



DISEÑO DE UN PROGRAMA COMUNITARIO DE FORTALECIMIENTO Y  
DESARROLLO FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA DE LA  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA

FABIANA VALBUENA MONDRAGÓN

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
FLORIDABLANCA, NOVIEMBRE 2020



DISEÑO DE UN PROGRAMA COMUNITARIO DE FORTALECIMIENTO Y  
DESARROLLO FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA DE LA  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA

FABIANA VALBUENA MONDRAGÓN

PROYECTO DE TRABAJO SOCIAL PARA OBTENER EL TÍTULO DE PSICÓLOGA

GLADYS ROCIO CAMPOS CACERES

PSICÓLOGA SUPERVISORA DE PROYECTO

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA

ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

FLORIDABLANCA, NOVIEMBRE 2020

### Tabla De Contenido

1. Resumen.....	4
2. Abstract .....	5
3. Introducción.....	6
4. Presentación de la institución.....	7
5. Justificación del proyecto .....	8
6. Objetivos del proyecto .....	10
7. Marco Teórico .....	11
8. Diseño Metodológico .....	19
9. Resultados.....	22
10. Discusión .....	32
11. Conclusiones.....	34
12. Sugerencias y recomendaciones.....	35
13. Bibliografía – Referencias.....	36
14. Anexos.....	40

**DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB****RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO**

**TITULO:** DISEÑO DE UN PROGRAMA COMUNITARIO DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA DE LA UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA SECCIONAL BUCARAMANGA

**AUTOR(ES):** Fabiana Valbuena

**PROGRAMA:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR(A):** GLADYS ROCIO CAMPOS CACERES

**RESUMEN**

La interrelación trabajo- familia se ha considerado en los últimos años como los dos ejes principales que propician el desarrollo personal y profesional del individuo y a su vez constituyen las dos redes sociales más significativas para las personas y es donde más invierten su tiempo. Por ello, este proyecto tiene como objetivo desarrollar la primera fase de un programa comunitario de fortalecimiento y desarrollo familiar de los trabajadores de planta de la universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga, que consiste en la caracterización sociodemográfica, familiar, social y de redes de apoyo. La muestra estuvo conformada por 15 colaboradores de planta quienes fueron escogidos por muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia. Los resultados evidenciaron que en la categoría de condiciones sociodemográficas el 46,6% de los colaboradores que refieren vivir en una vivienda "arrendada" son los que más contribuyen a los ingresos del hogar. En la categoría de perfiles familiares se muestra que las mujeres en contraste con los hombres dedican más horas en promedio a la realización de labores domésticas y el cuidado de los hijos. En cuanto al estado de salud de los colaboradores se evidencia que los síntomas que más tuvieron incidencia negativa son los relacionados con factores de estrés. Por último, en el perfil social se evidencia que los pasatiempos que más realizan los colaboradores son leer, escuchar música y hacer ejercicio.

**PALABRAS CLAVE:**

Programa, Desarrollo, Familia, Fortalecimiento, Comunitario.

**V° B° DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO**

**DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB****GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE**

**TITLE:** DESIGN OF A COMMUNITY PROGRAMME FOR THE STRENGTHENING AND FAMILY DEVELOPMENT OF PLANT WORKERS AT THE PONTIFICAL BOLIVARIAN UNIVERSITY SECTIONAL BUCARAMANGA

**AUTHOR(S):** Fabiana Valbuena

**FACULTY:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR:** GLADYS ROCIO CAMPOS CACERES

**ABSTRACT**

Work-family interrelationship has been considered in recent years as the two main axes that promote the personal and professional development of the individual and in turn constitute the two most significant social networks for people and is where they invest their time the most. Therefore, this project aims to develop the first phase of a community program for strengthening and family development of plant workers of the Pontifical Bolivarian University Sectional Bucaramanga, which consists of the sociodemographic, family, social and support networks characterization. The sample consisted of 15 plant collaborators who were chosen by sampling of a non-probabilistic type for convenience. The results showed that in the category of sociodemographic conditions 46.6% of employees who refer to living in a "leased" home are the ones who contribute the most to the income of the household. The family profile category shows that women in contrast to men spend more hours on average on home and childcare. As for the health status of the collaborators it is shown that the symptoms that had the most negative impact are those related to stressors. Finally, the social profile shows that the hobbies that collaborators perform the most are reading, listening to music and exercising.

**KEYWORDS:**

Program, Development, Family, Strengthening, Community.

**V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK**

## **Introducción**

En el presente proyecto de grado se pretende dar a conocer, las experiencias obtenidas durante el servicio social realizado en la vicerrectoría de pastoral de la Universidad Pontificia Bolivariana, en el cual se hizo ejercicio de las habilidades, competencias y conocimientos adquiridos durante la carrera.

La estructura de este proyecto inicia por la justificación, objetivos e información de la institución. Luego, se exponen los referentes teóricos. Posteriormente, se describe metodología y resultados. Seguidamente, se presenta una reflexión acerca de los objetivos propuestos, conclusión, sugerencias y se referencian los textos y artículos consultados citados a lo largo del trabajo. Por último, en los anexos se presentará el material de apoyo y las evidencias de lo trabajado.

### **Presentación Institucional**

La Universidad Pontificia Bolivariana fue fundada por la Iglesia Católica, perteneciente a la Arquidiócesis de Medellín, su principal consigna es la formación integral para la transformación social y humana, propiciando el avance científico, mediante la investigación y la enseñanza. Desde 2018, cuenta con Acreditación de Alta Calidad Multicampus, otorgada por el Ministerio de Educación Nacional por un período de 6 años.

La Universidad Pontificia Bolivariana tiene como misión la formación integral de las personas que la constituyen, mediante la evangelización de la cultura, la búsqueda constante de la verdad, en los procesos de docencia, investigación, proyección social y la reafirmación de los valores desde el humanismo cristiano, para el bien de la sociedad. Asimismo, tiene como visión, ser una institución católica de excelencia educativa en la formación integral de las personas, con liderazgo ético, científico, empresarial y social al servicio del país.

Actualmente la Universidad Pontificia Bolivariana cuenta con cuatro sedes ubicadas en Medellín, Montería, Palmira y Bucaramanga. Este proyecto de grado se va a realizar en la seccional Bucaramanga, la cual se encuentra ubicada en el Km 7 vía Piedecuesta. La seccional de Bucaramanga tiene 14 programas de Pregrado, 17 especializaciones y 4 maestrías. Actualmente, cuenta con 595 colaboradores.

Este proyecto va a ser realizado en la Vicerrectoría de Pastoral es quien realiza acciones de acompañamiento tanto a estudiantes por medio de sus programas de líderes y misiones y por otro lado a los trabajadores de planta de la UPB con programas que permitan fortalecer la formación humana integral.

### **Justificación**

A pesar de ser dos conceptos totalmente distintos; el trabajo y la familia son dos dimensiones que influyen en el desarrollo y productividad de una persona. La familia cumple un papel crucial en el desarrollo de un individuo pues es el primer espacio de socialización y constituye un factor clave en la vida social (Suarez & Vélez, 2008). Por otro lado, el trabajo es definido como “el medio por el cual las personas, además de satisfacer sus necesidades básicas, buscan su autorrealización” (Gutiérrez et al., 2017, p.48).

En las últimas décadas ha crecido el interés por el impacto que tiene en el trabajo los roles que se desempeñan en la familia principalmente el de padre-madre y por ello, numerosas investigaciones demuestran la importancia de considerar este aspecto a la hora de proponer escenarios de mejora para los empleados (Álvarez & Gómez, 2011). En Colombia partiendo de una investigación de riesgo psicosocial realizada en el año 2013 en una empresa de vigilancia y seguridad privada se evidencia que un 34% del personal operativo presenta algún nivel de riesgo psicosocial extra laboral, relacionado con “la afectación de las relaciones familiares, bajos niveles de satisfacción en su nivel de vida y en general un ambiente no satisfactorio en las relaciones interpersonales” (Giraldo & Gutiérrez, 2016, p. 16).

Asimismo, en un estudio realizado en una organización pública colombiana en el suroccidente de Colombia se menciona que “los problemas presentados en el ámbito laboral pueden causar tensiones en las relaciones familiares” (Gutiérrez et al. 2017, p. 50).

Igualmente, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2001), y el Ministerio de la Protección Social de Colombia (2010), proponen que “las condiciones de trabajo no pueden ser analizadas si no se incluyen las condiciones de la vida Extra-laboral” (Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 2001, Citado por Álvarez & Gómez, 2011, p.26).

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

Teniendo en cuenta los efectos negativos del conflicto trabajo-familia evidenciados en las actividades remuneradas vs las labores domésticas como el cuidado de la casa, hijos y atención a familiares en condiciones especiales o adultos mayores entre otras, las organizaciones se han enfocado en la implementación de actividades que ayuden a los trabajadores a manejar de manera positiva esta interacción y por consiguiente impactar en la productividad de la empresa (Álvarez & Roberto, 2012), pues se ha demostrado que “el adecuado manejo de las necesidades familiares del trabajador por parte de la empresa lleva consigo una mayor satisfacción laboral, un mayor compromiso organizacional, menores niveles de estrés, mejor adaptación a los cambios y menor conflicto trabajo-familia” (Jiménez & Gómez, 2015, p. 294).

Asimismo, para la psicología del trabajo, el talento humano se le considera “la clave del éxito de una empresa y su asertiva gestión ayuda a crear una mejor calidad de la vida de trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones” (Jiménez & Gómez, 2015, p.21).

Por esta razón y teniendo en cuenta que los trabajadores de la Universidad Pontificia Bolivariana constituyen un pilar importante en la comunidad académica, la Vicerrectoría Pastoral como estructura orgánica, realiza acciones de acompañamiento con el fin de fortalecer la formación humana integral. Es por ello, que se encuentra interesada en desarrollar un programa comunitario de fortalecimiento y desarrollo familiar de los trabajadores, en el cual, inicialmente se realiza un diagnóstico y caracterización de tres factores: condiciones sociodemográficas, perfiles familiares y perfiles sociales, permitiendo con ello, identificar las necesidades y de esta manera ofrecer servicios pertinentes. Por tanto, en este servicio social se pretende ofrecer un apoyo a esta primera fase del proyecto.

## Objetivos

### Objetivo General:

Identificar las características Sociodemográficas, familiares y sociales de los trabajadores de planta de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga

### Objetivos Específicos:

- Describir las condiciones sociodemográficas presentes en los trabajadores de planta de la UPB seccional Bucaramanga
- Reconocer los perfiles familiares en los trabajadores de planta de la UPB seccional Bucaramanga
- Indicar los perfiles sociales en los trabajadores de planta de la UPB seccional Bucaramanga.

### **Marco Teórico**

La familia ha sido considerada como el primer espacio de socialización del individuo y en últimas resulta indispensable para un pleno desarrollo en la sociedad ya que en ella sus miembros intercambian tradiciones valores, normas y afectos (Olivo & Villa, 2013). Es por ello, que se constituye como un elemento clave para la vida social, pues a través de ella sus miembros transmiten valores y tradiciones de una generación a otra (Gustavikno, 1987; citado en Olivo & Villa, 2013).

Desde una perspectiva ecológico-sistémica se considera el desarrollo humano, como un proceso de cambio que impacta la manera en que una persona percibe todo lo que le rodea. Según Pinzón et al., (2012), se puede entender a la familia como un “conjunto de relaciones interpersonales que están sometidas a distintas fuentes de influencia y que experimentan diversas situaciones de cambio” (p.78).

La teoría ecológica, según Pinzón et al. (2012), propone que existen tres niveles de interacción del sujeto: entorno cercano o interno, relacionado con las conexiones establecidas entre los entornos y el que puede afectar al sujeto sin que se encuentre relacionado con él.

Por tanto, y siguiendo lo mencionado por la teoría ecológica Olivo y Villa (2013), propone que, la familia se considera como un sistema activo y abierto en el que las personas se relacionan por medio de lazos sanguíneos y de afinidad reunidas en un lugar común, buscando de esta manera satisfacer sus necesidades básicas, físicas y psicológicas.

Teniendo en cuenta la importancia de la familia como un elemento clave de la vida social, muchas investigaciones han demostrado que diversos factores en la familia de un trabajador influyen en su desempeño laboral. De acuerdo con Navarro (2004), citado en Álvarez, & Gómez

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

(2011), el trabajo y la familia son las dos redes sociales más significativas con las que los seres humanos se relacionan entre sí y en las que las personas pasan la mayor parte del tiempo.

Para comprender mejor esta relación, Romero (2017), propone según la psicología del trabajo, que éste se encuentra relacionado no solo como una actividad instrumental para atender a las demandas de la sociedad sino con la motivación que este le proporciona al sujeto. Es decir, el trabajo ya no conlleva a realizarse de manera mecánica sino se relaciona con la satisfacción, los vínculos que se llevan a cabo cuando se realiza, el aprendizaje, crecimiento personal y profesional.

Es así como se ha considerado a la interrelación trabajo- familia como los dos ejes principales que propician el desarrollo personal y la satisfacción del ser humano, pues en la familia hombres y mujeres se ven afectados por los roles que se desarrollan dentro del hogar y el trabajo se encuentra relacionado con el espacio en el que se demuestran y se ofrecen competencias, habilidades y experiencia convirtiéndose en un espacio de desarrollo tanto personal como profesional (Álvarez & Gómez, 2011).

Aquí es pertinente recordar que según la Declaración de los Derechos Humanos (1948), citado en Giraldo y Gutiérrez (2016), el status económico lo define el trabajo de uno de los integrantes de la familia y teniendo en cuenta esto la familia como sistema depende de otro sistema en que se ejerce influencia en ella como lo es una organización y/o empresa.

Jiménez y Moyano (2008), demuestran una perspectiva de conflicto respecto a esta interacción pues asumen que las personas deben cumplir múltiples roles, lo cual deriva inevitablemente en el detrimento de la calidad de vida. Por el contrario, Jiménez y Gómez (2015), incorporan una perspectiva de interdependencia positiva y, por consiguiente, evidencia

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

un equilibrio entre trabajo-familia pues entre los roles familiares y sociales pueden mostrarse elementos comunes.

