POR GRUPOS FOCALES</u> GO: GESTION ORGANIZACIONAL TL: TIEMPO LABORAL
SEGUNDO PASO DESCRIPCION DE DATOS CUALITATIVOS
-LA INSTITUCIÓN DEBERÍA DE EVALUAR EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL - PONEN A LA DIRECCIÓN A GENTE QUE NO TIENE IDEA DE CÓMO ADMINISTRAR" - NO HAY UNA BUENA DISTRIBUCIÓN DE CARGAS" Y ESTA SE DETERMINA SEGÚN EL DESPACHO QUE LE CORRESPONDA - TODOS TENEMOS LOS MISMOS BENEFICIOS, INDEPENDIENTE DEL CONTRATO - NADIE ESTÁ SEGURO, CON ESE SEGUIMIENTO DE INDICADORES - FALTA DE PERSONAL - LOS SALARIOS QUE NOSOTROS RECIBIMOS SON BUENOS, PERO EL BENEFICIO ECONÓMICO QUE NOS DAN NO COMPENSA TODO LO QUE HACEMOS PARA LA INSTITUCIÓN -NO RECIBIMOS PROCESO DE INDUCCIÓN -NO HAY PROCEDIMIENTO CLAROS - LA EMPRESA VA A TENER MUCHA ENFERMEDAD LABORAL -EL PAGO ACÁ ES BUENO Y LAS PRESTACIONES QUE RECIBIMOS SON LAS MISMAS PARA TODOS" - EL NIVEL CENTRAL NADA QUE REVISA LAS ACCIONES A TOMAR PARA SOLUCIONAR LA VINCULACIÓN DE TANTOS COMPAÑEROS QUE AHORA NO SABEN SI SIGUEN O TIENEN QUE SALIR DE LA INSTITUCIÓN" - LIDIAMOS CON LO PEOR DE LA SOCIEDAD CON BANDIDOS, UNO ESPERARÍA QUE ASÍ COMO EL PRESIDENTE GENERE UN DECRETO QUE HAGA AUMENTAR LA PLANTA DE PERSONAL" - DURANTE MUCHO TIEMPO PEDIMOS A NIVEL CENTRAL ALGO PARA LA CREACIÓN DE MÁS CARGOS Y EL AÑO PASADO, SE IMPLEMENTÓ LA RESTRUCTURACIÓN QUE LO ÚNICO QUE TRAJÓ FUE NOMBRAMIENTOS DE MÁS DIRECTIVOS QUE PERSONAL OPERATIVO SC: SOBRECARGA LABORAL TC: TRABAJAR EN CASA JORNADAS EXTRAS -TURNOS COMPLICADOS -DISPONIBILIDAD DE TIEMPO, ARRANCAR A CUALQUIER HORA

TERCER PASO CONCEPTUALIZACION GENERAL: PERCEPCIÓN DEL RIESGO

Los trabajadores contratados por modalidad carrera y provisional de la Empresa de Orden Nacional de la Ciudad de Cali, perciben que el factor psicosocial intralaborales que se presenta en la Organización son:

- Gestión organizacional la cual refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano siendo sus fuentes generadoras de posibles riesgos el acceso a no actividades de inducción, Deficientes procesos de selección, inequidad en la distribución de cargas y falta de personal contratado.

- Factores propios de la tarea: Dentro de este punto se incluye la sobrecarga de trabajo que en este caso es cuantitativa (es decir tienen demasiado que hacer), no hay una relación adecuada entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. El volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo genera alargamiento de su jornada laboral, incluso continuar trabajando en casa.

Las exigencias del trabajo están determinadas por el cumplimiento de estadísticas o indicadores, el cumplimiento de vencimiento de términos y su contenido de trabajo lo que hace que su empresa sea una "organización particular" por su actividad económica, donde en la mayoría de los planes de trabajo se desarrolla con imprevistos propios del tipo de organización.

Se describen varios estudios sobre la influencia de la sobrecarga cuantitativa de trabajo en el consumo de Sustancias psicoactivas, sobre los padecimientos de enfermedad coronaria, en la tasa elevada de colesterol y la aceleración el ritmo cardiaco. Igualmente, en la, manifestación de síntomas de tensión psicológica, como la insatisfacción en el trabajo, la baja autoestima, la sensación de amenaza y malestar continuo.

-Organización del tiempo de trabajo: La duración de la jornada laboral son extensas, teniendo que trabajar más tiempo de lo contratado para el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. La disponibilidad de tiempo hace que el tipo de horario se torne complicado ya que les refiere "arrancar a cualquier hora", esta condición ha estructurado en gran medida que la forma de vida de esta población activa, no logre conciliar su tiempo trabajo, familia y personal.

De acuerdo a lo anterior los trabajadores perciben que ha sido difícil conciliar sus tiempos de trabajo, tiempo familiar y tiempo personal costándoles equilibrar sus intereses, obligaciones y necesidades en estos ámbitos. Sus dinámicas familiares y los asuntos personales prácticamente se han relegado por sus Jornada de trabajo extras aludiendo a la "disponibilidad de tiempo", la cual les implica en la mayoría de los casos cancelar planes con la familia debido a compromisos laborales como son (desplazamientos o cambio a otras ciudades, reuniones no planeadas, estar dispuestos a

cualquier hora según eventualidades o situaciones laborales que se presenten, uso del whatsapp de grupo incluso los fines de semana”.

Es por ello que, un aspecto fundamental a tener en cuenta cuando se habla de conciliación es el de corresponsabilidad, Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal.

Para ello, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal requiere de una serie de cuestiones:

- El desarrollo de recursos y estructuras sociales que permitan el cuidado y la atención de las personas dependientes (menores, mayores, personas enfermas y personas con discapacidad)
- La reorganización de los tiempos y espacios de trabajo.
- El establecimiento de medidas en las organizaciones laborales que posibiliten a las personas trabajadoras desarrollarse en las diferentes facetas de su vida.
- La modificación de los roles tradicionales de mujeres y hombres respecto a su implicación en la familia, el hogar y el trabajo.

Se hace necesario, por tanto, un cambio social que introduzca nuevos modelos de organización, haciéndose imprescindible para ello, la participación de todos los agentes sociales desde una corresponsabilidad. Desde esta perspectiva la conciliación tiempo laboral, familiar y personal representa un equilibrio de las exigencias y capacidad de respuesta de cada hombre o mujer trabajadora, por tanto se convierte en una estrategia de prevención a la que están llamadas todas las empresas en su deber preventivo del riesgo psicosocial, más aun al tener en cuenta lo enunciado por la OIT : “Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud”.

Los trabajadores tanto de contratación carrera como provisional refieren que los factores psicosociales protectores que se presentan en la empresa son el salario (aunque refieren que ganan bien pero no compensa por todo el trabajo que hacen), antigüedad e igualdad de beneficios de bienestar para todos independiente de su tipo de modalidad de contrato.

CATEGORIA ANALÍTICA 4

CSNCTT-F-P: CONSECUENCIAS EN LA SALUD POR LA NO CONCILIACION TIEMPO TRABAJO-FAMILIAR Y PERSONAL

FACTOR PSICOSOCIAL CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL SEGÚN MODALIDAD DE VINCULACIÓN EN UNA EMPRESA QUE EJERCE ACTIVIDADES DE JUSTICIA DEL ORDEN NACIONAL EN EL MUNICIPIO DE CALI.

PRIMER PASO SELECCIÓN DE DATOS CUALITATIVOS- CATEGORIAS
<u>POR GRUPOS FOCALES</u> CST CONSECUENCIAS EN LA SALUD DEL TRABAJADOR CFTF: CONSECUENCIAS DE LA FALTA DE TIEMPO PARA LA FAMILIA
SEGUNDO PASO DESCRIPCION DE DATOS CUALITATIVOS
-DIJE, QUE SI ME SALE ALGO MEJOR, AUNQUE SEA CON MENOR SALARIO - CREO QUE EL ESTRÉS ES DE LO QUE TODOS SUFRIMOS, EL TIEMPO NO ALCANZA PARA DAR RESPUESTA - EL TRABAJO ACÁ ES DIFÍCIL, EL ESTRÉS ES MUY ALTO, TODO SE TIENE QUE CUMPLIR EN UN TIEMPO Y HAY QUE HACER TAREAS NO PLANEADAS CUANDO EN NIVEL CENTRAL LES DA POR PEDIR ALGO ES CON RESPUESTA INMEDIATA -PRESION ARTERIAL -INFARTO -MUERTE -SEPARACION -SACRIFICAR TIEMPO CON LA FAMILIA -IMPIDE REALIZAR LO QUE UNO LE GUSTA - PERDER MUCHOS EVENTOS FAMILIARES -LOS TRASLADOS A OTRAS CIUDADES DE COLOMBIA INTERFIERE EL TIEMPO DE COMPARTIR CON LA FAMILIA. -RADICARSE EN OTRAS CIUDADES DE COLOMBIA QUE LES TOCA DEJAR A SU FAMILIA PORQUE COMO LOS VA UNO A DESESTABILIZAR -VER A LA FAMILIA EL FIN DE SEMANA - NO VER CRECER A LOS HIJOS: ME HE PERDIDO LOS PRIMEROS PASOS DE MI BEBE. - UNO NO RINDE COMO TIENE QUE SER CUANDO TIENE A LA MAMA ENFERMA Y ES UNO EL QUE VELA POR ELLA -ACTUALMENTE ESTOY SEPARADO DE MI SEÑORA -MI HIJO ESTA CON MALAS AMISTADES Y HA COMENZADO A CONSUMIR SUSTANCIAS PSICOACTIVAS -ME HE PERDIDO LA OPORTUNIDAD DE COMER EN LAS NOCHES CON MI FAMILIA - CUANDO LLEGO A MI CASA ME SIENTO ESTRESADO ME HA TOCADO LLEVARME TRABAJO A MI HOGAR..." -CREO QUE HASTA EL GENIO SE ME ESTÁ CAMBIANDO, A VECES QUISIERA QUE NO HUBIERA NADIE A MI ALREDEDOR - CASI NO COMPARTO CON MIS HIJOS, NI MI MUJER PORQUE VIVIMOS EN CIUDADES DIFERENTES - YO LLEGO MUY CANSADA A LA CASA DEL TURNO

TERCER PASO
CONCEPTUALIZACION GENERAL: PERCEPCIÓN DEL RIESGO

Los trabajadores manifiestan que al no poder compaginar las obligaciones y responsabilidades de la conciliación tiempo laboral, familiar y personal se da lugar a consecuencias negativas en su salud afectando su rendimiento y productividad y en la búsqueda de retomar el control se sobre esfuerzan individualmente, generando mayor desgaste físico y psicológico. Por lo anterior se describe algunos síntomas relacionados con el estrés laboral como consecuencia del factor de riesgo psicosocial (gestión organizacional, sobrecarga laboral y jornadas laborales) que han presentado los trabajadores en su salud de acuerdo a sus relatos en los grupos focales, entre ellos:

-Consecuencias físicas: presión arterial, derrame cerebral ("yo era de las que me llevaba trabajo para mi casa, hasta que un día me dio un derrame, yo nunca había tenido problemas, esa enfermedad me la gane aquí"; infarto, muerte ("hace un año una compañera que le dio un infarto y se murió, donde quedo todo lo que había hecho, a que directivo le importo a nadie, ni siquiera le hicieron un reconocimiento especial ni nada"), cansancio.

-Consecuencias familiares: Divorcio, ausentarse de eventos familiares, hijos con problemas de consumo;

-Consecuencias emocionales: Cambio de genio, sacrificar el tiempo personal.

-Motivacionales: Posibles renuncia ("dije, que si me sale algo mejor, aunque sea con menor salario"; "En este momento lo único que me hace continuar en la institución son mis hijos, ahora no es el momento de salirme")

-Consecuencias cognitivas: Seguir pensando en el trabajo

Las Implicaciones de la no conciliación del tiempo laboral, familiar y personal serian no lograr la Calidad de Vida en el Trabajo, está definida como la experiencia de bienestar resultado que percibe el individuo de equilibrio entre lo que el trabajo le demanda como desafío y aquellos recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de los que dispone para enfrentar las demandas.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal se fundamenta, pues, en una corresponsabilidad social en la deben intervenir los diferentes agentes sociales, en este caso por parte de la empresa realizar cambios en la Gestión organizacional, evaluar la sobrecarga laboral y jornadas de trabajo extensas; , asumiendo y desempeñando un papel determinado y participando en el desarrollo de diferentes medidas y estrategias dirigidas a buscar armonía entre los intereses y las necesidades de los trabajadores. Es importante implementar estrategias organizacionales que den resultado al equilibrio entre trabajo, la vida familiar y privada de sus colaboradores.

Frone, Yardley y Markel (1997) encontraron que el conflicto familia-trabajo se relacionaba negativamente con el rendimiento laboral. Además de afectar al rendimiento, si no se encuentra un equilibrio entre ambas esferas, pueden darse otra serie de consecuencias. En el estudio realizado por Anderson, Coffey y Byerly (2002), se encontró que las personas que no logran conciliar estos dos aspectos, familia y trabajo, tienen más posibilidad de abandonar el trabajo. Mientras que las intenciones de abandono surgen especialmente por considerar el trabajo como un obstáculo y una fuente de desequilibrio, el absentismo

surge más bien como consecuencia de tener que atender las responsabilidades familiares, incluso en detrimento del propio trabajo. Por ello, habitualmente el absentismo se ha relacionado de forma positiva con el conflicto familia-trabajo (Burke y Greenglass, 1999).

Nota: Validación de los datos cualitativos: De acuerdo con Martínez 1991 "La validez es la mayor fuerza de las investigaciones cualitativas" según el modo de recoger los datos, captar cada evento desde diferentes puntos de vista, de vivir, analizar e interpretar la realidad a partir de sus propia dinámica ofrece a los investigadores un rigor y seguridad en sus conclusiones que muy pocos métodos pueden ofrecer.

La estrategia que se utilizó para validar los resultados finales del análisis cualitativo de este estudio fue la Ponderación de la evidencia con los participantes del grupo focal, a través de los datos provenientes de los informantes que están inmersos en la realidad social de su organización y están comprometidos con el estudio generan do calidad de la información que se recoge y constituyendo una parte integral del proceso global desde la recolección, organización y codificación de los datos recolectados. (Más allá de los dilemas de los métodos Pág. 150)

Confiabilidad de los datos: El concepto tradicional de "confiabilidad" implica la replicabilidad de los resultados de la investigación. Dado que en las ciencias sociales es casi imposible reproducir exactamente las condiciones de una situación o comportamiento, se recomienda adaptar los métodos y las técnicas a los fenómenos sociales y no al contrario. Para estudios cualitativos la confiabilidad es entendida como el nivel de concordancia interpretativa entre diferentes observaciones o evaluadores del mismo fenómeno. Martínez 1991, Más allá del dilema de los métodos Pág. 154. Para reducir el sesgo de la confiabilidad interna de este estudio se aplicó la siguiente estrategia Uso de categorías descriptivas concretas y utilización de medios audiovisuales para confirmar la objetividad de las notas o apuntes de campo.

