

Significados de familia, trabajo y Calidad de Vida laboral: Tres Estudios de Caso

Valeria Correal Espinosa

Tutor

Dra. Sandra Carolina Valencia

Universidad Santo Tomás de Aquino

Facultad de Psicología

Bogotá- Colombia

2017

Contenido

Resumen.....	3
Justificación	8
Objetivos.....	9
Marco Epistemológico/Paradigmático.....	10
Marco Disciplinar	12
Marco multidisciplinar, interdisciplinar y/o transdisciplinar.....	22
Marco normativo/ Legal	27
Marco Institucional	32
Antecedentes Investigativos.....	34
Método	37
Consideraciones Éticas	46
Resultados	47
Discusión.....	56
Conclusiones.....	60
Aportes y Limitaciones	64
Referencias.....	66

Contenido Tablas y Figuras

Tabla 1. Tratados de los derechos Humanos en el Estado Colombiano	28
Tabla 2. Leyes sobre la familia en Colombia	29
Figura 1. Genograma de la familia: Caso G	40
Figura 2. Genograma de la familia: Caso O	40
Figura 3. Genograma de la familia: Caso D	41
Tabla 3. Significados sobre Familia.....	48
Tabla 4. Significados sobre el Trabajo VS. Familia.....	51
Tabla 5. Trabajo y Calidad de Vida Laboral.....	53

Resumen

A lo largo de los años los sistemas familiares, han estado determinados por diversos factores externos, que han influenciado en las dinámicas, las nociones, visiones, creencias, costumbres, normas y estilos de interacción. Uno de estos escenarios, ha sido el contexto laboral; que a su vez también ha tenido múltiples cambios a través del tiempo; en donde esto ha reestructurando las nociones de los roles y los estereotipos en las sociedades de lo que significa ser familia.

Es por ello que el siguiente estudio, tiene como finalidad conocer cómo los significados de ser familia, impactan en los escenarios laborales, además de lo que concierne a las representaciones del trabajo y la repercusión en la calidad de vida laboral.

Para tanto, en dicha investigación se trabajó con el método de estudio de casos, siendo los principales participantes tres trabajadores de una empresa ubicada en Puerto Gaitán- Meta / Colombia; en donde las conclusiones principales fueron que existen ciertos factores predominantes en la relación de los significados de la familia y el trabajo en la calidad de vida laboral. Por otro lado, se encontró que las definiciones que se poseen en cuanto a familia y trabajo, van ligadas a ciertas características sociodemográficas; además de que los mismos dependerán de un contexto específico, de la historia que se ha construido entorno a dichas nociones, el tiempo, la cultura y el momento del ciclo vital de quien otorga el significado. Por último, dentro de las conclusiones a destacar, se resalta la importancia de los intercambios que existen constantemente entre los diferentes sistemas en los que se desarrolló el ser humano, en cuyo caso, esto transforma constantemente nuestras cosmovisiones del mundo y de lo que nos rodea.

Palabras Claves: Significados, familia, roles, trabajo y calidad de vida

Problematización

Para dar inicio al presente trabajo, cabe señalar que en primer momento, el interés de la temática que a continuación se abordará; surge de la vivencia y de la experiencia directa que tuvo la investigadora durante cinco meses en un contexto organizacional, a partir de lo vivenciado empiezan a surgir preguntas relacionadas con la familia y el trabajo. Unas de estas preguntas fueron: ¿cuál es el impacto y la importancia de la familia en los escenarios laborales?, ¿Porqué estar distante de la familia, puede alterar el desempeño en el trabajo?, ¿por qué los lazos filiales se fortalecen o se debilitan, cuando hay distancia física? , ¿cuál el papel de la familia en los escenarios laborales?, ¿cuál es la relación que existe entre la familia y el trabajo, para la calidad de vida?, entre otras.

Al comenzar a indagar la literatura se encontró que en la actualidad, el campo de la salud laboral se ha interesado por la relación que existe entre el trabajo y la familia a partir de las investigaciones que se fueron realizando en la temática de la salud, riesgos laborales y la enfermedad en los escenarios laborales.

Desde lo planteado por Sanz (2011), citando a Jiménez y Báez (S.F)se demostró que uno de los riesgos se puede presentar en los escenarios del trabajo; es precisamente el conflicto trabajo-familia, como consecuencia de transformaciones en las dimensiones tanto económicas como sociales. Esto ha exigido a las organizaciones y a los sistemas familiares replantearse su estructura, las dinámicas y el tipo de comunicación que se están inversos en los mismos que además afectan las relaciones entre estos dos sistemas.

Como modelos explicativos al conflicto que actualmente se ha venido evidenciando, se plantea la propuesta de Rodríguez (2009) quien en sus estudios investigativos pretenden

dar posibles explicaciones ante el debate de si existe o no relación entre las variables de la familia y el trabajo. El primer modelo que propone es denominado como “desbordamiento” en donde se postula que todo aquello que ocurra en una dimensión afectará a la otra. Rectificando esto, el modelo de compensación” afirma que las experiencias de una persona en los escenarios del trabajo son equilibradas por otra dimensión en donde el sujeto se interrelacione (familia).

Diferente a ello se expone el modelo de “segmentación” en donde se defiende que la familia y el trabajo son dos campos totalmente distintos e incommunicados, de manera que los éxitos o fracasos en una dimensión no influyen en la otra. Apoyando esta idea la teoría del conflicto postula que el trabajo y la familia son desde este punto de vista dos ámbitos incompatibles (Rodríguez, 2009).

Desde otro punto de vista Kahn y colaboradores (1964) exponen la teoría de rol, en donde el dilema no es si existe o no una relación directa entre los contextos familiares y laborales; sino que lo que se debe tener en cuenta es que en estos dos contextos se asignan diferentes roles y funciones y los mismos poseen ciertas expectativas culturales, generando así tensión y afectando los escenarios mutuamente; puesto que las personas deberán cumplir con las expectativas (Sanz, 2011).

Por otro lado, diferentes investigaciones han abordado los estudios de familia y trabajo desde otras nociones, enmarcando la misma en los conceptos relacionados con la satisfacción familiar y la satisfacción laboral; entendidos desde Blum y Naylor (1988), citado a su vez por Clotilde (1999) como: “El resultado de varias actitudes que tiene un trabajador hacia su empleo, los factores concretos (como la compañía, el supervisor,

compañeros de trabajo, salarios, ascensos, condiciones de trabajo, etc.) y la vida en general” (p.2).

Por otro lado, la satisfacción familiar, se comprende como:“la respuesta subjetiva frente a las condiciones de cohesión (grado de cercanía entre los miembros de la familia) y adaptabilidad del grupo familiar” (Osion y colaboradores, citado por Araujo, S.F, pág.2).

Tales investigaciones han encontrado discrepancias significativas en la satisfacción con el trabajo y la familia; proponiendo que existen variables específicas que determinan esta satisfacción. La primera variable que se encontró está relacionada con la situación marital. En la investigación realizada por la Baltes y Gahir (2003), citado por Pérez y Azzollini (2012) se postula que más que el estado civil es el apoyo de la pareja que determina la relación con el bienestar laboral. Paralelo a ello, Heller y Watson (2005) realizaron un estudio enfocado en la relación que existe entre satisfacción laboral asociado con la situación marital de las parejas; en donde se halló que la satisfacción marital es primordial en el rendimiento de los trabajadores, pues que de esto dependerá los resultados en los escenarios organizacionales; además del estado del ánimo que también se ve afectado por el mismo.

Otra variable que se encontró y que puede afectar la familia y el trabajo es la edad. En la investigación realizada por Jones y colaboradores (2008) hallaron que la edad afecta significativamente la relación entre familia y trabajo; puesto que esto impactará en el momento del ciclo vital; definido desde la psicología evolutiva como un conjunto de principios que permite estudiar el cambio evolutivo tanto de la familia como de los individuos que conforman el sistema.

También en este estudio se encontró que la situación económica de la familia afecta significativamente en estos dos ámbitos influenciando las dos partes; pues que de ello dependerá la misma supervivencia de los sistemas.

Es hasta Greenhaus, Collins y Shaw (2003), pretenden hacer un intento por establecer el concepto de equilibrio trabajo-familia, concluyen que para alcanzar el equilibrio entre los roles familiares; entendiendo estos desde Pichón, citado por Valladeres (2008) cómo las diferentes funciones y demandas sociales que le impone sus tareas de procreación, afectivas, sexuales, educativas, de supervivencia, económicas, sociales y laborales; es indispensable lograr el ajuste junto con el equilibrio en tres aspectos: tiempo; niveles de compromiso y la satisfacción en estas dos dimensiones.

Los estudios realizados hasta la fecha, se han enfocado en la satisfacción laboral, satisfacción familiar y factores propios del trabajador; sin embargo son pocos los estudios que han tenido en cuenta cómo las nociones y significados que se estructuran sobre la familia; pueden afectar otros ámbitos en los que se desarrolla el ser humano como el laboral.

Da roza, Chalfin, Baasch y Soares (2010) afirman que los estudios sobre los sentidos y los significados del trabajo han ganado una importancia a causa de las transformaciones en las relaciones laborales y por la discusión sobre la categoría trabajo; pues el concepto del trabajo se ha venido modificando según el contexto histórico y cultural.

“El trabajo consiste en transformaciones con el objetivo de atender necesidades humanas. Se trata de una relación dialéctica entre hombre y naturaleza, en la cual la transformación de uno redundará en la transformación del otro, y viceversa. El

trabajo también presupone la relación con otros hombres y puede ser comprendido como un esfuerzo colectivo” (Da roza, Chalfin, Baasch y Soares, 2010, p.176).

Es por ello, que expuesto lo anterior en la presente investigación se plantea la siguiente pregunta: ¿Cuál es el significado de la familia para los trabajadores de una empresa, ubicada en Puerto Gaitán-Meta Colombia?; y ¿cómo estos significados trascienden en lo que concierne al trabajo y a la calidad de vida laboral?. Tal pretensión, desde lo que se enmarca en la definición de calidad de Vida Laboral; en donde se incluyen tanto los factores externos e internos del trabajador y de su trabajo; se retoma el paradigma Interpretativo-Fenomenológico puesto que este estudio busca acercarse y conocer la realidad de los participantes por medio de los significados que se conceden en el ámbito familiar y laboral, para determinar cuáles son los aspectos que se deben tener en las organizaciones para garantizar calidad de vida laboral.

Justificación

Dicha investigación busca contribuir en la conciliación en los conflictos que existen entre familia y el trabajo; en donde se pretende que la misma sea material de suministro en las organizaciones para implementar programas que cumplan con funciones de prevención en la salud, fomentando calidad y bienestar tanto en las organizaciones como las familias colombianas.

Para la psicología organizacional; partiendo de la noción que las organizaciones son sistemas abiertos que forma parte de un contexto y que además intercambian vivencias con otros sistemas y que los trabajadores son la organización; va ligado con el concepto de que el ser humano es un ser integral (Achilles, 2004) y que además y según lo

planteado por Gómez (2007) se ha venido incrementado los factores de riesgo psicosocial y del estrés laboral derivados de las nuevas formas de organización en el trabajo.

La investigación quiere contribuir al papel del psicólogo organizacional y de la salud en donde puedan implementar programas de promoción de la salud en el entorno del trabajo.

Siguiendo el corpus de la Universidad Santo Tomás, en este estudio se tendrá en cuenta la línea investigativa “Calidad de vida, bienestar psicológico en contextos clínicos, de la salud y ambientes psicosociales; en donde se expone problemas asociados con el bienestar y la calidad de vida de individuos, grupos sociales y organizaciones, cuyo objetivo es promover la calidad de vida, prevenir enfermedades, favorecer el desarrollo de entornos saludables y productivos e incidir en las prácticas culturales.

Objetivos

Objetivo General

- Identificar los significados sobre la familia y su efecto en la calidad de vida en el trabajo, a partir del análisis diferencial y comparativo en tres estudios de caso de una empresa ubicada en Puerto Gaitán-Meta.

Objetivos Específicos

- Entender cuáles son las nociones sobre los roles en los tres casos de estudio (padres y/o esposos)
- Comprender el papel e importancia de la familia en los espacios laborales

- Determinar cuál es el impacto del papel de la familia, en el desempeño y bienestar de las organizaciones

Marco Epistemológico/Paradigmático

Interpretativo-Fenomenológico

El paradigma Interpretativo tiene sus raíces en la fenomenología, el interaccionismo simbólico interpretativo, la etnografía, la antropología, etc; siendo sus principales fundadores pensadores de la escuela alemana Dilthey, Weber, Husserl y Schutz.

Este paradigma, no pretende hacer generalizaciones; puesto que su objetivo es lograr comprender la conducta de las personas estudiadas por medio de sus significados que les dan a sus vivencias, en relación a sus propias conductas, las de otros y a su entorno en el que están inmersos.

Desde dicha corriente y desde lo propuesto por Martínez(2011) se derivan tres teorías: el interaccionismo simbólico, la etnometodología, y el existencialismo en donde las técnicas para la recolección de datos más usadas son: la observación participativa, historias de vida, entrevistas, los diarios, cuadernos de campo, los perfiles, el estudio de caso, entre otros.

Este paradigma se encuentra definido por la historia, en el tiempo, en la cultura, en las experiencias subjetivas, que se fundamentan en el significado y representaciones que se le dan a la realidad que es vivida por quien la vive. “El paradigma interpretativo se centra principalmente en el reconocimiento y la narración del significado, de las experiencias y las acciones humanas”. (Fossey y colaboradores 2002; citado por Levers M 2013, p.3)

La premisa de dicha propuesta se basa en afirmar que no existe una única verdad; puesto que existen múltiples realidades estructurada por los actores en los intercambios con la realidad social en la cual viven; por ello la misma se constituye de los diferentes significados que se les otorga a las vivencias; en donde la realidad social es una realidad construida con base a los marcos de referencia de los actores (Martínez, 2011).

También en dicha investigación se retoma aspectos desde la perspectiva fenomenológica, entendida desde Sampieri (2010) como el diseño que se enfoca en las experiencias individuales subjetiva de los participantes. Este autor recupera lo que plantea Bogden y Biklen(2003) en donde se postula que dicho diseño tiene como objetivo reconocer las percepciones de las personas y los significados de un fenómeno o de unas experiencias.

