

**Análisis de la Relación entre la Organización Saludable y
la Interacción Trabajo-Familia**
Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano

Jimmy Andrés Vargas Maje

Carlos Alberto Rincón García

Autores

Sandra Patricia Hernández Rincón (PhD)

Director del Proyecto

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano

Bogotá 15 de Octubre de 2024

Resumen

El estudio tuvo como objetivo investigar la relación entre la organización saludable y la interacción trabajo-familia en los trabajadores de la alcaldía de Colombia. Se utilizó una metodología de corte cuantitativo con un enfoque descriptivo correlacional, empleando el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) que se centra en la medición las dinámicas entre trabajo-familia además de familia-trabajo y el Cuestionario Modelo Hero Check que evalúa las prácticas organizacionales saludables. La muestra estuvo compuesta por 165 participantes seleccionados mediante muestreos aleatorios simples lo que garantizó una representación adecuada de diferentes áreas y características dentro de la alcaldía. Los resultados revelaron correlaciones significativas entre la interacción negativa trabajo-familia y su contraparte, así como entre la interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo. Estos hallazgos indican que la interacción trabajo-familia es un factor crucial para la salud mental y la calidad de vida laboral, sugiriendo que una organización saludable puede influir positivamente en estas interacciones. Finalmente, se considera que la interacción negativa trabajo-familia está relacionada con problemas de salud mental y calidad de vida laboral, mientras que la interacción positiva se asocia con mayor satisfacción laboral y bienestar emocional, subrayando la importancia de fomentar organizaciones saludables para mejorar el equilibrio entre las responsabilidades tanto laborales como familiares.

Palabras clave: *Organización saludable, interacción trabajo-familia, conciliación laboral, demandas laborales.*

Abstract

The study aimed to investigate the relationship between healthy organization and work-family interaction in workers of the city hall of Colombia. A quantitative cut methodology with a descriptive correlational approach was used, using the Work-Family Interaction Questionnaire (SWING) which focuses on measuring the dynamics between work-family as well as family work and the Hero Check Model Questionnaire that evaluates healthy organizational practices. The sample consisted of 165 participants selected by simple random sampling which ensured an adequate representation of different areas and characteristics within the municipality. The results revealed significant correlations between negative work-family interaction and its counterpart, as well as between positive work-family interaction and positive family-work interaction. These findings indicate that work-family interaction is a crucial factor for mental health and quality of working life, suggesting that a healthy organization can positively influence these interactions. Finally, negative work-family interaction is related to mental health problems and quality of working life, while positive interaction is associated with higher job satisfaction and emotional well-being, Underlining the importance of encouraging healthy organizations to improve the balance between work and family responsibilities.

Keywords: *Healthy organization, work-family interaction, work conciliation, labor demands.*

Tabla De Contenido

Introducción	8
Planteamiento Del Problema.....	10
Justificación	14
Objetivos.....	17
Objetivo General.....	17
Objetivos Específicos.....	17
Antecedentes Teóricos Y Empíricos.....	18
Marco Teórico.....	18
Interacción Trabajo- Familia.....	18
Variables Moduladoras Del Conflicto Trabajo- Familia	21
La Importancia De La Cultura De La Empresa En La Interacción Trabajo- Familia.	23
Aportes Del Modelo De Grzywacz Y Marks (2000)	26
Investigaciones Empíricas Sobre Interacción Trabajo-Familia	27
Organización Saludable	31
Organización Saludable Positiva- Modelo Hero.....	32
Importancia De La Organización Saludable Positiva Modelo Hero.....	34
Estudios Empíricos Sobre La Organización Saludable Positiva.....	34
Diseño Metodológico.....	37
Tipo De Investigación.....	37
Nivel De Investigación	37
Participantes.....	38
Instrumento De Recolección De Datos.....	39
<i>Cuestionario De Interacción Trabajo-Familia (Swing)</i>	39
<i>Cuestionario Modelo Hero Check</i>	41
Procedimiento Análisis De Datos	42

Variables	43
Consideraciones Éticas	44
Resultados	46
Datos Sociodemográficos	46
Caracterización De Organización Saludable	51
Demandas Laborales-Empleados/As Saludables	52
Resultados Organizacionales Saludables	53
Resultados Variable Organización Saludable	54
Estudio Interacción Trabajo Familia.....	55
Interacción Negativa Trabajo-Familia	55
Interacción Negativa Familia-Trabajo	56
Interacción Positiva Trabajo-Familia.....	57
Interacción Positiva Familia-Trabajo.....	58
Resultados Totales De La Interacción Trabajo-Familia (Swing)	59
Correlaciones De Las Variables Analizadas	59
Correlaciones Trabajo Familia.....	60
Correlaciones Organización Saludable	61
Correlaciones Trabajo Familia Y Organización Saludable	62
Discusión.....	64
Conclusiones	70
Limitaciones.....	72
Líneas De Investigación Futura	73
Referencias.....	74
Apéndices.....	80

Lista De Tablas

Tabla 1	48
Tabla 2	50
Tabla 3	51
Tabla 4	52
Tabla 5	53
Tabla 6	54
Tabla 7	55
Tabla 8	56
Tabla 9	57
Tabla 10	58
Tabla 11	59
Tabla 12	60
Tabla 13	61
Tabla 14	63

Lista De Figuras

Figura 1. Datos Sociodemograficos.....	46
Figura 2. Nivel de Escolaridad	47
Figura 3. Tiempo de Antigüedad en la Entidad.	49

Lista De Apéndices

Apéndice 1	80
Apéndice 2	81

Análisis de la Relación entre la Organización Saludable y la Interacción Trabajo-Familia

Introducción

La relación entre la organización saludable y la interacción trabajo-familia es de gran relevancia en el contexto laboral actual ya que el equilibrio entre las actividades laborales y la esfera personal es vital para el bienestar de los empleados. Resulta importante mencionar que una organización saludable se define como un entorno que promueve el bienestar integral de sus trabajadores, facilitando condiciones laborales idóneas para alcanzar objetivos organizacionales (López, 2018). Por otra parte, dicha organización se encuentra integrada por prácticas y recursos saludables que en conjunto influyen sobre la percepción de salubridad del empleado con respecto a su rol en la empresa y las condiciones laborales de su cargo (Salanova, 2008). En la actualidad resulta un aspecto primordial para las organizaciones, debido a las legislaciones que cada vez abogan más por el bienestar de los trabajadores además de la responsabilidad social empresarial que conlleva promover ambientes salubres para los empleados, desarrollando dinámicas que no solo promuevan una productividad laboral, sino que también protejan la salud e integridad de los trabajadores

En segundo lugar, con respecto a la interacción trabajo-familia Carbonero y Levin (2007) la definen como la relación además de las consecuencias que los trabajadores experimentan entre su entorno laboral con el familiar, esta dinámica puede generar conflictos o tensiones que inciden en la motivación, el ambiente laboral; en conclusión, en el bienestar de los colaboradores. Por lo que, en las últimas décadas según Ospina (2023) resulta crucial analizar cómo se dan las interacciones entre la esfera familiar- laboral y viceversa que vivencian los trabajadores esto debido a un aumento en estadísticas sobre afectaciones físicas y psicológicas de los empleados, las crisis en la esfera familiar debido a la incidencia laboral.

Por tanto, este estudio justifica la necesidad de comprender cómo la promoción de una cultura organizacional saludable puede impactar positivamente en la conciliación trabajo-familia, generando beneficios tanto para los empleados como para la alcaldía de Suaza.

Bajo este contexto, el objetivo de la presente investigación es analizar la relación entre la interacción trabajo-familia y organización saludable en la Alcaldía de Suaza. Para lograrlo, se abordarán los antecedentes del tema realizando el planteamiento del problema en donde se detallan los aspectos metodológicos que están complementados con una revisión bibliográfica de la relación entre las variables que sirve a su vez como marco teórico siendo este un aspecto importante para analizar más adelante los resultados que se obtuvieron. Asimismo, como instrumento de investigación se empleó la encuesta, Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y el Cuestionario Modelo Hero Check los cuales fueron aplicados a 165 participantes que actualmente se desempeñan como empleados de la Alcaldía de Suaza siguiendo criterios de selección establecidos en el marco metodológico. Con respecto a los resultados obtenidos, así como su análisis se presentan con soporte de diagramas y tablas lo que permite una comprensión más detallada de los mismo.

Por otra parte, a lo largo del trabajo investigativo se abordará el trabajo de Robert Karasek, quien en la década de 1970 desarrolló el modelo de demandas-control el cual establece que la combinación de altas demandas laborales y control sobre el trabajo puede generar estrés afectando negativamente la salud de los trabajadores. De igual forma, el modelo de Grzywacz y Marks (2000) sobre la interacción trabajo-familia ha demostrado su eficacia en la identificación de factores de riesgo brindando un cuestionario que resulta una herramienta fundamental para el estudio de la relación trabajo-familia.

En tercer lugar, se abordan los modelos tanto el cuestionario del modelo Hero Check que plantea una organización saludable y el instrumento Cuestionario de Interacción Trabajo-

Familia (SWING) evaluando las interacciones tanto positivas como negativas de trabajo familia y viceversa además de aportes desde diferentes autores que brindan una visión extensa acerca de la relación objeto de análisis.

En definitiva, este trabajo buscó contribuir al conocimiento sobre la relación entre la organización saludable y la interacción trabajo-familia en una entidad pública y realizar algunas recomendaciones que resultaron del proceso investigativo y se encuentran relacionadas con el bienestar y la salud de los trabajadores en la Alcaldía de Suaza.

Planteamiento del problema

En el contexto laboral actual, las empresas se configuran como organismos integrados por personas que colaboran para alcanzar metas organizacionales, siendo el recurso humano su elemento más valioso (Álvarez y Guerra, 2012; Mejía et al., 2013). Sin embargo, la gestión de este recurso humano enfrenta desafíos significativos especialmente en lo que respecta a la relación entre la vida laboral-familiar y la relación de este con el desarrollo de un modelo de organización saludable. El conflicto entre estas dos esferas puede desencadenar efectos adversos tanto en la productividad como en el bienestar de los trabajadores ya que ambas dimensiones son fundamentales en su dinámica diaria afectando aspectos económicos, psicológicos y emocionales (Mejía et al., 2013). En este contexto, uno de los problemas centrales es que no todas las organizaciones fomentan actividades para promover un entorno adecuado que busque el equilibrio entre la relación trabajo-familia, ni suscita el interés por promover prácticas y recursos saludables (Jiménez y Gómez, 2015). Esta falta de intervención puede generar dificultades en la producción, el clima organizacional, la competitividad comprometiendo los resultados y el equilibrio de la organización.

En particular, la Alcaldía de Suaza, ubicada en el departamento de Huila, Colombia, presenta una crítica problemática: aproximadamente el 90% de su plantilla está compuesta por contratistas mientras que solo el 10% son empleados de planta. Esta alta proporción de contratistas introduce dinámicas laborales poco saludables dado que estos trabajadores no están integrados en las iniciativas del área de recursos humanos que buscan mejorar las condiciones laborales. Esto no es una situación particular ya que según menciona Función Pública Nacional de Colombia (2023) que es el organismo encargado del desarrollo de contratación en el sector público, para el 2022 los empleados por prestación de servicios o subcontratación ascendía a una cifra de 573.758 que correspondían al orden de carácter territorial en Colombia como lo son las alcaldías y gobernaciones por lo que no es posible establecer una comunicación constante y limita de forma importante el interés por mejorar el ambiente laboral en las entidades de carácter público territorial.

Aunado a lo anterior, según el portal Colombia Licita (2024) la alcaldía de Suaza enfrenta desafíos cruciales en lo que respecta al bienestar y el conflicto trabajo-familia de sus empleados, configurando un escenario laboral complejo a la vez demandante. La presencia de una sobrecarga laboral con horarios extendidos que muchas veces según los trabajadores no se encuentran remuneradas crea como lo mencionó Ospina (2023) una afectación a nivel de productividad y eficiencia influyendo en una percepción negativa por parte de los empleados hacia la empresa desembocando en un ambiente agreste lo que sumado a una organización que no brinda las condiciones idóneas para la prevención de la enfermedad dificulta profundamente el mantenimiento de la salud organizacional.

Asimismo, estas condiciones, la falta de cohesión entre los contratistas y empleados causan que muchas de las cargas y responsabilidades recaen sobre los empleados de planta quienes al tener un contrato fijo deben asumir tareas que en ocasiones no hacen parte de sus

funciones, lo que según Cano et al. (2021) afectan la imagen que tiene el empleado de su empresa ocasionando poca motivación, aumento de niveles de estrés y ansiedad, dificultades para resolver problemas, que al salir del lugar del trabajo tienden a trasladarse al hogar en donde los miembros de este se ven directamente afectados, de igual forma los trabajadores enfatizan en que los aspectos laborales y familiares les afectan tanto a nivel físico como psicológico lo que les ha conllevado a la necesidad de requerir intervención psicológica y médica debido tanto a la sobrecarga laboral como a la falta de efectividad que desde su perspectiva tiene el área de talento humano, estos dos puntos se profundizan más adelante.

De este modo, la sobrecarga laboral y la falta de articulación con los contratistas desencadenan en una serie de consecuencias. Con respecto a ello, Gimeno (2004) resalta que cuando los empleados enfrentan una carga de trabajo excesiva, se incrementa la posibilidad de cometer errores, disminuyendo la precisión afectando también la atención a los detalles. Este aspecto no solo afecta la eficiencia operativa de la alcaldía de Suaza, sino que también puede tener consecuencias a largo plazo en términos de confiabilidad, calidad en la atención y prestación de servicios, además de los efectos de los errores presentados ya sea a nivel económico, disminución la imagen organizacional de la entidad o consecuencias de tipo legal. Por otra parte, con respecto a las dinámicas organizacionales internas, las problemáticas anteriormente mencionadas han causado una percepción de ausencia en cuestiones de gestión del talento humano y por lo tanto una insatisfacción con respecto al bienestar laboral que se vivencia dentro de la alcaldía.

Así pues, dentro de las consecuencias individuales de las problemáticas han llevado a que los empleados de la alcaldía necesiten un acompañamiento psicológico particular al igual que médico para así poder hacer frente a los efectos perjudiciales de la sobrecarga laboral en su salud física y mental, a tal nivel que ha sido necesario que varios trabajadores sean incapacitados debido a sus afectaciones psicológicas y físicas lo que reflejan las

consecuencias extremas de un entorno laboral desfavorable. El estrés constante, la presión laboral, la falta de reconocimiento han contribuido a la manifestación de problemas de salud mental, desde ansiedad hasta depresión, convirtiéndose en una problemática que no solo atañe a la esfera individual- familiar, sino que compromete la salud organizacional en su conjunto (Grueso, 2016). Ya que las afectaciones de salud de los trabajadores tienen un impacto importante en la dinámica general de la alcaldía, por ejemplo, el aumento de carga laboral para las personas que suplen el trabajo de los colaboradores incapacitados lo que afecta el tiempo que éstos pueden compartir con sus familias o en su descanso además el aumento de sus niveles de estrés, ansiedad, entre otros (Ospina, 2023) .

Frente a la compleja situación laboral en la Alcaldía de Suaza, es fundamental conocer y comprender las condiciones, situaciones y percepciones de los trabajadores en relación con su entorno laboral y familiar, cuáles son los factores que los empleados consideran más críticos en su día a día para ello se debe investigar cómo perciben la organización: ¿la consideran saludable o no? Y como esta percepción influye directamente en su bienestar emocional y mental, así como en su desempeño laboral.

