

Propuesta para la Intervención de los Problemas Familiares afectivos que contribuye a mejorar la relación Trabajo-Familia de los colaboradores de la empresa CRD Ingeniería s.a.s

Sandra Yaneth Rojas Sánchez, Naifer lilley Rosero Álvarez y Jennifer Paola Villanueva Ortiz.

Universidad ECCI

Octubre 21 de 2020

Notas del autor.

Sandra Yaneth Rojas Sánchez, Naifer lilley Rosero Álvarez y Jennifer Paola Villanueva Ortiz. Facultad de Posgrados, Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo,

Universidad ECCI

La correspondencia relacionada con este proyecto debe ser dirigida a Sandra Yaneth Rojas Sánchez, Naifer lilley Rosero Álvarez y Jennifer Paola Villanueva Ortiz, Universidad

ECCI, Carrera 19 No. 49-20 Contacto: [espgsst@gmail.com](mailto:espgsst@gmail.com)

Propuesta para la Intervención de los Problemas Familiares afectivos que contribuye a mejorar la relación Trabajo-Familia de los colaboradores de la empresa CRD Ingeniería s.a.s

Sandra Yaneth Rojas Sánchez, Naifer lilley Rosero Álvarez y Jennifer Paola Villanueva Ortiz.

Trabajo de grado para obtener el título de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Gonzalo Eduardo Yepes Calderón

Facultad de posgrados

Especialización en gerencia de la seguridad y salud en el trabajo

Universidad ECCI

2020

## Tabla de contenido

Índice de figuras.....	v
Índice de tablas. ....	vi
Título. ....	1
Problema de investigación.....	1
Descripción del Problema:.....	1
Formulación del problema.....	3
Sistematización.....	3
Objetivos.....	3
Objetivo General.....	3
Objetivos específicos.....	4
Justificación. ....	4
Estado del arte.....	5
Marco teórico.....	13
Factores psicosociales. ....	13
La Familia y su influencia en los entornos del individuo.....	14
Conflicto Familia y trabajo.....	18
Marco Legal.....	26
Marco Institucional.....	29
Reseña Histórica: “.....	29
Marco metodológico de la investigación.....	31
Paradigma.....	31
Recolección de la información.....	32
Población de Estudio.....	32
Materiales.....	33
Técnicas.....	39
Procedimientos.....	40
FASE 1. Revisión Bibliográfica.....	40
FASE 2. Aplicación del Instrumento.....	41
FASE 3. Análisis de Datos Recolectados.....	41
FASE 4. Diseño de Estrategias.....	41
Análisis estadístico.....	43
Resultados y propuesta de intervención.....	44
Respuesta al primer objetivo específico-Análisis e interpretación de los resultados.....	44

Análisis de los resultados.....	82
Respuesta al segundo objetivo específico-Análisis e interpretación de los resultados. ....	84
Respuesta al tercer objetivo específico-Propuesta de intervención .....	88
Presupuesto .....	93
Discusión .....	93
Conclusiones y reflexiones finales.....	96
Recomendaciones .....	98
Referencias .....	102

## Índice de figuras

Figura 1. Consentimiento informado, resultados del cuestionario SWING. ....	46
Figura 2. Sexo, resultados del cuestionario SWING. ....	47
Figura 3. Estado Civil, resultados del cuestionario SWING. ....	48
Figura 4. Nivel de estudio, resultados del cuestionario SWING. ....	49
Figura 5. Sector de desempeño, resultados del cuestionario SWING. ....	50
Figura 6. Estrato socioeconómico, resultados del cuestionario SWING. ....	51
Figura 7. Tipo de vivienda, resultados del cuestionario SWING. ....	52
Figura 8. Personas que dependen económicamente de usted, resultados del cuestionario SWING. ....	53
Figura 9. Tiempo trabajado en la empresa, resultados del cuestionario SWING. ....	54
Figura 10. Tipo de cargo, resultados del cuestionario SWING. ....	55
Figura 11. Tiempo en el cargo actual, resultados del cuestionario SWING. ....	56
Figura 12. Tipo de contrato, resultados del cuestionario SWING. ....	57
Figura 13. Horas semanales laboradas, resultado del cuestionario SWING. ....	58
Figura 14. Estructura Familiar, resultados del cuestionario SWING. ....	59
Figura 15. Irritabilidad en el hogar por el esfuerzo laboral, resultados del cuestionario SWING. ....	60
Figura 16. Dificultad en cumplir obligaciones del hogar, porque está constantemente pensando en su trabajo, resultados del cuestionario SWING. ....	61
Figura 17. Tienes que cancelar planes con la pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales, resultados del cuestionario SWING. ....	62
Figura 18. El horario laboral le dificulta cumplir con sus obligaciones en el hogar, resultados del cuestionario SWING. ....	63
Figura 19. Se siente cansado para participar en actividades de integración con su pareja/familia amigos a causa del trabajo, resultados del cuestionario SWING. ....	64
Figura 20. Tiene que trabajar tan duro que no tiene tiempo para ninguna de sus actividades de descanso, resultados del cuestionario SWING. ....	65
Figura 21. Las obligaciones laborales hacen que le resulte difícil permanecer relajado en su hogar, resultados del cuestionario SWING. ....	66
Figura 22. Su trabajo requiere tiempo adicional que a usted le habría gustado pasar con su pareja/familia/amigos, resultados del cuestionario SWING. ....	67
Figura 23. Los problemas en su hogar lo hacen estar tan irritable que usted descarga su malestar con sus colegas o compañeros de trabajo, resultados del cuestionario SWING. ....	68
Figura 24. Usted tiene dificultades para concentrarse en su trabajo por causa de los problemas en el hogar, resultados del cuestionario SWING. ....	69
Figura 25. Los problemas con su pareja/familia/amigos afectan su desempeño laboral, resultados del cuestionario SWING. ....	70
Figura 26. Los problemas que tiene con su pareja/familia/amigos hacen que no tenga ganas de trabajar, resultados del cuestionario SWING. ....	71
Figura 27. Después de un agradable día/semana de trabajo. Usted tiene ganas de participar en actividades con su pareja/familia/amigo, resultados del cuestionario SWING. ....	72
Figura 28. Cumple mejor sus obligaciones del hogar debido a las cosas que ha aprendido en su trabajo, resultados del cuestionario SWING. ....	73
Figura 29. Usted cumple mejor sus obligaciones en el hogar porque lo hace también en el trabajo, resultados del cuestionario SWING. ....	74

figura 30. Tener que organizar eficientemente su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa, resultados del cuestionario SWING. ....	75
figura 31. Usted está mejor preparado para interactuar con su pareja/familia/amigos como resultados de las cosas que usted aprendido en su trabajo, resultados del cuestionario SWING. .	76
figura 32. Después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta más agradable, resultados del cuestionario SWING. ....	77
figura 33. Se toma más en serio sus responsabilidades en el trabajo porque está obligado hacer lo mismo en el hogar, resultados del cuestionario SWING.....	78
figura 34. Cumple mejor sus obligaciones en el trabajo porque hace lo mismo en su hogar, resultados del cuestionario SWING. ....	79
figura 35. Gestiona su tiempo en el trabajo de manera más eficiente porque en casa también tiene que hacer eso, resultados del cuestionario SWING.....	80
figura 36. Tiene mayor confianza en sí mismo en el trabajo tiene su vida en el hogar bien organizada, resultados del cuestionario SWING. ....	81

### Índice de tablas.

Tabla 1.Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) .....	35
Tabla 2 cronograma de trabajo .....	42
Tabla 3. Interacción N Familia- trabajo por preguntas. ....	84
Tabla 4.Resumen interacción N-P familia- trabajo.....	87
Tabla 5. Fases 1 .....	89
Tabla 6. Fase 2 .....	90
Tabla 7. Fase 3 .....	91
Tabla 8. Fase 4.....	92
Tabla 9. Presupuesto .....	93

## **Resumen**

El objetivo de esta investigación ha sido analizar la relación entre trabajo – familia e interacción laboral. Para llevar a cabo este estudio, se ha utilizado una muestra heterogénea de 45 participantes, donde el 80% son hombres y el 20% mujeres. Los instrumentos de recolección de datos fueron: Encuesta socio-demográfica y el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). Los resultados reportaron una interacción positiva familia -trabajo, donde se evidencio bajas referencias de alteraciones a la salud; sin embargo, sí se registró una relación negativa de baja intensidad entre la relación trabajo-familia. Los resultados reportaron un ambiente de trabajo en buenas condiciones; interacción positiva familia-trabajo. La interacción trabajo-familia permite explicar la asociación entre factores como edad, horas trabajadas a la semana, sobrecarga, trabajo bajo presión y satisfacción con las condiciones de trabajo, sin embargo, se diseñó una propuesta de intervención para mejorar la flexibilidad de horarios y fortalecimiento de los mecanismos de afrontamiento de situaciones cotidianas en las que se pueden ver involucrados en la interacción familia – trabajo.

## **Summary**

The objective of this research has been to analyze the relationship between work - family and work interaction. To carry out this study, a heterogeneous sample of 45 participants was used, where 80% are men and the rest are women. The data collection instruments were: Socio-demographic survey and the Work-Family Interaction Questionnaire (SWING). The results reported a positive work-family interaction. Low references of alterations to health were evidenced; Nevertheless. There was a low intensity relationship between negative family-work

interaction. The results reported a work environment in good condition; positive family-work interaction. The work-family interaction allows us to explain the association between factors such as age, hours worked per week, work overload, work under pressure and satisfaction with working conditions. However, an intervention proposal was designed to improve schedule flexibility and strengthen coping mechanisms in everyday situations in which they can be involved in family-work interaction.

## Introducción

La presente investigación dirigió su atención en investigar acerca de los problemas familiares afectivos que influyen en la relación trabajo-familia de los colaboradores de la empresa CRD Ingeniería, entendiendo que el impacto que representan los roles familiares en la vida de un individuo representa una fuerza significativa que influye positiva o negativamente en los comportamientos y las actitudes de las personas en el trabajo, entendiendo que, para la mayoría de las personas la familia y el trabajo representa las dos áreas más importantes en sus vida, a partir de ello la propuesta de intervención permite identificar, analizar, estudiar y diseñar estrategias adecuadas que cumplan el requerimiento de las normas nacionales necesarias para la intervención de los posibles factores de riesgo extralaborales que puede presentar la empresa, teniendo en cuenta, los principales problemas afectivos que pueden interferir en el rendimiento laboral.

La investigación se realizó a través de la metodología cuantitativa, de tipo empírico - analítico bajo el paradigma positivista, debido a que se midieron las variables de estudio y los datos obtenidos se analizaron empleando la estadística. La recolección de información se realizó a través del cuestionario Swing de interacción Trabajo-Familia, evaluando las relaciones entre el trabajo y la familia.

Esta investigación consta de 9 capítulos, a saber:

Capítulo I: *Problema de investigación*, se establece la finalidad de la investigación y los aspectos formales relacionados con el objeto de estudio. Se describe el problema y la formulación de este.

Capítulo II: *objetivos*: Se formula un objetivo general y 3 específicos.

Capítulo III: *Justificación y delimitación*, se presenta los beneficios que representa la investigación para la empresa y sus colaboradores.

Capítulo IV: *Marco de referencia*, se establecieron el estado del arte, teórico, marco legal e institucional.

Capítulo V: *Marco metodológico de la investigación*, se describió y analizó la forma de abordar la solución del problema planteado, aquí se determinó el cómo se realizó el estudio, y se especificó el paradigma, método y tipo de investigación: las fases para la recolección de la información y se especificó la población, los materiales, las técnicas y procedimientos. Se estableció un cronograma de actividades y se realizó un análisis de la información.

Capítulo VI: *Resultados y propuesta de solución*, éste se realizó mediante el análisis e interpretación de los resultados, seguido de la discusión y la propuesta de solución.

Capítulo VII: *Análisis financiero*, se realiza un presupuesto teniendo en cuenta los materiales a utilizar para la propuesta de intervención.

Capítulo VIII: *Conclusiones y recomendaciones*, se realizaron a partir los argumentos conceptuales y los hallazgos encontrados en la solución del problema.

Capítulo IX: *Referencias*, éstas se hicieron en relación de las diversas fuentes de consulta, según los criterios de las Normas APA.

**Palabras clave:** Problemas familiares, trabajo- familia, desempeño laboral, conflicto, bienestar.

## **Título.**

Propuesta para la intervención de los problemas familiares afectivos que contribuye a mejorar la relación Trabajo-Familia de los colaboradores de la empresa CRD INGENIERIA S.A.S

## **Problema de investigación.**

### **Descripción del Problema:**

En Colombia como en todo el mundo, la familia es considerada el pilar fundamental de la sociedad, es donde se aprenden los valores y la práctica de éstos contribuyen en el progreso y desarrollo de la sociedad. La estructura de la familia ha adquirido distintas formas con el paso del tiempo, modificando visiblemente las funciones, los roles y expectativas; han reducido su tamaño, han cambiado sus conformaciones, y sus dinámicas se han vuelto mucho más complejas.

En efecto, en los últimos años han existido diversos cambios sociales, económicos y culturales que también han generado nuevas estructuras organizacionales y familiares; hasta hace poco las empresas consideraban que los factores claves para alcanzar el éxito eran el capital y la tecnología, dejando de lado y en una posición secundaria y de escasa relevancia, todo aquello relacionado con el factor humano, como la motivación y el bienestar de los empleados, tanto físico como mental. Hoy en día, las empresas han entendido que el valor máspreciado con el que cuentan para alcanzar el éxito no es más que otro, que el capital humano, considerando el trabajo como un espacio donde las personas puedan crecer como profesionales, desarrollando cada una de sus habilidades, y a su vez permitir al empleado mantener una relación estable con su familia.

Por tanto, para el campo de la salud laboral es importante que las relaciones de los trabajadores con sus familias y compañeros de trabajo sea cada día tema de estudio en el ámbito

de la salud laboral. De hecho, Moreno-Jiménez y Báez, señalan que en los últimos años uno de los temas de estudio y atención ha sido exactamente el conflicto trabajo-familia, al igual que manifiestan ser un factor de riesgo psicosocial. La aparición de dichos riesgos es resultado de un nivel de cambios tanto económico como social. Los extensos horarios de trabajo y la competencia empresarial, o la asociación de la mujer al ámbito laboral, han generado nuevas distribuciones organizacionales y familiares, que afectan al trabajador. (Parolin y Funcasta 2015)

Así mismo, es indispensable que los empresarios intervengan en conseguir un entorno psicosocial favorable es, por lo tanto, una forma de fomentar un mayor rendimiento y desarrollo personal, así como una manera de mejorar el bienestar mental y físico del trabajador, muchas veces las responsabilidades del campo laboral no dejan espacio para estar en familia, generando un conflicto que repercute la salud y en el buen desempeño laboral y familiar.

La ocurrencia en el conflicto familia- trabajo ha logrado un impacto negativo y/o consecuencias en algunos problemas familiares o laborales. Es así, que el conflicto se considera como un riesgo psicosocial que afecta tanto a los empleados como a las organizaciones donde labora. Muchos de los trabajadores que posiblemente son afectados muestran síntomas de molestia físico y psicológico como fatiga, ansiedad, depresión y estrés. Por otro lado, las empresas que se ven afectadas por efectos como el ausentismo, el bajo rendimiento y la deserción de los empleados. Así mismo, el conflicto familia-trabajo hacen parte de la teoría de ajuste, la cual se enfoca en estudiar los motivos de conflicto y acuerdo entre la familia y el campo laboral. (Rodríguez y Hernández 2015)

Teniendo en cuenta, que la empresa CRD INGENIERIA S.A.S, aplicó la batería de riesgo psicosocial para establecer las causas estresores que estaban afectando el campo laboral, en cuanto a bajo rendimiento de las labores y la falta motivacional, para determinar sus causas, en

efecto, los resultados no fueron los mejores, por el contrario, se evidencio un nivel de riesgo alto en cuanto a los factores extralaborales, específicamente los que tenían que ver con las interacciones familiares. De ahí la importancia de indagar cómo los problemas familiares influyen en la relación Trabajo-Familia de esta organización.

### **Formulación del problema**

¿Cómo la propuesta de intervención de problemas familiares afectivos contribuye a mejorar en la relación salud- trabajo de los colaboradores de CRD INGENIERIA S.A.S?

### **Sistematización**

- ¿Cómo es afectado el bienestar de los trabajadores cuando se tienen problemas familiares?
- ¿Cuáles son los factores psicosociales laborales asociados con el bienestar del trabajador?
- ¿Cuáles son las relaciones entre el conflicto familia- trabajo y su rendimiento laboral?
- ¿Cómo se manifiestan los problemas laborales cuando se tiene conflicto entre familia y trabajo?
- ¿Qué incidencia han tenido los trabajadores que tienen bajo rendimiento laboral y tienen problemas familiares?
- ¿Cómo es el rendimiento de los trabajadores que tiene problemas familiares?
- ¿Cuáles estrategias se pueden utilizar para aumentar la productividad de los trabajadores que tienen problemas familiares?

### **Objetivos.**

#### **Objetivo General**

Realizar una propuesta para la intervención de los problemas familiares afectivos que contribuye a mejorar la relación Trabajo-Familia de los funcionarios de la Empresa CRD INGENIERIA S.A.S.

### **Objetivos específicos**

- Identificar los principales problemas afectivos que influyen en la relación Trabajo-Familia de los colaboradores.
- Determinar la influencia que representan los problemas familiares afectivos en relación Trabajo-Familia de los colaboradores de la empresa CRD INGENIERIA S.A.S.
- Diseñar estrategias para la prevención y control de los factores familiares afectivos que influyen negativamente en la relación Trabajo-Familia.

