

**Impacto de la Relación Trabajo-Familia en los Colaboradores del Área de Talento
Humano de la Empresa EMI S.A.S.**

Jury Ramírez Benitez 113344, María José Quiroz 114133 y Rocío del Pilar Moreno

Lozano 113343

Especialización de Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Posgrados, Universidad ECCI

Gonzalo Eduardo Yepes Calderon

2021-2022

IMPACTO DE LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA

**Impacto de la Relación Trabajo-Familia en los Colaboradores del Área de Talento
Humano de la Empresa EMI S.A.S.**

Universidad ECCI

Especialización de Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Dirección de Posgrados,

Jury Ramírez Benitez, María José Quiroz y Rocío del Pilar Moreno Lozano

2021-2022

Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| Introducción | 8 |
| Resumen | 9 |
| Summary | 9 |
| Palabras Clave / Key Words | 10 |
| 1. Título | 11 |
| 2 Problema de Investigación | 11 |
| 2.1 Descripción del Problema | 11 |
| 2.2 Formulación del Problema | 12 |
| 3 Objetivos | 12 |
| 3.1 Objetivo General | 12 |
| 3.2 Objetivos Específicos | 13 |
| 4 Justificación y Delimitación | 13 |
| 4.1 Justificación | 13 |
| 4.2 Delimitación | 14 |
| 4.3 Limitaciones | 15 |
| 5 Marco de Referencia | 15 |
| 5.1 Estado del arte | 16 |
| Título: Síntesis de la Relación Existente entre el Conflicto Trabajo-Familia y el Estrés Individual en dos Organizaciones Colombianas | 16 |
| Título: Síntesis del Artículo Salud laboral y Salud Mental: Estado de la Cuestión. | 17 |
| Título: Estrés Laboral: Relaciones con Inteligencia Emocional, Factores Demográficos y Ocupacionales | 19 |
| Título: Síntesis del Artículo Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional | 21 |
| Título: Síntesis de los Horarios Laborales y su Influencia en la Percepción del Equilibrio Trabajo-Familia. | 23 |
| Título: Síntesis del Estudio de Carga Laboral en Sede Administrativa, Área de Gestión y Talento Humano de Cooperativa de Productos Lácteos de Nariño. LTDA. “Colacteos” | 24 |
| Título: Síntesis del artículo Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia | 26 |
| Título: Síntesis Articulación Trabajo-Familia y Satisfacción Laboral: El Rol del Compromiso Afectivo | 28 |
| Título: Conflicto Trabajo Familia, Desempeño Laboral y Perfil Laboral de los Trabajadores: un Análisis de Moderación | 29 |

IMPACTO DE LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA

| | |
|--|----|
| Título: Síntesis de Riesgos Psicosociales y el Estrés en el Ámbito Laboral en Empresas de Servicios. | 31 |
| Título: Síntesis Análisis Sistemático Sobre Estrés Laboral en Colombia | 33 |
| Título: Estrés Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial | 34 |
| 5.2 Marco Teórico | 37 |
| Relación Trabajo-Familia | 37 |
| Sobrecarga | 39 |
| Estrés | 42 |
| Enfoques en el Estudio del Estrés | 43 |
| Estrés como Estímulo | 43 |
| Estrés Como Respuesta | 44 |
| Estrés Como Interacción | 44 |
| Riesgos Psicosociales y la Salud Mental | 44 |
| Nido Vacío | 48 |
| Teoría evolutiva | 48 |
| Teoría Sistémica | 49 |
| Herramienta SWING | 49 |
| Ciclo de la Vida | 49 |
| 5.3 Marco Legal | 50 |
| Ley 57 de 1915 | 50 |
| Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 3743 de 1950 | 50 |
| Propuesta OIT Ginebra de 1984 | 50 |
| Resolución 1016 de 1989 | 50 |
| Constitución Política Nacional de 1991, Artículos 53 y 54 | 50 |
| Decreto 1295 de 1994 | 50 |
| Decreto 1010 de 2006 | 50 |
| Resolución 2646 de 2008 | 51 |
| Ley 1429 de 2010 | 51 |
| Ley 1562 de 2012 | 51 |
| Resolución 652 de 2012 | 51 |
| Resolución 1356 de 2012 | 51 |
| Ley 1616 de 2013 | 51 |
| Decreto 1477 de 2014 | 52 |

| | |
|---|-----|
| Decreto 1443 de 2014 | 52 |
| Decreto 1072 de 2015 | 52 |
| Resolución 2404 de 2019 | 52 |
| 6 Marco Metodológico | 53 |
| Paradigma | 53 |
| Método | 53 |
| Tipo de Investigación | 54 |
| Fases de estudio | 54 |
| 6.1 Recolección de la Información | 57 |
| Fuentes de Información | 58 |
| Población | 59 |
| Muestra | 59 |
| Materiales | 59 |
| Técnica | 60 |
| Procedimiento | 60 |
| 6.2 Análisis de la información | 61 |
| 7 Resultados | 61 |
| Discusión | 84 |
| Propuesta de Solución | 86 |
| 8 Análisis Financiero (Costo-Beneficio) | 87 |
| Presupuesto | 87 |
| 9 Conclusiones | 88 |
| 10 Recomendaciones | 89 |
| 11 Referencias Bibliográficas | 92 |
| 12 Anexos | 99 |
| Anexo 1 | 99 |
| Anexo 2 | 101 |

Tabla de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Diligenciamiento Consentimiento Informado | 62 |
| Figura 2 Relación de Irritabilidad Hogar-Trabajo | 63 |
| Figura 3 Relación Dificultad Obligaciones Hogar-Pensamiento Trabajo | 64 |
| Figura 4 Cancelación Planes Personales por Compromisos Laborales | 64 |
| Figura 5 Horario laboral y Obligaciones del Hogar..... | 65 |
| Figura 6 Relación Trabajo-Actividad de Ocio..... | 66 |
| Figura 7 Relación Trabajo-Actividad de Descanso | 66 |
| Figura 8 Relación entre Obligaciones Laborales y Descanso en el Hogar..... | 67 |
| Figura 9 Relación entre Tiempo Adicional Laboral y Deseo de Tiempo Personal | 68 |
| Figura 10 Relación entre un agradable tiempo laboral y la Participación en Actividades Personales | 68 |
| Figura 11 Relación entre las Obligaciones del Hogar y las Enseñanzas del Trabajo | 69 |
| Figura 12 Organización del Tiempo Hogar-Trabajo | 70 |
| Figura 13 Interacción Personal-Resultado del Aprendizaje Laboral | 71 |
| Figura 14 Relación entre los Problemas del Hogar e Irritabilidad con Compañeros de Trabajo . | 72 |
| Figura 15 Dificultades en la concentración Laboral a Causa de Problemas Familiares | 72 |
| Figura 16 Relación entre el Desempeño laboral y Problemas Personales | 73 |
| Figura 17 Relación entre Problemas Personales y las Ganas de Trabajar | 74 |
| Figura 18 Relación de Cumplimiento de Obligaciones Hogar-Trabajo | 74 |
| Figura 19 Relación de Diversión Personal – Laboral | 75 |
| Figura 20 Relación entre Responsabilidades del Trabajo y Obligación en el Hogar | 76 |

| | |
|---|----|
| Figura 21 Relación Cumplimiento Responsabilidades Laborales y Compromiso Adquirido en el Hogar..... | 76 |
| Figura 22 Relación Organización del Tiempo | 77 |
| Figura 23 Relación entre Confianza en Sí mismo en el trabajo y Organización Personal | 78 |
| Figura 24 Rango de Edad..... | 79 |
| Figura 25 Clasificación por Género | 79 |
| Figura 26 Estado Civil | 80 |
| Figura 27 Tiene Hijos | 80 |
| Figura 28 Cantidad de Hijos a Cargo..... | 81 |
| Figura 29 Personas en el Hogar | 81 |
| Figura 30 Escolaridad | 82 |
| Figura 31 Nivel de Cargos | 83 |
| Figura 32 Distribución de Cargos | 83 |
| Figura 33 Ingreso Laboral..... | 84 |
| Figura 34 Tiempo de Antigüedad | 84 |

Introducción

Todas las personas a lo largo de la vida ejercen diferentes roles laborales o personales, sin embargo, la familia siempre será el principal rol en el que se desempeña, no obstante, pese a su importancia, se destina el mayor tiempo y energía al entorno laboral; en este sentido, como lo establece Greenhaus y Beutell (1985) en su marco conceptual, el conflicto trabajo-familia es un choque producido entre las presiones que ejerce el trabajo y la familia, por lo que en ocasiones llegan a ser discordantes.

Por otra parte, el área de talento humano en una organización contribuye al bienestar de todo el personal, las diferentes prácticas y actividades influyen de manera significativa en la forma de actuar, de percibir el clima y la cultura laboral, con una afectación directa sobre la salud de los trabajadores; como lo refiere (Restrepo & Jaramillo, 2012), afecta también las habilidades, la forma en que el trabajador se apropia del conocimiento de la organización. La motivación, la forma de percibir sus condiciones laborales y las relaciones sociales en el trabajo.

En virtud de lo anterior, es importante analizar; reconocer el impacto y la relación existente entre el estrés generado en el ambiente laboral y la familia del personal de talento humano en empresas de servicios y como estos factores influyen en su salud mental.

Resumen

El análisis de la presente investigación se centra en evaluar el impacto que tiene el rol laboral de los trabajadores que pertenecen al área de talento humano en su ámbito familiar, de una empresa de servicios de aseo, mantenimiento y cafetería, que para efectos de confidencialidad se denominará para el presente trabajo como EMI S.A.S.

Se realizó una revisión bibliográfica para obtener una visión más amplia acerca de los criterios que se deben tener en cuenta en el momento de identificar los aspectos que influyen en la salud familiar del trabajador.

Se identifica que el estrés dentro del ámbito laboral genera comportamientos de un individuo en el entorno familiar, que puede generar dificultades en la comunicación con las personas del círculo más cercano.

Con este trabajo se propone la implementación de políticas y estrategias que favorezcan la conciliación de las condiciones laborales de los trabajadores del área de talento humano teniendo en cuenta que la empresa debe ir más allá de las obligaciones legales y proyectar condiciones que favorezcan las dimensiones psicológicas, físicas y sociales, logrando así la mayor satisfacción posible del trabajador y reducir su influencia negativa en su entorno familiar, generando así políticas de promoción y prevención que mejoren la dinámica corporativa con un compromiso empresarial por parte de todos los trabajadores.

Summary

The analysis of this research focuses on evaluating the impact that the work role of workers belonging to the human talent area has on their family environment in a cleaning,

maintenance and cafeteria services company, which for confidentiality purposes will be referred to as EMI S.A.S. for the purposes of this paper.

A literature review was conducted to obtain a broader view of the criteria that should be taken into account when identifying the aspects that influence the family health of the worker.

It is identified that stress within the work environment generates behaviors of an individual in the family environment, which can generate difficulties in communication with the people of the closest circle.

With this work we propose the implementation of policies and strategies that favor the conciliation of the working conditions of the workers in the area of human talent taking into account that the company must go beyond the legal obligations and project conditions that favor the psychological, physical and social dimensions, thus achieving the greatest possible satisfaction of the worker and reduce their negative influence on their family environment, thus generating promotion and prevention policies that improve the corporate dynamics with a corporate commitment on the part of all workers.

Translated with www.DeepL.com/Translator (free version)

Palabras Clave / Key Words

Relación trabajo y familia, Gestión Humana, conflicto trabajo-familia

Work-family relationship, Human Resources, work-family conflict, work-family conflict

1. Título

Impacto de la relación trabajo-familia en los colaboradores del área de talento humano de la empresa EMI S.A.S.

2 Problema de Investigación

2.1 Descripción del Problema

La empresa EMI S.A.S, tiene como razón social prestar servicios de aseo, mantenimiento y cafetería a diferentes sectores tanto públicos como privados.

De acuerdo a lo anterior los perfiles que se contratan en su mayoría son operativos orientados a operarios de aseo, operarios de cafetería, operarios de mantenimiento y jardineros. el tipo de contratación para este personal es de índole temporal dado a que las contrataciones comerciales con los clientes son a muy corto plazo y esto genera una alta rotación de este personal, adicionalmente a ello estos perfiles laborales están centralizados en la población mayormente vulnerable y en condiciones socio-económicas y académicas desfavorables. Por lo anterior, al ser una empresa donde el producto final es la prestación de servicios a través del aprovisionamiento del recurso humano, estos factores como la alta rotación, la incapacidad de optimizar proceso a través de la tecnología por su bajo nivel académico y de recursos, de no ofrecer una contratación estable para ese personal operativo, implica que el área de talento humano tenga que buscar estrategias adicionales para poder dar cumplimiento a la actividad económica principal de la empresa EMI S.A.S.

Al ser una empresa de servicios el recurso humano es el eje central del negocio y este manejo está en responsabilidad del área de Talento humano y cada uno de sus procesos, no obstante no se cuenta con la mano de obra suficiente dentro del área y para el caso de algunas personas se encuentran asumiendo hasta dos cargos lo cual conlleva a presentar sobre carga

laboral, extensión en los horarios laborales, retraso en la ejecución y entrega de la tareas generando inconvenientes en sus relaciones familiares dado a que estos eventos se convierten en permanentes .

Lo anterior genera para el trabajador como resultado, angustia, al enfrentarse a la responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas pero adicionalmente el mantener un equilibrio en los tiempos de compartir con su entorno familiar, generando un conflicto en su relación familia – trabajo dando como resultado evidencia de conductas de estrés ocasionadas por un desequilibrio de estos dos factores, que son vitales para el desarrollo de una persona: el trabajo porque a través de este se puede llegar a mejorar la calidad de vida familiar e individual y permite el desarrollo profesional; y familiar por que la familia es el pilar de la sociedad y el soporte de todo ser humano como persona y como parte activa de una sociedad.

2.2 Formulación del Problema

El personal de la empresa EMI S.A.S. que tiene como actividad principal la prestación de servicios generales enfocado en la limpieza, desinfección, mantenimiento preventivo y correctivo en diferentes áreas de la industria, la cual provee talento humano; la carga laboral generalmente es elevada, exponiendo al trabajador a un riesgo psicosocial el cual afecta su ámbito personal y familiar.

Cuáles son los factores que impactan en la relación trabajo-familia en los colaboradores del área de talento humano en la empresa EMI S.A.S.

3 Objetivos

3.1 Objetivo General

Identificar cuáles son los factores que impactan en la relación trabajo-familia, en el personal que labora en el área de talento humano de la empresa EMI S.A.S

3.2 Objetivos Específicos

Conocer la relación entre el conflicto familia-trabajo para los trabajadores del área de talento humano de la empresa de servicios EMI S.A.S

Determinar el impacto que genera el conflicto familia-trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores del área de talento humano de la empresa de servicios EMI S.A.S

Analizar los factores que influyen en la relación familia-trabajo y su equilibrio para los trabajadores del área de talento humano de la empresa de servicios EMI S.A.S.

4 Justificación y Delimitación

4.1 Justificación

Las empresas prestadoras de servicios de aseo, en el país, cada vez han venido fortaleciendo y mejorando la calidad en la prestación de su servicio a través de la contratación de personal idóneo y calificado e incluyendo técnicas novedosas y propendiendo por el cuidado del medio ambiente.

De acuerdo con lo anterior y pro de fortalecer la satisfacción en la prestación del servicio se deben implementar estrategias de incorporación del personal y retención del mismo, por medio de estrategias que permitan un equilibrio entre la vida laboral , personal y familiar, exigiendo que el área de talento humano quien tiene una responsabilidad directa en la búsqueda, selección y contratación de este personal realice esta actividad de manera eficiente y en el menor tiempo posible orientado al cumplimiento.

Dado lo expuesto anteriormente se ve la necesidad de evaluar la relación que ejerce el conflicto familia trabajo por la sobrecarga laboral y el estrés generado en los colaboradores del área de Talento humano de la empresa de servicios EMI S.A.S, identificando cuales son los

factores directos que afectan la armonía entre estas dos variables tan importantes para el desarrollo de un individuo como lo es la afectación del trabajo en las relaciones familiares y / o las relaciones familiares negativas como influyen en el desempeño laboral de una persona en su trabajo generando así mismo, una sobrecarga mental al trabajador por tener que dar cumplimiento a las responsabilidades tanto a nivel familiar como laboral y no contar con el suficiente tiempo para desarrollar equitativamente los dos roles, generando alteraciones emocionales que conllevan al estrés generando un posible riesgo psicosocial.

Por otro lado, esta investigación pretende aportar como guía para establecer métodos de medición e intervención en situaciones similares enfocadas en empresas de servicios de la población colombiana.

4.2 Delimitación

El comportamiento de un individuo se determina por diversos factores como el equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral-tiempo libre, desarrollo personal-profesional, remuneración salarial, méritos y reconocimientos, de esta forma se evidencia la importancia e influencia del rol parental con el rol laboral, en el desarrollo de este trabajo, se contempla la relación bienestar, estabilidad emocional y calidad de vida. El objeto de estudio es el papel de los colaboradores del área administrativa en talento humano de la empresa EMI S.A.S. y su vínculo familiar, equivalente a 7 (siete) empleados, analizando como es el campo de la atención al público, manejo de la carga mental e impacto del control del estrés con la vida familiar.

De igual manera existen otros aspectos externos que influyen en esta dupla Trabajo/Relación Familiar, como el horario laboral, la carga de tareas y el núcleo familiar, así mismo se priorizó el auge que tiene estas variables, en un periodo comprendido de un trimestre, 90 (noventa días).

4.3 Limitaciones

En la ejecución del presente trabajo, se evidenciaron limitaciones en la disponibilidad de data del tema en específico y enfocada al personal administrativo, en el marco normativo se destaca la ley 1616 del 2013 en base a la salud mental. El objeto de la presente ley es garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud. (Congreso de la República, 2013).

En la Resolución 2646 del 2008, se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Congreso de la República, 2008)

En la Ley 1857 del 2017 se establece que el trabajador tiene derecho a un día al semestre (2 días al año) jornada familiar, sin embargo, actualmente no todas las organizaciones le dan cumplimiento, a pesar de que es de suma importancia involucrar la familia para el equilibrio emocional del trabajador administrativo en una empresa de servicios, teniendo en cuenta su afluencia para el desarrollo de sus labores y la relación con el entorno donde se desenvuelve.

5 Marco de Referencia

Se realizó la correspondiente revisión bibliográfica sobre la relación existente entre el estrés laboral y el comportamiento de las personas en su entorno familiar, ésta revisión permite abordar la problemática del estrés y su relación con la familia en empresas de servicios, así

como, tener en cuenta aspectos relevantes de su salud mental. Estas referencias se encuentran basadas en estudios realizados en Colombia y diferentes países en los últimos diez (10) años. Posterior a la búsqueda y selección de artículos y documentos de mayor relevancia, se realiza la lectura acuciosa y el análisis con el fin de destacar los aspectos más importantes en el conflicto entre el estrés laboral y el entorno familiar de los trabajadores del área de talento humano de empresas de servicios.

5.1 Estado del arte

Título: Síntesis de la Relación Existente entre el Conflicto Trabajo-Familia y el Estrés Individual en dos Organizaciones Colombianas

Autores: Guillermo Otálora Montenegro

Año: 2007

Dentro de este estudio se permite presentar la relación conflicto-familia con el estrés individual, por lo cual el autor realizó una medición con dos empresas de servicios de Bogotá utilizando como muestra 228 empleados: 143 (63%) mujeres y 85 (37%) hombres, quienes tenían 35 años de edad en promedio y una antigüedad promedio en la empresa de 9,6 años, se tuvo en cuenta personal que tuviese hijos, pareja y /o responsabilidades con los padres.

Se utilizó como instrumento de medición encuestas individuales orientadas a identificar factores como: sobrecarga de trabajo, responsabilidades familiares, conflicto trabajo-familia y estrés.