Finalmente, es necesario destacar que, solo a través de un análisis profundo y detallado que permita conocer las dinámicas de la interacción trabajo- familia, con las condiciones saludables o poco saludables que perciben los trabajadores dentro de la entidad pública territorial y como dicha interacción puede precipitar aspectos positivos o negativos dentro de las entidades de sexta categoría. La urgencia de esta investigación radica en la necesidad de identificar factores determinantes de la interacción antes mencionada para que el área de gestión del recurso humano de la alcaldía de Suaza conozca la situación actual de los trabajadores no solo en su esfera labora sino también en la familiar y como las condiciones de la organización saludable que estos vivencian afectan a dichas esferas.

Partiendo del planteamiento del problema es posible plantear la siguiente pregunta de investigación. ¿Existe una relación entre la organización saludable y la interacción trabajo-familia en trabajadores de la alcaldía del municipio de Suaza Huila?

Justificación

El presente trabajo de investigación buscó explorar si existe una interacción entre las variables el conflicto trabajo-familia y la organización saludable por parte de los empleados de la alcaldía de Suaza. Debido a que es importante conocer como una variable afecta a la otra para así identificar el impacto que esto tiene en el desarrollo organizacional, la productividad, el bienestar laboral, la gestión del recurso humano. El proceso investigativo precisamente brindó información acerca de la gestión del capital humano en la alcaldía de Suaza desde el reconocimiento de la interacción trabajo- familia y la organización saludable propiciando que el resultado del presente trabajo sirva como un marco referencial para futuras investigaciones que busquen proponer planes de mejora, comprender o fortalecer la interacción trabajo-familia con organización saludable, promoción de prácticas saludables en las empresas públicas entre muchas otras (Peña et al., 2022).

De igual forma, el desarrollo del presente trabajo fue de gran beneficio para la entidad Alcaldía de Suaza ya que al conocer la percepción de los trabajadores que se obtuvo tras la aplicación de las herramientas además del análisis de los resultados la alcaldía y el área de recursos humanos tendrá un punto de partida con respecto a la relación trabajo-familia lo que permitiría desarrollar acciones, planes o proyectos que busquen la promoción de condiciones laborales más saludables, lo que según Voydanoff (2013) potencia la eficiencia laboral y operativa, disminuyendo la rotación de personal debido a enfermedades laborales, previniendo riesgos para la salud dentro de la entidad mejorando así la productividad, mejorando el clima laboral propendiendo por el bienestar en la organización.

Otro aspecto crucial de este estudio es que se proporcionó información valiosa para subsanar las carencias en el conocimiento tales como la falta de información específica sobre las entidades municipales de sexta categoría que haya sido obtenida mediante estudios investigativos realizados en Colombia acerca de la dinámica organizacional y la interacción trabajo-familia. Ya que desde el ámbito investigativo, en muchas ocasiones debido al tamaño, recursos, número reducido de trabajadores la gestión del capital humano no recibe la atención necesaria, por lo tanto es un tema que aunque desde hace aproximadamente 20 años se ha desarrollado tales como la organización saludable éstas se han realizado en las grandes empresas y entidades por lo que no hay referentes teóricos que busquen detallar y explicar mediante metodología mixta como se da la interacción de la organización saludable y el conflicto trabajo-familia haciendo énfasis en las dinámicas de las entidades públicas de orden territorial lo que en un futuro podría obstaculizar la implementación de prácticas adecuadas de bienestar laboral (Barrera y Cordoba, 2010). Por lo tanto, este estudio fue fundamental para la comprensión, la interrelación de las variables entre otros, lo que permitió una contribución valiosa al conocimiento local sobre la realidad de las condiciones laborales, esta investigación pretende llenar este vacío al ofrecer una comprensión más profunda de cómo las variables de organización saludable e interacción trabajo-familia se interrelacionan en un contexto específico que poseen las alcaldías de sexta categoría, ya que no hay investigaciones publicadas sobre estas organizaciones, se hace mención que si existen investigaciones relacionadas pero no con las características de la alcaldía de Suaza.

Ahora bien, si no se realiza el presente trabajo investigativo se presentarían consecuencias adversas para la alcaldía de Suaza y sus empleados como señala Vesga (2019) el desarrollo un conflicto negativo entre trabajo-familia puede resultar en una reducción a nivel de rendimiento de los empleados comprometiendo directamente su bienestar, afectando

la calidad de atención y operatividad, disminuyendo la productividad, eficacia, operatividad de la organización arriesgando el crecimiento lo que afecta el equilibrio de la organización. La investigación planeada buscó abordar estos aspectos específicos, su ausencia podría resultar en la falta de antecedentes para el desarrollo de actividades o planes que busquen promoción de una organización saludable que prevengan en la pérdida de empleados talentosos, afectando la estabilidad organizacional.

Además, sin atención a la conciliación trabajo-familia, los empleados podrían enfrentar dificultades continuas en la gestión efectiva de sus responsabilidades, generando estrés afectando su compromiso con la organización (Sanz, 2011). La falta de reconocimiento y valoración, factores identificados en el planteamiento del problema, podrían contribuir a este escenario adverso. La adaptabilidad a cambios organizacionales, especialmente aquellos relacionados con las necesidades cambiantes de la fuerza laboral, también podría verse comprometida. La investigación planificada proporcionó recomendaciones para ajustar la organización a estas necesidades, pero su ausencia podría dificultar la capacidad de la alcaldía para atraer, retener talento por parte de la organización.

Objetivos

Objetivo General

Explorar si existe una relación entre la organización saludable y la interacción trabajo familia en trabajadores de una empresa pública del departamento del Huila, Colombia.

Objetivos Específicos

- Caracterizar cuales son los elementos de la empresa pública como saludables.
- Describir la interacción trabajo-familia de la muestra participante en el estudio.
- Identificar relaciones estadísticamente significativas entre la organización saludable y la interacción trabajo-familia.

Antecedentes Teóricos y Empíricos

Marco Teórico

Dentro de este apartado se presenta un capítulo que hará referencia a la variable uno es decir la interacción-trabajo familia, en el segundo subcapítulo se desarrollará la variable dos; la organización saludable y sus características, por último, en el capítulo tres se abordará el marco empírico.

Interacción Trabajo- familia

Para Carbonero y Levin (2007) la interacción trabajo-familia hace referencia a la relación que los trabajadores presentan entre su entorno laboral con su ambiente familiar o su espacio doméstico. La interacción trabajo-familia hace referencia a los efectos que puede tener en el entorno público como privado o familiar del trabajador.

Siguiendo la línea, un aspecto que resulta interesante analizar es el estrés en la interacción trabajo- familia ya que se encuentra presente en los ámbitos privados así como en los entornos laborales del empleado, según la teoría del estrés o el modelo demanda y control de Karasek y Theorell (1990) mencionan que entre las demandas y recursos del trabajo, las demandas y recursos familiares es posible que se generen conflictos o tensiones que afecten y disminuyan la percepción de bienestar y satisfacción de los empleados. Esto manifestarse en situaciones donde los problemas familiares influyen en el rendimiento laboral o viceversa, generando un estrés negativo que afecte el equilibrio a nivel laboral y familiar

Así mismo, la teoría del estrés laboral considera que la interacción trabajo-familia puede ser una fuente de tensiones o preocupaciones que afectan de forma adversa al trabajador, impactando su salud física y mental disminuyendo su satisfacción y funcionalidad en algunos casos en uno o en ambos campos (Chiang et al., 2013). Por el contrario, Omar et al. (2015) mencionan que la relación trabajo-familia como enriquecimiento trabajo-familia

(ETF) que se refiere al nivel en el que los acontecimientos o sucesos de algunas de las dos esferas ya sea laboral o familiar influyen positivamente en el desarrollo de actividades tanto en el campo del trabajo como en la familia en el rol del trabajador fomentando así el equilibrio en estos dos dominios.

Por su parte Andrade y Landero (2015) realizan varios aportes a la discusión sobre los efectos en los empleados a causa de la interacción entre el trabajo como la familia. En un inicio se presentan dificultades con los conflictos de papeles ya que tanto el rol del trabajador como el de padre, madre o hijo resultan incompatibles e imposibles de armonizar (Vesga, 2019). Sin embargo, si esta relación resulta ser positiva como en el caso del enriquecimiento de Omar et al. (2015), los efectos en la familia tenderán a ser positivas, facilitando las interacciones del empleado con su núcleo familiar, promoviendo una sana convivencia que tendrán efectos positivos en la vida laboral del empleado tales como mayor motivación, pensamiento positivo que le permita una mayor capacidad resolución de conflictos además de diversas habilidades que son valiosas tanto en el entorno familiar y por supuesto en el laboral.

Por otra parte, para conocer más afondo las características de las relaciones trabajo-familia Moreno et al. (2009) mencionan que es posible diferenciarlas según el tipo de interacción; por ejemplo, la interacción negativa trabajo-familia que se presenta cuando tanto las demandas como tensiones del ámbito laboral interfieren de manera nociva en las responsabilidades y a su vez en la vida de la familia, esto puede verse reflejado en la presencia de conflictos o dificultades como manejo del tiempo y disposición del mismo ya que en muchas ocasiones debido a extensas jornadas se impiden el desarrollo de actividades familiares por parte del trabajador debido a una menor disponibilidad física y emocional debilitando las relaciones en el hogar lo que como consecuencia genera un incremento en el malestar y por supuesto en las tensiones del empleado (Moreno et al., 2009).

De igual forma, la relación negativa familia-trabajo señala el impacto perjudicial que las demandas y dinámicas familiares pueden tener en el entorno de trabajo del empleado (Moreno et al., 2009). Por ejemplo, las preocupaciones y conflictos familiares o los ejercicios como la crianza, relación de pareja o dificultades económicas son un factor de distracción que impide en gran medida la concentración del trabajador en sus actividades laborales y por lo tanto afectando su productividad en el entorno del trabajo. Algunas de las manifestaciones de esta relación son la ausencia laboral, disminución de la satisfacción y motivación en el trabajo, dificultades para mantener el rendimiento en el trabajo debido a las tensiones familiares sumado a la falta de apoyo, ausencia de recursos para manejar las demandas familiares puede contribuir al agotamiento emocional, afectando indirectamente el desempeño laboral (Carbonero y Levin, 2007).

Por el contrario, una relación positiva entre trabajo-familia significa que experiencias laborales aportan y fomentan el desarrollo de relaciones familiares benéficas, es decir el entorno de trabajo proporciona diferentes aspectos que permiten tener una sensación de satisfacción, autonomía y apoyo social lo que generan efectos positivos en el ámbito familiar. Para ello un aspecto de suma importancia es la gestión del recurso humano como herramienta principal para la fomentar e incentivar la percepción bienestar en el ambiente organizacional. En este tipo de interacción el empleado experimenta un aumento en su bienestar emocional, lo que se traduce en una participación más activamente positiva en las actividades familiares (Carbonero y Levin, 2007).

Ahora bien, un apoyo familiar sólido, relaciones familiares saludables dentro de un entorno familiar positivo pueden contribuir a la resiliencia aumentando el bienestar emocional del individuo, lo que se traduce en un mejor rendimiento en el trabajo. La comprensión sumada el respaldo de la familia pueden actuar como un amortiguador contra el estrés laboral, fomentando la concentración y la productividad (Moreno et al., 2009).

Es necesario resaltar que la relación entre dinámica trabajo-familia y organización saludable no cuenta con extensos estudios empíricos, como se hizo mención en el planteamiento del problema por lo que no se encontraron registros o documentos publicados en buscadores científicos o académicos que se haya estudiado este tipo de relación. Se han realizado estudio acerca de la interacción trabajo-familia con bienestar psicológico, productividad, entre otros y dichos estudios se han realizado en grandes organizaciones por lo general de orden privado.

Sin embargo, dentro de los estudios investigativos con aportes empíricos que se recolectaron tendrán un apartado más amplio más adelante, pero resulta es destacar el trabajo desarrollado por González et al. (2021) que fue llevado a cabo en ciudades con gran población, éstas son Barranquilla y Medellín en donde se identificó que la implementación de políticas de flexibilidad laboral y programas de apoyo psicológico contribuyó a mejorar el equilibrio trabajo-familia. Los resultados indicaron que los empleados que contaban con horarios flexibles reportaron niveles más altos de satisfacción laboral y menor estrés, lo que se tradujo en una mejor calidad de vida laboral.

Variables Moduladoras del Conflicto Trabajo- Familia

Posterior de definir el conflicto trabajo-familia y los respectivos componentes, es fundamental comprender las variables que modulan su intensidad y dirección. Dichas variables, entre las que se encuentran el apoyo social a nivel familiar además de laboral, el desarrollo las estrategias de afrontamiento y la flexibilidad laboral, entre otras, influyen significativamente en la experiencia de los trabajadores. Caballero (2013) destaca la importancia del establecimiento de redes que sirvan como apoyo entre las que destaca la relación de pareja que sirve como modulador entre las demandas que tiene el trabajador en la esfera laboral y familiar. Por parte laboral, resulta de gran ayuda un entorno laboral que

fomenta la colaboración y la comprensión, así como la flexibilidad en la gestión del tiempo, también desempeña un papel crucial.

Otro factor son las estrategias de afrontamiento, entre ellas se identifica el manejo de emociones y la resolución de problemas que ayudan a los trabajadores a enfrentar de manera más efectiva a las tensiones o preocupaciones causadas dentro de la relación trabajo-familia Caballero (2013) menciona que es de vital importancia el apoyo a nivel social tanto en el ámbito del trabajo como el hogar. El autor refiere que acuerdos en el reparto de tareas domésticas que le permitan poder manejar a los trabajadores su tiempo suman una gran ayuda para los mismos. el establecimiento de roles y responsabilidades compartidas permite una distribución equitativa de la carga mental y física, reduciendo así las tensiones. De igual forma Caballero (2013) refiere que contrariamente a lo que se podría pensar, el conflicto también puede manifestarse desde la familia hacia el trabajo. La negociación del tiempo familiar, a menudo percibida como más flexible, puede llevar a la postergación de asuntos importantes y a una menor participación en la vida familiar.

Además, Sánchez y Quiroga (1995) destacan un aspecto central que permite el desarrollo de responsabilidades tanto en las demandas familiares y laborales como lo es flexibilidad laboral, herramientas, por ejemplo, el teletrabajo ayuda a mantener un equilibrio en los dos entornos. Además, el apoyo percibido de la organización y una carga laboral adecuada contribuyen a reducir el conflicto, Álvarez y Gómez (2011) enfatizan en que desde el aspecto económico una remuneración justa y una cultura organizacional que valore la conciliación son fundamentales para reducir las tensiones y mejorar las condiciones y bienestar en los empleados.

Es así como desde la alcaldía de Sauza se desarrollan algunas de las variables moduladoras tales como la flexibilidad laboral cuando algún integrante necesita asistir a alguna cita médica o presenta dificultades, sin embargo dicha flexibilidad según los trabajadores en muchas veces no se extiende a acciones como teletrabajo, sino solo a los horarios con cierta tolerancia como minutos o media hora máximo, es posible afirmar desde los postulados de Álvarez y Gómez (2011) con la implementación de horarios flexibles se podría reducir el conflicto trabajo-familia, mejorando así la satisfacción y el bienestar de los empleados. Esto no solo impactaría positivamente en su calidad de vida, sino que también podría traducirse en un aumento de la productividad y una mejora en el clima organizacional.

Por otra parte, en este estudio se utilizarán instrumentos específicos para medir estas variables como el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y el Cuestionario Modelo Hero Check mediante estos instrumentos se evalúan las percepciones de los empleados sobre aspectos tales como la flexibilidad laboral abarcándolas en diferentes aspectos tales como la interferencia de la esfera laboral en la familiar y viceversa, estrés laboral, satisfacción laboral, calidad de vida, entre otros además de su impacto en su vida personal- profesional de esta forma mediante la integración de estas variables moduladoras dentro de la investigación además de la articulación con los mencionado Sánchez y Quiroga (1995) y Caballero (2023) articulado con el modelo Grzywacz y Marks (2000) permiten un análisis más profundo sobre cómo las prácticas organizacionales pueden influir en la interacción trabajo-familia y contribuir a crear una organización saludable.