### **Justificación.**

En las últimas décadas ha crecido el interés por el impacto que ha presentado el campo de los roles que desempeña un trabajo en la familia y varias investigaciones indican que el vínculo familiar influye en las actitudes y comportamientos de los individuos en el trabajo (Rothausen 1999). Sin embargo, los bienes y servicios son necesarios para vivir y por ende dar una calidad de vida a nuestros seres queridos, cabe destacar que estos bienes provienen de la retribución laboral la cual dependerá siempre de las demandas exigidas para cada rol en el trabajo. De la misma forma, las expectativas y solicitudes que se presentan en la familia pueden llegar a incumplir con las obligaciones que el trabajo demanda y en ocasiones, con algunas obligaciones que son de suma importancia, es por ello, que en la casa no pueden satisfacerse debido a las presiones en el trabajo. Así, la participación en uno de esos roles hace un poco difícil la participación en el otro (Montenegro 2007a)

Por otro lado, es de vital importancia para la empresa CRD INGENIERIA S.A.S contar con un proyecto para la intervención adecuada de los problemas familiares afectivos que contribuyen a mejorarla relación SALUD-TRABAJADOR pues nos permitirá identificar, analizar, estudiar y por ende diseñar estrategias adecuadas que cumplan el requerimiento de las normas nacionales necesarias para la intervención de los posibles factores de riesgo extralaborales que puede presentar la empresa. Teniendo en cuenta, los principales problemas afectivos que pueden interferir en el rendimiento laboral.

Los aportes del presente trabajo contribuyen al objetivo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, debido a que se identificara cuáles son las mejores medidas de acción y control para el riesgo psicológico y por ende mejorando la salud psicosocial de los empleados de la empresa.

### **Estado del arte**

En primer lugar, se tiene que, en el año 2016, se presentó en la Universidad del pacifico, escuela de posgrado, para la obtención del título de magíster en dirección de personas, el cual se titula “Factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil en el Perú”, elaborado por Alama, Motosono y Ramos con el objetivo de “identificar los factores que influyen en la felicidad de los trabajadores de una empresa textil, que podrían contribuir a mejorar su bienestar integral” (2016).

Así mismo, el propósito del anterior estudio es identificar los factores que influyen en el bienestar de los empleados de una empresa textil, con el fin de mejorar su bienestar integral. La población estuvo conformada por 56 personas en dos grupos: ocupacionales: 14 administrativos y 42 operarios; la base de datos fue recogida a través de una entrevista semiestructurada para lograr una información pertinente en el personal administrativo y por focus group en el personal

operativo. Las manifestaciones reflejan que los factores más significativos son las relaciones interpersonales, el trabajo, el factor psicológico, económico, educativo y la salud. Teniendo en cuenta la entrevista se halló que las relaciones interpersonales y el trabajo son factores fundamentales para los dos grupos ocupacionales. Es así, que se para el grupo ocupacional administrativo, la felicidad es conceptualizada desde el espacio que se domina, mientras que para el grupo operario desde la dimensión hedónica. (Alama, 2016).

La investigación mencionada brinda aportes de gran valor pues según el estudio ejecutado, si se pretende influir en los trabajadores se debe tener claro el área al que pertenecen, por lo tanto, el tipo de trabajador va ligado a su nivel de educación razón por la cual su manera de percibir ciertas cosas y/o experiencias no será la misma manera que la perciba un administrativo, un personal con mayor grado de estudios.

Según Román, Padrón y Ramírez (2012), manifiestan que el marco del interés en el que está centrado el presente trabajo, se enfoca en revisar las características y complejidades de la medición de la unidad familiar, al igual que la relación con la dinámica laboral, la actividad de los integrantes de diversos núcleos familiares en pequeños establecimientos en la ciudad de México y los grandes resultados que se debe lograr en el trabajo pero que sobre todo en la vida familiar, es así que el impacto de la dinámica familiar en las actividades laborales para cualquier trabajador (Román, 2017).

El anterior artículo, permite conceptualizar y medir la unidad familiar en relación a lo laboral, la relevancia en la participación de la familia en la actividad económica y los efectos que ambos traen y el valor de afectación que pueden tener uno y el otro.

Álvarez y Gómez, elaboraron una investigación sobre el “Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo”. La cual presenta como objetivo

“establecer indicadores del conflicto trabajo-familia desde la perspectiva de rol y sus implicaciones psicosociales, en mujeres profesionales en la modalidad de empleo”. La población que participo fue cinco, mujeres profesionales que trabajaran en la modalidad de empleo, entre las edades de 25 y 50 años, una de las variables estaba relacionada con la convivencia con su pareja y con sus hijos entre 0 y 11 años de edad.

De igual manera, se utilizó un análisis de contenido para la información recogida a través de la entrevista estructurada con preguntas que fueron elaboradas para obtener respuestas abiertas. Así mismo los resultados que se encontraron están relacionados con la sobrecarga de rol -tanto laboral como en lo familiar. De este modo, arrojo que las mujeres son afectadas con antecedente del conflicto trabajo-familia, que posiblemente son por las condiciones laborales (carga de trabajo y formas de contratación) y la doble jornada laboral.

Otro de los factores, que interrumpen el bienestar adecuado entre trabajo-familia son el conflicto y la ambigüedad de rol. Con respecto a las discrepancias que psicosociales, se logró evidenciar que la salud se ve afectada por diversos cambios en el estado de ánimo y agotamiento físico. Igualmente, los factores protectores que ayudan a las mujeres a reducir los conflictos trabajo-familia y el apoyo social (doméstico y de pareja) o los recursos internos (la toma de decisiones y el establecimiento de prioridades). Finalmente se concluye que la incorporación de la mujer al campo laboral ha presentado diversas repercusiones en la estructura familiar, con el fin de planear estrategias que permitan ajustar la interface de la relación trabajo-familia (Álvarez, 2010).

Hoy en día, las mujeres han tenido la responsabilidad y el carácter para lograr un trabajo reproductivo. Esto quiere decir que, el cuidado de la casa y de quienes en ella habitan como específico de un trabajo productivo, es así, que implica intercambios en la relación con su pareja.

Algunos cambios sociológicos de importancia, tales como la entrada masiva de las mujeres al campo laboral y la modificación del tamaño de las familias, han provocado una crisis que ha llevado a replantear el equilibrio y las relaciones que hoy en día son importantes para la vida de cualquier persona: la familia y el trabajo. (Figueroa, 2019).

El documento permite que al momento de realizar algún tipo de encuesta o método de estudio se debe procurar elegir una población uniforme (hombre y mujer) puesto que según el estudio mencionado anteriormente las mujeres sienten que cuentan con doble trabajo pues aparte de tener un trabajo como profesionales también cuentan con la responsabilidad de cuidar a sus hijos y mantener el ambiente familiar estable.

Según Álvarez y Guerra, (2013) plantearon un estudio sobre “el conflicto trabajo-familia: riesgo psicosocial para la salud laboral de los trabajadores”. Este artículo tiene como propósito contribuir a la reflexión sobre el conflicto inter-rol trabajo-familia, desarrollado por los requerimientos y solicitudes del tiempo derivado. Para lo anterior, es necesario conocer las categorías de conflicto trabajo-familia y salud laboral. Ambas esferas han presentado cambios en su estructura, la cual han sido transformación que traspasa sus límites, la nueva situación económica, culturales y sociodemográficos influyen en las dinámicas de la relación persona-trabajo. (Álvarez R., 2013).

Se tiene en cuenta que el rol Padre- Madre en aspectos laborales han ido cambiando con el tiempo, pues de hoy en día las mujeres (madres) pueden desempeñar de la misma manera, el papel de los hombres en aspectos laborales incluidos los aspectos personales en lo que se describe las actividades del hogar, por ende, ambos no tendrán una misma percepción de cargas.

Por otro lado, Jiménez y Moyano (2008), elaboraron el Chile un artículo sobre Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. Donde

manifiestan que el horario de permanencia de los trabajadores en su ámbito laboral, semeja a más de 100 días al año, respecto o diversos países desarrollados. De igual forma, manifiestan que existe un incremento en la incorporación femenina al trabajo, mecanismos socializadores infantiles, incremento del divorcio, disminución del tamaño de las familias, aumento de mujeres jefas de hogar y familias monoparentales, como otros factores relacionados a la depresión, estrés laboral, y el suicidio. Por ello, se ha aumentado las posibilidades de conflicto entre familia y trabajo y que finalmente se espera un solución y prevención.

De esta manera, se contribuye con diversas políticas organizacionales como “flexibilidad horaria, permisos, asistencia en labores domésticas y cuidar formas de supervisión, aumentan el bienestar y satisfacción laboral o el nivel de estrés, el control personal del trabajo y de tiempo familiar”, es decir, que los beneficios son de reducir el ausentismo e aumentar la productividad (Jiménez & Moyano 2008).

Por lo anterior es de vital importancia conocer las condiciones laborales bajo las que se encuentran los colaboradores en cualquier aspecto pues de esto depende gran parte su estabilidad y bienestar laboral.

De igual manera, para Rodríguez y García, (2011). En su estudio sobre “Empleo y maternidad” hacen referencia a un discurso que las mujeres manifiestan sobre distintas dificultades para conciliar familia y trabajo, su objetivo general ha sido “investigar los problemas que tienen las parejas para conciliar familia y trabajo”. En el artículo de Rodríguez y García, (2011). Analizaron el discurso de las mujeres, la cual es fundamental para el trabajo productivo en la disposición de su identidad y los problemas derivados de intentar ajustar este trabajo con su vida familiar. Posteriormente, el estudio concluye que las mujeres que trabajan se encuentran satisfechas con su empleo. Sin embargo, también presentan muchos problemas para lograr la

conciliación entre su vida familiar y laboral. Por lo tanto, se puede verificar que las elecciones profesionales de las mujeres están relacionadas por la maternidad y que pueden ser la razón fundamental que manejan para reducir o eliminar el tiempo de trabajo productivo (Menéndez 2009).

La vida laboral de las mujeres está supeditada a su familia específicamente a sus hijos en especial si estos son pequeños, razón por la cual sus prioridades se modifican y por ende les es difícil conciliar su vida laboral con la familiar.

Moreno, Sanz y Rodríguez, desarrollaron un artículo titulado “Propiedades psicométricas de la versión española del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing)”. “El trabajo fue examinar las propiedades de la versión española del «Survey Work-Home Interaction-Nijmegen» (SWING), desarrollado por Geurts para evaluar las relaciones que existen entre el trabajo y la familia. Se realizó una profunda investigación sobre sus componentes psicométricas con una población de 283 profesionales de emergencias.

Los resultados del artículo anterior indica que los modelos de los cuatro factores se correlacionan es decir que los componentes de interacción positiva y negativa se acuerda a los datos siguientes (GFI= 0,98, AGFI= 0,98, NFI= 0,97, RMR= 0,03). Se observó que la estructura única de la escala, son de 22 ítems divididos en cuatro subescalas: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, e interacción positiva familia-trabajo. El estudio de la fiabilidad de la escala marcó que esta traducción española tiene una buena estabilidad interna, con valores que se ubicaron entre 0,77 y 0,89.

Se hallaron correlaciones significativas entre el SWING y medidas referentes a aspectos laborales, familiares, así como de bienestar, lo que provee es el apoyo sobre su validez. Por lo tanto, se concluye que esta traducción posee propiedades psicométricas adecuadas, y se proponen

pautas para el uso de la versión española de este cuestionario en futuras investigaciones”.

(Jiménez y Vergel 2014).

Según la investigación realizada el método SWING es una buena herramienta para el estudio de propiedades psicométricas puesto que el análisis de fiabilidad posee una buena consistencia interna y por ende mejores resultados obtenidos

Fraile, Guillermo María. “La relación entre la conciliación de la vida familiar y laboral y las motivaciones al trabajo”. Un estudio sobre los directivos en Argentina. López, realizo en el año 2015 una Tesis doctoral en la Universidad de Navarra, Pamplona, titulada “La familia y el trabajo son los dos ámbitos donde más se desarrolla la interacción humana”. Una investigación realizada en Argentina que consiente en analizar cuáles son las prioridades en las agendas laborales y familiares de los directivos de la empresa. Los problemas que se manifiestan en los hombres en una empresa tener para lograr una vida personal más armónica, especialmente las mujeres, es un tema no resuelto.

Por otro lado, las habilidades para desarrollar motivaciones en el trabajo, como primera medida el servicio a los demás, no es lo más característico del contenido de su tarea. A través del progreso de guías y alcance en el trabajo son diferentes los análisis de correlación entre ellos, si ambos los comportamientos están relacionados (Fraile 2015).

La relación entre Familia- Trabajo puede existir un punto de equilibrio sin necesidad de anteponer ninguno de los dos como prioridad pues lo que se busca es una armonía entre dos ya que ambos son la base fundamental de un bienestar mental.

En el estudio de Valenzuela, Letelier, Aravena y Jiménez sobre el equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas, con el objetivo general que es identificar la relación entre las inconstantes sobre el equilibrio trabajo-familia, o satisfacción

laboral y Apoyo familiar, en la muestra con los 99 docentes de educación básica de diversos municipios, la cual se les aplicó el cuestionario de Interacción Trabajo-Familia SWING, el Inventario de percepción de Soporte Familiar (IPSF) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral. Así mismo, para mejorar la relación y el equilibrio en la interfaz trabajo-familia es indispensable contar con políticas organizacionales amigables hacia la familia, sobre todo en las ayudas que la organización despliega para apoyar a sus trabajadores. el apoyo familiar, es un lugar de independencia y de comprensión, al igual que es fundamental para dar respuesta a las demandas de estos dos ámbitos familiares. (Valenzuela et al. 2016).

Para lograr el equilibrio trabajo familia no solo basta con tener el apoyo familiar sino también con el fin de poder desarrollar las labores, razón por la cual las organizaciones deben desarrollar políticas amigables con la familia.

Rodríguez, manifiesta que el conflicto entre el trabajo y la familia como fuente de estrés: el papel modulador de las facultades. En términos generales, las consecuencias exponen que, cuando el conflicto proviene de la familia puede existir un problema con un hijo (CFT) que afecta a nuestra salud, una buena habilidad para estar mejor mentalmente es no "externalizar" los conflictos y tomarlo con responsabilidad cada situación puede llegar a afectar la salud. Sin embargo, cuando el estrés tiene como origen el conflicto en el trabajo (CTF), los problemas pueden ser interferidos por el jefe, las atribuciones juegan un papel a la inversa, ya que parece que mejora la salud no asumir ciertas responsabilidades, con respecto a dicha salud". (Rodríguez Muñoz Nouvilas Pallejá. 2008).

En caso de existir un conflicto en cualquiera de los dos ámbitos puede ocasionar para el trabajador un estrés, sin embargo, este estrés afectará de manera directa la salud del trabajador y por ende su rendimiento y en ocasiones estabilidad emocional.

## Marco teórico

A continuación, son expuestos los elementos principales e información necesaria para entender y plantear posibles soluciones al objeto primordial de la investigación.

### **Factores psicosociales.**

En cuanto al estrés laboral, existen algunos factores psicosociales que inicia en los procesos dentro de una organización social, es así que puede llegar afectar al organismo a través de la percepción y la experiencia -los procesos nerviosos superiores-, en diversas circunstancias puede sospecharse que son causa de enfermedad. Son ejemplos de estructura social, una empresa, una escuela, una comunidad o en este caso una familia.

En cuanto al proceso social es lo que sucede en una estructura, por ejemplo, en el campo laboral, educativa, o en asistencia. En relación, los factores psicosociales en la esfera de la salud y el trabajo no pueden aprenderse de exclusivamente a partir de los cambios que actualmente tienen lugar en el medio laboral y la estructura profesional o de los fenómenos sociales, sino que también se tienen que estudiar a partir de la esfera familiar y todo lo que ello implica. (Páez, 1992).

Según el Comité Mixto OIT / OMS, los factores psicosociales “consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

Entiéndase que la salud no es solamente “la ausencia de afecciones o enfermedades” sino también “un estado de completo bienestar físico, mental y social; el bienestar es un estado que puede llegar influir la mente la cual se caracteriza por un grado razonable de armonía entre las

facultades, las necesidades y las expectativas del trabajador y oportunidades del medio ambiente” (Aragonés, 2010).

Los factores psicosociales se caracterizan por su programa psicobiológico individual, es decir su reacción según los patrones son, por ejemplo, al resolver un problema o adaptarse a un medio. Así mismo, está condicionada por factores genéticos e influencias ambientales previas. De igual manera, su reacción es de una acción recíproca o algún desajuste entre las oportunidades y exigencias inherentes al medio y las necesidades, facultades y expectativas individuales. Cuando no es bueno, se atienden las necesidades o las facultades no se utilizan adecuadamente o se fuerzan demasiado, el sistema reacciona con diversos mecanismos patógenos, que pueden ser cognoscitivos, afectivos, de conducta o fisiológicos y, en ciertas condiciones de intensidad, frecuencia o duración. cuando están presentes organizan las variables interactuantes, pueden provocar la aparición de precursores de enfermedades. Son mecanismos patógenos afectivos la ansiedad o angustia, la depresión, la alienación, la fatiga mental, la apatía y la hipocondría” (Feldman et al. 2008).

### **La Familia y su influencia en los entornos del individuo.**

Es la unidad básica de la sociedad y constituye en todo el mundo el espacio natural y el recinto micro social para el desarrollo de sus integrantes, además de reflexionar como la institución que contiene la interacción entre el individuo, la familia y la sociedad (Gómez & Villa, 2014).

Por su parte Alberdi (1982) determina el significado de familia como el “conjunto de dos o más personas unidas por el matrimonio o la filiación que viven juntos, ponen sus recursos económicos en común y consumen juntos una serie de bienes”, demostrando la conexión existente entre familia y trabajo.