Según Jiménez y Gómez (2010), se han distinguido dos formas de ver el conflicto, el primero de ellos se evidencia cuando las actividades que se realizan en el empleo interfieren con las responsabilidades en el hogar y esto se puede evidenciar cuando se extiende la jornada laboral y estas interrumpen con las actividades del hogar. El segundo se muestra cuando las responsabilidades familiares influyen en el trabajo como cuando por una emergencia de carácter familiar el sujeto se ve obligado a cancelar sus actividades laborales.

Álvarez y Gómez (2011), citado en Gutiérrez et al, (2017), plantean que las implicaciones del conflicto trabajo-familia se reflejan en “afectaciones en la salud mental y física ya que el buen estado de salud depende de las condiciones ofrecidas por el entorno laboral, pero también de las capacidades de las personas para afrontar cualquier situación de tensión” (p.53).

Por su parte Romero et al. (2016), plantea que sobre el trabajador influyen diferentes factores como su historia, personalidad, familia y actividades de ocio razón por la cual no puede ser visto como un sujeto aislado o fragmentado.

Es por ello que, es indispensable comprender las problemáticas por las que atraviesan los empleados en un contexto extra laboral, ya que de esta manera se puede intervenir y por consiguiente mejorar el rendimiento de los trabajadores. A continuación, se muestran algunas variables indispensables para comprender esta interrelación entre familia-trabajo a partir de tres factores sobre los cuales está basada esta investigación en la que se pretende diseñar un programa comunitario de fortalecimiento y desarrollo familiar de los trabajadores de planta de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga.

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

El primer factor de esta investigación se encuentra basado en las condiciones sociodemográficas ya que según Garzón et al. (2016), estas pueden influir positiva o negativamente en las condiciones de vida y salud de la familia y por consiguiente del trabajo. Este autor demuestra en su investigación con trabajadores informales una tendencia de mayor promedio de edad 47,3 años y de menores ingresos al mes para aquellos que reportaron prevalencia de disfuncionalidad familiar. Por otro lado, se evidencia que los trabajadores que no eran cabeza de familia, tenían 41% menos prevalencia de riesgo de disfuncionalidad familiar para que aquellos que si lo eran.

Por otro lado, Mejía (2017), afirma que, debido a las condiciones económicas de muchas familias relacionadas con altos niveles de endeudamiento, bajos ahorros y recesión económica se puede evidenciar estrés financiero. Debido que este factor suele afectar negativamente a los trabajadores, las empresas pueden proponer la mejora del bienestar financiero de sus empleados permitiendo con esto el aumento del desempeño.

Asimismo Mejía (2017), confirmó que el bienestar financiero puede ser influenciado por características sociodemográficas del trabajador y que este factor se encuentra relacionado con un mejor rendimiento laboral, menor ausentismo y menor tiempo dedicado a atender asuntos relacionados con la economía.

Por otro lado, Villegas y Santamaría (1999), agregan que “los sujetos casados suelen tener un estilo de vida más estable y una perspectiva de vida diferente a los solteros” (p.14). Esto debido principalmente porque los solteros presentan tendencias a involucrarse de manera excesiva en el trabajo y suelen utilizarlo como una fuente de vida lo que podría conllevar a un mayor riesgo de burnout.

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

En relación con los diversos factores y niveles de estrés, Londoño et al. (2010), refieren que los problemas de vivienda son un factor de riesgo que incrementa el estrés en el trabajador ya que principalmente en nuestro país esta variable se encuentra relacionada con las dificultades de tipo económico (créditos hipotecarios, y gastos de vivienda), así como las dificultades de desplazamiento del lugar del trabajo a la vivienda, tipo de vivienda y vecindario entre otras.

El segundo factor que se aborda en esta investigación es el perfil familiar considerando algunas de las dificultades que pueden atravesar las familias según lo mencionado por Pérez y Reinoso (2011), quien hace dos caracterizaciones de la disfuncionalidad familiar, refiere que un comportamiento inadecuado por parte de los padres puede afectar en la individualidad de sus miembros y los vínculos sanos que se puedan establecer. Por otro lado, ésta también se puede presentar cuando el rol de alguno de los padres es asumido por otro miembro de la familia.

Una de las variables que influye en el perfil familiar es la tipología familiar ya que constituye el primer paso para realizar una caracterización, Valdivia (2008), defiende que “el modelo adecuado de familia es el ecológico, con padre y madre, tal y como viene programado por naturaleza” (p.21). Sin embargo, en la actualidad se pueden encontrar diversas tipologías ya que la forma o estructura, así como el papel de la familia, varía según la sociedad.

De acuerdo a esto se puede definir a la familia nuclear como aquella conformada por padre, madre e hijos. En algunas otras comunidades se encuentra la familia extensa la cual además se conforma por los abuelos y otros familiares. Una tercera unidad familiar es la familia monoparental en la que los hijos viven sólo con el padre o madre (Olivo & Villa, 2013).

Valdivia (2008), define otras tipologías entre ellas se encuentran las familias reconstituidas y/o mixtas definidas como aquellas en las que al menos uno de los cónyuges proviene de alguna unión familiar anterior.

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

Asimismo, otra variable que se suele caracterizar en el perfil familiar es el ciclo vital por el que atraviesa la familia. Es así como a través de la observación sistemática Álvarez y Roberto (2012), demuestran que el cuidado de los hijos en edades tempranas o el de adultos mayores puede afectar el cumplimiento del rol laboral. Por otra parte, Álvarez y Gómez (2011), plantean que en las familias en donde ambos cónyuges trabajan son más propensas a experimentar conflictos en la familia. En este sentido, el estudio del ciclo vital familiar es definido por Semenova et al (2015) como el “proceso por el cual transitan todas las familias, independiente de su configuración, y que lleva a sortear una serie de crisis y reconfiguraciones durante su desarrollo, que permitirán ir sobrellevando tanto las dificultades individuales como grupales” (p.104).

Otra variable que sin duda alguna ha mostrado resultados significativos en las investigaciones de la interrelación familia-trabajo es el rol que desempeñan los miembros dentro de la familia y en el contexto laboral. Por ello, Jiménez y Gómez (2015), evidencian dificultades ya que, al no poder llevar a cabo ambos roles, las personas entran en conflictos de su rol, viéndose afectadas, disminuyéndose la satisfacción laboral y compromiso afectivo y esto genera en últimas el aumento de las intenciones de abandono de puesto de trabajo.

Según Álvarez y Gómez (2011), desde la perspectiva tradicional familiar la madre puede asumir un rol productivo a nivel laboral y un rol de cuidadora en el hogar lo que evidencia un nuevo modelo familiar y una adaptación para llevar a cabo el cumplimiento desde estas dos funciones, pero en muchas ocasiones este puede superponerse, conllevando a una interferencia de roles y en últimas al aumento del conflicto trabajo-familia. Estos autores mencionan que la mujer debe asumir todas las responsabilidades del hogar y en su estudio se demuestra su insatisfacción sobre el apoyo de su pareja ya que consideran que no es suficiente y por tanto no

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

es igualitario. Asimismo, demostraron que los hombres están asumiendo actualmente roles que antes o asumían pues deben desempeñar roles tanto económicos como de crianza de sus hijos.

Por otro lado, Jiménez, Mendiburo y Olmedo (2011), refieren que al evidenciarse altos índices de satisfacción familiar y apoyo familiar el conflicto sea menor pues “el apoyo familiar se caracteriza por abarcar varias dimensiones entre las cuales se pueden mencionar la comunicación, conflictos intrafamiliares, resolución de problemas, grado de afectividad y buen planteamiento de reglas” (p.319). Por ello la satisfacción familiar suele ser un factor relevante e importante en la calidad de vida de un sujeto. Dicho en otras palabras, el grado de satisfacción y de apoyo familiar de un sujeto predice el funcionamiento familiar.

Por otro lado, Álvarez y Gómez (2011) refieren que la salud laboral implica un estado de bienestar, tanto físico, psicológico como social del sujeto que se encuentra trabajando en un contexto laboral. En este sentido estos autores demuestran que la salud también puede ser afectada cuando existen conflictos entre la interrelación trabajo-familia.

En el tercer factor se encuentra el perfil social pues se ha demostrado que la utilización del tiempo extra laboral es un factor relevante para la salud de las personas y este es tomado en un segundo plano en muchas organizaciones (Álvarez & Roberto, 2012).

Miquilena y Dionielvy (2011), propone que la buena salud física y mental depende de otros factores como los espirituales, emocionales y sociales. Adicionalmente, se puede señalar a la recreación, como una herramienta de promoción para el desarrollo de aspectos psicoemocionales en los trabajadores. Es por ello que el reto actual de las organizaciones, se encuentra enfocado a desarrollar e incentivar a los trabajadores, especialmente en el factor extra laboral ya que se encuentra relacionada con una mayor calidad de vida.

### **Diseño Metodológico**

Este proyecto de grado tiene un enfoque de tipo cualitativo y la población se encuentra conformada por todos los trabajadores de planta de la UPB seccional Bucaramanga ya que a partir de los resultados evidenciados en la encuesta se espera caracterizar y diagnosticar las condiciones sociodemográficas, perfiles familiares y perfiles sociales de los trabajadores de planta, permitiendo de esta manera, identificar la situación general de las familias y las necesidades de los trabajadores. Esto con el fin de redireccionar de manera efectiva los servicios y programas ofrecidos por la vicerrectoría de pastoral. En esta primera fase se tuvo en cuenta una muestra de 15 colaboradores de planta quienes fueron escogidos por muestreo no probabilístico por conveniencia quienes hicieron parte de la prueba piloto.

#### **Instrumentos-Recursos:**

- Encuesta de caracterización de los trabajadores de planta de la UPB seccional Bucaramanga

#### **Procedimiento:**

El programa a desarrollar es el apoyo en la primera fase del programa comunitario de fortalecimiento y desarrollo familiar de los trabajadores de planta de la Universidad Pontificia Bolivariana seccional Bucaramanga. Este programa ofrecido desde la Vicerrectoría de Pastoral tiene como objetivo desarrollar actividades que promuevan un adecuado manejo de las necesidades familiares, sociales y la adecuada utilización del tiempo libre ayudando de esta manera a generar una mayor calidad de vida y por consiguiente una mayor satisfacción laboral. A continuación, se presentan las tres (3) fases diseñadas para el desarrollo del programa

**Fase 1 Caracterización y Diagnóstico:**

En esta fase se buscó identificar y describir la situación general de las familias de los trabajadores de la UPB seccional Bucaramanga teniendo en cuenta las siguientes variables

- Condiciones sociodemográficas: edad, tipo de vivienda, factor económico
- Perfiles familiares: tipología familiar, ciclo vital, roles familiares, vida saludable, factores de riesgo y de protección, habilidades, aspiraciones, satisfacción y apoyo familiar
- Perfiles Sociales: participación en redes, utilización del tiempo libre a nivel extra-laboral

Esto con el fin de identificar las demandas y necesidades que presentan, para de esta manera redireccionar de manera efectiva y pertinente los programas y servicios de la vicerrectoría pastoral para los trabajadores de la UPB, para ello se tuvieron en cuenta los siguientes pasos:

- 1.1.** Documentar ejercicios de caracterización de las familias que permitieron obtener información relevante para diseñar el instrumento.
- 1.2.** Diseño del instrumento con el cual se pretendió caracterizar y diagnosticar los aspectos extra laborales de los trabajadores de planta de la UPB seccional Bucaramanga, la ficha técnica de esta encuesta se puede observar en el Anexo 1 en donde se explican cada una de las variables que tuvieron en cuenta en este instrumento.
- 1.3.** Envío a validación por jueces el instrumento diseñado de manera que permitiera evidenciar los ajustes necesarios en cuanto a la pertinencia de los ítems planteados. Esta retroalimentación se puede evidenciar en el anexo 2 y en el anexo 3.
- 1.4.** Aplicación de prueba piloto que permitiera validar la pertinencia de instrumento. En el anexo 4 se puede evidenciar la encuesta de caracterización con sus respectivos ajustes de acuerdo a lo revisado por los jueces.

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

- 1.5. Selección la población a la cual se va a aplicar el instrumento
- 1.6. Aplicación el instrumento
- 1.7. Caracterización y diagnóstico de las condiciones sociodemográficas, perfiles familiares y sociales de la población preseleccionada para la prueba piloto.
- 1.8. Realizar un análisis de los resultados encontrados en la prueba piloto de este instrumento.
- 1.9. Entregar informe final de la primera fase del proyecto teniendo en cuenta los resultados encontrados de la muestra que participó en el pilotaje.