Folgueiras (2009) establece que el método fenomenológico se fundamenta en el paradigma interpretativo, cuyo propósito es comprender e interpretar el fenómeno de estudio basándose en los modelos de investigación cualitativos. Tal paradigma pretende explicar las causas que conforman el fenómeno, identificando cómo interactúan las causas para producir el mismo.

Como se mencionó anteriormente, el foco de estudio de la fenomenología se centra en la experiencia de los participantes partiendo de una perspectiva émica; es decir, desde los propios términos y significados de la población de estudio. El principal objetivo de este método se enfoca en el estudio de la subjetividad, del mundo tal y como se presenta a través de la consciencia (Folgueiras, 2009).

La fenomenología se fundamenta en las premisas del análisis del discurso para la búsqueda de significados, en donde el investigador debe contextualizar la experiencia en

términos de temporalidad (tiempo), corporeidad (personas físicas que la vivieron), espacio (lugar en donde ocurrió) y el contexto relacional (los lazos que se generaron en la experiencia).

Marco Disciplinar

En la actualidad al abordar a la familia se entiende que dicho noción no posee una única forma de dimensionarse; hoy en día este concepto se estructura los parámetros jurídicos, consensuados y religiosos; además de que existen diferentes tipos de conformar a la familia; esta puede ser nuclear, mono parental, extensa, entre otras. Esta diversidad de constitución familiar originada entre los siglos XX y principios del siglo XXI surge como resultado de los cambios económicos políticos, sociales y culturales presentes en las sociedades (Eroes. (s.f), expuesto por Landaburu y otros, 2010). Esto según Jiménez y Moyano (2008) se relaciona hoy en día por los factores sociodemográficos y las condiciones ambientales en las que está inmersa la familia que se han modificado y cambiando las expectativas de vida en los estilos de crianza de los hijos.

En la actualidad, la familia está delimitada en una gran crisis, no de deceso o desaparición, sino de ruptura de un modelo cultural de la familia parental, conyugal, patriarcal, tradicional. El estudio de la familia como grupo social constituye una necesidad para el profesional de la salud por ser este el grupo que más influye en la formación de la personalidad en ella se adquieren las creencias, los temores y criterios de riesgo que condicionan las actitudes de la persona (Jiménez y Moyano, 2008).

Para definir el concepto de familia; además de los vínculos y tipos de familia que se conocen en la actualidad, contextualizando las nuevas comprensiones que se han dimensionado a través de los cambios; y concepciones actuales.

La familia es comprendida como la unidad básica de la sociedad. Es el primer escenario de interacción individuo – sociedad – familia; este sistema nos permite vincularnos con las dinámicas sociales y a las realidades históricas. La familia influye y está influida por el entorno social donde se encuentre inversa; siendo agentes de cambio y transformación.

Desde la perspectiva de Landaburu y otros (2010) la familia se comprende como la institución básica formadora de valores que componen el sustento cultural que está inmerso en una sociedad y siendo formadora en normatividad, modeladora de actitudes, comportamientos; es la facilitadora de motivación, valores, cultura, ideología, creencias, convicciones y sentimientos en cada miembro; además, la familia es la base pilar de construcción de significados; entendidos desde la posición de Ramos(2005) como la guía de comportamientos para entender y hacerse entender en las relaciones con los otros; expresándose por medio del lenguaje y siendo modificados a su vez en la interacción con otro.

Por otro lado, además en la psicología existen diversas teorías que intentan enmarcar las diferentes dimensiones para abordar a la familia y la salud mental. La teoría de la comunicación expone que es imposible no comunicar, en segundo que en toda comunicación cabe distinguir el nivel digital (contenido semántico de la comunicación) y el nivel analógico (cómo se ha de entender el mensaje, es decir, qué tipo de relación se da

entre emisor y receptor) y en tercero que la definición de una interacción está condicionada por la puntuación de las secuencias de comunicación entre los participantes. También, La teoría evolutiva plantea que la familia pasa por crisis normativas y crisis no normativas provocadas por situaciones en otros escenarios y contextos o por situaciones no previsible como las enfermedades, las separaciones y la muerte a destiempo. La teoría estructural desarrollada por Salvador Minuchin aporta los conceptos de límites o fronteras familiares que se establecen en relación con otros contextos y por último, la teoría de campo enunciada por Kurt Lewin, (1951) sirve de punto de partida a la Psicología ecológica. En su teoría se advierte la necesidad de superar el estudio del individuo aislado al margen de su entorno (Valladares, 2008).

Desde esta perspectiva, se enfatiza en contextualizar al ser humana, como al igual que en cualquier organismo vivo en relación con una serie de sistemas que se vinculan entre sí, ubicados en diversos escenarios de interacción; es por ello que de las ideas de Bronfenbrenner surge “el modelo ecológico” en donde se concibe que cada estructura está inmersa en otra.

En la teoría del modelo ecológico se exponen cinco escenarios de interacción, subrayando que en dicho estudio los principales contextos de interacción son el microsistema y meso sistema. El primero corresponde al a las actividades, roles y relaciones interpersonales que la persona en desarrollo experimenta en un entorno determinado en el que participa; seguido a su vez por el meso sistema donde se comprende las interrelaciones de dos o más entornos (microsistemas) en los que la persona en desarrollo participa (García, 2001). Por tanto dicho estudio, se vislumbrará al microsistema enmarcado como el sistema familiar, en interacción con el meso sistema

denominado trabajo. Desde la psicología para el estudio de las relaciones familiares; este modelo aporta la base para ver las distintas maneras en las que una persona se relaciona con el entorno.

Siguiendo a este autor y siendo reafirmado por Espinal, Gimeno y González, F (S,F), la familia es considerada como el microsistema que configura la vida de una persona por muchos años. También se entienda que la misma estructura una identidad y permite el ingreso a la vida social. Por tanto, añadiendo a esta definición en relación con dicha teoría, la familia es una totalidad que se construye mediante un sistema de valores, experiencias compartidas y creencias que se estructuran a lo largo de la vida en donde el sistema cuenta con reglas y jerarquización que permiten regular las interacciones entre los miembros de quienes conforman el sistema familiar. Quienes conforman dicho sistema son sujetos capaces de modificar su ambiente y de cambiar los procedimientos y metas internos.

Además el sistema familiar cumple con la función de orientador de metas, responsable de las propias transformaciones creando estrategias, normas, recursos; es decir debe ser autopoiesis; término definido por Maturana y Varela (S.F), como asimilación e integración. Espinal, Gimeno y González (S.F); expone que en la actualidad el entorno en el que se encuentra inmerso la familia es cambiante; esto exige al sistema familiar que busque constantemente nuevos estilos de afrontamiento a las dificultades que se presentan en la cotidianidad.

La familia a la vez cuenta con subsistemas en el interior. Uno de ellos es el sistema marital quienes los integrantes de este subsistema es la pareja. Según Espinal, Gimeno y González (S.F) ellos son quienes configuran el proyecto de vida familiar,

plantean las metas, distribuyen los roles, formulan las normas y en muchas ocasiones son los que tienen mayor poder. Otro subsistema es parental (padres-hijos), filial (hermanos), entre otros.

Siguiendo la idea de Cusinato(1992), citado por Espinal y colaboradores (S,F) el sistema conyugal se considera como un binomio de ganancia/pérdida; es decir que lo se considera como pérdida o ganancia para uno debe serlo igual para el otro. Por tanto, la pareja se estructura en un vínculo interdependiente en donde deben responder al principio de reciprocidad.

Otra idea de lo que es familia, es propuesta por Hernández(1997) en donde afirma que la familia al igual que cualquier sistema a lo largo del tiempo se va consolidando y transformando por ciclos evolutivos. El primero de ellos es considerado como la conformación de la pareja; en donde el adulto joven, empieza una relación de noviazgo hasta unir los lazos por medio del matrimonio; en ellos la pareja empieza a conformar sus propias dinámicas, reglas y normas de relacionarse; llegando al nacimiento del primer hijo, siendo nombrada esta etapa como la crianza y nacimiento del primer hijo, en ella aparecen las funciones de padres reajustando las dinámicas de la familia; seguido de ello está la etapa de hijos en edad escolarizada, en cuyo caso las relaciones de interacción de la familia se amplía en el ámbito educativo; posteriormente viene la adolescencia; seguido de ello se conoce la etapa nombrada nido vacío, en donde los hijos salen del hogar, llegando a la última etapa conocida como vejez.

A lo largo del ciclo evolutivo familiar, según dicha autora afirma que durante las diferentes fases del ciclo ocurren crisis; estas pueden ser de dos órdenes, la primera nombrada crisis evolutivas, es decir son aquellos cambios esperados que suceden en cada

fase del proceso y suceden en todos los casos que requieren de un tiempo para adaptarse a los nuevos desafíos que son parte del desarrollo normal de la vida familiar. Por otro parte se conoce las crisis inesperadas, que son aquellas que aparecen de manera sorpresiva a lo largo del ciclo; un ejemplo de ello puede ser la muerte de un hijo (Hernández ,1997).

Uno de estos escenarios con los que actualmente la familia se ve en la necesidad de interactuar y como se mencionó anteriormente, son los escenarios laborales y/u organizacionales (Valladares, 2008). Chiavenato (2007) define a las organizaciones como un sistema de actividades conscientemente programadas desde dos o más personas coordinadas, por ende, para tal existencia los escenarios organizacionales deben contar con comunicación, además de cooperación entre las partes y la búsqueda de un objetivo en común. Para tal autor, las sociedades modernas, están conformadas por diversidad de organizaciones, trazadas por actividades humanas en diferentes ámbitos, que determinan los valores, las creencias, cosmovisiones del mundo y conforman las experiencias subjetivas de cada individuo (Chiavenato, 2007).

Siguiendo lo propuesto por Prieto (1996), citando a Taylor (1987) el trabajo es una faceta predominante en la vida de las personas; puesto que ocupan una gran parte del tiempo y de la vida de los seres humanos; además permite obtener beneficios económicos, materiales, psicológicos y sociales; permitiendo el desarrollo la identidad y los roles en la sociedad, contribuyendo a la creación de bienes y servicios.

Para Greiner (1072) el trabajo en las organizaciones al igual que los sistemas familiares, se estructuran y se reajustan según la fase del ciclo evolutivo en el que se encuentre; resaltado que en cada fase del ciclo evolutivo ocurren a su vez eventos de crisis. La primera fase es conocida como “creatividad” cuya definición se basa en la

innovación; por tanto la crisis para este momento es denominada “de liderazgo”, esto ocurre ya que la dirección no cuenta con los recursos necesarios para los cambios que suceden a causa del crecimiento de la organización. Seguido de ello, se habla de la fase de crecimiento por delegación; teniendo como crisis de autonomía; a continuación se aborda a fase de crecimiento por delegación, teniendo crisis de control, luego viene la fase de crecimiento por coordinación siendo su crisis de burocracia; posteriormente viene la fase de crecimiento de colaboración en donde la crisis es de papeleo y por último es la fase de alianza, siendo la crisis de crecimiento.

Siguiendo lo propuesto por Bronfenbrenner ; quien propone que en su visión ecológica del desarrollo humano existe una progresiva acomodación mutua entre un ser humano activo que está en proceso de desarrollo, por un lado y por el otro las propiedades cambiantes de los entornos en los que está la persona en donde la acomodación mutua que se va produciendo a través de un proceso continuo y que a su vez se ve determinada por la relación que se establecen entre los distintos entornos en los que participa la persona en desarrollo y los contextos en los que esos entornos están incluidos (García, 2001).

Es por ello que en el presente estudio, se aborda el concepto de calidad de vida, en donde se incluyen las condiciones que se asocian con el trabajo; los horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de crecimiento, las relaciones humanas, entre otras. Además, dentro de lo que se comprende como calidad de vida, se enmarca las propias experiencias de trabajo en cuanto a las oportunidades que este ofrece. En definitiva, se busca conciliar entre las experiencias humanas y con los objetivos organizacionales (Prieto, 1996).

Es a partir de los años 70 que surge el concepto de calidad de vida laboral; teniendo las raíces en el desarrollo de las conferencias dirigidas por el Ministerio de Trabajo de EE.UU. y la Fundación FORD. Para entonces era popular escuchar hablar del fenómeno “alienación del trabajador” representado por las huelgas entre la población activa mayoritariamente joven de la nueva planta de monta de la General Motors, de Ohio (Granados, 2011).

Para ampliar dicha noción Arias (2015), retomando lo expuesto por la World Health Organization (2012), enmarcan el concepto de calidad de vida en “la percepción del individuo sobre su posición en la vida en el contexto de la cultura y sistemas de valores en cual vive, en relación con sus propios objetivos, expectativas y estándares e intereses” (p.65); por ende la organización de las Naciones Unidas decretó en su 118 sesión, el día 20 de marzo como el día internacional de felicidad, reconociendo que la pertinencia de la felicidad y la necesidad de bienestar son objetivos que comparte la raza humana, por tanto el capital humano (intelectual, social, afectivo, de salud y psicológico), compone la competitividad, la productividad y la efectividad de las organizaciones.

Segurado y Agúllo (2002), exponen que existen dos perspectivas teóricas- metodológicas: la calidad de la vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica. Cada aspecto difiere en los objetivos que persiguen; la primera perspectiva es “La calidad de la vida del entorno de trabajo” en donde se pretende mejorar la calidad de vida laboral a través del logro de los intereses organizacionales. Por otra parte, la calidad de vida laboral psicológica prioriza el bienestar del empleado; teniendo en cuenta las situaciones de trabajo en las que participa el trabajador y señalando los aspectos subjetivos de la vida laboral, teniendo en cuenta las condiciones del trabajo y los elementos estructurales de la

organización. Por tanto, dicha perspectiva comprende la valoración subjetiva enmarcada por las percepciones, experiencias e interpretación del trabajador asociado al lugar del trabajo. También Granados (2011), enfocándose en lo planteado en la teoría de la administración científica, aborda las tareas en estructuras tradicionales de la organización; pretendiendo la eficiencia, reduciendo costos y usando una mano de obra no calificada que puede capacitarse en corto tiempo para el desempeño del trabajo para que las tareas propuestas sean estructuradas por las jerarquías al mando del personal.