Desde el enfoque sistémico, la familia se define como el "sistema relacional primario en el que se da el proceso de individuación, crecimiento y cambio del individuo. Entonces cabe considerar el sufrimiento del individuo como expresión de la disfuncionalidad de todo el sistema, ya sea en sus relaciones internas o con el ambiente exterior". (Macias, Amar, y Arrieta)

La particularidad de la familia como sistema reside en "un conjunto particular de roles y de reglas implícitas y explícitas de funcionamiento, a partir de las cuales se organizan las responsabilidades y la interacción familiar, se prescribe y se limita la conducta de los miembros para mantener la estabilidad del grupo. El rol del ser padres, madres, hijas e hijos son exclusivos de la familia y representan expectativas sociales, que a su vez movilizan patrones de interacción correlativos a normas de orden cultural, las cuales se acoplan a cada familia según su idiosincrasia y su marco de referencia particular" (Arriagada y United Nations 2007)

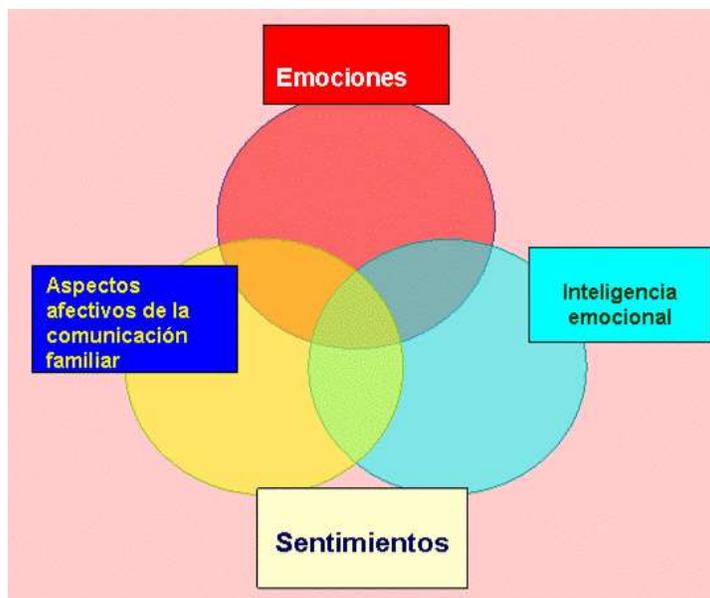


Figura 1. *Función afectiva de la familia*

“Las emociones, la inteligencia emocional, los sentimientos y aspectos afectivos de la comunicación familiar son elementos que deben ser manifestados de forma positiva, la cual

influyen en la estabilidad, en la armonía individual y por ende en un grupo social”. ( Osoria & Mena 2009).

Por su parte, Rodríguez, Ramos y Díaz mencionan que “para que la interacción entre los miembros de una familia sea la mejor posible es necesario que el sistema familiar sean un grupo unido, enfrentar las crisis, expresar los afectos, como permitir el crecimiento individual de sus miembros y producir el intercambio o interacción constante entre ellos, respetándose la autonomía y el espacio del otro”. Es importante que la comunicación sea clara y directa, así mismo, las funciones y las responsabilidades de los integrantes de la familia deberán estar bien establecidas.

“La familia crea en el hogar un clima de armonía, comunicación, afectos, unión, respeto y solidaridad que se traduce en bienestar y satisfacción de sus integrantes, enfrenta problemas y toma decisiones sin presentar algún mecanismo destructivo, asume cambios en las reglas, los roles y jerarquías para adaptarse en forma transformadora a las exigencias de los procesos críticos de vida, y de recurrir a recursos externos y asimilar a nuevas experiencias cuando lo necesite”. (Louro Bernal 2004)

De acuerdo con Macías, Amar, y Arrieta los cambios en las interacciones familiares se dan desde formas básicas como abuso y violencia dentro de las familias. Estas últimas señalan disfunción y modifican toda la dinámica familiar, así como el desarrollo integral de sus miembros. Muchos de los entornos familiares de las personas que presentan problemas de afectividad se ven reflejados en el trabajo y en muchos casos afectan la salud física y psicológica de los colaboradores. (Amaris Macías, Amar Amar, y Jiménez Arrieta 2005, pág 5)

Según Minuchin y Fishman (1984), “en todo sistema, y para el caso en la familia, hay una relación entre las partes que lo conforman, de manera que cualquier cambio en algunos de sus

elementos modificará el estado interno de las otras y, a su vez, el del sistema en general". Un grupo familiar sano, para Ackerman (1966), tiene que estar "integrado internamente, debe ser auto estabilizador y rebosar capacidad de crecimiento. Debe preservar una capacidad fluida y elástica de cambio" (p.328). Por consiguiente, la flexibilidad y la estabilidad son necesarias y preferibles para todo cambio que ocurra dentro de la estructura de la familia". (Macías et al. 2005)

De acuerdo con el párrafo anterior, ningún círculo familiar podrá llegar a ser es igual a otro; debido a que existen una serie de reglamentos particulares que pueden volverse implícitas y explícitas, las cuales posibilitan un orden en las funciones que ejercerá cada miembro; este tipo de conexiones avala que el procedimiento se mantenga estable, y permita definir los límites para la conducta de sus miembros. Por lo tanto, el círculo familiar permite ejecutar una serie de procesos interaccionales con una configuración particular.

En las dinámicas familiares se pueden identificar los siguientes procesos:

- **La Relación Familiar.** "Las relaciones familiares pueden facilitar u obstaculizar el progreso de sus integrantes por la falta de -o la poca- comunicación entre los miembros de las familias".
- **Afectividad:** "Las relaciones afectivas son las que permiten al individuo recibir la seguridad y el amor por parte de los miembros del núcleo familiar, permitiéndole así, a cada uno saber cuál es su lugar, función y posición en su mundo social".(Amarís Macías et al. 2005)

De acuerdo con lo anterior podemos decir que las habilidades psicosociales son utilizadas por el individuo para facilitar a sí mismo de una estructura que permita identificar la cadena de opciones, las opciones y las perspectivas sobre uno mismo, para conocer a los demás y los eventos que lo rodean en su proceso de interacción con el medio ambiente. Estas capacidades

deben esbozarse para poder entender a las personas, en especial a las que experimentan problemas afectivos que influyen en su convivencia social, que provienen generalmente de familias disfuncionales (Macías et al. 2005)

Dicho todo lo anterior, se concluye, que la familia tiene un valor afectivo y social; es la primera y más importante de las escuelas, representa la alegría y el amor de un ser amado. Cuando las diversas relaciones que presenta la familia cuando hay problemas de salud o pérdidas en la familia, se producen grandes depresiones o decepciones. La familia constituye la base de la sociedad, el medio natural para el desarrollo de sus miembros y un fenómeno universal, por ello es conveniente, en este sentido, se manifiesten relaciones familiares armoniosas, lo que contribuirá al establecimiento de la salud general y bucal entre sus miembros (Bernal 2004).

### **Conflicto Familia y trabajo.**

El conflicto trabajo-familia se ha estudiado desde las últimas décadas al reconocerse el impacto negativo que tiene el trabajo sobre la familia y viceversa. Dicho conflicto se considera un riesgo psicosocial que perjudica tanto a trabajadores como a organizaciones (Jiménez 2011).

Por lo tanto, se considera que “el conflicto familia-trabajo, es un riesgo psicosocial porque pueden producir efectos negativos sobre la salud de la persona” (Jiménez 2011). Hay una razón significativo para conocer el conflicto familia-trabajo como un riesgo psicosocial laboral relevante y con consecuencias acusadas: ambos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual y ocupan el uso del tiempo disponible, ambos son los referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central, la familia guarda un estrecho vínculo con el ámbito laboral, ya que es por este medio que obtiene el capital económico para adquirir los recursos necesarios para subsistir” (Jiménez 2011).

La discrepancia entre las demandas laborales y familiares genera presiones que conducen al conflicto trabajo-familia. Greenhaus y Beutell (1985) definen este concepto como “una forma de conflicto entre roles, en el que las presiones del rol familiar y el rol laboral del individuo son incompatibles en algunos aspectos. En otras palabras, es la percepción de fricción ocasionada por la disparidad de las exigencias del trabajo y la familia” (Ahuja, McKnight, Chudoba, George & Kacmar, 2007). Técnicamente, este conflicto ocurre cuando las responsabilidades laborales interfieren con las actividades familiares. (Greenhaus y Beutell 1985)

Entonces, podemos decir que tanto “la familia y el trabajo se constituyen dos ejes fundamentales de la vida de las personas, ambos generadores de desarrollo y satisfacción. La familia, se convierte en una dimensión donde hombres y mujeres se ven influenciados por diferentes roles que deben asumir y a los cuales no pueden renunciar fácilmente. El trabajo, es un espacio que permite tanto el desarrollo personal como el profesional y en el cual se colocan a disposición de otros, las capacidades, conocimientos y experticias.

De acuerdo con Marín, Infante y Rivero (2002) plantearon que el trabajo y la familia son dos ámbitos importantes para el desarrollo personal y social de los ciudadanos; por su parte, Navarro Ardoy (2004) menciona que el trabajo y la familia son las dos redes sociales más significativas con que los seres humanos se relacionan entre sí y con la sociedad en su conjunto y en las que las personas pasan la mayor parte del tiempo (Gómez, 2011), Al igual, que ayudan al crecimiento personal, profesional y según sea esta relación, puede influir positiva o negativamente en el desarrollo y satisfacción de las personas

Cuando tomamos en base la relación de trabajo- familia hacemos referencia al equilibrio o armonía entre la vida familiar y laboral; debido a que estas dos son etapas importantes que abarcan el mayor tiempo en nuestra vida cotidiana

Han existido diversas investigaciones y estudios acerca de este tipo de temas, el equilibrio trabajo-familia también ha sido conceptualizado, implícita o explícitamente, como la ausencia de conflicto trabajo-familia, o una forma de conflicto (Greenhaus y Beutell, 1985). Sin embargo, reconociendo que el conflicto existe, recientemente se ha incorporado una perspectiva que ha investigado la interdependencia positiva de los dominios con el objetivo de analizar el fenómeno desde una perspectiva de la psicología positiva .

Así emerge el concepto de equilibrio trabajo-familia, cuyas definiciones presentan elementos comunes, derivados principalmente de la noción de equilibrio no equilibrio, entre las experiencias en el rol laboral y en el rol familiar, es un tema de saber manejar y diferenciar los espacios, es decir, los conflictos que se tengan en la familia se queden en el hogar, y aquellos conflictos en el ámbito del trabajo se deben quedar en el lugar de trabajo, es un manejo personal, que no es fácil, pero que hace parte de dicha conciliación.(Greenhaus y Beutell 1985)

Dicho lo anterior, surge el concepto de conciliación trabajo-familia, que “se refiere a las medidas de conciliación trabajo-familia, las cuales son las decisiones que adoptan las organizaciones, agregando para establecer la ley. Están destinadas a crear condiciones para que los empleados que cumplan de forma óptima con las responsabilidades familiares y laborales, y como resultado de estas medidas se logre una relación armónica entre la vida familiar, la vida laboral y la equidad entre hombres y mujeres”.(Gómez & Fornes 2015)

“La implementación racional de políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones puede generar múltiples beneficios, que impactan tanto en los trabajadores como en las propias empresas, las organizaciones que ya han introducido algunas de estas políticas, en general, han reportado costos mínimos asociados a importantes beneficios”. (Figuerola & Urrutia 2015).

Cabe mencionar que la mayor parte del tiempo de las personas que laboran se pasa en el trabajo, puesto que deben cumplir con unas funciones, con horarios laborales, además, dependiendo del trabajo que se realice y del puesto que ocupe, por lo que es imprevisible que se lleven los problemas del trabajo a los hogares, lo que puede repercutir en falta de atención, participación en las actividades familiares, en muchas ocasiones, terminan en gritos, distanciamiento y en el peor de los casos rompimiento de los lazos familiares. Dicho lo anterior, resulta difícil una integración equilibrada entre la vida laboral y familiar porque es difícil dejar los problemas en el trabajo, y cumplir con los roles en la familia sin que esto afecte.

La interacción trabajo-familia a través de varios autores es definido como un “conflicto interrol” porque las personas que laboran, en muchas ocasiones no saben manejar y resulta difícil manejar dos entornos totalmente diferentes, es decir, una vez salen del trabajo, lo que quede de puertas hacia adentro se debe quedar allí y viceversa una vez se cierra la puerta de los hogares. de acuerdo a lo anterior, Kahn y colaboradores (1964) lo definen como “una forma de conflicto en la que la presión de los roles que se asumen en el trabajo y la familia son, de alguna forma, mutuamente incompatibles”. Mientras que, para Greenhaus y Beutell (1985) “el conflicto trabajo-familia es una fricción que se produce entre las presiones ejercidas por el trabajo y por la familia, llegando a ser, en algunos aspectos, incompatibles”.

Se asemejaron tres tipos de conflicto de acuerdo con los autores citados anteriormente:

- Conflicto basado en el tiempo
- Conflicto que se origina en la tensión y el agotamiento.
- y conflicto relacionado con la existencia de conductas y expectativas incompatibles.

Por lo anterior, el conflicto tiene lugar cuando los individuos desempeñan múltiples roles que son incompatibles. (Gómez & Fornes 2015)

Es así, que existen personas que teniendo múltiples roles no experimentan ningún tipo de conflicto, mientras que otras experimentan una gran tensión, el conflicto puede darse en dos direcciones que son independientes y que actúan de diferente manera. Por un lado, el conflicto trabajo-familia (el trabajo interfiere en la familia), y por otro el conflicto familia-trabajo (la familia interfiere en el trabajo). Se trataría, por tanto, de dos constructos diferentes con causas y consecuencias independientes. En este sentido, el conflicto trabajo-familia está primariamente causado por estresores laborales y tiene consecuencias afectivas y conductuales relacionadas con la familia, mientras que el conflicto familia-trabajo estaría causado por estresores y características familiares, teniendo consecuencias relacionadas con el trabajo (Jiménez 2011)

Según todo lo investigado y analizado en la presente investigación, “el conflicto entre trabajo y familia tiene consecuencias reales, influye en los logros profesionales y en la calidad de la vida familiar de las personas, las consecuencias representan restricciones graves en las elecciones de carrera, oportunidades limitadas de progreso profesional y de éxito en el trabajo, y la necesidad de escoger entre dos caminos, en apariencia opuestos: una carrera activa y satisfactoria o el matrimonio y los hijos”. (Figueroa 2015)

Posteriormente, se puede decir que “al no poder conciliar ambos roles, las personas entran en conflictos de rol, viéndose perjudicadas desde un punto de vista personal, al igual que su salud física, mental y psicológica, y hay que reconocer que la satisfacción es vital para obtener el bienestar de la familia en general del individuo”. (Figueroa 2015)

Autores como Marks y Jiménez, (2009) diversifican no solo entre Familia-trabajo y Trabajo-familia, sino que a su vez Marks le da una correlación positiva y negativa a cada reciprocidad anterior. Jiménez (2009), manifiesta que “Una interacción positiva y negativa a ambas relaciones”. De esta forma, los primeros hablarían de una relación negativa de Trabajo-familia,

relación negativa trabajo Familia-trabajo, relación positiva Trabajo-familia y una relación positiva Familia-trabajo, y los segundos lo haría de una interacción negativa de Trabajo- familia, interacción negativa trabajo Familia-trabajo, interacción positiva Trabajo-familia y una interacción positiva Familia-trabajo. ( Jiménez 2011)

Según los autores anteriores los ítems van en un mismo sentido, pero tienen pequeñas diferencias entre unas afirmaciones y otras, son pequeñas puntualizaciones. La segunda tiene afirmaciones más claras y conllevaría mayor comprensión del encuestado/a y consigo una respuesta acorde a lo que se le pregunta. Además, amplía la pregunta no solo definiéndola como familia o casa sino como pareja/familia/amigos/as. Para que se visualicen esas diferencias se ponen unos ejemplos a continuación. Relación negativa Familia-trabajo “El estrés en casa te hace estar irritable en el trabajo” Interacción negativa Familia-trabajo “Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral” Relación positiva Trabajo-familia “Las tareas que desempeñas en tu trabajo te hacen ser una persona más interesante en casa” Interacción negativa Trabajo-familia “El tener que organizar el tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa” (Jiménez 2011)

Ahora bien, es necesario identificar las características actuales e históricas alrededor de la familia para alcanzar una relación directa con el trabajo y lo que implica en una mujer primeriza de la era actual. Según (Jelin 2005), la familia es una social que surge de necesidades biológicas universalmente existentes matrimoniales, la familia es una parte orgánica de la sociedad y se considera una de las organizaciones sociales más complejas, al anclarse con procesos sociales más amplios y repercutir sobre patrones culturales y sistemas políticos” (Jelin 2005).

Por otra parte, “los miembros de la familia son heterogéneos, complejos, cambiantes y se relacionan en el espacio social por su parentesco, conyugalidad y paternidad o maternidad,

independiente de la ubicación generacional de cada cual; en este sentido, en conjunto se organizan socialmente bajo fuertes componentes afectivos e ideológicos y, de forma independiente, cada miembro asume una función y responsabilidad distinta de acuerdo con las tareas e intereses que los relacionan. Sin embargo, las necesidades son distintas en cada miembro familiar según su etapa en el ciclo vital y estas se satisfacen según la organización y recursos familiares. Adicional a lo anterior, cada miembro toma su referente familiar como normal frente al de otros individuos y grupos sociales existentes”(Jelin 2005)

**Teorías de trabajo-familia:** Luego de la búsqueda de información acerca de las diferentes teorías, investigaciones, artículos y demás acerca de la relación existente entre trabajo y familia se encontró lo siguiente (Jelin 2005).

**Teoría del Rol:** “el conflicto que le produce cuando la persona ocupa dos roles diferentes, por ejemplo, el de trabajador/a y madre o padre”. Cada uno presenta expectativas que deben cumplir. Entonces, cuando un individuo tiene varios roles es casi imposible cumplir con todas las expectativas de cada uno de esos roles, por lo tanto, en algún momento entran en conflicto entre ellos, por ejemplo, “es muy probable que las exigencias de la familia y del trabajo en muchas ocasiones se vean en contraposición y la persona deba elegir que expectativa cumplir y cual dejar a un lado” (Kahn, Quinn & Rosenthal 1964)

En cuanto a la base “se determinaron tres fuentes que generan conflicto que son el tiempo, la tensión y la conducta. El conflicto basado en el tiempo está relacionado con el tiempo que se le dedica a cada rol y el conflicto que provoca el no poder dedicar todo el tiempo que se quiere a cada uno, porque cuanto más tiempo se le dedica a uno menos puedes destinar al otro” (Montenegro 2007).