### **Fase 2 Diseño e implementación (Fase por implementar)**

En esta fase se pretende diseñar e implementar el programa comunitario para trabajadores de planta de la UPB teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la primera fase y las recomendaciones de la vicerrectoría de pastoral, para ello se tienen en cuenta los siguientes pasos

- 2.1. Revisar los resultados encontrados en la primera fase del proyecto.
- 2.2. Atender las recomendaciones de la vicerrectoría de pastoral
- 2.3. Aplicar encuesta de caracterización a todos los trabajadores de planta de la UPB seccional Bucaramanga.
- 2.4. Caracterización y diagnóstico de las condiciones sociodemográficas, perfiles familiares y sociales
- 2.5. Realizar un análisis de los resultados
- 2.6. Diseñar un programa comunitario que promueva las condiciones extra laborales teniendo en cuenta los resultados obtenidos.
- 2.7. Implementar el programa de acuerdo a las necesidades evidenciadas

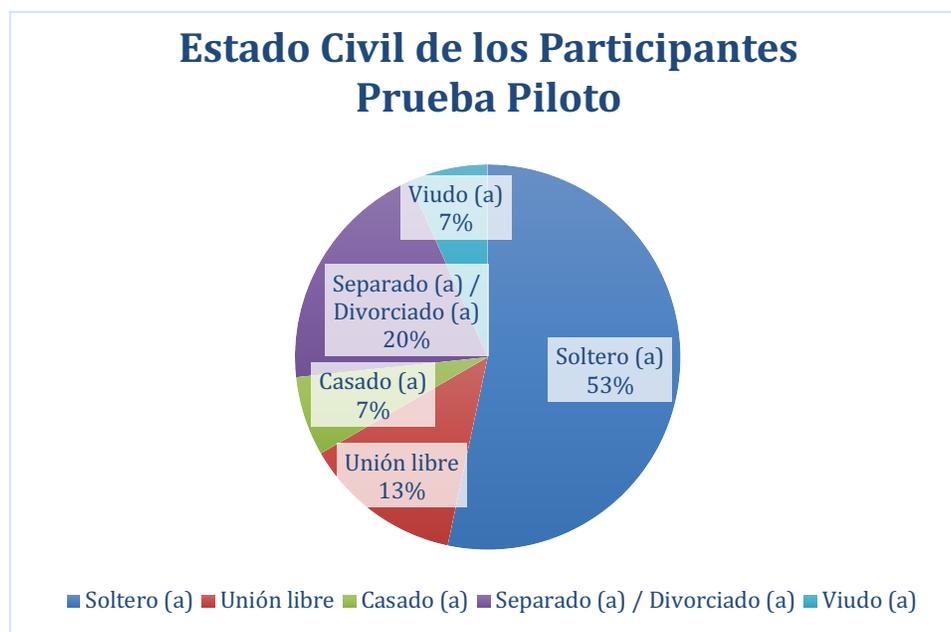
### Fase 3 Evaluación del impacto (Fase por implementar)

#### 3.1. Evaluar el impacto del programa de acuerdo a las actividades implementadas

## RESULTADOS

### Categoría Condiciones Sociodemográficas

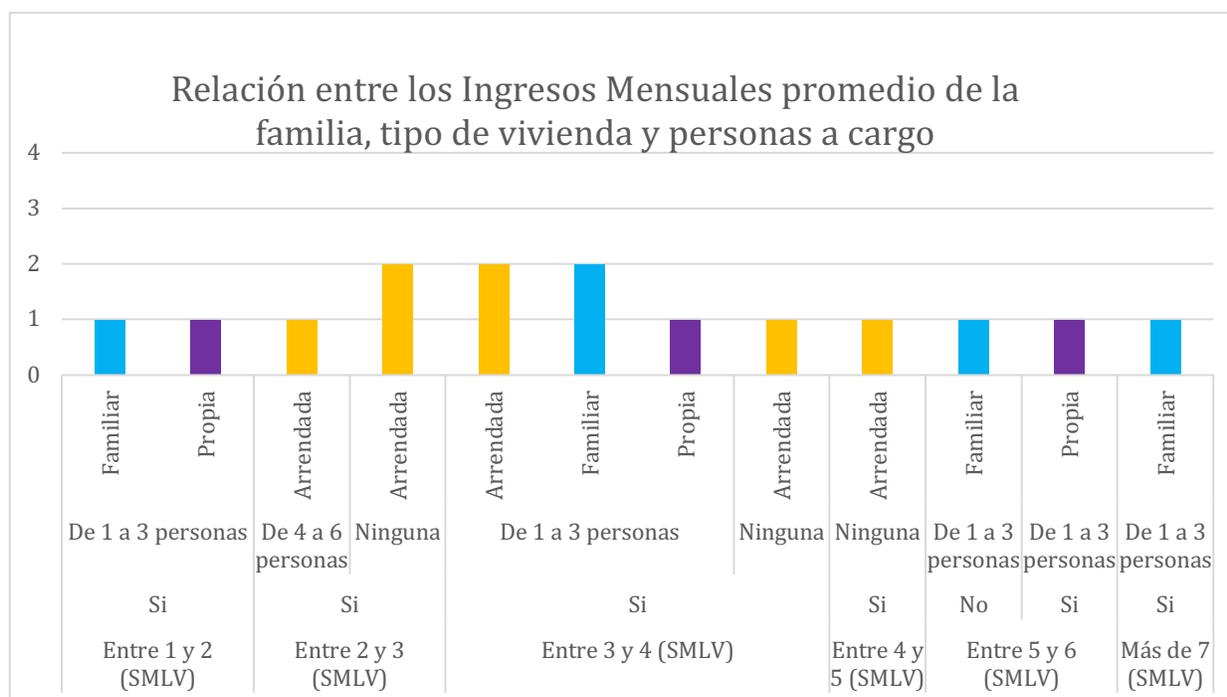
La muestra de esta prueba piloto estuvo conformada por seis (6) trabajadores de planta de género masculino y (9) trabajadores de género femenino, teniendo en cuenta la primera categoría de condiciones demográficas en la variable de edad se evidencia un rango de edad entre 25 y 57 años. A continuación, en la figura 1 se muestra el porcentaje de colaboradores de acuerdo a su estado civil.



*Figura 1. Estado Civil de los Participantes Prueba Piloto.* En este gráfico se muestra que el 53% correspondiente a 8 colaboradores son solteros mientras que el 20% se encuentran casados o en unión libre

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

Teniendo en cuenta el gráfico anterior, ocho (8) participantes refieren ser solteros, mientras tres (3) se encuentran casados o en unión libre. Por otro lado, dos (2) refieren estar separados y uno (1) en estado de viudez. A continuación, en la figura 2 se muestra la relación entre los ingresos mensuales promedio de la familia de los trabajadores, el tipo de vivienda y las personas a cargo



*Figura 2. Relación entre los Ingresos Mensuales promedio de la familia, tipo de vivienda y personas a cargo.* De acuerdo a este gráfico 6 participantes refieren que el promedio mensual de la familia se encuentra entre 3 y 4 SMLV, 3 de los cuales tienen una vivienda arrendada. Todos refieren contribuir en mayor medida a los ingresos de su núcleo familiar. Por otro lado, 2 colaboradores refieren tener un promedio de ingreso familiar entre 1 y 2 SMLV, los cuales refieren ser las personas que más contribuyen en el hogar y tienen a su cargo de 1 a 3 personas.

En este gráfico se evidencia que los ingresos mensuales promedio de la familia de diez (10) colaboradores se encuentran entre 3 y 7 SMLV, mientras que cinco (5) colaboradores refieren tener un ingreso familiar entre 1 y 3 SMLV. En cuanto al tiempo de vivienda se muestra que los (6) colaboradores que tienen un ingreso familiar entre 2 y 3 SMLV y 3 y 4 SMLV tienen

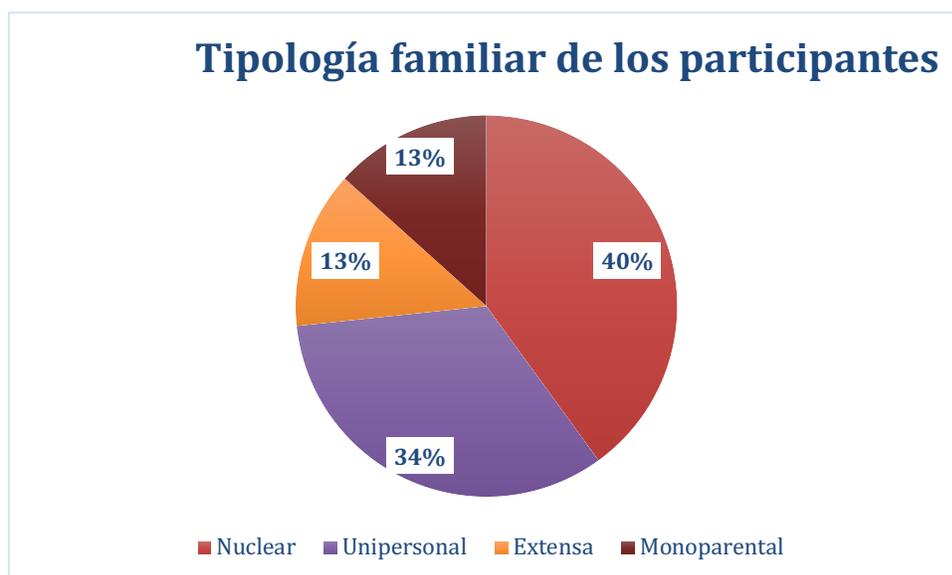
## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

viviendas arrendadas. Por otro lado, un (1) participante refiere tener de 4 a 6 personas a cargo.

En general el 93, 3% de los colaboradores refieren ser los que más contribuyen a los ingresos del núcleo familiar.

### Categoría perfiles familiares

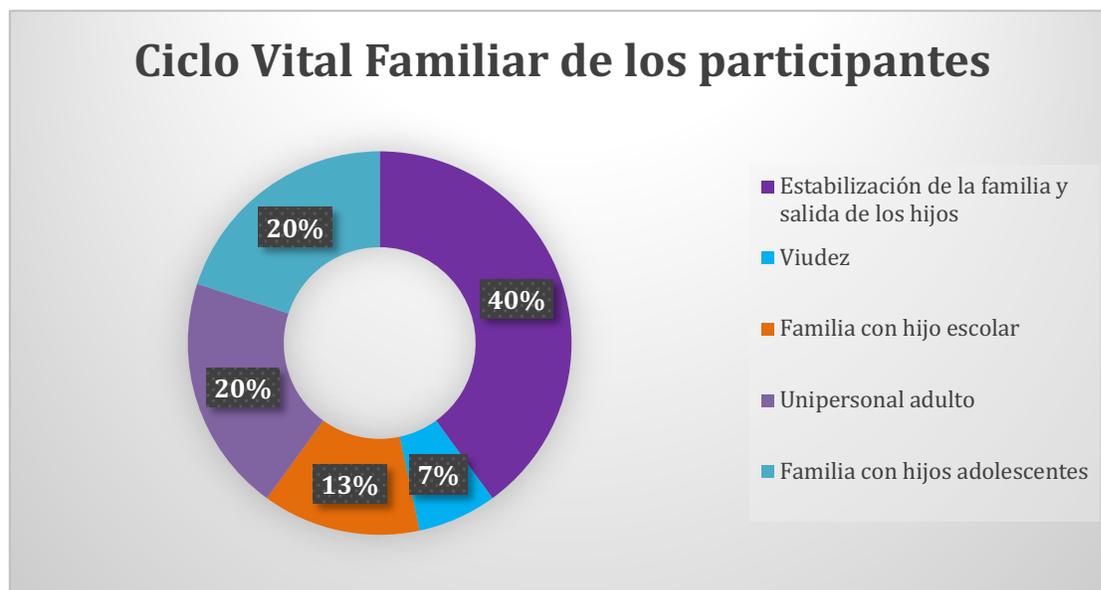
Teniendo en cuenta la primera variable relacionada con los perfiles familiares. En la figura 3 se muestra el porcentaje de la tipología familiar según lo referido por los participantes.



*Figura 3. Tipología Familiar de los participantes.* Se evidencia que el 40% de los colaboradores tienen una tipología familiar de tipo nuclear mientras que el 13% tienen una tipología familiar de tipo extensa o monoparental.

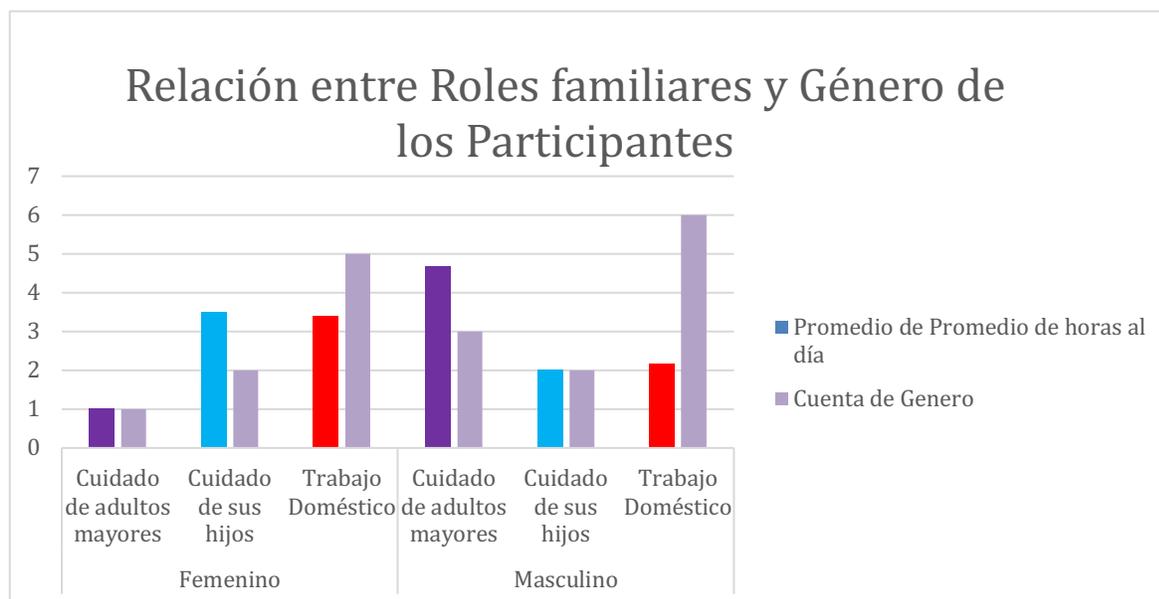
De acuerdo a las tipologías familiares se evidencia que seis (6) participantes tienen una tipología familiar de tipo nuclear; tres (3) de los cuales refieren que aún viven con sus padres en un rango de edades de 25 a 53 años. Mientras que el 34% de los colaboradores refieren vivir solos. Por otro lado, el 26% refieren vivir con tipologías familiares de tipo extensa o

monoparental. A continuación, en la figura 4 se evidencia el porcentaje del ciclo vital familiar de los participantes.



*Figura 4. Ciclo vital familiar de los participantes.* El 40% de los participantes tienen un ciclo vital familiar caracterizado por la estabilización de la familia y salida de los hijos mientras que el 7% correspondiente a un (1) participante refiere encontrarse en un ciclo vital de viudez.