La Importancia de la Cultura de la Empresa en la Interacción Trabajo- Familia.

La cultura organizacional dentro del conflicto trabajo- familia resulta de mucha importancia ya que la capacidad de la empresa para para fomentar un entorno de apoyo y equilibrar las responsabilidades laborales y familiares resulta esencial para el fomento de condiciones efectivas para los empleados a la hora de trabajar (Álvarez y Gómez, 2011). Las

empresas con una cultura que valora la conciliación suelen ofrecer políticas y prácticas que facilitan el equilibrio entre la vida laboral y el hogar entre ellas se destacan, flexibilidad horaria, trabajo remoto cuando es posible, programas de mentoría, comunicación abierta y asertivas entre otras permite el desarrollo de un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso, lo que es visto como una muestra de interés genuino con la construcción de un ambiente laboral positivo.

Así pues, la percepción de ser valorado y apoyado por la organización es esencial para que los empleados puedan manejar de manera efectiva las demandas de los dos entornos por lo que resulta esencial un clima organizacional favorable que esté caracterizado por una carga de equilibrada de trabajo, una clara comunicación organizacional, un liderazgo efectivo contribuyen de manera importante disminuir las tensiones y preocupaciones en el entorno de trabajo para así mejorar el rendimiento de los trabajadores (Acosta et al., 2015).

Además, los autores Acosta et al. (2015) aportan que las empresas con una cultura que prioriza la conciliación suelen atraer e identificar además de conservar a los mejores empleados ya que al ofrecer un entorno de trabajo atractivo y flexible estas organizaciones se posicionan como empresas en las que las personas desean laborar, contribuyendo a una imagen favorable de la empresa (Acosta et al., 2015) por lo tanto las empresas que implementan políticas de fomenten la conciliación entre el trabajo y la familia experimentan una menor rotación del personal, por otra parte son empresas atractivas para los empleados ya que al percibir que la organización es responsable con su recurso humano tienden a captar profesionales altamente calificados lo que aunque no es un factor determinante si aporta a la mejora de la productividad empresarial haciendo que las organizaciones dentro del mercado y para la competencia directa o indirecta sean vistas como fuertes, cohesionadas y eficientes creando así una reputación positiva que atrae a clientes leales además de la consecución de alianzas estratégicas que aportan a la organización.

De este modo, al implementar políticas organizacionales que incluyen la flexibilidad horaria que permite a los empleados poder gestionar de forma efectiva su tiempo según el modelo de Karasek y Theorell (1990) el permitir que los empleados puedan adaptar sus horarios para poder cumplir con todas sus responsabilidades se reduce de forma significativa el estrés laboral de tal modo que les permite a éstos tener un control efectivo sobre su tiempo gestionando de forma adecuada las demandas laborales de tal modo que estas sean cumplidas con eficiencia y el empleado pueda tener una sensación de tranquilidad desempeñando sus actividades. Para el caso del trabajo remoto los autores plantean que al implementar esta estrategia les permite a los empleados trabajar desde casa disminuyendo el tiempo de transporte, ayudando a fomentar una efectiva planificación de tareas aunado a ello opciones como el teletrabajo fomenta un ambiente más inclusivo facilitando a personas con diferentes necesidades por ejemplo madres de familia o personas con movilidad reducida participar plenamente en el mercado laboral.

Con respecto a las mentorías o capacitaciones según Karasek y Theorell (1990) estas prácticas apoyan a los empleados desde la orientación sobre cómo gestionar sus responsabilidades además que ayudan en el fortalecimiento de habilidades que contribuyen en gran medida a gestionar además de disminuir el tiempo en realizar sus actividades, Este tipo de interacción no solo mejora las habilidades profesionales sino que también ayuda a los trabajadores a equilibrar sus vidas personales y laborales, promoviendo un ambiente más saludable y productivo. La implementación de políticas dentro de las organizaciones que permitan la flexibilidad laboral, trabajo remoto y mentoría no solo benefician a los empleados al reducir el estrés aumentando su satisfacción, sino que también son estratégicas para las empresas al mejorar la retención del talento y la productividad.

Aportes del Modelo de Grzywacz y Marks (2000)

Los autores Grzywacz y Marks (2000) desde su modelo de relación conflicto- trabajo familia realizaron importantes contribuciones al estudio de la del conflicto trabajo-familia al proponer una visión más integral y positiva de esta relación creando un contraste en anteriores modelos que no abordaban la posibilidad de que el ámbito profesional y la familia se beneficien uno del otro. Este modelo ofrece diferentes factores de suprema importancia a la hora de analizar la relación trabajo-familia tales como la bidireccionalidad en la que se reconoce que la interacción entre las esferas se da en dos direcciones es decir que se afecta la una a la otra, la familia influye en la familia, así como la familia influye en el trabajo. Y el que se considera más importante es que el enriquecimiento de una esfera se transfiere a la otra creando un beneficio doble por así decirlo para el trabajador, finalmente la importancia del bienestar individual siendo este el resultado de la interacción y que se puede evidenciar psicológica y físicamente (Grzywacz y Marks, 2000).

Asimismo, Gabini (2019) resalta que la interacción trabajo-familia ha sido un tema complejo de investigar debido a que tanto los factores a nivel individual es decir familiar como en el trabajo son variantes pero sin embargo hay una interdependencia para el individuo es decir que la una si o si afectará a la otra, por lo que según el autor las investigaciones basadas en el modelo de Grzywacz y Marks (2000) han proporcionado un aspecto teórico indispensable para el desarrollo de intervenciones y políticas organizacionales destinadas a promover la conciliación trabajo-familia entre dichas intervenciones se destacan flexibilidad laboral, programas de apoyo a la familia y desarrollo de una cultura empresarial comprometida con la promoción del equilibrio entre la familia-trabajo.

Investigaciones Empíricas Sobre Interacción Trabajo-Familia

Ahora bien, entre dicho marco teórico que se menciona en el apartado anterior, en Colombia hay varios estudios que se han desarrollado con el fin de ampliar un poco más la visión acerca de la relación trabajo-familia.

Entre ellos se encuentra Loaiza (2022) quien realizó un estudio en Colombia donde se analiza la relación entre la interacción trabajo-familia y la autoeficacia en el personal de una empresa tanto guardias como administrativos, los resultados revelan un factor negativo significativo de la relación negativa trabajo-familia en los empleados puntualmente se encontró una importante correlación negativa entre las esferas individual- hogar y la autoeficacia lo que se traduce en que si aumenta la tensión en el rol laboral o familiar, la percepción acerca de la capacidad que tienen los empleados para enfrentar retos o solucionar problemas disminuye, de igual forma entre los resultados destaca que cuando los empleados experimentan conflictos en la relación entre sus responsabilidades laborales con las familiares su salud mental y calidad de vida laboral se ven afectadas negativamente esto se ve reflejado en que los niveles de estrés aumentan cuando estos empleados que no pueden gestionar adecuadamente su tiempo en estas esferas, esto se traduce en una mayor propensión del agotamiento y la insatisfacción laboral (Loaiza, 2022).

Además, se observó una mayor incidencia de problemas psicológicos, como estrés y ansiedad como consecuencia se presentó una disminución en su desempeño laboral disminuyendo la productividad y en la calidad del trabajo teniendo una estrecha relación esto con la idea de los empleados de abandonar la empresa (Loaiza, 2022).

De igual forma, Vesga (2019) realizó una revisión bibliográfica sobre la interacción trabajo-familia en la actualidad, encontrando que los cambios significativos en las relaciones laborales se encuentran estrechamente ligados con el desarrollo de trabajos remotos brindadas por las tecnologías de la comunicación y la información lo que significa una mayor

flexibilidad laboral contribuyendo a la pérdida de claridad de los límites entre la vida familiar o individual y profesional indicando que este nuevo escenario laboral ha generado desafíos, como la invasión de las actividades laborales dentro de la familia y el aumento de la tensión a nivel laboral es así como otro resultado que se resalta dentro de la investigación es que los trabajadores que realizan home office experimentan una constante invasión de las actividades laborales en su vida familiar debido a que la tecnología promueve una aparente disponibilidad constante incluso fuera de los horarios de trabajo, causando un agotamiento importante que en muchas ocasiones desencadena patologías de tipo psicosomático lo que aumenta la rotación del personal. Ante esta realidad, Vesga (2019) plantea la necesidad de que las empresas implementen programas integrales de bienestar que se centren en mejorar la calidad de vida de los empleados y promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

Por su parte, Otálora (2017) llevó a cabo un estudio que tuvo como objetivo evaluar si la alta tasa de rotación en el departamento de enfermería se encuentra influenciada por las condiciones de trabajo, responsabilidades fuera del trabajo o factores relacionados con la familia, entre los resultados se encontró la complejidad para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares lo que se ve reflejados en lo que lleva en tiempo y atención divididos y limitados causando una reducción de la productividad. Por el contrario, tener apoyo y comprensión por parte de la familia fomentan que el trabajador pueda enfocarse y ser eficiente en su esfera laboral (Otálora, 2017). El autor resalta en que trabajo-familia dependen uno del otro además que la dinámica familiar en especial impacta tanto en la motivación laboral como en el bienestar general influyendo de igual forma en la productividad a nivel laboral y organizacional. Otro resultado importante del estudio fue que la satisfacción laboral juega un papel central en la retención de personal ya que los enfermeros que reportaron altos niveles de satisfacción laboral tienen menos probabilidad de considerar otro empleo.

Además, con respecto al estrés laboral gracias al estudio identificó que el estrés relacionado con el trabajo es un factor significativo que contribuye a la alta rotación por lo que el personal con altos niveles de estrés tiene a abandonar su puesto de trabajo para buscar mejores posibilidades y condiciones laborales. De igual forma en la rotación también influye la carga de trabajo; es decir, las personas que sentían responsabilidades abrumadoras tendían a dejar sus empleos, al igual las que sentían que tenían bajas oportunidades de desarrollo personal o que miraban que las condiciones físicas tales como recursos médicos e instrumentos no eran los idóneos para desarrollar su trabajo, todas estas condiciones afectaron predisponiendo una alta rotación (Otálora, 2017).

En relación con estudios que analicen el perfil laboral con la interacción trabajo-familia Arias y Velásquez (2020) llevaron a cabo un trabajo investigativo en donde encontraron que la relación trabajo-familia afecta más a los trabajadores fijos o que laboran bajo un contrato laboral como subordinados que a las personas que cuentan con su propio negocio o bien llamados independientes además entre los resultados mencionan los autores que los trabajadores más jóvenes tienden a priorizar el equilibrio entre la esfera laboral-esfera familiar más que los trabajadores mayores. Por otra parte, factores como el estrés financiero al que se ven sometidos los trabajadores independientes y algunos dependientes tienden a experimentar una interacción negativa entre el trabajo-familia dificultando el equilibrio de estos debido a las preocupaciones económicas disminuyen la tolerancia, la capacidad de resolución de conflicto, esto se encuentra ligado a un resultado adicional ya que se determinó una correlación entre el conflicto trabajo familia con problemas de salud mental tales como ansiedad y depresión siendo los trabajadores que experimentan una interacción de carácter negativo los más propensos a padecerlas (Arias y Velásquez, 2020).

De igual forma, Los autores hacen hincapié en que se hacen necesarias intervenciones tempranas que permitan abordar las dificultades a nivel laboral y familiar implementando

diversas modificaciones que equilibren dicha relación, además mencionan que se identificaron diversos factores que afectan tanto el desempeño como el perfil organizacional entre ellos se la estructura familiar y la cultura empresarial proporcionando así una base para el desarrollo de políticas y estrategias que promuevan la conciliación entre ambos aspectos.

Por otra parte, Carlosama et al. (2020) realizaron un estudio que busca identificar los avances en el tema de conciliación trabajo-familia en Latinoamérica entre los años 2008 y 2018 en donde Brasil cuenta con el primer lugar en la producción científica sobre la relación trabajo-familia destacándose la mayoría como estudios de corte cuantitativo mediante el uso de instrumentos de recolección de información cuestionarios, escala e inventarios. Por otra parte, según los autores en los últimos años se muestra un aumento en la investigación sobre la conciliación trabajo-familia a la par con la implementación de estrategias de conciliación trabajo-familia genera relaciones positivas con la motivación en el ámbito laboral, el apoyo del núcleo familiar, el compromiso organizacional además del desarrollo de los roles es de vital importancia. Por el contrario, al no desarrollar estas estrategias para equilibrar la relación trabajo-familia a generar impactos negativos en la salud física y mental del empleado, así como alteraciones en la dinámica familiar (Carlosama et al., 2020).

Además, entre los resultados significativos de los autores también destaca que según las investigaciones estudiadas un alto porcentaje de trabajadores en diferentes industrias presentan niveles elevados de estrés laboral, un ejemplo es una investigación de carácter no experimental realizada en Santo Domingo dio como resultado niveles patológicos de estrés que se encontraban vinculados directamente a las dificultades para la comunicación efectiva dentro del hogar, menor capacidad de tolerancia a la frustración, agresividad e intolerancia hacia los miembros de la familia, lo que causaba de alguna u otra forma profundo malestar en los empleados y las familias (Carlosama et al., 2020).

Organización Saludable

El segundo aspecto esencial para esta investigación es la organización saludable, el concepto de la Organización Mundial de la Salud (2010) define a las empresas saludables las que fomentan un bienestar integral tanto en lo psicológico, como en lo físico además de lo social de los trabajadores promoviendo así efectividad laboral manifestado en altos niveles de productividad. Dicha promoción involucra a una serie de actores que abarcan a los proveedores hasta la sociedad en general integrando por supuesto a los directivos y trabajadores de la empresa. De esta forma Spreitzer (1995) realiza un aporte hacia la promoción de una organización saludable postulando que la motivación además del empoderamiento psicológico aunado al desarrollo de competencias crean un entorno propicio para construir e implementar acciones como el Engagement y el compromiso para formar un ambiente que no solo cumpla con la legislación y las condiciones de seguridad y salud en el trabajo sino que se caracterice por condiciones idóneas para que los trabajadores realicen sus labores efectivamente reflejando un buen rendimiento laboral.

De igual forma, Salanova (2008) define a la organización saludable como un entorno laboral en donde se integran diferentes elementos que se abordan más adelante y que afectan de forma positiva tanto a los trabajadores saludables como a los que cuentan con alguna condición o dificultad en su salud. Para la autora, existen tres elementos que se interrelacionan para el desarrollo de una empresa saludable, por una parte, se encuentran las prácticas saludables que consiste las estrategias o herramientas que se han implementado y que se realizan día a día para mantener una organización sana. De igual manera, los recursos saludables se refieren a los implementos o elementos que permiten que los trabajadores puedan trabajar cómodamente en la empresa un ejemplo es una infraestructura adecuada. Por último los empleados saludables que son personas que alcanzan niveles altos de bienestar

viéndose reflejado esto en la motivación, productividad y calidad en el ambiente organizacional.

Organización Saludable Positiva- Modelo Hero

El modelo HERO es un modelo creado por Salanova et al. (2012) brinda un marco comprensivo para identificar cuáles son los aspectos que identifican a las organizaciones saludables además de adaptativas. Para ello se enfoca en datos que van desde el estrés laboral, ambiente laboral y en general aspectos significativos de seguridad y salud en el trabajo que se desarrollan en 3 elementos interdependientes, el primero hace referencia a las prácticas que se llevan a cabo dentro de la organización para poder promover las capacidades y fomentar habilidades como la resolución de conflictos o la comunicación asertiva que ayudan al desarrollo de un ambiente laboral sano, dichas prácticas no solo mejoran la salud física y psicológica del empleado sino que también crean un clima organización propicio para el desarrollo personal y profesional (Acosta et al., 2015).