De acuerdo a los autores consultados, existe una relación mutua entre los conflictos trabajo-familia y familia-trabajo, argumentados en que, si existe una sobrecarga en el trabajo y comienza a interferir con las obligaciones de la familia, estas obligaciones insatisfechas interfieren con las funciones del trabajo, por lo que se puede concluir como resultado de este

estudio que la sobrecarga de trabajo está relacionada positivamente con el conflicto trabajo-familia. Se confirmó que la interferencia del trabajo con la familia y la interferencia de la familia con el trabajo son dos componentes del conflicto trabajo-familia y que el conflicto trabajo-familia está relacionado con el estrés.

“En las últimas décadas ha crecido el interés por el impacto que tienen en el trabajo los roles que se desempeñan en la familia (Kossek y Oseki, 1998), y las investigaciones recientes indican que esta constituye una fuerza significativa que influye en las actitudes y los comportamientos de los individuos en el trabajo (Rothausen, 1999).

Así mismo se confirma que la sobrecarga en el trabajo y las responsabilidades en la familia están positivamente correlacionadas con el conflicto trabajo-familia, afectando notoriamente el estado emocional de un individuo desencadenando comportamientos de tensión, fatiga e irritabilidad.

Título: Síntesis del Artículo Salud laboral y Salud Mental: Estado de la Cuestión.

Autores: Mur de Vía, Carlos; Maqueda Blasco, Jerónimo

Año: 2011

El artículo en mención enfoca la influencia del trabajo en el equilibrio de salud mental del individuo, aludiendo que la rutina, la sobrecarga de tareas, horarios extendidos sin una adecuada supervisión provocan un nivel de estrés elevado y este a su vez puede contribuir al desarrollo de distintas enfermedades. Un trabajador expuesto a altos niveles de estrés no controlados puede desencadenar trastornos mentales, basados en la exposición a riesgos psicosociales que es el común denominador de los conflictos de desequilibrio en la persona, es un agravante que se acompaña de episodios de depresión y ansiedad, sumado a la interacción del trabajo-salud.

El ciclo de las variables que influyen en la estabilidad emocional, tienen efecto positivo y negativo, el manejo de los roles en el hogar contribuye sobre la salud mental; el hecho de tener empleo es un índice menor de ansiedad, la satisfacción de suplir las necesidades económicas del hogar es un factor de vital importancia en el individuo.

En el artículo se mencionan tres factores fundamentales para mantener la salud laboral en concordancia con la salud mental, estos son: las condiciones del medio ambiente material, el medio ambiente psicológico y el medio ambiente socioeconómico. En los procesos de innovación tecnológica, la evolución constante, la variedad de mercado laboral ha transfigurado la relación trabajo/salud visualizando la producción en cantidad más no en calidad, forzando al trabajador a desprenderse de su integralidad y volverse mecánico en el desempeño de sus tareas, restando importancia a las funciones biológicas, mentales y sociales.

El trabajo tiene un papel central en la vida de la mayor parte de las personas adultas, y es también una construcción social y un pilar fundamental de la sociedad humana. Una actividad laboral satisfactoria contribuye a dar sentido a la propia existencia. (Mur de VÍu, Carlos; Maqueda Blasco, Jerónimo, 2011. Pág. 2).

La enfermedad relacionada con el trabajo resulta de dos factores: Un factor individual de predisposición constitucional, y un factor profesional que ejerce una influencia favorecedora en relación con las condiciones de trabajo. (Mur de VÍu, Carlos; Maqueda Blasco, Jerónimo, 2011. Pág. 2).

El estrés laboral relacionado con la falta de control y de oportunidad para utilizar las propias capacidades, que se comportan de manera acumulativa negativa, disminuyen el rendimiento en la realización de la tarea y dar lugar a un estado de fatiga y a varios trastornos mentales. (Mur de VÍu, Carlos; Maqueda Blasco, Jerónimo, 2011. Pág. 2).

Las Condiciones de Trabajo, como determinantes del estado de salud de la persona, son por lo tanto indisociables de otros determinantes tanto intrínsecos como extrínsecos y éstas, a su vez, son dependientes del momento de desarrollo económico y modelo productivo. (Mur de VÍu, Carlos; Maqueda Blasco, Jerónimo, 2011. Pág. 3).

En la actual Sociedad del Trabajo los elementos desestabilizadores de la salud se ubican, principalmente, en la esfera de la “adaptación” y la “relación”. El profesional de la prevención debe adquirir nuevas habilidades en la identificación, manejo e intervención sobre una “enfermedad”. (Mur de VÍu, Carlos; Maqueda Blasco, Jerónimo, 2011. Pág. 3).

Título: Estrés Laboral: Relaciones con Inteligencia Emocional, Factores Demográficos y Ocupacionales

Autor: Gabel-Shemueli, Rachel, Peralta Rondan, Verónica, Paiva Lozano, Rosa Amelia, Aguirre Huarcaya, Gisella

Año: 2012

Se realizó un estudio en una organización pública del Perú, enfocado en el tipo de estrés negativo o distrés el cual aparece cuando las demandas del entorno laboral superan la capacidad de las personas para afrontarlas o mantenerlas bajo control. Lazarus y Folkman definen el estrés laboral como «una relación particular entre el individuo y su entorno que es evaluado por éste, como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar».

Al existir un desequilibrio entre las demandas propias del trabajo y las capacidades propias de cada individuo para enfrentarlas genera como resultado el estrés.

Asocian relaciones entre algunas de las características propias del individuo, como la inteligencia emocional con factores demográficos y ocupacionales, y los tipos de estrés laboral que se pueden presentar, adicionalmente, abarcar el impacto de estos en la organización.

La inteligencia Emocional “puede influir positivamente en la capacidad para resolver problemas, en la actitud hacia los cambios, en las relaciones interpersonales, así como en la contribución de una cultura organizacional positiva; al mismo tiempo, minimiza la pérdida de talento y habilidades (Vakola, Tsaousis y Nikolaou, 2004).” (Gabel-Shemueli, 2012) Página 8.

A través de instrumentos que evaluaron la inteligencia emocional y el estrés laboral encontraron que las emociones negativas y el estrés con la consecuencia de alguna relación disfuncional entre la persona y su entorno.

“Se puede sostener que la relación entre la inteligencia emocional y estrés laboral se basaría en la suposición de que las emociones negativas y el estrés subsiguiente son el resultado de alguna relación disfuncional entre el individuo y el entorno.” (Gabel-Shemueli, 2012) Página 8.

Adicionalmente, el estrés laboral se ve influenciado por aspectos como la edad, encontrando que a mayor edad mayor índice de estrés, a mayor inteligencia emocional, mayor capacidad para afrontar situaciones de estrés laboral, utilizando como base el apoyo social para mejorar la respuesta.

“El estrés también se relaciona con la evolución y la promoción del trabajador dentro de una organización.” (Gabel-Shemueli, 2012) Página 10.

En el entorno laboral-organizacional, se sostiene que la manera como algunos individuos, identifican, controlan y hacen uso de la información que genera las emociones, tiene estrecha relación con la manera en que se adaptan o enfrentan el estrés laboral.

“En el ámbito laboral eso significa no solamente un mayor y mejor rendimiento, sino también una mejora en la calidad de vida en general (Ciarrochi, Deane y Anderson; 2000)” (Gabel-Shemueli, 2012) Página 8.

Título: Síntesis del Artículo Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional

Autores: Gil Monte, Pedro R

Año: 2012

En el ámbito laboral se evidencian muchos factores de riesgo psicosociales los cuales afectan al trabajador en su espacio de trabajo, en su salud física, su bienestar emocional, entre otros; estos pueden favorecer o perjudicar el entorno en que cada una de las personas desempeña su rol; los riesgos se han venido incrementando por medio del estrés laboral, el cual se presenta en el momento en que las instalaciones no son adecuadas o de una organización óptima para ejercer su labor.

En este artículo se enfoca que el riesgo psicosocial repercute de una forma negativa en la salud del trabajador a nivel individual como de manera colectiva, sin embargo se pueden adoptar estrategias que ayuden a manejar la situación laboral, mitigando la exposición al riesgo, evaluando su comportamiento e identificando de que forma el individuo se adapta al mismo, de una forma que ocasione un menor impacto en su equilibrio salud/trabajo, aunque se conoce que estos riesgos son de un carácter crónico generan una tensión psicológica sobre cada una de las personas.

Es importante involucrar a las organizaciones en la prevención de este tipo de riesgos para favorecer un adecuado clima laboral y aumento de la productividad, teniendo en cuenta la satisfacción de los colaboradores y favorecer el desarrollo personal, crecimiento profesional; según la norma existen varias herramientas para aplicar en las empresas y de esta forma trabajar en la prevención de factores que impacten de forma negativa en el desarrollo de nuestras labores.

Los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. (Gil-Monte, Pedro R, 2012.Pág. 2)

Nuevas formas de contratación laboral, caracterizadas por la aparición de contratos de trabajo más precarios junto con la tendencia a la producción ajustada, y la subcontratación e inseguridad en el puesto de trabajo. (Gil-Monte, Pedro R, 2012.Pág. 3)

Los cambios sociales ocurridos; la nueva ordenación del trabajo; los cambios en los sectores ocupacionales; el cambio de la relación profesional entre los trabajadores y los clientes o usuarios, han contribuido al incremento de este tipo de riesgos, hasta el punto de constituir un problema. (Gil-Monte, Pedro R, 2012. Pág.3)

En Estados Unidos, el estrés laboral constituye un problema similar al de la UE. En un informe del National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), entre el 28 al 40% de los trabajadores informaron que su trabajo resultaba estresante (6). (Gil-Monte, Pedro R, 2012.Pág. 4)

En algunos sectores ocupacionales como sanidad, la exposición a este riesgo presentó una alta tasa de prevalencia, pues cerca del 40% de los trabajadores manifestaron tener problemas relacionados con el trabajo emocional. (Gil-Monte, Pedro R, 2012. Pág. 4)

Los artículos e investigaciones mencionadas anteriormente conforman la base teórica de la presente monografía, teniendo en cuenta que se manejan los principales conceptos de Conflicto trabajo familia, estrés laboral y riesgo psicosocial; permitiendo visualizar de una manera amplia el abordaje de una temática que afecta en gran medida a los trabajadores en diferentes contextos organizacionales, en diversas poblaciones y correlacionando diferentes aspectos asociados al entorno laboral tanto en trabajadores Colombianos como a nivel Suramericano.

Las referencias aquí descritas nos orientan a profundizar en sectores de gran impacto en los trabajadores de recursos humanos como lo son las exigencias laborales, el proceso de adaptación, control del estrés laboral, la sobrecarga y su impacto en el entorno familiar.

Título: Síntesis de los Horarios Laborales y su Influencia en la Percepción del Equilibrio Trabajo-Familia.

Autores: Lizeth Natalia García y Aura Natalia Pérez

Año: 2013

Dentro de esta investigación los autores pretenden dejar planteado un método de intervención basados en el marco teórico estableciendo la importancia del equilibrio de los horarios laborales con relación al conflicto trabajo – familia, así mismo coloca en un contexto la importancia de las organizaciones en mantener un equilibrio entre estas dos perspectivas del ser humano enfocándose en el bienestar del trabajador y su familia por medio de los diferentes beneficios a nivel educativo para el trabajador y sus hijos, al igual que incentivos por productividad que permiten un mejoramiento en el desarrollo del trabajador convirtiéndolo en un colaborador productivo.

De la misma manera ocurre cuando la organización tiene en cuenta factores como un ambiente laboral adecuado, con una comunicación asertiva y clara con una asignación de funciones acorde con las habilidades, formación y capacidad de las personas para el desarrollo de su actividad y con una remuneración ajustada y proporcional a sus funciones.

“Cultura Trabajo-Familia, ésta es definida como las concepciones compartidas, creencias y valores respecto al grado en que la organización apoya y valora la integración del trabajo y la vida familiar (Thompson, Beauvais & Lyness, 1999).

Se deja como resultado el planteamiento de la aplicación estrategias de intervención aplicando una encuesta que permitan conocer las necesidades de los trabajadores y alinear las políticas y objetivos estratégicos de la empresa donde exista un compromiso desde las gerencias y / o directivos de una cultura organizacional orientada al equilibrio del aspecto familia- trabajo.

Título: Síntesis del Estudio de Carga Laboral en Sede Administrativa, Área de Gestión y Talento Humano de Cooperativa de Productos Lácteos de Nariño. LTDA. “Colacteos”

Autores: Montilla Riobamba, Ángela Pahola, Pantoja López, Flor Alba y Viveros Chamorro, Elenn Hatín

Año: 2018

Dentro de este estudio las autoras decidieron dar a conocer el estado actual en cuanto a la percepción de la carga laboral en el Área de Gestión y Talento Humano de la Cooperativa de Productos Lácteos de Nariño Ltda. Colacteos, lo anterior dado a que a través de una entrevista informal se identifica que los colaboradores de esta área mostraban una aparente sobrecarga laboral.

IMPACTO DE LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Frente al desarrollo de este estudio se busca diagnosticar la carga laboral actual en el área e identificar las posibles variables que atenúan esta carga laboral que se presenta en estos colaboradores del área de Gestión y Talento Humano de la cooperativa Colacteos.

Por lo anterior realizo un estudio cuantitativo y cualitativo a través de diferentes instrumentos como entrevistas, encuestas y levantamiento de perfiles de cargo. dentro de la encuesta aplicada se indago por los siguientes aspectos: Alcance de visión y políticas organizacionales, conocimiento de reglamentos y procedimientos de la empresa, conducto regular de comunicación en el trabajo, toma de decisiones apresuradas, toma de decisiones claras y oportunas, fomento de sugerencias y aportes por el personal, valoración al trabajador, recepción de información oportuna y objetiva, seguridad y estabilidad laboral, seguimiento adecuado al trabajo, asesoría y retroalimentación en el desarrollo de funciones, disponibilidad de recursos para trabajar, utilización eficiente de los recursos, los elementos de trabajo brindados permiten trabajar productivamente, comunicación clara y oportuna, trabajo de prisa, Concentración por largo tiempo, Actitud del Jefe, hostil y conflictiva, Estrés en casa por trabajo.

El estudio arroja como resultado de que existe sobrecarga laboral dado a que no están definidos en su totalidad los perfiles de cargo, que hay algunos que existen pero están desactualizados causando que las personas ejecuten tareas que no están descritas en el documento o que existen descritas en otro perfil de cargo pero que no corresponde al que las ejecuta, incongruencia en la realización de actividades e inconvenientes de comunicación, que llevan a dar un diagnóstico desfavorable de la percepción que tienen los colaboradores de esta área en lo referente a cargas laborales.

“Se evidencia la falencia de comunicación en el área de Gestión y Talento Humano como contribución a la percepción de inconformidad frente a las cargas laborales, puesto que la

comunicación que se desarrolla en esta área en ocasiones no es clara ni asertiva.

(Montilla Ángela, Pantoja Flor Ángela, Viveros, Chamorro Elen, 2018. pág. 41)

Título: Síntesis del artículo Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia

Autores: López Núñez, María Inmaculada

Año: 2019

El contexto del trabajo evoluciona con gran velocidad acorde a las necesidades de las empresas, lo que conlleva a la exposición de factores psicosociales como condiciones determinantes en la realización de tareas y que pueden afectar el bienestar y salud de los trabajadores; a lo largo del artículo se trata de igual manera la incorporación de la mujer en la industria laboralmente, transformando la cotidianidad de los hogares don el hombre era el sostén económico de las familias, pero con esta condición el género femenino tiene mayor intuición sobre el cuidado del hogar, lo que ha llevado a sentimientos de culpabilidad por descuidar las labores familiares a causa del trabajo.

Es vital adoptar medidas de prevención de riesgos laborales, en el estudio mencionan que debe existir un equilibrio trabajo/vida haciendo alusión al tiempo laboral y el tiempo en familia, equilibrio de implicación haciendo alusión a la participación psicológica de trabajo y familia, equilibrio de satisfacción haciendo alusión a la saciedad de necesidades tanto laborales como familiares.

Las empresas deben incorporar dentro de sus labores una cultura de corresponsabilidad como compromiso de ambas partes empleador-trabajador, postulan varias medidas como horarios labores flexibles, teletrabajo, disminución de las cargas, realización de pausas activas para promover la salud y prevenir la enfermedad teniendo en cuenta los recursos y la capacidad operativa; en ocasiones se debe trabajar a la persona primero a nivel individual y después a nivel

colectivo para poder disminuir los riesgos psicosociales, orientar a los trabajadores sobre las estrategias de manejo del estrés y mejorar su calidad de vida.

Cuando el daño proviene de estos factores psicosociales adversos se denomina riesgo psicosocial. El estrés, la carga mental, la violencia, el acoso psicológico o el desgaste profesional, conocido como síndrome de burnout, o el conflicto trabajo-familia son algunos de estos riesgos psicosociales (como lo cita Moreno y Báez 2010). (López Núñez, María Inmaculada, 2019. Pág. 6).

En las últimas décadas, se ha producido un gran cambio en el mercado laboral y en los perfiles demográficos de los empleados. Las familias han pasado del rol tradicional masculino de "sostén de la familia" a parejas de doble ingreso y familias monoparentales (como lo cita Eurofound 2017; Allen, et al. 2000). (López Núñez, María Inmaculada, 2019. Pág. 7).

El equilibrio entre la vida laboral y familiar es un fenómeno amplio y complejo, que se puede definir como la "medida en la que una persona está igualmente comprometida y satisfecha con su función laboral y el rol familiar". El equilibrio trabajo-vida consta de tres componentes (como lo cita Greenhaus, Collins y Shaw 2003). (López Núñez, María Inmaculada, 2019. Pág. 8).

Para explicar las diferencias de género en este conflicto trabajo-familia de acuerdo con la cantidad de tiempo dedicado al trabajo y los roles familiares, se han desarrollado dos marcos teóricos: el modelo racional y el modelo de expectativas de roles de género (como cita Gutek, Searle y Klepa 1991). (López Núñez, María Inmaculada, 2019. Pág. 10).

El conflicto entre el trabajo y la familia no solo afecta a las organizaciones, sino que también puede afectar a las personas a través de una pérdida remuneración y gastos

médicos. (Adams, King y King 1996; Allen, et al. 2000). (López Núñez, María Inmaculada, 2019. Pág. 13).

Título: Síntesis Articulación Trabajo-Familia y Satisfacción Laboral: El Rol del Compromiso Afectivo

Autores: Sebastián Gabini

Año: 2020

Los cambios en relación a la vida laboral y familiar que se han producido en las últimas décadas han estado marcados por un aumento en el número de mujeres trabajadoras, en donde los dos miembros de la pareja trabajan. El conflicto de la familia trabajadora se definió como la interferencia entre los roles familiares y laborales, producto de las presiones y requerimientos asociados a cada uno de los dos y que puede tener efectos negativos en ambos ámbitos. A nivel individual, los trabajadores con un alto nivel de satisfacción laboral tienen un mayor nivel de autoestima, felicidad y bienestar y describiéndolo así, se podría concluir que en la relación trabajo – familia uno debería ser complemento del otro.

El objetivo de este estudio fue específicamente analizar si alguno de los tipos de compromisos organizacionales juega un papel de mediador entre la articulación de la familia trabajadora y la satisfacción laboral de los empleados.

Para este estudio se trabajó con una muestra de 376 empleados del sector de servicios de Argentina con interacción frecuente con los clientes. El mayor porcentaje de participantes tenía entre 21 y 30 años y entre 31 y 40 años. La muestra fue contactada con diversas organizaciones públicas y privadas que ofrecen diferentes tipos de servicios. Se utilizaron tres instrumentos orientados a medir:

Compromiso organizacional.: Fue evaluado mediante la adaptación argentina de las escalas de Compromiso Organizacional de (Allen y Meyer. 1990), Satisfacción laboral: Se utilizó la Escala Satisfacción Laboral Genérica de (MacDonald y MacIntyre (1997), Cuestionario de interacción trabajo-familia SWING. Se exploró mediante la adaptación argentina (Gabini, 2017).

Como resultado de este estudio se concluyó que el compromiso afectivo media parcialmente las relaciones entre las dimensiones del constructo articulación trabajo-familia y la satisfacción laboral.

“En lo que hace a su relación con la articulación trabajo-familia, si bien la mayor parte de los estudios ha focalizado en el rol de variables contextuales ligadas al clima organizacional y al diseño del puesto, alguna evidencia indica que la posibilidad de balancear los roles familiares y laborales influye sobre la satisfacción del empleado”.