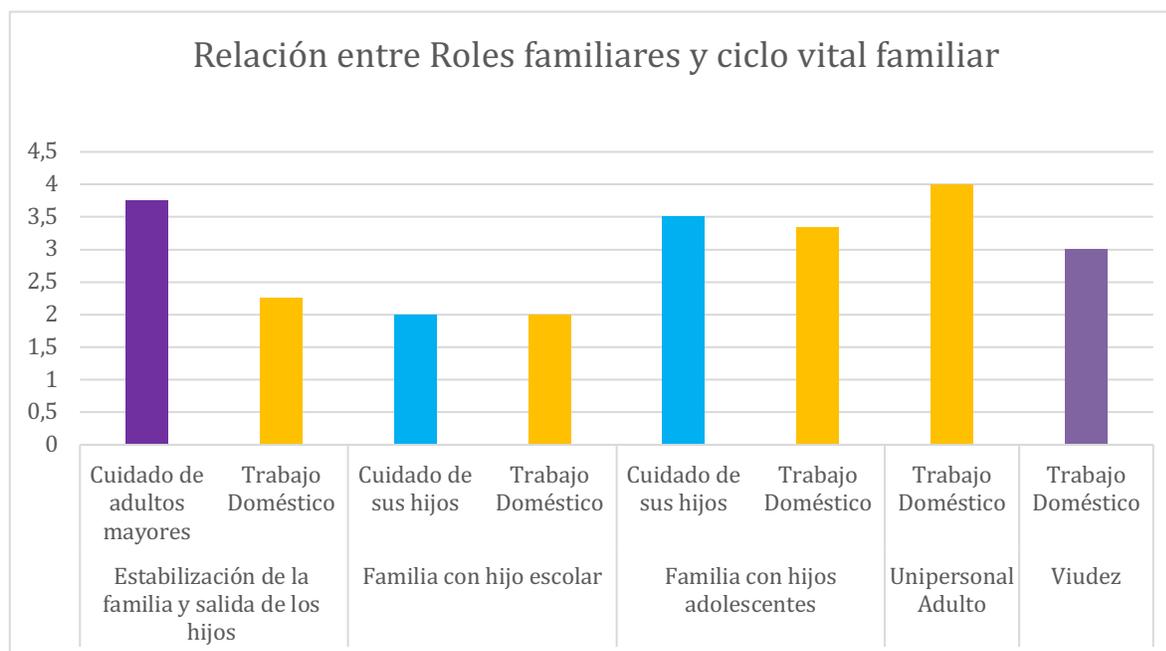
De acuerdo al gráfico anterior se evidencia que seis (6) colaboradores refieren encontrarse en un ciclo vital familiar de estabilización y salida de los hijos ya que se encuentran viviendo con sus padres y se encuentran en edades entre los 25 a 53 años. Por otro lado, se evidencia que tres (3) colaboradores viven de manera unipersonal y tienen edades comprendidas entre los 47 a 57 años y un (1) colaborador se encuentra en estado de viudez. Por otro lado, cinco (5) colaboradores refieren encontrarse en un ciclo vital con hijos adolescentes o escolares. A continuación, en la figura 4 se evidencian los resultados obtenidos de la tercera variable de esta categoría correspondiente a los roles familiares.



*Figura 5. Relación entre roles familiares, género de los participantes y promedio de horas al día dedicadas a actividades extralaborales.*

En este gráfico se evidencia que la actividad extralaboral que más realizan los colaboradores es el trabajo doméstico y en el género femenino en contraste con el masculino se dedican más horas en promedio a la realización de esta actividad ya que de acuerdo a este gráfico 5 participantes de género femenino refieren dedicarse todos los días en un promedio de 3,4 horas a las labores domésticas mientras que 6 colaboradores de género masculino refieren dedicarse 2,2 horas a las labores domésticas.

Por otro lado, el cuidado de los hijos es otra de las actividades extra laborales más frecuentes. Las colaboradoras suelen dedicar un promedio de 3,5 horas diarias mientras que los colaboradores suelen dedicar 2 horas. A continuación, en la Figura 5 se evidencia la relación entre roles familiares y ciclo vital familiar.



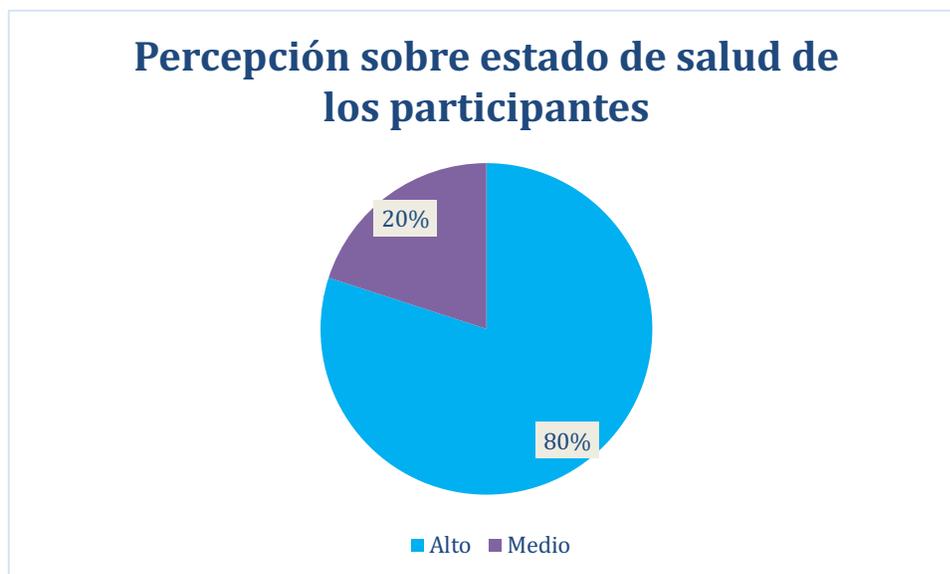
*Figura 6. Relación entre Roles familiares y ciclo vital familiar.* En este gráfico se evidencia que el trabajo doméstico es la actividad laboral a la cual más horas al día se dedica tiempo independientemente del ciclo vital familiar. Sin embargo, tiene un promedio de 4 horas diarias para aquellas personas que viven solas.

En el ciclo vital familiar de estabilización de la familia y salida de los hijos se evidencia que las actividades extra laborales que más se realizan son el cuidado de adultos mayores y el trabajo doméstico mientras que en las familias con hijos escolares y adolescentes el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos son comunes. A continuación, en la figura 6 se evidencia la percepción de la satisfacción familiar de los participantes.



*Figura 7. Percepción de satisfacción y apoyo familiar de los participantes.* El 87% de los colaboradores tienen una percepción familiar alta mientras que el 13% tiene una percepción de satisfacción familiar media.

De acuerdo a este gráfico se evidencia que la mayoría de los colaboradores tienen una percepción alta sobre la satisfacción familiar la cual, se encuentra relacionada con la percepción que son queridos por los demás miembros de la familia y el compartir los fines de semana en familia. Por otro lado, algunos participantes refirieron que a veces se encontraban satisfechos con la ayuda que recibían de su familia cuando tenían un problema, en ocasiones conversaban los problemas que tienen en casa, al igual que en ocasiones se tomaban decisiones en conjunto. A continuación, en la figura 7 se muestra la percepción sobre el estado de salud de los colaboradores.



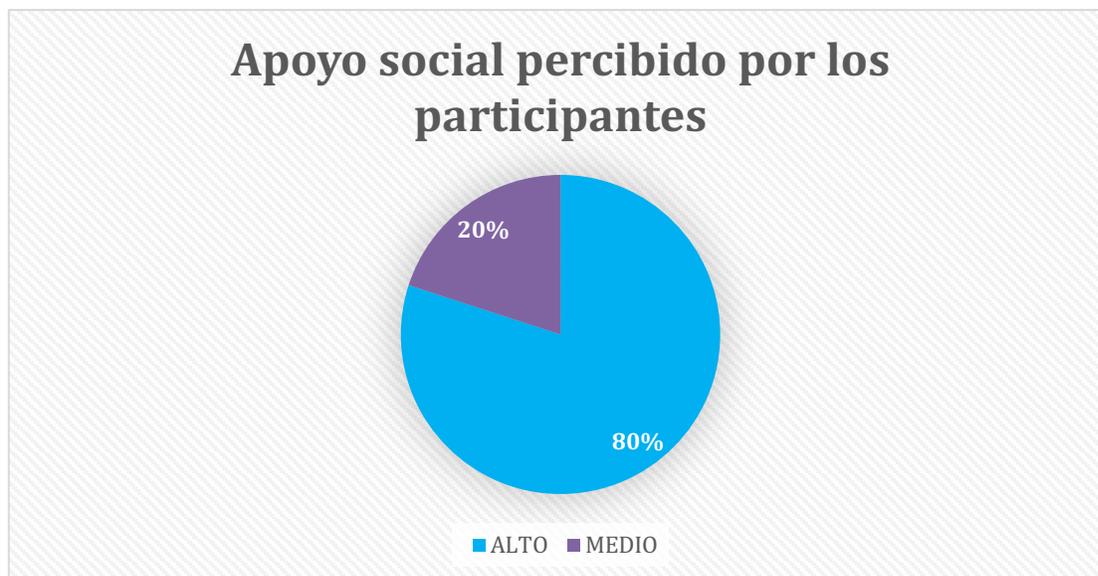
*Figura 8. Percepción sobre estado de salud de los participantes.* El 80% de los colaboradores perciben un estado de salud alto mientras que el 20% tiene una percepción media sobre su estado de salud.

De acuerdo a lo anterior se evidencia que doce (12) participantes tienen una percepción sobre su estado de salud alto mientras que tres (3) tienen una percepción media sobre su estado de salud. Sin embargo, algunos participantes refieren que la mayor parte del tiempo pierden el sueño ante las preocupaciones, se han sentido constantemente bajo presión, no han podido concentrarse en lo que hacen y han sentido cansancio físico. Por otro lado, algunos perciben que de vez en cuando el dinero no alcanza para cubrir los gastos.

### Categoría de perfiles sociales

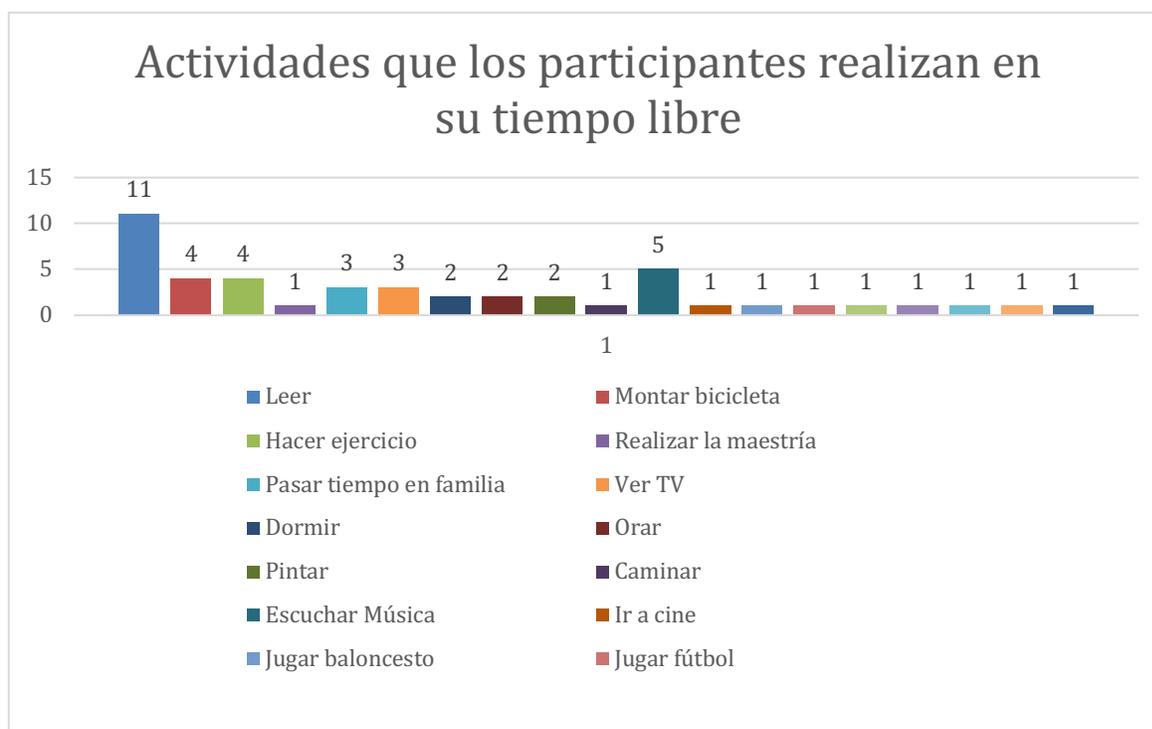
En esta categoría se tiene en cuenta la variable de apoyo social y utilización del tiempo libre.

En la figura 7 se evidencia la percepción sobre el apoyo social percibido de los participantes.



*Figura 9. Percepción sobre el apoyo social percibido de los participantes. El 80% de perciben un apoyo social alto mientras que el 20% tiene una percepción media sobre el apoyo social recibido.*

Según lo evidenciado este gráfico en general los participantes perciben que el apoyo social con el que cuentan es alto. Sin embargo, algunos participantes refieren que reciben visitas de familiares y reciben ayuda en asuntos relacionados con la casa mucho menos de lo que desean. Por otro lado, la mayoría refiere que cuentan con personas que los quieren y se preocupan por lo que les sucede. A continuación, en la figura 10 se evidencia las actividades que los colaboradores realizan en su tiempo libre.



*Figura 10. Actividades que los participantes realizan en su tiempo libre. La actividad extralaboral que más realizan los colaboradores es la lectura seguida de escuchar música, montar bicicleta y hacer ejercicio.*

De acuerdo a este gráfico se evidencian los pasatiempos que más realizan los colaboradores como lo son la lectura, escuchar música, montar bicicleta, hacer ejercicio, pasar tiempo y familia y ver TV.

En cuanto a la participación en redes ningún colaborador refiere recibir ayuda de alguna ONG, fundación y/o asociación cuando ha tenido dificultades. Sin embargo, seis (6) colaboradores refieren pertenecer a algún grupo o comunidad.

## DISCUSIÓN

Este proyecto de grado tuvo como objetivo desarrollar la primera fase de caracterización y diagnóstico de las familias de los trabajadores de planta de la UPB que permitan el diseño e implementación de un programa comunitario de fortalecimiento y desarrollo familiar.

Las categorías evaluadas fueron propuestas a partir de la investigación de las variables que pueden influir en la interrelación Familia- Trabajo. La primera categoría corresponde a las condiciones sociodemográficas en donde se tuvieron en cuenta la edad, tipo de vivienda y factor económico. La segunda categoría corresponde al perfil familiar en donde se buscó conocer la tipología familiar, ciclo vital, roles familiares, vida saludable, habilidades, aspiraciones, satisfacción y apoyo familiar. Por último, en la categoría de perfiles sociales se propone conocer la participación en redes, utilización del tiempo libre a nivel extra-laboral de los colaboradores.