De acuerdo con Montenegro (2007), El conflicto basado en la tensión se refiere cuando una persona cumple su rol, pero éste le provoca en la persona ansiedad, irritabilidad, fatigada, y que interfieran en su comportamiento apropiado en otros ámbitos de su vida;

y, por último, El conflicto basado en la conducta “es aquel en el que las expectativas del comportamiento de cada rol son diferentes e incompatibles entre sí. Por ejemplo, un trabajador/a debe ser serio/a y disciplinado/a en el trabajo, pero cariñoso/a y amigable en el ámbito familiar, son conductas contrapuestas para dos situaciones habituales en la vida de una persona”.

**Teoría de barreras:** El argumento de esta teoría, creada por (Ashforth, Kreiner & Fugate 2000) es que “cada individuo lleva a cabo diferentes roles dentro de un campo específico de su vida. Cada contexto está separado por barreras físicas, temporales y psicológicas. Teniendo en cuenta que la persona debe llegar a un equilibrio entre las esferas de trabajo y familia, para ello debe elegir una estrategia de segmentación o integración. Para la elección estos autores definen el grado de flexibilidad/inflexibilidad, es el grado en que la barrera temporal de cada ámbito puede sobrepasar sus fronteras y lo flexible que puede ser la persona con su tiempo, y el de permeabilidad/impermeabilidad, el grado en que un campo puede influir o entrometerse en otro” (Jiménez, et al. 2008)

**Teoría de la conservación de recurso:** Desarrollada por (Pedrero-Pérez 2003) se basa en la búsqueda de recursos y la retención de los que ya se han conseguido. Distingue entre cuatro tipos de recursos:

1. Objétales
2. Condicionales
3. Características Personales
4. Energía.

Los recursos objétales son aquellos que tienen un valor dinerario o su aspecto (por ejemplo, una casa). “Las condiciones son las que se buscan y se valoran socialmente (por ejemplo, el matrimonio). Las características personales se refieren a la personalidad de la persona (por ejemplo, el optimismo). Por último, la energía, es la que provoca una relación potencial para adquirir otros recursos (por ejemplo, el dinero)”. (Páez et al. 1992)

Estos autores consideran y se fundamentan en que el desencuentro entre trabajo-familia puede aparecer al no poder atender a todas las variables que se pueden dar en el conflicto. Pero en contraposición, algunos recursos en vez de generar conflicto, pueden amortiguarlos, de tal manera que si, por ejemplo, una persona tiene como característica personal el optimismo o la condición del apoyo del supervisor, el conflicto no sería tan grave o los efectos no serían tan negativos.

A través de lo anterior, se realizó un análisis de la información necesaria para entender el problema de la presente investigación y ahondar los diferentes conceptos de los problemas de tipo afectivo-familiar, enfatizándose en la relación entre dicha función y la vida saludable de los integrantes del círculo familiar, también se estudia los factores psicosociales que influyen en la en la salud y trabajo de los individuos.

### **Marco Legal**

Dentro de la búsqueda realizada perteneciente a la normatividad vigente en Colombia con respecto a los riesgos psicosociales, encontramos que son responsabilidad directa del empleador en buscar y dar solución al mismo, teniendo como soporte los siguientes:

**Decreto 614 de 1984.** El Literal C del Artículo 2º, señala como objeto de la salud ocupacional: “proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos,

biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo”.

**Resolución 1016 de 1989.** En su Numeral 12 del Artículo 10:” una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales”.

**Resolución 2646 de 2008.** “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

**La Resolución 2646 de 2008** “obliga a todas las empresas en Colombia a realizar una valoración anual del riesgo psicosocial al que se enfrentan los trabajadores durante la ejecución de sus funciones. La norma contiene cinco capítulos. En el primero de ellos se consignan las definiciones, el objeto de la Resolución y su ámbito de aplicación. Allí se determina que su cobertura se extiende a todo tipo de organizaciones y cubija a todo tipo de trabajadores, sin importar su forma de contratación”.

También se delimitan los riesgos psicosociales como aquellas “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.”

El capítulo II trata sobre la identificación y evaluación de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos. Lo más destacado es la puntualización de los factores intralaborales, extralaborales e individuales que deben evaluar los empleadores.

En el capítulo III se indican los criterios para la intervención en los factores de riesgo psicosocial. Esto incluye lineamientos los empleadores, las Administradoras de Riesgos

Laborales y orientaciones para la inclusión del riesgo psicosocial dentro de los programas de vigilancia epidemiológica.

El capítulo IV trata sobre los mecanismos para determinar el origen de las patologías presuntamente causadas por estrés laboral. Finalmente, en el capítulo V se definen las sanciones por el incumplimiento de lo dispuesto en la Resolución.

**Decreto 1072 del 2015:** “El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, encontramos el Decreto 1072 del 2015, éste aplica a todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión”.

**Según el Decreto 2362 de 2015,** “trabajo Decente puede entenderse como aquella actividad productiva justamente remunerada y ejercida en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, plasmado a través del respeto de los principios de igualdad de género y no discriminación”.

**Resolución 2404 de 2019.”** Por la cual 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”.

## **Marco Institucional**

CRD INGENIERÍA S.A.S. es una empresa cuyo objetivo es el desarrollo de proyectos de ingeniería en diseño, consultoría, interventoría, gerencia y construcción, ofreciendo soluciones confiables, económicas y eficientes bajo los más altos estándares de calidad

**Reseña Histórica:** “CRD INGENIERÍA SAS se crea desde el año 2004, desarrollando proyectos por toda Colombia y se formaliza el 15 de abril de 2010 antes la Cámara de Comercio. La firma busca un mejor desarrollo del país basado en políticas de desarrollo sostenible y responsabilidad social y ambiental, apoyado en nuevas tecnologías y herramientas de optimización de recursos, para poder entregar productos de calidad en los tiempos determinados y asegurando la satisfacción del cliente”.

**Misión:** “Ejecutar proyectos de diseño, consultoría, construcción y montaje de obras de ingeniería con soluciones confiables, económicas y eficientes bajo criterios de ética, responsabilidad social y ambiental superando las expectativas de nuestros clientes, con un equipo de trabajadores capacitados y comprometidos con alta calidad y desarrollo sostenible”. (CRD INGENIERIA S.A.S 2014).

**Visión:** “En el 2025 ser reconocidos por el diseño y ejecución de proyectos de ingeniería y construcción, obteniendo la máxima calificación en el desarrollo sostenible, bajo la regulación LEED y fortalecer el desarrollo de proyectos en otras áreas de la ingeniería”. (CRD INGENIERIA S.A.S 2014).

### **Valores Organizacionales.**

CRD INGENIERIA S.A.S “cuentan con valores organizacionales que sensibilizan nuestro trabajo, encaminado hacia un foque humano y responsable cuyo propósito es el de trabajar en

compromiso hacia la satisfacción del cliente, el bienestar de los empleados y la calidad de nuestros servicios, así como del sentido de pertenencia y responsabilidad en nuestras acciones orientadas a la calidad, eficacia y eficiencia. Para ello presentamos los siguientes valores que hacen de nuestra compañía exitosa” (CRD INGENIERIA S.A.S 2014)

**COMPROMISO:** “Cumplimos con los compromisos adquiridos y todos nuestros servicios, relaciones con los empleados y medio ambiente están enmarcados por el compromiso y la responsabilidad” (CRD INGENIERIA S.A.S 2014).

**CALIDAD Y HONRADEZ:** “Los servicios que ofrecemos a nuestros clientes son de óptima calidad, y las negociaciones que se realizan están enmarcadas por la legalidad y la moral de los funcionarios, actuamos con rectitud y justicia”. (CRD INGENIERIA S.A.S 2014).

**RESPECTO POR LAS PERSONAS:** “Nuestras relaciones están situadas hacia el respeto al otro, la lealtad a las personas y la honestidad, incluyendo nuestros trabajadores, clientes, proveedores y comunidad en general”.

**CONFIANZA:** la confianza es un valor extraordinario que fomentamos y transmitimos a diario a nuestros empleados, clientes, proveedores y comunidad, para que se sientan tranquilos y seguros de nuestra compañía.

**LIDERAZGO:** “Nos preparamos para ser capaces de innovar, motivar y liderar, orientando el trayecto a seguir, a través de todos los departamentos que conforman nuestra empresa, de esta manera potenciamos al máximo cada uno de los procesos y logrando, a través de la creatividad, la consecución de objetivos y la satisfacción de las necesidades de la empresa y la de nuestros clientes”. (CRD INGENIERIA S.A.S 2014).

## **Marco metodológico de la investigación**

### **Paradigma**

La presente investigación se realizará a través de la metodología cuantitativa, de tipo empírico-analítico bajo el paradigma positivista, debido a que se miden las variables de estudio y los datos obtenidos serán analizados empleando la estadística (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

El enfoque cuantitativo para efectos de la presente investigación utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

Representa un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, se puede 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. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio 2014)

Para comprender el enfoque de la investigación es necesario comprender sus orígenes, por ejemplo, el positivismo se inició como un modelo de investigación en las ciencias físicas o naturales y posteriormente se lo adoptó en el campo de las ciencias sociales. En esta intervención del positivismo en aspectos sociales, la metodología de generación del conocimiento se basa en procedimientos de análisis de datos como los establecidos en las ciencias exactas, además, en este paradigma se afirma que deberían aplicarse los métodos de la medicina, física o biología de

forma franca en la investigación en las ciencias sociales, e incluso, éste sería el parámetro para que se pueda considerar realmente una ciencia a lo social, la cual debe ser entendida y expresada mediante leyes o generalizaciones del conocimiento, tal como se lo hace con las leyes que explican los fenómenos naturales o físicas. (Universidad de las Americas y Ramos 2015)

### **Recolección de la información.**

Teniendo en cuenta el nivel que proporcionan las fuentes de información, las cuales para el presente estudio se utilizaron fuentes primarias entre las que se encuentra el diligenciamiento del “Cuestionario de interacción Trabajo-Familia” por lo tanto podríamos deducir que es una información nueva y original del trabajo; y de la misma manera se utilizaron fuentes secundarias las cuales contiene información organizada, elaborada, producto de análisis y extracción de otro documentos tal es el caso de investigaciones realizadas con el cuestionario mencionado anteriormente.

Como complemento a lo anterior es importante mencionar que el trabajo consiste básicamente en examinar las propiedades psicométricas de la versión española del «Survey Work-Home Interaction-Nijmegen» (SWING), desarrollado por S. Geurts y colaboradores para evaluar las relaciones entre el trabajo y la familia, cabe considerar que para el presente estudio se mantuvo la estructura original de la escala, que contiene 22 ítems distribuidos en cuatro subescalas: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, e interacción positiva familia-trabajo.

### **Población de Estudio.**

La población a la que se hace referencia en la pregunta de estudio es definida como un conjunto de “individuos”, respecto a la cual se pretende concluir algo. (Gil y Fresneda 2011).

La población de estudio estuvo constituida por los trabajadores (hombres y mujeres) de la empresa CRD INGENIERIA S.A.S ubicada en la ciudad de Bogotá, que cuenta con un total de 45 trabajadores los cuales ejecutan una variabilidad de actividades importantes dentro de esta.

Para el presente proyecto se decidió seleccionar el total de los trabajadores de la empresa CRD INGENIERIA S.A.S, con el fin de generar un nivel de confianza del 99% de los resultados obtenidos, para realizar las entrevistas se estableció contacto con los directores de cada departamento Una vez se obtuvo el consentimiento para participar en el estudio, se envía mediante correo, un cuestionario con instrucciones de diligenciamiento. Con el fin de minimizar posibles fuentes de error se recomienda aplicar los cuestionarios en un lugar tranquilo y con tiempo suficiente para su gestión. Los trabajadores no recibieron recompensa por su participación, ésta fue completamente voluntaria.

### **Materiales.**

Existen diversos tipos de técnicas para la recolección de datos, por tal motivo una de esas técnicas que se utilizará es la encuesta la cual se puede definir como «una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características» (Casas Anguita, Repullo Labrador, y Donado Campos 2003), sin embargo la encuesta puede dividirse en dos grupos entre los cuales está el cuestionario y la entrevista; por lo tanto y basándonos en la metodología Swing se procederá a aplicar el cuestionario de Interacción Trabajo-Familia , el cual es un formato redactado en forma de interrogatorio donde se tiene información teniendo en cuenta variables Trabajo- Familia el cual consta de 22 ítems, divididos

en 4 dimensiones: Interacción positiva trabajo – familia, interacción negativa trabajo – familia, interacción positiva familia – trabajo, interacción negativa familia – trabajo.

Interacción negativa trabajo – familia, dimensión vinculada con las reacciones negativas generadas en el trabajo que dificultan el funcionamiento en el ámbito no laboral.

Interacción negativa familia – trabajo, dimensión relacionada con la influencia que ejercen las ideas o emociones negativas generadas en las actividades no laborales sobre el espacio laboral, dificultando el desempeño del individuo.

Interacción positiva trabajo – familia, las emociones y circunstancias positivas generadas en el trabajo, influyen armónicamente en el ámbito no laboral.

Interacción positiva familia – trabajo, las experiencias e ideas producidas en las actividades no laborales influyen positivamente en la adecuada ejecución de las labores en el puesto de trabajo.

Esta escala tiene un formato de respuesta tipo Likert, en el que la persona señala la frecuencia con la que experimenta cada una de las situaciones propuestas en una escala de 4 grados. Interacción negativa escala Likert: Nunca (4), Muchas veces (3), Algunas veces (2), Siempre (1). (Betanzos y Paz 2012), Interacción positiva escala Likert: Nunca (1), algunas veces (2), muchas veces (3), Siempre (4). este cuestionario se aplicara por correo de manera individual.

Para la obtención de resultados se espera aplicar 45 cuestionarios (uno por cada trabajador) de Interacción Trabajo- Familia. A continuación, se presenta el formato de cuestionario que será aplicado.

Tabla 1. Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

<u>Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)</u>			
Correo electrónico:			
¿Cuál es su fecha de nacimiento?	Día	Mes	Año
¿Cuál es su sexo?	Masculino:	Femenino:	
¿Cuál es su estado civil?			
	Soltero (a)	Separado (a)	
	Casado (a)	Unión Libre	
	Divorciado (a)	Viudo (a)	
¿Cuál es su nivel de estudio?			
	Básica Primaria	Profesional	
	Bachillerato	Especialización	
	Técnico	Magister	
	Tecnólogo	Doctorado	
¿En qué sector se desempeña?			
	Agropecuario	Financiero	
	Servicios	Construcción	
	Industrial	Minero	
	Transporte	Solidario	
	Comercio	Comunicaciones	
¿Cuál es su estrato Socio económico?			
	Estrato 1	Estrato 4	
	Estrato 2	Estrato 5	
	Estrato 3	Estrato 6	
¿Cuál es su tipo de vivienda?			
	Propia	Familiar	En arriendo

¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?

Una	Cinco
Dos	Seis
Tres	Más de seis
Cuatro	

¿Cuántos años lleva trabajando en la empresa?

Menor a un año	De once años a quince años
De un año a cinco años	De dieciséis años a 20 años
De seis años a diez años	Más de veinte años

¿Cuál es el tipo de cargo que ocupa en la empresa?

Alta gerencia _____	Asistente _____
Directivo _____	Operativo _____
Coordinación y/o líder _____	Otro _____

¿Cuántos años lleva en el cargo que tiene actualmente?

Menor a un año	De seis años a diez años
De un año a cinco años	De dieciséis años a 20 años

¿Qué tipo de contrato tiene?

Término indefinido  
 Contrato a término fijo a un año  
 Contrato a término fijo menor a un año  
 Prestación de servicio  
 Obra o labor  
 Aprendiz y/o Practicante

¿Cuántas horas a la semana trabaja?

Menor a una hora  
 De una hora a cinco horas  
 De seis horas a diez horas  
 De once horas a quince horas  
 De dieciséis horas a veinte horas  
 De veintiún horas a veinticinco horas  
 De veintiséis horas a treinta horas  
 De treinta y un horas a treinta y cinco horas

De treinta y seis horas a cuarenta horas  
 De cuarenta y seis horas a cincuenta horas  
 De cincuenta y un horas en adelante

¿Cuál es su estructura familiar?

Familia nuclear  
 Vivo solo  
 Familia monoparental

Familia Homoparental  
 Familia extensa

Nuclear (Papá. Mamá, hijos): Mono-parental (Solo uno de los padres): Homo-parental (mismo sexo):  
 Extensa (abuelos. Tíos. Primos)

### Interacción N trabajo-familia

	Nunca (4)	Algunas veces (3)	Muchas veces (2)	Siempre (1)
¿Está irritable en su hogar porque su trabajo le exige un alto esfuerzo?				
¿Le resulta difícil cumplir con sus obligaciones del hogar, porque está constantemente pensando en su trabajo?				
¿Tiene que cancelar sus planes con la pareja/familia/ amigos debido a compromisos laborales?				
¿Su horario laboral le dificulta cumplir con sus obligaciones en el hogar?				
¿Usted se siente cansado para participar en actividades de integración con su pareja/familia/amigos a causa de su trabajo?				
¿Usted tiene que trabajar tan duro que no tiene tiempo para ninguna de sus actividades de descanso?				
¿Sus obligaciones laborales hacen que le resulte difícil permanecer relajado en su hogar?				

¿Su trabajo requiere tiempo adicional que a usted le habría gustado pasar con su pareja/familia/amigo

#### **Interacción N familia- trabajo**

	Nunca (4)	Algunas veces (3)	Muchas veces (2)	Siempre (1)
¿Los problemas en su hogar lo hacen estar tan irritable que usted descarga su malestar con sus colegas o compañeros de trabajo?				
¿Usted tiene dificultades para concentrarse en su trabajo por causa de los problemas en el hogar?				
¿Los problemas con su pareja/familia/amigos afectan su desempeño laboral?				
¿Los problemas que tiene con su pareja/familia/amigos/ hacen que no tenga ganas de trabajar?				

#### **Interacción P trabajo-familia**

	Nunca (1)	Algunas veces (2)	Muchas veces (3)	Siempre (4)
¿Después de un agradable día/semana de trabajo, usted tiene ganas de participar en actividades con su pareja/familia/amigo?				
¿Cumple mejor con sus obligaciones del hogar debido a las cosas que ha aprendido en su trabajo?				
¿Usted cumple mejor con sus obligaciones del hogar porque lo hace también en su trabajo?				