8. DISCUSION

La OIT en su trabajo: "Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control", propone como definición para los factores psicosociales en el trabajo los que "consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo". Los factores psicosociales que emergieron de esta investigación, mostraron a la gestión organizacional, la sobrecarga laboral o exigencias psicológicas cuantitativas y las jornadas de trabajo. Donde dentro de los aspectos relevantes que percibieron los trabajadores, se señaló a los horarios laborales extensos y con disponibilidad como generadores de la cancelación de planes con su familia debido a compromisos laborales, además de sentir que el trabajo le quita tiempo que hubiera gustado pasar con la familia (primeros pasos de su hijo, comidas, celebraciones), complicaciones para relajarse en casa por sus obligaciones laborales y dificultad para concentrarse en su trabajo porque está preocupado por asuntos domésticos. Para lo anterior han generado ciertas estrategias dentro de sus límites de tiempo que tiene para su familia como son solicitar permisos (dependen de los casos) para visitar la familia, compartir los fines de semana, ayudar a los hijos en sus tareas, caminar y hacer ejercicio con la esposa e hijos, hablar diario con sus conyugues, ver televisión.

La resolución 2646 de 2008: por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Clasifica los factores psicosociales en intralaborales y extralaborales, donde señala que dentro de los factores intralaborales a evaluar uno de ellos es la gestión organizacional definida como a la que se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluye el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las

estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros. Para los trabajadores de la empresa de orden nacional de la ciudad de Cali, percibieron que la gestión organizacional manejada al interior de la empresa, muestra deficientes procesos de selección de personal, esto señalado en la falta de evaluación perfiles del aspirante, además que no hay procesos de inducción y reinducción a los cargos, la inequidad en la distribución de cargas y falta de personal contratado.

Al tenerse una gestión organizacional con poca claridad en los procesos, aparecen condiciones que repercuten directamente en los trabajadores. Es así como encontramos otra clasificación de los factores psicosociales, en donde el instituto sindical de trabajo, ambiente y salud de la unión europea hace referencia a grupos de dimensiones con su respectivas dimensiones psicológicas, en donde las exigencias psicológicas priorizan esta clasificación. Para el instituto las exigencias cuantitativas se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Para los trabajadores hay una clara precepción de este aspecto, refiriendo que una de sus causas más relevantes son las exigencias psicológicas cuantitativas de su trabajo, es la cantidad y el tiempo disponible para realizarlo no alcanza para el cumplimiento de sus funciones, teniendo que aumentar el ritmo, e intensidad de horas; llevándose el trabajo para la casa implicándoles que deben sacrificar su tiempo familiar como personal. Refieren que tienen más trabajo del que pueden realizar en el tiempo asignado, Además relatan que la falta de personal, genera la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aumentar la jornada laboral y la inadecuación de los procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). La "Disponibilidad de tiempo" al cual deben estar sometidos no garantiza el control sobre los tiempos a disposición es decir que los trabajadores no tienen la autonomía sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo- familia; siendo este otro riesgo psicosocial reconocido como el conflicto trabajo- familia, que puede generar en las personas implicaciones a nivel personal y laboral.

El comité mixto hace una clasificación de los factores psicosociales del trabajo en donde menciona el medio ambiente físico de trabajo, factores propios de la tarea y organización del tiempo de trabajo en el que se hace referencia a la jornada laboral, los turnos y tipo de horarios. Esta clasificación señala a estos aspectos como a tener en cuenta, a la hora de establecer estrategias para prevención de enfermedades y accidentes

que puedan darse en los trabajadores. Ahora bien, dentro de esta investigación, se percibe en los trabajadores que la duración de la jornada laboral es extensa, al tenerse que trabajar más tiempo de lo contratado para el cumplimiento de sus responsabilidades laborales. Otro aspecto manejado en la empresa y a la cual las personas han tenido que organizarse es al tema de la disponibilidad de tiempo, esta característica hace que el tipo de horario se torne complicado ya que les refiere “arrancar a cualquier hora”, esta condición ha estructurado en gran medida que la forma de vida de esta población activa, no logre conciliar su tiempo trabajo, familia y personal.

Los factores psicosociales en el trabajo han dado paso a diversos estudios, en los que autores y organismos han querido definir y explicar aspectos relacionados con el tema; es así como a partir de esas investigaciones, hoy encontramos diversidad de literatura donde además se ha estudiado las implicaciones en la salud de los trabajadores, actualmente un aspecto se ha reconocido como de interés es el de la conciliación trabajo – familia como un riesgo psicosocial laboral relevante, el cual radica en el hecho de que los dos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual y ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible. Para Greenhaus & Beutell el conflicto entre las dos esferas lo han diferenciado en dos tipos (conflicto familia-trabajo y conflicto trabajo-familia) según la direccionalidad del conflicto. El trabajo y la vida familiar son dos espacios que se retroalimentan mutuamente, pero para los trabajadores el comportamiento en el medio laboral no es un reflejo del mundo de la familia, este ámbito forma parte importante de su fuerza de trabajo ya que este es el que representa el sustento de sus hogares, bienestar económico a sus hijos, pero que les implica situaciones difíciles para el desarrollo emocional de sus dinámicas familiares esposas e hijos, en el compartir con ellos, al no lograr disfrutar de mucho más espacios familiares y que les acarrea en muchas ocasiones su ausencia en eventos familiares importantes. Las tensiones producidas por el trabajo sobre las relaciones familiares son generadas por las frecuentes labores que implican y altas responsabilidades, que se prolongan más allá de la jornada laboral y que impiden compartir de una manera tranquila el tiempo con la familia.

Así como se resalta la importancia de conciliar el trabajo – familia, también hay que señalar que debe existir una conciliación entre el trabajo – tiempo personal. Asian y Rodríguez exponen como resultado, en su estudio la conciliación laboral, familiar y personal en trabajadores

administrativos de la universidad de Sevilla, que la mayoría de las personas encuestadas refirió que las actividades de ocio, deportes, etc. (38,3%) son el ámbito más sacrificado. Siendo las mujeres las que experimentan mayor privación del tiempo de ocio (43,5% de las mujeres frente al 31,1% de los hombres). En los trabajadores de la Empresa de orden Nacional de la ciudad de Cali, tanto contratados por carrera o provisional, su percepción de la interacción tiempo trabajo-Tiempo personal, se ha tornado como un espacio contradictorio ya que al tener jornadas laborales extras e incluso continuar trabajando en casa les hace sentir "Que la vida gira alrededor de su trabajo", ellos han asumido un nivel de responsabilidad muy alto para el cumplimiento de lo asignado y eso sea beneficioso para convertirse en un elemento importante para la empresa y para su jefe en un momento determinado, pero a su vez sacrificando su tiempo personal, teniendo en cuenta que su trabajo representa el ingreso económico para suplir necesidades personales como familiares. Además Los trabajadores manifiestan que no tienen energía suficiente para realizar actividades de ocio personal o con su familia debido a su trabajo y tienen que trabajar tanto que no tienen tiempo para sus hobbies. Las implicaciones que tiene cada trabajador con su trabajo, está estrechamente relacionado con el sentido y con el conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen entre el trabajo y su tiempo personal, sintiendo que "no tiene tiempo para hacer lo que les gusta", ya que su "trabajo les roba la vida y los deja sin energías" por tanto lo único que quieren realizar en su tiempo libre es dormir o descansar, siendo unas de sus respuestas más jerárquicas durante los grupos focales. La disponibilidad de tiempo hace muy difícil planear cosas porque con una llamada "adiós a todos los planes"; "El tema de la "disponibilidad" los tiene fregados". Uno de los Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores son la utilización del tiempo libre que hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos; En este caso los trabajadores mencionaron otras actividades aparte de dormir dentro de sus límites de tiempo que presentan por sus obligaciones laborales como son: actividades manuales (collares, pulseras), Jugar futbol, ir al cine con amigas, estudiar otro pregrado que se amolde a mi cargo, curso de inglés con el esposo, pertenecer a la liga de voleibol, realizar deporte.

La conciliación del tiempo laboral/familiar/personal es un aspecto a tener en cuenta por las organizaciones, cada vez más se están generando estudios donde se establece la relación directa con la salud

de los trabajadores y con la baja producción para las empresas. Uno de las exposiciones la hace De la hoz Pinzón, quien resalta que la “falta de separación de actividades y tiempos que generan una dualidad donde emergen conflictos (a nivel personal, con la familia y con su círculo social próximo) con los consiguientes efectos indeseados a nivel del individuo, familia y sus respectivas repercusiones en la productividad en la organización. En los trabajadores de la empresa, tanto los contratados por carrera y provisional, perciben un sobrecarga laboral que les conlleva a tener que llevarse trabajo para realizarlo en sus hogares, la disponibilidad a la cual están sometidos, el tener que rendir una estadística sobre lo alcanzado en sus laborales, que los están llevando a tener implicaciones a nivel de salud por elevada carga de estrés que se traduce en problemas cardiovasculares como tensión arterial alta, infartos e incluso la muerte; otro aspecto señalado por ellos, son el distanciamiento con la pareja que los ha llevado a separaciones y el no contar con el tiempo para compartir con la familia y seres queridos.

El hecho de que al interior de las organizaciones no se establezcan medidas para prevención e intervención de los riesgos al cual están expuestos sus trabajadores, conlleva a pérdidas económicas y humanas. Esta afirmación se basa en lo señalado por Anderson, Coffey y Byerly quienes refieren que al existir un conflicto entre la familia y el trabajo hay más posibilidad de abandono del trabajo. Para los trabajadores con contratación de carrera y provisionales emergieron para la categoría de tiempo familiar – laboral 3 categorías inductivas, donde aparecieron la importancia de los hijos “mis hijos tienen que entenderme porque en ultimas es por ellos que me esfuerzo”, otra manifestación realizada “para mis hijos lo mejor, me gusta mucho compartir con ellos los fines de semana”. El hecho de tener jornadas extensas y horarios de disponibilidad ha ocasionado haberse perdido de momentos familiares, a los cuales les hubiese gustado asistir y no pudieron hacerlo por cuestiones laborales “radicarse en otras ciudades de Colombia que les toca dejar a su familia porque como los va uno a desestabilizar”, “me he perdido la oportunidad de comer en las noches con mi familia”. Y por último se encontró las estrategias con la familia entre las que se pudo encontrar “hay que aprender a separar lo del trabajo de la casa, eso es algo que no debe cruzarse nunca”, hay otros en los que han planteado el realizar más actividades conjuntas como el salir de compras o al cine los fines de semana, o los que se encuentran por fuera de la ciudad para viajar los fines de semana y poder compartir con la familia, creando el lazo de acercamiento entre ellos y su núcleo familiar.

Otro aspecto que se tuvo en cuenta en esta investigación, fue analizar la percepción de los trabajadores en lo referente a la conciliación existente entre el tiempo laboral – personal. La segunda encuesta europea de calidad de vida indica que casi la mitad de los ciudadanos con trabajo remunerado en los 27 países de la UE reconocen que varias veces al mes están demasiado cansados para hacer las tareas del hogar, y el 22% afirman estarlo varias veces a la semana. El 11% refiere que tiene dificultades varias veces por semana para llevar a cabo las responsabilidades familiares por el tiempo que pasan en el trabajo. Para los trabajadores con contratos de carrera y provisional de la empresa de orden nacional, surgieron dentro de las categorías inductivas que el trabajo demanda el tiempo personal encontrándose expresiones como “me llamaron por que resulto un operativo mientras realizo lo que me gusta hacer, hasta ahí me llego y como esa vez han pasado otras”, “trabajo nos demanda muchas cosas, entre otras nuestro tiempo personal”; también salieron en los grupos focales las actividades en el tiempo personal donde se mencionaron en los trabajadores de carrera el participar en actividades manuales, jugar partidos de futbol, voleibol, estar realizando estudios de pregrado e ir al gimnasio, para los provisionales se encontró el asistir al gimnasio; además de asistir al gimnasio otra actividad que coincide en ambos grupos es la de dormir, ya que la sobrecarga laboral y la jornada laboral extensa, les produce sentirse con pocas energías.

Al hablar de conciliación tiempo laboral/familiar/personal, se debe tener en cuenta para lograrse, se debe contar con el compromiso interestatal, donde la parte gubernamental sancione legislación que proteja a los trabajadores y desde las empresas para que reconozcan en primer la importancia del tema, promuevan en los sitios de trabajo de sus empresas estrategias encaminadas a velar porque realmente se den al interior de sus organizaciones. La autora Debeljuh, en su investigación trabajo y familia hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano, afirma que el “equilibrio entre trabajo y familia debe provenir de tres fuentes, el propio individuo o trabajador, el estado y la empresa. Reconociendo a la empresa como uno de los ejes para asegurar la conciliación, se analizó la percepción de los trabajadores referente a la gestión organizacional de su empresa; tanto para los contratados en carrera y provisionales surgieron como categorías

inductivas en este aspecto procesos de selección inadecuados en donde no se tienen en cuenta los perfiles de los aspirantes y son asignados a cargos en los cuales no se tiene experiencia “el proceso de selección de personal no sirve, acá hay personas que ingresan, pero uno no sabe cómo”, también hay un claro reconocimiento de falta personal e inequidad de cargas laborales “durante mucho tiempo pedimos a nivel central algo para la creación de más cargos y el año pasado, se implementó la restructuración que lo único que trajo fue nombramientos de más directivos que personal operativo”, anudado a este factor se encontró que no hay procesos de inducción al cargo y la reinducción no existe en la empresa “cuando nosotros nos vinculamos a esta institución, no nos realizaron un proceso de inducción” y evidencio que no hay claridad en los ascensos y que solo algunos cargos pueden beneficiarse. Dentro de los aspectos positivos que resaltan son la posibilidad de tener una antigüedad, los salarios retribuidos y que no hay diferencias en las prestaciones económicas por tener un contrato de carrera o provisional “llevamos vinculados a la institución muchos años, por ejemplo más de seis años en provisionalidad”, “el pago acá es bueno y las prestaciones que recibimos son las mismas para todos”.