A continuación, se diseñó un instrumento que permitiera evaluar las categorías anteriormente descritas. Para ello, se realizó una investigación acerca de los test y encuestas aplicadas en diferentes estudios a trabajadores. Para indagar sobre los roles familiares se adaptó el cuestionario básico sobre condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe (Cuestionario CTESLAC) propuesto por Benavidez y colaboradores (2016) que busca conocer los roles que comúnmente se realizan en el hogar como: actividades domésticas, cuidado y educación de los hijos, cuidado y educación de otros familiares, cuidado y educación de adultos mayores con su respectiva frecuencia. Asimismo, para evaluar el grado de satisfacción y apoyo familiar se tuvo en cuenta el test de Smilkestein (1978). Por otro lado, para evaluar la salud de los colaboradores se adaptó el test de Castellón (2014) en el que se busca evaluar como los colaboradores se han sentido a nivel emocional y físico frente a ciertas situaciones actuales derivadas a nivel personal, familiar o laboral. Finalmente, para evaluar el apoyo social se tuvo en cuenta el

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

test de Bellón y colaboradores (1996) en el que se buscó evaluar una serie de situaciones en las que podemos recibir ayuda o apoyo.

Según Escobar-Pérez y Cuervo-Martínez (2008) “El juicio de expertos es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación que se define como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (Citado en Robles y Rojas 2015, p. 3). A partir de lo anterior, este fue utilizado como estrategia de evaluación en donde obtuvo una amplia validación del instrumento lo cual aportó calidad a la investigación. Es por esto, que este instrumento diseñado fue sometido al proceso de validación por jueces quienes evaluaron la pertinencia, coherencia y validez de los ítems planteados según las categorías a evaluar.

Asimismo, se tuvo en cuenta lo mencionado por Mora, Soto, Muñoz, Salinas, Huerta, Noriega y Olvera (2015) quienes refieren la importancia de la implementar una prueba piloto en un proceso de investigación ya que, conlleva a la formalización de la recolección de los datos y conlleva a la mejora de la validez y confiabilidad de los procedimientos. Por tanto, se realizó una prueba piloto con algunos colaboradores pertenecientes a la Vicerrectoría de Pastoral, que permitió realizar posteriores ajustes al instrumento y evaluar los resultados obtenidos para una posterior aplicación en todos los colaboradores de planta de la Universidad Pontificia Bolivariana. A continuación, se realiza un análisis de los resultados de esta prueba de Pilotaje.

En la categoría de condiciones sociodemográficas se evidenció que el 46,6% de los colaboradores encuestados que refieren vivir en una vivienda “arrendada” son los que más contribuyen a los ingresos del hogar y un 42.9% de ellos refieren estar a cargo de 1 a 4 personas. En relación a la percepción de si el dinero alcanza para cubrir los gastos, se evidencia que el 40% afirma que “de vez en cuando” o “menos de la mitad del tiempo”. Esto se relaciona con lo

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

referido por Londoño et al. (2010), quienes refieren que los problemas de vivienda son un factor de riesgo que incrementa el estrés en el trabajador ya que principalmente en nuestro país esta variable se encuentra relacionada con las dificultades de tipo económico (créditos hipotecarios, y gastos de vivienda). De igual manera, por lo referido por Mejía (2017), quien menciona que, debido a las condiciones económicas relacionadas con altos niveles de endeudamiento, bajos ahorros y recesión económica en las familias se puede evidenciar estrés financiero.

En relación a lo anterior en esta muestra se evidencia que algunos colaboradores pueden presentar dificultades económicas teniendo en cuenta las variables de “vivienda” y “personas a cargo” precisamente porque estos factores se encuentran relacionados con la percepción de bienestar financiero que en últimas puede influir sobre el rendimiento laboral, ausentismo y bienestar físico.

En cuanto a la categoría de perfiles familiares se muestra que las mujeres en contraste con los hombres dedican más horas en promedio a la realización de labores domésticas y el cuidado de los hijos. Esto concuerda por lo mencionado por Álvarez y Gómez (2011) quienes mencionan que la mujer debe asumir la mayoría de las responsabilidades del hogar o estas tienen una mayor intensidad. Asimismo, demostraron que los hombres están asumiendo actualmente roles que antes no asumían pues deben desempeñar roles tanto económicos como de crianza de sus hijos y labores domésticas.

Según lo mencionado anteriormente, se evidencia una mayor participación del hombre en actividades que antes solo realizaba la mujer, lo cual, aporta un avance significativo en los roles que se comparten en el hogar ya que esto conlleva al alivio de cargas extra laborales y por consiguiente un mayor nivel de rendimiento a nivel laboral, ya que se ha encontrado que “la demanda de roles, puede desencadenar lo que se conoce como el conflicto trabajo-familia”

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

(Greenhaus y Beutell, 1985, citado en Álvarez y Gómez, 2010, p.99). Sin embargo, las mujeres siguen teniendo una carga mayor en su realización.

De acuerdo con este autor y según lo mencionado anteriormente es importante considerar ciertos factores que influyen en el rendimiento laboral y uno de ellos es el “tiempo” que se ha convertido en un recurso muy escaso y se ve afectado cuando las personas dedican más tiempo al cumplimiento de roles bien sean a nivel laboral o familiar ya que puede limitarse el cumplimiento de las actividades o invertir energías que sobrepasen la capacidad lo que conlleva al cansancio físico.

Asimismo, se muestra que las actividades extra laborales que tienen un mayor promedio de horas al día es el cuidado de adultos mayores (3.8) seguido del cuidado de los hijos (2.75). Esto concuerda por lo mencionado por Álvarez y Roberto (2012), que demuestran que el cuidado de los hijos en edades tempranas o el de adultos mayores suelen requerir un mayor promedio de horas dedicadas por día y suelen ser las causas de mayores permisos de trabajo. De acuerdo a lo anterior, es importante considerar el ciclo vital familiar ya que este puede dar cuenta del nivel de implicación a nivel familiar del colaborador. Este se encuentra interrelacionado con el trabajo ya que se ha demostrado que aquellas familias con hijos en edad escolar suelen requerir más permisos de trabajo lo cual puede generar un mayor ausentismo principalmente dedicado a atender asuntos relacionado con el cuidado de sus hijos cuando se enferman o en actividades escolares. Sin embargo, en la actualidad este no solo se relaciona con el cuidado de los hijos sino con el cuidado de los padres teniendo en cuenta el aumento de familias con dos salarios o de padres solteros lo que conlleva que un grupo importante de empleados se hagan cargo de sus padres adultos mayores.

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

Por otro lado, es importante reconocer que “el punto de apoyo más sólido para el desarrollo del modelo productivo debe ser el mejoramiento y mantenimiento de la salud” (Ruiz, 1987 citado en Guerrero, 2007, p.208). Por ello, no solo es importante reconocer factores a nivel laboral sino los extralaborales ya que se ha demostrado estos dos factores pueden generar situaciones estresantes y desencadenar problemas de salud y por consiguiente afectar la productividad del colaborador. Teniendo en cuenta este factor de salud en este proyecto se evidencia que los síntomas que más tuvieron incidencia negativa son “perder el sueño debido a preocupaciones” (26,6%), “sentirse bajo presión” (33,3%), “no poderse concentrar en lo que hace” (20%), “sentir cansancio físico” (20%).

Esto, relacionado a lo anterior y de acuerdo con Guerrero (2007), se resalta la importancia de considerar que “el trabajador no debe ser analizado durante ocho horas diarias y se ha ampliado su espectro a todos los elementos que pudieran afectar su bienestar como ser humano, durante las veinticuatro horas del día, siete días a la semana” (p.240).

Por último, en el perfil social se evidencia que los pasatiempos que más realizan los colaboradores como lo son la lectura, escuchar música, montar bicicleta, hacer ejercicio, pasar tiempo y familia y ver TV. En este sentido Álvarez & Roberto (2012) refieren que la utilización del tiempo extra laboral es un factor relevante para la salud de las personas ya que estas actividades suelen generar una mayor percepción de bienestar físico y emocional lo cual influye en el desempeño laboral. Asimismo, de acuerdo por lo mencionado por Miquilena (2011) la utilización del tiempo libre se refiere a la calidad con la que se usa ese tiempo y la recreación es una parte fundamental para una buena salud ya que “el recrearse permite al cuerpo y a la mente una renovación necesaria para tener una vida más prolongada y de mejor calidad (p. 49). Es por ello que una persona saludable puede ser más eficiente a nivel laboral.

## CONCLUSIONES

Este proyecto constituye un importante avance para el desarrollo del programa comunitario de fortalecimiento y desarrollo familiar de los trabajadores de planta de la UPB seccional Bucaramanga, ya que en esta primera fase se logró ajustar la encuesta de caracterización para su aplicación en la siguiente fase que busca identificar las demandas y necesidades que presentan, para de esta manera redireccionar de manera efectiva y pertinente los programas y servicios de la vicerrectoría pastoral para los trabajadores de la UPB.

En la categoría de condiciones sociodemográficas se evidenció que es importante considerar el factor económico en las familias teniendo en cuenta que el 40% de los trabajadores encuestados refieren que el de vez en cuando el dinero no alcanza para cubrir los gastos.

En el perfil familiar es relevante considerar el rol que desempeñan los miembros dentro de la familia y en el contexto laboral, ya que, se ha demostrado que las personas pueden entrar en conflicto al desempeñar actividades extra laborales con una carga mayor y cumplir con sus actividades laborales, y como se evidenció las actividades domésticas, cuidado de hijos y adultos mayores suelen tener una mayor frecuencia y carga horaria.

Por otro lado, se deben considerar los aspectos de salud ya que estos implican un estado de bienestar, tanto físico, psicológico como social del sujeto que se encuentra trabajando en un contexto laboral.

### SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES

- Se sugiere dar continuidad a esta fase de diagnóstico y caracterización de todos los trabajadores de planta de la UPB que busque identificar las demandas y necesidades que presentan.
- En la fase de diseño del programa es relevante diseñar estrategias que conlleven a mejorar el estado del bienestar financiero de los trabajadores de planta ya que la mayoría de ellos son los que más contribuyen a los ingresos del hogar.
- En cuanto al perfil familiar y social y de acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba piloto es importante considerar los factores de riesgo extra laborales los cuales no pueden ser controlados, pero si se pueden proponer actividades para el aprovechamiento del tiempo libre y la mejora del grado de satisfacción y apoyo familiar
- Es importante intervenir sobre aquellos aspectos que refieren los trabajadores y que tienen una frecuencia negativa relacionados específicamente con el manejo del estrés.

### Referencias

- Álvarez, R., & Gómez, I., (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106. Disponible en [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S16578961201100010000&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16578961201100010000&lng=en&tlng=es).
- Álvarez, R., Adaneys, G., & Roberto, T. (2012). Conflicto trabajo-familia: Riesgo Psicosocial y Salud Laboral. *Revista Académica e Institucional*, 92 (1), 47-63.
- Chiang Vega, M., & San Martín Neira, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. Disponible en <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Robles, P., & Rojas, P. (2015). La validación por juicio de expertos: dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada* (2015) 18.
- Garzón, M., Cardona, M., Rodríguez, F., & Segura, A. (2016). Características sociodemográficas, económicas, ocupacionales y de percepción de salud que explican la disfuncionalidad familiar de trabajadores informales “vendedores”. *Universidad y salud*. 447 461. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.161803.50>
- Guerrero, J., & Puerto, Y. (2007). Productividad, trabajo y salud: la perspectiva psicosocial. *Revista Colombiana de Psicología*, (16), 203-234. [fecha de Consulta 22 de noviembre de 2020]. ISSN: 0121-5469. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=804/80401614>
- Giraldo, M., & Gutiérrez, N. (2016). *Interacción trabajo-familia y su relación con la salud percibida del personal operativo de una empresa de vigilancia y seguridad privada de la*

*ciudad de Manizales* (Tesis de maestría). Universidad de Manizales, Colombia.

Gutiérrez, P., Popo, S., Vaquero, M., Giraldo, J., & Narvaes, S. (2017). Caracterización de la Relación Trabajo – Familia en una Entidad Pública. *Revista de Economía & Administración*, 14(2), 47-70.

Jiménez Figueroa, A., & Gómez Urrutia, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 11(2), 289-302. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=679/679447810>

Jiménez Figueroa, A., Mendiburo Subiabre, N., & Olmedo Fuentes, P. (2011). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29(2), 317-329. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=799/79922588011>

Londoño, N., Juárez, F., Palacio, J., Muñiz, O., Agudelo, D., Marín, C.A., Lemos, M., Toro, B., Ochoa, N., Hurtado, M., Escobar, B., Herrón, I., Gómez, I., Uribe, A.F., Rojas, A.L., Pinilla, M., Villa-Roel, D., Villegas, M., Arango, A., Restrepo, P. y López, I. (2010). Factores de riesgos psicosociales y ambientales asociados a trastornos mentales. *Suma psicológica*, 17(1), 59-68.