¿El tener que organizar eficientemente su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa?

¿Usted está mejor preparado para interactuar con su pareja/familia/amigos como resultado de las cosas que usted ha aprendido en su trabajo?

### Interacción P familia-trabajo

Nunca (1)	Algunas veces (2)	Muchas veces (3)	Siempre (4)
--------------	-------------------------	------------------------	----------------

¿Después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta más agradable?

¿Se toma más en serio sus responsabilidades en el trabajo porque está obligado a hacer lo mismo en el hogar?

¿Cumple mejor sus obligaciones en el trabajo porque hace lo mismo en su hogar?

¿Gestiona su tiempo en el trabajo de manera más eficiente porque en casa también tiene que hacer eso?

¿Tiene mayor confianza en sí mismo en el trabajo porque tiene su vida en el hogar bien organizada?

**¡Gracias por su participación!**

(Gárzon, Murcia, y Villarreal 2020)

### **Técnicas**

Para el presente estudio se manejará técnica de investigación cuantitativa puesto que se utilizarán cuestionarios de interacción Trabajo-Familia cuyas opciones de respuesta son cerradas

debido que al ejecutar la recolección de datos existirá una medición numérica y un análisis estadístico; Se ha visto entonces que el 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.

### **Procedimientos**

Para llevar a cabo la presente investigación, y aplicar el instrumento de forma adecuada las investigadoras realizaron una revisión bibliográfica y apropiación de temática de la escala Swing. Realizado lo anterior, se solicitará autorización, tanto el Gerente de la empresa CRD INGENIERIA S.A.S como a los trabajadores para aplicar el instrumento de medición (Escala Swing), este se realizará mediante un documento (consentimiento informado) presentado a los 45 trabajadores de la empresa, socializando el avance del proyecto y explicando los objetivos de la investigación. Una vez se tenga la autorización y el consentimiento firmado, se procederá a aplicar el instrumento de recolección de datos con el total de los trabajadores, entregando a cada participante el cuestionario de la escala Swing.

Posteriormente, se procederá a recopilar y analizar la información a través de la aplicación de estadística descriptiva, que permiten la evaluación y distribución de las variables divididas en 4 dimensiones: Interacción positiva trabajo – familia, interacción negativa trabajo – familia, interacción positiva familia – trabajo, interacción negativa familia – trabajo.

El diseño metodológico del presente estudio consta de las siguientes fases:

**FASE 1. Revisión Bibliográfica:** Mediante revisión de investigaciones realizadas a nivel internacional y nacional se logró identificar varios métodos y metodologías que se pueden

aplicar para ejecutar el estudio, sin embargo, es importante mencionar que se utilizará el Método SWING.

**FASE 2. Aplicación del Instrumento:** Esta fase nos permite realizar la aplicación del cuestionario Trabajo- Familia a los trabajadores de la Empresa CRD INGENIERIA S.A.S, por lo tanto, para poder ejecutar esta fase con éxito es necesario realizar una aplicación de consentimiento informado a los colaboradores que harán parte de dicha investigación.

**FASE 3. Análisis de Datos Recolectados:** Del conjunto de datos recolectados mediante información primaria y secundaria, se procederá a identificar los principales problemas afectivos que influyen en la relación Trabajo-Familia y así poder determinar la influencia que representan en los mismos.

**FASE 4. Diseño de Estrategias:** Diseñar estrategias que permitan la prevención y/o el control de factores familiares afectivos que influyen negativamente en la relación Salud - Trabajo.

Lo anterior se convertirá en los elementos para la presentación de los resultados y su respectivo análisis, basado este último en la interpretación de los datos ya analizados, producto de las respuestas de los participantes, como también de los planteamientos teóricos establecidos en el marco conceptual.

Tabla 2 cronograma de trabajo

FASE	ACTIVIDADES	MES 1				MES 2				MES 3				MES 4			
		S1	S2	S3	S4												
	Revisión Bibliográfica	X															
1	Especificación de diseño metodológico. (Población, muestra, instrumentos, recursos, etc.).	X	X														
	Informar al personal de la Empresa CRD INGENIERIA S.A.S			X													
2	Levantamiento de Datos del Personal.				X												
	Aplicación del Instrumento					X	X										
3	Análisis de datos recolectados.							X	X								
	Diseño de estrategias para la prevención y control de los factores familiares afectivos.									X	X	X					
4	Análisis de Resultados y Conclusiones												X	X			
	Elaboración de Informe Final														X	X	X

Fuente: Elaboración propia

## **Análisis estadístico**

Para el análisis de los resultados se trabajó en Microsoft Excel, que se utiliza para organizar datos y crear archivos electrónicos, es una de las herramientas más utilizadas en investigación, por otro lado, también es posible transformar un banco de datos creado en una base de datos. Estos datos fueron posteriormente exportados al paquete estadístico SPSS usado en las ciencias exactas, sociales y aplicadas. Estadística descriptiva en el caso de variables categóricas, se elaboraron tablas de frecuencia, gráficos de barras y bigotes. (Castañeda y Cabrera 2017)

Tablas de frecuencia para cada categoría de la variable cualitativa se muestra el número de individuos que pertenecen a ella (frecuencia absoluta), así como el porcentaje respectivo al total de individuos (frecuencia relativa). Gráficos de barras en la gráfica de barras se representa para cada categoría de la variable cualitativa una barra o un bloque con una longitud/altura de la barra correspondiente a la frecuencia absoluta relativa para cada uno de los niveles de la variable.

En segundo lugar, se comprobará la validez de constructo de la escala a través de un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) utilizando el software AMOS, aplicando el método de estimación de mínimos cuadrados no ponderados. La consistencia interna de cada una de las dimensiones o factores de la escala será calculada usando análisis de confiabilidad a través de índices Alfa de Cronbach. La validez convergente del SWING se determinará aplicando un análisis de correlaciones de Pearson a los puntajes de los cuatro factores de este cuestionario y a las mediciones de las tres escalas de estresantes y a las tres escalas de consecuentes, para confirmar la relación entre cada una de ellas.

Además de la comparación informal entre las descriptivas de la distribución de cada ítem, se calcularán pruebas t para muestras independientes para formalizar estadísticamente esta comparación. Por último, se contrastaron las puntuaciones obtenidas en los factores del SWING según los diferentes niveles de las variables independientes.

La confiabilidad se trabajó con el índice alfa, esperando obtener puntajes entre ,70 a ,90 (Campo-Arias y Oviedo 2008) Finalmente, se elaboraron en tablas estadísticas en las cuales se muestran los resultados obtenidos.

### **Resultados y propuesta de intervención**

#### **Respuesta al primer objetivo específico-Análisis e interpretación de los resultados.**

En respuesta al primer objetivo específico, que es analizar la información del cuestionario swing a través de las diferentes variables, en correlación con las iteraciones positivas y negativas de familia-trabajo y trabajo-familia, lo cual nos permitió establecer y/o identificar aquellos aspectos que influyen en las diferentes interacciones y roles de las personas que participaron en la investigación.

Antes de dar respuesta al objetivo, es importante mencionar que la aplicación del cuestionario Swing se realizó a la totalidad del personal (45 trabajadores) operativos y administrativos de la empresa CRD INGENIERIA, es de mencionar, que 27 cuestionarios se aplicaron de forma presencial, es decir, una de las investigadoras se desplazó hasta el sitio de trabajo donde estaba la mayor cantidad de personal de la empresa, explico el objetivo del cuestionario, así como el consentimiento informado, para el diligenciamiento de los datos y firma del consentimiento informado se trabajó el documento en físico, mientras que, para el diligenciamiento del cuestionario se realizó en forma digital, cabe aclarar, que una de las características del personal operativo del gremio constructor, es que es su mayoría, no saben manejar la herramienta del computador, por ello se optó por que una de las investigadoras diligenciara los cuestionarios mientras hacia las preguntas. Los 18 cuestionarios y consentimientos informados restantes se diligenciaron digitalmente, por lo tanto, la firma del consentimiento informado esta también en formato digital.

Para dar respuesta al primer objetivo específico se hizo un análisis de la información a través de una codificación de datos con base en la escala de Likert (ver anexo 1) consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción a las personas a las que se les administra. Es decir, se presentó cada pregunta y se pidió al trabajador elegir uno de los cuatro puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico de la siguiente manera:

Interacción negativa escala Likert: Nunca (4), muchas veces (3), algunas veces (2), siempre (1).

Interacción positiva escala Likert: Nunca (1), muchas veces (2), algunas veces (3), siempre (4)

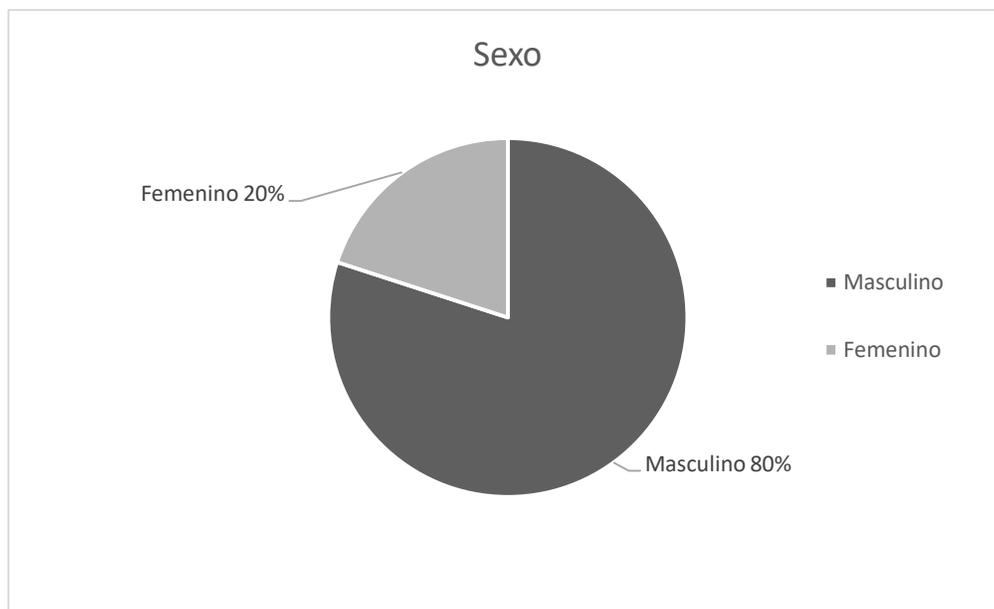
Así, la persona obtuvo una puntuación respecto a la pregunta y al final se logró su puntuación total sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las preguntas

A continuación, se presentan los resultados y respectivo análisis estadístico del cuestionario, y al finalizar el análisis de los gráficos se evidenciará un estudio general de las preguntas que obtuvieron mayor número de respuestas de los participantes.



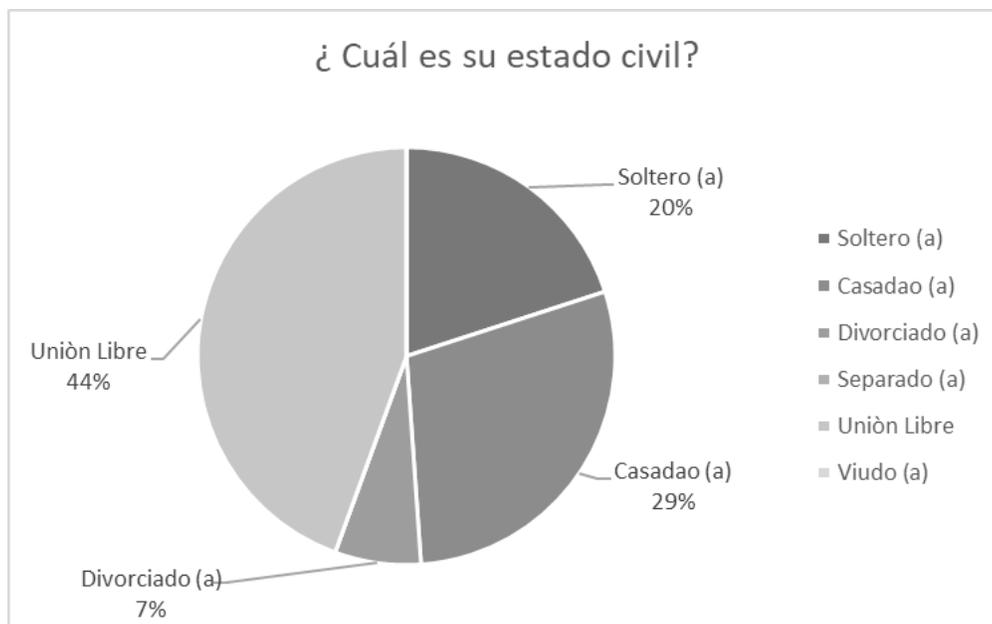
*Figura 1. Consentimiento informado, resultados del cuestionario SWING.*

Figura 1. Teniendo en cuenta el total de la población a la que se le aplicó el cuestionario, siendo 45 participantes, los cuales corresponden al 100%, se puede deducir que el 100% autorizó el manejo de sus datos para el análisis de la información obtenida por dicho instrumento. Sin embargo, se debe tener en cuenta que sus respuestas se encuentran en confidencialidad bajo el amparo de la ley 1090 de 2006, puesto que los resultados se trabajaron a partir de porcentajes y con fines netamente académicos.



*Figura 2. Sexo, resultados del cuestionario SWING.*

Figura 2. Siendo 45 los participantes que forman el 100% del personal al que se le aplicó el cuestionario, se puede observar que 36 personas se identifican con el sexo masculino correspondiendo a un 80%, mientras que 9 personas equivalentes al 20% se identifican con el sexo femenino. Del mismo modo se entiende que en el sector de la construcción siendo este uno de los más importantes donde notablemente predomina el personal masculino sobre el femenino esto debido a las actividades ejecutadas pues en su gran mayoría son actividades que requieren de fuerza física.



*Figura 3. Estado Civil, resultados del cuestionario SWING.*

Figura 3. Tomando como base el código civil colombiano se indago sobre el estado civil de los participantes para los cuales se obtuvieron las siguientes respuestas así: 20 personas las cuales corresponden al 44.4% se encuentran en unión libre, 13 personas equivalentes al 28,9% están casadas, 9 de ellas se encuentran solteras las cuales corresponden a un 20%, 3 personas resultaron estar divorciadas perteneciendo al 6.7% del estudio, sin embargo ninguno de los participantes resultaron estar separado (a) y/o viudo (a), por lo tanto los datos mencionados anteriormente dan una sumatoria de un 100% del estudio.

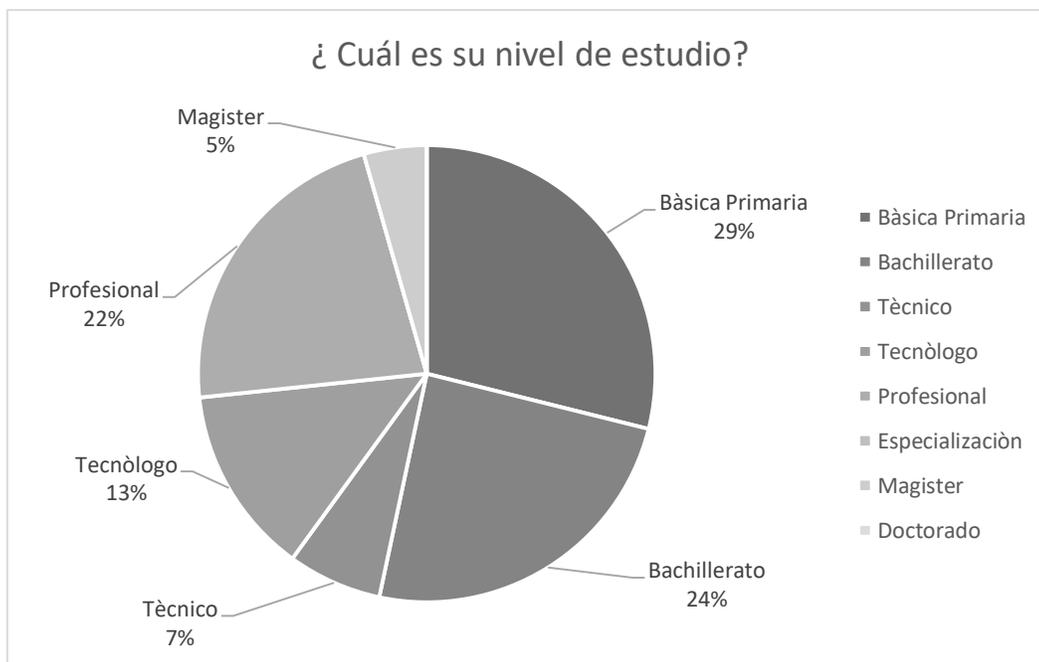


Figura 4. Nivel de estudio, resultados del cuestionario SWING.

Figura 4. Teniendo en cuenta el nivel de estudio del personal al que se le aplico el cuestionario se puede deducir que de los 45 trabajadores nos referimos a un total del 100%, 13 cuentan estudios de básica primaria siendo este un porcentaje del 29%, 11 con bachillerato en porcentaje 24%, 10 son profesionales los cuales equivalen al 22%, 6 tecnólogos equivalentes al 13%, 3 técnicos equivalente al 7% , y 2 cuentan con Magister equivalente al 5% , sin embargo es importante mencionar que ningún trabajador cuenta con especialización y/o doctorado obteniendo un porcentaje del 0%.