Al lograrse la conciliación del tiempo laboral/familiar/personal, estamos asegurando la prevención de factores psicosociales que inciden en el bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores en los lugares de trabajo. García, Gálvez y Rodríguez en su estudio calidad de vida profesional y burnout en Técnicos de Drogodependencias: Análisis Comparativo con otros Grupos Profesionales definen la calidad de vida laboral como la experiencia de bienestar resultado que percibe el individuo de equilibrio entre lo que el trabajo le demanda como desafío y aquellos recursos psicológicos, organizacionales y relacionales de los que dispone para enfrentar las demandas. Teniendo en cuenta este señalamiento, la investigación arroja que la percepción de los trabajadores al valorar la dinámica tiempo laboral – familiar, dentro de las categorías inductivas se encontró que el trabajo es un factor que influye a la hora de realizar planes “los planes que hago con mi familia depende muchas veces de lo que tengo pendiente, yo no me puedo dar el lujo de planear salidas” y también está el hecho de tener que llevarse actividades laborales al hogar para poder cumplir con las obligaciones

laborales “creo que el cumplir con todo lo que me asignan me ha convertido en un buen elemento, no me importa llevarme trabajo a mi casa”, “no nos digamos mentiras acá más de uno debe llevarse cosas a la casa”.

La OIT retoma el concepto de calidad de vida laboral en la octava reunión regional europea donde menciona a los salarios, las horas de trabajo y organización del trabajo, la protección de la maternidad y un equilibrio entre el trabajo y la vida son dimensiones que se interrelacionan con la calidad de vida. Al analizarse la dinámica del tiempo familiar – laboral, en los trabajadores de la empresa del orden nacional contratados en carrera y provisional emergieron como categorías inductivas la de percibir que su vida gira alrededor del trabajo, ya que es esta dimensión la que condiciona la dimensión familiar y personal “no podes planear nada, porque vaya y se presente algo, adiós a todos los planes”, “siento que toda mi vida gira alrededor de mi trabajo”, al tratar de dedicar tiempo para realizar hobbies surgen la disponibilidad como una limitante al momento de llevarla a cabo “tengo que ocupar mi tiempo haciendo cosas del trabajo”, “el tema de la disponibilidad, eso es lo que nos tiene fregados”.

La conciliación entendida como el logro del equilibrio en aspectos relacionados con la dimensión laboral, la familiar y la personal, es el éxito para prevenir los riesgos psicosociales que conllevan a la manifestación mental y física de problemas para el trabajador. Girbau define la conciliación como “el compendio del tiempo, que cada persona dedica al desempeño de sus roles familiares y laborales, sumado a la tensión y el conflicto potencial que una mayor dedicación a uno de los ámbitos pueda generar en el otro”. Dentro de las categorías inductivas que emergieron para el grupo de trabajadores dentro de la interacción negativa trabajo – familia y familia – trabajo, a partir de la aplicación del cuestionario swing y grupos focales en las personas contratadas en carrera y provisionales, se encontró que en la interacción negativa trabajo – familia mencionaron la cancelación de planes con la pareja/familia/amigos por compromisos laborales, que el trabajo les quita tiempo que les hubiera gustado pasar con la pareja/familia/amigos y que las obligaciones laborales les ocasiona que se les dificulte

relajarse en la casa, aún después de terminarse la jornada laboral, ya que la sobrecarga laboral que experimentan hace que se lleven trabajo para desarrollarse en el hogar. En lo que concierne a la interacción negativa familia – trabajo se encontró la dificultad en concentrarse en el trabajo por la preocupación de problemas familiares, los cuales se reflejan en problemas de comunicación con los hijos, con la pareja llevando incluso a separación. Teniendo en cuenta lo anteriormente señalado, vemos que se presentan interacciones negativas en el trabajo – familia y la familia – trabajo, al no tenerse una equidad de tiempos en estas dimensiones y en donde a las manifestaciones dadas por los propios trabajadores, mostraron que se prioriza la dimensión laboral sobre la familiar y la personal, que de no intervenir a tiempo puede llevar a las manifestaciones de problemas para la persona y para la empresa.

Cuando existe un equilibrio en las dimensiones laborales, familiares y personales puede asegurarse el bienestar del trabajador. Byron expuso que el estado anímico del trabajador y la sobrecarga laboral se trasladan a su ámbito familiar dando lugar al conflicto entre el trabajo y la familia e influyendo en sus relaciones con ésta. Estas dimensiones son parte fundamental de la vida de la persona, por este motivo la investigación llevada a cabo con los trabajadores de una empresa de orden nacional, analizó la interacción positiva que podría establecerse entre estas, encontrándose que los trabajadores reconocen el pasar un día o semana agradable en el sitio de trabajo les permite sentirse de buen humor para realizar actividades con la pareja/familia/amigos, además que el hecho de ser responsable con las actividades laborales genera que haya una adecuada organización de los tiempos extralaborales; así mismo como el hecho de tener un equilibrio en el trabajo con la familia, de igual forma el tenerse equilibrada la dimensión familia y trabajo, el grupo tiene claro que el hecho de que en el trabajo se cumpla con las tareas, con las responsabilidades y se tenga más autoconfianza al momento de tomar decisiones laborales, se debe a que al interior de su núcleo familiar se haya establecido e inculcado características que los hacen ser confiables y buenos trabajadores “yo me considero una persona muy responsable, si uno es responsable los jefes van a hablar bien de uno y en caso de alguna necesidad lo van a tener en cuenta”.

Para la OIT es claro que al no poderse compaginar las obligaciones y responsabilidades de la dimensión laboral y familiar se da lugar a

consecuencias negativas en la vida de los trabajadores afectando su rendimiento y productividad, y en la búsqueda de retomar el control se sobre esfuerzan individualmente, generando mayor desgaste físico y psicológico. En el estudio se pudo encontrar que no hay conciliación entre el tiempo laboral/familiar/personal, de acuerdo a las analíticas que emergieron de los grupos focales y el cuestionario de interacción tiempo laboral – familiar (SWING) en trabajadores de una empresa de orden nacional que labora en la ciudad de Cali, los cuales se encontraban contratados en carrera y provisional. En primer lugar no hay conciliación tiempo trabajo – familia; reconociendo que el trabajo y la vida familiar como dos espacios que se retroalimentan mutuamente, pero para los trabajadores el comportamiento en el medio laboral no es un reflejo del mundo de la familia, este ámbito forma parte importante de su fuerza de trabajo ya que este es el que representa el sustento de sus hogares, bienestar económico a sus hijos, pero que les implica situaciones difíciles para el desarrollo emocional de sus dinámicas familiares esposas e hijos, en el compartir con ellos, al no lograr disfrutar de mucho más espacios familiares y que les acarrea en muchas ocasiones su ausencia en eventos familiares importantes. Las tensiones producidas por el trabajo sobre las relaciones familiares son generadas por las frecuentes labores que implican y altas responsabilidades, que se prolongan más allá de la jornada laboral y que impiden compartir de una manera tranquila el tiempo con la familia. En segundo el aspecto tiempo laboral – personal, en los trabajadores de la Empresa de orden Nacional de la ciudad de Cali, tanto contratados por carrera o provisional, su percepción de la interacción tiempo trabajo- Tiempo personal, se ha tornado como un espacio contradictorio ya que al tener jornadas laborales extras e incluso continuar trabajando en casa les hace sentir “Que la vida gira alrededor de su trabajo”, ellos han asumido un nivel de responsabilidad muy alto para el cumplimiento de lo asignado y eso sea beneficioso para convertirse en un elemento importante para la empresa y para su jefe en un momento determinado, pero a su vez sacrificando su tiempo personal, teniendo en cuenta que su trabajo representa el ingreso económico para suplir necesidades personales como familiares. Una tercera categoría que surgió es la identificación del factor psicosocial que genera la no conciliación tiempo laboral, familiar y personal, de acuerdo a lo anterior los trabajadores perciben que ha sido difícil conciliar sus tiempos de trabajo, tiempo familiar y tiempo personal costándoles equilibrar sus intereses, obligaciones y necesidades en estos ámbitos. Sus dinámicas familiares y los asuntos personales prácticamente se han relegado por sus Jornada de trabajo extras aludiendo a la “disponibilidad de tiempo”, la cual les implica en la

mayoría de los casos cancelar planes con la familia debido a compromisos laborales como son (desplazamientos o cambio a otras ciudades, reuniones no planeadas, estar dispuestos a cualquier hora según eventualidades o situaciones laborales que se presenten, uso de nuevas formas de comunicación, generando la continua disponibilidad de las personas". Es por ello que, un aspecto fundamental a tener en cuenta cuando se habla de conciliación es el de corresponsabilidad, Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales, progresar profesionalmente, atender las responsabilidades familiares y poder disfrutar del tiempo, tanto familiar como personal. Los trabajadores tanto de contratación carrera como provisional refieren que los factores psicosociales protectores que se presentan en la empresa son el salario (aunque refieren que ganan bien pero no compensa por todo el trabajo que hacen), antigüedad e igualdad de beneficios de bienestar para todos independiente de su tipo de modalidad de contrato. Por último dentro de este trabajo surgió la categoría analítica consecuencias para la salud por la no conciliación tiempo laboral/familiar/personal, los trabajadores manifiestan que al no poder compaginar las obligaciones y responsabilidades de la conciliación tiempo laboral, familiar y personal se da lugar a consecuencias negativas en su salud afectando su rendimiento y productividad y en la búsqueda de retomar el control se sobre esfuerzan individualmente, generando mayor desgaste físico y psicológico. Por lo anterior se describe algunos síntomas relacionados con el estrés laboral como consecuencia del factor de riesgo psicosocial (gestión organizacional, sobrecarga laboral y jornadas laborales) que han presentado los trabajadores en su salud de acuerdo a sus relatos en los grupos focales, entre ellos:

-Consecuencias físicas: presión arterial, derrame cerebral ("yo era de las que me llevaba trabajo para mi casa, hasta que un día me dio un derrame, yo nunca había tenido problemas, esa enfermedad me la gane aquí"; infarto, muerte ("hace un año una compañera que le dio un infarto y se murió, donde quedo todo lo que había hecho, a que directivo le importo a nadie, ni siquiera le hicieron un reconocimiento especial ni nada"), cansancio.

-Consecuencias familiares: Divorcio, ausentarse de eventos familiares, hijos con problemas de consumo;

-Consecuencias emocionales: Cambio de genio, sacrificar el tiempo personal.

-Motivacionales: Posibles renuncia ("dije, que si me sale algo mejor, aunque sea con menor salario"; "En este momento lo único que me hace continuar en la institución son mis hijos, ahora no es el momento de salirme")

-Consecuencias cognitivas: Seguir pensando en el trabajo.

Con la nueva jurisprudencia en gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se hace necesario que la empresa fortalezca su SGSST, esto con el fin de adoptar estrategias para la identificación, prevención y control de los riesgos a los cuales se encuentran expuestos sus trabajadores, esto con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad colombiana actual en lo referente a seguridad y salud en el trabajo.

La valoración sobre la conciliación tiempo laboral/familiar y personal, efectuada en este estudio de investigación por medio de la aplicación del cuestionario de interacción trabajo – familia (SWING), en un grupo de funcionarios de una empresa del orden nacional que ejerce actividades de justicia, mostró que no existe conciliación entre el trabajo – familia y viceversa. Para la categoría de análisis interacción negativa trabajo – familia Para los servidores contratados mediante contratación de carrera y los contratados por nombramiento provisionales, el trabajo que desempeñan implica que a veces se sientan irritados en la casa por estar pensando continuamente en las obligaciones laborales (44% y 43.6%). Al analizar la existencia de diferencias por género, se encontró que este aspecto no fue un determinante para que se presentase una interacción negativa trabajo – familia, tanto para las mujeres como para los hombres, los aspectos como el horario de trabajo, la falta de energía, el no tener tiempo para realizar hobbies y el hecho de que el trabajo le quita tiempo, son los que ellos percibieron como causantes para que no se la una buena interacción entre el trabajo y la familia. Chi cuadrado valor_p= 0,992. Por área de desempeño, se encontró que para los operativos la interacción negativa trabajo – familia, está directamente relacionada con el hecho de no atender las obligaciones domésticas por pensar constantemente en el trabajo donde la opción de respuesta siempre represento un 1,3%. A la pregunta sobre si tiene que cancelar los planes con la pareja/familia/amigos por compromisos laborales la opción de siempre le significo el 3,8%. En estas dos preguntas las otras dos áreas no eligieron siempre como opción de

respuesta, pese a esta diferencia en estas dos preguntas, no se alcanzó significancia estadística en esta categoría de análisis, para establecer que pertenecer a un área determinará presentar una mayor prevalencia en la interacción negativa trabajo – familia. Por grupos focales emergieron la sobrecarga laboral, el realizar trabajo en casa, las estadísticas en el trabajo, la jornada laboral extensa y las consecuencias para la salud, estas razones son las percibidas por el grupo de funcionarios como determinantes para que no pueda darse la conciliación entre el trabajo y la familia.

En la categoría de análisis interacción negativa familia – trabajo los servidores contratados de forma provisional manifestaron que perciben que los problemas con su pareja/familia o amigos afectan su rendimiento laboral en donde la opción de respuesta siempre representó el 0,8%. Esta diferencia no determinó que se encontraran diferencias significativas en la forma de vinculación a la empresa, es decir que las interacciones negativas trabajo – familia en ambos grupos es la misma. Al realizar análisis de la categoría versus el área, se encontró que para la población que se desempeña como operativo-administrativo, les resulta difícil concentrarse en el trabajo por estar preocupado en los asuntos domésticos, para esta subcategoría la opción de respuesta a menudo representó el 5,6%, en las otras áreas la opción de respuesta varió entre nunca y a veces, para esta pregunta se obtuvo significancia estadística; al analizar toda la categoría se presentó un Chi cuadrado $\text{valor}_p=0,501$, es decir que no existe relación entre el área y que se la manifestación de la interacción negativa familia – trabajo. En la dinámica de los grupos focales emergieron el significado de los hijos, la consecuencia de la falta de tiempo y las estrategias que se han tenido que adoptar con la familia para poder compartir el tiempo, como los motivos por los cuales no se puede dar la conciliación familia – trabajo.