Miquilena, Dionielvy. (2011). Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4(8), 37-51. [fecha de Consulta 22 de Noviembre de 2020]. ISSN: 1856-9099. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2190/219022148003>

- Mejía, G. (2017). Relación entre Estrés Financiero y el Bienestar de los Empleados. *Revista investigación administrativa*. 46(119). Disponible en [https://www.redalyc.org/jatsRepo/4560/456050279003/html/index.html#redalyc\\_456050279003\\_ref43](https://www.redalyc.org/jatsRepo/4560/456050279003/html/index.html#redalyc_456050279003_ref43)
- Miquilena Colina, D. (2011). Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 4(8), 37-51. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2190/219022148003>
- Mora, E., Soto, A., Muñoz, V., Salinas, R., Huerta, S., Noriega, E & Olvera, E. (2015). Características de la prueba piloto: revisión de artículos publicados en enfermería. *Artículo de Revisión*. (14)3. Recuperado de [file:///C:/Users/HOGAR/Downloads/212-Texto%20del%20art%C3%ADculo-176-1-10-20190326%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HOGAR/Downloads/212-Texto%20del%20art%C3%ADculo-176-1-10-20190326%20(1).pdf)
- Moreno, S. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó. *Revista CES Derecho*, (9)1, 13-33
- Olivo, E., & Villa, V. (2013). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Revista Justicia Juris*. 10(1),11-20.
- Pérez Lo Presti, A., & Reinoza Dugarte, M. (2011). El educador y la familia disfuncional. *Educere*, 15(52), 629-634. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=356/35622379009>
- Prieto, P.(2013).*Modelo de gestión del talento humano como estrategia para retención del personal* (Tesis de grado).universidad de Medellín, Colombia

- Romero, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, M., & Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería Actual de Costa Rica*, 31(1). DOI: 10.15517/revén. v0i31.22083
- Romero, M. (2017). Significado del trabajo desde la psicología del trabajo. Una revisión histórica, psicológica y social. *Psicología desde el caribe*, 34(2), 120-138. Disponible en <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v34n2/2011-7485-psdc-34-02-00120.pdf>
- Semenova Moratto, V., Zapata Posada, J., & Messenger, T. (2015). Conceptualización de ciclo vital familiar: una mirada a la producción durante el periodo comprendido entre los años 2002 a 2015. *CES Psicología*, 8(2), 103-121. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4235/423542417006>
- Suárez, P., Vélez, M. (2018). El papel de la familia en el desarrollo social del niño: una mirada desde la afectividad, la comunicación familiar y estilos de educación parental. *Revista Psicoespacios*, 12(20): 173- 198, Disponible en <https://doi.org/10.25057/issn.2145-2776>
- Valdivia, C. (2008). La familia conceptos, cambios y nuevos modelos. *Revista la Regué du REDIF*. 1(1),15-22
- Bianchi Pinzón, M., Bayamón Muletón, M., Tobos Vergara, A., Alarcón, L, & Uribe Alvarado, J. (2012). *Sexualidad en jóvenes: Un análisis desde el modelo ecológico*. (Tesis Psicológica) 7(2) ,75-89. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1390/139026418007>

## **Anexos**

### **Anexo 1 Ficha Técnica: Encuesta de caracterización de los trabajadores de planta de la UPB Seccional Bucaramanga**

**Finalidad** Caracterizar y diagnosticar las condiciones sociodemográficas e identificar perfiles familiares y sociales que permitan reconocer la situación general de las familias y las necesidades de los trabajadores. Esto con el fin de diseñar e implementar un programa comunitario de fortalecimiento y desarrollo familiar que redireccione de manera efectiva los servicios y programas ofrecidos por la vicerrectoría de pastoral.

- **Nombre:** Encuesta de caracterización de los trabajadores de planta de la UPB seccional Bucaramanga

- **Autor(es):** Fabiana Valbuena Mondragón

## **DEFINICIÓN CONCEPTUAL**

### **1. Categoría de Condiciones sociodemográficas**

#### **Variable de Edad:**

Esta variable suele ser definida como el tiempo transcurrido a partir del nacimiento de un individuo. Según lo mencionado por Garzón, Cardona, Rodríguez y Segura (2016), en su estudio sobre la influencia de características sociodemográficas y económicas sobre la percepción de disfuncionalidad familiar con un grupo de trabajadores informales, se mostró una tendencia de mayor promedio de edad para aquellos que reportaron prevalencia de disfuncionalidad familiar.

#### **Variable estado Civil:**

Esta variable se define como la condición de soltería, matrimonio, viudez, etc., de un individuo. De acuerdo a la investigación realizada por (Garzón et al., 2016), los trabajadores que no eran cabeza de familia, tenían menor prevalencia de riesgo de disfuncionalidad familiar. En cambio, los trabajadores que eran cabeza de familia tenían un mayor riesgo de disfuncionalidad familiar debido principalmente a las responsabilidades tanto del hogar como del trabajo. Asimismo, este autor agrega que los solteros pueden presentar tendencias a involucrarse de manera excesiva en el trabajo y suelen utilizarlo como una fuente de vida lo que podría conllevar a un mayor riesgo de burnout a diferencia de los sujetos casados.

#### **Variable económica:**

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

Esta variable es la representación de un concepto económico que puede ser medido, como por ejemplo el ingreso del trabajador. En su investigación Mejía (2017) demostró que el estrés financiero se presenta en factores como altos niveles de endeudamiento, bajos ahorros y recesión económica los cuales pueden afectar negativamente el desempeño de un empleado, razón por la cual es fundamental que las empresas mejoren el bienestar financiero de sus empleados

### **Tipo de Vivienda:**

Londoño et al., (2010) refiere que esta variable es un factor de riesgo que incrementa el estrés en el trabajador. Por lo general suele estar relacionado con las dificultades de gastos hipotecarios, arriendo o ligados a la vivienda. Asimismo, también suele estar relacionado con las dificultades para el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

## **2. Categoría de Perfiles familiares:**

### **Tipología familiar:**

Esta variable se define como la conformación de la familia del trabajador la cual puede ser: nuclear, extensa, monoparental, de hecho, polinuclear o reconstituida.

Por medio de esta variable se puede realizar una caracterización inicial de la estructura familiar del trabajador. De acuerdo con Zumba (2017) esta variable suele estar relacionada con el ciclo vital y roles, por lo tanto, suele ser un factor determinante para comprender las demás variables asociadas.

### **Ciclo Vital Familiar:**

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

El concepto de esta variable está relacionado con el proceso de transición de todas las familias que dependiendo de su configuración les permite sortear dificultades, crisis y reconfiguraciones (Moratto, zapata & Messenger, 2015)

Álvarez y Roberto (2012) afirman que las familias en las que existen hijos en edades tempranas o adultos mayores suelen pueden tener dificultades al cumplir el rol laboral.

### **Roles dentro de la familia:**

Cuando se habla de rol familiar normalmente se hace referencia al papel que cada una de las personas realiza dentro de su familia, el cual, normalmente se encuentra relacionado con las funciones que se desarrollan dentro de ella.

Jiménez & Gómez (2015), evidencian dificultades entre el rol que desempeñan los miembros dentro de la familia y el contexto laboral ya que, al no poder llevar a cabo ambos roles, las personas entran en conflictos de su rol, viéndose afectadas, disminuyéndose la satisfacción laboral y compromiso afectivo y esto genera en ultimas el aumento de las intenciones de abandono de puesto de trabajo.

### **Satisfacción Familiar:**

Esta variable se encuentra relacionada con la percepción que tiene un sujeto sobre las interacciones positivas de su familia. Se señala que es un factor de gran relevancia a la hora de resumir la calidad de vida de un sujeto ya que este puede influir en el funcionamiento familiar y también ende en el desempeño laboral (Jiménez, Mendiburo & Olmedo, 2011)

### **Apoyo familiar:**

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

Esta variable se define como la percepción de un sujeto sobre el apoyo de su familia en situaciones de crisis. Es de gran importancia pues se caracteriza por abarcar varias dimensiones entre las cuales se pueden mencionar la comunicación, conflictos intrafamiliares, resolución de problemas, grado de afectividad y buen planteamiento de reglas. Es un factor relevante porque esta variable puede influir en el desempeño laboral (Jiménez, Mendiburo, y Olmedo, 2011).

**Salud Laboral:** La salud laboral implica un estado de bienestar, tanto físico, psicológico como social del sujeto que se encuentra trabajando en un contexto laboral. En este sentido Álvarez, & Gómez (2011) demuestran que “la salud puede verse afectada cuando existen factores que pueden llevar al conflicto trabajo-familia” (p.90).

### **3. Perfiles Sociales:**

#### **Apoyo social y participación en redes:**

Estas variables suelen ser definidas como la percepción que tiene un individuo sobre sus interacciones con las demás personas en las que suele encontrar un apoyo emocional.

Durá y Garcés (1991) proponen que el apoyo social tiene efectos directos sobre la salud tanto física como mental de las personas y por esta razón es un factor relevante para este proyecto.

#### **Utilización del tiempo libre a nivel extra-laboral:**

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

Miquilena y Dionielvy (2011), proponen que “El reto actual de las organizaciones, se centra fundamentalmente en desarrollar e incentivar a sus trabajadores, especialmente en la oportunidad de disfrute de su tiempo libre, para que puedan lograr una mejor calidad de vida” (p.45)

**Anexo 2: Validación del instrumento diseñado Juez 1**

**ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA DE LA UPB  
SECCIONAL BUACARAMANGA**

**Respetado(a) Juez**

A continuación, encontrará cincuenta (50) ítems que corresponden a una serie de preguntas abiertas, selección múltiple y escala Likert que buscan caracterizar y diagnosticar las condiciones sociodemográficas, identificar perfiles familiares y sociales que permitan reconocer la situación general de las familias y las necesidades de los trabajadores de planta de la UPB seccional Bucaramanga. Para cada uno de los ítems el participante deberá responder de acuerdo a sus propias percepciones, experiencias y actitudes

Teniendo en cuenta esto, por favor diligencie la siguiente tabla, valorando según su criterio, si el ítem cumple con las categorías: redacción (R), contenido (C), congruencia (CN) y pertinencia (P). Coloque en cada casilla la valoración cuantitativa en una escala de 1 (no cumple con los criterios) a 5 (cumple con los criterios).

CATEGORIA DE EXPLORACIÓN	TEMÁTICAS DE INDAGACIÓN								
Este apartado busca conocer sus condiciones sociales y demográficas generales. Por favor seleccione con una X la respuesta que corresponda según su caso.									
<b>Categoría Condiciones Sociodemográficas</b>	1. Seleccione el área en la cual pertenece como trabajador de la UPB seccional Bucaramanga								
	a) Administrativo								
	b) Directivo								
	c) Docente								
d) Servicios Generales									
2. Edad (Pregunta abierta)									
<b>R</b>		<b>C</b>		<b>CN</b>		<b>P</b>		<b>Observaciones :</b>	
5		5		5		5			

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

<p>se pretende evaluar las variables de edad, genero, tipo de vivienda y factor económico.</p> <p><b>Categoría Condiciones Sociodemográficas</b></p> <p>se pretende evaluar las variables de edad, genero, tipo de vivienda y factor económico.</p>	<p><b>3. Genero</b></p> <p>a) Masculino</p> <p>b) Femenino</p>				<p><b>Observaciones:</b></p>
	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	
	5	5	5	5	
	<p><b>4. Estado civil</b></p> <p>a) Soltero (a)</p> <p>b) Unión libre</p> <p>c) Casado (a)</p> <p>d) Separado (a) / Divorciado (a)</p> <p>e) Viudo (a)</p>				
	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<p><b>Observaciones:</b></p>
	5	5	5	5	
	<p><b>5. Los ingresos mensuales promedio de la familia son:</b></p> <p>a) 1) Salario Mínimo Legal Vigente</p> <p>b) Entre 1 y 2 salarios mínimos</p> <p>c) Entre 2 y 3</p> <p>d) Entre 3 y 4 salarios mínimos</p> <p>e) Entre 4 y 5</p> <p>f) Entre 5 y 6 salarios mínimo</p> <p>g) Más de 7 salarios mínimos</p>				
	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<p><b>Observaciones:</b></p> <p>sugiero incluir la abreviatura para que sea utilizada en las demás opciones.</p>
	5	5	5	5	
	<p><b>6. Tipo de vivienda</b></p> <p>a) Propia</p> <p>b) Arrendada Familiar</p>				
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<p><b>Observaciones</b></p>	
5	5	5	5		
<p><b>7. ¿Es usted la persona del hogar que más contribuye a los ingresos del núcleo familiar u hogar?</b></p> <p>a) Si</p> <p>b) No</p>					

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b> he sugerido un cambio en la redacción de la pregunta.
	4	5	5	5	
	<p><b>8.</b> Número de personas que tiene a su cargo</p> <p>a) Ninguna</p> <p>b) De 1 -3 personas</p> <p>c) De 4 6 personas</p> <p>d) Más de 6 personas</p>				
	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b> he sugerido un cambio en la redacción de la pregunta.
	4	5	5	5	
	<p><b>9.</b> El medio de desplazamiento de su casa al lugar de trabajo es:</p> <p>a) Automóvil</p> <p>b) Moto</p> <p>c) Bicicleta</p> <p>d) Transporte público</p>				
	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones</b> Sugiero diferenciar automóvil propio y en otra opción de automóvil de compañero de trabajo, para quienes comparten transporte.
	5	5	5	5	
<p>A continuación, encontrará algunas preguntas que permitirán conocer algunos aspectos pertinentes de su vida familiar. Por favor conteste las preguntas abiertas de forma clara y precisa, y en las de selección múltiple escoja una como única opción</p>					
<p><b>Perfiles familiares:</b> en esta categoría se pretende evaluar la tipología familiar, ciclo vital, Roles, vida saludable, factores de riesgo y de protección, satisfacción y apoyo familiar</p>	<b>10.</b> ¿Con quién vive actualmente? (Pregunta abierta)				
	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b> Sugiero que estas preguntas sean integradas en una tabla en la cual la persona indique las personas con las que vive, el parentesco, la edad y demás, variables que se estime pertinente, ej. Nivel educativo.
	5	5	5	5	
	<p><b>11.</b> ¿Tiene hijos?</p> <p>a) Sí</p> <p>b) No</p>				
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
5	5	5	5		

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

		<b>12.</b> Si tiene hijos, mencione cuantos y en que edades Cuantos hijos tiene: Edades:					
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>			
3	5	5	5	Es importante evitar repetir información en la formulación de la pregunta. Sugiero revisar redacción.			
<b>NOTA:</b> <b>Los siguientes ítems han sido tomados de instrumentos ya validados y estandarizados, por lo tanto su apreciación va entorno a evaluar la pertinencia de las preguntas elegidas para abordar los aspectos indicados: roles familiares, grado de satisfacción y apoyo familiar , vida saludable</b> <b>Roles familiares<sup>1</sup>:</b> A continuación, encontrará algunas preguntas que permitirán conocer los roles que comúnmente realiza en su hogar fuera de su horario de trabajo. Seleccione la respuesta y marque con una X en la casilla que corresponde a la frecuencia de realización de la actividad. A continuación, especifique cuantas horas en promedio le dedica a cada actividad							
<b>Perfiles familiares:</b> en esta categoría se pretende evaluar la tipología familiar, ciclo vital, Roles, vida saludable, factores de riesgo y de protección, satisfacción y apoyo familiar		Habitualmente, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo principal? <b>13.</b> Cuidado y educación de sus hijos o nietos u otros familiares menores					
		Todos los días	Varias veces a la semana	Algunas veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca	¿cuántas horas dedica de promedio a cada actividad?
		<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
			5	Creo que la pregunta no permite discriminar el tiempo de educación y cuidado de los hijos con el de los nietos u otros familiares. Deberían ser ítems separados			
		<b>14.</b> Realizar el trabajo doméstico					
Todos los días	Varias veces a la semana	Algunas veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca	¿cuántas horas dedica de		

<sup>1</sup> Ítems adaptados del Cuestionario básico sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe (Cuestionario CTESLAC) (Benavidez y colaboradores. 2016).