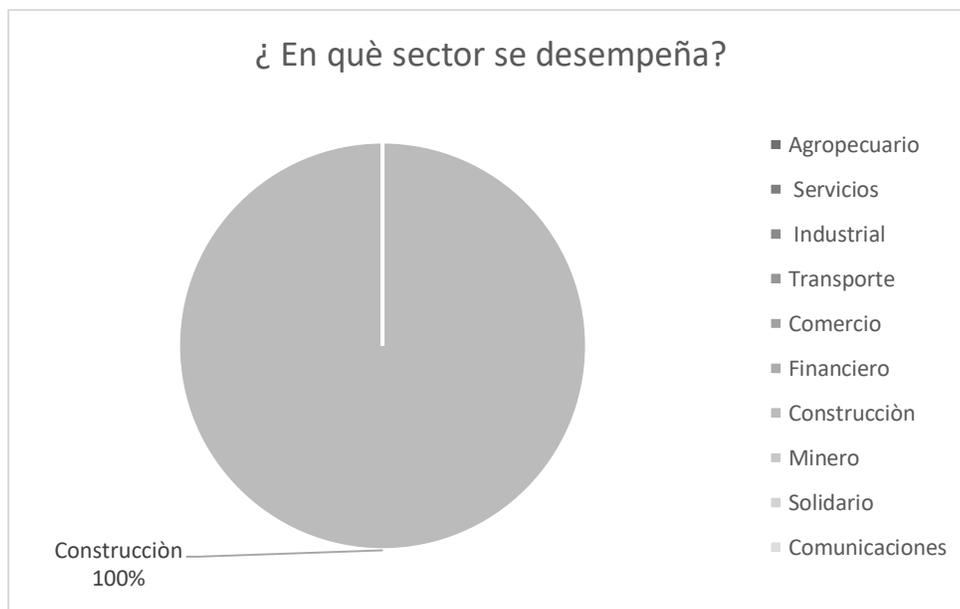


Figura 5. Sector de desempeño, resultados del cuestionario SWING.

Figura 5. Teniendo en cuenta el total de la población a la que se le aplicó el cuestionario, siendo 45 participantes, los cuales corresponden al 100%, se puede deducir que el 100% pertenece al sector construcción debido a que el cuestionario fue aplicado a una empresa que desempeña funciones en dicho sector.

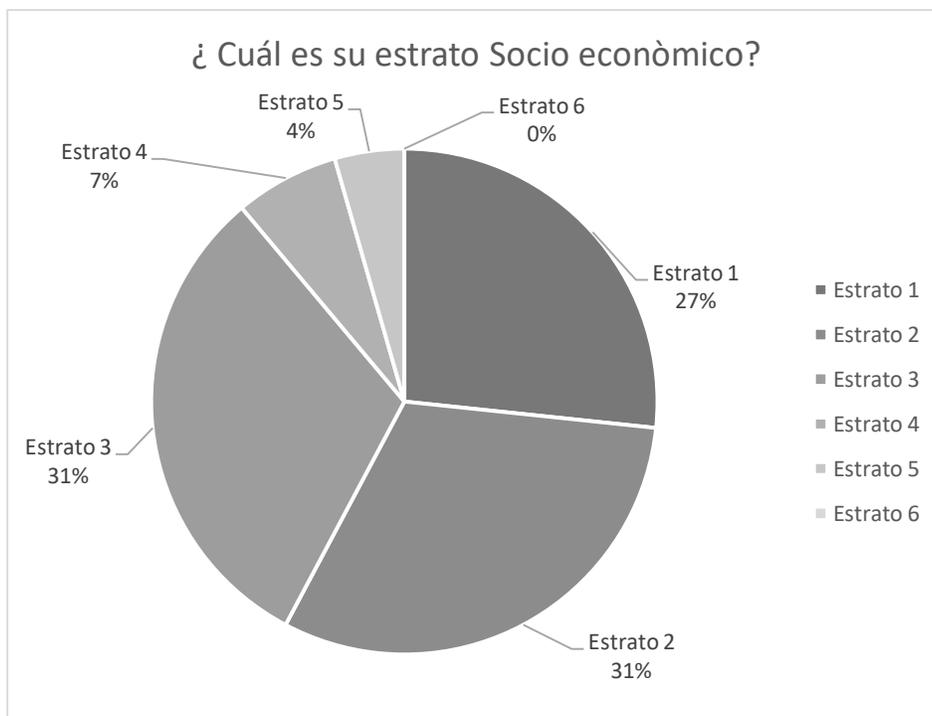


Figura 6. Estrato socioeconómico, resultados del cuestionario SWING

Figura 6. Teniendo en cuenta la pregunta ¿cuál es su estrato socioeconómico? 14 participantes dieron respuesta que pertenecen al estrato 2 lo que corresponde al 31% sin embargo también otros 14 participantes de igual manera correspondiente al 31% indicaron responder que pertenecen al estrato 3, la respuesta que sigue en el orden descendente es que 12 indicaron pertenecer al estrato 1 esto equivalente al 27%, 3 pertenecen al estrato 4 correspondiente al 7%, 2 pertenecen al estrato 5 el cual equivale al 4%, sin embargo, ningún colaborador indicó pertenecer al estrato 6.

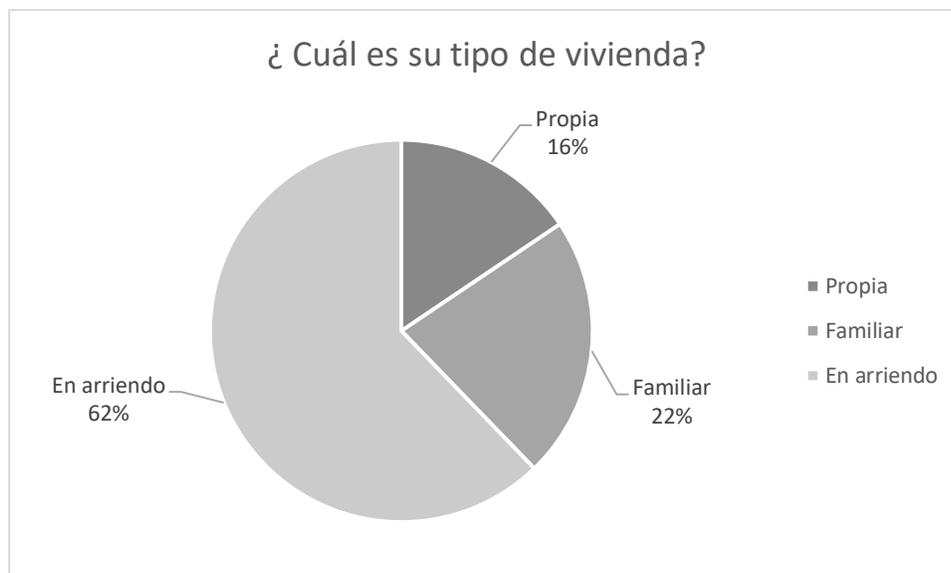


Figura 7. Tipo de vivienda, resultados del cuestionario SWING

Figura 7. La grafica descrita anteriormente pertenece al tipo de vivienda de los trabajadores 28 respondieron en arriendo lo que equivale al 62%, 10 cuentan con vivienda familiar equivalente al 22% y tan solo 7 personas cuentan con vivienda propia correspondiendo esto a un 16%.

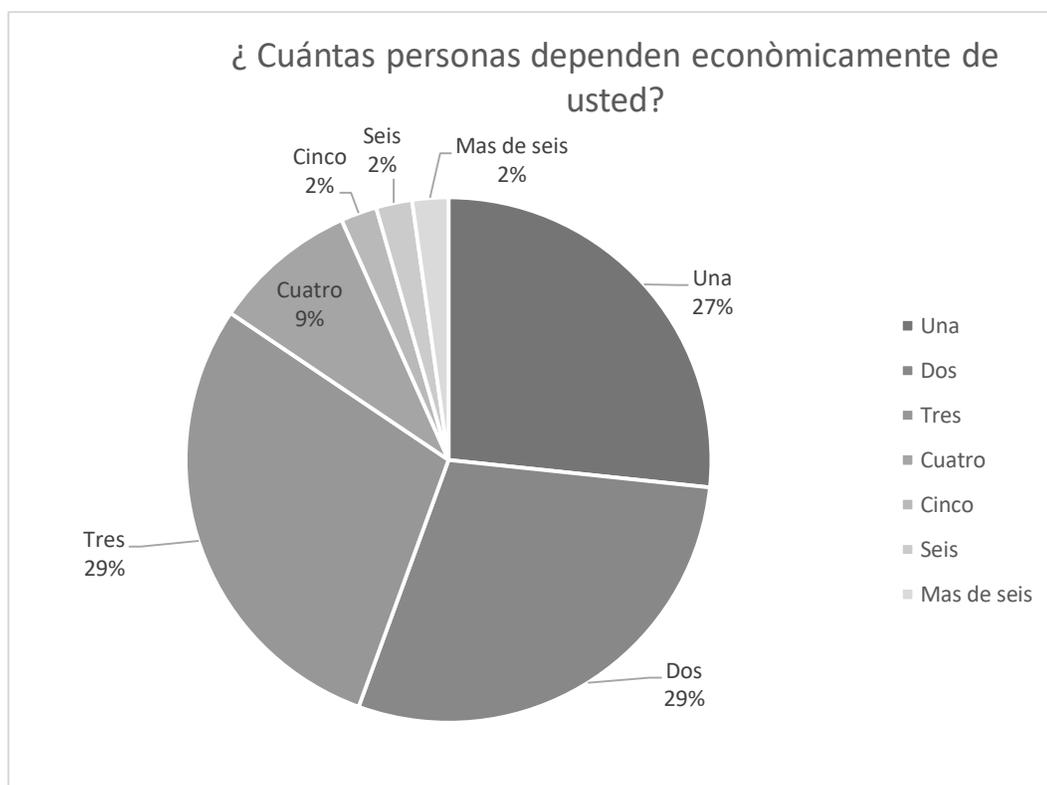
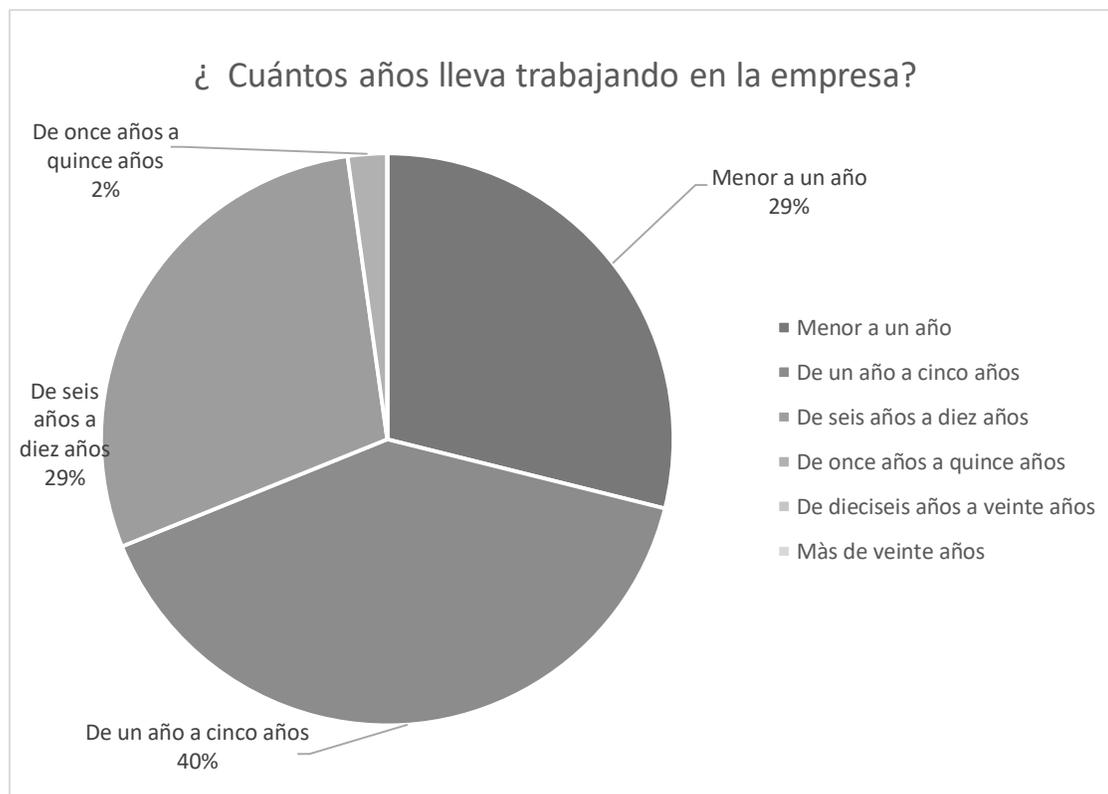


Figura 8. Personas que dependen econòmicamente de usted, resultados del cuestionario SWING.

Figura 8. En base a la pregunta mencionada en la gráfica se obtuvieron los siguientes resultados: 13 personas afirmaron 2 para un 29%, como también 13 personas afirmaron que tienen a cargo a 3 para otro 29%, seguido de que 12 personas tienen a su cargo 1 para un 27%, 4 personas eligieron la respuesta de 4 indicando un 9% de la gráfica, por otro lado 3 personas cada una de ella indicando que tienen a cargo 5, 6 y más de seis a su cargo para lo cual quedaría un 6% del porcentaje total.



*Figura 9. Tiempo trabajado en la empresa, resultados del cuestionario SWING.*

Figura 9. En cuanto a la pregunta de ¿cuántos años lleva trabajando en la empresa?, ninguno de los participantes lleva más de veinte años como tampoco ninguno lleva de dieciséis años a veinte años, sin embargo 18 trabajadores llevan de uno a cinco años el cual sería un 40%, 13 trabajadores llevan menos de un año equivaliendo esto al 29% como también otros 1 trabajadores llevan de seis años a diez años, finalmente 1 trabajador lleva de once años a quince años equivalente a un 2%.

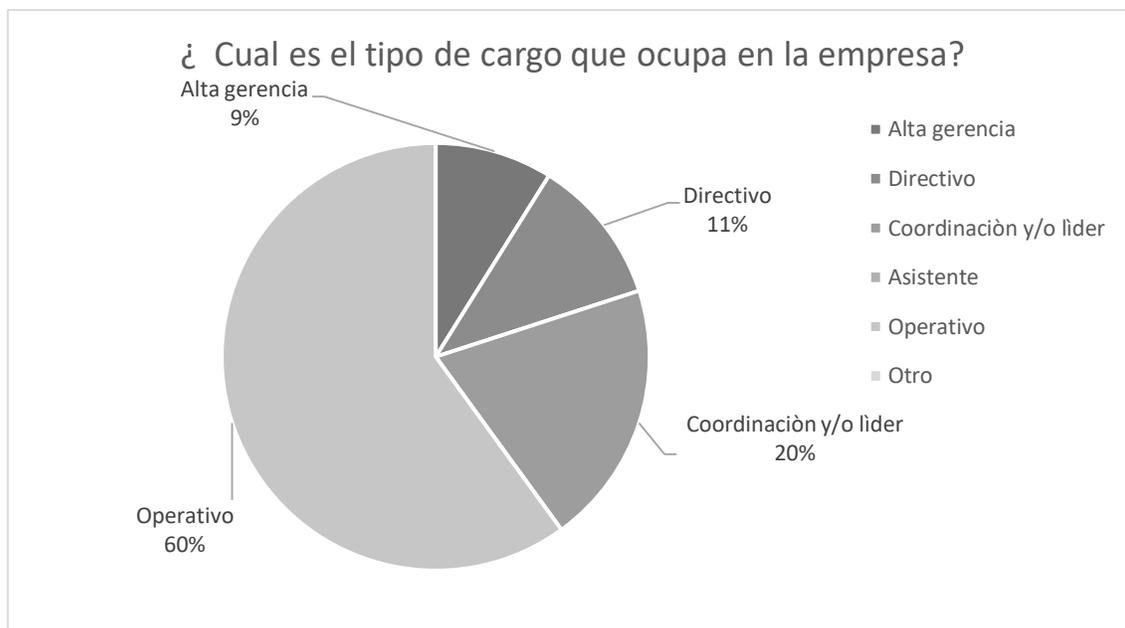


Figura 10. Tipo de cargo, resultados del cuestionario SWING.

Figura 10. Con respecto a la pregunta ¿cuál es el tipo de cargo que ocupa en la empresa? 4 personas mencionan estar en la alta gerencia con un 9%, seguido del cargo de directivo donde 5 personas eligieron esta respuesta obteniendo un 11%, mientras que 9 personas afirmaron pertenecer al cargo de coordinación y/o líder que según la gráfica representa un 20%, por otro lado, ninguno de los trabajadores se registró en el cargo de asistente, como tampoco se obtuvo registro de otro cargo, y finalmente 27 personas afirmaron ocupar el cargo operativo bajo un 60%.

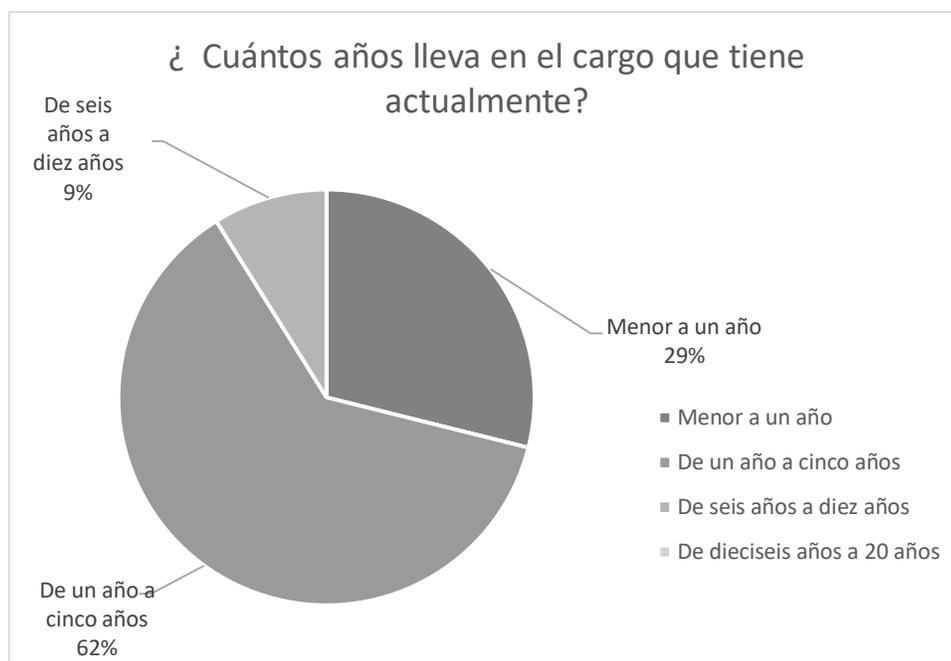


Figura 11. Tiempo en el cargo actual, resultados del cuestionario SWING.