(Gabini Sebastian, 2020. pág. 3)

Título: Conflicto Trabajo Familia, Desempeño Laboral y Perfil Laboral de los Trabajadores: un Análisis de Moderación

Autores: Claudia Melissa Arias Rodríguez, Natalia Catalina Velásquez Hernández

Año: 2020

Este estudio pretende determinar cuáles son los factores que influyen en el conflicto trabajo-familia (CTF), pero también el conflicto familia trabajo, así mismo introduce diferentes variables como son:

Las implicaciones del conflicto trabajo – familia en los trabajadores dependientes e independientes; el conflicto trabajo familia de acuerdo al género, de acuerdo a la profesión por

sobrecarga laboral; de acuerdo a tipo de contrato y las implicaciones que este genera en la salud del trabajador.

Este estudio se desarrolló a través de la aplicación de la herramienta “SWING” aplicado a 385 participantes padres de familia, pertenecientes a la Escuela Normal Superior de Villavicencio (Meta-Colombia), de los cuales el 64% son mujeres y 36% hombres, la muestra tiene un rango promedio de edad entre 22 y 58 años.

La mayoría de los estudios existentes exploran las relaciones directas entre la salud y el desempeño laboral (DL). Por tanto, lo que busca el presente estudio es correlacionar CTF con DL e identificar si el perfil laboral cambia la relación entre estas variables o no. de igual manera, con los resultados de esta investigación sus autores buscan aportar en el diseño de estrategias para enfrentar los diferentes problemas que existen en la relación de conflicto, el trabajo, la familia y el desempeño laboral. El conflicto trabajo-familia y si el perfil profesional está asociado al desempeño laboral.

“Según Chiavenato (2009), el desempeño laboral (DL), es una herramienta que mide el concepto que tienen los proveedores y los clientes internos sobre un colaborador.

(Velásquez Hernández Natalia, Arias Rodríguez Claudia, 2020. pág. 3)

Como resultado de esta evaluación se puede concluir de acuerdo a la muestra evaluada que existe una significativa interacción de trabajo – familia con el tipo de empleo (dependiente/independiente), afirmando que el DL de las personas en ambos tipos de empleo es afectado por la ITF; sin embargo, se evidencia que el DL de los empleados o dependientes se ve más afectado que el de los trabajadores independientes. Se presume que esto se puede presentar ya que para los empleados dependientes existe una mayor cantidad de exigencias y un menor control o autonomía laboral, lo que puede llevar a un aumento del estrés. Si el estrés es

combinado poco apoyo familiar y sobre carga de tareas en la casa, esto puede llevar a un deterioro en el desempeño laboral y a una afectación en su salud.

Título: Síntesis de Riesgos Psicosociales y el Estrés en el Ámbito Laboral en Empresas de Servicios.

Autores: Angy Tatiana Castañeda Velez, Karen Daniela Bonilla Chaves

Año: 2020

Se realizó un análisis documental posterior a la revisión de artículos encontrando que los factores de riesgo psicosocial se presentan como características que se encuentran en el ámbito laboral y pueden afectar en gran medida la salud física y mental del trabajador.

Se contemplan dentro de las causas del riesgo psicosocial los efectos del trabajo en la salud lo que puede causar bajo rendimiento y disminución en la productividad, por lo que se hace imperiosa la intervención oportuna a través de la evaluación de los riesgos.

La consecuencia principal del riesgo psicosocial es el estrés lo que favorece la presencia de síntomas físicos y mentales repercutiendo en las actividades laborales del trabajador, se encuentra relacionado con las condiciones laborales y la satisfacción del trabajador en su entorno laboral, lo que afecta directamente su comportamiento frente a las diferentes situaciones, es en este sentido, donde las empresas buscan identificar problemáticas que generan estrés en sus trabajadores y lograr controlar los procesos que las favorecen con el fin de garantizar un mejor clima laboral y por ende mejorar su rendimiento, no obstante, estos riesgos presentan inestabilidad en la salud del trabajador, como consecuencia del conflicto que genera dar una respuesta acorde con las exigencias del trabajo, “los obreros presentaban sus aspiraciones y expectativas detenidas, percibiendo estrés el cual se refleja en el escenario laboral, afectando a la

organización en cuanto el volumen del trabajo, el clima laboral y la ejecución de las tareas” (Polaco & García, 2017).” (Castañeda, 2020) Página 6.

De igual manera, ha venido en aumento la presencia de factores de riesgo psicosocial presentándose con mayor énfasis en empresas de servicios, por las nuevas tendencias organizativas, la apertura de nuevas empresas, lo que ocasiona inestabilidad laboral y afecta el crecimiento de las personas, generando situación de estrés y afectaciones físicas, psicológicas y emocionales de los trabajadores.

Para Colombia se han contemplado como estrategias para atenuar el riesgo psicosocial y el estrés en las empresas la implementación de normas que regulen la identificación y evaluación de estos factores que puedan presentar afectación en la salud y el comportamiento de los trabajadores, asimismo, el Centro de Investigación en el Comportamiento Organizacional Cincel, propone dos enfoques como soluciones, la primera con la elaboración de un modelo teórico que permite la visión integral, sistémica y general de los factores psicosociales en el trabajo y los factores protectores; La segunda, se plantea con el diseño, la validación y la estandarización de un conjunto de instrumentos psicométricos que evalúan las variables y las categorías especificadas en la norma, válida, confiable y rigurosa.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede concluir que tanto el riesgo psicosocial como el estrés laboral son consecuencia de una deficiente organización del trabajo, la poca participación de recursos humanos y preocupaciones generadas que varían según la exigencia, la productividad y el cumplimiento de las actividades laborales, lo que favorece que se presenten enfermedades psicosociales o accidentes laborales.

Dentro de los objetivos para moderar el riesgo psicosocial y el estrés laboral está el cumplimiento de normas y procedimientos que se encuentren acordes con modelos teóricos que

favorezcan la ejecución de las actividades, así como, el seguimiento a los empleados y una orientación oportuna.

Título: Síntesis Análisis Sistemático Sobre Estrés Laboral en Colombia

Autores: Sandra Rocío Salamanca Velandia, Yury Stephany Garavito Santander

Año: 2021

Este análisis se basa en la revisión documental de artículos y revistas sobre estrés laboral en Colombia en el periodo comprendido entre el 2013 al 2018, en principio se encontró que el estrés genera tanto efectos físicos como efectos psicológicos en todas las personas, lo que afecta no solo su percepción, sino la forma de afrontar las diferentes situaciones tanto laborales como personales.

Definiendo el estrés como el “resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, o como riesgo psicosocial que por sí mismo tiene “alta probabilidad de afectar de forma importante a la salud de los trabajadores y al funcionamiento empresarial a medio y largo plazo” (Salamanca, 2021) Página 6.

De acuerdo al análisis se evidenciaron las consecuencias del estrés en el bienestar físico de las personas, afectando la salud encontrando como principales afectaciones Enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, endocrinas, respiratorias, dermatológicas y musculares.

Asimismo, la afectación psicosocial, se presenta en muchas ocasiones con insomnio, pensamiento negativo, preocupación permanente, por lo que generalmente se presenta el cansancio y un descanso deficiente, así como, deterioro cognitivo, dificultad para la concentración, la toma de decisiones, la ansiedad, la depresión, los trastornos obsesivos compulsivos, trastornos de tipo afectivo, trastornos sexuales y desórdenes mentales como la esquizofrenia.

“Se debe tener en cuenta que una persona no ejecuta sus tareas laborales con eficacia si está expuesto ante situaciones de estrés. Realmente, la aparición va a desencadenar consecuencias diversas y numerosas tanto para los individuos como para la empresa.”

(Salamanca, 2021) Página 8.

No solo se evidencian consecuencias en la salud física y psicológica de las personas que trabajan en la organización, de la misma manera se presentan consecuencias en la organización como ausentismo por las mismas afectaciones en la salud del trabajador, rotación del personal y baja producción por disminución del rendimiento físico.

“El manejo del estrés laboral abarca a todas aquellas recomendaciones que tienen por objeto mantener bajo control las situaciones de estrés en el entorno laboral, así como aquellas prácticas saludables que nos ayudan a minimizar sus consecuencias en nuestro organismo.” (Salamanca, 2021) Página 11.

Con las consecuencias identificadas, se comprueba la importancia que las empresas generen conciencia para trabajar en estrategias y políticas dirigidas a las personas trabajadoras, con el fin de mejorar el clima laboral y la satisfacción del trabajador con su actividad laboral y sus condiciones laborales, lo que favorece al aumento en la productividad y rentabilidad de la empresa.

Título: Estrés Laboral y Factores de Riesgo Psicosocial

Autores: Leonardo D. Naranjo

Año: 2021

Se hace una revisión de literatura, en la cual se realiza un recorrido normativo en el área de la Salud Ocupacional, se describe el avance en el abordaje de la relación entre los trabajadores y su salud mental.

Los factores de riesgo psicosocial entendido como aquella relación existente entre la condición social y el estado mental y/o emocional de una persona, son un tema que no solo han venido presentando mayor énfasis en los procesos investigativos, si no, han comenzado a generar espacios normativos con el fin de identificar y controlar estos factores en los trabajadores.

“La interrelación negativa entre las condiciones laborales y los factores humanos puede generar consecuencias nocivas, de las que se han detectado tres aspectos: desempeño laboral, satisfacción laboral y salud del trabajador.” (Naranjo, 2021) Página 87.

La salud se presenta como el concepto de bienestar, que aborda la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud, por lo que con el tiempo las organizaciones han comenzado a adoptar políticas en medicina e higiene ocupacional y prevención. Se destaca la importancia del estrés en el ámbito laboral, teniendo en cuenta que, “el individuo puede responder de diferentes formas ante un evento inesperado, para algunas personas una situación puede ser muy amenazante, pero para otras la misma situación podría pasar desapercibida, estas respuestas pueden activar fisiopatología mecanismos de una enfermedad.” (Naranjo, 2021) Página 88.

Se describe la Resolución 1016 de 1989, la cual establece la intervención de la higiene para identificar agentes de riesgo incluyendo el área psicosocial en el trabajador.

Para el 2008 con la Resolución 2646 se definen los factores de riesgo psicosocial con enfoque intra y extralaboral, se contemplan aspectos propios del trabajador y la relación dinámica que influyen en el desempeño y la salud de las personas. Las diferentes reacciones de una persona ante cualquier situación se encuentran determinadas no solo por la gravedad de la situación, sino factores que pueden afectar al individuo como su apoyo social y familiar, por lo

que el Ministerio de Protección plantea el diseño de una batería con el fin de evaluar la exposición de los trabajadores a los riesgos psicosociales y su respuesta.

Con el Decreto 2566 de 2009, se determina la tabla de enfermedades de origen laboral entre las que se tienen en cuenta estados de ansiedad, depresión, enfermedades cardiovasculares, entre otras.

5.2 Marco Teórico

Relación Trabajo-Familia

Cabe mencionar que dentro de los primeros estudios con respecto a este tema abordado por los diferentes autores fue tenido en cuenta en una sola dirección es decir que las posibles desavenencias se tomaban por las implicaciones negativas que el entorno laboral ejercía sobre el entorno personal y/o familiar de un trabajador, sin embargo se ha establecido que también el entorno de la familia influye directamente sobre el desempeño de un trabajador, afectando negativamente el desarrollo de su trabajo

(Frone, Russell & Cooper, 1992b). En este sentido, cuando el trabajo afecta a la familia se habla del conflicto trabajo-familia y cuando la familia afecta al trabajo hablamos del conflicto familia-trabajo (Frone, Russell & Cooper, 1997). Las demandas laborales pueden estar interrelacionadas con las demandas familiares, así como, de manera inversa. Dependiendo de cuál rol sea el que interfiera, Gutek, Searle & Klepa, (1991) señalaron dos componentes del conflicto:

1) (Work Interferes Family), WIF cuando las exigencias laborales interfieren con los requerimientos familiares.

2), (Family Interferes Work) FIW cuando las exigencias familiares interfieren con las laborales de esta misma forma, Friede (2005) identificó seis dimensiones principales del conflicto:

1. Conflicto trabajo-familia basado en el tiempo.
2. Conflicto trabajo-familia basado en la tensión.
3. Conflicto trabajo-familia basado en el comportamiento.
4. Conflicto familia-trabajo basado en el tiempo.
5. Conflicto familia- trabajo basado en la tensión.

6. Conflicto familia-trabajo basado en el comportamiento.

El conflicto trabajo-familia se considera un riesgo psicosocial importante dado a que involucra dos elementos significativos en la vida de los trabajadores. Sierra, Rodríguez y Guecha (2009) definen riesgo psicosocial como “aquellas variables asociadas a aspectos intralaborales, extralaborales e individuales, que al entrar en una inadecuada interacción, aumentan la probabilidad de enfermedad física, mental y social, lesión o daño en el trabajador” (p. 481). Moreno y Baez (2010) consideran al conflicto trabajo-familia como un riesgo psicosocial relevante, pues involucra a los dos referentes más determinantes de la vida del trabajador, cuya interacción tiene un valor crítico central. La familia y el empleo son dos de las instituciones más importantes en la vida de la mayoría de las personas (Frone, Russell & Cooper, 1992a). El conflicto trabajo-familia se relaciona a consecuencias negativas para los trabajadores y las organizaciones. Los trabajadores presentan síntomas de malestar psicológico (Arts, 2001) como ansiedad y depresión (Collins, 2000), así como estrés y burnout (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000) además de una baja satisfacción vital (Bonache & Cabrera, 2006). Por su parte, las organizaciones se ven afectadas por consecuencias como el absentismo (Burke & Greenglass, 1999), el deficiente rendimiento laboral (Frone, Yardley & Markel, 1997), el bajo compromiso afectivo de los empleados con la empresa (Meyer & Allen, 1997), un menor desempeño organizativo (Sánchez-Vidal, Cegarra-Leiva & Cegarra-Navarro, 2011) y deseos por parte de los trabajadores de abandonar la empresa (Anderson, Coffey & Byerly 2002). La calidad de vida del trabajador (CVT) y su salud física también se ven afectadas de forma negativa por el conflicto trabajo-familia. Mattehws, Hath y Barnes-Farrell (2010) consideran que las presiones de tiempo, esfuerzo y comportamiento que exigen los roles laborales y familiares repercuten en la calidad de vida del trabajador (CVT). Herrera y Cassals (2005) definen la CVT como el grado en que los

trabajadores de una organización son capaces de complacer las necesidades personales, mediante las experiencias obtenidas en el ámbito laboral teniendo como resultado satisfacción personal y motivación para el trabajo.

En la medida en que los individuos desempeñan diferentes roles, posiblemente las expectativas de un rol harán que el desempeño en otro rol se dificulte y que, de esta manera, la persona experimente un conflicto (Judge, Boudreau y Bretz, 1994). En este sentido, el conflicto entre roles se ha definido como “la ocurrencia simultánea de dos o más conjuntos de presiones, de tal manera que el cumplimiento de uno de ellos hace más difícil el cumplimiento del otro” (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal, 1964, p. 19). Los bienes y servicios necesarios para vivir y sostener a la familia provienen de la retribución laboral, la cual normalmente depende del grado en que se cumpla con las demandas exigidas por el rol en el trabajo. Paradójicamente, algunas veces, las expectativas y demandas que se originan en la familia interfieren con el cumplimiento de las obligaciones que el trabajo demanda (Edwards y Rothbard, 2000) y, en ocasiones, algunas obligaciones urgentes en la casa no pueden satisfacerse debido a las presiones en el trabajo (Goff, Mount y Jamison, 1990). En este sentido, se puede afirmar que el conflicto entre los roles que desempeñan las personas tanto en la familia como en el trabajo es una clase especial de conflicto en el cual las presiones ejercidas sobre cada uno de dichos roles son incompatibles. Así, la participación en uno de esos roles hace más difícil la participación en el otro (Goff et al., 1990; Thomas y Ganster, 1995; Greenhaus y Beutell, 1985). La sobrecarga en un rol tiene efectos directos e indirectos en el conflicto trabajo-familia.

Sobrecarga

La sobrecarga laboral contiene no solo las demandas cuantitativas también las cualitativas relacionadas con el trabajo, tales como trabajar bajo la presión del tiempo, trabajar

duro o en un trabajo estresante (Gil & Garcia, 2008). La sobrecarga cuantitativa hace referencia al trabajo excesivo en muy poco tiempo, mientras que la cualitativa se refiere a la dificultad de la actividad y el procesamiento de la información. Es posible encontrar resultados en trabajos investigativos que han referido que la sobrecarga laboral corresponde a un estresor de gran significado asociado al síndrome de quemarse en el trabajo (Gil & Garcia, 2008). El estrés laboral puede corresponder con un proceso continuo donde las consecuencias de los estresores pueden producir que con el pasar del tiempo las personas perciban frecuentemente la presencia de las fuentes de estrés, sobrecarga laboral, y así disminuir la percepción sobre su capacidad para afrontarlo. Las cargas laborales que encontramos se clasifican en físicas, químicas, biológicas, mecánicas, fisiológicas y psíquicas o mentales (hacen referencia a las exigencias y requerimientos del puesto de trabajo con respecto a actividades de tipo cognitivo (Laurrell & Márquez 1989), así como, a aspectos afectivos y relacionales, en función de las manifestaciones somáticas, se agrupan en sobrecarga cuantitativa y carga cualitativa o mental. La sobrecarga mental demuestra situaciones que contemplan tensión prolongada, como pueden ser niveles elevados de concentración o atención sostenida, supervisión estricta, conciencia de peligrosidad del trabajo, altos ritmos laborales; por su parte, la subcarga mental hace referencia a la imposibilidad de desarrollar y utilizar la capacidad psíquica, al hecho de realizar actividades sin contenido y sin significado para los trabajadores, debido a la pérdida del control sobre el trabajo (Romero, 2005)

La sobrecarga en un rol se encuentra en “el ojo de quien la percibe”, puesto que la persona evidencia la percepción de tener mucho por hacer y no disponer del tiempo suficiente para cumplir con ello (Aryee, Luk, Leung y Lo, 1999). De esta manera, la sobrecarga en uno de los roles puede conducir a un compromiso que consume tiempo para ese rol y, por consiguiente,

la sobrecarga en el trabajo estará positivamente relacionada con el compromiso de tiempo dedicado al trabajo en contra del compromiso de tiempo para la familia; mientras la sobrecarga en la familia estará positivamente relacionada con el compromiso de tiempo dedicado a la familia, en contra del compromiso de tiempo para el trabajo (Frone et al., 1997, Parasuraman et al., 1996). No obstante, la sobrecarga en un rol también constituye una fuente de presión que lleva al conflicto trabajo-familia, porque el tener mucho por hacer en un insuficiente lapso, tiende a producir síntomas de presión como, tensión, fatiga, irritabilidad, entre otros, que crean incompatibilidades entre el trabajo y la familia, debido a las evidentes dificultades para cumplir con las demandas requeridas en tales roles (Greenhaus y Beutell, 1985). Estas dos formas de conflicto, ya sea trabajo-familia o familia-trabajo, provienen de la interferencia entre las distintas actividades necesarias para desarrollar los roles propios de la familia con aquellas actividades propias del rol en el trabajo y viceversa; es decir, la interferencia entre las actividades del trabajo con las necesarias para cumplir con el rol familiar. Si una sobrecarga en el trabajo comienza a interferir con las obligaciones de la familia, estas obligaciones insatisfechas pueden comenzar a interferir con las funciones del trabajo. Por consiguiente, el interés investigativo en el conflicto de los roles tiene que dirigirse a las consecuencias negativas demostradas en la calidad de vida en ambos dominios de trabajo y familia y a entender completamente la interfaz de trabajo-familia. Por consiguiente, ambas direcciones del conflicto trabajo-familia tienen que analizarse (Carlson, Kacmar y Williams, 2000). En relación con el trabajo, es importante considerar que su sobrecarga es un factor de estrés, porque el tiempo aquí comprometido ayuda al conflicto entre la vida en el trabajo y la vida fuera de él (e. g., Major, Klein y Ehrhart, 2002). Así, los conflictos entre la vida en el trabajo y la vida en familia casi siempre se manifiestan en términos de demandas excesivas de tiempo en el trabajo, horarios incompatibles y presión causada por el

deseo de las personas de cumplir con sus deberes tanto en el trabajo como en la casa (Eagle, Miles e Icenogle, 1997). En efecto, el tiempo dedicado a ser un trabajador hace difícil cumplir a cabalidad con los requisitos que suponen ser pareja de alguien, por ejemplo, cuando la magnitud de las obligaciones laborales sobrepasa la capacidad de la persona para cumplir en debida forma con ambos roles. Entre las responsabilidades de la familia que pueden interferir con las responsabilidades del trabajo, algunos autores mencionan elementos que incluyen solicitudes de la pareja y el cuidado a otros, como sería el caso del cuidado de los niños (e. g., Kirchmeyer, 1992), el cuidado de adultos enfermos o discapacitados (e. g., Chapman, IngersollDayton y Neal, 1994) y el cuidado de adultos mayores (e. g., Scharlach, 1995).