Posteriormente, a este evento comenzaron a existir ausentismos, aburrimientos por las tareas repetitivas, alta rotación de personal y la calidad sufrió un descenso. Ante el mismo la solución de los directivos fue determinada en realizar control y supervisión, la organización se hizo más rígida, lo que llevó a que la organización a entrar en un proceso de deshumanización del trabajo ante esto el deseo de trabajar declinó. Por tanto, se plantea rediseñar los empleos y reestructuras las organizaciones creando un ambiente adecuado para los trabajadores (Granados, 2011).

Acuña lo planteado por los autores mencionados anteriormente para definir la calidad de vida laboral, se comprende desde diferentes concepciones. Las primeras definiciones, se centran en los imaginarios que se estructural individualmente en cada trabajador; destacando términos como satisfacción laboral, experiencias subjetivas, motivación, necesidades o vida privada. Posteriormente, la noción de la misma se empieza a comprender desde la organización, como sistema dinámico de cambios que exigen reajustes en quienes conforman la misma; abordando conceptos como eficacia organizacional, participación, toma de decisiones, bienestar del trabajador; en tal caso las

prioridades se centran en incrementar estrategias para incrementar los niveles de satisfacción laboral y productividad (Granados, 2011).

En la actualidad, la definición de calidad de vida laboral se enfatiza en el aspecto individual; pero se resaltan y se enlazan los términos de motivación hacia el trabajo, vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, satisfacción laboral, eficacia y productividad organizacionales, condiciones del entorno socioeconómico, bienestar físico, psicológico y social, relaciones interpersonales, participación del trabajador, la planificación de tareas, autonomía y toma de decisiones de los individuos sobre sus respectivos puestos de trabajo, desarrollo integral del trabajador; estrategias de cambio de la organización, métodos de gerencia de los recursos humanos, condiciones y medio ambiente de trabajo (Granados, 2011).

Por otro lado, dentro de la propuesta del marco disciplinar; el concepto de significado se retomada de Vygotsky (S.F), citado por Arcila, Mendoza, Jaramillo y Cañón(2010) en donde se afirma que el significado surge en el proceso evolutivo humano; que parte desde el momento en que el niño interioriza una serie de instrumentos con los que controla sus procesos mentales y comportamentales. Es decir, se reconoce un mundo interior que se estructura a partir de los procesos de internalización del mundo externo. Por tanto, el origen de los significados desde la psicología y la visión del construccionismo social, a parecen en las nuevas conexiones que el hombre establece a partir de los signos.

“Estos surgen en la cultura, para que el hombre se apropie de ellos y le permiten, inicialmente, entrar en contacto con el mundo subjetivo de los otros, intuir en ellos y luego en sí mismo; moldeando el comportamiento “(Vygotsky, 1960, citado en Wertsch, 1988, citado a su vez por Arcila; P.A y colaboradores, 2010, p.40).

Da roza, Chalfin, Baasch y Soares (2010), retoman a Bruner (2000), quien, citado en Borges (1997), afirma que los significados son unidades mediadores de la relación del individuo con su mundo y causas de las acciones humanas, proporcionados de componentes afectivo-cognitivos retocados por los individuos en la interrelación con la sociedad en la cual están inversos constituyéndose como elementos de la cultura y en consecuencia, como componentes fundadores de la propia condición humana. Por ende, la construcción de significados se convierte en un proceso subjetivo que comprende tanto la historia del individuo como su inclusión social.

Marco multidisciplinar, interdisciplinar y/o transdisciplinar

Desde lo propuesto por Valladares (2008) las nociones sobre familia son múltiples; la Filosofía, la Sociología, el Derecho y la Psicología, entre otras, han contribuido a clarificar lo que se comprende como familia. Siguiendo las ideas de lo planteado por la autora se afirma que se ha modificado a lo largo del tiempo la noción de familia; puesto que la misma ha estado enmarcada en un contexto social, cultural, económico, político e histórico.

En cada sociedad humana se ha estipulado las comprensiones acerca de lo que se entiende por familia y el modo de estructurar el sistema en función, además de la inserción de esta en las organizaciones de trabajo. Los investigadores resaltan el rol de las familias como agentes activos del desarrollo social. La familia es el primer escenario de afecto, seguridad y aprendizaje. “La familia es un producto del sistema social y refleja su cultura” (Valladares, 2008, p.4).

Desde la historia han existido diversas formas de organización familiar: En un primer momento se habla de familia consanguínea puesto que antiguamente no existía el matrimonio la relación estaba basada en la necesidad sexual por lo que no constituían parejas. Posteriormente se estructura la Familia estaba compuesta por solo un compañero íntimo y las relaciones sexuales solo se permitían en con miembros de la tribu. Seguido de ello aparece la familia sindiásmica en donde se conforma una pareja, aunque se le permite tener otras relaciones de índole sexual y finalmente se conforma la familia monogamia: se estructura el matrimonio en la época de la civilización como resultado de la aparición de la propiedad privada y la necesidad de conocer la paternidad con la necesidad de transmitir los bienes de herencia. (Valladares, 2008).

Grynspan y Maninat, (S.F) exponen que desde el siglo XX la vida familiar se estructuró desde el modelo tradicional de familia en donde el hombre era el jefe de hogar y trabaja para obtener un salario con el cual se aseguraba la supervivencia de todos los miembros del grupo familiar. Por otra parte, la mujer tenía las funciones que se relacionaban con el que hacer en el hogar; es decir tales familias se definen como biparentales en donde sus características son: matrimonios estables; su subsistencia y protección social está asegurada desde los derechos adquiridos por su cónyuge.

Desde la historia se afirman que en la actualidad la familia se ha constituido de diversas formas de familia esto por las transformaciones en los diferentes ámbitos sociales y económicos. Uno de estos cambios se asocia con la disminución de los hogares extendidos, incrementando las familias monoparentales; además se han registrado transformaciones demográficas. (Grynspan, y Maninat, S.F).

La familia se ha denominado como una institución básica de la sociedad puesto que conforma la unidad reproducción y mantenimiento de la especie humana; cumpliendo con funciones en el desarrollo biológico, psicológico y social del hombre además de asegurar junto a otros grupos sociales, la socialización y educación del individuo para su incorporación en la vida social y la transmisión de valores culturales de generación en generación (Valladares ,2008).

Desde las ciencias sociales, la noción de familia parte de varios componentes entre ellos la información genética, la información cultural, incorporada en la memoria, formación y por la experiencia de las vivencias. Para dicha ciencia todos los sistemas humanos estructuran sus propios lenguajes, crean relaciones y realidades que se entrecruzan y también se diferencian y por ende las relaciones se constituyen la realidad social. Para las ciencias sociales son inseparables los componentes humanos de la existencia de la sociedad; puesto que depende mutuamente una de la otra. Esto permite a la sociedad transformarse continuamente (López y Herrera, 2014).

Desde esta ciencia, surge lo que se denomina “la ciencia de la familia” en donde se contextualiza el término de familia como: “La institución humana más compleja y fundamental, diferente a otras instituciones y de la realidad” (López y Herrera, 2014, p.6).

La ciencia de familia es reconocida formalmente por el National Council of Family Relations -NCFR- (Consejo Nacional de Relaciones Familiares) en donde la misma está conformada por profesionales de familia de Estados Unidos, de Canadá, de Australia, y de algunos países de Europa. Un pionero del estudio holístico de familia fue el sociólogo Ernest Groves en 1922, además de Wesley Burr, Donald Herrin, Randal Day, Ivan

Beutler, Geoffrey Leigh, Gregory Bateson (1904-1980), y Evelyn Duval. (López, y Herrera, 2014).

Bauman (2003), citado por Vela, (2015), determina a la familia como la institución de la contemporaneidad que se encuentra determinada por la fragilidad y la transitoriedad. El modelo occidental de familia en un gran porcentaje se estructura en el matrimonio heterosexual y monógamo como el producto de diversas prácticas sociales de un momento histórico determinado y asociados a procesos de industrialización y capitalismo. La familia se convierte en un incentivo para normalizar, controlar y justificar el modelo económico preponderante en occidente. Para dichos autores en Colombia esta visión se basa en relaciones heteronormativas. Otros autores como “Foucault y antes Freud “la familia es sistema de procedimientos de reeducación y renormatización utilizados por la sociedad para lograr un efectivo adiestramiento de los individuos indisciplinados sin que en ningún caso suponga un ejercicio de emancipación” (Bauman, 2003, citado por Vela, 2015, p.10).

En Colombia, para Vela A.C (2015), la noción de familia se caracteriza tener una fuerte tendencia patriarcal estructurada por principios jerárquicos. Por tanto, en la Constitución Política de 1991; artículo 42 se encuentra la familia definida como el núcleo fundamental de la sociedad, la cual se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformar.

Desde la sociología, la familia se comprende como una entidad constituida por personas que se vinculan por un lazo de consanguinidad o de la afinidad cuyos objetivos básicos son de reproducción, costumbres, cultura e identidad social; en donde se enseña y

aprende el respeto por la autoridad y las normas de comportamiento social así como la socialización de roles y modelos de conducta social. Por tanto, la familia es considerada como el grupo social primario es la instancia de intermediación entre el individuo y la sociedad; cuyo escenario permite y facilita el desarrollo de la identidad y de socialización del individuo. Es en la familia donde la persona obtiene sus primeras experiencias, valores, concepción del mundo (Vela, 2015).

A diferencia de ello, para la economía, “la familia es una unidad básica de consumo, y su estudio está orientado a la proyección de costos, gastos e ingresos de la misma como unidad, dentro de sus funciones se encuentra la de dotar a sus miembros de los elementos básicos para suplir sus necesidades básicas” (Vela, 2015, p.7).

Por otro lado, el término de trabajo, desde la filosofía se entiende como la actividad por la que el hombre transforma la realidad para satisfacer sus necesidades físicas y espirituales. Marx (1880), citado por Echevoyen(S.F):

“Afirma que podemos distinguir al,hombre de los animales por la conciencia por la religión o por lo que se quiera. Pero el hombre mismo se diferencia de los animales a partir del momento en que comienza a producir sus medios de vida, paso éste que se haya condicionado por su organización corpórea. Al producir sus medios de vida, el hombre produce indirectamente su propia vida material”(p.9).

Desde la concepción jurídica y social; el trabajo se define el ejercicio lícito de facultades intelectuales y físicas en beneficio propio o ajeno (Bencome, 2008); a su vez el trabajo entendido desde el código sustantivo del trabajo (S.F) y el artículo cincose considera como toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria,

que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.

Marco normativo/ Legal

La familia en Colombia

En Colombia, para Vela (2015), la noción de familia se caracteriza tener una fuerte tendencia patriarcal estructurada por principios jerárquicos. Por tanto, en la Constitución Política de 1991; artículo 42, se encuentra la familia definida “como el núcleo fundamental de la sociedad, la cual se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformar”(p.6)

En la Constitución Política colombiana se estipula el derecho de la familia a su intimidad y la obligación tanto de respetar éste como de hacerlo respetar (artículo 5), a su vez en el artículo 42 también están establecidos como mandatos la protección del núcleo familiar, la igualdad tanto de derechos como de deberes en cuanto a la pareja, el respeto entre todos los integrantes de la familia, la igualdad de derechos entre todos los hijos y la capacidad de la pareja de escoger cuántos hijos tener. Se establecen en la Constitución derechos tanto sociales, como económicos y culturales, en igualdad entre hombres y mujeres. Sin embargo la legislación ampara a la mujer en estado de gestación cuando es cabeza de familia. También ampara a niños y menores de edad quienes deben ser protegidos y para quienes prevalecen sus derechos frente a otros miembros de la familia (Vela, 2015).

En los lineamientos de la política pública para la protección integral de la familia “Ley 1361 de 2009”; el Estado Colombiano reconoce a la familia como titular de derechos, por tanto el mismo deberá velar por el ejercicio pleno de: derecho a un trabajo digno e ingresos justos, derecho a la salud plena y a la seguridad social, derecho de igualdad, de honra, dignidad e intimidad, entre otros (Gaviria, 2012).

La Convención Internacional de los Derechos del Niño, 1989, es el tratado con mayor cantidad de países firmantes (193) 5. En Colombia con la Ley 1098 de 2006, Código de Infancia y Adolescencia cuyo objetivo es establecer normas sustantivas y procesales para la protección integral de los niños, las niñas y los adolescentes, para asegurar el ejercicio de sus derechos y libertades consagrados en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, en la Constitución Política y en las leyes (Ley 1098 de 2006, Artículo 2º) (Caja de Compensación familiar Comfenalco ,2009).

Por otra parte, desde el derecho internacional de los Derechos Humanos los tratados generales que se declaran en el Estado Colombiano son los siguientes: “Los tratados internacionales de derechos humanos, ratificados por Colombia, son de obligatorio cumplimiento para las autoridades judiciales y administrativas” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2012, p.20).

Tabla 1. Tratados de los derechos Humanos en el Estado Colombiano

Tratado	Ley	Art	Contenido
Declaración Universal de Derechos Humanos		25	Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado para sí y su familia que se asegure la salud, el bienestar y particularmente la alimentación.
Pacto de los Derechos Civiles y Políticos	74/1968	23	La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.
Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y culturales	74/1968	10	El Estado debe prestar a la familia, que es el elemento natural y fundamental de la sociedad, la más amplia protección y asistencia posibles.
Convención Americana de Derechos Humanos	16/1972	17	La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por el Estado. Los hombres y las mujeres tienen derecho a contraer matrimonio y fundar una familia. Libertad y pleno consentimiento para contraer matrimonio. Igualdad de derechos y equivalencia de responsabilidades entre los cónyuges e igualdad de derechos entre los

Fuente: Recuperado de Ministerio de Salud y Protección Social, Tratados de los Derechos Humanos en el Estado Colombiano, 2012, p. 12

También en la legislación nacional se encuentran normas sobre la familia en particular y normas relacionadas con sus integrantes. Partimos de las leyes sobre la familia aprobadas a partir de la vigencia de la Constitución de 1991.