9. CONCLUSIONES

A través de este trabajo de profundización se logra describir la percepción de los trabajadores de una empresa del orden Nacional de la Ciudad de Cali, según su modalidad de contrato carrera y provisional, frente a la Conciliación de tiempo trabajo, familiar y personal bajo la metodología mixta que se desarrolló en la investigación a través de lineamientos cuantitativos (Escala Swing) y lineamientos participativos (Grupos focales); Por lo tanto, a continuación se exponen las conclusiones específicas de la investigación, articuladas entorno a los capítulos del presente trabajo de maestría, en lo relativo a los conceptos de Factor psicosocial, conciliación tiempo trabajo-familia, tiempo trabajo- personal:

- Los factores psicosociales intralaborales identificados en la empresa que ejerce actividades de justicia fueron 3 entre ellos: la gestión organizacional, sobrecarga laboral o exigencias psicológicas cuantitativas y jornadas de trabajo según G.F. (Grupos focales), están condiciones cuando no son identificadas de manera oportuna, generan en el trabajador alteraciones en su bienestar o en su salud y en el desarrollo del trabajo.
- La interacción existente para la conciliación de tiempo trabajo-familia generado por el factor psicosocial es negativa, al manifestarse en los trabajadores la sobrecarga laboral y jornada de trabajo, haciendo que se transgredan tiempos no laborales para responder por la tarea asignada.
- Existe una interacción negativa de la conciliación de tiempo trabajo-personal originada por la sobrecarga laboral y la jornada de trabajo, al existir horarios variables que conllevan a que no se logre una separación de tiempos de las personas en los aspectos laborales y personales impactando en condiciones de salud, como algunos de ellos expresaron.

- El tiempo laboral se percibió por los trabajadores de ambas modalidades, como una condición determinante a la hora de realizar planes con la familia o los amigos, es frecuente que se presenten situaciones que impiden compartir espacios o actividades con personas que les hubiesen gustado estar y no pueden hacerse por estar cumpliendo con aspectos relacionados con lo laboral por fuera de los tiempos.
- La sobrecarga laboral y la jornada laboral genera que en el tiempo en el que se realizan actividades personales, se reduzca al deseo de descansar, eligiendo como una opción para su tiempo libre dormir, argumentando que el trabajo es muy desgastante.
- Existe un desequilibrio en la dinámica del tiempo laboral-familiar de acuerdo a la evaluación realizada, reflejo de esto es la expresión por los trabajadores donde referían que el trabajo es un determinante de mi aspecto familiar, expresándolo de otra manera, el aspecto laboral es un eje fundamental para esta población evaluada.
- Siendo el trabajo un elemento fuente de crecimiento y bienestar para los trabajadores, genera en los sujetos del estudio el ocupar su tiempo personal para realizar actividades relacionadas con el trabajo, redundando ello en un desplazamiento de lo familiar y personal, lo que en consecuencia puede no ser gratificante para la persona
- La no existencia de conciliación en el tiempo laboral-familiar, se manifiesta por condiciones relacionadas con la sobrecarga laboral, la falta de personal que tiene la empresa, las jornadas y los procesos de inducción por parte de la administrativa.
- El tiempo familiar-laboral mostró en la investigación que tampoco es conciliado, primando la dimensión laboral por encima de la familiar y la personal, ocasionando situaciones personales y familiares que el trabajador no sabe o no puede manejar.
- En las formas de vinculación, carrera y provisional, que tienen los trabajadores se logró ver similitudes en los aspectos evaluados, donde

podemos decir que este aspecto en esta población no es relevante para asegurar la existencia de conciliación tiempo laboral/familiar/personal.

- Se requiere llevar a cabo otros estudios con este tipo de metodología en otra población para evaluar factores condicionantes para que se establezca la conciliación de tiempo.
- Se puede concluir que en este estudio que no se encontraron diferencias entre las formas de vinculación de los trabajadores y la conciliación del tiempo laboral/familiar y personal, es decir que a vinculación no es un determinante para que pueda darse o no la conciliación.
- De igual manera el género y el área en que el funcionario labora, no es un factor contribuyente a que pueda darse la conciliación.

10. RECOMENDACIONES

Una vez concluido el trabajo de grado, finalmente se proponen las siguientes recomendaciones e interrogantes para futuras investigaciones:

- Tener en cuenta la investigación en la priorización de factores de riesgo psicosocial en el trabajo cuando la empresa realice o actualice su matriz de peligros planteada en su SGSST.
- Tener en cuenta en el SG-SST de la empresa los SVE de factores psicosociales en el trabajo prevalecientes en este estudio como son gestión organizacional, sobrecarga laboral y jornadas de trabajo extensas que pueden ocasionar efectos en la salud del trabajador, en su bienestar, o en el trabajo, todo ello desde la mejora continua que beneficiará a la empresa y al trabajador apoyados en la normatividad y dando cumplimiento de esta manera con la reglamentación colombiana.
- Evaluar estrés laboral al interior de la organización, teniendo en cuenta la exposición a los factores psicosociales intralaborales, el SVE, apoyándose de la ARL, para generar de esta manera acciones preventivas, de intervención y monitoreo.
- Implementar estrategias de mejoramiento desde la gestión organizacional, para lograr la conciliación tiempo trabajo- familia en los trabajadores, sin distinción de modalidades de contratación.
- Aplicar estrategias de mejoramiento continuo para lograr la conciliación tiempo trabajo - personal en los trabajadores, desde la perspectiva de prevención, garantizando condiciones de trabajo que promuevan la salud y el bienestar del trabajador.
- Evaluar los factores extralaborales específicamente el manejo del tiempo libre de la población trabajadora, pues teniendo los resultados que arroja el estudio debido a las jornadas laborales y a la carga laboral, su tiempo extralaboral y personal es usado para el cumplimiento de actividades propias del trabajo o se sienten sin energías para el compartir con su familia, lo que evidencia dificultad debido a la sinergia

de los factores intralaborales e individuales. Con base en ello generar recomendaciones.

- Potencializar los factores protectores como antigüedad, salarios e igualdad de beneficios de bienestar independiente de la modalidad de contratación según arroja el estudio y en coherencia con lo reglamentado en la resolución 2646 en su artículo 6.
- Evaluar los efectos en la salud del trabajador por la exposición de riesgo psicosocial según resultados arrojados tanto físico como emocionales y familiares , teniendo en cuenta el artículo 9 de la Resolución 2646, para lo cual es necesario el SVE, y realizar a partir de ello crítica frente a este y estrategias de mejora.
- Realizar intervención de los factores psicosociales y sus efectos según Resolución 2646, y teniendo en cuenta el artículo 13 se debe partir de su asociación estadística con los efectos negativos sobre el trabajo o quienes lo ejercen para lo cual se aporta desde los resultados de la presente investigación.
- Identificar y potencializar las condiciones protectoras de trabajo que desde la empresa fomenta la salud y el bienestar del trabajador desde el enfoque de prevención de efectos negativos ocasionados por los factores de riesgo en especial y según resultados de la presente investigación a nivel psicosocial.
- Realizar investigaciones de corte cualitativo para el estudio de riesgos emergentes en esta población trabajadora generada por las tecnologías (por ejemplo el uso de WhatsApp como medio de comunicación laboral incluso en horario extra laboral) como medida preventiva en el mejoramiento de ambientes de trabajos saludables.
- Continuar con la realización de investigaciones de los efectos en la salud causadas por el estrés ocupacional de carácter emocional, cognitivo y familiar

11. BIBLIOGRAFÍA

1. IdrovoCarlier S. Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. Universidad de Navarra. Julio 25 de 2006. Disponible en:
https://icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/199/197.
2. Ministerio del Trabajo. Informe ejecutivo: II encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgos laborales. Bogotá; 31, diciembre 2013. Disponible en:
<http://ccs.org.co/salaprensa/images/Documentos/INFORME EJECUTIVO II%20ENCST>.
3. Gil Monte P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev. peruana de medicina experimental y salud pública [internet]. Lima, 2012 Jul, vol.29 Núm 2. Disponible en:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_arttext.
4. Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Serie seguridad, higiene y medicina del trabajo. Informe del comité mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra, 18-24 septiembre 1984, núm. 56. Disponible en:
http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
5. IdrovoCarlier S. Op. Cit. , p
6. Organización de las Naciones Unidas. Familia. [Sitio en internet]. Disponible en:
<http://www.un.org/es/globalissues/family/>
Consultado: 01 de septiembre de 2014
7. Oficina Internacional del Trabajo. Tiempo de trabajo decente: el equilibrio de las necesidades del trabajador con las exigencias de los negocios. Programa sobre las condiciones del trabajo y del empleo. 1ra ed. 2007. Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_145393.pdf

Consultado: 26 de agosto de 2014

8. MeilLandwerlin G, García Saín C, Luque de la Torre M, Ayuso Sánchez L. Las grandes empresas y la conciliación de la vida laboral y personal en España. Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales [en línea]. 71: 19. Disponible en:
http://www.uam.es/personal_pdi/economicas/gmeil/espaniol/publicaciones/conciliacionarticulo.pdf

9. Gee O. Swedes to givesix-hourworkday a go. The local: sweden'snews in english 2014, abril 08. Disponible en:
<http://www.thelocal.se/20140408/swedish-workers-to-test-six-hour-work-days>

10. Secretaría de cultura del partido revolucionario institucional [Internet]. México: Secretaría de cultura del partido revolucionario institucional [citado el 06 de agosto de 2014]. Disponible en:
<http://www.cultura.pri.org.mx/SabiasQue/Sabias.aspx?y=2797>

11. IESS Business school. Universidad de Navarra [Internet]. España, Madrid: IESS Business school. Universidad de Navarra [citado el 18 de abril de 2007]. Disponible en:
<http://www.iese.edu/Aplicaciones/News/view.asp?id=1104>

12. Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. Informe: Encuesta de consumo cultural. Bogotá; 04 de julio de 2014. Disponible en:
http://formularios.dane.gov.co/Anda_4_1/index.php/catalog/248/export

Consultado: 10 de agosto de 2014

13. República de Colombia. Ministerio de Protección Social. Resolución 2646 de 2008, julio 17, por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá: El Ministerio; 2008.

14. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo para América Central, Haití, Panamá y

República Dominicana. Hoja informativa: Género, salud y seguridad en el trabajo [Internet]. Ginebra: Equipo Técnico de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana [citado el 23 de julio de 2014]. Disponible en:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_227395.pdf

15. Equipo Técnico de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Op. Cit. , p

16. Durán Heras M. Tiempo de vida y tiempo de trabajo [internet]. España, Bilbao: Fundación BBVA; 2010 Ene. [citado 01 de agosto de 2014]; p. 72-80. Disponible en:
<http://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=777BDBxiYeAC&oi=fnd&pg=PA9&dq=conciliacion+tiempo+de+trabajo,+tiempo+familiar+y+personal&ots=IVXgUk4qra&sig=O9TvDyCdi36CEMT8e9aiqAZuDE#v=onepage&q&f=false>

17. Arriagada I. Políticas hacia las familias, protección, e inclusión sociales. Reunión de expertos; 28-29 de junio de 2005. P. 10-12. Disponible en:
http://www.cepal.org/dds/noticias/paginas/2/21682/Irma_Arriagada_final.pdf.

18. Torres Tovar M, Luna García J. Informe Continental sobre la Situación del Derecho a la Salud en el Trabajo: Situación en Colombia. 2008. 1-25. Disponible en:
<http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/spivst/2012/coltra.pdf>

19. Debeljuh P, Jáuregui K. Trabajo y familia: hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. Argentina. Journal de economía, finanzas y ciencias administrativas [internet]. 2004 Jun [citado 16 de julio 2014]; Vol (9): 5-12. Disponible en:
<http://jefas.esan.edu.pe/index.php/jefas/article/view/157>

20. De la Hoz Pinzón G. La conciliación empresa-familia: ¿humanidad o gestión? Revista de estudios avanzados de liderazgo [Revista en internet]. 2013; 1(2): 37-39. Disponible en:
<https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no2/pinzon.pdf>

21. Asian Chaves R, Rodríguez Sosa V. La conciliación laboral, familiar y personal entre el personal de Administración y servicios de la Universidad de Sevilla. III congreso universitario internacional: investigación y género; Sevilla 16-17 de junio de 2011. Sevilla: Producciones S.L.N.E; 2011. p 111-113. Disponible en:
http://wdb.ugr.es/~esmujer/AgataIgnaciuk/en/wp-content/uploads/pdf/Investigacion_Genero_11.pdf#page=100.
22. Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo. Op. Cit., p 11.
23. Moreno Jiménez B, Báez León C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas [internet]. Madrid. 2010. [citado en julio 01 de 2014]: 6-7. Disponible en:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
24. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Factores psicosociales: metodología de evaluación. Notas Técnicas de Prevención 926 por la que se describen las principales características de la actualización del método de evaluación de factores psicosociales diseñado por el INSHT, para facilitar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial [internet]. 1-6. Disponible en:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>
25. Moreno Jiménez B, Báez León C. Op. Cit., p 39.
26. Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo. Op. Cit., p 14-16.
27. Moreno Jiménez B. Olvido y recuperación de los factores psicosociales en la salud laboral [internet]. Madrid. p 75-76. Disponible en:
http://www.uam.es/gruposinv/esalud/Articulos/Salud%20Laboral/olvido_recuperac.pdf

28. Unión Europea. Guía de conciliación de la vida familiar y laboral [Revista en internet]. 2007-2013. p., 3. Disponible en: http://www.sendotu.org/documents/files/emp_inserc/Guia_Conciliacion_Vida_Familiar_Laboral.pdf
29. Gobierno de España. Ministerio de la igualdad. Conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Madrid. 2010. p., 5. Disponible en: http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral_familiar_y_personal_.pdf
30. Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Op. Cit., p14
31. Oficina Internacional del Trabajo. Sección de formulación de políticas: Segmento de empleo y protección social. Ginebra. 2011 septiembre [internet]. p.3. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf
32. Agulló Tomás E, Segurado Torre A. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
33. García Barquero I, Gálvez Herrer M, Rodríguez Muñoz A. Calidad de Vida Profesional y Burnout en Técnicos de Drogodependencias: Análisis Comparativo con otros Grupos Profesionales. RevMed. segur. Trab [serial on the internet]. 2009 octubre-diciembre [citado 2014 julio 31]; 55 (217): 3-15. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2009000400002&script=sci_arttext
34. Girbau Garcia M. Tesis doctoral La conciliación de la vida personal y laboral y la satisfacción en el trabajo. 2010 [citado el 19 de octubre de 2014]; 51. Disponible en: http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/43129/2/MRGG_TESI_S.pdf

35. Organización Internacional del Trabajo. Equilibrio entre trabajo y vida privada= trabajo decente. 8va Reunión regional europea información sobre la calidad de vida en el trabajo [internet]. Ginebra; 2009. p 1-2. Disponible en:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_101650.pdf

36. Oficina Internacional del Trabajo. Trabajo decente y calidad de vida familiar [internet]. 2002. p 1-2. Disponible en :

http://white.oit.org.pe/portal/documentos/te4_vida_familiar.pdf

37. La familia: concepto, tipos y evolución. Enciclopedia británica en español [internet]. 2009. p 2. Disponible en:

http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/BV/S0103/Unidad%204/lec_4_2_LaFam_ConcTip&Evo.pdf