Entre otras circunstancias, los autores (e. g., Noonan, Estes y Glass, 2007) afirman que cuando las personas tienen horarios flexibles o trabajan tiempo parcial, el tiempo que les queda libre lo utilizan más para cuidar sus hijos que para las labores domésticas.

Estrés

Estrés se deriva del griego *stringere* con significado de provocar tensión, durante el siglo XIX Claude Bernard planteó que la presencia de factores y cambios externos en el ambiente, pueden afectar al organismo por lo que para lograr su propio equilibrio, éste debe alcanzar la estabilidad interior.

El término estrés ha sido utilizado en diferentes perspectivas, por lo que para efectos del presente trabajo, se utilizará la definición descrita por Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) quienes definen el estrés como la “respuesta adaptativa moderada por las diferencias individuales, consecuencia de cualquier acción, situación o suceso, que impone exigencias especiales a una persona”.

Actualmente, el estrés está siendo estudiado con mayor relevancia por las ciencias del comportamiento que por las mismas ciencias médicas, por lo que se presentan controversias importantes con respecto al significado de Estrés y su influencia en el ser humano.

De igual manera, corresponde al que se produce por la presión excesiva que tiene lugar en el ambiente de trabajo, asimismo, como consecuencia del desequilibrio entre la exigencia laboral y la capacidad o recursos disponibles para cumplirla de forma eficiente; en algunas ocasiones, también puede originarse por factores ajenos al propio trabajador. Los síntomas pueden ir desde un poco de mal humor hasta depresiones severas, frecuentemente suelen ir acompañadas de un agotamiento y debilidad física. (PREVECON Seguridad, Salud y Medio Ambiente, 2018)

Enfoques en el Estudio del Estrés

El estrés puede ser visto desde diferentes puntos de vista, para entender de una mejor manera la interacción que genera en el ser humano y en su comportamiento, tanto consigo mismo como con el ambiente y las personas que le rodean.

Estrés como Estímulo

Todas las situaciones generan un proceso que requiere adaptación por parte del individuo, se pueden presentar como estímulos de grandes magnitudes impredecibles, incontrolables, catastróficas, vitales, entre otras, que pueden ser de origen externo que pueden ocasionar cambios en la vida de un ser humano.

Sin embargo, también se encuentran factores permanentes y acontecimientos menores que se pueden contemplar como estresores y favorezcan al individuo a generar cambios y ajustes en su forma de actuar y vivir.

Estrés Como Respuesta

Existe una respuesta fisiológica de los organismos ante situaciones que generan estrés, conocida como el síndrome general de adaptación el cual se destaca en 3 fases: alarma, resistencia y burnout.

Los estímulos emocionales pueden generar en todos los organismos respuestas de estrés fuertes.

Estrés Como Interacción

En esta perspectiva se enfoca la reacción y la evaluación que realiza el individuo frente a una situación que puede generar estrés, establece una serie de procesos cognitivos, como lo sugiere el modelo de valoración de Lazarus (Lazarus y Folkman, 1986), las personas presentan constantes esfuerzos cognitivos y de comportamiento para manejar de la mejor manera todas las situaciones a las que se enfrentan, no obstante, se contempla que no todo el estrés presenta consecuencias negativas.

Riesgos Psicosociales y la Salud Mental

Para Abarcar la importancia de la salud mental es necesario conocer el concepto de la misma, según la Organización Mundial de la Salud, la salud es un estado de bienestar en el cual el individuo reconoce sus propias aptitudes, afrontando las presiones normales de la vida, trabajando de manera productiva y fructífera, siendo capaz de hacer una contribución a su comunidad. (OMS 2001).

En el desarrollo del presente trabajo se evidencia que los riesgos psicosociales se relacionan directamente con el estrés laboral como respuesta del individuo ante la demanda excesiva de actividades laborales y el incremento del desempeño bajo presión, no correlacionados con las habilidades y conocimientos que ponen en vilo su capacidad de resistir y

dar alcance a los requerimientos, esto a su vez genera en el individuo cansancio excesivo, pérdida de motivación por encontrarse expuesto a un entorno psicosocial con deficiencias y alta exposición a estrés laboral.

Para conocer la dimensión de la salud mental en la ejecución de labores se han realizado diversos estudios demográficos, de género, de políticas públicas, de rol doméstico, asignación de cargos entre otros calificativos que influyen. En ese sentido Delgado y Canabal (2006) explican que una persona de cualquier cultura como miembro de una familia y trabajador se enfrenta a las demandas de ambos sistemas. Así, cuando percibe un desequilibrio entre estas demandas y los recursos disponibles para responder, se genera estrés y la satisfacción general con la vida puede verse afectada dependiendo de la capacidad de los miembros de los sistemas para adaptarse y responder a estas demandas.

La salud mental tiene que ver con la vida diaria de todos, se refiere a la manera como cada uno se relaciona con las actividades en general en la comunidad; comprende la manera en que cada uno armoniza sus deseos, anhelos, habilidades, ideales, sentimientos y valores morales con los requerimientos para hacer frente a las demandas de la vida. La salud mental depende de: cómo uno se siente frente a sí mismo, cómo uno se siente frente a otras personas, y en qué forma uno responde a las demandas de la vida. (Carranzana, 2003).

Tabla 1*Dimensiones de la Salud Mental*

| | |
|--|---|
| Contenido del trabajo | Falta de variedad o ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o sin sentido, insuficiente uso de habilidades, niveles altos de incertidumbre, trabajo continuado atendiendo personas. |
| Carga y ritmo de trabajo | Carga de trabajo excesiva o insuficiente, ritmo marcado por máquinas, elevada presión temporal, trabajo continuamente sujeto a plazos. |
| Horario laboral | Trabajo a turnos, nocturnidad, horarios inflexibles, jornada imprevisible, jornada prolongada, dificultades para la conciliación. |
| Control | Poca participación en la toma de decisiones, imposibilidad de controlar carga de trabajo, ritmo, etc. |
| Entorno y equipos | Disponibilidad, adecuación o mantenimiento inadecuados de los equipos; malas condiciones ambientales como falta de espacio, mala iluminación o ruido excesivo. |
| Estructura y cultura organizativa | Mala comunicación, poco apoyo para resolver problemas y para el desarrollo personal, falta de definición de objetivos de la organización (o falta de acuerdo sobre ellos). |
| Relaciones interpersonales en el trabajo | Aislamiento social o físico, mala relación con los superiores, conflictos entre personas, falta de apoyo social, violencia laboral, acoso. |
| Rol en la organización | Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre otros. |
| Desarrollo profesional | Estancamiento e incertidumbre profesional, promoción excesiva o insuficiente, salarios bajos, inseguridad en el empleo, poco valor social del trabajo. |
| Conciliación vida personal-laboral | Conflicto entre las necesidades laborales y personales, poco apoyo en casa, problemas cuando ambos cónyuges tienen actividad profesional. |

Fuente: Adaptado de Leka, Griffiths y Cox (2003).

En el contexto del presente se deduce que el trabajo es un entorno que influye en la salud física y mental de los individuos, en la actualidad a raíz de los cambios que han surgido por pandemia, el trabajo en casa, el teletrabajo, la escasez de personal, la actualización de tecnologías ofimáticas, la crisis económica, son factores que influyen de gran manera en el desarrollo de la persona.

Todos estos aspectos en conjunto predominan en el equilibrio emocional por tanto, la capacidad de discernir el cómo proceder en los distintos escenarios de la vida cotidiana, se torna complejo; el no vincular de forma directa las vivencias en el trabajo, el hogar y la identidad del sujeto a largo plazo son objeto de desestabilidad mental. Teniendo en cuenta la escasez de estudios longitudinales que examinan explícitamente las relaciones causales entre exigencias del

trabajo, control del trabajo, apoyo del supervisor y salud mental, De Lange et al. (2004) realizaron un estudio longitudinal en panel de cuatro olas que utilizó una muestra heterogénea de 668 empleados Neerlandeses donde se encontró evidencia que existen relaciones causales recíprocas entre las características del trabajo y la salud mental, aunque los efectos de las características del trabajo sobre el bienestar son causalmente predominantes. Los resultados también enfatizaban la necesidad de contar con una visión dinámica de la relación entre trabajo y salud. Los autores resaltaron que el punto de vista unidireccional en algunos de los modelos de estrés laboral no parece reflejar totalmente las relaciones entre las características del trabajo y el bienestar. (INSST 2018).

Una de las necesidades del ser humano es satisfacer las necesidades familiares y sociales, la distribución del tiempo, la organización del trabajo han emergido hasta considerarse un problema en la esfera de la salud y la seguridad en el trabajo afirmando que el estrés causado por el desequilibrio emocional en el ámbito laboral es un riesgo para la salud. Los efectos que ejerce el trabajo sobre la salud mental son relativos, dado que el trabajo provee satisfacción en el individuo y realización personal a través de las relaciones y seguridad financiera, condiciones que favorecen una buena salud mental; teniendo en cuenta que una persona pasa un tercio del tiempo en su trabajo, la falta de trabajo o pérdida del mismo tienen efectos negativos en la misma; cuando hay desorganización en el área laboral se evidencian los riesgos psicosociales.

En respuesta a esta incidencia se genera el estrés, sin embargo no a todas las personas las afecta de la misma manera, debido a que puede conllevar al consumo de sustancias psicoactivas, depresión, tabaquismo, alcoholismo, adicciones, conduciendo al sujeto a desordenes psicológicos como irritabilidad, déficit en la concentración, dificultad para conciliar el sueño entre otros.

Otras alteraciones de la salud mental pueden suscitarse en aquellas personas que adoptan una personalidad disfuncional, adicción al trabajo, emplear gran parte de su tiempo en desarrollar labores y contrarresta tiempo en otras actividades como relaciones interpersonales, ocio, tiempo en familia, etc.

Una acción encaminada a promover prácticas saludables para preservar la salud mental que pueden llevar a cabo las organizaciones, aumentando el control y a su vez favoreciendo la productividad, competitividad aportando al desarrollo económico y social, es mediante el cambio de perspectiva del concepto de trabajo como fuente de satisfacción y bienestar, efectuando actividades dirigidas a mejorar la salud de las personas, ya sea por méritos, reconocimientos económicos, capacitaciones continuas, acciones educativas e integraciones grupales.

Nido Vacío

Este concepto se utiliza para referirse al sentimiento de soledad y tristeza que experimentan los padres, madres y cuidadores en general cuando los jóvenes de los que una vez se hicieron cargo se emancipan y dejan de compartir su casa con ellos. En muchas oportunidades se encuentra que el Síndrome del Nido Vacío ocurre cuando los hijos se van de su casa parental para trasladarse a otra ciudad con el fin de continuar sus estudios, cuando toman la decisión de irse a vivir solos y cuidar de ellos mismos o cuando se casan para formar un nuevo hogar. En todos estos casos sucede algo parecido: algo cambia en el día a día de los cuidadores, porque las personas dejan de estar tan presentes como antes. (Triglia, 2021)

Teoría evolutiva

Es una rama de la psicología que estudia el desarrollo de los seres humanos con el pasar del tiempo; Por lo que también se puede llamar psicología del desarrollo humano o developmental science en inglés. La psicología evolutiva explica los procesos de cambios en

niños y adultos, y encontrar los factores de influencia sobre los cambios. (Significados.com, 2020)

Teoría Sistémica

El nuevo paradigma sistémico enfatiza el no aislar necesariamente los elementos sino relacionarlos entre ellos con el fin de comprenderlos en su interacción contextual y consigo mismos. Este nuevo paradigma sistémico de la ciencia ofrece una concepción armónica en lugar de la concepción lineal y unidireccional tradicional. (Salvo, s.f)

Herramienta SWING

Es un instrumento utilizado actualmente en Europa y América Latina para estudiar la relación tanto positiva como negativa entre el trabajo y la familia. Sin embargo, entre las investigaciones citadas no se encuentran validaciones formales de este cuestionario, por lo cual fue necesario emprender esta validación en República Dominicana. El objetivo primordial de este estudio fue confirmar la validez factorial, consistencia interna y validez convergente de la versión española del cuestionario SWING. (Silvestre, 2019)

Ciclo de la Vida

El ciclo de vida es un elemento fundamental para describir la vida de cualquier unidad biológica (e.g., individuos, especies), y muchas disciplinas biológicas (e.g., ecología, genética, evolución, biología del desarrollo y fisiología) estudian el ciclo de vida ya que es un vínculo importante entre los procesos individuales y poblacionales. (Ibáñez, 2020).

5.3 Marco Legal

Ley 57 de 1915

Estableció la responsabilidad del empleador, las prestaciones económico-asistenciales, la clase de incapacidad, la pensión de sobreviviente y la indemnización en caso de limitaciones físicas causadas por el trabajo. (Congreso de Colombia, 1915)

Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 3743 de 1950

Establece las obligaciones del Empleador en materia de Seguridad y Salud Ocupacional. (El Presidente de la República de Colombia, 1950)

Propuesta OIT Ginebra de 1984

Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. (Oficina Internacional del Trabajo , 1984)

Resolución 1016 de 1989

Reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. (Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud, 1989)

Constitución Política Nacional de 1991, Artículos 53 y 54

Expedición del estatuto de trabajo y Obligaciones del Estado y de los empleadores. (La Asamblea Nacional Constituyente, 1991)

Decreto 1295 de 1994

Organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1994)

Decreto 1010 de 2006

IMPACTO DE LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. (El Congreso de Colombia, 2006)

Resolución 2646 de 2008

Establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Ministerio de la Protección Social, 2008)

Ley 1429 de 2010

Ley de Formalización y Generación de Empleo. (El Presidente De La República De Colombia, 2010)

Ley 1562 de 2012

Se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. (El Congreso de Colombia, 2012)

Resolución 652 de 2012

Establece la conformación y funcionamiento del comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. (Ministerio de Trabajo, 2012)

Resolución 1356 de 2012

Modifica la Resolución 652 de 2012, por medio de la cual se determinó la conformación de los Comité de Convivencia Laboral a cargo de los empleadores. (Ministerio de Trabajo, 2012)

Ley 1616 de 2013

Se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. (El Congreso de Colombia , 2013)

Decreto 1477 de 2014

Se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. (El Presidente de la República de Colombia, 2014)

Decreto 1443 de 2014

El Ministerio del Trabajo dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (El Presidente de la República, 2014)

Decreto 1072 de 2015

Se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. (El Presidente de la República de Colombia, 2015)

Resolución 2404 de 2019

Se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. (Ministerio del Trabajo, 2019)

Resolución 0312 de 2019

Estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST. (Ministerio de Trabajo, 2019).

6 Marco Metodológico

Paradigma

En el desarrollo de esta investigación el paradigma es de tipo lógico positivista, el cual busca la causa de fenómenos y eventos formulando teorías y generalidades, basado en la metodología cuantitativa, mediante la recolección, análisis y medición de datos obtenidos por la estadística y aplicación de instrumentos.

Al hacer uso de esta metodología la investigación se caracteriza principalmente por ser deductiva, secuencial y probatoria, para la presente investigación se utiliza una recolección de datos los cuales están estandarizados. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado y Baptista Lucio 2014) página 4.

El enfoque Cuantitativo, fundamentado en un proceso deductivo utiliza la descripción, este se basa en el método de recolección de datos a través de la herramienta SWING, con los datos obtenidos se realizará el respectivo análisis y se obtendrán conclusiones acerca de la percepción que tienen los colaboradores del área de talento humano y su relación trabajo-familia.

Método

Se describe como empirico-analitico el cual permite aportar soluciones frente a situaciones cotidianas, planteando acciones de mejora, programas, estrategias y la optimización de procesos, fomentando el cambio y la transformación a través del estudio de un contexto

social, por medio de datos numéricos. (Hernandez Sampieri, Fernandez Collado y Baptista Lucio 2014)

Tipo de Investigación

El presente estudio utiliza el tipo de investigación descriptivo el cual permite precisar las diferentes teorías y su aplicación a la población objeto con relación al conflicto familia trabajo en una empresa de servicios en la ciudad de Bogotá. A si mismo se identificaran los resultados participantes como: edad, género, cargo, cantidad de las personas con las que vive, cantidad de hijo(s).

Fases de estudio

En el diseño metodológico de la presente investigación consta de las siguientes fases:

Fase 1. Con el fin de conocer la relación entre el conflicto familia-trabajo para los trabajadores del área de talento humano inicialmente se plantea la aplicación de la herramienta SWING la cual arrojó como resultados a destacar, aspectos relevantes como lo son: a veces si se presenta irritabilidad en el hogar por la alta exigencia presentada en el trabajo, a veces y nunca les resulta difícil cumplir las obligaciones en el hogar por mantener pensamientos propios del trabajo, a menudo se les dificulta cumplir las obligaciones en el hogar debido al horario laboral, a veces se sienten cansados para participar en actividades de ocio a nivel personal, a veces las obligaciones laborales dificultan el relajarse en el hogar y a veces se requiere tiempo laboral adicional que se hubiese querido para compartir con pareja, amigos o familia, siempre después de una semana agradable de trabajo tiene ganas de participar en actividades familiares o personales, siempre cumplen mejor las obligaciones del hogar según lo aprendido en el trabajo, siempre el organizar efectivamente el tiempo en el trabajo permite aprender a organizar el tiempo

en el hogar, siempre se está mejor preparado para actuar en temas personales como resultado del aprendizaje en el trabajo.

Fase 2. Con el objeto de determinar el impacto que genera el conflicto familia-trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores del área de talento humano se aplicó la herramienta SWING, donde de acuerdo a los resultados se destaca que, nunca las personas descargan su malestar con sus compañeros de trabajo se sienten irritables por los problemas del hogar, nunca se presentan dificultades para concentrarse en el trabajo por los problemas del hogar, nunca los problemas familiares o personales afectan su desempeño laboral, nunca los problemas familiares o personales afectan las ganas de trabajar, siempre después de un fin de semana divertido en familia o amigos el trabajo resulta más divertido, nunca se toma más en serio el trabajo porque se encuentra obligado a realizarlo en el hogar, siempre cumplen las responsabilidades laborales porque se ha adquirido en el hogar la capacidad de comprometerse con las cosas, siempre el tener que organizar el tiempo en el hogar ha permitido que aprenda a organizar el tiempo en el trabajo.

Fase 3. Con el fin de analizar los factores que influyen en la relación familia-trabajo y su equilibrio para los trabajadores del área de talento humano de la empresa de servicios EMI S.A.S, se realizó la caracterización demográfica de la población estudio encontrando que la población objeto de estudio se encuentra en su mayoría entre los 20 y 49 años de edad, pertenecen en un 86% al género femenino, con estado civil solteros, sin hijos y conviven con máximo 4 personas en su misma residencia, cuentan con escolaridad tecnólogos y universitarios y se encuentran con contrato actual en cargos operativos obteniendo como ingreso mensual menos de 2 SMLMV, tienen menos de 5 años en el cargo.