Tabla 2. Leyes sobre la familia en Colombia

LEY	ARTICULO	CONTENIDO
Ley 294 de 1996		Normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar
Ley 575 de 2000		Reforma la ley 294 de 1996
Ley 295 de 2000		Reforma parcialmente la ley 294/96 sobre violencia intrafamiliar
Ley 1361 DE 2009		Protección integral a la familia y elaboración de la política pública de apoyo y fortalecimiento a la familia.
Ley 1404 de 2010		Organización de escuelas de padres en las instituciones de preescolar.
Ley 1432 de 2011		Subsidio de vivienda en dinero a familias afectadas por desastres naturales o accidentales, calamidad pública, estados de emergencia o actos terroristas.
Código de la Infancia y la Adolescencia	Arts. 22, 39, 56, 67, 201, 203.	Vigencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes.
Ley 1413 de 2011		Economía del cuidado

Fuente: Recuperado de Ministerio de Salud y Protección Social, Leyes sobre la familia en Colombia, 2012, p. 15

Trabajo y Salud en Colombia

Anteriormente en Colombia, la salud en los escenarios organizacionales, estaba constituida por Resolución 1016 de 1989; en donde, se debía establecer un programa de Salud Ocupacional. El mismo estaba enfocado en la planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo e higiene y seguridad industrial, cuyo objetivo era preservar, mantener y mejorar la salud de los trabajadores en sus ocupaciones. Pero dicha resolución no fue suficiente en la prevención de la ocurrencia de accidentes laborales y prevención de la enfermedad laboral. Por ende, en la actualidad tal resolución se modifica por el Decreto 1072 de 2015 (Belisario LTDA, S.F).

En este Decreto se incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objeto de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y Salud en el Trabajo para mejoras continuas. Dentro de las modificaciones que se realizaron y que están vigentes actualmente el nombre de COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL, en adelante se denominará COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO- COPASST; los empleadores deben contar con un establecimiento de una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo; tener una matriz de Requisitos Legales, mantener disponible y debidamente actualizada toda la documentación relacionada con el SG-SST. y el Responsable del Sistema debe tomar un curso de Cincuenta (50) Horas el SG-SST (Belisario LTDA, S.F).

Trabajo y familia en Colombia

En Colombia, según el código Sustantivo del trabajo, se declara que los menores de edad no pueden estar ejerciendo funciones laborales a no ser que se dé una autorización por parte de los padres o por el tutor encargado y este deberá tener más de 14 años. También dicho código establece que cuando el empleador exija el traslado o cambio de residencia, deberá costear el mismos; además de el de la familia. Por otro lado se exige a los empleadores; que, en el momento de pérdida de un familiar de primer grado de consanguinidad, el empleador deberá otorgar una licencia remunerada por cinco días hábiles (Código Sustantivo del trabajo, 2011).

La ley 100 de 1993 en el capítulo “principios generales”, artículo primero cuya declaración se enfatiza en el sistema de seguridad social dentro de las organizaciones, se plantea que este deberá garantizar y velar por los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad asegurando la calidad de vida que se asocia con la dignidad humana. Además el sistema comprende las obligaciones del Estado y la sociedad, las instituciones y los recursos destinados a garantizar la cobertura de las prestaciones de carácter económico, de salud y servicios complementarios (Ley 100 de 1993, 1993). Recuperado de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>).

Por tanto, en el ordenamiento jurídico colombiano la noción de trabajo digno cumple un papel fundamental dentro del marco legal. Para tal concepto, existen diversas comprensiones. Romero, citado por Chaparro; Bernal y colaboradores (S.F); afirma que el trabajo digno, se enmarca en factores asociados a la estabilidad laboral, salario mínimo vital, cargas prestacionales que garantizan la protección social, derechos a la libertad sindical y la negociación colectiva, entre otras.

Para dar cumplimiento a lo planteado anteriormente y garantizar calidad de vida en el trabajo, surge la ley 2400 que exige el cumplimiento en los establecimientos de trabajo de la misma para conservar la salud física y mental; a su vez de velar por las condiciones de higiene y bienestar de los trabajadores en su cotidianidad laboral. Por ello en dicha ley en el artículo 26, se declara que el o los patrones deberán mantener en el medio ambiente laboral, las condiciones necesarias de higiene y seguridad estipuladas por dicha ley(Resolución 2400 de 1979, 1979. Recuperado de: <http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>).

Marco Institucional

En el 2007, nace la compañía con un grupo de empresarios santandereanos y antioqueños; quienes le apostaron a la porcicultura con metas internacionales; entre ellos uno de los socios mayoritarios y fundadores es Jaime Liévano, gestores de Aliar (El llanero Solitario. Revista Dinero, 2014).

Agropecuaria Aliar S.A – La Fazenda, es una empresa inspirada en el desarrollo de grandes extensiones de tierra en Brasil por medio de procesos productivos y tecnológicos eficientes; en donde se implementa un modelo agroindustrial integrado en las altillanuras de los llanos orientales colombianos(Aliar SAS. Recuperado de:<http://www.aliar.com.co/WebAliar/site/index.html>).

La revista Dinero (2014), afirman que “mientras muchos empresarios han abandonado o congelado sus proyectos en la altillanura, Agropecuaria Aliar mantiene sus planes de crecimiento” (p.2). En apenas siete años, Agropecuaria Aliar no solo se convirtió en la empresa de ganadería más grande del país y la de mayor patrimonio del sector, además de ser uno de los competidores más poderosos del mercado de proteína

animal para la alimentación humana; cuya visión es ser una empresa en continuo crecimiento, ser líder en la producción, proceso y comercialización de alimentación sana y con responsabilidad, compitiendo rentablemente con soluciones que llenen las expectativas de los consumidores, por ende su misión es la producción, el procesamiento y la comercializar alimentos de alta calidad, buscando que la mayoría de los colombianos puedan acceder a una mejor nutrición. (Aliar SAS. Recuperado de:<http://www.aliar.com.co/WebAliar/site/index.html>)

Para tal meta, lograrlo se planteó un modelo integrado, postulado para largo plazo que definió que hasta 2017, en donde sus socios la capitalizan de manera permanente reinvertiendo además las utilidades y logrando así que para 2027 se haya convertido en una compañía con 75.000 cerdas madre y cerca de 2 millones de cerdos para la venta (El llanero Solitario. Revista Dinero, 2014).

Junto con ella se tomó la decisión inicial de arrendar tierras para la siembra de granos. En la actualidad, Agropecuaria Aliar continúa funcionando en la Altillanura en el municipio de Puerto Gaitán (El llanero Solitario. Revista Dinero, 2014).

Este proyecto se inicia con el proceso de recuperación y adaptación de tierras para la siembra y cosecha de cultivos de maíz y soya, siendo esto la base alimentaria de los animales. Tras adecuar los suelos y empezar la siembra con los estándares de calidad más altos se adquieren nuevos terrenos, en los cuales también se cosecha y tiene desarrolló el proceso de porcicultura. Junto con ello las proyecciones de la compañía integra a la comunidad logrando que directamente Aliar S.A – La Fazenda trabaje junto con las comunidades Indígenas y con personas de la región del Meta participando en todos los procesos productivos.

Para ello, se contó con 12.000 hectáreas para cultivo y planta siendo esto el eje para los procesos de siembra y cosecha del alimento, el desarrollo de los cerdos, procesamiento de carnes, empaque y distribución de los productos, lanzando la marca La Fazenda al comercio; ofreciendo a los colombianos productos de carnes frías, cortes finos y cortes industriales, siendo productos de alta calidad.

En todo el proceso, Aliar eligió un modelo distinto: las siembras de maíz y soya se hacen en terrenos arrendados o se compran a campesinos de la zona; acordando contratos por diez años. La política principal de Aliar fue “seguir adelante y adaptarse a las condiciones” (El llanero Solitario, Revista Dinero, 2014).

Actualmente, los productos La Fazenda, están distribuidos en Bogotá, Bucaramanga y Barrancabermeja. Con el lanzamiento de los productos al mercado la compañía abre tiendas de la marca propia permitiendo la apertura de canales de distribución para los colombianos.

Expuesto lo anteriormente, se retoma a Chiavenato (2007) quien expone que existen varios tipos de organizaciones. Aliar S.A- La Fazenda, según el autor se considera una organización del sector industrial y comercial que se enfoca en la producción de bienes o productos. Además es considerada como una organización compleja por su estructura (niveles jerárquicos), tamaño (número de empleados), intermediarios para la comunicación y demandas de tareas.

Antecedentes Investigativos

Desde la teoría, se encontró que la familia se ha denominado como una institución básica de la sociedad, puesto que conforma la unidad reproducción y mantenimiento de la

especie humana; cumpliendo con funciones en el desarrollo biológico, psicológico y social del hombre, además de asegurar, junto a otros grupos sociales, la socialización y educación del individuo para su incorporación en la vida social y la transmisión de valores culturales de generación en generación (Valladares, 2008).

Según Jiménez y Moyano (2008), acuñan a lo propuesto por Clarck (2000) es a lo largo de los años setenta cuando las investigaciones se interesan en el impacto del trabajo (conductual y emocionalmente) y sobre la familia. En la actualidad se ha establecido que las percepciones subjetivas de la calidad de vida de los trabajadores se asocian en la interacción entre el ámbito laboral y familiar, afectándose mutuamente.

Sanz (2011), menciona que tanto el ámbito laboral y familiar establecen demandas y esto es lo que genera un conflicto entre las dos variables. Desde la teoría del rol planteada por Kahn y colaboradores (1964), cuyo argumento principal es que las personas desempeñan diferentes roles que pretenden responder a determinadas expectativas; sin embargo, cuando las personas se enfrentan a diversas demandas, teniendo que cumplir con diversos roles a la vez, resulta muy difícil cumplir las expectativas de todos esos roles, por lo que es probable que se experimente conflicto. Jiménez y Moyano (2008), retoma lo establecido por Goldsmith(1989), quien afirma que el trabajo y la familia se establecen en las dos dimensiones básicas en donde actúa el ser humano; afectiva y cognitiva. Por tanto, esto permite pensar en un enfoque integral, planteando que las relaciones se establecen en el espacio y en el tiempo vinculando tanta familia como trabajo.

Por otro lado, Edwards & Rothbard (2000), citado por Jiménez y Moyano (2008) describen seis modelos -causales y no causales- que asocian entre la vida familiar y la vida laboral. Uno de estos planteamientos es el que propone Clarck (2000), cuya línea es la de bienestar y la calidad de vida (tanto laboral como familiar); proponiendo la “Border Theory” que pretende explicar cómo los individuos manejan y negocian en el trabajo y en el plano familiar, para lograr un balance entre estos aspectos de las dimensiones de la vida humano basándose en la idea de que el trabajo y la familia constituyen diferentes esferas que se influyen mutuamente. Estudios realizados por Clark & Farmer (1998)

reportaron que individuos que manifiestan satisfacción y sentido de logro en el trabajo, a su vez expresan satisfacción en las relaciones personales.

Partiendo de lo anterior; se aborda lo que Greenhaus y Beutell (1985), resalta como fenómeno primordial en el diario vivir de las familias en relación con el trabajo. Este autor define el concepto de “conflicto trabajo-familia” como “una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto” (p.77).

Siguiendo esta idea, Sanz (2011), predominan dos tipos de conflictos: el primero está determinado por la interferencia del trabajo en la familia y el segundo en el que la familia interfiere en el trabajo. Es por ello que al abordar dicho tópico se enfatiza en los roles y tareas que se cumplen en los dos sistemas. Por ende; la psicología y otras disciplinas se han interesado en abordar este fenómeno entendiendo que dentro de los escenarios organizacionales debe hablarse de bienestar laboral. Sanz (2011), fundamenta lo propuesto por Lapierre y Allen(2006), quienes distinguen entre el bienestar físico y el bienestar afectivo; el bienestar físico está asociado a los aspectos somáticos, por otro lado, el bienestar afectivo está ligado a los sentimientos negativos.

Otra variable ampliamente estudiada es el bienestar subjetivo de la persona, que hace referencia al grado satisfacción que las personas tienen con su vida; encontrado que aquellas personas que experimentan altos niveles de conflicto suelen estar menos satisfechas con su vida en general. Citando a Jiménez y Moyano (2008); quienes rescatan el trabajo propuesto por Clemente, Molero y González (2000), considera que la satisfacción, se puede comprender como una valoración cognitiva personal, que se realiza de manera individual, que se fundamentan en las expectativas, aspiraciones, percepciones, ideales, criterios y logros alcanzados.

Añadiendo a ello, Florenzano (1995) asocia la satisfacción familiar con la percepción de la ayuda que obtiene el miembro de la familia cuando se enfrenta a una dificultad, la expresión de afectos, apoyo emocional y al nivel de participación en la toma de decisiones. La presencia de lo afectivo, es de importancia para la evaluación de la

satisfacción familiar, además de la evaluación de la calidad de vida de una persona; permitiendo establecer un equilibrio y ajuste psicológico.

También el mercado laboral no es el mismo de antes hoy por hoy se caracteriza por la inseguridad y la informalidad. Los trabajadores difícilmente pueden controlar la duración e intensidad de sus jornadas. Por último, la sociedad; las mujeres ahora cuentan con educación y valoran la autonomía, los hombres jóvenes tienen anhelos diferentes a las de sus padres y abuelos relacionados al papel que quieren cumplir al interior de sus familias. (Grynspan y Maninat,S.F)

Bauman (2003), citado por Vela, (2015), la institución de la familia en la contemporaneidad se encuentra determinada por la fragilidad y la transitoriedad. El modelo occidental de familia en un gran porcentaje se estructura en el matrimonio heterosexual y monógamo, como el producto de diversas prácticas sociales de un momento histórico determinado y asociados a procesos de industrialización y capitalismo. La familia se convierte en un incentivo para normalizar, controlar y justificar el modelo económico preponderante en occidente. Para dichos autores, en Colombia esta visión se basa en relaciones heteronormativas. Otros autores como “Foucault y antes Freud, la familia es sistema de procedimientos de reeducación y renormatización utilizados por la sociedad para lograr un efectivo adiestramiento de los individuos indisciplinados, sin que en ningún caso suponga un ejercicio de emancipación” (Bauman, 2003, citado por Vela, 2015).

Método

Desde el método de investigación cualitativo, los orígenes parten desde una visión de mundo absolutamente humanista en donde no se fragmenta las realidades históricas de los

intérpretes de una realidad; enfocando en sus vivencias propias y los significados que se han construido entorno a un fenómeno específico; a diferencia de la metodología cuantitativa, en donde lo que se pretende es unificar explicaciones del fenómeno. Sin embargo, esta pretensión de la metodología cuantitativa permite a su vez generar teorías, a diferencia de la metodología cualitativa que no busca generalizar (Franceschi, 1995).