38. La familia: tipos de estructura familiar. Ambiente familiar y enfermedad. Universidad de Oviedo [internet]. 2010. p 2. Disponible en:

<http://www.unioviedo.es/psiquiatria/docencia/material/BASESPSIC O&SALUD&ENF/2010-11/26BP-FAMILIA.pdf>

39. Organización Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Op. Cit., p 20

40. Sisto V. Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. RevUniversum [serial online]. 2009 II sem [citado 2014 agosto 22]; 2 (24): 192-216. Disponible en:

http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762009000200011&script=sci_arttext

41. Gómez Achicue M, Esguerra García P. Trabajo de grado Factores de riesgos psicosociales de trabajo en una empresa social del estado "ESE" del Valle del Cauca de acuerdo a las modalidades contractuales. Universidad del Valle. 2013 agosto [citado 2014 octubre 14]; 56-66

42. Monje Álvarez C. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa guía didáctica. Universidad surcolombiana. 2011 [citado 2015 diciembre]; 152

43. Oviedo G. La definición del concepto de percepción en psicología con base en la Teoría Gestalt. Bogotá 2004. [citado en enero 26 de 2016]. Disponible en:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-885X2004000200010&script=sci_arttext&tlng=es

44. Varga Melgarejo L. Sobre el concepto de percepción. Disponible en: <http://biblioteca.ues.edu.sv/revistas/10800277-4.pdf>

45. Sauter S, Murphy L, Hurell J, Levi L. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Capítulo 34 Factores psicosociales y de organización. Disponible en:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>

46. Confederación de empresarios de Aragón. Guía de actuación de percepción de riesgos. España 2010. Disponible en:
[http://www.crea.es/prevencion.nsf/115d8657e25cba3ec1257999002aca0d/\\$FILE/Gu%C3%ADa%20de%20Aplicaci%C3%B3n%20Pr%C3%A1ctica.pdf](http://www.crea.es/prevencion.nsf/115d8657e25cba3ec1257999002aca0d/$FILE/Gu%C3%ADa%20de%20Aplicaci%C3%B3n%20Pr%C3%A1ctica.pdf)

47. Jarpa Arriagada C. Mediación social: construcción social de un significado. Chile 2002. Disponible en:
<http://www.redalyc.org/pdf/299/29901112.pdf>

48. Bonilla Castro E, Rodríguez P. Más allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias. Bogotá 1997 [citado en 2015 diciembre]; 134-140.

46. Osses Bustingorry S, Sánchez Tapia I, Ibáñez Mansilla F. Investigación cualitativa en educación. Hacia la generación de teoría a través del proceso analítico. Chile. 2006. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-07052006000100007&script=sci_arttext

ANEXOS

ANEXO A. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Proyecto de investigación: análisis del factor psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar y personal según modalidad de vinculación en una empresa del orden nacional en el municipio de Cali.

Esta es una investigación realizada por estudiantes la maestría de salud ocupacional de la Escuela de salud pública, de la Facultad de Salud, Universidad del Valle, cuyo propósito es Analizar la percepción sobre la conciliación tiempo laboral, familiar y personal de acuerdo a la modalidad de vinculación laboral.

Para esta investigación se espera que participen 174 funcionarios que ejercen actividades de justicia en la ciudad de Cali diligenciando el cuestionario de interacción trabajo-familia, con el que se pretende evaluar las interacciones existentes en estos aspectos. También por conveniencia y el énfasis del estudio a desarrollar (cualitativo), del total de funcionarios, se desarrollará la técnica de grupos focales a un subgrupo de 16 personas, previa concertación. El diligenciamiento del cuestionario de interacción tiempo laboral y familiar le tomará alrededor de 20 a 30 minutos de su tiempo. El grupo de funcionarios que participará en los grupos focales tendrá una reunión semanal de aproximadamente 60 a 90 minutos, por 6 semanas, donde las sesiones serán grabadas, bajo total reserva y confidencialidad y cuya única finalidad es la de transcribir las ideas expresadas por los participantes.

Su responsabilidad será brindar información veraz sobre los cuestionamientos planteados durante la investigación. No habrá riesgo alguno para Usted, es importante mencionar que las investigadoras son ajenas a la entidad y por ello no hay conflicto de intereses, los beneficios que se den serán institucionales, pudiendo generar mejoras significativas en el ambiente de trabajo institucional.

Durante las sesiones del grupo focal, se le garantiza un pequeño refrigerio. No tendrá gastos económicos ni materiales, solo invertirá parte de su valioso tiempo.

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y se garantiza la destrucción

o el borrado de los archivos o memorias en que se recopile la información gravada en audio después de ser transcritas y analizadas, siendo el investigador el único responsable de su custodia. Sus respuestas al cuestionario y a las entrevistas con los grupos focales serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Entiendo que al término de la investigación, sus resultados se socializarán con los participantes de la misma y si lo autorizo podrían usarse los datos obtenidos para la realización de investigaciones posteriores, previa aprobación del Comité de Ética de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle, bajo iguales condiciones de confidencialidad y adquiriendo el derecho a recibir informes si así lo requiero.

De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a las investigadoras del proyecto Claudia Maryury Charry Peralta e Isabel Cristina Olmos Botero a los teléfonos 4371186 celulares: 310-408957 o 311-3636350, al tutor Hernán Alonso Gómez al 315-5775652, o al Comité Institucional de Revisión de Ética Humana y Animal de la Universidad del Valle 518-5677.

Si tengo alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante mi participación en él. Igualmente y dada mi participación **VOLUNTARIA** puedo retirarme del proyecto en cualquier momento sin que eso me perjudique en alguna forma. Si alguna(s) de las preguntas durante la entrevista me parece(n) incómoda(s), tengo el derecho de hacérselo saber a las investigadoras o de no responderla(s).

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Claudia Maryury Charry Peralta e Isabel Cristina Olmos Botero.

De igual manera ____ (si/no) autorizo la utilización de la información suministrada por mí para la realización de futuras investigaciones. Previa aprobación del Comité de Ética de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle

El investigador desde ya agradece su participación.

Nombres y Apellidos	Firma y CC

Testigo

Nombres y Apellidos	Firma y CC
---------------------	------------

Testigo

Nombres y Apellidos	Firma y CC
---------------------	------------

ANEXO B. CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA (SWING)

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

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

Interacción negativa trabajo-familia

1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos

Interacción negativa familia-trabajo

9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar

Interacción positiva trabajo-familia

13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos
14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo
15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en casa
17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo

Interacción positiva familia-trabajo

18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable
19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo
20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en el trabajo
22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada

ANEXO C. GUÍA PARA EL DESARROLLO DE GRUPOS FOCALES

“Análisis del factor psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar y personal según modalidad de vinculación en una empresa del orden nacional en el municipio de Cali. Estudio de caso.”

Sesión	Categorías	Subcategorías
1	Tiempo laboral	- Jornada laboral - Recesos en el trabajo - Horas extras en el sitio de trabajo
2	Tiempo familiar	Tiempo de permanencia en el hogar Actividades compartidas con la pareja y con los hijos Calidad de los instantes compartidos con la familia Acompañamiento en las actividades domésticas
3	Tiempo personal	Tiempo que dedica a actividades lúdico-recreativas Práctica de deportes Participación en actividades culturales Realización de actividades favoritas
4	Gestión organizacional	Forma de contratación, tiempo de vinculación laboral, modalidad de pago, reconocimiento de prestaciones económicas, compensación por el trabajo realizado.
5	Dinámica entre los tiempos laboral y familiar	Tiempo laboral es exclusivo para la oficina Horas extralaborales dedicadas a trabajo Horas laborales dedicadas a asuntos familiares
6	Dinámica entre los tiempos laboral y personal	Tiempo laboral permite dedicarse a las actividades Horas no laborales dedicadas a actividades de trabajo Horas laborales destinadas a cuestiones personales

- **Sesión N° 1**

Categoría de análisis: Tiempo laboral

Objetivo: identificar las percepciones que tienen los funcionarios sobre el tiempo laboral y la manera como se relaciona con otras dimensiones de su vida

Preguntas guías

¿Percibe que el tiempo que pasa en su lugar de trabajo le es suficiente para llevar a cabo las tareas laborales?

¿Ha considerado en alguna oportunidad dejar de laborar en su actual empleo?

¿Qué efectos genera el tiempo laboral sobre otras dimensiones de su vida?

Duración de la sección: 60 minutos

- **Sesión N° 2**

Categoría de análisis: Tiempo familiar

Objetivo: identificar la percepción que tienen los funcionarios sobre el tiempo familiar

Preguntas guías

¿Cómo considera que es el tiempo que comparte en familia?

¿Alguna vez ha tenido que ausentarse de compartir en eventos familiares por dedicarlo a cosas relacionadas con su trabajo?

¿Su trabajo actual le permite establecer una diferenciación en los tiempos del trabajo y el familiar?

Duración de la sección: 60 minutos

- **Sesión N°3**

Categoría de análisis: Tiempo personal

Objetivo: Identificar las percepciones de los funcionarios acerca del tiempo personal

Preguntas guías

¿Qué aspectos le permiten desarrollar plenamente actividades en su tiempo personal?

¿Dedica tiempo personal para la culminación de tareas propias del trabajo?

¿Percibe que existen aspectos que le impiden tomarse tiempo personal?

- **Sesión N° 4**

Categoría de análisis: Gestión organizacional

Objetivo: identificar las percepciones que tienen los trabajadores sobre la gestión administrativa que involucra al personal.

Preguntas guías

¿Considera que la forma en que se encuentra vinculado le permite alcanzar algún beneficio?

¿Percibe que la remuneración que recibe es un reconocimiento al desarrollo de sus tareas laborales?

¿Existe algún aspecto le gustaría fuera modificado por la organización en la cual labora?

Duración de la sección: 60 minutos

- **Sección N° 5**

Categoría de análisis: Dinámica entre los tiempos laboral y familiar

Objetivo: identificar la percepción de los funcionarios acerca de la dinámica del tiempo laboral y familiar en su vida

Preguntas guías:

¿Siente que su trabajo le permite disfrutar del tiempo en familia?

¿Tiene que llevar siempre trabajo a su hogar?

¿Alguna vez ha sentido que su trabajo gobierna gran parte de su tiempo?

¿Cómo describe usted la relación con su familia?

¿Actualmente tiene alguna dificultad familiar que lo preocupa?

Duración de la sesión: 40 a 60 minutos

• **Sesión N°6**

Categoría de análisis: Dinámica entre los tiempos laboral y personal

Objetivo: Identificar la percepción de los funcionarios acerca de la dinámica entre los tiempos laboral y personal

Preguntas guías:

¿Realmente termina su trabajo al culminar la jornada laboral?

¿Qué actividades realiza en el tiempo no laboral?

¿Su trabajo le permite sentirse recompensado al llegar a su hogar?

¿Con qué frecuencia tiene que desarrollar actividades relacionadas con el trabajo en el tiempo de descanso?

¿Ha sentido alguna vez que su trabajo le roba tiempo para realizar actividades personales?

¿Cómo se siente en su trabajo? ¿Cumple con sus expectativas personales?

Duración de la sección: 90 minutos

ANEXO D. CARTA DE APROBACIÓN EMPRESA

Santafé de Bogotá, abril 06 de 2015

SRAS

Claudia Maryury Charry Peralta
Positiva compañía de seguros ARL
Isabel Cristina Olmos Botero
Psicóloga
Universidad del Valle

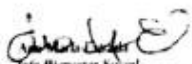
Ref: Solicitud autorización proyecto de investigación análisis del factor psicosocial intralaboral conciliación tiempo laboral familiar y personal según modalidad de vinculación en funcionarios de la seccional Cali-Valle del Cauca

Hemos recibido su solicitud para realizar el estudio, análisis del factor psicosocial intralaboral conciliación tiempo laboral familiar y personal según modalidad de vinculación en funcionarios de la seccional Cali-Valle del Cauca, como proyecto de investigación en nuestra empresa, al respecto le informamos que aprobamos dicha solicitud.

Para esto le pedimos tener en cuenta los siguientes requisitos:

1. Respetar los principios éticos y privacidad de la identidad de los participantes del estudio y de la entidad.
2. Socializar los resultados encontrados en el estudio con la entidad.

Cordialmente



Jefer Benítez Solís
Fiscalía General de la Nación
Santafé de Bogotá

ANEXO E. GRUPO FOCAL CARRERA

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES
Tiempo laboral	“nosotros nos vemos sobre cargados por el trabajo que realizamos, cada mes debemos hacer la estadística de los casos que hemos investigado en el mes y no importa las otras actividades esa es la forma que tiene nivel central de medir el rendimiento” “el tiempo muchas veces no es suficiente, la mayoría nos tenemos que llevar trabajo a la casa. Son varios procesos que el SPOA nos asigna, si hacemos un sondeo entre todos el que menos procesos lleva es de 200 y cada uno de ellos con folios que pueden superar los 500” “para poder dar respuesta en los tiempos estipulados de los procesos, nos TOCA llevarnos trabajo a las casas, es que no da el tiempo” “el juez nos manda a citar y tenemos que dejar todo lo que hayamos programado en la agenda para ese día...” “por lo menos hace dos semanas, de acuerdo a la programación del juzgado, no tenía programado juicio, entonces aproveche eso para sacar varios procesos que tenía que subir al SPOA y cerrarlo porque estaba próximo a vencimiento de términos, cuando recibí una llamada que debía presentarme a rendir indagatoria y presentarme con todo lo que tenía del caso, eso me significo dejar lo que había programado y salir para allá”	Los servidores sienten un gran compromiso hacia las tareas que le son asignadas que desempeñan, esto se ve claro sobre todo cuando llevan trabajos de su oficina hacia sus hogares. En su afán por querer devolver la confianza en el sistema penal a los usuarios, han tomado como determinación propia el llevarse a sus casas los procesos que requieren una mayor disposición de tiempo y que no son alcanzados a realizarse durante la jornada laboral. Ante la posibilidad de cambiar de empleo, una parte de los servidores, manifestaron haber contemplado esta posibilidad, pero casi de inmediato es desechada por el estatus que de cierta forma les confiere ser trabajadores de la institución y todas las ventajas que tienen al estar vinculados laboralmente a ella, entre las que mencionan el acceso a créditos financieros con instituciones bancarias, sin tantos requisitos con le sucede a la mayoría de personas en el país.