De acuerdo al análisis encontrado al aplicar la herramienta SWING, se evidenció una alta afectación del entorno laboral en las actividades y comportamientos en el hogar así, a veces si se presenta irritabilidad en el hogar por la alta exigencia en el trabajo, a menudo se les dificulta cumplir las obligaciones en el hogar debido al horario laboral, a veces se sienten cansados para participar en actividades de ocio a nivel personal, a veces las obligaciones laborales dificultan el relajarse en el hogar, siempre después de una semana agradable de trabajo tiene ganas de participar en actividades familiares o personales, siempre cumplen mejor las obligaciones del hogar según lo aprendido en el trabajo, siempre el organizar efectivamente el tiempo en el trabajo permite aprender a organizar el tiempo en el hogar, siempre se está mejor preparado para actuar en temas personales como resultado del aprendizaje en el trabajo.

El análisis de los datos cuantitativos se extraera en forma de conclusiones de los registros estructurados y heterogeneos derivados de la aplicación de la herramienta SWING, se realizará en forma textual y narrativa, adicionalmente, con diagramas de los criterios con mayor relevancia y descripción de los resultados obtenidos en general de la población participante, con cruces de variables cualitativas y cuantitativas que determinen la relación entre factores del trabajo y su impacto en la familia, al igual que la influencia de los factores familiares que impacten en el trabajo; lo anterior permite obtener conocimientos en profundidad sobre la realidad subjetiva y la percepción de los trabajadores. En esta fase se busca identificar todos los factores que influyan positiva y/o negativamente en la relación trabajo-familia, en los trabajadores del área de talento humano de la empresa EMI SAS, se realizará la clasificación y descripción de las variables de acuerdo a la relevancia que se presente en los resultados de los instrumentos aplicados.

Con esta fase se propone una intervención que mitigue los factores de mayor relevancia y que impacten negativamente en la relación trabajo-familia y familia-trabajo en los trabajadores del área de talento humano de la empresa EMI SAS. Esto se convertirá en acciones de mejora para los procesos de la organización. Se realizará la presentación de un informe final con los aspectos mas relevantes de los resultados arrojados en el análisis de los reportes obtenidos a través de la aplicación de la herramienta, el cual será entregado a la alta gerencia y al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, buscando el compromiso para trabajar sobre los aspectos encontrados en el personal de talento humano y poder influir positivamente en su relación trabajo-familia articulando los procesos entre áreas.

6.1 Recolección de la Información

Con el objetivo de conocer la percepción que tienen los trabajadores del área de talento humano con respecto a la relación entre el conflicto familia-trabajo, una vez revisado el material bibliográfico y el marco teórico, se diligenciará el Consentimiento Informado previamente, el cual se muestra en el Anexo 1 Consentimiento Informado; asimismo, se realizará la aplicación de una encuesta con la información de datos básicos de los trabajadores, ver Tabla 2. Encuesta Datos Básicos y posteriormente la aplicación de la herramienta para examinar las cualidades psicométricas de la versión Española de Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING) que fue desarrollada por S. Geurts y otros colaboradores, con un análisis confiable cuyos resultados obtenidos permiten estudiar a profundidad la relación positiva/negativa entre el trabajo y la familia, así como su repercusión en el equilibrio emocional del individuo en los diferentes ámbitos de socialización, este instrumento se evidencia como Anexo 2.

Tabla 2

Encuesta Datos Básicos

| | | | |
|---|--------------------------|-----------------|--|
| Universidad ECCI | | | |
| Bogotá D.C. | | | |
| Dirigido a: Personal del área de Talento Humano de la Empresa EMI. | | | |
| ¿Cuál es tu edad? | <input type="checkbox"/> | Años Cumplidos | |
| ¿Con cuál género se identifica? | <input type="checkbox"/> | Femenino | <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Otro |
| ¿Tiene hijos? ¿Cuántos? | <input type="checkbox"/> | Si | <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Cuántos? |
| ¿Cuál es su estado civil? | <input type="checkbox"/> | Soltero | <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Unión Libre |
| ¿Cuántas personas residen en su hogar? | <input type="checkbox"/> | Personas | Con quien convive: |
| ¿Cuál es su nivel escolaridad? | <input type="checkbox"/> | Universitario | <input type="checkbox"/> Técnico <input type="checkbox"/> Tecnólogo |
| ¿Cuál es el cargo que desempeña? | <input type="text"/> | | |
| ¿Cuál es su ingreso laboral? | <input type="checkbox"/> | Mayor a 2 SMLDV | <input type="checkbox"/> Menor a 2 SMLDV |
| ¿Cuál es el tiempo de antigüedad en la empresa? | <input type="checkbox"/> | Años | <input type="checkbox"/> Meses |

Fuentes de Información

Para referir el origen de la información, el soporte de evidencia como fuente primaria, se encuentra en los repositorios de la universidad acerca de proyectos de exploración circunscritos, artículos relacionados sobre los factores de riesgo psicosocial, estudios sobre el conflicto trabajo-familia y basados en la normatividad legal vigente.

Las fuentes secundarias utilizadas se basan en un escrutinio sociodemográfico y posteriormente un cuestionario denominado herramienta SWING que nos permite evaluar la relación positiva/negativa entre los items trabajo y familia. Este instrumento consiste en 22 cuestionamientos bajo escala tipo Likert, es decir respuestas dicotómicas (si/no) que permite

evidenciar actitudes y conocer el grado de conformidad para validar y determinar las diferentes interacciones trabajo/familia o familia/trabajo, su concomitancia y el dominio ya sea positivo o negativo. (Moreno, Sanz, Rodríguez, & Geurts, 2009).

Población

En esta investigación, la población objeto de estudio se centraliza en los colaboradores del género masculino y femenino que laboran en el área de talento humano de la empresa de servicios EMI SAS, en la ciudad de Bogotá. Se establece que se contará con el total de trabajadores del área para obtener un adecuado nivel de confiabilidad; con el previo consentimiento de la gerencia de Talento Humano de la organización. Se especifica que los participantes no obtendrán una recompensa por la colaboración en la investigación, y que esta es de manera libre y voluntaria. Preferiblemente se efectuará la encuesta en un lugar tranquilo, donde se preserve la privacidad y confidencialidad necesaria.

Muestra

En el avance de esta investigación, dentro de esta medición participan 7 (siete) personas las cuales hacen parte del área de Talento Humano de una empresa prestadora de servicios de aseo, mantenimiento y cafetería ubicada en la ciudad de Bogotá. Entre las cuales 6 (seis) son de género femenino y 1 (una) persona es género masculino, con competencias formativas de nivel profesional, técnico y tecnólogo, que tienen determinada antigüedad en el proceso y por consiguiente en la organización.

Materiales

Entre los diversos tipos de técnicas para la recolección de datos, se aplicará el cuestionario de la herramienta SWING a 7 (siete) funcionarios del área de talento humano, de la empresa EMI SAS, empresa prestadora de servicios de aseo, mantenimiento y cafetería en la

ciudad de Bogotá, bajo previo consentimiento informado de los mismos, se indicará la finalidad de la encuesta y orientación en base a los resultados del estudio.

Para determinar la fiabilidad de análisis, se tendrán en cuenta las variables que intervienen en el equilibrio trabajo-familia evaluada en las dimensiones: interacción positiva trabajo-familia, la interacción negativa de trabajo-familia, la interacción positiva familia-trabajo y por último la interacción negativa entre familia-trabajo, evidenciando la influencia de las emociones negativas en el espacio laboral que dificulta el desempeño del individuo, a su vez las circunstancias e ideas pragmáticas que repercuten armónicamente en la persona y sus actividades.

Técnica

Para el presente estudio se utiliza un cuestionario, mediante este tipo de técnica se busca obtener un visión amplia en cuanto a los alcances y limitaciones, así como la multiplicidad de criterios que existen para referirse a una encuesta, en el contexto de la materia de estudio se refiere a las encuestas descriptivas, en estas se describen con precisión las características del objeto de estudio por medio de porcentajes o promedios.

Procedimiento

1. Concientización: Se busca presentar a la alta gerencia la importancia de conocer la percepción de sus trabajadores del área de talento humano acerca de su relación trabajo familia y cuál es el impacto que esta interacción genera y pueda verse afectado su desempeño laboral y subsecuente su productividad.
2. Preparación: Se dará a conocer el objetivo de la investigación a los participantes, aquellas personas que voluntariamente deseen participar deberán diligenciar el consentimiento informado, Anexo 1. Consentimiento informado.

3. Herramienta: Para describir la naturaleza de la aplicación de esta herramienta el levantamiento de la información se efectuará de tipo individual y presencial. Para el registro de la data se empleara el formato con el cuestionario de la herramienta SWING, Ver Anexo 2.

En cuanto a la periodicidad se lleva a cabo una única vez, en la aplicación del instrumento se abordarán temas consubstanciales con relación a valores, necesidades, gustos e intereses, conocimientos y aptitudes, gráficos y cualidades, opiniones, intencionalidad, conductas, usos y hábitos, demografía como complemento del estudio de las relaciones sociales.

6.2 Análisis de la información

Una vez finalizado el proceso de aplicación de la encuesta para la obtención de datos, se organizan por criterio, según recopilación selectiva se parametrizarán los datos cuantitativos mediante el uso del programa ofimático Microsoft Excel para extraer la información, clasificándolos por listas. Consiguiente a este paso se ejecutará un análisis estadístico.

7 Resultados

Análisis e Interpretación de los Resultados

Para este estudio se incluyeron los registros correspondientes a la aplicación de una encuesta con datos básicos que permiten caracterizar socio demográficamente la población objeto de estudio y la aplicación de la herramienta SWING a 7 personas con contrato laboral directo con la empresa EMI SAS que pertenecen al área de talento humano. Se identifican los factores del cuestionario a aplicar, posteriormente se efectúa un cálculo de la correlación entre la satisfacción laboral y la relación trabajo-familia con los datos obtenidos en la aplicación del instrumento y de esta forma obtener un análisis mediante graficas con esta interacción.

Para su aplicación fue necesaria la aprobación de todas las personas participantes por lo que se realizó el registro del Consentimiento Informado, el cual fue diligenciado por el 100% de la población estudio, como se observa en la Figura 1. Diligenciamiento Consentimiento Informado.

Figura 1

Diligenciamiento Consentimiento Informado



En respuesta al primer objetivo específico, con el fin de conocer la relación entre el conflicto familia-trabajo, inicialmente se realizó el análisis de los siguientes aspectos encontrados en la herramienta SWING de acuerdo a la evaluación realizada a los trabajadores de la empresa EMI SAS, se determina que la interacción trabajo – familia muestra una relación negativa ya que estos presentan dificultad para desarrollar actividades de índole personal y familiar relacionadas con actividades en el hogar dado a que extienden sus horas laborales por encima de lo establecido, disminuyendo sus espacios en familia. Por otro lado en la interacción negativa familia – trabajo se identifica que a pesar de que se presenten dificultades en el hogar, estos no afectan negativamente su actividad laboral, no obstante dentro de esta relación se evidencia que cuando los trabajadores cuentan con espacios de esparcimiento y tiempo en

IMPACTO DE LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA

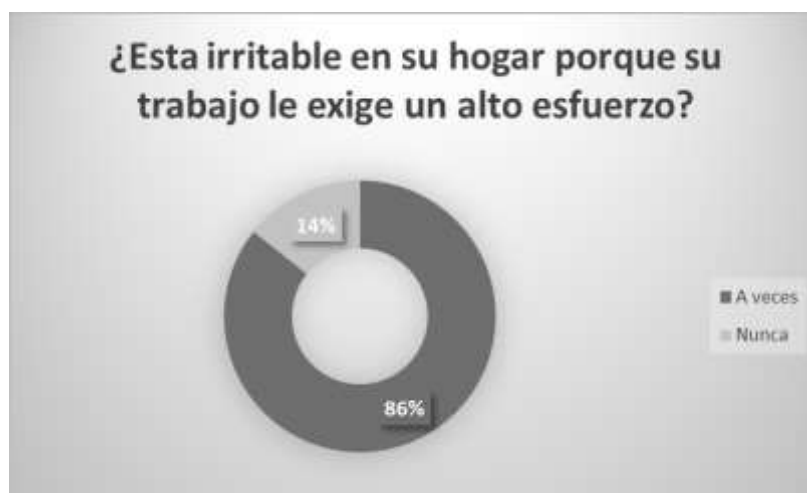
familia sus actividades laborales son más amenas y productivas lo cual permite concluir que existe una interacción positivas trabajo- familia y familia- trabajo.

A continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos mediante la aplicación de la herramienta.

De acuerdo a la aplicación, se observó que el 86% de la población de estudio a veces presenta irritabilidad en su hogar porque su trabajo le exige un alto esfuerzo y el 14% nunca presenta irritabilidad en su hogar porque su trabajo le exige un alto esfuerzo, como se muestra en la Figura 2. Relación de Irritabilidad Hogar-Trabajo.

Figura 2

Relación de Irritabilidad Hogar-Trabajo



En relación a la dificultad para cumplir con las obligaciones en el hogar, se observó que el 43% a veces le resulta difícil cumplir con sus obligaciones en el hogar porque está constantemente pensando en su trabajo, el 43% de la población de estudio nunca presenta dificultad para cumplir con sus obligaciones en el hogar por estar pensando en su trabajo y el 14% a menudo le resulta difícil cumplir con sus obligaciones en el hogar porque está

constantemente pensando en su trabajo, como se evidencia en la Figura 3. Relación Dificultad Obligaciones Hogar-Pensamiento Trabajo.

Figura 3

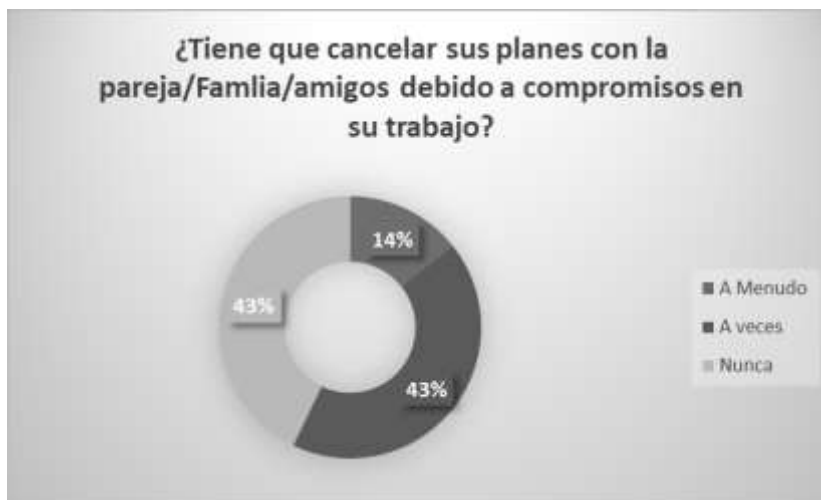
Relación Dificultad Obligaciones Hogar-Pensamiento Trabajo



Se evidenció que el 43% de la población estudio a veces tiene que cancelar sus planes con su familia/pareja/amigos debido a compromisos en su trabajo, el 43% indicó que nunca tiene que cancelar sus planes con su familia/pareja/amigos debido a compromisos en su trabajo, y el 14% a menudo debe cancelar sus planes con su familia/pareja/amigos debido a compromisos en su trabajo como se muestra Figura 4. Cancelación Planes Personales por Compromisos Laborales.

Figura 4

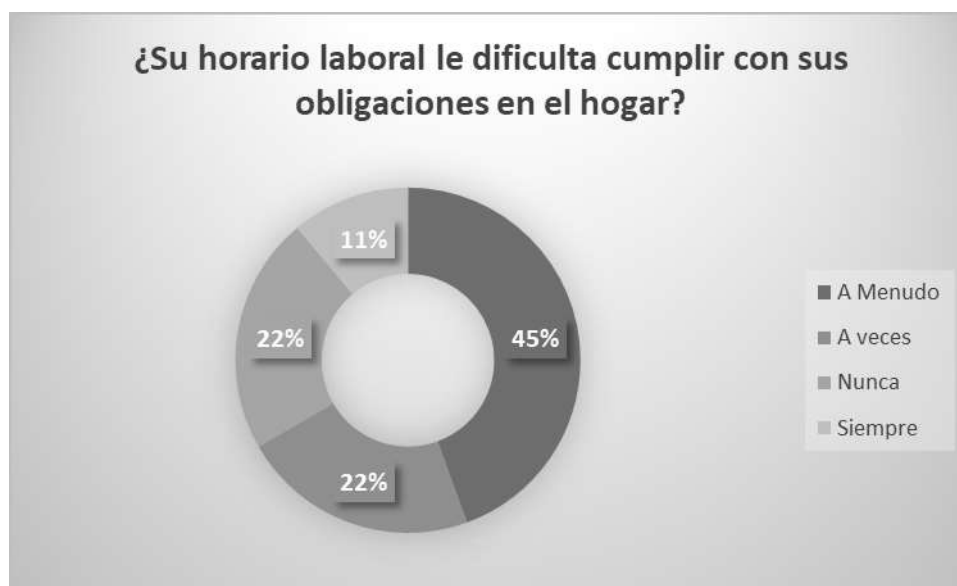
Cancelación Planes Personales por Compromisos Laborales



Con respecto a si el horario laboral le dificulta cumplir con las obligaciones en el hogar el 45% de la población objeto de estudio indicó que a menudo el horario laboral le dificulta cumplir con las obligaciones en el hogar, el 22% indicó que a veces y nunca el horario laboral le dificulta cumplir con las obligaciones en el hogar y el 11% siempre se le dificulta cumplir las obligaciones laborales, como se muestra en la Figura 5. Horario laboral y Obligaciones del Hogar.

Figura 5

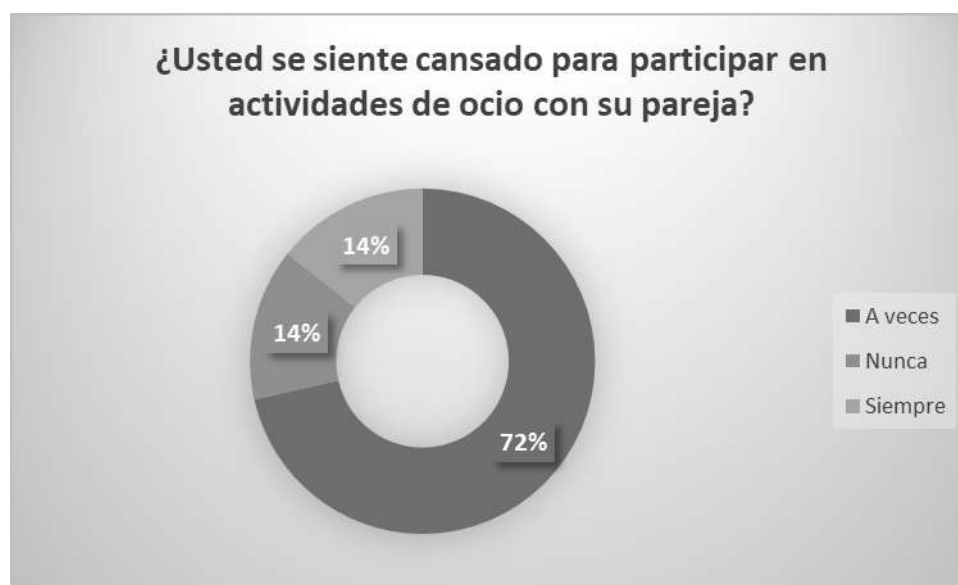
Horario Laboral y Obligaciones del Hogar



En relación a sentirse cansado para participar en actividades de ocio con su pareja el 72% a veces se siente cansado para participar actividades de ocio con su pareja, el 14% siempre se siente cansado y el 14% nunca se siente cansado para participar en actividades de ocio con su pareja, como se evidencia en la Figura 6. Relación Trabajo-Actividad de Ocio.