Por otra parte, partiendo desde el paradigma Interpretativo- Fenomenológico y como se expuso anteriormente, una de las técnicas de recolección de la información son los estudios de casos, que tiene como característica básica aproximarse de forma profunda a una unidad o realidad específica que puede dar en una persona, una familia, una comunidad, a una organización o a una institución. En la investigación cualitativa, “implica la descripción amplia, profunda del caso en sí mismo, sin el propósito de partir de una hipótesis o teoría, ni de generalizar las observaciones” (Muñiz S.F, p.): por ende, citando a Gilgun, 1994, citado a su vez por Muñiz S.F, se entiende que el estudio de caso en la investigación cualitativa es ideográfico; es decir, son los estudios dedicados a la comprensión de las particularidades individuales y únicas de los objetos de estudio (Sirvent, 1991).

Es por eso, que para dicha investigación se trabajará el estudio de caso, puesto que lo que se pretende es acercarse a la realidad de los participantes y conocer las particularidades individuales de cada caso; para lograr hacer similitudes y diferencias en los significados que se tienen alrededor de lo que significa la familia y el trabajo.

Siguiendo a Merriam, 1998; Stake 1994; citado por Muñiz S.F, existen cuatro tipos de estudios de casos, por ende para esta investigación, se abordará lo que se ha denominado “caso típico”, en donde los diferentes casos de estudio comparten una o varias

características en común; en donde se busca entender las concordancias o las variantes entre los casos.

Protagonistas o actores

Para la elección de los participantes; los criterios definidos para los mismos fueron cuatro, el primero era que los participantes debían ser trabajadores de la empresa en la que llevo a cabo él estudio, el segundo era que debían vivir dentro de las instalaciones de tal empresa, el tercero tener un tiempo de permanencia mínimo de seis meses a dos años y el último era que debían manejar el mismo sistema de compensación de los horarios laborales. Esto teniendo en cuenta que desde la experiencia propia de la investigadora se pudo evidencia que el conflicto entre familia y trabajo estaba ligado al sistema de compensación que se maneja en dicha organización; en donde el horario es de domingo a domingo y al mes se descansa cuatro días para poder estar con la familia, además de trabajar y vivir dentro de las instalaciones de la empresa.

El primer caso será denominado el “caso G”; donde el participante es un hombre de 25 años de edad, soltero, nacido en Villavicencio-Meta y su rol en la familia es ser hijo. Como profesión es ser tecnólogo en Salud Ocupacional. Empezó a trabajar en la empresa desde mayo del 2016, en el cargo de Auxiliar S.S.G; en el departamento de Gestión Humano.

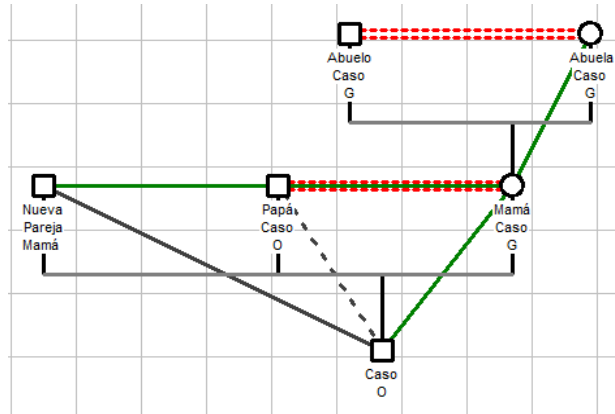


Figura 1. Genograma de la familia: Caso G

Fuente: Elaboración propia

El segundo caso, se nombró el “caso O” su protagonista es un hombre de 25 años de edad, soltero, nacido en Bucaramanga-Santander. Finalizó sus estudios profesionales en Ingeniería Civil y actualmente está trabajando en el cargo de Ingeniero Residente en el área de Obra Civil; empezó a trabajar en dicha organización desde el año 2016.

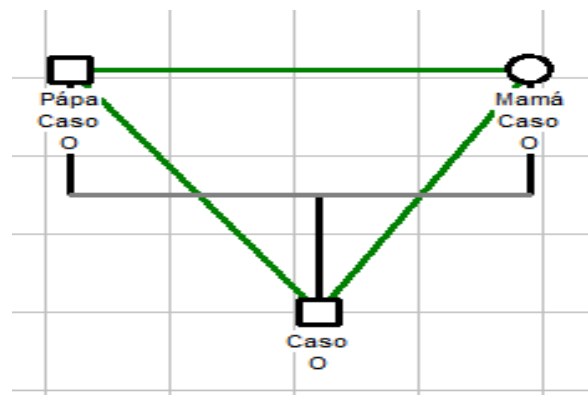


Figura 2. Genograma de la familia: Caso O

Fuente: Elaboración propia

El tercer caso se llamará el “caso D”, la actora es una mujer de 41 años de edad, nació en Morelia-Caquetá, está separada, tiene seis hijos y realizó sus estudios hasta quinto de primaria. Actualmente se encuentra trabajando en una empresa que presta servicios a la empresa de estudio, en el área de servicios generales y cuyo cargo es Auxiliar de Cocina.

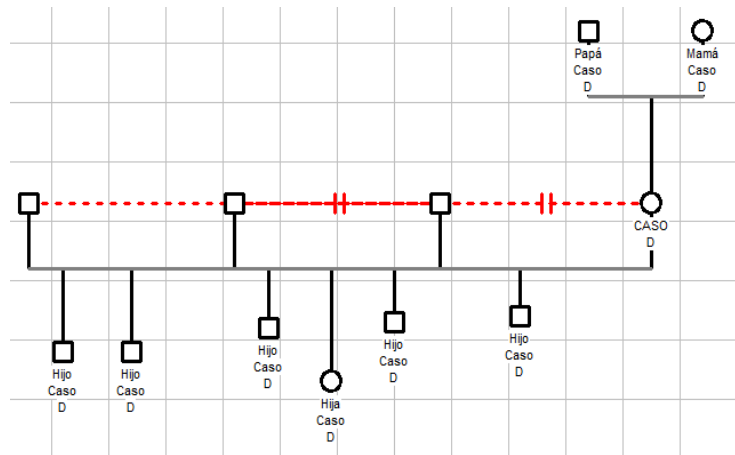


Figura 3. Genograma de la familia: Caso D

Fuente: Elaboración propia

Estrategias y Procedimientos

1. Recolección de datos sociodemográficos por medio de una encuesta

Según García Ferrando, citado por Casas y colaboradores (2003) la encuesta se puede definir como la técnica que se realiza por medio de un conjunto de procedimientos estandarizados en donde su objetivo es recoger y analizar una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población del que se busca explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de característica.

En tal encuesta se utilizará como suministro para describir la población que será parte de este estudio, tanto en el ámbito familiar como en lo laboral, en donde los datos a

recolectar será: número de identificación, edad, sexo, estado civil, lugar de procedencia, donde vive actualmente, con quien vive, situación familiar, rol familiar, nivel de escolaridad, si está trabajando actualmente y en donde trabaja, tiempo de trabajar en la empresa actual, área en donde trabaja, cargo en el que trabaja y tipo de contrato.

2. Entrevistas semi-estructuradas (Entrevista a profundidad- 2 sesiones)

Para Denzin y Lincoln (2005), abordado por Vargas (2012), se comprende la entrevista como una conversación, siendo descrita como el arte de hacer preguntas y escuchar respuestas.

Esta técnica facilita la recolección de información detallada, usando la dialéctica; asociado a su vez con la observación. Desde el método cualitativo Vargas (2012), resalta lo dicho por Rubin y Rubin, citado también por Lucca y Berríos (2003); quienes enumeran las características que propias de la entrevista cualitativa:

- La entrevista cualitativa es una conversación
- Los entrevistadores cualitativos están enmarcados en la comprensión, en el conocimiento y en la percepción del entrevistado
- Tanto el contenido de la entrevista y la selección de los temas cambia de acuerdo con lo que el entrevistado conoce y siente

En resumen, desde la autora mencionada, quien también recupera lo afirmado por Fernández (S.F); la entrevista cualitativa

“Es un modelo que propicia la integración dialéctica sujeto-objeto considerando las diversas interacciones entre la persona que investiga y lo investigado. Se busca

comprender mediante el análisis exhaustivo y profundo, el objeto de investigación dentro de un contexto único sin pretender generalizar los resultados” (p.15).

Por ende, este trabajo, dentro de la clasificación de los tipos de entrevistas se seleccionó la entrevista de tipo semiestructurada; descrita por Díaz, García, Hernández y Varela(2013); como una “conversación amistosa” entre informante y entrevistador en donde el entrevistador escucha con atención y no impone ni interpretaciones ni respuestas. Su meta es realizar un trabajo de campo para vislumbrar la vida social y cultural de los grupos de estudio, a través de interpretaciones subjetivas.

Se realizarán dos sesiones de entrevistas; la primera estará enfocada en el aspecto familiar, en donde se realizarán preguntas acerca de los significados de ser familia, sobre los roles de nuestros participantes en la familia, acerca de la historia familiar y en relación con el trabajo, significados de este y la relación con la familia. Posteriormente se hará una segunda sesión cuyo objetivo estará enmarcado en conocer aspectos relacionados con la calidad de vida laboral (horario, salario, ambiente laboral, relaciones interpersonales y aspectos propios de los trabajadores).

Por ende se entenderá al concepto de familia desde la perspectiva de Landaburu y otros (2010); quienes lo definen como la institución básica formadora de valores que componen el sustento cultural que está inmerso en una sociedad; siendo formadora en normatividad, modeladora de actitudes, comportamientos; es la facilitadora de motivación, valores, cultura, ideología, creencias, convicciones y sentimientos en cada miembro; además, la familia es la base pilar de construcción de significados; entendidos desde la posición de Ramos (2005), como la guía de comportamientos para entender y

hacerse entender en las relaciones con los otros; expresándose por medio del lenguaje y siendo modificados a su vez en la interacción con otro.

Por otro lado la segunda categoría es el trabajo se definirá desde el código sustantivo del trabajo y el artículo cinco, como

“Toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo” (p.3).

Por último, la variable de calidad de vida se comprende desde la visión de Prieto (1996), el concepto de calidad de vida, se entiende como aquel conjunto que abarca las condiciones que se asocian con el trabajo; los horarios, el sueldo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de crecimiento, las relaciones humanas, entre otras. Además, se tiene en cuenta en esta noción las propias experiencias de trabajo, buscando conciliar entre las experiencias humanas y con los objetivos organizacionales.

3. Análisis Categorical (Análisis de la información recolectada)

El análisis categorial, desde el planteamiento de Galeano (2004) se entiende como la fase del proceso, en donde se hace una interpretación de la información recolectada. La categorización se inicia definiendo la unidad de análisis para posteriormente asignar a cada unidad temática una categoría describiendo las propiedades de las mismas y seguido de ello se deberá agrupar o asociar la(s) categoría(s) de acuerdo a su contenido.

“El objetivo de dicho análisis es aplicar un método formal y estructurado para organizar las ideas, estableciendo conexiones, asociaciones, entre otras, para conciliar la construcción del sistema categorial en el fenómeno de estudio, dando cuenta de la realidad o situación que se analiza desde las comprensiones de los participantes y desde su discurso y la teoría” (Galeano, 2004, p.23).

Desde la autora mencionada, las categorías se construyen desde la teoría como punto de referencia y desde la experiencia o la realidad empírica; por ende dicha autora afirma que existe tres tipos de categorías; la primera conocida como descriptivas, la segunda explicativa y la tercera interpretativas. Este último tipo de categoría será la categoría que se empleará en este estudio; entendiendo que las categorías interpretativas suponen la postura del investigador frente al tema particular, logrando construcciones teóricas para organizar los datos y/o vincular dos o más categorías. Además, tales categorías serán inductivos, entendiendo que se parte de unas particularidades observadas; siendo tres categorías principales: Familia, Trabajo vs. Familia y Calidad de Vida Laboral, que surgen previamente a la investigación.

4. Triangulación de la información (Entrega de resultados a la población)

Siguiendo lo propuesto por Álvarez(2012), se comprende a la triangulación en los estudios de caso como la estrategia de validación de los datos; es la relación de las perspectivas de los diferentes agentes implicados en la investigación, incluido el investigador cuyo fin es disminuir o eliminar el sesgo personal del mismo para incrementar la validez de los resultados. Para tal autor existen tres tipos de triangulación de métodos (asociación de la información recolectada con los diferentes instrumentos) de espacios, tiempos (consistencias de resultados en las diferentes técnicas) y de sujetos

(contrastando los resultados con los puntos de vista de los miembros de la comunidad estudiada). Para dicha investigación se tomará la triangulación de sujetos; en donde a su vez, tal técnica será implementada en la devolución de resultados para la población.

Consideraciones Éticas

Loza (2004), afirma que la palabra ética tiene sus orígenes en Grecia y significa carácter. Este autor trae la propuesta de Aristóteles; quien la define la misma desde las nociones del *éthos* que significa costumbre. Es así como la ética es considerada como una rama de la filosofía cuyo objeto de estudio es la moral; está a su vez es definida como el conjunto de normas o costumbres (*mores*) que orientan la conducta de una persona desde lo que se entiende como bueno o malo en una cultura determinada. La ética es la reflexión racional sobre el actuar de los seres humanos y en qué se fundamentan los denominados juicios morales.

Desde dicha concepción en la investigación cualitativa y según González(2002), se reconoce la individualidad de los sujetos como parte fundamental de un proceso indagador. “Por ende se compromete las ideologías, las identidades, los juicios y prejuicios y todos los elementos de la cultura, impregnan los propósitos, el problema, el objeto de estudio, los métodos y los instrumentos” (p.16). Además de la presentación y divulgación de los resultados y de las interpretaciones del estudio. Cabe resaltar que en este tipo de investigación hace parte de las ciencias humanas, cuyo objetivo es indagar las condiciones humanas.

A partir de un enfoque cualitativo se acepta que los participantes de la investigación son sujetos interactivos, motivados y con una conducta que es intencional. Por esa razón,

la investigación reconoce que la misma es un proceso de comunicación entre investigador e investigado, un diálogo que tiene diversidades en su estructura y forma de comprender el mundo (González, 2002).