El segundo elemento según el modelo Hero se enfoca en los resultados organizacionales saludables que incluyen indicadores como los niveles de productividad, la atención brindada a los clientes y la rentabilidad. Según Acosta et al. (2015) las acciones orientadas desde la promoción del talento humano desde el modelo Hero impactan de forma directa en la imagen organizacional y los resultados en producción y también la efectividad o las metas organizacionales alcanzadas. Esto implica que las organizaciones que cuidan los tres elementos tienen muchos mayores recursos para enfrentar las crisis y son, por tanto, saludables, resilientes produciendo resultados extraordinarios.

Dentro de este contexto, según Salanova et al. (2015), una organización saludable es no solo es aquella que promueve la salud dentro de sus trabajadores sin que también facilita el crecimiento de cada uno tanto a nivel personal, mental y familiar. Un ejemplo del apoyo

con respecto al aspecto profesional la empresa brinda un soporte para la capacitación con sistemas de remuneración acordes a las habilidades que creen un sentido de pertenencia fortaleciendo la motivación laboral del trabajador. Una organización saludable cree que el talento humano merece las mejores condiciones de trabajo, fortalecer el bienestar organización y promover el crecimiento en general de todas las personas a la par con recursos con los que cuenta la organización.

De igual forma entre los múltiples beneficios para la empresa se encuentra la retención del talento humano se ve directamente influenciada por un ambiente organizacional que es percibido como saludable. Según García y Rodríguez (2020) un ambiente laboral positivo, caracterizado por la transparencia, la colaboración y el respeto mutuo no solo atrae a los empleados, sino que también los motiva a permanecer en la organización construyendo un sentido de pertenencia que es un factor de suma importancia para incentivar la motivación y la lealtad de los empleados (Plata y Velandia, 2021). De igual manera la implementación de políticas de reconocimiento y desarrollo profesional influyen directamente en la retención del talento humano capacitado un ejemplo de ellos es que según García y Rodríguez (2020) en un estudio realizado a múltiples trabajadores el 79 % de ellos refieren que abandonan ciertos trabajos cuando perciben que no hay una política de reconocimiento ya que no se sienten valorados , éste sentimiento afecta de forma directa la motivación causando una reducción en la productividad e imposibilitando vivenciar un clima laboral sano.

Por último, en las empresas en que se vivencia un clima organizacional saludable no solo mejora la satisfacción laboral también se potencia la productividad y la innovación evidenciando un sentimiento de pertenencia marcado por parte de los empleados lo que se traduce en un compromiso genuino por el desarrollo de actividades laborales de forma eficiente contribuyendo así al crecimiento y mantenimiento de la organización.

Importancia de la Organización Saludable Positiva Modelo Hero

La importancia de la organización saludable según el modelo HERO radica en su capacidad para promover la salud de los empleados, equipos y organizaciones en general, desde un aspecto más conceptual el modelo HERO integra resultados empíricos además teóricos como se mencionó en párrafos anteriores. Para las organizaciones este modelo, sirve como guía ya que les brinda algunos aspectos claves para gozar de una organización saludable, entre ellos es que es necesario que las empresas cuiden la salud personal e institucional de sus empleados como una estrategia para mejorar los resultados operativos de los trabajadores. Debido a eso las organizaciones saludables son resilientes y saben enfrentar las crisis con una actitud de adaptación asegurando estabilidad y una proyección positiva para el futuro (Acosta et al., 2015).

Por lo tanto, es posible decir que la importancia de la organización saludable según el modelo HERO radica en su capacidad para promover la salud personal y organizacional de sus empleados, ser resilientes en el medio de adversidades, implementar estrategias para estructurar y organizar el trabajo de manera saludable, abriendo una posibilidad para aumentar la productividad, los rendimientos a la vez que se potencie el recurso humano a nivel organizacional e individual contribuyendo a la construcción de un clima laboral amable.

Estudios empíricos sobre la organización saludable positiva

Dentro de los trabajos de organización saludable positiva destaca el realizado por Nader et al. (2014) sobre un modelo en la organización saludable que buscó establecer si la percepción de los empleados sobre el clima laboral, el perfil de cargo y el flujo dentro de las actividades de trabajo pueden predecir la satisfacción y el bienestar en el trabajo. Entre los resultados se puede destacar que una percepción positiva del clima laboral resulta augurar un elevado nivel de satisfacción en los empleados aumentando el flujo de trabajo lo que

posibilita una predicción efectiva del rendimiento laboral, mejorando la motivación de los colaboradores e incentivando el desarrollo de un clima organizacional positivo.

Por su parte, Hernández et al. (2022) desarrollaron un trabajo que persigue el comprender los elementos y características asociados a una organización sana teniendo en cuenta los factores de protección y los principios de la psicología positiva. Entre los resultados más relevantes se encontró el uso del modelo de organización sana y resiliente en los estudios identificados sobre todo en Latinoamérica, en la discusión del trabajo se tienen en cuenta los desafíos de adoptar un marco conceptual más integral de salud dentro de las organizaciones lo que permite resaltar como un punto esencial la necesidad de crear organizaciones sanas y con una gran capacidad de adaptación (Hernández et al.,2022).

Por otra parte, Benavides (2022) centró su estudio en construir diversas estrategias que fomenten un carácter fuerte para el desarrollo de habilidades de liderazgo y autodirección lo que contribuye al fortalecimiento de una organización saludable. Uno de los resultados más importantes identificadas en la muestra objeto de estudio es que éstos diferentes habilidades. En su trabajo, el autor manifestó la importancia de fortalecer competencias para el trabajo en equipo con una visión positiva compartida, además de fomentar una salud mental esperanzadora, sin embargo, la espiritualidad fue el único factor que mostró un nivel de desarrollo bajo en todos los participantes.

Desde la perspectiva del bienestar psicológico, Gómez y Calderón (2017) exponen como resultados de su estudio, la necesidad de una intervención imperiosa de las organizaciones para garantizar condiciones de salud mental en especial en factores que en su gran mayoría afectan el ambiente laboral. No obstante, enfatizan en la necesidad de cambios en las relaciones laborales y una mayor conciencia aunada de una educación para lograr estos objetivos saludables empresariales.

De igual forma Rivera et al. (2018) en su estudio de análisis del concepto de cultura organizacional, se resalta la importancia de fomentar estrategias para crear organizaciones saludables y promover un ambiente de trabajo positivo; tanto a nivel individual, como organizacional podría contribuir al bienestar laboral. Por lo que se destaca la importancia de los valores, símbolos, lenguaje y regulaciones en la configuración del comportamiento organizacional y la creación de un clima organizacional apropiado.

Diseño Metodológico

Tipo de Investigación

Con el fin de alcanzar el objetivo propuesto el enfoque de investigación cuantitativo se seleccionó para el presente estudio debido a que utiliza tanto una recopilación de datos numéricos para analizarlos de forma estadística y así poder comprobar hipótesis o teorías. Al tratarse de un tipo de investigación secuencial y probatorio permite una rigurosidad metodológica, es decir, cada etapa precede a la siguiente y necesariamente un paso debe seguir al otro, aunque es posible rediseñarlos si fuese necesario (Hernández et al. 2014). Además, según los autores el enfoque cuantitativo se caracteriza por su capacidad de establecer relaciones entre las variables y medir fenómenos a través de instrumentos estandarizados para este caso los dos cuestionarios que se describen más adelante lo que proporciona resultados que se pueden considerar como generalizables o aplicables a otras poblaciones a partir de muestras representativas.

En este caso, al abordar la interacción trabajo-familia y organización saludable en un entorno laboral específico se utilizará un diseño correlacional dentro del enfoque cuantitativo, este diseño permitirá sistematizar las percepciones de los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Suaza en relación con estas variables facilitando así en análisis de las relaciones entre ellas proporcionando de esta forma información valiosa desde este diseño.

Nivel de Investigación

Se trata de una investigación con nivel descriptivo correlacional que fue elegido para este estudio con el objetivo de describir además de caracterizar de manera detallada las variables y fenómenos relacionados con la interacción trabajo-familia y organización saludable en la Alcaldía Municipal de Suaza. Según Guevara et al. (2020) este nivel de

investigación se centra en la recopilación además de la exposición de datos de manera sistemática para describir atributos, conductas o sucesos en una población particular.

En primer lugar, la investigación se desarrolla desde un enfoque descriptivo ya que se encarga de caracterizar las condiciones laborales y factores sociodemográficos de los participantes de la muestra además las percepciones de los trabajadores respecto a su entorno laboral, así como la identificación de las prácticas organizacionales existentes que promueven o dificultan el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. Esto por medio de instrumentos como el Cuestionario Modelo Hero Check que evaluará las prácticas organizacionales saludables y el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) que se encargará de medir las dinámicas entre trabajo y familia, creando un panorama contextualizado de las interacciones trabajo- familia con la organización saludable de la Alcaldía de Suaza.

En segundo lugar, el enfoque correlacional se aplica en el análisis de las relaciones entre las variables identificadas haciendo especial énfasis entre la organización saludable y la interacción trabajo-familia. Se examinan las correlaciones significativas entre la interacción negativa trabajo-familia también su impacto en la salud mental y calidad de vida laboral de los empleados. De igual forma se explica cómo una organización saludable puede influir positivamente en estas interacciones. Para determinar la relación estadística entre las variables se utiliza coeficientes de correlación como Pearson o Spearman para identificar el nivel de correlación.

Participantes

La Alcaldía Municipal de Suaza es una entidad territorial de carácter público ubicada en el departamento del Huila, es responsable de ejercer libremente sus funciones, trabajar con diversas entidades y actores para el desarrollo en pro del bienestar de la comunidad. El

estudio en cuestión involucró a 165 participantes que laboran en la Alcaldía Municipal de Suaza en el año 2023.

Se implementó el método de muestreo aleatorio simple para la selección de los participantes de la muestra ya que debido a su sencillez y eficiencia permitió a los investigadores obtener datos primarios iniciales en un estudio preliminar (Velásquez,2017). La muestra incluyó a 165 que representa el total de la muestra personas de diferentes áreas de desempeño dentro de la alcaldía, niveles de escolaridad, estado civil y tiempo de antigüedad en la entidad. Antes de participar en el estudio, los investigadores obtuvieron el consentimiento informado de la alcaldía de Suaza, véase apéndice 2.

Instrumento de Recolección de Datos

Prosiguiendo con el desarrollo del marco metodológico, los instrumentos o herramientas implementados en la investigación fueron dos, Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y el Cuestionario Modelo Hero Check, Para cumplir con la normativa vigente de derechos de autor, los investigadores obtuvieron mediante correo electrónico la autorización de los autores para emplear las herramientas, véase en Apéndice 1.

Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Es una herramienta ampliamente conocida y utilizada desarrollada por Grzywacz y Marks (2000) estudiar y evaluar la relación entre el entorno laboral-familiar que ha demostrado tener validez y confiabilidad en diversas investigaciones sobre el equilibrio trabajo-familia. El SWING hace uso de cuatro dimensiones o aspectos: entre ellos están la interacción negativa trabajo- familia, interacción negativa familia sobre trabajo, interacción positiva trabajo- familia e interacción positiva familia-trabajo

Así mismo el cuestionario maneja una escala de medición para las respuestas conocida como Likert de 5 puntos, donde los participantes responden a una serie de afirmaciones en función de su frecuencia. Las dimensiones y los ítems que miden cada dimensión son los siguientes:

- Interacción negativa trabajo sobre familia: mide el impacto negativo del trabajo en la familia, por ejemplo, el tiempo dedicado al trabajo que resta tiempo a la familia.
- Interacción negativa familia sobre trabajo: mide el impacto negativo de la familia en el trabajo, por ejemplo, el estrés a causa de problemas familiares que afecta el rendimiento laboral.
- Interacción positiva trabajo sobre familia: mide el impacto positivo del trabajo en la familia, por ejemplo, el apoyo recibido en el trabajo que mejora la relación familiar.
- Interacción positiva familia sobre trabajo: mide el impacto positivo de la familia en el trabajo, por ejemplo, la comunicación familiar que mejora el rendimiento laboral.

El Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) presenta propiedades psicométricas amplias que lo hacen un instrumento confiable. En primer lugar, su estructura factorial se organiza en cuatro subescalas que reflejan adecuadamente las interacciones entre trabajo y familia, lo que ha sido confirmado por análisis factoriales. Además, la consistencia interna es alta, lo que indica que los ítems miden coherentemente el mismo constructo. Asimismo, la validez del instrumento se respalda por correlaciones significativas con otras medidas relacionadas, evidenciando que efectivamente capta las dinámicas entre estas dos esferas. Por otro lado, la calidad de los ítems asegura que las preguntas sean claras y

relevantes, contribuyendo así a la validez y confiabilidad del cuestionario en su conjunto Grzywacz y Marks (2000).

Cuestionario Modelo Hero Check

El Cuestionario Modelo Hero Check es una herramienta adaptada que explora los roles y las percepciones de los individuos en relación con sus responsabilidades familiares y laborales. La operacionalización de las variables en el Cuestionario Modelo Hero Check se realiza mediante una escala de medición Likert de 5 puntos, donde los participantes responden a una serie de afirmaciones en función de su frecuencia. El cuestionario fue desarrollado por el equipo WANT de la Universitat Jaume I, siguiendo el Modelo HERO (Healthy & Resilient Organizations). La prueba es un cuestionario de diagnóstico psicosocial que permite evaluar las dimensiones del Modelo HERO desde la perspectiva de los agentes clave de las organizaciones sanitarias.

Esta herramienta se evalúa tres dimensiones clave que son en primer lugar los recursos y prácticas organizacionales saludables que se encarga de la medición de iniciativas que promueven el bienestar de empleados y pacientes. Por otra parte, la dimensión de empleados saludables se evalúa el bienestar percibido por los empleados, incluyendo variables como resiliencia, optimismo y vinculación con la organización, por último los resultados organizacionales saludables se encargan de medir la excelencia organizacional y la atención al cliente. Este modelo implementa una escala Likert de 5 puntos, donde los participantes expresan su nivel de acuerdo con cada afirmación.

Siguiendo con las propiedades psicométricas el Cuestionario Modelo HERO Check, diseñado para evaluar el bienestar y la salud organizacional, ha demostrado poseer propiedades psicométricas sólidas. Según Salanova et al. (2012) el instrumento se validó mediante un análisis factorial que reconoció un modelo de las dimensiones consolidando así

la estructura del cuestionario. Los índices de ajuste, como el CFI y el SRMR, mostraron resultados satisfactorios lo que indica un ajuste favorable del modelo a los datos recolectados, con respecto a la consistencia interna el instrumento muestra un nivel alto soportado con coeficientes alfa de Cronbach que superan el umbral recomendado es decir que resulta altamente confiable. Estos hallazgos sugieren que el HERO Check es un recurso efectivo para medir las dimensiones del empleado saludable, fomentando la calidad de vida laboral (Salanova et al.,2012).

Procedimiento Análisis de Datos

Para este apartado en primera instancia se procedió a recolectar los datos mediante diferentes instrumentos que se mencionaron en el apartado titulado instrumentos de recolección de datos tales como Cuestionario Modelo Hero Check y Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). Posteriormente se seleccionó, organizó para su posterior depuración de datos en donde se incluyeron varias etapas en un inicio se realizó un análisis exploratorio para identificar posibles inconsistencias y errores en los datos recopilados esto implicó la detección al igual que la eliminación de datos atípicos (outliers) que pudieran distorsionar los resultados además se llevaron a cabo pruebas para asegurar la consistencia a la par que la ausencia de errores en los datos como la verificación de duplicados a la par con la validación de la integridad de las entradas. Con ayuda de herramientas estadísticas de corte descriptivo entre ellos programas como Excel para sistematizar la información recolectada y seleccionada. Con respecto al factor correlacional se implementó la herramienta SPSS versión 27 que es una herramienta que facilita el análisis de datos entorno a la relación de la organización saludable y la variable trabajo-familia

De igual forma se utilizaron medidas descriptivas como la media, la mediana, la moda, la desviación estándar, la varianza, el rango, el mínimo, el máximo para describir las

variables. Además, se utilizaron medidas de asimetría y curtosis para evaluar la distribución de las variables. Estos análisis permitieron obtener una descripción detallada de las variables a la par de las categorías de análisis, lo que facilitó la interpretación de los resultados obtenidos.