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

									promedio a cada actividad?	
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>						
			5	Dar respuesta a la última casilla implica hacer una lista de las actividades y tiempos?						
<b>15. Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad</b>										
Todos los días		Varias veces a la semana		Algunas veces al mes		Con menos frecuencia		Nunca		¿cuántas horas dedica de promedio a cada actividad?
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>						
			5	Tener en cuenta la observación del ítem anterior.						
<b>Grado de Satisfacción y apoyo familiar<sup>2</sup>:</b> A continuación, encontrará algunas preguntas que permitirán conocer el grado de satisfacción familiar. Señale con una X la opción que elija.										
<b>Perfiles familiares</b>	<b>16. ¿Está satisfecho con la ayuda que recibe de su familia cuando usted tiene un problema?</b>									
	<b>Casi Nunca (0)</b>			<b>A veces (1)</b>			<b>Casi siempre (2)</b>			
	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>					
				5						
	<b>17. ¿Conversan entre ustedes los problemas que tienen en la casa?</b>									
	<b>Casi Nunca (0)</b>			<b>A veces (1)</b>			<b>Casi siempre (2)</b>			
	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>					
				5						
<b>18. ¿Las decisiones importantes se toman en conjunto en la casa?</b>										
<b>Casi Nunca (0)</b>			<b>A veces (1)</b>			<b>Casi siempre (2)</b>				

<sup>2</sup> Tomado de Smilkestein (1978)

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>															
			5																
19. ¿Los fines de semana son compartidos por todos en la casa?																			
<b>Casi Nunca (0)</b>				<b>A veces (1)</b>			<b>Casi siempre (2)</b>												
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>															
			5																
20. ¿Siente que su familia lo quiere?																			
<b>Casi Nunca (0)</b>				<b>A veces (1)</b>			<b>Casi siempre (2)</b>												
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>															
			5																
<p><b>Vida Saludable<sup>3</sup>:</b> Es importante saber cómo se ha sentido usted con los problemas recientes y actuales, no los del pasado. Señale con una X la respuesta que corresponda.</p> <p><b>En el último mes ¿con qué frecuencia usted....</b></p> <table border="1"> <tr> <td>Todo el tiempo</td> <td>La mayor parte del tiempo</td> <td>Menos de la mitad del tiempo</td> <td>De vez en cuando</td> <td>Nunca</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>										Todo el tiempo	La mayor parte del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca					
Todo el tiempo	La mayor parte del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca															
<b>Categoría perfiles familiares</b>	21. ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?																		
	Todo el tiempo		La mayor parte del tiempo		Menos de la mitad del tiempo		De vez en cuando		Nunca										
	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>														
			5																
22. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?																			

<sup>3</sup> Tomado de Castellón (2014)

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

	Todo el tiempo	La mayor parte del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
			5		
<b>23. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias?</b>					
	Todo el tiempo	La mayor parte del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
			5		
<b>24. ¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?</b>					
	Todo el tiempo	La mayor parte del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
			5		
<b>25. ¿Ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones?</b>					
	Todo el tiempo	La mayor parte del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
			5		
<b>26. ¿Se ha sentido constantemente bajo presión?</b>					
	Todo el tiempo	La mayor parte del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

R	C	CN	P	Observaciones:	
			5		
<b>27. ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?</b>					
Todo el tiempo		La mayor parte del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca
R	C	CN	P	Observaciones:	
			5		
<b>28. ¿Ha perdido confianza en sí mismo/a?</b>					
Todo el tiempo		La mayor parte del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca
R	C	CN	P	Observaciones:	
			5		
<b>29. ¿Ha podido concentrarse bien que en lo que hace?</b>					
Todo el tiempo		La mayor parte del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca
R	C	CN	P	Observaciones:	
			5		
<b>30. ¿Ha sentido que el dinero alcanza para cubrir los gastos económicos?</b>					
Todo el tiempo		La mayor parte del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca
R	C	CN	P	Observaciones:	
			5		

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

<b>31. ¿Ha sentido se distribuyen las tareas en la familia de forma que nadie esté sobrecargado?</b>					
Todo el tiempo		La mayor parte del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
			5		
<b>32. ¿Ha tenido cefalea?</b>					
Todo el tiempo		La mayor parte del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
			5	En este tipo de pregunta es importante incorporar en las instrucciones un rango de tiempo ej.. durante el último mes, semana?	
<b>33. ¿Ha tenido dolores musculares?</b>					
Todo el tiempo		La mayor parte del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
			5	En este tipo de pregunta es importante incorporar en las instrucciones un rango de tiempo ej.. durante el último mes, semana?	
<b>34. ¿Ha tenido problemas gastrointestinales?</b>					
Todo el tiempo		La mayor parte del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

				5	En este tipo de pregunta es importante incorporar en las instrucciones un rango de tiempo ej.. durante el último mes, semana?
<b>35. ¿Ha tenido aumento de la presión arterial?</b>					
Todo el tiempo		La mayor parte del tiempo		Menos de la mitad del tiempo	
De vez en cuando				Nunca	
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
			5	En este tipo de pregunta es importante incorporar en las instrucciones un rango de tiempo ej.. durante el último mes, semana?	
<b>36. ¿Ha tenido cansancio físico?</b>					
Todo el tiempo		La mayor parte del tiempo		Menos de la mitad del tiempo	
De vez en cuando				Nunca	
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
			5	En este tipo de pregunta es importante incorporar en las instrucciones un rango de tiempo ej.. durante el último mes, semana?	
<b>37. Creo que mi trabajo actual es interesante</b>					
Todo el tiempo		La mayor parte del tiempo		Menos de la mitad del tiempo	
De vez en cuando				Nunca	
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
			5		
<b>38. Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo</b>					
Todo el tiempo		La mayor parte del tiempo		Menos de la mitad del tiempo	
De vez en cuando				Nunca	
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>		

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

				5	<b>Observaciones:</b>	
En la siguiente lista se exponen una serie de circunstancias en las que las personas pueden ofrecer y que nos sirven de ayuda o apoyo. Por favor lea cuidadosamente cada frase y seleccione la opción que se acerque más a su situación, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la puntuación más alta.						
Mucho menos de lo que deseo (1)	2	3	4	Tanto como lo que deseo (5)		
<b>Categoría</b> <b>Perfiles Sociales:</b> en esta categoría se pretende evaluar la participación en redes y utilización del tiempo libre a nivel extra-laboral	<b>39. Recibo visitas de amigos o familiares</b>					
	Mucho menos de lo que deseo (1)	2	3	4	Tanto como lo que deseo (5)	
	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
				5		
	<b>40. Recibo ayuda en asuntos relacionados con mi casa</b>					
	Mucho menos de lo que deseo (1)	2	3	4	Tanto como lo que deseo (5)	
	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
				5		
	<b>41. Recibo elogios o reconocimiento cuando hago bien mi trabajo</b>					
	Mucho menos de lo que deseo (1)	2	3	4	Tanto como lo que deseo (5)	
	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
				5		
<b>42. Cuento con personas que se preocupan por lo que me sucede</b>						
Mucho menos de lo que deseo (1)	2	3	4	Tanto como lo que deseo (5)		

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
			5		
<b>43. Tengo la posibilidad de hablar con alguien en casa de mis problemas</b>					
Mucho menos de lo que deseo (1)	2	3	4	Tanto como lo que deseo (5)	
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
			5		
<b>44. Recibo amor y apoyo</b>					
Mucho menos de lo que deseo (1)	2	3	4	Tanto como lo que deseo (5)	
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
			5		
<b>45. Tengo la posibilidad de hablar con alguien de mis problemas personales y familiares</b>					
Mucho menos de lo que deseo (1)	2	3	4	Tanto como lo que deseo (5)	
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
			5		
<b>46. Tengo la posibilidad de hablar con alguien de mis problemas económicos</b>					
Mucho menos de lo que deseo (1)	2	3	4	Tanto como lo que deseo (5)	
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

				5	
<b>Categoría</b> <b>Perfiles Sociales:</b> en esta categoría se pretende evaluar la participación en redes y utilización del tiempo libre a nivel extra-laboral	<b>47. Recibo invitaciones para distraerme y salir con otras personas</b>				
	Mucho menos de lo que deseo (1)	2	3	4	Tanto como lo que deseo (5)
	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>
				5	
	<b>48. Recibo consejos útiles cuando me ocurre cualquier acontecimiento importante en mi vida</b>				
	Mucho menos de lo que deseo (1)	2	3	4	Tanto como lo que deseo (5)
	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>
	<b>49. Recibo ayuda cuando he estado enferma en cama</b>				
	Mucho menos de lo que deseo (1)	2	3	4	Tanto como lo que deseo (5)
	<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>
			5		
¿Qué actividades suele realizar en su tiempo libre? (pregunta abierta)					
<b>R</b>	<b>C</b>	<b>CN</b>	<b>P</b>	<b>Observaciones:</b>	
				Sería importante que las personas informaran la frecuencia de realización de las actividades y el tiempo promedio semanal, quincenal o mensual dependiendo del interés del estudio.	

MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSO APORTE

**Anexo 3: Validación del instrumento diseñado Juez 2****VICERRECTORÍA PASTORAL****ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA DE LA UPB SECCIONAL BUCARAMANGA**

La Vicerrectoría Pastoral tiene como uno de sus objetivos promover y acompañar a la comunidad UPB, desde la dimensión espiritual y religiosa, para tal fin ha iniciado un proceso de acercamiento a los trabajadores de planta **de la UPB**, para conocer sus condiciones generales y orientar de manera más efectiva y pertinente los programas a ofrecer.

Con ese objetivo, se ha diseñado como punto de partida un ejercicio de caracterización de todos los trabajadores de planta de la UPB seccional Bucaramanga, en las dimensiones familiares y sociales.

Le invitamos a vincularse a esta propuesta, leyendo y aceptando su participación acogiéndose al consentimiento informado y respondiendo la encuesta que aparece a continuación.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

1. La Vicerrectoría Pastoral **de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga**, agradece su participación en la **ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA DE LA UPB SECCIONAL BUACARAMANGA**. Considerando los principios expuestos en la Resolución No 008430 del 4 de octubre de 1993, en la cual se establecen normas concernientes a la investigación en salud, se le ofrece a usted como participante información correspondiente al objetivo y beneficios en la presente investigación.

**Objetivo**

Caracterizar y diagnosticar las condiciones sociodemográficas, sociales y familiares de los trabajadores de planta de la UPB seccional Bucaramanga que permitan desarrollar un programa comunitario de fortalecimiento y desarrollo familiar.

**Beneficios**

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

Los resultados de su participación en el presente estudio contribuirán al diseño de un programa comunitario que implemente actividades que promuevan un adecuado manejo de las necesidades familiares, sociales y la adecuada utilización del tiempo libre, ayudando de esta manera a generar una mayor calidad de vida en los trabajadores de la UPB seccional Bucaramanga.

Adicionalmente, al finalizar la primera fase de este proyecto se compartirán los hallazgos encontrados que **perimirán** re direccionar de manera efectiva los servicios y programas ofrecidos por la Vicerrectoría Pastoral.

### Confidencialidad

La información obtenida en el presente estudio mantendrá un carácter confidencial respetando su dignidad como participante.

Si desea participar en la encuesta de caracterización de los trabajadores de planta de la UPB seccional Bucaramanga por favor seleccione la opción ACEPTO.

- a) ACEPTO
- b) NO ACEPTO

### 1. CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS

Este apartado busca conocer sus condiciones sociales y demográficas generales. Por favor seleccione con una X la respuesta que corresponda según su caso.

1. Seleccione el área <b>en</b> la cual pertenece como trabajador de la UPB seccional Bucaramanga	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Administrativo</li> <li>b) Directivo</li> <li>c) Docente</li> </ul>
---	---

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

	d) Servicios Generales
2. Edad	
3. Género	a) Masculino b) Femenino
4. Estado civil	a) Soltero (a) b) Unión libre c) Casado (a) d) Separado (a) / Divorciado (a) c) Viudo (a)
5. Los ingresos mensuales promedio de la familia son:	a) <del>1</del> Salario Mínimo Legal Vigente b) Entre 1 y 2 salarios mínimos c) Entre 2 y 3 d) Entre 3 y 4 salarios mínimos e) Entre 4 y 5 f) Entre 5 y 6 salarios mínimos g) Más de 7 salarios mínimos
6. Tipo de vivienda	a) Propia b) Arrendada c) Familiar
7. ¿Es usted la persona del hogar que más contribuye a los ingresos del núcleo familiar u hogar?	a) Si b) No
8. Número de personas que tiene a su cargo	7. Ninguna 8. De 1 -3 personas 9. De 4 6 personas d) Más de 6 personas
9. El medio de desplazamiento de su casa al lugar de trabajo es <b>en</b>	a) Automóvil b) Moto c) Bicicleta d) Transporte público

## 2. PERFIL FAMILIAR

A continuación, encontrará algunas preguntas que **nos** permitirán conocer algunos aspectos pertinentes de su vida familiar. Por favor conteste las preguntas abiertas de forma clara y precisa, y en las de selección múltiple escoja una como única opción.