En Colombia, al realizar investigaciones en donde sus principales participantes son seres Humanos, existe una ley que regula dicho ejercicio, esta es la resolución 8430, divulgada por el Ministerio de Salud, catalogando así a las diferentes investigaciones. Siguiendo tal resolución que afirma que dicha investigación es considerada una investigación sin riesgo: Comprendida como un estudio que emplean técnicas y métodos de investigación documental en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio; en donde las técnicas son normalmente: historias de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta. Sin importar que tipo sea la investigación en esta resolución se decreta que se deberán llevar a cabo preparativos y controles particulares conforme los riesgos esperados y siempre comunicarnos de manera adecuada en el Consentimiento Informado(Uribe,S.F).

Resultados

En los significados de ser familia se halló una similitud con relación en el caso G y en el caso O, en donde ser familia en un primer momento está definido por un lazo sanguíneo y genético; no obstante en los tres casos se encuentra que además existen otros significados. En el caso D, la familia es amor y además es un don que Dios da, en el caso G, es

también unidad, comprensión y compañía y en el caso O es permanencia en el tiempo, apoyo y actitud frente a las dificultades.

En cuanto a los roles familiares, en el caso D, la participante cumple con el rol de ser mamá e hija; en los casos G y O, son hijos; con la diferencia de que en el caso G, se define también como el proveedor económico y apoyo emocional.

En el caso O, además su rol se significa como el eje central del funcionamiento de su familia, como el reflejo de lo que sus padres hicieron de él.

Tabla 3. Significados sobre Familia

CATEGORÍAS	CASO D	CASO G	CASO O
<p>FAMILIA</p> <p><i>¿Qué es la familia?</i></p> <p><i>¿Qué significa ser familia</i></p>	<p><i>“Es ese amor por los seres queridos, que uno tiene, que mi Dios le ha arreglado”</i></p>	<p><i>“El grupo de personas que se relacionan entre sí, con algún tipo de vínculo sanguíneo, algún tipo de relación, en primera y segunda línea. Mamá, papá e hijos y que los une algún sentimiento familiar”</i></p> <p><i>“Es unidad, comprensión y apoyo y mi familia está compuesta por mi mamá y abuela, esas dos personas</i></p>	<p><i>“Es un núcleo de personas, muy cercanos, que por lo general están relacionadas genéticamente, pero que a mi parecer no se necesita ningún tipo de relación genética o de sangre”.</i></p> <p><i>“Pero... “el sentimiento de familia, también se forma según las personas, según su actitud, me parece que hay hermanos, hijos y padres que</i></p>

		<p><i>que me acompañan en todo, están conmigo en todo momento, eso es para mi familia”</i></p>	<p><i>conviven juntos, pero que no parecen una familia. Mientras que hay, desconocidos que pueden compartir tantas cosas y apoyarse de tanta manera que entran a jugar un papel tan importante, que pueden convertirse en una familia. “</i></p>
<p><u>ROLES FAMILIARES</u></p> <p><i>¿Cuál es mi rol familiar?</i></p> <p><i>¿Qué significa mi rol para mí y mi familia?</i></p>	<p><i>“Yo soy hija y mamá. Para mí ser hija, es un don que mi Dios nos ha dado y ser mamá, también es un don muy bello, que mi Dios nos dio, de tener unos hijos, saberlos guiar por el buen camino, sacarlos a adelanta, luchar.</i></p> <p><i>Yo soy una mamá, muy respetuosa y muy amorosa”</i></p>	<p><i>“Soy hijo y nieto; pero en la familia, yo considero que soy un apoyo económico y emocional”</i></p>	<p><i>“Me gusta verme como ese eje que gira alrededor de mi familia...”</i></p> <p><i>“Me gusta ser como el trofeo, como la máxima creación de mis papas y cuando hablo de la máxima creación no solo me refiero a un ser humano, sino con los valores que ellos me dieron y sé que se sienten orgullosos, ellos saben que me han criado para ser el mejor cada día. No sé cómo contestar muy bien lo del rol, pero me gusta verme como un pengantito que une a mis papas, que hace que ellos dos se sigan queriendo más y quieran</i></p>

			<p><i>continuar.</i></p> <p><i>En pocas palabras, quiero pensar que soy como un motor para ellos, aunque en estos momentos los papeles comienzan a invertirse, porque estoy tratando de devolverles a ellos, algo de lo que me han dado.</i></p>
CICLO VITAL HUMANO	<i>“Mujer de 41 años, con 6 hijos de diferentes edades”</i>	<i>“Hombre de 25 años, hijo único, nacido en el Meta. Vive actualmente con la abuela materna.”</i>	<i>“Hombre de 25 años, hijo único, nacido en Bucaramanga-Santander. Vive con mamá y papá”</i>

Fuente: Elaboración propia

Al definir el significado del trabajo, se encontró que para los tres participantes el trabajo es un medio, para alcanzar objetivos que contribuyen a alcanzar bienestar en los diferentes aspectos de la vida. En el caso Del trabajo le ha permitido en el ámbito familiar proporcionar beneficios a su familia, además de hogar obtener recursos para hacer su casa.

Por otro lado, en el caso G, el trabajo es un medio para obtener reconocimiento social; puesto que el mayor tiempo está destinado hacer su trabajo, dedicándole mucho tiempo a

que los resultados sean positivos. A su vez el caso O, significa al trabajo como la forma de continuar aprendiendo y tener beneficios económicos que puede dar a su familia. También en este caso el trabajo le ha permitido fortalecer los lazos en su familia, estrechando vínculos de apoyo, comunicación y amor.

Tabla 4. Significados sobre el Trabajo VS. Familia

CATEGORÍAS	CASO D	CASO G	CASO O
<p>TRABAJO</p> <p><i>¿Qué significa el trabajo para mí?</i></p> <p><i>¿Qué ha sido lo más gratificante que te ha dado tu trabajo hasta el momento, o lo más significativo?</i></p>	<p><i>“Me ha permitido ahorrar, para ir organizando mi casita, mi cocina, para el estudio de mis hijos, la alimentación. Me ha permitido como hacer nuevas amistades, aprender muchas cosas que no sabía”</i></p>	<p><i>“El momento más gratificante, ha sido cuando mi jefe nuevo, valora el trabajo que yo realizo y me apoya. Ese ha sido el momento más gratificante y eso hace que me sienta motivado. “</i></p> <p><i>“Para mí, mi trabajo, significa algo muy importante porque es lo que hago todos los días, es mi vida, yo todos los días me levanto desayuno y hago mis labores. Le dedico todo mi tiempo y en donde aplico mis conocimientos, por eso es algo muy importante”</i></p>	<p><i>“Lo más gratificante, es poder seguir aprendiendo y de alguna manera ir retribuyéndoles a mis papas, todo lo que han hecho para mí. “</i></p>
<p>TRABAJO – FAMILIA</p>	<p><i>“Mi familia, está muy contenta, porque es</i></p>	<p><i>“Cuando mi jefe nuevo, valora el</i></p>	<p><i>“En lo que empecé el proceso de selección</i></p>

<p><i>¿Cómo el trabajo ha afectado a la familia, tanto positivamente como negativamente?</i></p>	<p><i>una buena empresa, lo que ha sido difícil es un poco el estar interna y no poder compartir con mis hijos”</i></p>	<p><i>trabajo que yo realizo y me apoya. Ese ha sido el momento más gratificante y eso hace que me sienta motivado.”</i></p>	<p><i>en la empresa en la que estoy trabajando actualmente, fue un momento muy chévere, no sé si cuente como laboral específicamente, pero nos unió mucho con mi familia, estábamos como en ese limbo de no saber qué iba a pasar, que lo uno que lo otro. Tuvimos un gran momento de conexión”</i></p>
--	---	--	---

Fuente: Elaboración propia

Entendiendo la calidad de vida laboral como el conjunto de los aspectos organizacionales, ambientales e individuales, se encontró que en los tres casos los horarios de trabajo de los participantes son de ocho horas hasta diez horas y que además de ello trabajan de domingo a domingo en espacios de seis de la mañana a seis de la tarde; alterando los tiempos en que comparten con la familia.

En cuanto a las relaciones interpersonales con los compañeros y el jefe inmediato, se encontró que para los tres casos se describen como relaciones óptimas en donde existe respeto, compañerismo y orientación cognitiva de parte de los jefes. Sin embargo, cabe resaltar que en el caso O y caso D, los participantes señalan que en situaciones de crisis no sienten que puedan contar con los compañeros de trabajo.

En los aspectos organizacionales, se observó que las condiciones de trabajo en los tres casos son diversas; en el caso D, el lugar de trabajo es un espacio cerrado pero tiene unas fuertes temperaturas de calor; en el caso G las condiciones son alternas puesto que la

mayor parte del tiempo está en espacios exteriores, donde las condiciones climáticas no son estables y en el caso O, su labor es en un espacio cerrado, con agua potable a la mano y aire acondicionado. Cabe resaltar que en todos los casos se subraya que la organización proporciona las medidas necesarias para la prevención y protección de los trabajadores, sin importar cuales son las diferencias en las condiciones de trabajo.

Por otro lado, se determinó que la organización cuenta con algunos beneficios que incluyen a la familia, empero como se menciona en el caso O, estos beneficios los exige la ley y son obligatorios. Por último, se mencionó la relación en el desempeño de cada participante, en donde se encontró que la motivación y el desempeño en el trabajo está asociado con la situación en la que se encuentre con la familia, en donde afirman que el desempeño no afecta a la familia, pero este si a los resultados de ese desempeño en el trabajo.

Tabla 5.Trabajo y Calidad de Vida Laboral

CATEGORÍAS	CASO D	CASO G	CASO O
HORARIOS	<p><i>“Se trabajan aproximadamente diez horas.</i></p> <p><i>Se puede cumplir el horario, pero no se puede dedicarle mucho a la familia, toca dejarlos mucho tiempo solos”</i></p>	<p><i>“07:00am a 05:00am- 2 horas de almuerzo.</i></p> <p><i>Los horarios laborales absorben la mayoría de mi tiempo y cómo puedes ver estamos muy lejos de mi habita, de la ciudad de donde yo vivo, en donde tengo mis amigos y mis zonas de esparcimiento. Yo vivo dentro de la</i></p>	<p><i>“07:00am a 05:00am- 2 horas de almuerzo</i></p> <p><i>Afecta la calidad y cantidad de la comunicación con mi familia; porque el tiempo que tengo para hablar con ellos es limitado”</i></p>

		<i>empresa y mis horarios me absorben todo el día, se afecta mi vida social y familiar”</i>	
RELACIONES INTERPERSONALES CON LOS COMPAÑEROS	<i>“Siento que mis relaciones con mis compañeros son buenas, pero siento que eso no afecta con la familia, las relaciones en el trabajo son unas y en la familia son otras “</i>	<i>“Las relaciones con mis compañeros, son estrictamente laborales, más que personales, no afecta mucho mi ámbito familiar; Creo que la relación con mis compañeros no afecta la parte familiar, pero lo de mi familia si a mi trabajo”</i>	<i>“Soy una persona muy dada a hacer muchas relaciones sociales, soy un poco selectivo con eso; no creo que afecte esto a mi familia; pero si en mi trabajo; porque en las situaciones difíciles es difícil contar con el apoyo emocional de mi familia y no tengo ese apoyo en mis compañeros”</i>
RELACIÓN CON EL JEFE INMEDIATO	<i>“La relación con mi jefe inmediato es muy buena, nunca ha habido contratiempos, yo he sabido manejar lo del trabajo, lo personal y lo de la amistad. Las cosas con mi jefe, son relaciones buenas y con mi familia se distinguen, es una relación de agradecimiento “</i>	<i>“Con respecto a mi jefe la relación es muy buena, de mucha confianza en donde lo importante es hacer las cosas mejor, es netamente laboral por ello no creo que trascienda a otros espacios”</i>	<i>“La situación con mi jefe en general es muy buena, me parece que la forma en que trata a sus subalternos, es con respeto y además te enseña, esto me permite ser un mejor profesional y hace que los resultados sean muy positivos, fluyendo así mismo la relación”</i>
ASPECTOS DE LA ORGANIZACIÓN (Beneficios, Oportunidades de crecimiento y condiciones del lugar del	<i>“Si, la empresa nos ofrece es en la caja de compensación, la salud y cesantías. Seguro de vida; pero por el momento solo he utilizado el servicio de salud, mi familia</i>	<i>“Que yo sepa a parte de créditos o las brigadas de salud para la familia y el subsidio de la familia, creo que no más; y buenos nos dan capacitaciones</i>	<i>“Los beneficios que incluyen a la familia están enmarcados en lo que la ley exige. No creo que esto afecte a mi familia, pero si hubiera esos beneficios le daría</i>

<p>trabajo)</p>	<p>solo conoce ese. No los he utilizado, porque no sé cómo utilizarlos, la orientación de cuándo y en qué momento puedo utilizarlo “</p> <p>“En mi lugar de trabajo uno está mucho tiempo de pie, o por el calor de las estufas puede suceder un accidente, pero la empresa nos da EPP y nos capacitan en primeros auxilios y en otras cosas”</p>	<p>de prevención para nosotros”</p>	<p>un valor agregado a mi trabajo”</p> <p>“Creo que por el momento no, porque viendo mi área de trabajo, el otro cargo que podría tener sería el de mi jefe y para eso aún me falta mucha experiencia y conocimiento”</p>
<p>CARGO DEL TRABAJADOR</p>	<p>“Mi familia piensa que en mi cargo se puede afectar mi salud, porque a veces se hace fuerza y es estar cocinando y uno se puede afectar. Psicológicamente, para mi familia, ellos están siempre pensando en uno”</p>	<p>“El principal riesgo dentro de mis funciones es el desplazamiento interno y externo por la organización, es decir mi principal riesgo es de tránsito porque debo estar desplazándose de puerto López a puerto Gaitán, en donde pasa mucho tráfico pesado; en caso de accidente esto podría afectar mucho a mi familia, como te dije en previas sesiones, yo soy un apoyo económico para mi familia</p>	<p>“Yo estoy en una oficina sentado la mayoría de tiempo, con aire acondicionado y agua potable a la mano; además de tener la posibilidad de realizar mis pausas activas. “</p>

ASPECTOS INDIVIDUALES	<i>“No creo que mi rendimiento laboral está afectado por mi familia, ellos ya saben cómo es mi cotidianidad laboral”</i>	<i>“Ya ha pasado varias veces en otros trabajos, que cuando algunas de las dos personas de mi familia enferman, mi rendimiento baja en el trabajo, porque no puedo estar pendiente de ellas; mi abuela tiene amigas y ellas me ayudan, pero no es lo mismo y yo comienzo a pedir permisos y a bajar el rendimiento; porque no puedo estar tranquilo”</i>	<i>“Creo que es recíproco, se afectan los dos, si hay algo que esté mal en mi familia esto puede afectar mi motivación y viceversa”</i>
-----------------------	--	--	---

Fuente: Elaboración propia

Discusión

En los casos G, Oy en lo planteado por Valladares (2008); se encontró una similitud en las comprensiones de lo que se entiende por familia en donde tal concepción se enmarca en la definición de que ser familia está vinculado con los lazos de consanguinidad y que está asociado a un grupo de personas que están vinculada genéticamente. No obstante, en estos mismos casos se encuentran otras ideas de familia. En el caso G, se exponen también ideas asociadas en donde el apoyo, comprensión y que son unidos por un sentimiento compartido, se asocian a el significado de ser familia. Tales nociones afirman lo propuesto por Espinal y colaboradores(S.F); donde la familia es comprendida como una totalidad, que se construye mediante por medio de una historia, en donde se estructura el sistema de valores, las experiencias compartidas y creencias.