Variables

En este trabajo de investigación se abordarán dos variables principales que se relacionan entre sí: la Organización Saludable y la Interacción Trabajo-Familia. Así pues, la organización saludable se conforma de elementos y prácticas dentro de una empresa que fomentan el bienestar, así como la salud de los trabajadores, esta variable incluye aspectos significativos como los recursos y prácticas organizacionales saludables, que abarcan desde la implementación de programas de bienestar hasta la promoción de un ambiente laboral positivo (Salanova, 2008).

Por otra parte, la interacción trabajo-familia se encarga de medir la relación y la influencia mutua entre la esfera laboral y familiar de los trabajadores, se descompone en varias dimensiones que incluyen la interacción negativa trabajo-familia que hace referencia a los conflictos que pueden surgir cuando las demandas laborales interfieren con la vida familiar, de igual forma se considera la interacción negativa familia-trabajo que aborda cómo las responsabilidades familiares pueden afectar el rendimiento en el trabajo. Por su parte las relaciones positivas trabajo-familia y familia-trabajo se centran en cómo ambos ámbitos pueden enriquecerse mutuamente en búsqueda de un equilibrio que beneficie tanto a los empleados como a la organización.

Con respecto a la operacionalización y medición de las variables en la investigación se utilizan dos instrumentos en específico que como se ha mencionado con anterioridad son el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) y el Cuestionario Modelo Hero Check. Con respecto a la organización saludable el Cuestionario del Modelo Hero mide tanto

las practicas saludables que hace referencia a las estrategias implementadas dentro del entorno laboral, los recursos saludables que hace alusión a la infraestructura y en general a la seguridad en el entorno laboral y a los empleados de los que se obtiene los indicadores de satisfacción, bienestar además del indicador de compromiso organizacional. Esto se encuentra medido por los programas de bienestar, el ambiente laboral positivo y los recursos de la organización.

Por otra parte, con respecto a la interacción trabajo familia se evaluará mediante la aplicación del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) que mide la interacción entre las dos esferas, mediante este se mide la interacción negativa trabajo-familia manifestado por los conflictos entre las responsabilidades del hogar y del lugar del trabajo, también la interacción negativa familia-trabajo en donde los compromisos familiares inciden con el rendimiento laboral. Por otra parte, la interacción positiva trabajo-familia se analiza desde como las experiencias del trabajo enriquecen el hogar del trabajador, de igual forma en la interacción positiva familia- trabajo mide como la primera incide positivamente en la segunda promoviendo un equilibrio saludable.

Consideraciones éticas

Para asegurar que la presente investigación se realizara de manera responsable y respetuosa con los derechos y la dignidad de los participantes, así como de la organización involucrada, se tendrán en cuenta diversos principios éticos. En primer lugar, se hizo uso de un consentimiento informado, lo que implicó que todos los participantes recibirán información detallada sobre los objetivos, procedimientos y alcance del estudio la autorización de participar se solicitará de manera voluntaria y se registrará de forma verbal garantizando que los individuos comprendan plenamente su participación lo que permite cumplir con la ley 23 de 1981, en sus artículos 14, 15 y 18 que enfatiza la necesidad de obtener el consentimiento previo

de los participantes antes de iniciar la encuesta para asegurar que los participantes comprendan los riesgos y beneficios de su participación.

Por otro lado, la ley 1581 de 2012 que habla sobre la protección de datos personales también es relevante ya que asegura que la información de los participantes sea manejada con estricta confidencialidad, respetando su derecho a la privacidad, así se trató toda la información de manera anónima evitando la inclusión de datos tales como nombres o número de cedula con el objetivo de proteger la identidad de cada individuo.

Respaldando la ética investigativa, el código deontológico en psicología establece principios éticos fundamentales que los profesionales deben seguir en su práctica, entre ellos se destacan los artículos que abordan los principios de beneficencia y no maleficencia ya que son cruciales para garantizar la protección y el bienestar de los participantes en investigaciones, esto se traduce en un compromiso para maximizar los beneficios de cualquier intervención o evitando causar evitar causar daño a los participantes, esto significa que los investigadores deben ser conscientes de los riesgos potencialmente perjudiciales asociados con sus acciones y tomar medidas para minimizarlos.

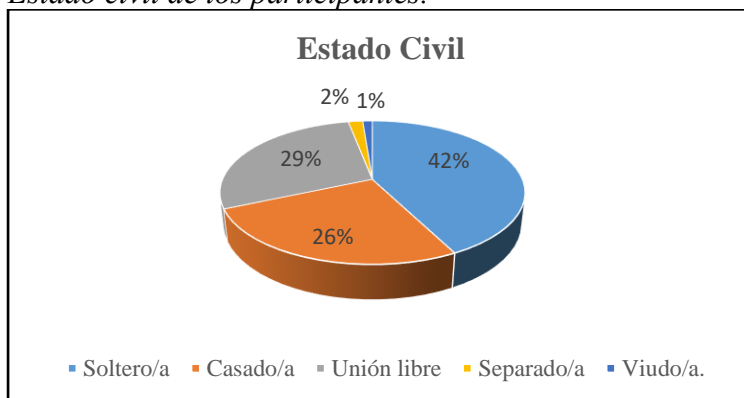
Resultados

A continuación, se presenta las tablas correspondientes a los resultados obtenidos a partir de la implementación de los instrumentos de recolección de información. Entre la información obtenida se encuentran los datos sociodemográficos, datos sobre el cuestionario Hero y el cuestionario SWIMM.

Datos sociodemográficos

Los datos sociodemográficos de los participantes se encuentran el estado civil, nivel de escolaridad, áreas de labor, años de antigüedad y edad. Dichos datos se presentan en un diagrama de 360 grados y diagrama de barras.

Figura 1
Estado civil de los participantes.



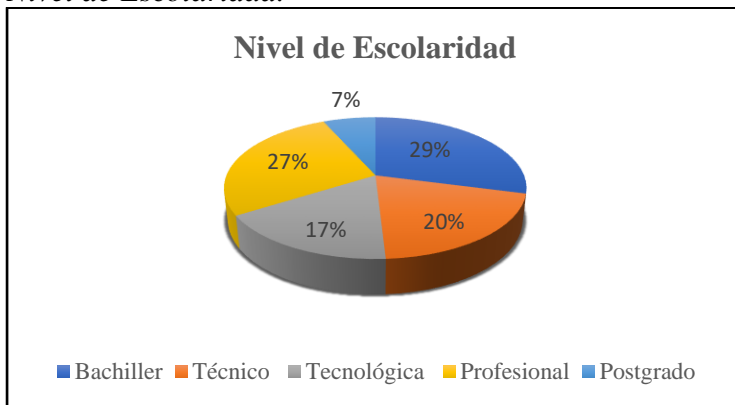
Nota. Elaboración propia.

La figura 1 ilustra la distribución del estado civil de los participantes en el estudio en donde se aprecia que una porción significativa de la población específicamente el 42%, se identifica como soltero lo que sugiere una alta representación de individuos que no poseen en su mayoría un rol específico a nivel parental. Otro porcentaje importante es que el 26% de los participantes se encuentra casado lo que genera una responsabilidad familiar importante, mientras que el 29% vive en unión libre lo que indica una tendencia hacia formas de

convivencia que no necesariamente implican el matrimonio formal, un 2% de los encuestados está separado es decir que presenta una responsabilidad ya sea total o compartida en el caso de padres o madres solteras , y solo el 1% se encuentra en estado de viudez. Esta diversidad en el estado civil refleja diferentes realidades y dinámicas familiares entre los participantes no es un factor que tiene resultados homogéneos.

Por su parte, el nivel de escolaridad dentro de la alcaldía de Suaza se encuentra integrado por diferentes niveles educativos. Que se indican en la figura 2.

Figura 2
Nivel de Escolaridad.



Nota. Elaboración Propia

La figura 2 indica la distribución del nivel de escolaridad de los participantes en el estudio, es importante mencionar que el 29% de los encuestados son bachilleres, lo que indica que han completado la educación secundaria, contrario al 27% de los participantes quienes han alcanzado el nivel profesional, es decir, han cursado un programa de pregrado y obtenido un título universitario, un 17% por su parte cuenta con formación a nivel tecnológica, lo que sugiere que han completado estudios técnicos superiores, finalmente el 7% de los participantes posee una formación posgradual es decir han podido acceder a una especialización en su campo. La implicación de éstos resultados es significativa para los objetivos de la investigación debido a que una parte considerable de participantes tienen formación secundaria lo que probablemente debido a su formación es posible que se presente

una mayor percepción de dificultades laborales lo que puede influir en las áreas familiares, esto es tan solo un ejemplo de cómo el nivel educativo influye en la interacción trabajo-familia ya que aquellos que tengan una formación más extensa como posgrados podrán tener un amplia gama de herramientas que les permitirá enfrentarse de forma más efectiva a los diferentes conflictos que surgen en el trabajo y esto a su vez se verá reflejado en su relación con su familia. Por lo tanto, es posible decir que el nivel de educación influye de forma directa en la relación familia- trabajo y la percepción de la organización como saludable.

Esta diversidad en los niveles de escolaridad refleja una variedad de antecedentes educativos entre los participantes lo que puede influir en sus perspectivas personales, así como en las profesionales ya la vez en las áreas de desempeño. El área de desempeño o dependencias en donde de acuerdo con el perfil del cargo se distribuyen las responsabilidades además de tener una relación importante con los estudios ya que dependiendo del nivel académico en muchas oportunidades las responsabilidades y carga laboral varia.

En la Tabla 1 se presenta una descripción detallada de este resultado.

Tabla 1
Distribución de Frecuencia y Porcentaje de la variable personal por Área de Desempeño

Área de Desempeño	Frecuencia	%
Despacho alcalde	11	6.67%
Secretaria de Gobierno	37	22.42%
Secretaria de Hacienda	11	6.67%
Secretaria de Planeación	28	16.97%
Secretaria de Salud	21	12.73%
Matadero Municipal	14	8.48%
Unidad de Deportes	8	4.85%
Unidad de Cultura	11	6.67%
Unidad Centro Vida	6	3.64%
Unidad de Desarrollo Agropecuario	7	4.24%
Oficina de Control Interno	3	1.82%
Comisaria de Familia	5	3.03%
Inspección de Policía	3	1.82%

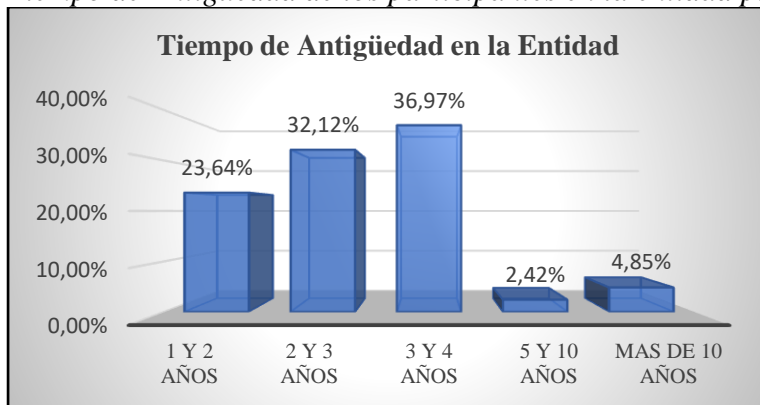
Nota. Elaboración Propia

La tabla 1 muestra las áreas con mayor concentración de personal de la alcaldía de Suaza en las que destaca la secretaría de gobierno con un 22.42% seguida por la secretaría de

planeación desde un 16.97% es posible mencionar que conforme a los resultados éstas dos áreas tienen un peso importante dentro de la organización a nivel operativo. Por el contrario, las áreas con menor número de personal son la oficina de control interno con un 1.82%, la inspección de policía presentando un 1.82% y la unidad centro vida con un 3.64%, lo que podría indicar que estas áreas tienen un rol más específico o de menor tamaño dentro de la entidad. Los porcentajes en este aspecto resulta variados por lo que se podría decir que existe una distribución laboral positiva.

Por otra parte, el tiempo de antigüedad constituye un factor importante para el análisis de la relación trabajo-familia y salud, esto demuestra la capacidad de la entidad de retener el talento humano además de brindar una visión acerca de fenómenos problemáticos como la rotación frecuente de personal. La figura 3 muestra de forma más detallada los resultados.

Figura 3
Tiempo de Antigüedad de los participantes en la entidad pública



Nota. Elaboración Propia

El diagrama de la figura 3 muestra la antigüedad de los participantes en la entidad, en donde se observa que el 36,97% de los encuestados tienen entre 3 y 4 años de antigüedad, lo que indica que una parte significativa de la muestra ha estado en la organización durante un período considerable, por su parte el 32,12% de los participantes cuentan con una antigüedad de 2 a 3 años, lo que sugiere una rotación moderada en el personal, por su parte el 23,64% tiene entre 1 a 2 años laborando en la alcaldía lo que podría reflejar un grupo de empleados

más recientes, contrastando lo anterior, solo el 4,85% de los encuestados ha trabajado en la entidad por más de 10 años, mientras que el 2,42% tiene entre 5 y 10 años de antigüedad, esta variabilidad del personal puede influir en la dinámica laboral así como la cultura organizacional ya que los empleados con más tiempo en la entidad pueden tener una experiencia más profunda sobre su funcionamiento.

De igual forma la edad es un factor importante dentro de las organizaciones y sobre todo en la relación trabajo- familia con la organización saludable ya que cada ciclo etario se encuentra marcado por unas características puntuales que impactan en el entorno laboral. En este sentido la tabla 3 muestra las edades de los participantes de la muestra.

Tabla 2
Estadísticas descriptivas de la edad de la muestra.

Edad Muestra	Resultados
Media	34.30
Mediana	31.00
Moda	28.00
Desviación	11.18
Varianza	124.89
Rango	51.00
Mínimo	20.00
Máximo	71.00
Asimetría	1.15
Curtosis	0.88

Nota. Elaboración Propia

La tabla 2 muestra una descripción estadística de las edades de los participantes, incluyendo medidas de tendencia central y dispersión, así la media de la edad se sitúa en 34 años y 3 meses, lo que indica que en promedio los empleados son relativamente jóvenes, la mediana por su parte se sitúa en 31 años, sugiere que la mitad de los encuestados es menor que esta edad, mientras que la moda se encuentra establecida en 28 años indicando que esta es la edad más frecuente entre los participantes. Con respecto a la desviación estándar al ser 11.18 y la varianza de 124.89 reflejan una variabilidad moderada en las edades lo que muestra una variabilidad notable en la edad de los participantes, la leve asimetría positiva con un valor de 1.15 sugiere que hay una mayor concentración de participantes en el rango de

edades más jóvenes mientras que la curtosis de 0.88 indica que la distribución de edades es relativamente equilibrada.

Estos resultados ofrecen una visión clara de la composición etaria de la muestra lo que puede ser relevante para interpretar otros hallazgos del estudio debido a que traducido en las implicaciones para la investigación la juventud puede tener una mayor tolerancia a niveles de estrés elevados por lo que debido a su experiencia pueden enfrentar desafíos en comparación a sus colegas de más edad como sentimiento de inestabilidad, vulnerables debido a que en un caso se requiera mover personal o hacer recorte sean los primeros en salir afectados lo que sin duda genera cierto malestar laboral que se puede traducir en diferentes factores adversos a nivel individual y familiar, lo que sin duda alguna tendría una percepción negativa de la organización como saludable. Por lo que es posible admitir que estos resultados se alienan con el objetivo de analizar como una organización saludable puede influir en la interacción trabajo-familia.