	“...el tiempo que nosotros dedicamos a lo que hacemos no es reconocido acá, lo único que les importa es que uno rinda una estadística y que aumente la producción” “... yo era de las que me llevaba trabajo para mi casa, hasta que un día me dio un derrame, yo nunca había tenido problemas con mi presión arterial, esa enfermedad me la gane y quien me reconoce eso. Mi estadística era de las mejores, ahora me tienen en la mira porque el tiempo no me alcanza, el de la jornada laboral, pero yo me dije que no iba a volver a hacer eso, no me quiero enfermar y peor” “por ejemplo el caso de la doctora Patricia, ella venía de nivel central, como no tenía familia acá esa señora producía, la estadística de ella era de las mejores, claro ella llegaba desde antes de las 7 y eran las 10 de la noche y acá seguía... y hace un año que le dio un infarto y se murió, donde quedo todo lo que había hecho, a que directivo le importo a nadie, ni siquiera le hicieron un reconocimiento especial ni nada” “...trabajar aquí no es nada fácil, uno a diario tiene que enfrentarse con lo peor de la sociedad, las victimas no saben que no contamos con el personal suficiente, en nivel central no han solucionado esto y ellos conocen la situación; por lo menos nosotros somos muy pocos los que estamos y que nos toca llevarnos trabajo a las casas para poder dar respuesta a los casos y ni así podemos responder y nos pueden oficiar por eso”	
--	---	--

	“es que solamente no son los que imputan cargos o investigan, los de apoyo también tenemos falta de personal y la dirección todos los días pida indicadores, se inventan todos los días como medir lo que hacemos” “...todas estas situaciones afectan como no, pero yo me aguanto porque es la posibilidad de sacar a mis hijos adelante, ellos están pequeños y están estudiando” “ yo lo único que se hacer es investigar, si saliera de aquí no sabría qué hacer” “yo soy uno de los que dedico el tiempo a mis hijos, este es mi segundo matrimonio, una de las causas por las que no continuo la relación es por la falta de tiempo, ahora con el pasar de los años me ha dado cuenta que el dedicar tanto tiempo a las cosas del trabajo hacen que nos perdamos lo que es importante” “he creado la estrategia que las cosas del trabajo se queden allá, pero con la reestructuración me han asignado la actividad del almacén esto nunca lo había manejado y últimamente solo pienso en el trabajo, porque llego, me acuesto y pienso que el tiempo no me alcanza para todo lo que tengo que hacer”	
--	--	--

	“será que soy yo el que no he organizado el tiempo, pero cuando escucho ahora que a mis compañeros de otras secciones piensan lo mismo que yo, veo que no es problema mío sino más bien de cómo se manejan las cosas” “si nos siguen pidiendo más, la situación de llevarnos trabajo a la casa va a continuar, porque qué jornada nos va a alcanzar para cumplir con las asignaciones” “para los investigadores es diferentes, el tiempo si interfiere, cuando firmamos contrato nos abrochan con la palabrita DISPONIBILIDAD, o sea que si a un coordinador o al mismo subdirector le da por llamarnos, tenemos que arrancar sea a la hora que sea” “los turnos que nosotros tenemos es complicados, el turno de URI facilita en parte el poder estar en nuestros hogares, ya que es 24 por 12 horas de descanso, lo que nos permite tener un poco más de tiempo... eso es en teoría, porque si durante un turno se complican las cosas y requieren que uno vaya por falta de personal, nos toca presentarnos, claro está que esto es una situación muy poco frecuente” “cuando firmamos el contrato, recién entramos, nos dicen que la labor necesita disponibilidad, realmente esta condición hace que uno tenga que SACRIFICAR el tiempo y las actividades que uno puede realizar con la familia”	
--	--	--

	“yo llegue al despacho 76 de estructura de apoyo, cuando me entregaron los procesos, al revisar la sabana de procesos no encontraba nada, las carpetas no correspondían a la información, estoy consciente que no debería, pero para sacar todo el trabajo y no incurrir en sanciones disciplinarias por vencimiento de términos” “lo que más nos preocupa a nosotros, es el vencimiento de términos, ya que si no logramos definir un proceso dentro de los tiempos establecidos, con la citación de testigos, cerrando tratos, la sanción para nosotros va desde lo disciplinario a lo penal” “acá lo que todos tenemos seguro es la entrega de estadísticas e informes, no importa en qué horario lo haga, pero cuando le pidan una información la tiene que entregar... díganme ustedes que puede hacer uno sino llevarse a la casa trabajo para poder responder” “súmele a lo que hacemos el tener que atender público, eso realmente le quita tiempo, porque uno es consciente que los que acuden a nosotros son víctimas que lo único que buscan es apoyo, entonces puede ser que el jefe inmediato nos esté pidiendo que alimentemos el SPOA, pero que hacemos cuando el puesto de trabajo de uno queda en un pasillo, termina siendo el guía de todos los usuarios que le preguntan y eso le quita tiempo para hacer las cosas del cargo”	
--	--	--

	“yo creo que la persona que entra debería de sacar provecho de estar en una institución que da prestigio, en cierta parte, esto nos ayuda a que si necesitamos un préstamo de alguna parte podamos contar con eso prácticamente sin problemas eso es lo bueno” “eso es muy cierto, pero gracias a que nos prestan de cualquier parte, terminamos muchos adquiriendo muchas deudas, yo soy uno de los que he querido retirarme de aquí, pero tengo prestamos que no he pagado” “a mi gustaría hacer muchas cosas que por el tiempo que tengo que emplear por sacar el trabajo, porque no solo es el horario de ocho horas, a veces es jornada extra que impide realizar lo que a uno le gusta”	
Tiempo familiar	“siendo sinceros a veces es algo complicado, nosotros por qué tenemos que cumplir con los tiempos debemos transgredir los tiempos, no es fácil, pero si no se hace de esta forma cómo podríamos responder ante el director” “para mí lo más importante son mis hijos, nada más importa, por eso siempre les dedico tiempo”	En los grupos se puede evidenciar que tiene una gran influencia al área de la institución a la cual se pertenece, es decir, hay una mayor disposición de tiempo en las personas que pertenecen operativa-administrativa y la administrativa, ya que tienen un horario de ocho horas dentro de la jornada laboral. Si analizamos las

	"el fin de semana es el momento, no solo lo del trabajo implica, yo estoy terminando mi carrera y la verdad esto si me genera que cuando llego de mi trabajo, me tenga que poner a estudiar... mis hijos tienen que entenderme porque en ultimas es por ellos que me esfuerzo" "el tiempo con mis esposo y mi hija, yo creo que muy bueno, salgo con ellos cuando todos tenemos tiempo, porque él trabaja y mi niña está en la universidad, a veces ella si quiere como irse con los amigos pero yo le digo que también nos debe dedicar tiempo al papá y a mí" "yo me programo, trato de que todo coincida en el día que no tengo turno..." "... pero todo se desbarajusta cuando estoy en disponibilidad, me he perdido muchos eventos familiares que me hubiese gustado ir, aunque son muy pocos" "como no va a interferir el tiempo de compartir con la familia, cuando acá nos pueden trasladar a cualquier parte de Colombia" "nosotros tenemos compañeros dentro del grupo que vienen de otras ciudades, de pasto, putumayo, que les toca a ellos dejar a su familia allá porque como los va uno a traer acá a desestabilizar lo que hacen" "yo estoy en buenaventura asignado a la URI, cuando puedo venir a Cali, porque acá esta mi niña pequeña, mi mujer y mi mamá es el fin de semana... a diario me hablo con mi mujer,	personas que conforman el área operativa por las tareas que desempeñan, manifestaron que el tiempo que comparten con sus familiares es menor y que se relaciona con lo que sucede durante un turno. Las manifestaciones realizadas por los servidores, referente a las labores que desempeñan reflejan el compromiso hacia la comunidad que cada uno de ellos tiene, ya que incluso para poder dar respuesta a los procesos que se le asignan, deciden llevar tareas a sus hogares para resolver en menor tiempo y de esta manera impartir justicia a las personas que la solicitan. La condición de disponibilidad que es manifestada por los servidores del área del operativa, es un aspecto que está relacionado con la calidad en el tiempo que se comparte con la familia, ya que crea una especie de incertidumbre al no tener una seguridad en los planes o programas que se desee llevar a cabo. El cubrimiento que tiene la institución en el territorio nacional, implica que tenga que disponer de sedes y servidores en varias
--	--	---

	pero ya me he perdido los primeros pasos de mi bebe, me estoy perdiendo verla crecer” “el compartir con mi esposa y mis hijos es lo que más me gusta, yo procuro que vayamos de vez en cuando por las noches a caminar al ingenio, hacemos ejercicio y salimos de la rutina” “lo que uno tiene que hacer es sacar tiempo para todo, para el trabajo, la familia y para uno, no sé a qué se debe que no lo hagamos” “nosotros tenemos una situación particular, ustedes deben saberlo, esta empresa es a nivel nacional, hoy estamos acá con nuestra familia y mañana podemos estar en cualquier parte donde haya una sede de esta institución...” “...eso es lo que hace que no compartamos tiempo con nuestras familias, por lo menos nos pueden trasladar a guapi o a san Andres de Tumaco, porque estos son municipios que están en la misma zona del suroccidente y pues por no perder el trabajo nos toca dejar todo acá o de donde sea nuestro arraigo” “yo espere a que por traslado me trajeran a Cali, siete años, cada vez que llamaba a preguntar por mi mamá que tiene una enfermedad y yo soy la que veo por ella, me decían que seguía más mala, eso hace que uno no rinda como tiene que ser” “los directores son personas muy asequibles, pero ellos también tienen que responder por las cosas que les toca entregar a nivel central, por ejemplo cada vez que he necesitado algún permiso	partes del país, para poder dar respuesta a las necesidades de justicia de la población, lo que no se tiene conocimiento es que para poder cumplir con esto, se requiere que los trabajadores dejen su ciudad de arraigo a sus familias para poder contribuir a dar respuesta a los casos que llegan a diario y dar justicia a las personas que lo requieren.
--	--	--

	por algo familiar lo que me han dicho es que tengo que avisarles con tiempo para hacer la programación” “aquí hay de todos los casos, a algunos nos toca un jefe que es buena gente y que facilita los permisos por alguna vez que se nos ha enfermado...” “... así también nos hemos encontrado unos jefes que parecen que no fueran humanos, solo les importa es sacar la información “el turno de disponibilidad nos condiciona, es decir, aunque no nos toque presentarnos a laborar, esto no significa que pueda suceder algo y debamos ir a la oficina, si esto llega a ocurrir nos toca cambiar los planes que teníamos” “cuando estamos en disponibilidad es mejor ni asistir a reuniones familiares, porque si nos llegan a llamar por algo y hemos estado tomando nos pueden colocar un disciplinario por presentarnos oliendo a licor” “la disponibilidad implica que aunque no tengas que ir a laborar, debes estar pendiente de todos los teléfonos, tanto el personal como el institucional, uno no sabe lo que puede llegar a pasar” “por lo menos cuando he planeado mis vacaciones, en una oportunidad me llamaron antes de iniciarlas y me pidieron que debía no tomarme los días completos sino que tomara solo ocho días, esto me implico tener que modificar con la agencia de viajes el itinerario de viaje que tenía con mi señora y mis hijos”	
--	---	--

	"a veces es complejo el poder compartir el tiempo que se quiere con la familia, sobre todo con los hijos, ya que los horarios que manejamos hace que se complique el poder estar con ellos pendiente las tareas, realmente cuando llegamos a casa la mayoría de las veces es para descansar" "lo primero es mi familia, es el lema que manejo, siempre programo mi tiempo para poder estar con ellos" "me gusta mucho compartir con mi mamá, nosotras vivimos juntas, trato de dedicarle los fines de semana para salir con ella de compras o a comernos algo" "mira es que aquí es como un sube y baja, por lo menos no nos aburrimos, pero uno nunca sabe que se vaya a encontrar durante un turno, dependiendo de cómo sea, significa el poder tener energía para llegar a la casa a compartir con los familiares" "con mi esposo siempre procuramos en la noche, ver televisión por netflix, ese el plan de nosotros y compartimos ese espacio" "a los que estamos en otra ciudad diferente al lugar de arraigo es más difícil, realmente nos perdemos los momentos importantes de nuestros hijos" "actualmente estoy separado de mi señora, ella se fue a buscar oportunidades en otro país, en Cali están mis dos hijos, un joven y una niña de 5 años que los está criando mi mamá, es muy duro yo no estoy con ellos, solo los fines de semana cuando me dan permiso para viajar los puedo ver..."	
--	---	--

	"... lo que me preocupa es que mi hijo esta con malas amistades y ha comenzado a consumir sustancias, no sé de qué tipo, no es algo como para REIRSE, nosotros perseguimos a los bandidos que trafican con eso y mire a mi hijo metido con esos ampones y yo por acá sin poder hacer nada"	
Tiempo personal	"después de saber que he cumplido con todo lo que teníamos programado en la semana en lo laboral, es muy relajante y esto permite que podamos dedicar más tiempo a lo que nos gusta hacer" "me gusta mucho las actividades manuales, hice cursos antes en elaboración de collares y pulseras, en eso dedico mi tiempo libre, es un hobbie que tengo desde hace mucho tiempo" "el poder jugar un partidito de futbol después del trabajo, eso me gusta, a veces puedo hacerlo" "hay días de días, a veces a los bandidos les da por desatarse, cuando llegan las llamadas a la URI que tenemos que ir a hacer una inspección de cadáver, podemos perfectamente haciendo unas 8 en ese solo día, a quien le dan ganas de llegar a hacer algo de lo que le gusta, la verdad es que lo único que uno quiere es llegar a descansar a su casa" "eso es cierto, hay días en los cuales son tantas cosas que llegan que uno queda con la energía CHUPADA" "la presión de tener que entregar resultados en determinado tiempo, hace que en muchas ocasiones no tengamos tiempo"	

	para hacer lo que nos gustaría” “la responsabilidad es una cualidad muy buena, pero que a veces se le convierte en un problema, porque por querer cumplir con todo lo que nos asignan, tendemos a llevarnos trabajo a la casa y termina sacrificándose el tiempo personal de uno” “me gustaría poder hacer muchísimas cosas que me gustan, que a veces por la cantidad de trabajo que tengo no me lo permite...” “...dependiendo del día de trabajo que uno tenga, así son las ganas que uno tiene de hacer algo” “cada vez que puedo voy a cine con unas amigas, las llamo y hacemos planes de ese tipo” “ahora estoy estudiando otra vez, me gusta, vi la necesidad de estudiar otro pregrado que se amoldara más a lo que yo realizo en la institución” “inicie hace dos meses con un curso en inglés, siempre me han gustado los idiomas y más porque convencí a mi esposo que nos inscribiéramos los dos, eso me tiene muy contenta” “hace muchos años que pertenezco a la liga de voleibol, ese ha sido mi hobbie y cuando salgo de la jornada laboral, cuando hay entreno dejo todo en la cancha, así no me cargo con lo que cada día recibo en el trabajo” “después de los juegos nacionales se realizaron en la institución,	
--	--	--

	quedaron conformados los equipos de futbol, voleibol y baloncesto, esto nos permitió a algunos tener otro espacio para realizar deporte" "me gusta mucho entrenar, yo voy al gimnasio de acá, hago la rutina y me descargo totalmente" "el cambio que se tuvo con la restructuración ha sido tremendo, antes teníamos más tiempo, pero ahora uno llega a su casa y por sacar el trabajo, muchos nos llevamos procesos para adelantar, eso implica que no podamos hacer cosas en el tiempo libre" "la verdad es que últimamente me ha tocado llevarme cosas de la oficina a mi casa, siento que no me alcanza el tiempo para desarrollar las tareas, esto es debido a la gran sobrecarga que todos estamos teniendo" "con que ganas vamos a realizar otra cosa que no sea descansar, antes salía y me sentía con muchas ganas de hacer planes, hoy lo único que quiero es quedarme en mi casa y descansar" "este trabajo es demasiado demandante, no es que no nos guste el trabajo, pero hay que reconocer que cada vez más nos asignan más trabajo y todo es para ya, si de un momento a otro desde nivel central pide un informe, el jefe a solicitar esa información rápido para dar respuesta, entonces deje lo que estaba haciendo y póngase a trabajar en el informe, pero como lo otro es importante, toca llevárselo a la casa a tratar de reponer el tiempo que se perdió por hacer otra cosa"	
--	---	--