Figura 6

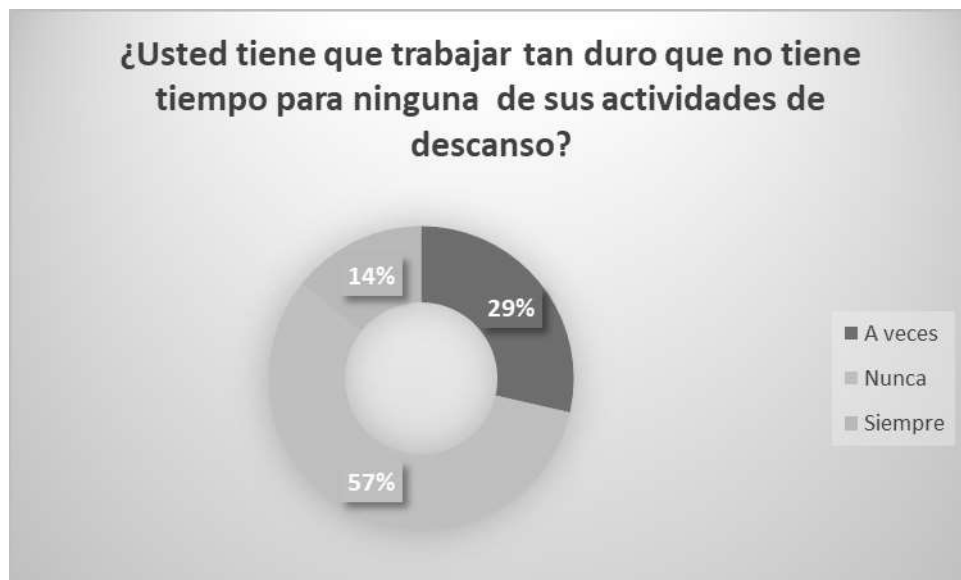
Relación Trabajo-Actividad de Ocio



De acuerdo a si tiene que trabajar tan duro que no tiene tiempo para ninguna de las actividades de descanso el 57% nunca trabaja tan duro que no tiene tiempo para sus actividades de descanso, el 29% a veces trabaja tan duro que no tiene tiempo para las actividades de descanso y el 14% siempre trabaja tan duro que no tiene tiempo para ninguna de sus actividades de descanso, como se evidencia en la Figura 7. Relación Trabajo-Actividad de Descanso.

Figura 7

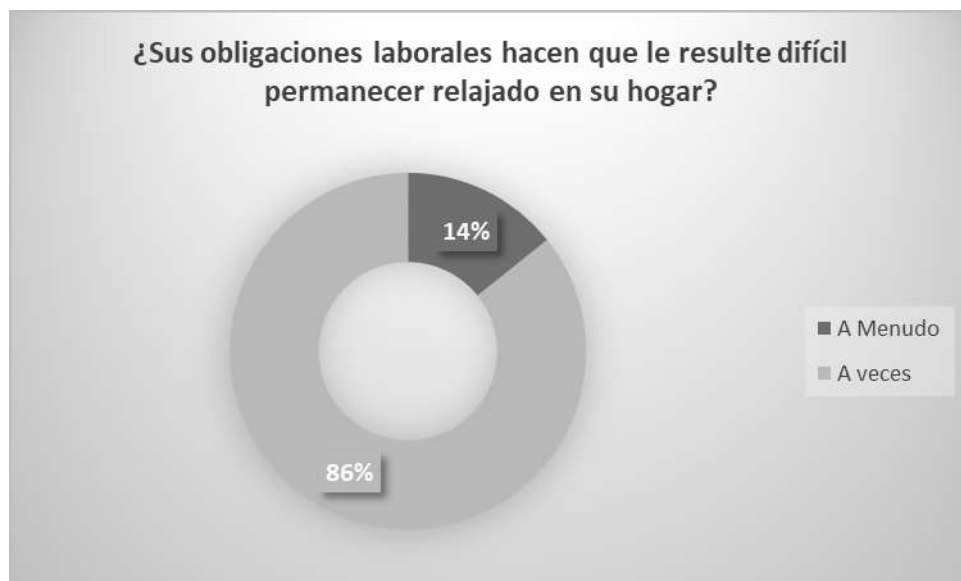
Relación Trabajo-Actividad de Descanso



De acuerdo a las obligaciones laborales el 86% de la población estudio refirió que a veces las obligaciones laborales hacen que le resulte difícil permanecer relajado en su hogar y el 14% registró que a menudo las obligaciones laborales hacen que le resulte difícil permanecer relajado en su hogar, como se observa en la Figura 8. Relación entre Obligaciones Laborales y Descanso en el Hogar.

Figura 8

Relación entre Obligaciones Laborales y Descanso en el Hogar



Con respecto al tiempo adicional en el trabajo, se observó que el 57% de la población estudio a veces requiere tiempo adicional que hubiera querido pasar con pareja, familia o amigos, el 29% a menudo requiere tiempo adicional que hubiera querido pasar con pareja, familia o amigos y el 14% nunca requiere tiempo adicional que hubiera querido pasar con pareja, familia o amigos, como se muestra en la Figura 9. Relación entre Tiempo Adicional Laboral y Deseo de Tiempo Personal.

Figura 9

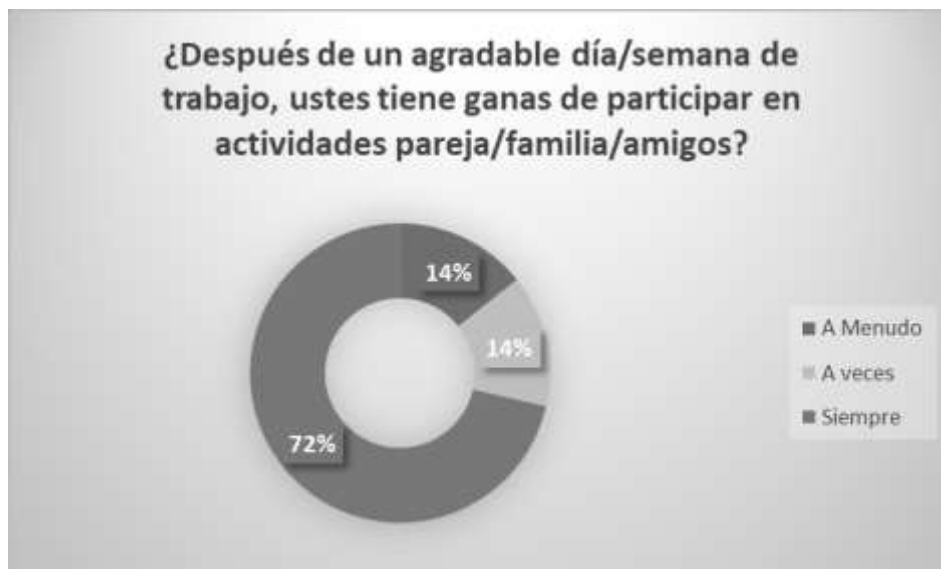
Relación entre Tiempo Adicional Laboral y Deseo de Tiempo Personal.



El 72% de la población de estudio siempre tiene ganas de participar en actividades personales después de una agradable semana de trabajo, el 14% a menudo tiene ganas de participar en actividades personales después de una agradable semana de trabajo y el 14% indicó que a veces tiene ganas de participar en actividades personales después de una agradable semana de trabajo, como se evidencia en la Figura 10. Relación entre un agradable tiempo laboral y la Participación en Actividades Personales.

Figura 10

Relación entre un Agradable Tiempo Laboral y la Participación en Actividades Personales

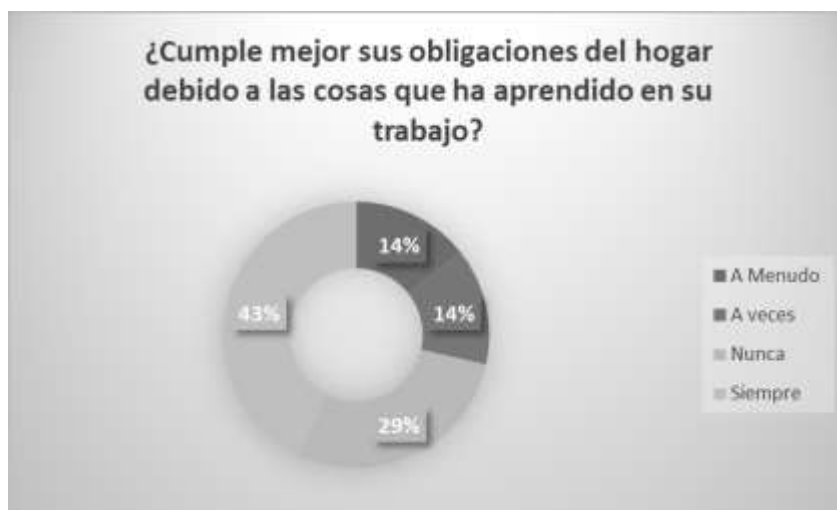


De acuerdo a lo observado el 43% de la población estudio siempre cumple mejor sus obligaciones del hogar debido a lo aprendido en su trabajo, el 29% nunca cumple mejor sus obligaciones del hogar debido a lo aprendido en su trabajo, el 14% a veces cumple mejor sus obligaciones del hogar debido a lo aprendido en su trabajo y el 14% a menudo cumple mejor sus obligaciones del hogar debido a lo aprendido en su trabajo, como lo muestra la Figura 11.

Relación entre las Obligaciones del Hogar y las Enseñanzas del Trabajo.

Figura 11

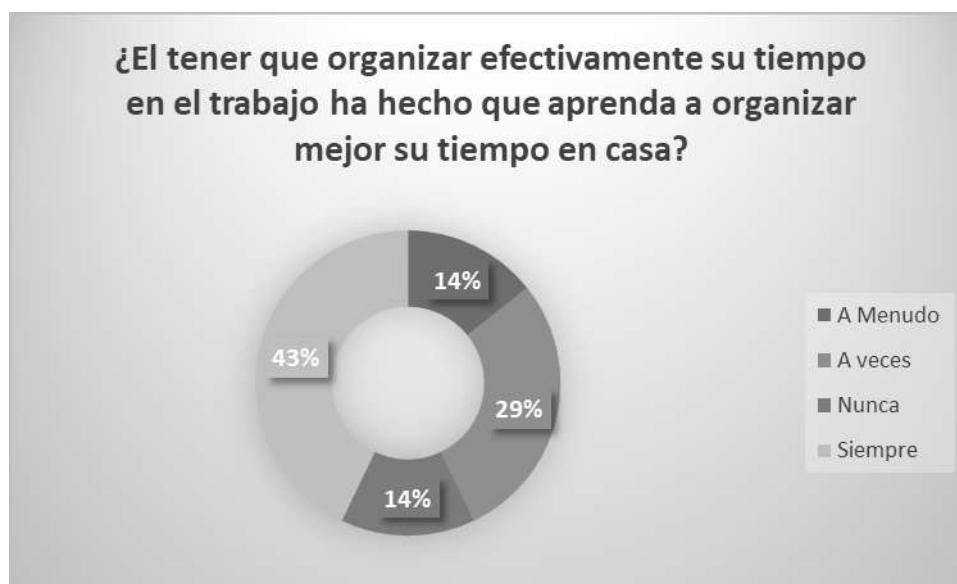
Relación entre las Obligaciones del Hogar y las Enseñanzas del Trabajo.



El 43% de la población estudio indicó que siempre el organizar efectivamente el tiempo en el trabajo permite que aprenda a organizar su tiempo en casa, el 29% registró que a veces el organizar efectivamente el tiempo en el trabajo permite que aprenda a organizar su tiempo en casa, el 14% mencionó que a menudo el organizar efectivamente el tiempo en el trabajo permite que aprenda a organizar su tiempo en casa y el 14% nunca el organizar efectivamente el tiempo en el trabajo permite que aprenda a organizar su tiempo en casa, como se puede observar en la Figura 12. Organización del Tiempo Hogar-Trabajo

Figura 12

Organización del Tiempo Hogar-Trabajo



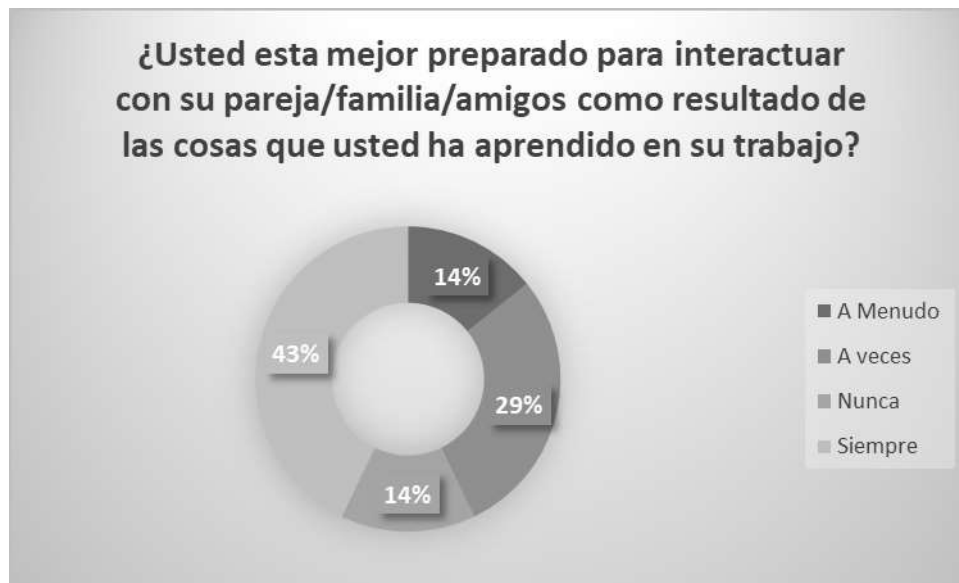
En relación a si está mejor preparado para interactuar con la pareja/familia/amigos como resultado de las cosas que ha aprendido en el trabajo el 43% siempre está mejor preparado para interactuar en temas personales como resultado del aprendizaje en el trabajo, el 29% a veces está mejor preparado para interactuar en temas personales como resultado del aprendizaje en el trabajo, el 14% nunca está mejor preparado para interactuar en temas personales como resultado del aprendizaje en el trabajo y el 14% siempre está mejor preparado para interactuar en temas

personales como resultado del aprendizaje en el trabajo, como se muestra en la Figura 13.

Interacción Personal-Resultado del Aprendizaje Laboral.

Figura 13

Interacción Personal-Resultado del Aprendizaje Laboral



En respuesta al segundo objetivo específico, para establecer el impacto que genera el conflicto familia-trabajo con el desempeño laboral de los trabajadores del área de talento humano, una perspectiva analítica nos permite establecer como el estado anímico influye de manera positiva o negativamente en el carácter de la persona, también difiere en los tiempos para desarrollar funciones laborales y el tiempo dedicado para las actividades familiares y domésticas, evidenciando la capacidad y autonomía del ser humano para discernir entre un ámbito y otro, la forma en que repercute mediante la sensación de bienestar, satisfacción laboral es una variable significativa para la diferenciación de los patrones de pensamiento, reacción, percepción frente a las relaciones duraderas o pasajeras que incitan en el ser humano angustia y otras sensaciones que afectan su capacidad de desenvolverse en el medio, la herramienta SWING arrojó como resultados:

El 71% de la población estudio indicó que nunca los problemas del hogar lo hacen estar tan irritable que descarga su malestar con los colegas o compañeros de trabajo y el 29% a veces los problemas del hogar lo hacen estar tan irritable que descarga su malestar con los colegas o compañeros de trabajo, como se evidencia en la Figura 14. Relación entre los Problemas del Hogar e Irritabilidad con Compañeros de Trabajo.

Figura 14

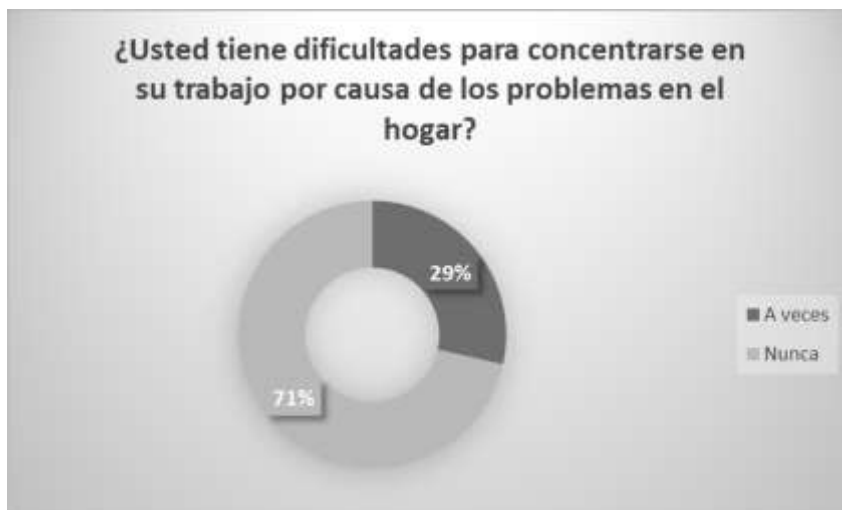
Relación entre los Problemas del Hogar e Irritabilidad con Compañeros de Trabajo



Se evidenció que el 71% de la población de estudio nunca presenta dificultades para concentrarse en el trabajo a causa de los problemas en el hogar y el 29% a veces presenta dificultad en la concentración en el trabajo a causa de los problemas en el hogar, como se observa en la Figura 15. Dificultades en la concentración Laboral a Causa de Problemas Familiares.

Figura 15

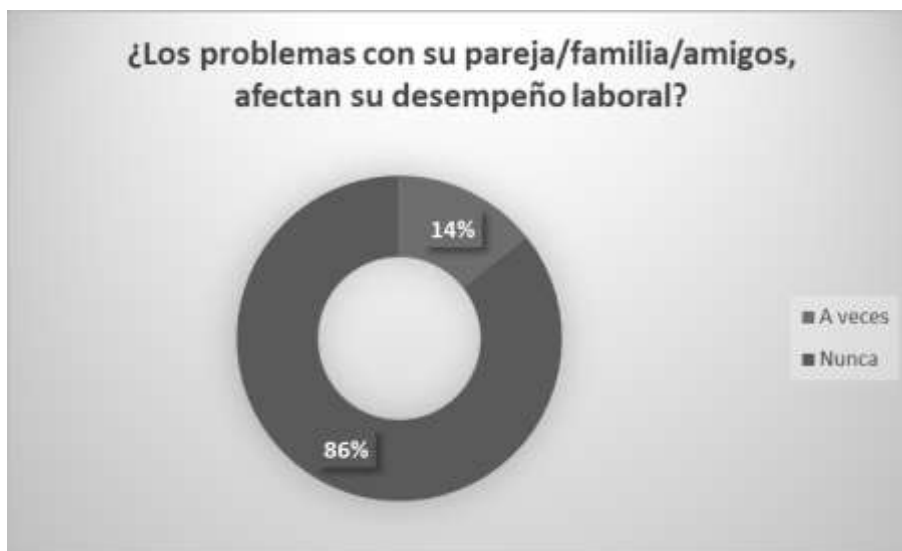
Dificultades en la Concentración Laboral a Causa de Problemas Familiares



El 86% de la población estudio refirió que nunca los problemas personales afectan su desempeño laboral y el 14% a veces los problemas personales afectan su desempeño laboral, como se evidencia en la Figura 16. Relación entre el Desempeño laboral y Problemas Personales.

Figura 16

Relación entre el Desempeño laboral y Problemas Personales



El 100% de la población estudio indicó que nunca los problemas Personales hacen que no tenga ganas de trabajar, como se puede ver en la Figura 17. Relación entre Problemas Personales y las Ganas de Trabajar.

Figura 17

Relación entre Problemas Personales y las Ganas de Trabajar



El 43% a veces cumple mejor sus obligaciones en el hogar porque lo hacen también en su trabajo, el 43% siempre cumple mejor sus obligaciones en el hogar porque lo hacen también en su trabajo y el 14% nunca cumple mejor sus obligaciones en el hogar porque lo hacen también en su trabajo, como se muestra en la Figura 18. Relación de Cumplimiento de Obligaciones Hogar-Trabajo.

Figura 18

Relación de Cumplimiento de Obligaciones Hogar-Trabajo



El 71% de la población estudio siempre que pasa un fin de semana divertido en su vida personal, su trabajo le resulta más divertido y el 21% a veces cuando pasa un fin de semana divertido en su vida personal, su trabajo le resulta más divertido, como lo indica la Figura 19.

Relación de Diversión Personal – Laboral.