Resaltando esta definición el actor del caso G, enmarca sus significados en relación con dicha definición, añadiendo además que ser familia está definido por unos valores(amor, respeto y tolerancia).

Para el caso O, ser familia también implica las actitudes y los comportamientos que se van estableciendo en las dinámicas de la cotidianidad, también el papel que cumplen en la vida de esa familia. Diferente a ello; en el caso D, para nuestra participante el significado de ser familia está ligado a un sentimiento que ella denomina amor y que además está vinculado con un don que Dios otorga.

En el ámbito laboral, desde lo propuesto Taylor (1987), el trabajo es una faceta predominante en la vida de las personas; ya que en él se ocupa gran parte del tiempo de la vida de los seres humanos; en donde se logra obtener beneficios económicos, materiales, psicológicos y sociales; contribuyendo al desarrollo la identidad y los roles en la sociedad. En el caso G, nuestro participante, al realizar las entrevista y al preguntarle ¿cuál es tu rol o papel en la familia? y qué significa para ti, en tu vida?, el actor, nos enfatizó sus funciones que tiene como proveedor económico, de allí cabe entonces pensar , que además el trabajo no solo establece los roles en la sociedad, sino que además organiza las dinámicas , la estructura y los roles en la familia, además en este caso, el participante afirma “Para mí, mi trabajo, significa algo muy importante porque es lo que hago todos los días, es mi vida, yo todos los días me levanto desayuno y hago mis labores. Le dedico todo mi tiempo y en donde aplico mis conocimientos, por eso es algo muy importante” (Yara, 2016, p. S.P).

Desde el caso D, el trabajo se convierte en el camino para alcanzar un objetivo que permite realización de la persona y beneficios, posibilitando la dignificación de la actriz y

de su familia. Así pues, el trabajo para este caso ha trascendido otros ámbitos, en donde las relaciones interpersonales han aumentado y al igual que el caso O, se han adquirido nuevos conocimientos. En el caso D, afirma que el trabajo es el medio para alcanzar metas:” Me ha permitido ahorrar, para ir organizando mi casita, mi cocina, para el estudio de mis hijos, la alimentación. Me ha permitido como hacer nuevas amistades, aprender muchas cosas que no sabía, la buena armonía, compañerismo con los compañeros y el jefe” (Rincón, 2016, p.S.P).

Por otro lado, desde lo planteado en la teoría evolutiva y desarrollo del ciclo vital de la familia; las interacciones y dinámicas en el trabajo se ven afectadas según sea los momentos de crisis (normativo y no normativos); en este caso G el participante manifiesta: “las necesidades de mi familia, han hecho que deba alejarme de ellos por cuestiones laborales; pues mi mamá tuvo un accidente y su salud se vio afectada, sin embargo, ellos han sido muy comprensivos” (Yara,2016. p. S.P).

Acerca de la relación que existe entre el trabajo y la familia, es acerca del momento del ciclo vital en el que se encuentra tanto la familia como sus miembros; teniendo en cuenta lo se postula en este estudio por Jones y colaboradores, (2008),en donde la edad es una variable determinante entre las interpretaciones y la significancia que se le da a la familia en momentos en que los roles tienen un grado de responsabilidad alto, medio o bajo y de esto pueda depender la supervivencia de los sistemas; como por ejemplo en el caso O, en donde el participante su rol principal es ser hijo y su trabajo no afecta la economía de su hogar; en contraste con el caso D, en donde nuestra participante tiene como rol principal ser mamá.

Al examinar los datos sociodemográficos de los participantes de la investigación, se pudo observar, además y siendo hipótesis de este estudio; que los significados de ser familia además están se encuentran relacionados estrechamente por ideas sociales compartidas, en donde el género del interpreta afectara su comprensión y entendimiento del rol que se cumple en la familia, Esto puesto que, existen mayores similitudes en los significados que se tienen entre los casos G y O; resaltando que los dos participante son hombres y tienen la misma edad; por el contrario el caso D; quien es una mujer , enmarca sus ideas con significados del cuidado, el amor y con Dios.

A continuación, resaltaré otro factor predominante, que no se contempló en el presente estudio; pero que sin embargo se encontró relación tanto para la familia como el trabajo, en donde se ven trazados por una línea invisible, en la cual la red de apoyo entendida desde Sluzki(1994); citado por Clemente (2003), como la red social personal como la suma integral de todas las relaciones que un individuo percibe como significativas o define como diferenciadas. Esta red corresponde al ámbito interpersonal del sujeto y hace parte primordial de su propio reconocimiento como individuo y a su imagen de sí; por ende, dicha noción cobra un papel predominante en la funcionalidad, en las dinámicas, en la resolución de conflictos, en las interacciones entre los diferentes y múltiples sistemas humanos.

Cabe pensar que la red social, desde Sluzki, es fundamental en las interacciones entre los sistemas familiares y laborales; puesto que de allí se justifica desde la funcionalidad de dicha red, en donde el autor expone que la red social cumple con diversas funciones; entre ellas estaría: compañía social, apoyo emocional, guías cognitivas, regulación o control social, ayuda material o de servicios y acceso a nuevos contactos. Es entonces

donde cabría preguntarse ¿los escenarios organizacionales, facilitan construir vínculos que puedan formar parte de esta red, para las familias?, ¿cómo estos vínculos se transforman en parte clave de una un microsistema, hasta trascender otros escenarios diferentes del trabajo y la familia? (Clemente, 2003).

Desde la ley 100 de 1993 en el capítulo “principios generales”, artículo primero, cuya declaración se enfatiza en el sistema de seguridad social, se define que las organizaciones, se deberán garantizar y velar por los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad, asegurando la calidad de vida que se asocia con la dignidad humana; esto dentro de la definición de calidad de vida propuesta por Prieto, (1996), en relación con la dignidad humana, integra los diferentes aspectos que se relacionen entre sí en el contexto laboral; entre ellos están; los horarios, el suelo, el medio ambiente laboral, los beneficios y servicios, las posibilidades de crecimiento, las relaciones humanas, entre otras y las propias experiencias de trabajo. Al abordar dicha temática se encontró similitudes entre los tres casos de estudios, en donde los aspectos positivos se asocian con las relaciones interpersonales, tanto con los compañeros como con la figura de jefe; por otro lado, como aspectos a mejorar que no contribuyen con la dignidad humana se encuentran los beneficios que da la organización y los horarios de trabajo.

Conclusiones

Partiendo de la pregunta que da inicio para la presente investigación “¿Cuál es el significado de la familia, para los trabajadores de una empresa , ubicada en Puerto Gaitán-Meta Colombia?; y ¿cómo estos significados, trascienden en a la calidad de vida en el trabajo?; se concluye que la familia es comprendida, en este estudio como un

sistema compuesto por vínculos de consanguinidad, que se consolidan a través del tiempo por vivencias, experiencias, creencias, emociones y sucesos compartidos; que definen los significados, los valores, las actitudes, los roles y los estilos de interacción entre los miembros del sistema.

Al afirmar que es en la familia, es en donde se establecen los roles, cabe resaltar que esto, a su vez marcará el cómo actuar y qué hacer en otros contextos humanos.

Retomando el caso G, se evidencia que su rol en la familia se caracteriza por tener ser hijo, pero a su vez, además tiene un papel de proveedor económico, al igual que el caso D. Esto hace pensar, que la relación de la familia con otros escenarios está trazada por las vivencias, experiencias y el ciclo vital familiar y humano; en tal caso a sí mismo esto generará tensión en cada contexto en el que ha de desarrollarse el ser humano.

Uno de estos contextos, en donde se desarrolla el hombre, es el trabajo, que se ha definido como la herramienta o la forma de alcanzar objetivos para el bienestar propio y de la familia. Por ende, cuando se aborda la calidad de vida laboral, desde la noción en donde se integran factores asociados tanto las condiciones de la organización (horarios estipulados, salario, beneficios, entre otros), como el ambiente de trabajo (condiciones físicas del puesto de trabajo) y aspectos propios del trabajos (motivación, desempeño, entre otros), se visualiza mayor que existen ciertas variables cobran mayor importancia en la relación que existe entre la familia, el trabajo y lo que se ha denominado como calidad de vida laboral.

En los tres casos de estudios, en primer momento se observó que desde la organización los horarios que se han estipulado para el desarrollo de las funciones del cargo, atraviesan y ajustan otros tiempos que estarán destinados para otras actividades,

como los son el tiempo para compartir con la familia, para la vida social, para el descanso, la recreación, entre otros. Teniendo en cuenta los tres casos de estudio de dicha investigación, se resaltó que los horarios que se tienen, no permiten tener calidad de tiempo óptimo para estar con la familia. Otro factor predominante y estrecho entre el sistema familiar, el trabajo y la calidad de vida laboral, está vinculado con el salario y otros beneficios (caja de compensación, ascensos, salud, entre otras) en donde esto contribuye a su vez con el bienestar, la supervivencia y la realización de la familia y de la persona. En el caso G, se resalta esto a lo largo de las entrevistas, pues el participante se ve a sí mismo y se significa en sus roles familiares como el proveedor económico, además en caso D, nuestra actriz menciona que gracias al trabajo ha podido sacar adelante a sus hijos.

Por otro lado, en la presente investigación, se notó que la relación entre el trabajo y la familia, no tiene una única dirección en que se asocian, es decir esta relación no es unilateral sino por el contrario el lazo que vincula estos dos sistemas es bilateral; puesto que en los resultados encontrados al abordar los aspectos individuales en la calidad de vida laboral, los participantes denotan que el desempeño y la motivación con la que realizan sus labores, se encuentra afín con la situación en la que se encuentre su familia, si se encuentra ante una crisis ya bien sea de salud, económica o de conflictos en las relaciones de la familia, esto afectará la concentración en el escenario organizacional, como lo mencionó en varias oportunidades nuestro participante del caso G.

También se pudo constatar, que existen ciertos factores que no asociados directamente entre el trabajo y la familia. Las relaciones interpersonales en el trabajo, en los casos de estudios, en su totalidad afirman no influir en su sistema familiar; pero por el contrario la

situación de las relaciones interpersonales en la familia, si tienen un impacto en el desempeño de los trabajadores en su trabajo.

Para finalizar, en la organización que se realizó la presente investigación, al evaluar los aspectos que contribuyen a la calidad de vida de sus empleados, se halló como aspectos a destacar las relaciones y dinámicas que se establecen tanto con los compañeros, como con los jefes inmediatos, en donde existe también reconocimientos en el desempeño de los trabajadores, igualmente las condiciones de trabajo, aunque son variantes según sea el cargo, se significan como algo positivo, pues la organización proporciona a los trabajadores los recursos necesarios para minimizar riesgos o daños en su salud y por último la recompensa monetaria, se ajusta según las funciones y los cargos de los tres cargos, significando este factor como parte positiva de la organización.

Como factores de mejora, se encuentran los horarios que se han dispuesto para las labores; puesto que el tiempo disponible para estar con la familia o para otro tipo de actividades es limitado, de igual forma los beneficios que se dan a los trabajadores que incluyen a la familia, son mínimos.

Para finalizar, se enfatiza en que el ser humano, está trazado, por un sistema cultural, familiar, laboral, por una historia, un momento específico del ciclo de desarrollo humano; por tanto, al hablar de calidad de vida laboral, se debe entender al hombre, como un ser integral, que interactúa con diversos sistemas, que se encuentra ubicado en un momento específico de una historia; que se caracteriza por tener significados múltiples sobre lo que es la vida y el cómo la enfrenta.

Cabe preguntarse ¿Cuáles son los parámetros, dentro de un programa de bienestar empresarial, que aporten a la CVL; integrando los factores tanto intralaborales como extra laborales?, ¿Cómo las empresas y los escenarios organizacionales, pueden aportar a la contribución del fortalecimiento de las redes sociales; incluyendo a las familias en los espacios laborales?

El hombre no es fragmentos de una única dimensión, sino por el contrario está atado a un escenario único y particular, en donde se intercambian emociones, pensamientos, vivencias, experiencias, significados y aprendizajes; afectando a su vez los diferentes contextos en el que se relaciona. La calidad de vida, es el resultado de la integración, de todos y cada uno de los componentes que hacen parte de cotidianidad del ser humano.

Aportes y Limitaciones

Partiendo desde la metodología que se implementó en esta investigación; citando a Pérez(1994), citado a su vez por Álvarez(2012), afirma que los estudios de caso tienen como objetivo "comprender el significado de una experiencia, sin olvidar su contexto". (p.1). No obstante dentro de la misma los resultados pueden estar trazados por la subjetividad del investigador en donde esto puede afectar el estudio; puesto que los datos que se recolectan están en palabras no son números ni estadísticas.