	"lo que más interviene para poder realizar las tareas, es la sobrecarga, eso le quita energía" "una vez, que nos llevaron a una actividad, la persona dueña del lugar nos dijo que los trabajadores de la institución éramos como muertos vivientes, no se equivocó..." "este trabajo nos demanda muchas cosas, entre otras nuestro tiempo personal"	
Gestión organizacional	"la institución debería de evaluar el proceso de selección de personal, al parecer el nivel central no tiene en cuenta todo lo que hacemos, esto es porque ponen a la dirección a gente que no tiene idea de cómo administrar" "acá todos tenemos los mismos beneficios, independiente de la forma como estamos contratas, eso lo sabemos todos, el problema real es que si usted está asignado a un despacho que se mueve mucho le genera más carga laboral que otros, esto no quiere decir que otros no trabajen, pero sí que no hay una buena distribución de cargas" "si no se evalúa como está la situación actual, nos vamos a reventar, es que nosotros trabajamos con lo peor de la sociedad, eso no es fácil" "nadie está seguro, con ese seguimiento de indicadores, es una forma de mirar quien puede salir y más cuando uno no tiene alguien atrás que lo esté respaldando"	Las formas de vinculación que pueden encontrarse en el institución son dos una es la de carrera y la otra es el nombramiento provisional, pese a la existencia de estas dos formas de contratación existen, no es considerado por los servidores como beneficio el ser contratados por carrera, ya que a ambos se les exige las mismas tareas y reciben los mismos beneficios en primas y demás aumentos salariales. No se crea diferencias a la hora de definir el ocupar un cargo de coordinador, ya que muchos están vinculados por nombramiento provisional. Lo único que podría causar diferencia sería el hecho de que el cargo que usted ocupa actualmente, se encuentre en concurso y pueda llegar a verse afectada su estabilidad, tal como está sucediendo en este instante con el personal que labora

	“no es posible que cada día se reciban más denuncias por parte de la comunidad y a un investigador se le asignen 300 misiones, se nos asignen de 300 a 500 procesos, esto evidencia la falta de personal que tiene esta institución” “los salarios que nosotros recibimos son buenos, pero el beneficio económico que nos dan no compensa todo lo que hacemos para la institución” “algo que debemos ser claros es que no recibimos proceso de inducción, aquí depende del área donde quede asignado se le van dando funciones” “los que entramos a formar parte de la institución, que veníamos del extinto DAS, de alguna forma ya conocíamos las actividades que debíamos desarrollar, pero pese a esto, si comparamos estas dos instituciones creo que el DAS tenía unos procedimientos más claros que lo que tenemos acá” “nosotros devengamos un salario por las actividades que realizamos, dentro de las cuales lo que nos ayuda es el recibir las primas, esto hace que podamos recibir un salario un poco más alto, porque de no ser así, creo que el salario que recibiríamos no justifica todo lo que nosotros hacemos” “hay que reconocer los beneficios que podemos alcanzar haciendo parte de esta institución, pero si ponemos el sueldo que recibimos y lo que hacemos, creo que no recompensa todo lo que tenemos que hacer”	dentro del área de apoyo a la gestión. En referencia a los aspectos a ser mejorados dentro de la institución, los servidores perciben que pese a ser una seccional, no se cuenta con la autoridad necesaria a la hora de tomar decisiones, ya que todos los procesos son definidos en el nivel central, donde previa consulta con los asesores se toma una decisión la cual es dada a conocer a todo el país por medio de oficios. El proceso de selección de personal, se detecta por los servidores, como algo que debe ser evaluado y modificado por el nivel central, ya que no permite vincular al interior a personas con un perfil con conocimientos en el tema de criminalística que llegue a aportar en las actividades que realizan diariamente.
--	--	---

	“si la institución no se pone las pilas, va a tener dentro de esta institución mucha gente enferma, no se han puesto a evaluar la sobrecarga de trabajo que todos nosotros tenemos, quien no va a enfermarse cuando hay cada vez más trabajo y menos gente que lleve a cabo esas tareas” “a la institución lo que le hace falta es crecer en personal que trabaje, porque todos los días crecen los procesos que llegan al interior, lo que demuestra una gran necesidad de justicia, pero los únicos que no han querido darse cuenta de esto es el nivel central, porque no vinculan personal” “realmente hay que mejorar mucho el proceso de selección, a uno se lo hacen directamente en Bogotá, las pruebas y todo lo demás, pero también existe el caso donde el que llega no conoce, no le interesa y no desea aprender y son estos compañeros los que interfieren las actividades que nosotros realizamos y se convierten en una carga para la institución y todos nosotros que debemos asumir el trabajo que ellos no llevan a cabo” “dependemos mucho de nivel central, todos los procesos que debemos realizar o llevar a cabo son impartidos desde Bogotá, esto implica que cualquier cambio que se quiera llevar a cabo debe consultarse para poder ser ejecutado, cuando se encuentre la forma de poder llevar a cabo procesos más independientes por parte de las diferentes seccionales del país, puede generarse realmente un cambio significativo a todas estas fallas administrativas que hemos detectado”	
--	--	--

	"no se justifica que para la más mínima cosa se requiera hacer consulta con el nivel central, imagínese, para poder trasladar a una persona de un cargo a otro se debe enviar un oficio al área de talento humano, a la directora de bienestar y seguridad y salud en el trabajo, a la dirección nacional de apoyo a la gestión, mientras estas personas no se reúnan y determine si el traslado se aprueba y a que área debe ser enviada esta persona, no puede determinarse ninguna acción" "de nada sirve que uno sea llamado una SECCIONAL cuando no tenemos independencia en las decisiones que se tomen"	
Dinámica entre los tiempos laborales y familiar	"la mayoría si tenemos que llevarnos, los procesos, ya que es la forma en que adelantamos el trabajo y no estamos expuestos de que nos abran un proceso por vencimiento de términos" "yo he pedido ayuda al área de bienestar por una situación que tengo con mi hijo adolescente, como yo no mantengo en la casa, el cuidado de él lo ha hecho la abuela porque la mamá está en chile, las malas juntas han hecho que comience a consumir drogas, no sé a quién pedirle ayuda para esta situación" "a pesar que no vivo con ella, el cuidado de mi mamá recae sobre mí, es una anciana de ochenta y tres años, está con Alzheimer, hace tres meses me divorcie, necesito hablar con alguien, pero acá con los compañeros no puede hacerse eso, no falta el que le dice a uno que no se ponga a pensar en eso o a juzgar por el estado de ánimo" "el problema que encuentro es cuando todo eso que has escuchado de los usuarios que llegan a poner una denuncia, vos	

	te lo llevas a tu casa, así no quieras te lo llevas, comienzas a pensar que todo lo que pasa puede afectar a tus hijos o sobrinos, uno se vuelve DEMASIADO desconfiado" "eso de separar las cosas que uno vive en el trabajo, lo tratamos de hacer, pero es verdad, uno se vuelve precavido de saber dónde están los seres queridos de uno, es que los que a uno le toca escuchar todos los días de las víctimas es muy duro"	
Dinámica entre el tiempo laboral y personal	"aquí a veces no nos queda tiempo para nada, al llegar a la casa es lo mismo, nos han dicho en muchas ocasiones que la idea es hacer todo en el horario, pero si no es así, como hace uno, realmente el que le puedan iniciar un proceso por falta de términos no hay derecho" "yo llego a mi unidad y se me va el tiempo, el que diga que no hace nada es porque no quiere, me gusta mucho lo que hago, es gratificante ver que con el trabajo que realizo puedo aportar a la sociedad" "lo que creo interviene con el tiempo de descanso que podamos tener es el tema de la disponibilidad, eso es lo que nos tiene fregados" "eso es cierto, el tener que estar pendiente a cada rato del celular, porque a uno le entregan la planta y eso quiere decir que no puedes planear nada, porque vaya y se presente algo, adiós a todos los planes" "yo he dejado de hacer muchas cosas que me gustan, antes me	

	gustaba mucho leer, yo me leía dos libros al mes, de cosas que no estaban relacionadas con el trabajo, hace mucho tiempo que no lo hago porque llego muy cansada a mi casa con ganas de dormir, eso cuando puedo” “cuando llego a mi casa después de haber cumplido la jornada laboral, a veces no logro olvidarme de todo lo que tengo pendiente, la verdad es que a veces siento que toda mi vida gira alrededor de mi trabajo” “lo mejor del trabajo es cuando hacen alguna celebración, por lo menos el día del investigador reconocen la labor que uno desempeña para esta institución, es el único momento que realmente uno siente que lo que hace es importante” “yo creo que nunca la gente se ha puesto a pensar en lo que hacemos, falta un mayor reconocimiento por lo que realizamos aquí en la institución y no solo por los directores, sino por los usuarios, es que trabajar aquí no es fácil” “vos no te alcanzas a imaginar el sentimiento que genera el que se atrape al desgraciado que le hizo algo malo a un niño, cuando eso ocurre es cuando uno dice valió la pena todo lo que hice por coger a ese malparido”	
--	---	--

ANEXO F. GRUPO FOCAL PROVISIONALES

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN	OBSERVACIONES
Tiempo laboral	“...antes con chucho sabíamos a qué atenernos, ahora con el director que llego es muy incierto... por ejemplo nos creó un grupo a los coordinadores de cada sección y si le da por convocar a una reunión lo que hace es enviarnos mensaje al whatsapp del grupo y a veces podemos terminar la jornada y continuar reunidos ...” “son tantos años que tenemos en esta institución, el que menos lleva acá es cuanto siete, es toda una vida, claro a veces se le pasa por la cabeza el salir de acá, pero miramos todos los compromisos que hemos adquirido y eso nos hace reflexionar y volver a coger fuerzas” “he hablado con mi esposa y ya le dije, que si me sale algo mejor, aunque sea con menor salario, yo me voy de acá, no vale la pena sacrificar mi vida familiar por esto” “aquí como que importa es la palanca, algunos tienen más actividades que otros es la verdad y a veces puede ser porque le cayó bien a un director y por eso le bajan la carga, por eso es que les rinde el tiempo”	Existe entre los trabajadores muchas expresiones que denotan que la carga laboral se percibe como alta; además anudado a eso esta las exigencias de los coordinadores por demostrar resultados de la labor que se desempeña. Algunos manifestaron que la motivación por continuar no es otra que el salario devengado. Los tiempos laborales se determinan de alguna manera por la persona que los ingreso a laborar en la institución. El horario laboral no es suficiente para lograr terminar con las asignaciones dadas, esto implica que en ocasiones se migre labores de la oficina a los hogares.

	“con el nombramiento del nuevo subdirector muchas cosas han cambiado, lo de nombrar a personas como coordinadores de áreas y crear un grupo donde puede escribirnos incluso los fines de semana y pedir que le enviemos un informe” “cada vez que reúnen a los directores en nivel central, es para apretarnos, esperamos a ver con que llegan y si son más informes, pues a veces en la casa adelantamos” “quien sabe que personaje se le ocurrió la frase URGENTE, acá todo es así, y puede ser que ya hayas acabado la jornada de trabajo, si a tu jefe le da por colocarte una reunión para analizar un tema lo puede hacer” “desde hace unos meses, las reuniones se han hecho más frecuentes, a veces se nos va el tiempo de comer en ellas y tanto al almuerzo como la comida” “con la restructuración han cambiado muchas cosas en las unidades, ahora son mucho más estrictos en mostrar los indicadores, en Bogotá este tema es prioridad, esto implica que muchos nos tengamos que llevar trabajo y si no lo llevamos a casa, tenemos	
--	---	--

	que quedarnos mucho más tiempo del contratado” “ aquí HABEMOS muchos que nos estamos enfermado, el trabajo acá es difícil, el estrés es muy alto, todo se tiene que cumplir en un tiempo y hay que hacer tareas no planeadas cuando en nivel central les da por pedir algo es con respuesta inmediata” “creo que el estrés es de lo que todos sufrimos, el tiempo no alcanza para dar respuesta” “todos en la institución estamos siendo medidos por indicadores, cada uno debe asegurar su permanencia aquí, como está la situación es mejor cumplir con lo que se espera que hagamos, así tengamos que hacer lo que sea” “los directores y los coordinadores dicen: en ningún momento le estamos pidiendo que trabaje en horarios que no les corresponden, pero es que la carga laboral de las unidades es alta, sino uno no se llevara trabajo a la casa no se alcanzaría a adelantar”	
Tiempo familiar	“me he perdido la oportunidad de comer en las noches con mi familia, cuando llego a mi casa después de reuniones ellos ya han comido” “me quitaron un apoyo valioso de un practicante que	