Figura 19

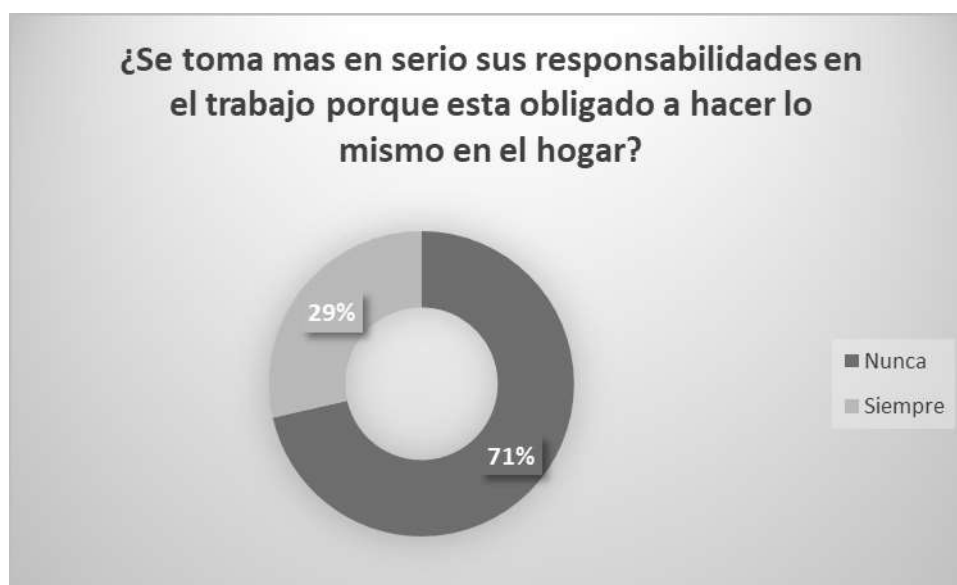
Relación de Diversión Personal – Laboral



El 71% de la población estudio nunca se toma más en serio el trabajo porque se encuentra obligado a realizarlo en el hogar y el 29% siempre se toma más en serio el trabajo porque se encuentra obligado a realizarlo en el hogar, como se puede ver en la Figura 20. Relación entre Responsabilidades del Trabajo y Obligación en el Hogar.

Figura 20

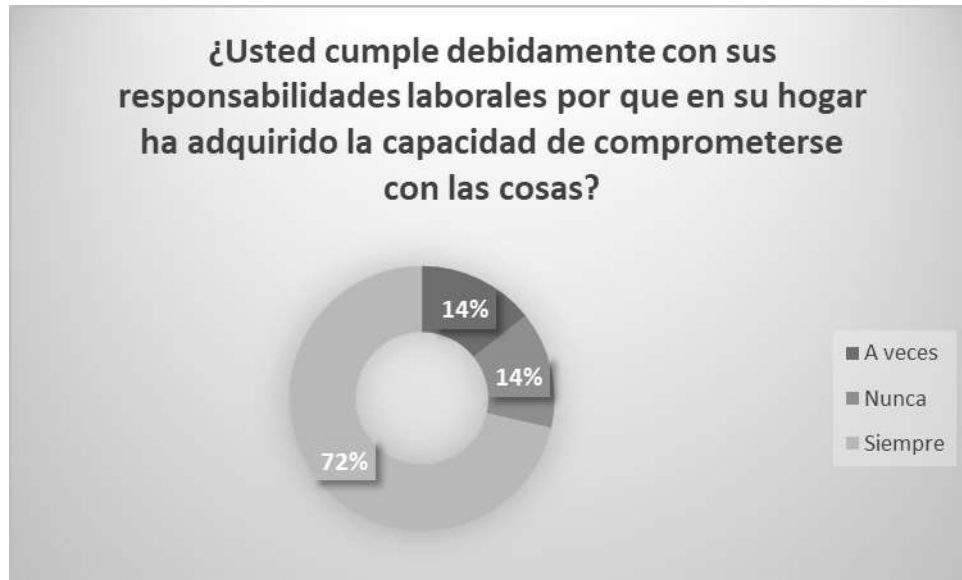
Relación entre Responsabilidades del Trabajo y Obligación en el Hogar



El 72% de la población estudio siempre cumple debidamente con sus responsabilidades laborales por que en su hogar ha adquirido la capacidad de comprometerse con las cosas, el 14% a veces cumple debidamente con sus responsabilidades laborales por que en su hogar ha adquirido la capacidad de comprometerse con las cosas y el 14% nunca cumple debidamente con sus responsabilidades laborales por que en su hogar ha adquirido la capacidad de comprometerse con las cosas, como se muestra en la Figura 21. Relación Cumplimiento Responsabilidades Laborales y Compromiso Adquirido en el Hogar.

Figura 21

Relación Cumplimiento Responsabilidades Laborales y Compromiso Adquirido en el Hogar



El 71% de la población estudio refirió que siempre el tener que organizar el tiempo en el hogar ha permitido que aprenda a organizar mejor el tiempo en el trabajo, el 29% a menudo el tener que organizar el tiempo en el hogar ha permitido que aprenda a organizar mejor el tiempo en el trabajo, como se evidencia en la Figura 22. Relación Organización del Tiempo.

Figura 22

Relación Organización del Tiempo



El 29% de la población estudio siempre tiene mayor confianza en sí mismo en el trabajo porque tiene su vida en el hogar bien organizada, el 29% nunca tiene mayor confianza en sí

mismo en el trabajo porque tiene su vida en el hogar bien organizada, el 28% a menudo tiene mayor confianza en sí mismo en el trabajo porque tiene su vida en el hogar bien organizada y el 14% veces tiene mayor confianza en sí mismo en el trabajo porque tiene su vida en el hogar bien organizada, como se observa en la Figura 23. Relación entre Confianza en Sí mismo en el trabajo y Organización Personal.

Figura 23

Relación entre Confianza en Sí mismo en el trabajo y Organización Personal.

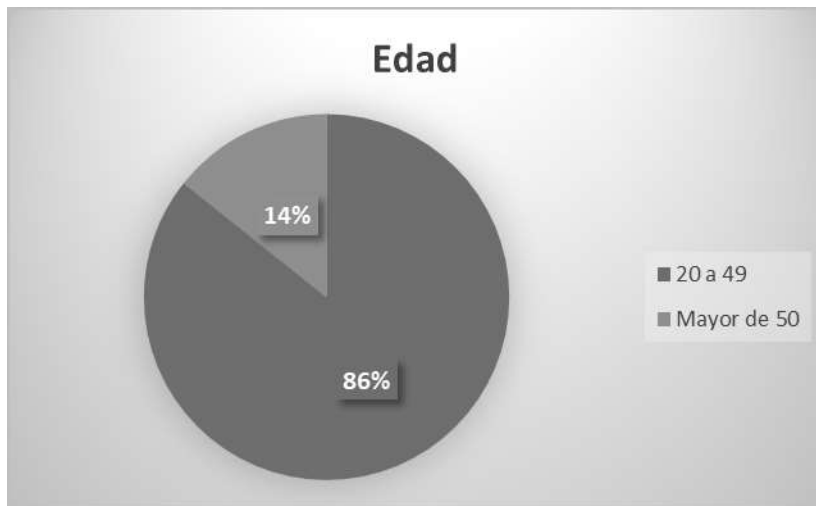


En respuesta al tercer objetivo específico, mediante el análisis de factores que influyen en la relación familia-trabajo para el equilibrio emocional de los colaboradores sujetos a estudio, la familia y el trabajo son dos ejes fundamentales correlacionados en la interacción social, económica, mental; la pluralidad de la vida doméstica, estilos de vida, subordinación, género, retribución salarial intervienen en la comprensión del equilibrio que se traduce en la unidad familiar vs unidad laboral en una perspectiva sociodemográfica. se realizó la caracterización demográfica de la población estudio encontrando lo siguiente:

Se observó que el 86% de la población encuestada se encuentra en el rango de edad de 20 y 49 años y el 14% representa a la población mayor de 50 años, como se evidencia en la Figura 24. Rango de Edad.

Figura 24

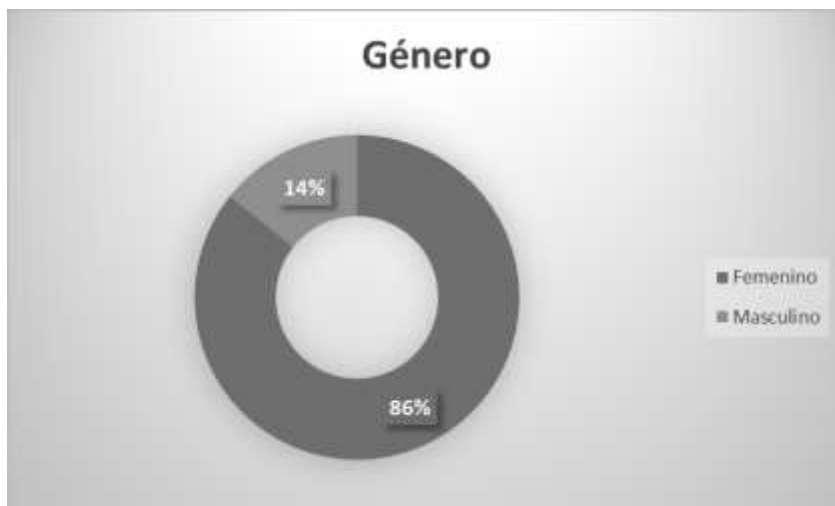
Rango de Edad



Dentro de la caracterización por género, se observó que el 86% corresponden al género femenino y el 14% al género masculino, como se muestra en la Figura 25. Clasificación por Género.

Figura 25

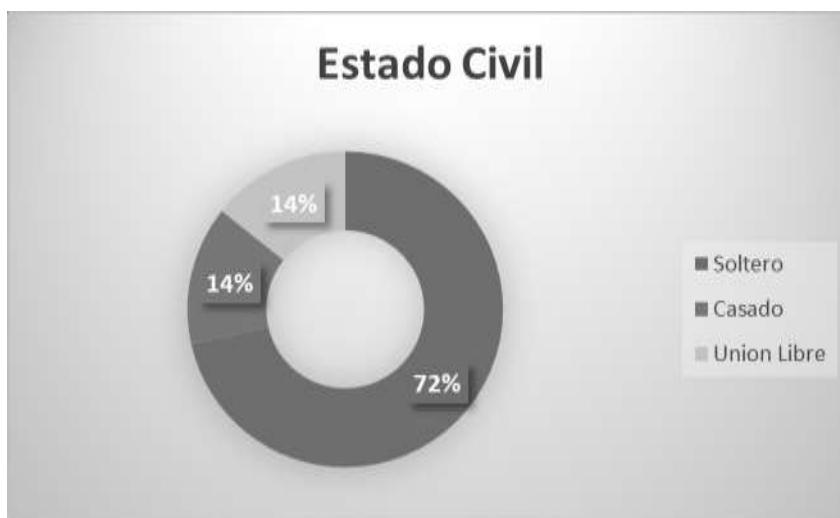
Clasificación por Género



En relación al estado civil de la población se observó que el 72% se encuentran solteros, el 14% casados y el 14% en unión libre, como se muestra en la Figura 26. Estado Civil.

Figura 26

Estado Civil



De acuerdo a su composición familiar el 57% tiene hijos y el 43% aun no tienen hijos, de la población con hijos, el 67% tienen un hijo a su cargo y el 33% tiene dos hijos a su cargo, como se evidencia en la Figura 27. Tiene Hijos y Figura 28. Cantidad de Hijos a Cargo.

Figura 27

Tiene Hijos

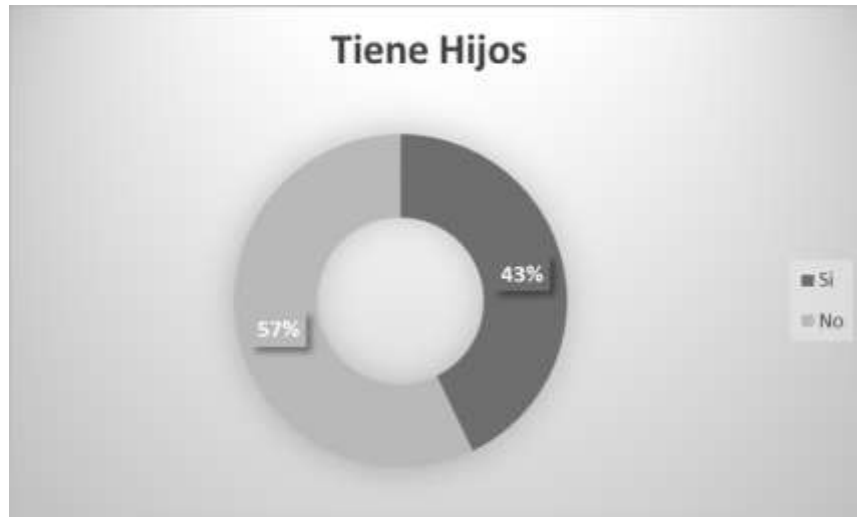


Figura 28

Cantidad de Hijos a Cargo



De acuerdo a la convivencia se observó que el 86% habita con 2 a 4 personas más y el 14% reside con más de 7 personas como se evidencia en la Figura 29. Personas en el Hogar.

Figura 29

Personas en el Hogar



Con respecto a la escolaridad de la población se observó que el 43% de la población son profesionales universitarios, el 43% son tecnólogos y el 14% son técnicos, como se muestra en la Figura 30. Escolaridad.

Figura 30

Escolaridad



En la clasificación de cargos se encontró que el 86% de los cargos son operativos clasificados de la siguiente manera: 2 personas analistas de nómina, 2 personas para reclutamiento, selección y contratación; 1 persona coordinadora del sistema de seguridad

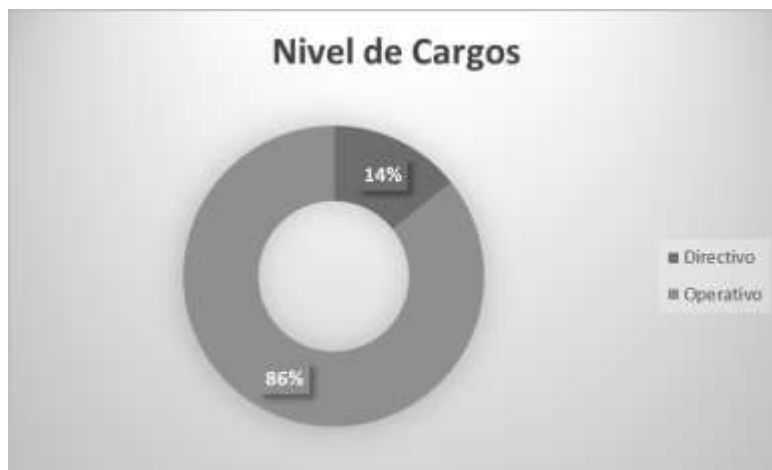
IMPACTO DE LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA

industrial y una persona asistente de afiliaciones; el 14% pertenece al cargo directivo conformado por 1 persona en la jefatura de talento humano, como se muestra en la Figura 31.

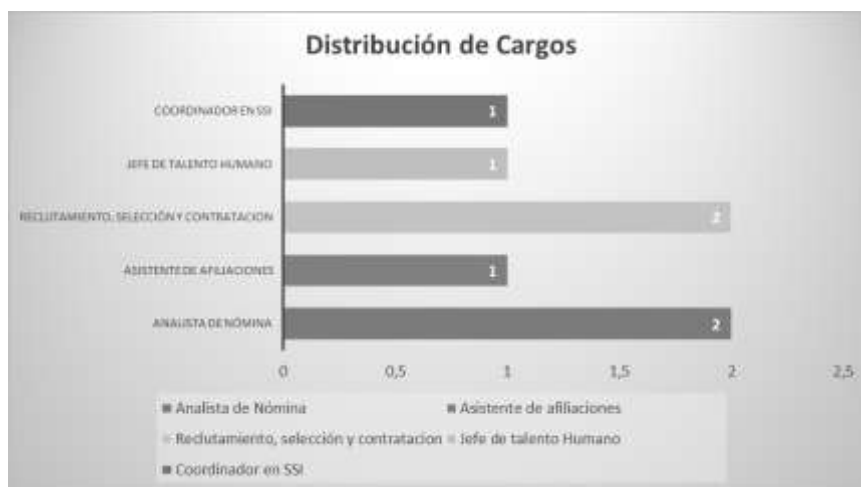
Nivel de Cargos y Figura 32. Distribución de Cargos.

Figura 31

Nivel de Cargos

**Figura 32**

Distribución de Cargos



Se evidenció que el 86% de la población estudio tiene un ingreso laboral menor de 2 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMLMV) y el 14% tiene un ingreso mayor de 2 SMLMV, como se muestra en la Figura 33. Ingreso Laboral.

Figura 33*Ingreso Laboral*

Con respecto a la antigüedad en el cargo se observó que el 57% de la población estudio tienen menos de 5 años en el cargo, el 29% han permanecido entre 6 y 10 años y el 14% llevan más de 10 años en la organización, como se muestra en la Figura 34. Tiempo de Antigüedad.

Figura 34*Tiempo de Antigüedad*

Discusión

De acuerdo a los hallazgos estadísticos y a la correlación encontrada entre la Herramienta SWING y la edad de la población estudio, es posible inferir que existe una gran influencia

negativa entre las obligaciones laborales, el tiempo y la calidad en el hogar, independiente del rango de edad.

Con respecto a la influencia que representan los problemas familiares y del hogar, se evidencia estadísticamente que afectan muy poco las relaciones laborales y el desempeño laboral; las obligaciones laborales dificultan el permanecer relajado en el hogar. Al referirse al equilibrio emocional, se enlaza el riesgo psicosocial de alguna manera, es un deber de las organizaciones promover la salud mental. Los riesgos psicosociales en el campo laboral hacen alusión a aquellos factores que representan un riesgo emergente ocasionado por nuevas tecnologías, nuevos procesos, ambiente laboral, sitio de trabajo, cambios jerárquicos, relaciones sociales. Por este motivo, la promoción de la salud laboral y la prevención de las enfermedades y accidentes laborales relacionados con los riesgos psicosociales deberían ser materia de salud pública para los gobiernos.

Como indica Judge, Boudreau y Bretz, cuando un individuo desempeña varios roles, imposibilita la eficiencia y desempeño en todos los roles por “la ocurrencia simultánea de dos o más conjuntos de presiones” (Judge, Boudreau y Bretz, 1994).

Cuando se hace referencia a los factores de riesgo psicosocial, cargo, labor, entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés (Gil Monte PR, 2009).

El estrés laboral se define como una respuesta psicobiológica nociva, que aparece cuando los requisitos de un trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. Puede estar relacionado con el trabajo en sí mismo (carga laboral, escasa posibilidad

de tomar decisiones), y también con el contexto organizativo o con el ambiente laboral (escasa comunicación, conflictos interpersonales), así como con dificultades para conciliar la vida familiar con el trabajo. (Navines, R 2016). Lo que atribuye a un déficit de salud mental la presencia del estrés como denominador para desencadenar múltiples afecciones que se somatizan de forma multisistémica en el ser humano.

Basado en la evidencia de la aplicación del instrumento, es posible deducir que la existencia de riesgos psicosociales ha prevalecido desde hace tiempo, sin embargo no se había identificado como problemática de salud pública hasta afrontar las múltiples incidencias en cambios sociales/organizativos y que aumenta con efectos nocivos a la salud de los trabajadores.

La sobrecarga laboral es percibida por el colaborador quien identifica la asignación de tareas por encima de sus capacidades en relación con el tiempo para ejecutarlas (Aryee, Luk, Leung y Lo, 1999), paralelamente hay un exceso de la carga mental en el colaborador, por la deficiencia en el manejo de presiones.

Todos en algún momento de su vida se han enfrentado a este tipo de situaciones, asumir una contrariedad emocional y al mismo tiempo hacerle frente a las obligaciones laborales, es una gratificación a los valores como valentía y profesionalismo, sin autocompasión, algo arduo de encaminar, más no imposible.

Propuesta de Solución

Con los hallazgos evidenciados es posible sugerir a la alta dirección capacitaciones continuas por el área de bienestar social, pausas activas donde se abarque al colaborador la desconexión laboral como un hábito de conducta, la solicitud de requerimientos únicamente en los horarios laborales, no hostigar a los trabajadores con mensajes por aplicaciones tecnológicas,

ni llamadas telefónicas, pese que hoy en día a raíz de la contingencia sanitaria a nivel nacional, existe una normatividad que lo ampara ley 2191 del 2022.