10. ¿Con quién vive actualmente?	
----------------------------------	--

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

11. ¿Tiene hijos?	a) Si b) No
12. Si tiene hijos, menciones cuantos y en que edades.	a) Cuantos hijos tiene: b) Edades:

**Roles familiares<sup>4</sup>:**

A continuación, encontrará algunas preguntas que permitirán conocer los roles que comúnmente realiza en su hogar fuera de su horario de trabajo. Seleccione la respuesta y marque con una X en la casilla que corresponde a la frecuencia de realización de la actividad. A continuación, especifique cuantas horas en promedio le dedica a cada actividad.

Habitualmente, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo principal?	Todos los días	Varias veces a la semana	Algunas veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca	¿cuántas horas dedica de promedio a cada actividad?
13. Cuidado y educación de sus hijos o nietos u otros familiares menores						
14. Realizar el trabajo doméstico						
15. Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad						

**Grado de Satisfacción y apoyo familiar<sup>5</sup>:**

A continuación, encontrará algunas preguntas que permitirán conocer el grado de satisfacción familiar. Señale con una X la opción que elige.

<sup>4</sup> Ítems adaptados del Cuestionario básico sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe (Cuestionario CTESLAC) (Benavidez y colaboradores. 2016).

<sup>5</sup> Tomado de Smilkestein (1978)

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

<b>TEST DE APGAR FAMILIAR DE SMILKSTEIN</b>	<b>Casi Nunca (0)</b>	<b>A veces (1)</b>	<b>Casi siempre (2)</b>
16. ¿Está satisfecho con la ayuda que recibe de su familia cuando usted tiene un problema?			
17. ¿Conversan entre ustedes los problemas que tienen <del>en la casa</del> dentro del grupo familiar?			
18. ¿Las decisiones importantes se toman en conjunto <del>en la casa</del> con los miembros del hogar?			
19. ¿Los fines de semana son compartidos por todos en <del>la casa</del> familia?			
20. ¿Siente que su familia lo quiere?			

**Vida Saludable<sup>6</sup>:**

Es importante saber como se ha sentido usted con los problemas recientes y actuales, no los del pasado. Señale con una X la respuesta que corresponda.

<b>En el último mes ¿con qué frecuencia usted....</b>	<b>Todo el tiempo</b>	<b>La mayor parte del tiempo</b>	<b>Menos de la mitad del tiempo</b>	<b>De vez en cuando</b>	<b>Nunca</b>
21. ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida? <del>En la vida de quién?</del>					
22. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?					
23. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias?					
24. ¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?					
25. ¿Ha perdido <del>mucho</del> el sueño por sus preocupaciones?					
26. ¿Se ha sentido constantemente bajo presión?					
27. ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?					

<sup>6</sup> Tomado de Castellón (2014)

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

28. ¿Ha perdido confianza en sí mismo/a?					
29. ¿Ha podido concentrarse bien que en lo que hace?					
30. ¿Ha sentido que el dinero alcanza para cubrir los gastos económicos?					
31. ¿Ha sentido se distribuyen las tareas en la familia de forma que nadie esté sobrecargado? Ha sentido que las tareas de la casa están bien repartidas entre todos los miembros?					
32. ¿Ha tenido cefalea?					
33. ¿Ha tenido dolores musculares?					
34. ¿Ha tenido problemas gastrointestinales?					
35. ¿Ha tenido aumento de la presión arterial?					
36. ¿Ha tenido cansancio físico? Ha sentido?					
37. ¿Creo que mi trabajo actual es interesante?					
38. ¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?					

### 3. PERFIL SOCIAL<sup>7</sup>:

En la siguiente lista se exponen una serie de circunstancias en las que las personas ~~no~~ pueden ofrecer y que nos sirven de ayuda o apoyo. Por favor lea cuidadosamente cada frase y seleccione la opción que se acerque más a su situación, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la puntuación más alta. Revisar redacción de este párrafo

<b>Circunstancia?? Colocar título</b>	<b>Mucho menos de lo que deseo 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Tanto como lo deseo 5</b>
39. Recibo visitas de amigos o familiares <b>SON PREGUNTAS?</b>					
40. ¿Recibo ayuda en asuntos relacionados con mi casa Asuntos de qué tipo?					
41. Recibo elogios o reconocimiento cuando hago bien mi trabajo <b>PUNTOS FINAL</b>					

<sup>7</sup> Tomado de Bellón y colaboradores (1996)

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

42. Cuento con personas que se preocupan por lo que me sucede					
43. Tengo la posibilidad de hablar de mis problemas con alguien en casa de mis problemas					
44. Recibo amor y apoyo					
45. Tengo la posibilidad de hablar con alguien de mis problemas personales y familiares. ¿DISTINTO DE LOS DE LA CASA? PREGUNTA No. 43					
46. Tengo la posibilidad de hablar con alguien de mis problemas económicos					
47. Recibo invitaciones para distraerme y salir con otras personas					
48. Recibo consejos útiles cuando me ocurre cualquier acontecimiento importante en mi vida					
49. Recibo ayuda cuando he estado enferma/o en cama					

50. ¿Qué actividades suele realizar en su tiempo libre?	Pregunta abierta
---	------------------

**Anexo 4: Encuesta de caracterización de los trabajadores de planta de la UPB seccional****Bucaramanga**

La Vicerrectoría Pastoral tiene como uno de sus objetivos promover y acompañar a la comunidad UPB, desde la dimensión espiritual y religiosa, para tal fin ha iniciado un proceso de acercamiento a los trabajadores de planta de la UPB, para conocer sus condiciones generales y orientar de manera más efectiva y pertinente los programas a ofrecer.

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

Con ese objetivo, se ha diseñado como punto de partida un ejercicio de caracterización de todos los trabajadores de planta de la UPB seccional Bucaramanga, en las dimensiones familiares y sociales.

Le invitamos a vincularse a esta propuesta, leyendo y aceptando su participación acogiéndose al consentimiento informado y respondiendo la encuesta que aparece a continuación.

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La Vicerrectoría Pastoral de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga, agradece su participación en la **ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA DE LA UPB SECCIONAL BUCACARAMANGA.**

Considerando los principios expuestos en la Resolución No 008430 del 4 de octubre de 1993, en la cual se establecen normas concernientes a la investigación en salud, se le ofrece a usted como participante información correspondiente al objetivo y beneficios en la presente investigación.

### **Objetivo**

Caracterizar y diagnosticar las condiciones sociodemográficas, sociales y familiares de los trabajadores de planta de la UPB seccional Bucaramanga que permitan desarrollar un programa comunitario de fortalecimiento y desarrollo familiar.

### **Beneficios**

Los resultados de su participación en el presente estudio contribuirán al diseño de un programa comunitario que implemente actividades que promuevan un adecuado manejo de las necesidades

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

familiares, sociales y la adecuada utilización del tiempo libre, ayudando de esta manera a generar una mayor calidad de vida en los trabajadores de la UPB seccional Bucaramanga

### Confidencialidad

La información obtenida en el presente estudio mantendrá un carácter confidencial respetando su dignidad como participante.

Si desea participar en la encuesta de caracterización de los trabajadores de planta de la UPB seccional Bucaramanga por favor seleccione la opción ACEPTO.

c) ACEPTO

d) NO ACEPTO

### 4. CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS

Este apartado busca conocer sus condiciones sociales y demográficas generales. Por favor seleccione con una X la respuesta que corresponda según su caso.

51. Seleccione el área en la cual pertenece como trabajador de la UPB seccional Bucaramanga	e) Administrativo f) Directivo g) Docente h) Servicios Generales
52. Edad	
53. Género	d) Masculino e) Femenino
54. Estado civil	e) Soltero (a) f) Unión libre g) Casado (a) h) Separado (a) / Divorciado (a) f) Viudo (a)
55. Los ingresos mensuales promedio de su familia son:	h) Salario Mínimo Legal Vigente (SMLV) i) Entre 1 y 2 (SMLV) j) Entre 2 y 3 (SMLV) k) Entre 3 y 4 (SMLV) l) Entre 4 y 5 (SMLV) m) Entre 5 y 6 (SMLV)

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

	n) Más de 7 (SMLV)
56. Tipo de vivienda	e) Propia f) Arrendada g) Familiar
57. ¿Usted la persona que más contribuye a los ingresos de su núcleo familiar u hogar?	b) Si b) No
58. Indique el número de personas que tiene actualmente a su cargo	a) Ninguna b) De 1 a 3 personas c) De 4 a 6 personas d) Más de 6 personas
59. El medio de desplazamiento de su casa al lugar de trabajo es:	e) Automóvil propio f) Automóvil de compañero de trabajo g) Moto h) Bicicleta i) Transporte público

## 5. PERFIL FAMILIAR

A continuación, encontrará algunas preguntas que permitirán conocer algunos aspectos sobre su vida familiar. Por favor conteste las preguntas abiertas de forma clara y precisa, y en las de selección múltiple escoja una como única opción.

60. ¿Con quién vive actualmente?	
61. ¿Tiene hijos?	c) Si d) No
62. Si tiene hijos, mencione cuantos y en que edades.	b) Cuantos hijos tiene: b) Edades:

Los siguientes ítems han sido tomados de instrumentos ya validados y estandarizados, por lo tanto, su apreciación va entorno a evaluar la pertinencia de las preguntas elegidas para abordar los aspectos indicados: roles familiares, grado de satisfacción y apoyo familiar, vida saludable.

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

**Roles familiares<sup>8</sup>:**

continuación, encontrará algunas preguntas que permitirán conocer los roles que comúnmente realiza en su hogar fuera de su horario de trabajo. Seleccione la respuesta y marque con una X en la casilla que corresponde a la frecuencia de realización de la actividad. Posteriormente, especifique cuantas horas en promedio le dedica a cada actividad

Habitualmente, ¿con qué frecuencia realiza cada una de las siguientes actividades fuera o aparte de su trabajo principal?	Todos los días	Varias veces a la semana	Algunas veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca	Actividad	¿cuántas horas dedica de promedio a cada actividad?
63. Cuidado y educación de sus hijos							
64. Cuidado y educación de sus nietos							
65. Cuidado y educación de sus hijos otros familiares menores							
66. Realizar el trabajo doméstico							
67. Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad							

<sup>8</sup> Ítems adaptados del Cuestionario básico sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe (Cuestionario CTESLAC) (Benavidez y colaboradores. 2016).

**Grado de Satisfacción y apoyo familiar<sup>9</sup>:**

A continuación, encontrará algunas preguntas que permitirán conocer el grado de satisfacción familiar. Señale con una X la opción que elige.

<b>TEST DE APGAR FAMILIAR DE SMILKSTEIN</b>	<b>Casi Nunca (0)</b>	<b>A veces (1)</b>	<b>Casi siempre (2)</b>
68. ¿Está satisfecho con la ayuda que recibe de su familia cuando usted tiene un problema?			
69. ¿Conversan entre ustedes los problemas que tienen en la casa?			
70. ¿Las decisiones importantes se toman en conjunto con los miembros del hogar?			
71. ¿Los fines de semana son compartidos por todos en la familia?			
72. ¿Siente que su familia lo quiere?			

**Vida Saludable<sup>10</sup>:** Las siguientes preguntas tienen como objetivo conocer cómo se siente actualmente. Las opciones de respuesta indican la frecuencia en el último mes con la cual usted ha experimentado cada situación. Por favor señale con una X su respuesta teniendo en cuenta la siguiente escala

<b>Todo el tiempo</b>	<b>La mayor parte del tiempo</b>	<b>Menos de la mitad del tiempo</b>	<b>De vez en cuando</b>	<b>Nunca</b>

<sup>9</sup> Tomado de Smilkstein (1978)

<sup>10</sup> Tomado de Castellón (2014)

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

73. ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?					
74. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?					
75. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias?					
76. ¿Ha sido capaz de enfrentar sus problemas?					
77. ¿Ha perdido el sueño por sus preocupaciones?					
78. ¿Se ha sentido constantemente bajo presión?					
79. ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?					
80. ¿Ha perdido confianza en sí mismo/a?					
81. ¿No ha podido concentrarse en lo que hace?					
82. ¿Ha sentido que el dinero alcanza para cubrir los gastos económicos?					
83. ¿Ha sentido que las tareas de la casa están bien repartidas entre todos los miembros?					
84. ¿Ha tenido cefalea o dolor de cabeza?					
85. ¿Ha tenido dolores musculares?					
86. ¿Ha tenido problemas gastrointestinales?					
87. ¿Ha tenido aumento de la presión arterial?					
88. ¿Ha sentido cansancio físico?					
89. ¿Creo que mi trabajo actual es interesante?					
90. ¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?					

## 6. PERFIL SOCIAL<sup>11</sup>:

En la siguiente lista se exponen una serie de situaciones en las que podemos recibir ayuda o apoyo. Por favor lea cuidadosamente cada frase y seleccione la opción que se acerque más a su

<sup>11</sup> Tomado de Bellón y colaboradores (1996)

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

percepción sobre el apoyo social percibido, siendo 1 la puntuación más baja y 5 la puntuación más alta.

Mucho menos de lo que deseo (1)	2	3	4	Tanto como lo que deseo (5)
---------------------------------	---	---	---	-----------------------------

<b>situación</b>	<b>Mucho menos de lo que deseo 1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Tanto como lo deseo 5</b>
91. Recibo visitas de amigos o familiares					
92. Recibo ayuda en asuntos relacionados con mi casa					
93. Recibo elogios o reconocimiento cuando hago bien mi trabajo					
94. Cuento con personas que se preocupan por lo que me sucede					
95. Tengo la posibilidad de hablar de mis problemas con alguien en casa					
96. Recibo amor y apoyo					
97. Tengo la posibilidad de hablar con amigos y/o conocidos sobre de mis problemas personales y familiares					
98. Tengo la posibilidad de hablar con hablar con amigos y/o conocidos sobre de mis problemas económicos					
99. Recibo invitaciones para distraerme y salir con otras personas					
100. Recibo consejos útiles cuando me ocurre cualquier acontecimiento importante en mi vida					
101. Recibo ayuda cuando he estado enferma/o en cama					

102. ¿Ha recibido ayuda de alguna ONG, fundación y/o asociación cuando ha tenido dificultades?	a) Si b) No
103. ¿Pertenece a algún grupo o comunidad?	a) Si b) No

## DISEÑO DE UN PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO Y DESARROLLO FAMILIAR UPB

104. ¿Qué actividades suele realizar en su tiempo libre?	Pregunta abierta
--	------------------