	teníamos aquí en sedes, ahora me han delegado un proceso que no manejaba, cuando llego a mi casa me siento estresado, no he podido adaptarme a este cambio y eso está interfiriendo con el tiempo en mi casa, para poder adelantar todo lo que me toca, me ha tocado llevarme trabajo a mi hogar...” “...creo que hasta el genio se me está cambiando, a veces quisiera que no hubiera nadie a mi alrededor y entonces llega mi niña con alguna tarea y si le dedico tiempo a ella me tocaría dormir más tarde” “casi no comparto con mis hijos, ellos están en Cartagena y yo acá en Cali, yo soy de allá, cuando me vincule por una ayuda de un conocido que me llevo la hoja de vida, se me ha hecho durísimo dejarlos a ellos y a mi mujer” “para mis hijos lo mejor, me gusta mucho compartir con ellos los fines de semana, entre semana es muy complicado, yo llego muy cansada del turno, es cierto que el estar en la URI tiene el beneficio de descansar, pero esos días de descanso son para hacer las vueltas que uno tiene pendiente, no es para compartir con ellos, además que como están estudiando nos vemos en la noche” “como estoy en un grupo operativo, mi trabajo requiere que yo este mucho tiempo por fuera, a veces me asignan misiones en las que me tengo que	
--	--	--

	ausentar muchos días de mi casa, lo único que me tranquiliza es que mi señora está pendiente de los niños" "me gusta cuando llego a la casa dedicarle a mi hijo un tiempo, le ayudo con las tareas del colegio, él ya sabe que mientras yo esté en la casa es para hacer tareas" "hace un mes que llevo haciendo ejercicio con mi mujer y mis dos niñas, el médico me recomendó que hiciéramos ejercicio y dos veces a la semana salimos a caminar a un parque que está por mi casa" "hay que aprender a separar lo del trabajo de la casa, eso es algo que no debe cruzarse nunca" "eso es complicado, por más que uno trate de separar lo del trabajo de la casa, uno siempre comienza a pensar en lo que uno ve todos los días" "con mis hijos tenemos muy buena relación, pero siempre estoy pendiente de los amigos, una vez hubo un amigo de mi hijo que no me gustaba, aquí uno puedo enterarse de muchas cosas, gracias a Dios que mi hijo me hizo caso" "cada actividad es diferente, unas son las cosas del trabajo y otras son las de la familia"	
Tiempo personal	"el cargo que ocupo ahora mismo, me gusta, estoy	Las opiniones emitidas por grupo en

	aprendiendo muchas cosas nuevas, el único problema es que es una coordinación, cuando me la ofrecieron me dijeron que iba a ser muy bueno para mí, pero hasta ahora no lo veo de esa forma, más dedicación de tiempo, ya no me queda tiempo para hacer lo que me gusta, llego muy cansada a mi casa” “recuerdo un día que estaba haciendo deporte, a mi gusta mucho hacer pesas en el gimnasio y me llamaron por que resulto un operativo y necesitaban mucha gente, hasta ahí me llego y como esa vez han pasado otras” “yo opte por apagar el celular cuando salgo del trabajo, porque si sale algo y uno se pone a contestar adiós con el descanso” “yo lo único que quiero hacer en mi tiempo libre es dormir, todos los días corriendo, me gusta mucho eso” “es muy duro venirse a la casa pensando en todo lo que tiene atrasado,	este aspecto reflejaron que el trabajo limita el realizar hobbies a las personas. Las actividades laborales no diferencian espacios, se pudo evidenciar que las personas tienen que atender en su tiempo extralaboral situaciones relacionadas con el trabajo. El hecho de manejarse un horario de disponibilidad, hace que los trabajadores deban estar atentos a cualquier novedad que pueda presentarse con la oficina.
Gestión organizacional	“llevamos vinculados a la institución muchos años, por ejemplo más de seis años en provisionalidad, el pago acá es bueno y las prestaciones que recibimos son las mismas para todos” “las personas que estamos en el proceso con la administrativa, nos encontramos en el limbo... porque	La percepción de los trabajadores referente ante la gestión de la institución, mostro que no comparten los procesos llevados dentro de la misma, a pesar del tiempo laborado no existe estabilidad en el trabajo.

	pese a que muchos hemos estado ocupando un cargo por más de 12 años, ahora no sabemos qué va a pasar con nosotros” “... este proceso lo que demuestra es todas las fallas que hay dentro de la institución y el nivel central nada que revisa las acciones a tomar para solucionar la vinculación de tantos compañeros que ahora no saben si siguen o tienen que salir de la institución” “lidiamos con lo peor de la sociedad con bandidos, uno esperaría que así como el presidente ha aumentado el número de servidores de otras instituciones, genere un decreto que haga aumentar la planta de personal” “durante mucho tiempo pedimos a nivel central algo para la creación de más cargos y el año pasado, se implementó la restructuración que lo único que trajo fue nombramientos de más directivos que personal operativo” “la forma de contratación que tenemos es lo de menos, hay personas acá que llevamos muchos años, casi desde que se creó en provisionalidad, conocemos muy bien la institución y eso es reconocido por compañeros y directores” “cuando nosotros nos vinculamos a esta institución, no nos realizaron un proceso de inducción, eso no se	Se manifestó expectativas relacionadas con la continuación en el sitio de trabajo, esto debido a la restructuración que se está llevando a cabo en la empresa. Los trabajadores manifestaron que no hay reconocimiento por parte de las directivas en los logros alcanzados, en caso de reconocerse, el único incentivo que reciben es el aumento de labores. Se percibe en el grupo que los procesos administrativos al momento de incorporar personal al interior de la misma, no está definido y no se realiza inducción al cargo.
--	--	--

	contempla para poder asumir lo que vamos a realizar” “ahora está la situación de los compañeros de apoyo de la administrativa, esa misma situación la vivimos en la parte operativa atrás cuando se corrió el rumor de la desvinculación” “tal será la mala organización en la que estamos, que en ese entonces algunos demandaron y los tuvieron que volver a vincular” “estoy por creer que solo algunas personas son nombradas por carrera, porque si nos ponemos a mirar la mayoría de profesionales y los asistentes tienen nombramiento por carrera, entonces donde quedamos el resto que hacemos parte de esta institución” “eso es verdad, por eso a uno que le toca hacer, ponerse a sacar una carrera acorde a las necesidades y luego pedir cambio del área” “en este momento es tal la incertidumbre que nosotros no tenemos ganas de trabajar, no es posible que después de estar uno vinculado acá por más de 15 años, salgan con el cuento ahora que nos podemos quedar sin empleo” “TODAS las mujeres de la administrativa vamos a	
--	---	--

	tener que embarazarnos para que no puedan despedirnos” “en el área de personal ya llego un cargo de los de concurso, una persona que participo y tiene hasta especialización, para ocupar un cargo que no requiere más estudios” “esta es una institución en la que no hay ascenso, póngase a ver, cual es el cargo más alto, jerárquicamente hablando, es elegido por el presidente de la república y no hay más para donde más, si usted es coordinador sólo recibe un reconocimiento de más asignaciones y la paga es igual a la de cualquier otro compañero” “viéndolo bien, solo los que ejercen cargos operativos administrativos pueden ascender, porque al menos ellos pueden llegar a ser seccionales o delegados ante tribunal, ellos si ganan bueno, pero el resto de los compañeros no ascendemos para nada” “hay muchas cosas que la institución debería revisar, acá llegan personas que no son de escuela, nosotros nos diferenciamos de la policía en que ellos al menos tienen una escuela donde se forman las personas, la escuela que nosotros tenemos no funciona” “la disponibilidad es uno de los temas que nos tiene FREGADOS, cuando uno tiene este turno, que nos lo	
--	---	--

	rotan, es difícil planear otras actividades” “el proceso de selección de personal no sirve, acá hay personas que ingresan, pero uno no sabe cómo” “la planta de personal es lo que está mal, pretenden que demos respuesta a las necesidades de servicio de los usuarios, pero nos asignan por personas más de 40 procesos para investigarlos y para poder cumplir con esto se debe pensar contratar más personal” “mucho cacique, pero poco indio ...” “...solo se amplió la planta para asesores de nivel central, para nadie es un secreto eso y para directivos, cuando realmente los que realizamos las actividades nos sobrecargamos por responder”	
Dinámica entre los tiempos laboral y familiar	“yo he pedido ayuda al área de bienestar por una situación que tengo con mi hijo adolescente, como yo no mantengo en la casa, el cuidado de él lo ha hecho la abuela porque la mamá está en chile, las malas juntas han hecho que comience a consumir drogas, no sé a quién pedirle ayuda para esta situación” “a pesar que no vivo con ella, el cuidado de mi mamá recae sobre mí, es una anciana de ochenta y tres años, está con Alzheimer, hace tres meses me divorcie, necesito hablar con alguien, pero acá con los compañeros no puede hacerse eso, no falta el que	El grupo de trabajadores perciben un compromiso con el trabajo, incluso se manifestaron expresiones de ser un fanático del trabajo. Al ser la empresa de orden nacional, esta característica le implica el movimiento del puesto de trabajo a otros municipios del país, trayendo consigo la existencia de familias unipersonales donde el núcleo primario se encuentra en otra ciudad

	le dice a uno que no se ponga a pensar en eso o a juzgar por el estado de ánimo” “podría decirse que me he vuelto un fanático del trabajo, yo me considero una persona muy responsable, así me criaron en mi casa, además si uno es responsable los jefes van a hablar bien de uno y en caso de alguna necesidad lo van a tener en cuenta” “creo que el cumplir con todo lo que me asignan me ha convertido en un buen elemento, no me importa llevarme trabajo a mi casa, lo importante es demostrar que uno es un buen trabajador, porque uno sabe que si se hecha a un jefe lo pueden trasladar a un municipio lejos de la casa” “digamos que la ventaja de las personas que estamos en la administrativa, por el horario que manejamos nos ayuda a que podamos compartir más tiempo en la casa, al menos no estamos obligados a temas de disponibilidad” “el no tener la condición de disponibilidad es una ventaja, lo que no suele pasar con los del personal operativo y el operativo-administrativo, pero hay sucesos que si nos hacen pasar el horario laboral, sobre todo cuando vienen visitas de nivel central por algún seguimiento de indicadores” “los planes que hago con mi familia depende muchas	lejos del trabajador.
--	---	-----------------------

	veces de lo que tengo pendiente, yo no me puedo dar el lujo de planear salidas, sabiendo que no me alcanza el tiempo, porque si no entrego mis estadísticas eso puede implicarme la salida de la institución” “no nos digamos mentiras acá más de uno debe llevarse cosas a la casa, de no ser así, no alcanzaba el tiempo y estaríamos en procesos por vencimiento de términos” “las labores que desempeñamos son de sacrificio, aquí el que ingrese a la institución debe meterse eso en la cabeza, si usted no cumple va pa’ fuera” “yo soy madre cabeza de hogar, hace 10 años perdí a mi esposo y me quede con mi hija, en el grupo de bandas emergentes hay cada día mucho trabajo, no me gusta llevarme trabajo a mi casa, pero ahora como estoy encargada, me ha tocado, llevo mucho tiempo trabajando aquí y se lo he explicado a mi hija, claro a veces no le gusta, pero bueno lo acepta porque sabe que este es el único ingreso que tenemos” “mi esposa y mis tres hijos son mi descanso, si ellos no estuvieran conmigo, no podría resistir este trabajo”	
--	--	--

Dinámica entre el tiempo laboral y personal	"depende del día, esta institución es muy particular, en ocasiones el plan de trabajo que uno tiene se desarrolla sin imprevistos, pero hay veces que se le desbarata todo, eso hace que el tiempo en la jornada no le alcance" "a veces se inventan muchas MARICADAS que a última hora no sirven para nada" "el trabajar aquí no recompensa lo que hacemos, a mi hace poco me dieron la coordinación de mi unidad, pero ahora me gane a un señor que tiene más años y según él, debió haber sido el que ocupara ese puesto, ha hablado con media institución para que promuevan del cargo. Tanto que pelea y para qué, a mi ofrecieron muchas cosas si ocupaba este puesto, pero lo único que he obtenido es que tenga que ocupar mi tiempo haciendo cosas del trabajo" "me gustaría que fuera diferente, uno llega a trabajar aquí pensando que puede cambiar las cosas, pero se encuentra con algo totalmente diferente" "no me siento nada recompensado trabajando acá, esta institución nos hace sentir que no somos importantes para ellos, solo les interesa que se entregue la estadística" "a veces el tiempo no me alcanza, cuando llego a mi casa se me junta lo del estudio que estoy haciendo y	Los trabajadores perciben que su trabajo es un determinante de los planes en su vida, al no tenerse procesos claros acerca de funciones y responsabilidades, se tienen que suplir necesidades del servicio que frenan los procesos adelantados. Existe una percepción de poco reconocimiento a las actividades realizadas y a las responsabilidades asignadas por las directivas. La jornada laboral es percibida como no suficiente para la culminación de actividades planeadas. Se logra ver reflejado en el grupo que el trabajo limita el plano personal, el hecho de querer cumplir con labores a tiempo hacen que se tenga que llevar trabajo al hogar.
--	--	--

	trabajo que me llevo para adelantar, a veces por entregar informes del trabajo no alcanzo a cumplir con trabajos de la universidad, menos mal que tengo un buen grupo de trabajo y mis compañeros del diplomado me respaldan" "los fines de semana que no tengo trabajo me voy al gimnasio, con el trabajo no me da tiempo para ir más frecuente, eso se ve que he aumentado mucho de peso" "yo estudie en la universidad soy abogada, cuando entre a trabajar a la institución, supuse que iba a entrar al área operativa administrativa, pero me asignaron a los operativos, nunca he podido ejercer lo que estudie, eso es lo que me aburre de estar acá, las oportunidades de poder escalar a un puesto mejor es casi nulo, no compensa para nada lo que se hace o lo que uno tiene que muchas veces sacrificar" "en estos días me encontré con un compañero que salió de trabajar de acá, él dice que es la mejor decisión que pudo haber tomado, me da gusto y envidia se le veía muy contento, abrió una empresa de seguridad y haciendo lo que nosotros sabemos hacer" "no me imagino pensionada de aquí, en este momento lo único que me hace continuar en la institución son mis hijos, ahora no es el momento de	
--	--	--

	salirme” “este trabajo te roba la vida, cuando te das cuenta, no te alcanza el tiempo, no te has sentido así, por más que vos haces y haces, no logras sacar las cosas del trabajo, cuando se ha visto que uno tenga que llevarse cosas del trabajo a la casa. Antes yo trabajaba en un despacho y es la primera vez que me toca trabajar más del tiempo” “actualmente estoy en un proceso de rehabilitación por un accidente que tuve hace y más de un año, cuando el turno está muy agitado he tenido que postergar las terapias, es que no puedo dejar las cosas tiradas simplemente e irme así con todo lo que tenemos que hacer” “las personas que nos hemos enfermado por cosas del trabajo, estamos corriendo más que los otros compañeros, porque el asistir a las citas y a veces no poderlas cuadrar hacen que nos tengamos que quedar más tiempo en el trabajo o llevarnos cosas a la casa”	
--	--	--