Fomentar actividades que involucren a la familia para afianzar los lazos entre la misma.

Contar con un especialista en el caso de identificar a un colaborador que requiera apoyo profesional.

Realizar periódicamente la aplicación de la encuesta, se sugiere semestralmente para identificar las dimensiones que pueden estar cursando los trabajadores y brindar apoyo constante.

Reconocer los méritos de los colaboradores mediante bonificaciones por su desempeño.

8 Análisis Financiero (Costo-Beneficio)

Presupuesto

Excel Anexo Costos

| ELEMENTOS | CANTIDAD | COSTO UNITARIO | COSTO TOTAL |
|--------------------------|----------|----------------|------------------|
| Resma de papel | 1 | \$14.900 | \$14.900 |
| Lapiceros | 3 | \$1.200 | \$3.600 |
| Intervención Profesional | 7 | \$20.000 | \$140.000 |
| TOTAL | | | \$158.500 |

Fuente: creación propia

El beneficio que se obtiene mediante esta investigación es reducir el ausentismo laboral, lo cual genera disminución de la productividad en la empresa, impacta en la sostenibilidad económica de forma negativa, incrementado a su vez los costos de personal, elevación de la carga laboral con un efecto negativo en el ambiente de trabajo y quebrantos en el clima organizacional; alterando a su vez la planificación de recursos humanos, afectando directamente el desempeño de las actividades del objeto social de la empresa.

9 Conclusiones

En el desarrollo de la investigación es posible concluir que cuando el individuo tiene alguna dificultad laboral repercute en su estado emocional y esto a su vez influye en todos los ámbitos de desarrollo personal, laboral, afectivo y familiar.

Una vez analizados los datos que se contemplan en la anterior investigación, se da alcance al cumplimiento del objetivo general enunciado, identificar los factores que impactan en la relación trabajo-familia en el personal que labora en el área de talento humano de la empresa EMI SAS evaluada en las diversas dimensiones interacción positiva trabajo-familia, la interacción negativa de trabajo-familia, la interacción positiva familia-trabajo y por último la interacción negativa entre familia-trabajo. Los resultados arrojan que pese a las demandas diversas que exige el ambiente familiar la relación familia-trabajo para este estudio no se ve afectada en mayor proporción, aunque el desempleo y el costo de vida generan en el individuo un nivel de estrés por propender una mejor calidad de vida a quienes tienen hijos y por el cumplimiento de metas a quienes no.

Las excesivas cargas laborales tienen un impacto negativo en la relación trabajo-familia, evidenciando el cansancio como un factor que impide que la persona pueda desarrollar sus actividades laborales, familiares y/o personales en calidad óptima, puede hacerle cometer errores, disminuye su concentración.

Un papel fundamental es el descanso lo que permite tener la mente despejada e ideas productivas. Cuando se presentan jornadas laborales extensas son un reflejo de poca planeación y déficit en la priorización de los objetivos; una buena organización es vital para la eficacia y efectividad de los procesos, una buena técnica es realizar una lista de las labores

con frecuencia, iniciando por lo más complicado y posteriormente lo menos difícil, así se va despejando las tareas y culminar con éxito la jornada.

Las personas que llevan sus conflictos de pareja, familiares, de salud y económicos al campo laboral generan muchos inconvenientes para el desenvolvimiento de las tareas asignadas, como impacto negativo en el desempeño, eficiencia, de relación interpersonal y productividad laboral.

Cuando se presentan problemas que afectan el estado de ánimo, se dificulta el dejar de pensar en los mismos o hacer caso omiso de ellos en un periodo prudencial cuando no se tiene en que ocupar la mente, una muy buena alternativa es trazar como un reto personal, poner a prueba nuestras destrezas personales, demostrar la fortaleza, resiliencia, capacidad de adaptabilidad y ver en el trabajo una forma de aprovechar el tiempo satisfactoriamente, con remuneración salarial por competencias y distracción, saliendo del círculo vicioso del problema.

10 Recomendaciones

Para mitigar el impacto del conflicto familia-trabajo que se ha evidenciado a lo largo del estudio de investigación, se sugiere tener en cuenta las siguientes consideraciones:

Crear un programa de apoyo psicosocial para el manejo de conflictos entre trabajo-familia.

Generar hábitos de conducta, estableciendo los límites del horario laboral, los tiempos en familia, los periodos de esparcimiento para proporcionar en el individuo fortalecimiento del bienestar en el hogar.

IMPACTO DE LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Fijar prioridades, incitar a la persona a establecer por importancia cuáles son sus prioridades, mediante los cuestionamientos ante las exigencias laborales, evaluar las actividades que demandan mayor cantidad de tiempo en su resolución.

Mente sana/cuerpo sano, promover las prácticas de deportes, promoviendo la salud y como medio de prevención de la enfermedad, mediante el ejercicio físico se reducen las cargas de estrés, liberando tensiones y despejando la mente.

El trabajo y su mundo queda en la empresa, es indispensable que el colaborador tenga presente que los inconvenientes relacionados con el trabajo, son netamente ejercicio laboral y se desempeñan en este campo, no involucrar la familia es de gran utilidad.

Involucrar dentro del programa de bienestar, actividades con la familia para incentivar los lazos personales/familiares/laborales.

Concientizar fin de jornada, reconocer que una vez finaliza el horario laboral las tareas pendientes pueden llevarse a cabo al día siguiente, no llevar trabajo a casa, se debe priorizar los objetivos para el cumplimiento de los mismos.

Pausas activas integrales, adaptar ejercicios de respiración, concentración y relajación los cuales tienen efectos positivos para combatir la carga de estrés.

Aprovechamiento del tiempo, dedicarse tiempo para sí mismo, tratar de compartir experiencias, sentimientos de frustración, emociones motivacionales con las personas de confianza, esto contribuye a que la persona se desahogue.

Orientación, acudir con un profesional en caso de ser necesario.

Reconocimiento al mérito, acorde al rendimiento y cumplimiento de metas, generar un reconocimiento al colaborador del mes o bonificaciones, esto induce en el colaborador a una exigencia propia y alto rendimiento.

IMPACTO DE LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Respetar el espacio personal, el espacio familiar y el espacio laboral, cada ámbito tiene su ambiente esto favorece a su vez el desarrollo personal, la vida afectiva, la vida familiar y el desempeño laboral.

Implementar la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en la organización según lo estipulado en la Resolución 2404 de 2019 y en la circular 064 de 2020, semestralmente a todos los colaboradores.

11 Referencias Bibliográficas

Andrade, L. L. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia* 7(1), 185-198

Basto-Rostegui, J. J. (2020). Acoso laboral en Colombia. Una mirada al fenómeno del mobbing, en el entorno laboral. Trabajo de Grado. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Derecho. Bogotá, Colombia. <https://hdl.handle.net/10983/25698>

Camargo, J., & Puentes, A. (2009, 30 octubre). Vista de Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral | Diversitas. *Diversitas*, 1(1). <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/159/238>

Carranzana, V. (2003). *Ajayu [online]. 2003, vol.1, n.1*. El Concepto de Salud Mental en Psicología Humanista–Existencial:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612003000100001

Castañeda, A. B. (2020). *Riesgos Psicosociales y el estrés en el ámbito laboral en empresas de servicios*. Universidad Santiago de Cali: <https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/4706/RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20Y%20EL%20ESTR%C3%89S.pdf?sequence=2&isAllowed=y#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20y%20el%20estr%C3%A9s%20en%20el%20%C3%A1mbito%20laboral,afectando%20al%20trab>

Clark, S. (2000). Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance. *Human Relations*.

Colombia Legal Corporation. (2018, 30 abril). Aspectos legales del acoso laboral en Colombia en la Ley 1010 del 2006. <https://www.colombialelegalcorp.com/blog/aspectos-legales-del-acoso-laboral-colombia/>

Congreso de Colombia. (15 de noviembre de 1915). Ley 57.

Constitución Política de Colombia (Enero 23, 2006).Ley 1010. Acoso Laboral.DO.46160. https://www.arlsura.com/images/stories/acoso_laboral.pdf

Constitución Política de Colombia (Enero 6, 2022).Ley 2191. Ley de Desconexión Laboral.DO.51909 http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_2191_2022.html

De León, N. (2016, 11 octubre). Población Y Muestra [Diapositivas]. Repositorio Institucional UAEM. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/63099/secme-26877.pdf?sequence=1>

Dollard, M.F. Skinner, N., Tuckey, M.R., & Bailey, T. (2007). Vigilancia nacional de factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo: una visión internacional. *Estrés laboral*, 21, 1-29.

Delgado, E.A., Canabal, M.E., (2006) “Factores asociados con la transferencia negativa del trabajo al hogar entre los latinos en los Estados Unidos” en *Journal of Family and Economic Issues*. Volumen 27, número 1, pp. 92–112.

Dollard, M.F. Skinner, N., Tuckey, M.R., & Bailey, T. (2007). Vigilancia nacional de factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo: una visión internacional. *Estrés laboral*, 21, 1-29.

Editorial Etecé. (2021, 16 junio). *Método Cuantitativo - Concepto, usos, ejemplos y características*. Concepto. <https://concepto.de/metodo-cuantitativo/>

El Congreso de Colombia. (11 de Julio de 2012). Ley 1562.

El Congreso de Colombia . (21 de Enero de 2013). Ley 1616.

El Congreso de Colombia. (23 de Enero de 2006). Ley 1010.

El Presidente de la República. (31 de Julio de 2014). Decreto 1443.

IMPACTO DE LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA

El Presidente de la República de Colombia. (1950). Decreto Ley 3743 . Diario Oficial.

El Presidente De La República De Colombia. (28 de Abril de 2010). Decreto 1429.

El Presidente de la República de Colombia. (5 de Agosto de 2014). Decreto 1477.

El Presidente de la República de Colombia. (26 de Mayo de 2015). Decreto único Reglamentario 1072 .

Ernst, E., & Ozeki, C. (1998). Work-Family Conflict, Policies, and The Job-Life Satisfaction Relationship: A Review and Directions for Organizational Behavior-Human Resources Research. *Journal of Applied Psychology*, 85(2).
https://www.researchgate.net/publication/228079495_Work-Family_Conflict_Policies_and_The_Job-Life_Satisfaction_Relationship_A_Review_and_Directions_for_Organizational_Behavior-Human_Resources_Research

Gabini Sebastian. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272020000100006&script=sci_arttext

Gabel-Shemueli, R. y. (2012). Estrés laborales: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17 (58), 271-290.

Garcia, Lizeth; Perez, Aura. (2013). Los horarios laborales y su influencia en la percepción del equilibrio trabajo-familia. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/4491>

Gómez, P. (2015). *Repositorio Universidad Eafit*. La contribución de la gestión humana en la salud del colaborador en la organización: <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/8242>

Greenhaus, J. &. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management*.

Gil-Monte PR. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp Salud Publica*. 2009;83(2):169-73.

Ibáñez, C. M. (2020). *Sobre el uso de los conceptos de ciclo de vida e historia de vida en ecología y evolución*. Gayana (Concepción):

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-65382020000200093&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A., M.P., (2018). El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>.

Jiménez, M. B. (2011). Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 1(1). https://scielo.isciii.es/443/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Jimenez Osma, L. V., & Toledo Perez, M. F. (2018). Revisión teórica de los efectos de la sobrecarga laboral sobre los síntomas de burnout. *Repositorio Universidad Cooperativa de Colombia*, 1(1). https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/11275/1/2018_efectos_sobrecarga_laboral.pdf

La Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia.

Los Ministros de Trabajo y Seguridad Social y de Salud. (31 de Marzo de 1989). Resolución 1016 .

IMPACTO DE LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Ministerio de la Protección Social. (17 de Julio de 2008). Resolución 2646.

Ministerio de Trabajo. (18 de Julio de 2012). Resolución 1356.

Ministerio de Trabajo. (Abril de 2012). Resolución 652.

Ministerio de Trabajo. (13 de Febrero de 2019). Resolución 312.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (24 de junio de 1994). Decreto 1295.

Ministerio del Trabajo. (22 de Julio de 2019). Resolución 2404.

Montilla, Angela; Pantoja, Flor; Viveros, Elen. (2018). Estudio de carga laboral en sede administrativa, área de gestión y talento humano de cooperativa de productos lácteos de nariño. Itda. "Colacteos" Pasto.

https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/5791/2018CoUNFCA_EGTHMontillaPantojaViveroCargalaboralsedeadministrativaareagestionytalentohumanoCooperativadeProductosLacteosdeNari%C3%B1o_Informefinal.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Mur de Vú, Carlos; Maqueda Blasco, Jeronimo. (2011). Salud laboral y salud mental: estado de la cuestión. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500001

Oficina Internacional del Trabajo . (18-24 de septiembre de 1984). Factores Psicosociales En El Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra.

Moreno, B., Sanz, A., Rodríguez , A., & Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de Interacción Trabajo Familia (SWING). *Psicothema*, 331-337.

Otálora Montenegro, Guillermo. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20503407.pdf>

Naranjo, Leonardo. (2021). Estrés laboral y factores de riesgo psicosocial.

<https://internationaljournal.net/index.php/influence/article/view/142>

Navinés, R. M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental.

Medicina Clínica Volume 146, Issue 8, páginas 359-366.

Otálora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas *. Cuadernos de Administración, 1(1).

<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v20n34/v20n34a07.pdf>

PREVECON Seguridad, Salud y Medio Ambiente. (13 de 04 de 2018). PREVECON Seguridad, Salud y Medio Ambiente. El estrés laboral: definición, causas, consecuencias y cómo prevenirlo: <https://prevecon.org/es/el-estres-laboral-definicion-causas-consecuencias-y-como-prevenirlo/>

Perez Ramos, Sara & Vargas Jimenez, Esperanza & Castro Castañeda, Remberto. (2020). *Conciliación familia-trabajo y su relación con la salud mental. Un análisis desde el género, las políticas públicas y el desarrollo: factores críticos y estratégicos en la interacción territorial* desafíos actuales y escenarios futuros. Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional A.C, Coeditores, Ciudad de México.
<http://ru.iiec.unam.mx/5243/1/3-101-Perez-Vargas-Castro.pdf>.

Restrepo, D., & Jaramillo, J. (2012, 15 junio). Concepciones de salud mental en el campo de la salud pública. Facultad Nacional de Salud Pública, 1(1).

<http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v30n2/v30n2a09.pdf>

Salvo, J. (s.f). *Teoria Familiar Sistemica*.

https://psico.edu.uy/sites/default/files/cursos/int-teorias_TEORIA_FAMILIAR_SISTEMICA.pdf

Significados.com. (24 de 03 de 2020). *Psicología Evolutiva*.

<https://www.significados.com/psicologia-evolutiva/>

Silvestre, E. F. (2019). Validación de la Escala SWING de Interacción Trabajo-Familia en Docentes Universitarios. *Revista interamericana de Psicología Ocupacional Vol. 38, Num. 1*.

Salamanca, Sandra. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia.

<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/analisis/article/view/6806>.

Triglia, A. (2021). Psicología y Mente. Síndrome del Nido Vacío: cuando la soledad se apodera del hogar: <https://psicologiaymente.com/psicologia/sindrome-del-nido-vacio-soledad>

Velasquez, Natalia. (2021) Conflicto trabajo familia, desempeño laboral y perfil laboral de los trabajadores.

https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/3006/Velasquez_Hernandez_Natalia_Catalina_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

12 Anexos

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito del presente documento tiene como fin, dar a conocer el objeto de la aplicación de la herramienta SWING en el proyecto de investigación Impacto de la Relación Trabajo-Familia en los Colaboradores del Área de Talento Humano de la Empresa EMI S.A.S. para identificar los factores que pueden influir en el equilibrio de salud mental, estrés, relación trabajo-familia, por lo cual solicitamos de su apoyo y consentimiento en la realización de la presente encuesta.

Para ello se solicita de su participación en una encuesta “herramienta SWING” la cual consiste en el diligenciamiento de encuestas o cuestionarios, aportando en la investigación de estudios de caso a modo de investigación de campo, sobre la interacción trabajo-familia específicamente en los colaboradores del área de talento humano, esta encuesta tendrá una duración no máximo de 30 minutos de su tiempo y consta de 22 preguntas, cabe resaltar que su participación es voluntaria y puede desistir de responder al inicio, durante y en cualquier momento que considere pertinente, sin que ello le genere ningún perjuicio. Su identidad será tratada de forma anónima, sus datos personales serán protegidos y las respuestas serán confidenciales; de igual manera los datos serán evaluados y digitalizados en conjunto con las demás encuestas aplicadas en la población objeto de estudio.

Los representantes de la investigación son: Rocio del Pilar Moreno, Maria José Quiroz y Jury Ramirez, si se tiene alguna consulta sobre la misma puede formularse cuando se considere conveniente, los resultados pueden ser consultados al concluir la investigación.

IMPACTO DE LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA

Si se encuentra de acuerdo con los aspectos anteriormente mencionados, diligencie por favor los siguientes datos:

NOMBRES Y APELLIDOS: _____

CARGO: _____

FIRMA: _____

Anexo 2*Herramienta SWING*

| Herramienta SWING | | | | |
|--|-----------------|----------------|--------------|----------------|
| A continuación encontrará 22 preguntas relacionadas con su comportamiento en su entorno laboral y familiar, por favor responda de manera sincera marcando con una X sobre la respuesta que más se ajuste a su situación, durante los últimos 6 meses. | | | | |
| Preguntas | A Menudo | A Veces | Nunca | Siempre |
| 1, ¿Está irritable en su hogar porque su trabajo le exige un alto esfuerzo? | | | | |
| 2. Le resulta difícil cumplir con sus obligaciones del hogar, porque está constantemente pensando en su trabajo? | | | | |
| 3. Tiene que cancelar sus planes con la pareja/familia/amigos debido a compromisos en su trabajo? | | | | |
| 4. Su horario laboral le dificulta cumplir con sus obligaciones en el hogar? | | | | |
| 5. Usted se siente cansado para participar en actividades de ocio con su pareja? | | | | |
| 6. Usted tiene que trabajar tan duro que no tiene tiempo para ninguna de sus actividades de descanso? | | | | |
| 7 ¿Sus obligaciones laborales hacen que le resulte difícil permanecer relajado en su hogar? | | | | |
| 8. Su trabajo requiere tiempo adicional que a usted le habría gustado pasar con su pareja/familia/amigos? | | | | |
| 9. Los problemas en su hogar lo hacen estar tan irritable que usted descarga su malestar con sus colegas o compañeros de trabajo? | | | | |
| 10. Usted tiene dificultades para concentrarse en su trabajo por causa de los problemas en el hogar? | | | | |
| 11. Los problemas con su pareja/familia/amigos, afectan su desempeño laboral? | | | | |
| 12. Los problemas que tiene con su pareja/familia/amigos hacen que no tenga ganas de trabajar? | | | | |
| 13. Después de un agradable día/semana de trabajo, usted tiene ganas de participar en actividades pareja/familia/amigos? | | | | |

IMPACTO DE LA RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 14. Cumple mejor sus obligaciones del hogar debido a las cosas que ha aprendido en su trabajo? | | | | |
| 15. Usted cumple mejor sus obligaciones en el hogar porque lo hace también en su trabajo? | | | | |
| 16. El tener que organizar eficientemente su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa? | | | | |
| 17. Usted está mejor preparado para interactuar con su pareja/familia/amigos como resultado de las cosas que usted ha aprendido en su trabajo? | | | | |
| 18. Después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta mas divertido? | | | | |
| 19. Se toma más enserio sus responsabilidades en el trabajo porque está obligado a hacer lo mismo en el hogar? | | | | |
| 20. Usted cumple debidamente con tus responsabilidades laborales por que en su hogar ha adquirido la capacidad de comprometerse con las cosas? | | | | |
| 21 El tener que organizar tu tiempo en tu hogar ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en el trabajo. | | | | |
| 22. Tiene mayor confianza en sí mismo en el trabajo porque tiene su vida en el hogar bien organizada? | | | | |