Caracterización de organización saludable

A continuación, se indican los resultados que corresponden a la información recolectada acerca de los recursos y prácticas organizacionales saludables que se desarrollan dentro de la alcaldía municipal de Suaza. En Tabla 3 se detallan los valores específicos de cada estadístico calculado para esta variable.

Tabla 3

Estadísticas descriptivas de los recursos y prácticas organizacionales

Recursos y Practicas	Resultados
Media	31.65
Mediana	32.00
Moda	29.00
Desviación	5.63
Varianza	31.74
Rango	33.00
Mínimo	14.00
Máximo	47.00
Asimetría	0.05
Curtosis	-0.12

Nota. Elaboración Propia

Se puede identificar que los recursos y prácticas organizacionales analizados presentan una distribución relativamente equilibrada con un promedio de 31.65 y una variabilidad moderada, la presencia de 14 como valor mínimo y un máximo de 47 sugiere que existen diferencias significativas en la capacidad de las organizaciones para implementar recursos y prácticas efectivas.

Demandas Laborales-Empleados/as Saludables

Los datos incluidos en la tabla ofrecen información sobre la tendencia central, dispersión y forma de la distribución de los recursos y prácticas organizacionales percibidos por los participantes. La Tabla 5 presenta los estadísticos descriptivos de esta variable en la muestra estudiada.

Tabla 4

Estadísticas Descriptivas de las Demandas Laborales de los Empleados/as Saludables

Demandas laborales	Resultados
Media	50.5
Mediana	47
Moda	40
Desviación	10.6
Varianza	112
Rango	55
Mínimo	25
Máximo	80
Asimetría	0.52
Curtosis	-0.7

Nota. Elaboración Propia.

Los resultados presentados en la Tabla 4 se puede identificar que, en promedio, los trabajadores reportan niveles moderados de demandas laborales, con una media de 50,5 puntos. La mediana de 47 indica que la mitad de los empleados/as tienen puntuaciones por debajo de este valor. Esto significa que hay más participantes que reportan niveles bajos de demandas laborales. En otras palabras, la mayoría de los empleados saludables tienden a percibir que las demandas laborales son menores, mientras que solo un número reducido de ellos experimenta demandas laborales más altas. Por otro lado, la curtosis de -0.7 sugiere que la distribución es

más plana de lo normal, lo que implica que hay menos puntuaciones extremas, tanto altas como bajas. Esto refuerza la idea de que la mayoría de los participantes se encuentra en el rango de demandas laborales más bajas.

Partiendo de estos resultados es posible determinar que existe una influencia en las practicas organizacionales y el bienestar de los empleados, ya que el que la mayoría de trabajadores perciban niveles moderados o bajos de exigencias laborales se puede relacionar con un indicativo positivo del ambiente organizacional de la alcaldía de Suaza, lo que implica que las condiciones actuales facilitan a los empleados manejar sus responsabilidad sin necesidad de experimentar niveles de estrés elevado. Sin embargo, dichos niveles moderados pueden convertirse niveles altos de estrés para ello es necesario desarrollar practicas saludables que impidan que esto suceda.

Resultados Organizacionales Saludables

La Tabla 5 presenta los estadísticos descriptivos de esta dimensión en la muestra estudiada.

Tabla 5
Resultados Organizacionales Saludables.

Resultados Organización Saludable	Resultados
Media	14.67
Mediana	15.00
Moda	15.00
Desviación	2.28
Varianza	5.21
Rango	15.00
Mínimo	6.00
Máximo	21.00
Asimetría	-0.11
Curtosis	2.24

Nota. Elaboración Propia

La tabla 5 La media de 14.67 indica que en general los participantes tienen una percepción positiva de la organización como saludable. La mediana y la moda ambas en

15.00 sugieren que la mayoría de los encuestados reportan puntuaciones altas en este aspecto, por su parte la desviación estándar de 2.28 con una varianza de 5.21 reflejan una dispersión relativamente baja en las respuesta lo que implica que los trabajadores tienden a estar de acuerdo en su evaluación de la organización como saludable, así como el rango de 15.00 que va desde un mínimo de 6.00 hasta un máximo de 21.00, muestra una variabilidad en las puntuaciones, aunque esta es limitada, los resultados sugieren una distribución ligeramente más apuntada de lo equilibrada con una mayor concentración de puntuaciones alrededor de la media.

Resultados Variable Organización Saludable

A continuación, en la tabla 6 se presenta los resultados totales obtenidos de la aplicación del instrumento en la muestra escogida.

Tabla 6

Total, de la variable Organización Saludable.

Total, organización Saludable	Resultados
Media	96.85
Mediana	96.00
Moda	98.00
Desviación	11.72
Varianza	137.34
Rango	98.00
Mínimo	45.00
Máximo	143.00
Asimetría	0.36
Curtosis	3.77

Nota. Elaboración Propia

La tabla 6 muestra una media de 96.85, lo que indica que, en general, los empleados tienen una opinión favorable sobre su entorno laboral, la mediana de 96.00 y la moda de 98.00 sugieren que la mayoría de los participantes calificaron positivamente la salud organizacional, con una desviación estándar de 11.72 además de una varianza de 137.34 muestran que hay una variabilidad moderada en las respuestas con puntuaciones que van desde entre 45.00 y 143.00. La asimetría de 0.36 por su parte indica que hay una ligera

inclinación hacia las puntuaciones más altas mientras que la curtosis de 3.77 sugiere que la distribución es más alta y puntiaguda de lo normal lo que significa que muchos empleados tienden a calificar la organización de manera muy positiva generando así una percepción mayoritariamente positiva de la salud organizacional entre los empleados.

Estudio interacción trabajo familia

En las siguientes secciones, se presentan los resultados de los análisis estadísticos realizados para caracterizar la naturaleza y el comportamiento de la interacción trabajo familia tanto positivas como negativas.

Interacción Negativa Trabajo-Familia

En este apartado se manejan varios puntos para tener en cuenta con respecto a los resultados de la interacción negativa trabajo-familia. Para ello, la tabla 7 presenta una serie de datos estadísticos que se indican a continuación.

Tabla 7

Datos estadísticos de la Interacción Negativa Trabajo-Familia.

Interacción N. Trabajo Familia	Resultados
Media	13.27
Mediana	12.00
Moda	11.00
Desviación	4.01
Varianza	16.09
Rango	21.00
Mínimo	8.00
Máximo	29.00
Asimetría	1.09
Curtosis	1.37

Nota. Elaboración Propia

La recopilación de los resultados en la tabla 7 muestran que la interacción entre trabajo y familia presenta una media de 13.27, lo que sugiere un nivel moderado de interacción, aunque la mediana de 12 y la moda de 11 revelan que muchos participantes enfrentan dificultades para equilibrar estas responsabilidades. La desviación estándar de 4.01

y la varianza de 16.09 reflejan una notable variabilidad en las experiencias individuales, con algunos reportando interacciones positivas y otros lidiando con conflictos significativos. El rango de 21, que va de 8 a 29, destaca la diversidad en las percepciones. La asimetría de 1.09 sugiere que hay más individuos con interacciones bajas, mientras que la curtosis de 1.37 indica la presencia de valores extremos. En conjunto, estos resultados subrayan que, aunque hay un nivel moderado de interacción negativa entre trabajo-familia además persisten desafíos que pueden impactar el bienestar de los individuos.

Interacción Negativa Familia-Trabajo

A continuación, se presenta la tabla 8 con relación a un conjunto de datos de carácter estadísticos obtenidos tras la recopilación y análisis los resultados.

Tabla 8

Estadísticas descriptivas para la variable Interacción Negativa Familia-Trabajo.

Interacción N. Familia Trabajo	Resultados
Media	6.32
Mediana	6.00
Moda	4.00
Desviación	2.37
Varianza	5.62
Rango	11.00
Mínimo	4.00
Máximo	15.00
Asimetría	1.64
Curtosis	3.18

Nota. Elaboración Propia

Los resultados de la tabla 8 muestran que la interacción negativa entre la familia y el trabajo tiene una media de 6.32, lo que indica un nivel moderado de conflicto en promedio. La mediana de 6 y la moda de 4 sugieren que muchos participantes reportan interacciones negativas en el rango inferior, lo que puede reflejar dificultades en la conciliación de responsabilidades. La desviación estándar de 2.37 y la varianza de 5.62 indican una variabilidad moderada en las percepciones de este conflicto. Con un rango de 11, que va de 4

a 15, se observa una diversidad en las experiencias, donde algunos enfrentan conflictos significativos y otros menos problemáticos. La asimetría de 1.64 sugiere que hay más individuos con niveles bajos de interacción negativa, mientras que la curtosis de 3.18 indica la presencia de valores extremos.

Interacción Positiva Trabajo-Familia.

La Tabla 9 presenta estadísticas descriptivas para la variable interacción positiva trabajo-familia en una muestra determinada.

Tabla 9
Interacción Positiva Trabajo-Familia.

Interacción P. Trabajo Familia	Resultados
Media	14.01
Mediana	14.00
Moda	15.00
Desviación	3.06
Varianza	9.34
Rango	15.00
Mínimo	5.00
Máximo	20.00
Asimetría	-0.38
Curtosis	-0.11

Nota. Elaboración Propia

Los resultados de la tabla 9 revela una interacción positiva entre trabajo y familia con una media de 14.01 que indica un nivel alto de satisfacción en esta relación, la mediana de 14 y la moda de 15 refuerzan esta idea sugiriendo que muchos participantes experimentan interacciones favorables, la desviación estándar de 3.06 además de la varianza con un 9.34 muestran una variabilidad moderada en las percepciones indicando que aunque la mayoría reporta experiencias positivas existen diferencias individuales.

Con un rango de 15 que va de 5 a 20 se observa una amplia diversidad en las experiencias que van desde interacciones muy positivas hasta algunas menos satisfactorias, una asimetría de -0.38 sugiere una ligera tendencia hacia interacciones más altas mientras

que la curtosis de -0.11 indica una distribución relativamente normal. En conjunto, estos resultados destacan que la interacción positiva entre trabajo y familia es un aspecto significativo que puede favorecer el bienestar de los individuos.

Interacción Positiva Familia-Trabajo

A continuación, se presentan los resultados de la muestra con respecto a este factor en la Tabla 10.

Tabla 10

Datos estadísticos descriptivos de la Interacción Positiva Familia-Trabajo.

Interacción P. Familia Trabajo	Resultados
Media	15.12
Mediana	15.00
Moda	14.00
Desviación	2.86
Varianza	8.17
Rango	69.00
Mínimo	5.00
Máximo	74.00
Asimetría	-0.49
Curtosis	0.14

Nota. Elaboración Propia

La tabla 10 indica una interacción positiva entre la familia y el trabajo, con una media de 15.12 que significa un alto nivel de satisfacción en esta relación, por su parte la mediana de 15 y la moda de 14 refuerzan este postulado, mostrando que la mayoría de los participantes experimentan interacciones favorables con una desviación estándar de 2.86 y la varianza de 8.17 indican una variabilidad moderada en las percepciones significando que aunque la mayoría reporta experiencias positivas pero con opiniones diversas, con respecto al rango es de 69, que va de 5 a 74, se observa una amplia variedad de experiencias, desde interacciones muy positivas hasta algunas menos satisfactorias. La asimetría de -0.49 sugiere una ligera tendencia hacia interacciones más altas, mientras que la curtosis de 0.14 indica que la distribución es casi normal.

Resultados Totales de la Interacción Trabajo-Familia (SWING)

Continuando con los resultados el total de la interacción trabajo- familia hace referencia a la agrupación y análisis de los datos de la interacción trabajo familia tanto positivos como negativos, La Tabla 11 presenta las estadísticas descriptivas para la variable Total, Interacción Trabajo-Familia (SWING),

Tabla 11
Total, Interacción Trabajo-Familia (SWING).

Total, Interacción Trabajo Familia	Resultados
Media	48.70
Mediana	48.00
Moda	49.00
Desviación	8.26
Varianza	68.28
Rango	52.00
Mínimo	22.00
Máximo	74.00
Asimetría	0.20
Curtosis	1.02

Nota. Elaboración Propia

La tabla 11 proporciona estadísticos descriptivos para la variable total, interacción trabajo-familia (SWING) el valor medio es 48,70 indicando la puntuación media de esta variable, por otra parte, la mediana es 48,00 lo que sugiere que la mitad de las puntuaciones son inferiores a este valor y la otra mitad son superiores, la moda es 49,00 que es la puntuación que ocurre con más frecuencia.

Correlaciones de las variables analizadas

A continuación, se presentan los resultados de la validación de correlación realizados entre las variables de interacción trabajo-familia y organización saludable mediante la herramienta Spearman. Se exploraron las correlaciones entre las diferentes dimensiones de la interacción trabajo-familia, incluyendo tanto los aspectos positivos como los negativos de esta interacción. Posteriormente, se analizaron las correlaciones entre las dimensiones de la interacción trabajo-familia y los aspectos de la organización saludable como los recursos y

prácticas organizacionales, las demandas laborales, los resultados organizacionales y el total de la organización saludable.

Correlaciones Trabajo Familia

La tabla presenta los coeficientes de correlación de Spearman entre las dimensiones de la interacción trabajo-familia (SWING) y el total de la interacción trabajo-familia.

Tabla 12
Correlaciones Trabajo Familia.

Rho de Spearman		Interacción Negativa Trabajo- Familia	Interacción Negativa Familia- Trabajo	Interacción Positiva Trabajo- Familia	Interacción Positiva Familia- Trabajo	Total, Trabajo Familia
Interacción Negativa Trabajo- Familia	Coeficiente de correlación	1.000	,537**	-.016	.054	,587**
	Sig. (bilateral)		.000	.838	.492	.000
	N	165	165	165	165	165
Interacción Negativa Familia- Trabajo	Coeficiente de correlación	,537**	1.000	.117	.099	,588**
	Sig. (bilateral)	.000		.134	.208	.000
	N	165	165	165	165	165
Interacción Positiva Trabajo- Familia	Coeficiente de correlación	-.016	.117	1.000	,651**	,665**
	Sig. (bilateral)	.838	.134		.000	.000
	N	165	165	165	165	165
Interacción Positiva Familia- Trabajo	Coeficiente de correlación	.054	.099	,651**	1.000	,673**
	Sig. (bilateral)	.492	.208	.000		.000
	N	165	165	165	165	165
Total, Trabajo Familia	Coeficiente de correlación	,587**	,588**	,665**	,673**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.000	.000	.000	
	N	165	165	165	165	165

Nota. Elaboración Propia

Los resultados de la tabla 12 revelan que la interacción negativa trabajo-familia presenta una correlación positiva y significativa con la interacción negativa familia-trabajo $r=0.537$, $p<0.01$ y con el total de la interacción trabajo-familia con $r=0.587$, $p<0.01$ de igual forma, la interacción negativa familia-trabajo muestra una correlación positiva y significativa con el total de la interacción trabajo-familia $r=0.588$, $p<0.01$. Por otro lado, la interacción positiva trabajo-familia se correlaciona positiva y significativamente con la interacción positiva familia-trabajo $r=0.651$, $p<0.01$ y con el total de la interacción trabajo-familia

$r=0.665$, $p<0.01$ igualmente la interacción positiva familia-trabajo también presenta una correlación positiva y significativa con el total de la interacción trabajo-familia $r=0.673$, $p<0.01$.

Correlaciones Organización Saludable

La tabla 13 muestra los coeficientes de correlación de Spearman entre las dimensiones de recursos y prácticas organizacionales saludables, demandas laborales-empleados/as saludables, resultados organizacionales saludables y el total de organización saludable

Tabla 13
Correlaciones Organización Saludable.