Figura 11. En cuanto a la pregunta ¿cuántos años lleva en el cargo que tiene actualmente?, 28 personas indicaron que llevan de un año a cinco años lo que equivale al 62%, 13 personas tienen una antigüedad en el cargo menor a un año lo que equivale a un 29%, 4 personas llevan de seis a 10 años en el cargo lo cual equivale a un 9% , finalmente ningún trabajador lleva en su cargo una antigüedad mayor a dieciséis años.

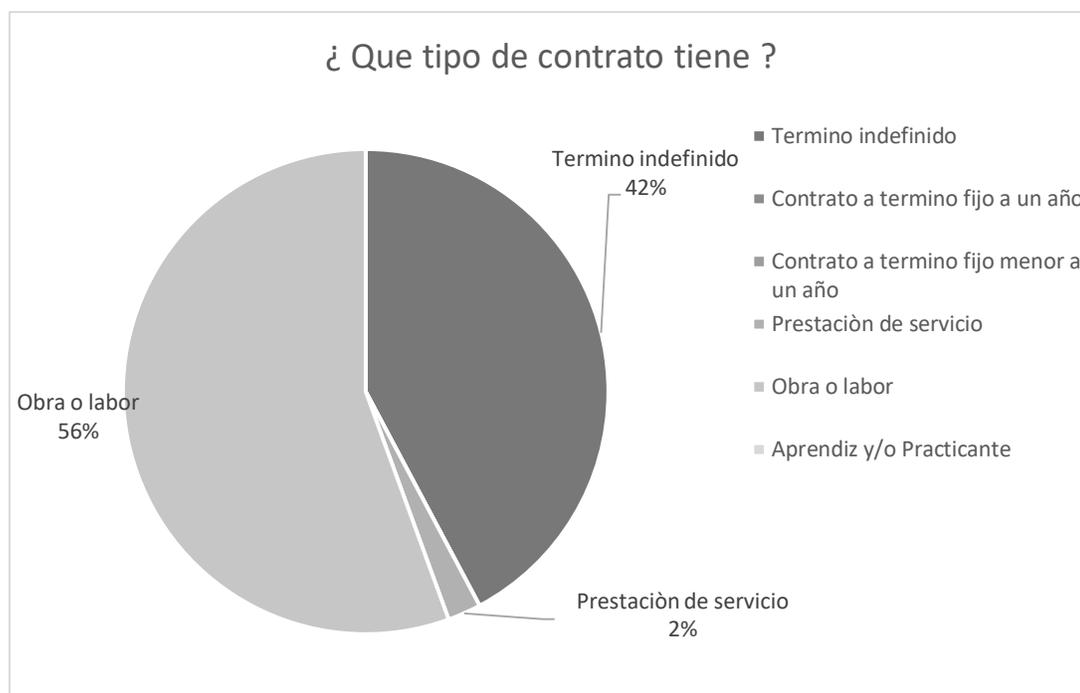


Figura 12. Tipo de contrato, resultados del cuestionario SWING.

Figura 12. Respecto a esta pregunta las respuestas fueron las siguientes: 25 personas dieron como respuesta a que cuentan con un contrato por obra o labor perteneciendo así al 56%, mientras que 19 respondieron que cuentan con un contrato indefinido lo que corresponde al 42%, sin embargo, solo 1 persona se encuentra con contrato por prestación de servicio siendo el 2% de la gráfica, finalmente nadie se encuentra como practicante y/o aprendiz.



*figura 13. Horas semanales laboradas, resultado del cuestionario SWING*

Figura 13. De acuerdo con el número de horas trabajadas a la semana, se puede evidenciar que solamente 1 persona trabaja de seis horas a diez horas, representando el 2%, por su parte, y representando la mayoría de la población de la empresa CRD INGENIERIA con un 91% que corresponde a 41 personas indica trabajar de cuarenta y seis horas a cincuenta horas, mientras que 3 personas representados con el 7% mencionan trabajar de cincuenta y un horas en adelante. En cuanto a las demás opciones de respuesta de horas a la semana laboradas, no hubo ninguna repuesta.

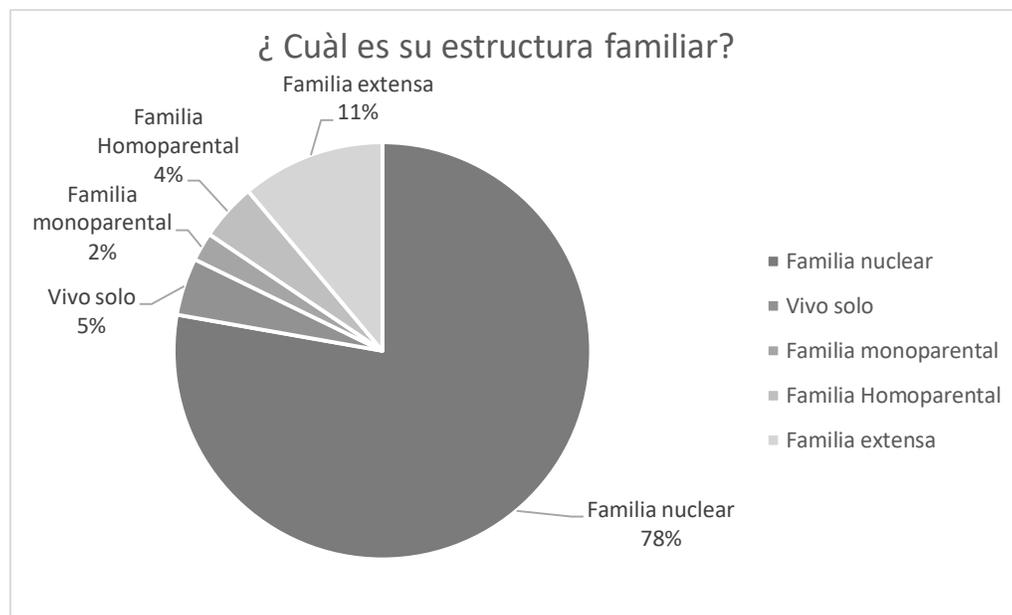


figura 14. Estructura Familiar, resultados del cuestionario SWING

Figura 14. En consideración a la pregunta ¿cuál es su estructura familiar? Es de mencionar que en su mayoría, representando a 35 personas con un porcentaje del 78% pertenecen a la estructura de familia nuclear, por su parte, 5 personas indican pertenecer a la estructura de familia extensa representados en un porcentaje del 11%, mientras que solo 2 personas afirman vivir solos representando el 4%, en una misma proporción porcentual 4 personas mencionan pertenecer a la estructura de familia homoparental y por último solamente 1 persona afirma pertenecer a la estructura de familia monoparental.

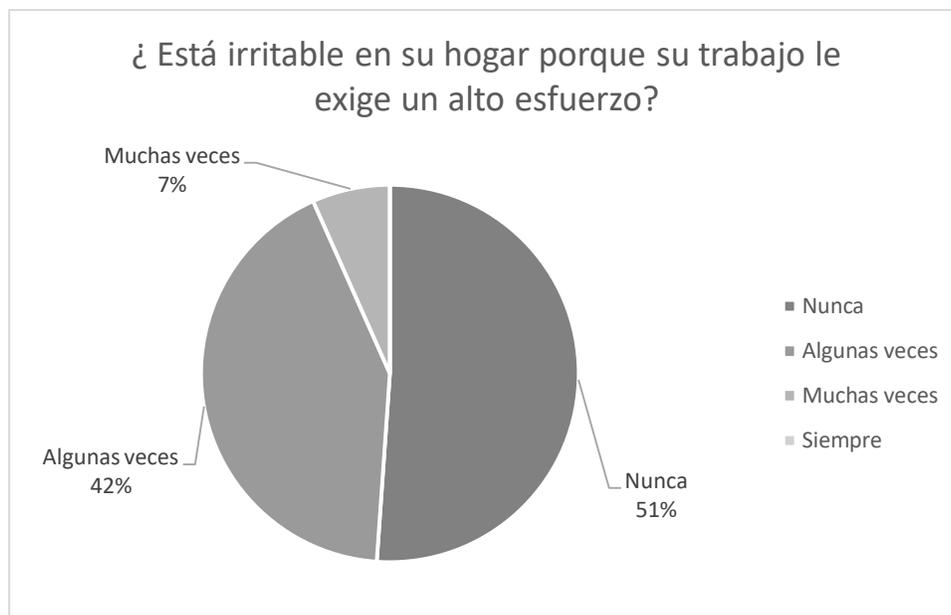


figura 15. Irritabilidad en el hogar por el esfuerzo laboral, resultados del cuestionario SWING

Figura 15. De acuerdo con la pregunta ¿está irritable en su hogar porque si trabajo le exige un alto esfuerzo? 23 personas respondieron que nunca, representado en un porcentaje del 51%, mientras que 19 personas respondieron algunas veces obteniendo un 42% de la población trabajadora; 3 personas marcaron la opción muchas veces correspondiente al 7%, y por último la opción siempre no tuvo ninguna respuesta. De acuerdo con lo anterior, se evidencia que gran parte de la población indica nunca haber sentido irritabilidad en su hogar porque su trabajo le exige un alto esfuerzo.

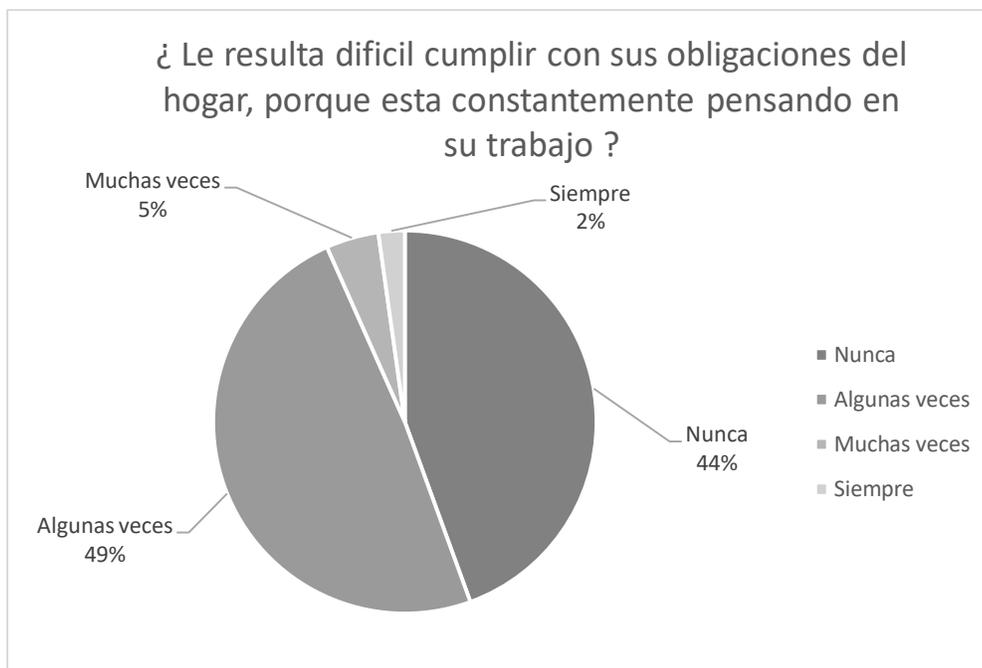
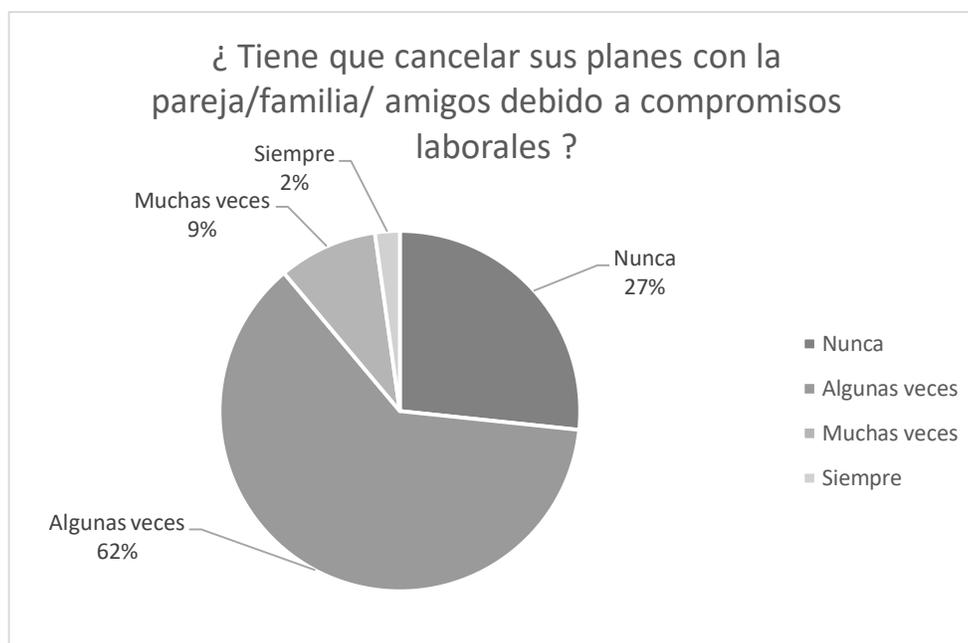


figura 16. Dificultad en cumplir obligaciones del hogar, porque está constantemente pensando en su trabajo, resultados del cuestionario SWING

Figura 16. Para la pregunta ¿le resulta difícil cumplir con sus obligaciones del hogar, porque está constantemente pensando en su trabajo? 20 personas respondieron que nunca, equivalente a un porcentaje del 44%, por su parte, la opción algunas veces representa el porcentaje más alto con un 49% representando a 22 personas, posteriormente, 2 personas indican encontrarse en la opción de muchas veces, lo que correspondiente al 5%, y por último 1 persona que concierne al 2% afirma que siempre le resulta difícil cumplir con sus obligaciones del hogar porque está constantemente pensando en su trabajo.



*figura 17. Tienes que cancelar planes con la pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales, resultados del cuestionario SWING*

Figura 17. A través de la pregunta ¿tiene que cancelar sus planes con la pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales? 12 personas señalan la opción nunca lo que equivale a un porcentaje del 27%, para la opción de respuesta algunas veces, 28 personas manifiestan esta opción representando el porcentaje más alto 62%; 4 personas indicaron la respuesta muchas veces con un porcentaje del 9%, finalmente 1 persona manifestó la opción de respuesta siempre, indicando un porcentaje del 2%.

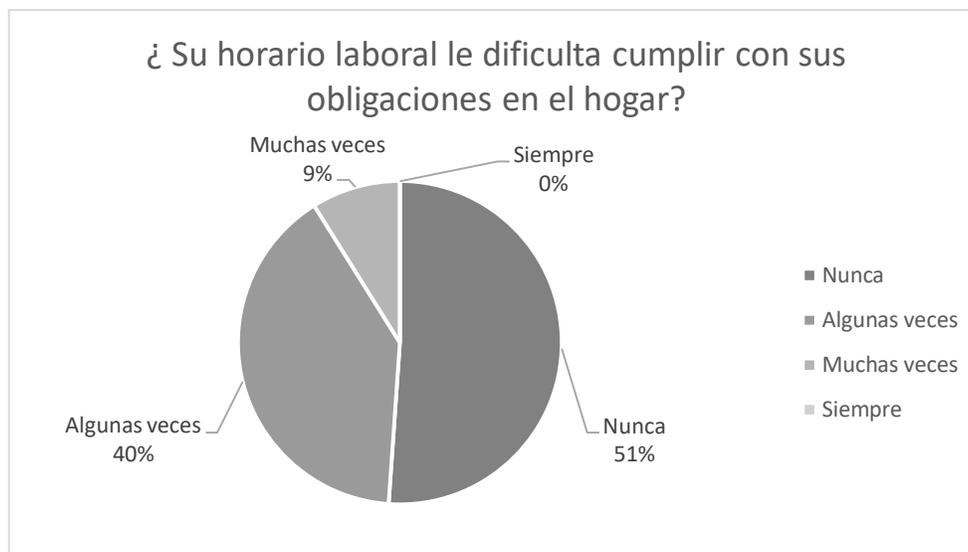


figura 18. El horario laboral le dificulta cumplir con sus obligaciones en el hogar, resultados del cuestionario SWING

Figura 18. De acuerdo con la pregunta ¿su horario laboral le dificulta cumplir con sus obligaciones en el hogar? Se analiza que nunca es la opción de respuesta con más participantes, exactamente 23 personas marcaron esta respuesta, indicando un porcentaje del 51%, es decir, más de la mitad de la población trabajadora de CRD ingeniería, seguidamente, 18 personas marcaron la respuesta algunas veces obteniendo así un porcentaje del 40%, mientras que, 4 personas indican que muchas veces, representando un porcentaje del 9%, finalmente, la opción de respuesta siempre, ninguno de los participante la señalo.