“La credibilidad de los datos cualitativos depende en gran medida de la formación, sensibilidad, habilidades metodológicas y capacidad ética del investigador “(Patton 1987, citado por Álvarez, 2012, p.4) , por ende se retoma además como forma de validar los resultados la técnica de triangulación en donde se comprende el uso de varias estrategias al estudiar un mismo fenómeno; esto puesto que al utilizar una sola estrategia, los

estudios son más vulnerables a sesgos y a fallas metodológicas inherentes a cada estrategia , por ende la triangulación ofrece la alternativa de poder visualizar un problema desde diferentes ángulos y de esta manera aumentar la validez y consistencia de los hallazgos (Okuda, y Gómez,2005).

Desde otra perspectiva, los estudios enfocados en la familia y del trabajo están enmarcados en un contexto histórico, cultural, sociopolítico y económico; esto influenciará las nociones y visiones de los significados de quienes conforman la familia, además de las dinámicas, las interacciones e intercambios relacionales entre ellos. Entonces, cabe pensar que tal estudio está ligado a un momento y unas vivencias específicas en donde los resultados pueden transformarse según los cambios que se presentan en el contexto, las experiencias y vivencias de cada participante que a su vez están vinculados por un mismo escenario laboral y territorial en el momento de aplicación de la investigación (Gómez yJiménez, 2015).

Es por ello que para este tipo de investigaciones en donde se tienen en cuenta las experiencias directas de los participantes en relación con el fenómeno estudiado, cabe preguntarse ¿cómo los significados van transformándose de acuerdo a las experiencias que se van construyendo en la permanecía de un puesto de trabajo o por el contrario en un cambio de trabajo?, ¿cómo los ascensos en las organizaciones transforman los significados y calidad de vida tanto laboral como familiar?, además de preguntarse ¿es el momento de ciclo del quien da el significado o es la experiencia directa quien construye la noción de la vida?.

Referencias

Arcila, P.A; Mendoza, Y. L; Jaramillo, J.M; Cañón; O.E. (2010). Comprensión del significado desde Vygotsky, Bruner y Gergen. Revista Diversitas Vol 6 #1. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/679/67916261004/>

Álvarez, C. (Eds). (2012). La elección del estudio de caso en investigación educativa. *Gazeta de Antropología*. Recuperado de http://www.ugr.es/~pwlac/G28_14Carmen_Alvarez-JoseLuis_SanFabian.html

Arias, L.F, (2015). Los salarios y el compromiso de los trabajadores (más dinero = ¿mayor entrega?). México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Aliar.S.A.S, La Fazenda. (2016). Recuperado de <http://www.aliar.com.co/WebAliar/site/index.html>

Belisario, Ltda. (S.F). Progresividad de nuestro sistema Legal con la expedición del Decreto 1443 de 2014 y el nacimiento del SGSST. Congreso Uniminuto, Bogotá, Colombia. Recuperado de http://www.uniminuto.edu/documents/968618/3898231/OPE_ASZH_2015_PRESENTACION+CONGRESO+UNIMINUTO.pdf/b7136a29-dca8-43e4-9cf3-702231543f0f

Araujo, D(S.F).La satisfacción familiar y su relación con la agresividad y las estrategias de afrontamiento del estrés en Adolescentes de Lima Metropolitana. Recuperado de: http://www.revistacultura.com.pe/revistas/RCU_19_1_la-satisfaccion-familiar-y-su-relacion-con-la-agresividad-y-las-estrategias-de-afrontamiento-del-estres-en-adolescentes-de-lima-metropolitana.pdf

Achilles, F. (2004). *Desarrollo Organizacional Enfoque Integral*. México D.C Editorial Limusa
Código sustantivo del trabajo. (2011). Recuperado en: <http://www.gerencie.com/definicion-de-trabajo-segun-el-codigo-sustantivo-del-trabajo.html>

Bencomo, T (2008). El trabajo visto desde una perspectiva social y jurídica. Revista Latinoamericana de Derecho Social # 7. Recuperado de <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/9555/11586>

Casas, J; Repullo, J. R y Donado, J (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamientos estadísticos de los datos. Revista Atención Primaria. Recuperado de <http://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-la-encuesta-como-tecnica-investigacion--13047738>

Caja de Compensación familiar Comfenalco, (2009). Familias Contemporáneas: Transformaciones y políticas públicas de la familia - Medellín. Congreso Nacional sobre Familia Recuperado de http://www.comfenalcoantioquia.com/Portals/descargables/pdf/Estructuras_familiares_modernas.pdf

Clemente, M.A. (2004). Redes sociales de apoyo en relación al proceso de envejecimiento humano. Revisión bibliográfica. Interdisciplinaria, vol. 20, núm. 1, 2003 Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/180/18020103.pdf>

Clotilde, M (1999). Satisfacción laboral y productividad. Revista de psicología #5. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm#Docente

Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. Universitas Psychologica, 10(1), 175-188.

Díaz, L; García, U; Hernández, M; Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Revista El Sevier. México. Recuperado de http://riem.facmed.unam.mx/sites/all/archivos/V2Num03/09_MI_LA%20_ENTREVISTA.pdf

Echegoyen, J (S.F). Historia de la Filosofía. Volumen 3: Filosofía Contemporánea. Editorial Edinumen.. Recuperado de <http://www.e-torredobabel.com/Historia-de-la-filosofia/Filosofiacontemporanea/Marx/Marx-Trabajo.htm>

Folgueiras, P (2009). Métodos y técnicas de recogida y análisis de información cualitativa. Buenos Aires. Recuperado de http://www.fvet.uba.ar/postgrado/especialidad/power_taller.pdf

Galeano; M.E, (2003). Diseños de proyectos en la investigación Cualitativa. Fondo Editorial Universidad EAFIT. Medellín Colombia. Pags 12-16

Gaviria M (2012). II Foro “Hablemos en familia: Compromisos y Retos”- Conversatorio: La Familia en la Legislación Colombiana. Recuperado de <file:///C:/Users/vale17/Downloads/familia%20en%20la%20legislacin%20colombiana.pdf>

García.F.A (2001). Mesa Redonda: Conceptualización del desarrollo y la Atención Temprana desde las diferentes escuelas psicológicas. Modelo Ecológico / Modelo Integral de Intervención en Atención Temprana. Recuperado de http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-temprana/modelo_ecologico_y_modelo_integral_de_intervencion.pdf

Gómez, C (2007). Occupational Health. A review Trought the new working conditions. Univ. Psychol. [online]. 2007, vol.6, n.1, pp.105-114. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-92672007000100011

Franceshi, H (1995). La investigación Cualitativa y su aporte a la investigación Social (Reflexiones teórico-metodológicas). Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/docente/pd-000050.pdf>

Gómez,V y Jiménez, A (2015). Corresponsabilidad familiar y el equilibrio trabajo-familia: medios para mejorar la equidad de género. *PolisRevista Latinoamericana*. Recuperado de <https://polis.revues.org/10784>

González,M (2002). Aspectos Éticos de la Investigación Cualitativa. *Revista Iberoamericana de Educación*. Recuperado de <file:///C:/Users/vale17/Downloads/rie29a04.PDF>

Greiner, L. (1972). *La evolución y revolución en el crecimiento de las organizaciones*. Recuperado de <http://www.unimet.edu.ve/wp-content/uploads/sites/3/2014/10/Evoluci%C3%B3n-y-Revoluci%C3%B3n-del-Crecimiento-de-las-Organizaciones.-Lary-Greiner.pdf>

Grynspan,R y Maninat, J (S.F). *Trabajo y Familia: Hacia Nuevas Formas de Conciliación con corresponsabilidad social*. Recuperado de file:///C:/Users/vale17/Downloads/trabajo_familia_nuevas_formas_consiliacion.pdf.

Granados, I. (2011). *Calidad de vida: Historia, Dimensiones y Beneficios*. Recuperado en:http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v14_n2/pdf/a14v14n2.pdf

Heller, D y Watson, D (2005).The Dynamic Spillover of Satisfaction Between Work and Marriage: The Role of Time and Mood.*Journal of Applied Psychology*.Recuperado de file:///C:/Users/vale17/Downloads/the%20dynamic%20pillow%20of%20satisfaction%20betwe en%20work%20and%20m%20arriage.pdf

Jimenez.F y Moyano.E (2008). *Factores Laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida*. Recuperado en:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65028623007>

Jones, B; Phillip D; Jeffrey E;Childs G; Leishman, J and Nally, H (2008).*Perceived Versus Used Workplace Flexibility in Singapore: Predicting Work–Family Fit*. Recuperado en: file:///C:/Users/vale17/Downloads/perceived%20versus%20used%20workplace%20flexibility%20in%20Singapore.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social (2012). Política Pública Nacional para las Familias Colombianas2012-2022.Recuperadodefile:///C:/Users/vale17/Downloads/Politica_Publica_Familias_Colombianas_2012-_2022_Documento.pdf

Muñiz,M (S.F).Estudios de caso en la investigación cualitativa. Revista *Facultad de Psicología, División de Estudios de Posgrado Universidad Autónoma de Nuevo León*. Recuperado de http://www.psico.edu.uy/sites/default/files/cursos/1_estudios-de-caso-en-la-investigacion-cualitativa.pdf

Hernández, A (1997). *Familia, ciclo vital y psicoterapia sistémica breve*.Colombia

Landaburu, E; Villa, E y Brandoni (2010). *Rol de la familia en la formación integral de sus hijos*. Recuperada en:

file:///C:/Users/vale17/Downloads/rol%20de%20la%20familia%20en%20la%20formacin%20integral%20de%20sus%20hijos.pdf

Ley 100 de 1993. Recuperado en:<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5248>

Ley2400 de 1979. Recuperado en:<http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/Res.2400-1979.pdf>

Levers M (2013). *Philosophical Paradigms, Grounded Theory, and Perspectives on Emergence*. Recuperado en:<http://sgo.sagepub.com/content/spsgo/3/4/2158244013517243.full.pdf>

López, L.M y Herrera, G.D (2014). Epistemología de la ciencia de familia-Estudios de familia. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 12 (1), pp. 65-76. Recuperado de http://revistalatinamericanaumanizales.cinde.org.co/wp-content/uploads/2014/03/Vol_12_n_1/articulo2.pdf

Loza,L(2004). ¿Qué es la ética?*Revista La Colmena.Universidad Autónoma de México*. Recuperado de <http://lacolmena.uaemex.mx/index.php/lacolmena/article/view/3497/2556>

Espinal, I, Gimeno, A. y González, F. (S.F).*El Enfoque sistémico en los estudios sobre familia*. Recuperado en:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5042892>

Ramos,S.(2005).*Investigación Cualitativa*.CEDES. Recuperado en:http://www.gfmer.ch/Educacion_medica_Es/Pdf/Investigacion_cualitativa_2005.pdf

Martínez J(2011).*Silogismo Más con conceptos Métodos de investigación Cualitativa*. # 8. Recuperado en:<http://www.cide.edu.co/ojs/index.php/silogismo/article/view/64/53>

Rejane, My Vázquez, M. L (S. F). *Introducción a los fundamentos teóricos de la investigación cualitativa*.

Okuda, M y Gómez,C (2005).Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*.vol.34 no.1. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008

Rodríguez, M. (2009). La implicación laboral: Desarrollos para la intervención con familias. *Revista Psicología Científica* 11(4). Recuperado en:<http://www.psicologiacientifica.com/intervencion-con-familias-implicacion-laboral>

Palencia, M.L(S.F). *Metodología de la investigación*. Recuperado en:http://datateca.unad.edu.co/contenidos/100103/100103_2013_1/Metodologia_de_la_Investigacion_MODULO-1.pdf

Peréz,V, S,P y Azzollini, S (2012). *La relación entre el rol del empleado, la satisfacción familiar y la satisfacción laboral*. Recuperado en:http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen12_numero2/articulo_2.pdf

Peiro.P.(1996). Capítulo 6: Calidad de Vida Laboral, Tratado de Psicología del trabajo. Recuperado en:http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/rehabilitacion-temprana/modelo_ecologico_y_modelo_integral_de_intervencion.pdf

Sampieri,H (2010). Metodología de la investigación. Quinta Edición: Mc Graw Hill. México

Sanz Vergel (2011). *Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés*. Recuperado en:http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500008

Segurado, A y Agúillo, E (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador de la psicología social. *Psicothema Vol. 14, n 4*. Recuperado en:<http://dspace.sheol.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/26765/1/Psicothema.2002.14.4.828-36.pdf>

Revista Dinero, (2016). El Llanero Solitario. Tomado en:<http://www.dinero.com/edicion-impresa/negocios/articulo/agropecuaria-aliar-planes-para-futuro/202134>

Ricoy C (2006). Contribución a los paradigmas de Investigación. *Revista do Centro de Educacao. Vol.31- No.1*. Recuperado en:<http://coralx.ufsm.br/revce/revce/2006/01/a1.htm>

Tipula,P (2008). *Metodología de mapeo territorial Comunidades Nativas Cacataibo. Instituto del bien común*. Recuperado en:http://www.sswm.info/sites/default/files/reference_attachments/TIPULA%202008%20Metodologia%20de%20Mapeo%20Territorial-SPANISH.pdf

Uribe, O (S. F). *Condiciones éticas para la investigación psicológica con seres humanos*. Recuperado de

http://eticapsicologica.org/wiki/index.php?title=Condiciones_%C3%A9ticas_para_la_investigaci%C3%B3n_psicol%C3%B3gica_con_serres_humanos_en_Colombia#Componentes_deontol.C3.B3gicos_en_Colombia

Vargas, I (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: Nuevas tendencias y retos. *Revista Calidad en la educación superior. Costa Rica. Vol 3-#1*. Recuperado en: <file:///C:/Users/vale17/Downloads/436-615-1-PB.pdf>

Valladares, A.M (2008). *La Familia Una mirada desde la psicología*. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180020298002>

Vela, A. G (2015). *Del concepto jurídico de familia en el marco de la jurisprudencia constitucional colombiana: Un estudio Comparado en América Latina*. Recuperado de <http://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/2746/1/DEL%20CONCEPTO%20JURIDICO%20DE%20FAMILIA.pdf>

Vigo, A (2002). *Hans-Georg Gadamer y la filosofía Hermenéutica: La comprensión como ideal y tarea*. Universidad de Heidelberg. Alemania. Recuperado en: <http://www.uma.es/gadamer/resources/Vigo.pdf>