Rho de Spearman		Recursos y Prácticas Organizacionales Saludables	Demandas Laborales-Empleados/as Saludables	Resultados Organizacionales Saludables	Total, Organización Saludable
Recursos y Prácticas Organizacionales Saludables	Coefficiente de correlación	1.000	-,343**	,236**	.082
	Sig. (bilateral)		.000	.002	.292
	N	165	165	165	165
Demandas Laborales-Empleados/as Saludables	Coefficiente de correlación	-,343**	1.000	,234**	,860**
	Sig. (bilateral)	.000		.002	.000
	N	165	165	165	165
Resultados Organizacionales Saludables	Coefficiente de correlación	,236**	,234**	1.000	,474**
	Sig. (bilateral)	.002	.002		.000
	N	165	165	165	165
Total, Organización Saludable	Coefficiente de correlación	.082	,860**	,474**	1.000
	Sig. (bilateral)	.292	.000	.000	
	N	165	165	165	165

Nota. Elaboración Propia

La tabla13 presenta las correlaciones entre las dimensiones del modelo de organización saludable, los resultados indican que los recursos y prácticas organizacionales saludables se correlacionan negativa y significativamente con las demandas laborales pero

positiva y significativamente con los resultados organizacionales saludables. Sin embargo, no se encontró una correlación significativa entre los recursos y prácticas organizacionales saludables y el total de la organización saludable. Por otro lado, las demandas laborales se correlacionan positiva y significativamente con los resultados organizacionales saludables y con el total de la organización saludable, añadiendo que los resultados organizacionales saludables también se correlacionan positiva y significativamente con el total de la organización saludable.

Correlaciones Trabajo Familia y Organización Saludable

Se evaluaron las relaciones entre interacciones negativas/positivas, recursos/prácticas organizacionales, demandas laborales, resultados organizacionales y totales. Los coeficientes a la par con las significancias revelan asociaciones significativas entre las dimensiones abordadas y que se muestran a continuación. La tabla 14 resume los índices reportados y se puede afirmar que, en primer lugar, se observa que la interacción negativa trabajo-familia se encuentra positiva y significativamente relacionada con el total de organización saludable, de igual forma los resultados indican que una interacción positiva entre trabajo-familia se asocia con la percepción de mayores niveles de bienestar organizacional por parte de los trabajadores.

De igual forma la interacción positiva tanto desde el trabajo hacia la familia como desde la familia hacia el trabajo se correlaciona significativamente con un mayor total de interacción trabajo-familia estos valores son $r=0.665$ y $r=0.673$ lo que significa que cuando los individuos experimentan una sinergia positiva entre sus roles laborales además familiares tienden a reportar un mejor balance general entre ambas esferas, la interacción positiva familia-trabajo se relaciona con mayores demandas laborales saludables y mejores resultados organizacionales.

Tabla 14
Correlaciones de Spearman.

Rho de Spearman		Total, Trabajo Familia.	Total, OS Organización Saludable
Interacción Negativa Trabajo- Familia	Coeficiente de correlación	,587**	,259**
	Sig. (bilateral)	.000	.001
	N	165	165
Interacción Negativa Familia- Trabajo	Coeficiente de correlación	,588**	,223**
	Sig. (bilateral)	.000	.004
	N	165	165
Interacción Positiva Trabajo-Familia	Coeficiente de correlación	,665**	-.065
	Sig. (bilateral)	.000	.408
	N	165	165
Interacción Positiva Familia-Trabajo	Coeficiente de correlación	,673**	,215**
	Sig. (bilateral)	.000	.005
	N	165	165
Total,TF	Coeficiente de correlación	1.000	,258**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	165	165
Recursos y Prácticas Organizacionales Saludables	Coeficiente de correlación	-.056	.082
	Sig. (bilateral)	.479	.292
	N	165	165
Demandas Laborales-Empleados/as Saludables	Coeficiente de correlación	,253**	,860**
	Sig. (bilateral)	.001	.000
	N	165	165
Resultados Organizacionales Saludables	Coeficiente de correlación	.068	,474**
	Sig. (bilateral)	.384	.000
	N	165	165
Total, OS	Coeficiente de correlación	,258**	1.000
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	165	165

Nota. Elaboración Propia

Para finalizar, se puede afirmar que los resultados obtenidos evidencian la importancia de una interacción positiva y recíproca entre el ámbito laboral y familiar. La correlación significativa entre ambas variables sugiere que cuando los individuos logran conciliar sus roles de manera satisfactoria, experimentan un mayor bienestar general y un mejor desempeño laboral.

Discusión

Posterior al desarrollo de este apartado es necesario establecer una relación entre los objetivos planteados y los resultados obtenidos además de evaluar el nivel de correlación que dentro de la entidad pública Alcaldía de Suaza se desarrolla entre la variable trabajo-familia y organización saludable.

En primer lugar y tomando como punto de partida el objetivo específico número uno que hace referencia a la caracterización la empresa pública como saludables, en la tabla 14 se muestran que en la población objeto de estudio los recursos y prácticas organizacionales saludables no se correlacionan significativamente con el total de organización saludable. Este hallazgo sugiere que, para los trabajadores, tanto los recursos como las prácticas no son un factor determinante en la percepción general de una organización saludable. En especial destaca la media de 50.5 con respecto a las demandas laborales, junto con las percepciones de un estrés leve a moderado sugiere que en general los empleados encuentran un entorno laboral que podría considerarse como favorable y saludable analizando dicha percepción desde modelo de demanda y control de Karasek y Theorell (1990) que establece que un nivel moderado a alto de demanda combinado con bajo control puede llevar a que se presente estrés y problemas de salud. Es fundamental seguir monitoreando estas percepciones para evitar que se conviertan en un problema a largo plazo, esto se encuentra relacionado directamente con el objetivo de analizar la relación entre la organización saludable y la interacción trabajo-familia en los trabajadores de la Alcaldía de Suaza de modo que al entender cómo las demandas laborales afectan el bienestar de los empleados es posible evaluar si las prácticas organizacionales actuales están efectivamente promoviendo un entorno saludable. Lo que a su vez abre una discusión sobre como las organizaciones pueden mejorar el control que los empleados tienen sobre sus tareas mediante la implementación de

políticas que ofrezcan flexibilidad horaria, teletrabajo entre otros, sobre todo en entidades públicas de sexta categoría.

Continuando, todos los hallazgos de la investigación resultan importantes porque resaltan la necesidad de que las organizaciones públicas presten atención no solo a los recursos prácticas saludables, sino también a las demandas laborales a los resultados organizacionales (Barrera y Córdoba, 2010). Tener recursos, prácticas saludables no es suficiente si los trabajadores no perciben que las demandas son manejables y que la organización está logrando buenos resultados, para este caso el Salanova et al. (2012) también sugieren que estos elementos deben estar interrelacionados y ser percibidos como tales por los trabajadores para que contribuyan efectivamente a la salud organizacional, por lo que resulta indispensable tener en cuenta que es posible que los trabajadores no perciban una conexión clara entre los recursos y prácticas saludables y su impacto en la salud general de la organización.

Prosiguiendo con los objetivos el segundo de ellos hace referencia a describir la interacción trabajo-familia de la muestra. En los resultados consignados en la tabla 14 es posible identificar una interacción negativa tanto en la relación familia- trabajo y trabajo-familia lo que refiere cuando los trabajadores perciben más conflictos entre su trabajo y su vida familiar, o viceversa, tienden a experimentar un mayor conflicto general entre estos dos dominios de su vida. Este hallazgo se alinea con la teoría del estrés laboral o modelo demanda-control de Karasek y Theorell (1990), quienes plantean que la interacción trabajo-familia puede ser una fuente de tensiones y desafíos para los individuos, impactando su salud psicosocial y su satisfacción en ambos ámbitos. Cuando las demandas y recursos del trabajo y la familia entran en conflicto, se generan situaciones que afectan negativamente la conciliación entre la vida laboral y familiar (Carbonero y Levin, 2007).

Siguiendo esta línea, según López (2018) es importante que las organizaciones implementen estrategias para reducir los conflictos entre el trabajo y la familia con el fin promover una interacción más positiva entre estos dos entornos, entre las medidas que pueden ser efectivas incluyen modificaciones de horarios y políticas de teletrabajo, desarrollar iniciativas organizacionales donde se valore la conciliación trabajo-familia eliminando el estigma asociado a la gestión de responsabilidades familiares (Álvarez y Gómez, 2011), el desarrollo de programas de apoyo familiar además que brinden bienestar a los empleados con la vigilancia para que los colaboradores cuenten con los recursos necesarios para abordar las demandas tanto en el entorno laboral como en cada uno de sus hogares (Caballero, 2013).

Por otro lado, los resultados de la tabla 12 también revelan un aspecto positivo la interacción positiva trabajo-familia y familia-trabajo se correlacionan de manera positiva y significativa con el total de interacción trabajo-familia. Esto sugiere que, cuando los trabajadores perciben más beneficios de su trabajo en su vida familiar, o viceversa, tienden a experimentar un mayor nivel general de enriquecimiento entre estos dos ámbitos de su vida. Este hallazgo se relaciona con la conceptualización del enriquecimiento trabajo-familia propuesta por Omar et al. (2015) quienes defienden el enriquecimiento como el grado en que las experiencias en un dominio considérese el trabajo o la familia influyen positivamente en el otro causando efectos favorables, facilitando las interacciones del empleado con su núcleo familiar desde la promoción de una convivencia armoniosamente equilibrada además de saludable causando así un efecto positivo en la vida laboral del empleado.

Con respecto al objetivo número tres identificar relaciones entre organización saludable e interacción trabajo-familia, partiendo de los resultados obtenidos la relación entre la organización saludable y la interacción trabajo-familia revela aspectos importantes que vale la pena analizar a profundidad.

Por un lado, se encontró que la interacción negativa trabajo-familia y la interacción negativa Familia-trabajo se correlacionan positiva y significativamente con el total de organización saludable. Esto sugiere que, cuando los trabajadores perciben más conflictos entre su trabajo y su vida familiar, o viceversa, tienden a percibir también una menor salud general de la organización.

Este hallazgo respalda la idea planteada por Jiménez et al. (2009) de que la interacción trabajo-familia es un fenómeno de "doble vía" que plantea retos directos a las organizaciones. Cuando existe un desequilibrio entre las demandas del trabajo y la familia, se generan tensiones que afectan tanto al individuo como a la organización.

Desde esta perspectiva, las organizaciones deben implementar estrategias efectivas para mejorar y conciliar la vida familiar y laboral de sus empleados. Algunas medidas que pueden ser útiles incluyen:

- Implementar políticas de flexibilidad laboral, como horarios flexibles y teletrabajo, que permitan a los trabajadores equilibrar mejor sus responsabilidades
- Fomentar una cultura organizacional que valore la conciliación trabajo-familia y elimine el estigma asociado a la gestión de responsabilidades familiares (Álvarez y Gómez, 2011).
- Desarrollar programas de apoyo familiar y bienestar que brinden a los empleados los recursos necesarios para abordar las demandas de ambos dominios (Caballero, 2013).
- Capacitar a supervisores y gerentes para que promuevan un entorno laboral que apoye y comprenda las necesidades de los trabajadores en relación con su familia (Abarca et al., 2016).

Por otro lado, prosiguiendo con los resultados éstos muestran que la interacción positiva familia-trabajo sí se correlaciona positiva y significativamente con el Total de Organización Saludable. Esto sugiere que, cuando los trabajadores perciben más beneficios

de su vida familiar en su trabajo, tienden a percibir también una mayor salud general de la organización.

Este resultado coincide con la literatura que indica que el éxito de la conciliación trabajo-familia depende de lo conforme se encuentre el personal con las diversas gestiones de la organización, considerando tanto el ámbito económico como familiar y personal de sus trabajadores (Casper y Harris, 2008; Shaffer, Janice y Hsu, 2011). En este sentido, las organizaciones podrían fomentar la interacción positiva familia-trabajo a través de reconocer y valorar las habilidades y experiencias que los empleados adquieren en su vida familiar, y cómo éstas contribuyen a su desempeño laboral (Grzywacz y Marks, 2000). Por otro lado, desarrollar programas de acompañamiento y coaching que permitan a los trabajadores compartir y aprender de las estrategias que otros han utilizado para integrar con éxito el trabajo y la familia (Voydanoff, 2013). Además de implementar sistemas de recompensas que valoren y reconozcan los esfuerzos de los empleados por mantener un equilibrio saludable entre ambos dominios (Andrade y Landero, 2015).

Complementando, los hallazgos sobre la interacción positiva trabajo-familia y su evaluación con el bienestar emocional respaldan el modelo propuesto por Grzywacz y Marks (2000) quienes enfatizan en la importancia del apoyo social en las interacciones positivas en la conciliación laboral, los resultados sugiere que una organización saludable no solo mejora la satisfacción laboral sino que también facilita un entorno donde los empleados pueden gestionar mejor sus responsabilidades familiares, Esto ofrece una nueva perspectiva reiterando cómo las políticas organizacionales pueden influir en las dinámicas tanto familiares como laborales promoviendo un equilibrio más saludable entre estos dos contextos brindando así condiciones en donde el trabajador pueda disfrutar de un bienestar integral.

Por otro lado, el hecho de que una gran parte del personal esté compuesta por contratistas plantea nuevos desafíos teóricos ya que los estudios y la literatura sobre la

relación trabajo-familia dentro de las entidades de carácter público se ha centrado principalmente a empleados permanentes; sin embargo, este estudio destaca la necesidad de investigar cómo las dinámicas laborales afectan a aquellos con vínculos entre contratistas y planta fija de las alcaldías sobre todo las que pertenecen a la sexta categoría.

De igual forma, los aportes tanto a la teoría de modelos de Grzywacz y Marks(2000) es la comprensión de que la interacción trabajo-familia se encuentra directamente relacionada con una organización saludable, es decir una empresa saludable puede promover una interacción positiva entre la esfera laboral y familiar, destacando que no solo la salud se debe promover dentro del entorno laboral sino también fuera de él, teniendo especial énfasis en como las políticas, las actividades y asignación de tareas no solo afecta al empleado sino que repercute en su familia y de manera contraria, por lo tanto si no se tiene en cuenta esta relación no se podría hablar de una organización en realidad saludable.

Finalmente, los hallazgos presentados ofrecen unas nuevas perspectivas sobre como las variables estudiadas aspectos como la edad, nivel de escolaridad, experiencia influyen de forma directa en las percepciones de la organización como saludable y también en cómo se vivencian las responsabilidades y carga laboral, por lo que entre mayor capacitación y formación logren los empleados menor será el estrés laboral ya que tendrán las herramientas necesarias para realizar un trabajo de forma eficiente, lo que tiene un gran impacto a la hora no solo de establecer interacciones positivas trabajo-familia y familia-trabajo sino que permite construir entornos laborales saludables en donde se promueva y gestione de forma integral el talento humano.

Conclusiones

Los resultados de esta investigación revelan una relación significativa entre la organización saludable y la interacción trabajo-familia en los trabajadores de la alcaldía del municipio de Suaza, Huila. Este hallazgo es de gran importancia, ya que según Sanz (2011) esto proporciona una comprensión más profunda de cómo estos dos constructos se encuentran interrelacionados y afectan directamente el bienestar y la satisfacción de los empleados.

De igual forma, variables familia—trabajo y organización saludable, sobre todo esta última, muestran que además de la relación significativa, resulta importante tener en cuenta las percepciones de los colaboradores además del tipo de empresa y trabajo en el que se desempeñen los trabajadores, además de situaciones particulares como dificultades familiares, personales o sentimentales afectan de forma significativa la percepción que tienen de la organización, por lo que es indispensable mantener una relación laboral basada en la comunicación asertiva, trabajo en equipo y el establecimiento de redes de apoyo lo que proporcione además de unas prácticas saludables, una percepción lo más objetiva posible de ellas (Rivera et al., 2018) .

Es así como este trabajo investigativo y los resultados obtenidos son de relevancia que proporcionan evidencia empírica sobre la relación entre la organización saludable y la interacción trabajo-familia en una entidad de orden territorial, lo cual contribuye al conocimiento existente sobre el tema. Estos hallazgos respaldan teorías como la del estrés laboral y el modelo HERO (Salanova et al.,2012) e interacción trabajo-familia (Grzywacz y Marks, 2000), además ofrecen una visión más completa de cómo las organizaciones pueden desde prácticas empresariales pudieran promover el bienestar de sus empleados y mejorar su rendimiento laboral (Sanz, 2011).

Por otra parte, desde el punto de vista metodológico el uso de herramientas estadísticas adecuadas tales como el coeficiente de correlación de Spearman permitieron

identificar relaciones significativas entre las variables de interés. De igual forma la selección de una muestra de trabajadores de la alcaldía municipal de Suaza brindó la oportunidad de explorar estos fenómenos en un contexto organizacional específico.

Continuando, es posible afirmar que la investigación brinda un punto de partida para futuros trabajos, es necesario tener en cuenta que se desarrolló en una institución de carácter público con ciertas características como el número de colaboradores, tipo de contrato, etc. Es necesario abordar un poco más en el estudio de la interacción trabajo familia y organización saludable en otras entidades de orden público que contengan un mayor número de colaboradores y valorar si tanto la metodología como los instrumentos son aplicables.

En concordancia con el párrafo anterior, los resultados de esta investigación resaltan la importancia de que las organizaciones implementen estrategias efectivas para promover el equilibrio entre el trabajo y la familia de sus empleados. Con base en los hallazgos obtenidos y en la literatura existente, se presentan las siguientes recomendaciones orientadas a mejorar la interacción trabajo-familia y fomentar organizaciones más saludables.

En primer lugar, se hace necesario implementar estrategias que promuevan la conciliación entre el trabajo y la familia, entre algunas medidas concretas incluyen la implementación de horarios flexibles, el apoyo familiar a través de programas de bienestar además del fortalecimiento de una cultura organizacional que valore el equilibrio entre el ámbito laboral y el ámbito familiar (Sánchez et al. 2011) ya que cuando los empleados sienten que cuentan con el respaldo de la organización para equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares las percepciones de salud organizacional mejoran.

Por otro lado, las organizaciones deben desarrollar recursos y prácticas organizacionales saludables que reconozcan y desarrollen el talento de sus empleados, y que promuevan su salud y bienestar, esto implica implementar sistemas de recompensas que valoren los esfuerzos de los trabajadores por mantener un equilibrio saludable entre el trabajo

y la familia, y desarrollar programas de mentoring y coaching que permitan compartir estrategias exitosas de conciliación (Grzywacz y Marks, 2000).

Finalmente, las organizaciones deben apoyar a los empleados y sus familias a través de programas de bienestar y capacitación promoviendo la participación comunitaria de las familias que integran la entidad o empresa, esto contribuye a fortalecer los lazos familiares además de sociales entre los trabajadores promoviendo efectos positivos en su desempeño laboral y en la percepción que tienen ellos acerca de la empresa lo que sin duda creará un gran sentido de pertenencia y compromiso para retribuir de forma positiva todos los esfuerzos que realiza la empresa por cuidar a su recurso más importante, el recurso humano.

Partiendo de los hallazgos realizados que se han mencionado con anterioridad, brindan un marco de referencia importante para el desarrollo de investigaciones en entidades que presentan problemas similares como la sobrecarga laboral y la falta de cohesión entre contratistas y trabajadores de planta es posible que la presente investigación les brinde un camino que permita la identificación de las interacciones para que posteriormente puedan desarrollar un plan de acción o tomar las medidas necesarias para fomentar un ambiente laboral saludable. De igual forma permite que áreas como la psicología organizacional, trabajo social empresarial o seguridad y salud en el trabajo puedan tomar como referencia esta investigación para el estudio de la interacción trabajo- familia con otros aspectos como la cultura en el caso de entidades que se desarrollen en una etnia o en otras entidades de carácter público que permita una gestión del recurso humano eficiente y centrado en el bienestar tanto de los individuos como de las familias que se encuentran inmersas en una organización.

Limitaciones

Una de las principales limitaciones de este estudio radica en la muestra, ya que al ser limitada y a pesar de que los resultados proporcionan valiosos conocimientos sobre la relación entre la organización saludable y la interacción trabajo-familia en este contexto

específico, no es posible realizar una comparación con entidades que cuentan con mayor número de dependencias o trabajadores.

Por otra parte, el contexto particular de la empresa pública del departamento del Huila, en el que se desarrolló este estudio representa otra limitación ya que para replicar y aplicar los resultados a otras organizaciones resulta imperativo tener en cuenta las diferencias en el contexto y las características específicas de cada entorno laboral. Esto permitiría una mejor comprensión de cómo los factores contextuales pueden influir en la dinámica entre la organización saludable y la interacción trabajo-familia.

Líneas de Investigación Futura

Los resultados de este estudio abren diversas posibilidades para futuras investigaciones en el campo de la gestión del talento humano. En primer lugar, sería valioso replicar el estudio en diferentes contextos como empresas privadas o instituciones públicas con el fin de evaluar si los hallazgos se mantienen o varían según el tipo de organización, esto permitiría una mejor comprensión de cómo los factores contextuales pueden influir en la relación entre estas variables.

Por otro lado, analizar los efectos a largo plazo de la interacción trabajo-familia y la organización saludable en el bienestar además del rendimiento laboral de los empleados constituye otra línea de investigación prometedora para ello los estudios longitudinales permitirían comprender cómo se desarrollan estas relaciones en el tiempo y qué implicaciones tienen para el desempeño y la satisfacción de los trabajadores. Indagar sobre las variables moduladoras que influyen en la intensidad y dirección de las tensiones entre el trabajo y la familia podría aportar valiosos insights para la gestión organizacional.

Referencias

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V., y Jiménez, A. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21349352005>
- Acosta, H., Cruz, V., Salanova, M., y Llorens, S. (2015). Organizaciones saludables: Analizando su significado desde el Modelo HERO. *Revista de Psicología Social*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/21711976.2015.1016751>
- Álvarez, A., y Gómez, I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612006>
- Álvarez, A., y Guerra, J. (2012). El conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores. *Revista Académica e Institucional*(92), 47-63. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4897687.pdf>
- Andrade, L., y Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología*, 7(1), 185-198.
- Arias, C., y Velásquez, N. (2020). *Conflicto trabajo familia, desempeño laboral y perfil laboral de los trabajadores: un análisis de moderación*. Universidad del Bosque.
- Barrera, D., y Cordoba, L. (2010). *Diseño de modelo de gestión de Talento Humano para municipios de sexta categoría*. Universidad de Nariño.
- Caballero, M. (2013). Entre el trabajo y la familia: Un estudio con dos parejas de doble ingreso. *Criterio Libre Jurídico*, 10(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.18041/1794-7200/criteriojuridico.2%20Julio-Di.699>
- Cano, G., Suárez, D., y Zuleta, D. (2021). *La sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de los trabajadores*. Universidad Pontificia Bolivariana. <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8180/La%20sobrecarga>

%20laboral%20en%20la%20vida%20personal%20y%20familiar%20de%20los%20trabajadores.pdf?sequence=1

Carbonero, M., y Levin, S. (2007). *Entre familia y trabajo relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Homo Spiens.

Carlosama, D., Martínez, E., y Matabanchoy, S. (2020). Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura. *Revista Iberoamericana de psicología*, 12(3), 81–92.

<https://doi.org/https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.12309>

Chiang, M., Gómez, N., y Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2).
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382013000200002

Colombia Licita. (2024). *Huila - Alcaldía Municipio De Suaza*.

<https://colombialicita.com/licitacion/159793930>

Creswell, J. (2017). *Investigación Cualitativa y Diseño Investigativo*.

<https://academia.utp.edu.co/seminario-investigacion-II/files/2017/08/INVESTIGACION-CUALITATIVACreswell.pdf>

Damaske, S. (2011). *¿Para la familia?: Cómo la clase y el género influyen en el trabajo de las mujeres*. Oxford University Press.

de la Garza, E., Iranazo, C., Richter, J., Neffa, J., Belmont, E., Carrillo, M., . . . Urrea, F.

(2012). *La subcontratación laboral en América Latina: Miradas multidimensionales*.

CLACSO. [https://biblioteca-](https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/16304/1/Subcontratacion.pdf)

[repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/16304/1/Subcontratacion.pdf](https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/16304/1/Subcontratacion.pdf)

De Sivatte, I., y Guadamillas, F. (2014). *¿La disponibilidad de medidas de conciliación y la cultura trabajo- familia disminuyen el conflicto trabajo-familia de los empleados?*

Universia Business Review(44), 54-71.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43332746003>

Función Pública. (2023). *Abecé Del plan de formalización laboral para la administración pública en equidad.*

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/616038/Abc-plan-formalizacion-laboral-para-la-administracion-publica-en-equidad.pdf>

Gabini, S. (2019). Revisando el constructo articulación trabajo-familia: entre el conflicto y el enriquecimiento. *Psicogente*, 22(42).

<https://doi.org/https://doi.org/10.17081/psico.22.42.3470>

García, J., & Rodríguez, M. (2020). Clima organizacional y retención del talento: Un estudio en empresas colombianas. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional.*

Gómez, M., y Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Revista Katharsis*(23), 177-201.

<http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis>

Grueso, M. (2016). *Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales.* Editorial Universidad del Rosario.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.12804/ta9789587387841>

Grzywacz, J., y Marks, N. (2000). Reconceptualizar la interfaz trabajo-familia: una perspectiva ecológica sobre los correlatos de los efectos indirectos positivos y negativos entre el trabajo y la familia. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 5(1), 111–126. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/1076-8998.5.1.111>

Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción).

RECIMUNDO, 4(3), 163-173.

[https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)

- Hernández, S., Aguilar, M., y Peña, M. (2022). Aportes de la psicología positiva a la creación y soporte de organizaciones saludables: revisión de alcance. *Estudios Gerenciales*, 38(163). <https://doi.org/https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4967>
- Jiménez, A., y Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 11(2), 289-302.
<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v11n2/v11n2a10.pdf>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admins Sci Q*, 24, 285-308.
- Karasek, R., y Theorell, T. (1990). Trabajo saludable: Estrés, Productividad y reconstrucción de la Vida Laboral. Basic Books.
- Loaiza, V. (2022). *Análisis de la interacción trabajo-familia y autoeficacia en mujeres guardas y administrativas de una empresa de vigilancia y seguridad privada, Pereira 2022-1*. Universidad Católica de Pereira.
- López, M. (2018). Interacción trabajo-familia. Aportaciones desde la teoría del desarrollo humano. *Quaderns de Polítiques Familiars: Journal of Family Policies*(4), 48-59.
<https://doi.org/https://doi.org/10.34810/quadernsn4id387649>
- Martínez, A. y López, S. (2019). Impacto del clima laboral en la productividad empresarial. *Journal of Business Management*.
- Mejía, A., Bravo, M., y Montoya, A. (2013). El factor del talento humano en las organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433593002>
- Moreno, B. S., Rodríguez, A., y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia. *Psicothema*, 21(2), 331-337. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72711654025>


- Nader, M., Peña, S., y Sánchez, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.02.006>
- Omar, A., Urteaga, F., y Salessi, S. (2015). Propiedades psicométricas de la Escala de Enriquecimiento Trabajo-Familia para la población argentina. *Revista de Psicología*, 24(2), 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.5354/0719-0581.2015.37689>
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS*.
https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf
- Ospina, S. (2023). *Relación entre la interacción trabajo-familia y la calidad de vida en el trabajo en docentes universitarios de la ciudad de Pereira*. Universidad de Caldas.
<https://repositorio.ucaldas.edu.co/handle/ucaldas/19469>
- Plata, C., & Velandia, P. (2021). Estrategias para mejorar la retención del talento humano en organizaciones modernas. Universidad de Investigación y Desarrollo.
- Peña, D., Toala, M., y Toala, B. (2022). Sobrecarga de trabajo: efectos sobre la productividad y calidad de vida. *RECIMUNDO*, 29-40.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.29-40](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.29-40)
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgiony, J., Nuván, I., y Rozo, A. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Revista Espacios*, 39(22).
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social*(303), 179–214.
<https://doi.org/https://doi.org/10.51302/rtss.2008.5581>


- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., y Martínez, I. M. (2012). ¡Necesitamos un HÉROE!
Hacia una validación de la Organización Saludable y Resiliente (HÉROE) Modelo.
Grupo y organización Gestión, 37(6), 785-822.
<http://dx.doi.org/10.1177/1059601112470405>
- Sánchez, M., y Quiroga, M. (1995). Relaciones entre satisfacción familiar y laboral:
Variables moduladoras. *anales de psicología*, 11(1), 63-75.
https://www.um.es/analesps/v11/v11_1/06-11_1.pdf
- Sanz, A. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio
del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y Seguridad del
Trabajo*, 57(1). [https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S0465-
546X2011000500008](https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500008)
- Spreitzer, G. (1995). Empoderamiento psicológico en el lugar de trabajo: dimensiones,
medición y validación . *Academy of Management Journal*, 38, 1441-1465.
- Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo .
Equidad y Desarrollo(33), 121-135.
<https://doi.org/https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>
- Voydanoff, P. (2013). *Trabajo, familia, y comunidad: explorando las interconexiones*.
Psychology Press.

Apéndices

Apéndice 1

Autorización.

 **Carlos Rincón** jue, 27 nov 2023, 11:08
Cordial saludo, el presente mensaje es para solicitar la autorización del uso y aplicación de la prueba del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING),

 **Bernardo Moreno** <bernardo.moreno@uam.es> lun, 27 nov 2023, 11:08
para mí ▾

Apreciado Carlos Rincon,
Teneis la autorización para el uso académico y clínico del Cuestionario SWING sin que su uso pueda ser utilizado con fines económicos.
Un cordial saludo
Bernardo Moreno

--
Bernardo Moreno-Jiménez
Catedrático emérito
Dirección Master Intervención Psicológica en Emergencias
Profesor del Departamento Psicología Biológica y de la Salud
Facultad de Psicología
UAM
Ciudad Universitaria de Cantoblanco
C/ Ivan Pavlov, 6
28049 Madrid
Tlfno: 914975185
www.personalidadestresysalud.es

Apéndice 2

Consentimiento Informado. Alcaldía de Suaza



Institución Universitaria
POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

Consentimiento Informado

El presente estudio tiene como objetivo **"Determinar si existe una relación entre la organización saludable y la interacción trabajo familia"**. La investigación es liderada por las estudiantes Carlos Alberto Rincón García y Jimmy Andrés Vargas Maje del programa Maestría en Gerencia del Talento Humano de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, bajo la dirección de la Dra. Sandra Patricia Hernández.

Reconozco que se me informó acerca de la aplicación de la entrevista y del procedimiento a seguir durante la ejecución de la presente investigación. He sido informado, puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y puedo retirarme del estudio cuando lo decida. Así mismo comprendo que la información que se genere en el transcurso de este estudio es estrictamente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito diferente al del presente estudio.

Por lo que, al diligenciar el cuestionario doy mi autorización para participar en la investigación conforme a la Ley de protección de datos personales y la Ley 1581 de 2012 y de tener alguna pregunta o inquietud, puedo contactar a los líderes de investigación en los correos jandres1277@gmail.com y jandresvargas2@poligran.edu.co

Firma:

Nombre: **Moisés Ortíz Alarcón**
Alcalde Municipal de Suaza Hulla
Cedula: 320-6820904