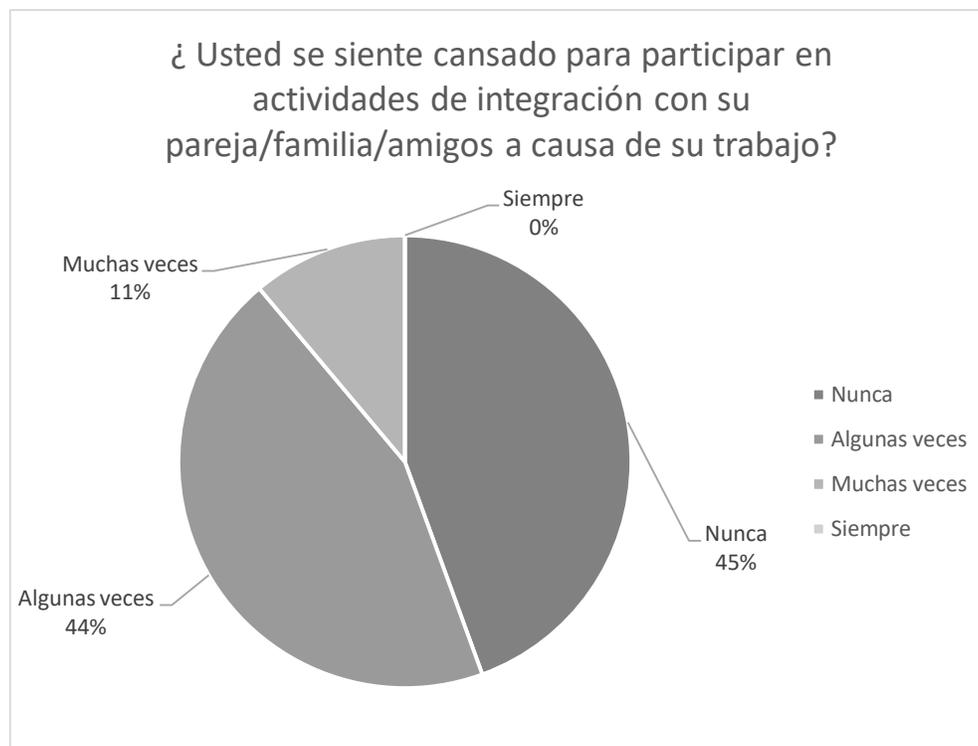


figura 19. Se siente cansado para participar en actividades de integración con su pareja/familia amigos a causa del trabajo, resultados del cuestionario SWING

Figura 19. Para la pregunta ¿usted se siente cansado para participar en actividades de integración con su pareja/familia/amigos a causa de su trabajo? Se evidencia que tanto las opciones de respuesta nunca y algunas veces representan el mismo porcentaje, equivalente al 45% representada cada una en 20 personas; mientras que la opción de respuesta muchas veces representó el 11% con 5 personas. Por último, para la opción siempre ninguno de los participantes se identificó con esta respuesta.

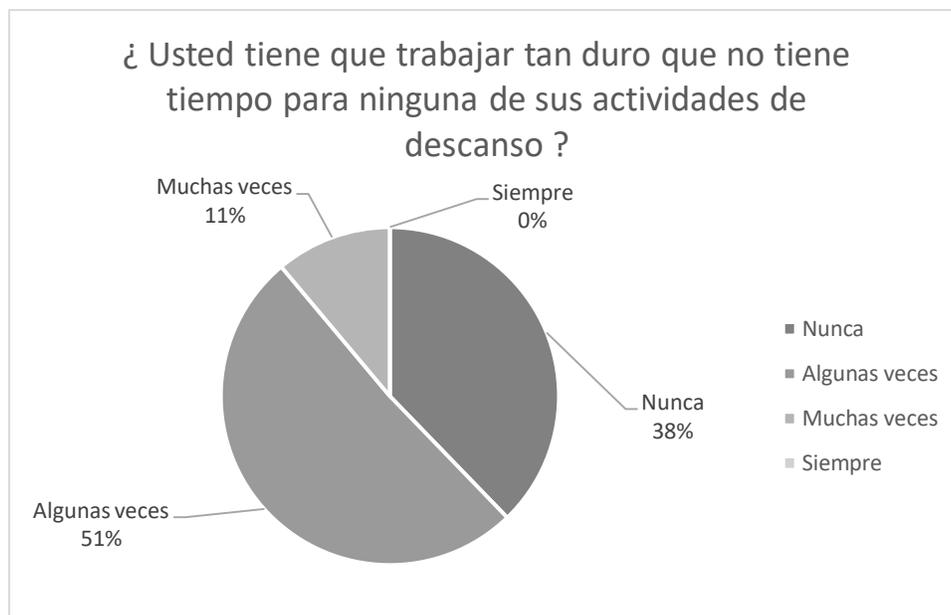


figura 20. Tiene que trabajar tan duro que no tiene tiempo para ninguna de sus actividades de descanso, resultados del cuestionario SWING

Figura 20. Por su parte, la pregunta ¿usted tiene que trabajar tan duro que no tiene tiempo para ninguna de sus actividades de descanso? Se puede evidenciar en la gráfica que el 51% de la población trabajadora de CRD INGENIERIA representando la mayoría de los trabajadores, exactamente 23, señalan la opción de respuesta algunas veces, mientras que 17 personas se identifican con la respuesta nunca con un porcentaje del 38%, y 5 personas marcaron la opción de respuesta muchas veces, figurados en un 11%. Finalmente, ningún trabajador marco la opción siempre.

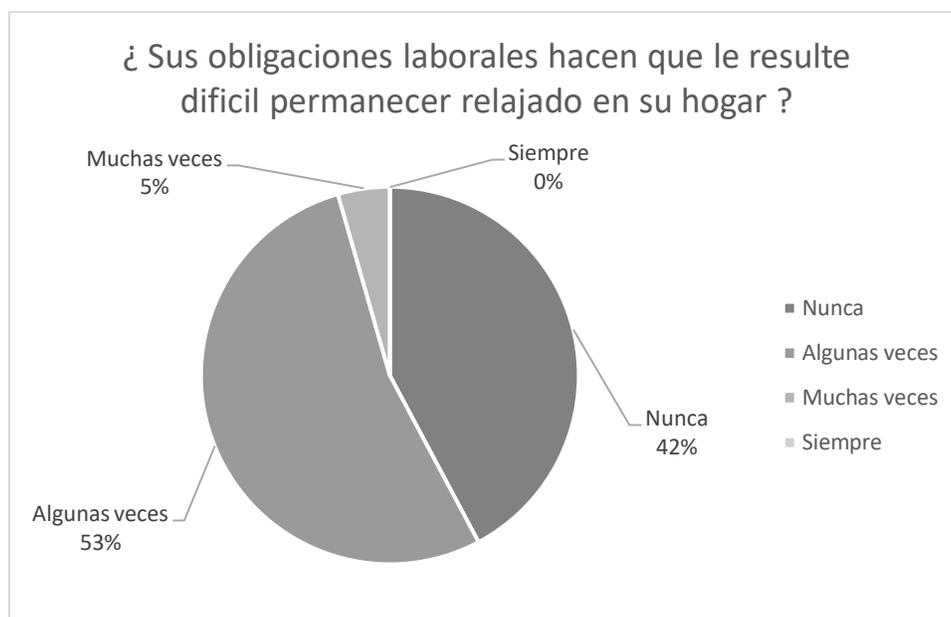


figura 21. Las obligaciones laborales hacen que le resulte difícil permanecer relajado en su hogar, resultados del cuestionario SWING

Figura 21. A través de la pregunta ¿Sus obligaciones laborales hacen que le resulte difícil permanecer relajado en su hogar? se analiza que 24 personas señalaron la opción de respuesta algunas veces, representando así la mayoría de la población, con un porcentaje del 53%, por su parte, 19 personas eligieron nunca, lo que representa el 42% de los trabajadores, solamente 2 personas optaron por marcar muchas veces obteniendo un porcentaje del 5% y por último, para la opción de respuesta siempre ninguno de los participantes la seleccionó.

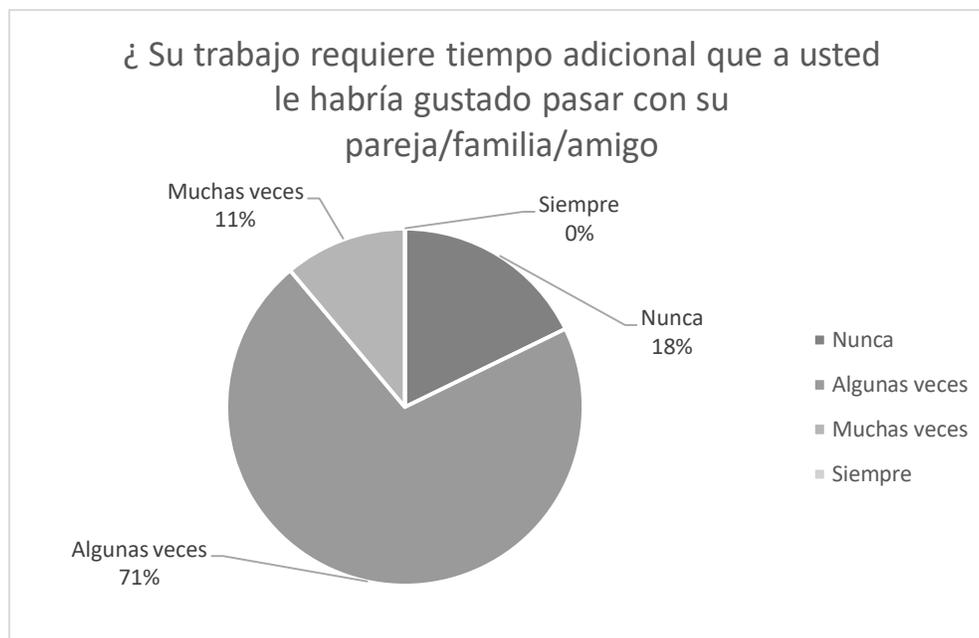


figura 22. Su trabajo requiere tiempo adicional que a usted le habría gustado pasar con su pareja/familia/amigos, resultados del cuestionario SWING

Figura 22. En la siguiente pregunta ¿Su trabajo requiere tiempo adicional que a usted le habría gustado pasar con su pareja/familia/amigo? Se puede evidenciar claramente en la gráfica, que la elección de respuesta más popular es algunas veces, representado así el 71% de los trabajadores de CRD INGENIERIA, es decir, 32 personas señalaron esta respuesta; seguidamente la opción de respuesta nunca representó el 18% con un total de 8 personas, y 5 personas marcaron la respuesta muchas veces; cabe señalar que ninguna persona marco la opción siempre.

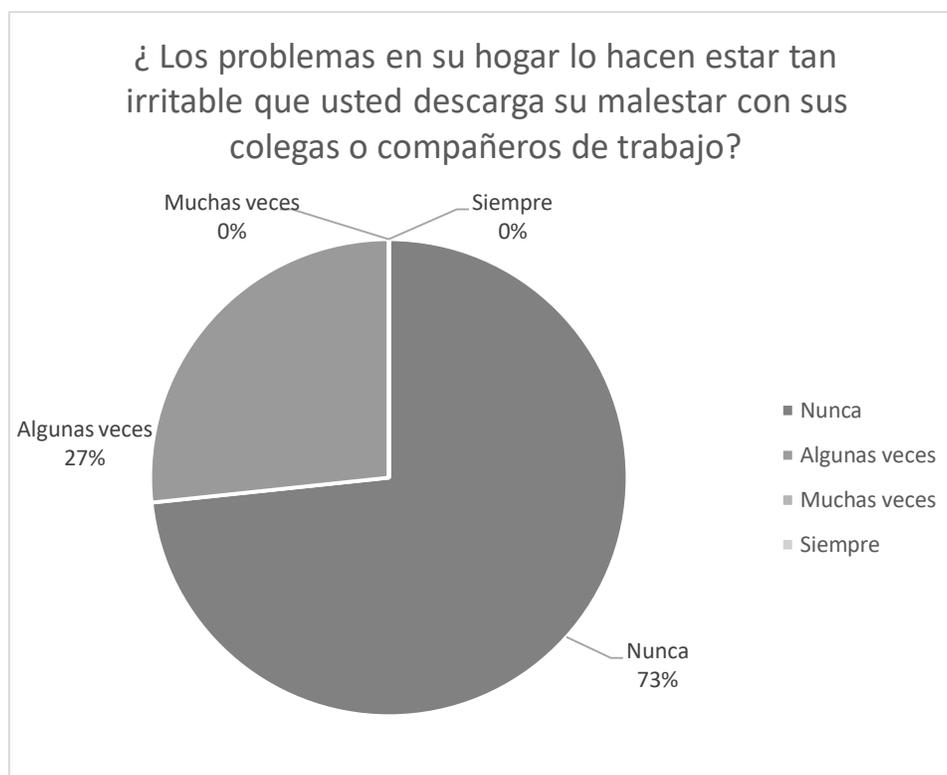


figura 23. Los problemas en su hogar lo hacen estar tan irritable que usted descarga su malestar con sus colegas o compañeros de trabajo, resultados del cuestionario SWING

Figura 23. En base a la pregunta ¿Los problemas en su hogar lo hacen estar tan irritable que usted descarga su malestar con sus colegas o compañeros de trabajo? Es de mencionar, que más de la mitad de la población trabajadora de CRD INGENIERIA, exactamente 33 personas indican la opción de respuesta nunca, representando así el 73%; en segundo lugar, la elección de respuesta más señalada fue algunas veces representando así a 12 personas con un porcentaje del 27%, mientras tanto, la opción de respuesta de muchas veces y siempre ninguna de las personas que participaron se identificó con esta respuesta.

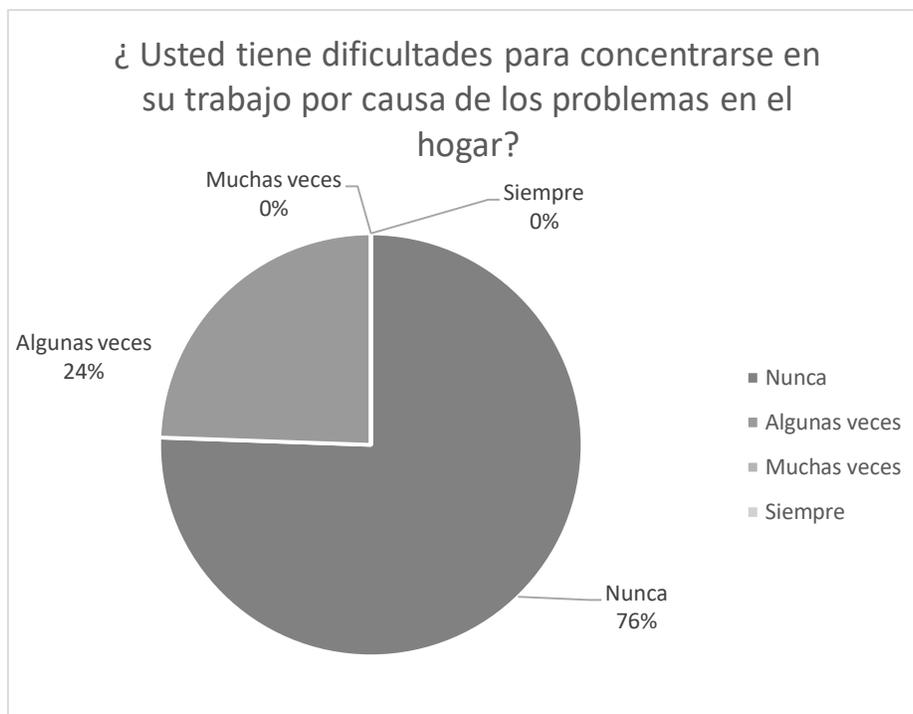


figura 24. Usted tiene dificultades para concentrarse en su trabajo por causa de los problemas en el hogar, resultados del cuestionario SWING

Figura 24. A partir de la pregunta ¿Usted tiene dificultades para concentrarse en su trabajo por causa de los problemas en el hogar? Es claro mencionar que 34 de los trabajadores de CRD INGENIERIA optaron por señalar la respuesta nunca, representando así un porcentaje del 76%; por su parte, 11 personas optaron por marcar la opción algunas veces, lo que corresponde al 24%, sin embargo, las opciones de respuestas muchas veces y siempre no se tuvo registro de ninguno de los participantes de la empresa.

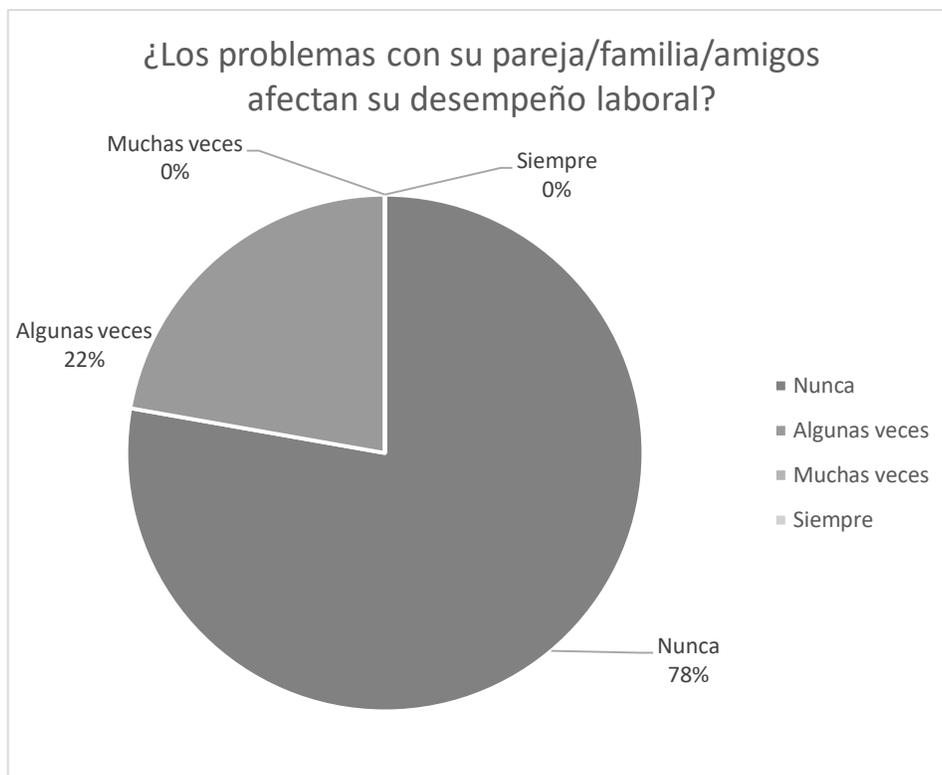


figura 25. Los problemas con su pareja/familia/amigos afectan su desempeño laboral, resultados del cuestionario SWING

Figura 25. Se evidencia en la gráfica, que más de la mitad de los participantes consideraron que los problemas familiares nunca le afectan su desempeño laboral, lo anterior, representado por 35 personas para un 78%. Por otro lado, se observa que el 22% del total consideraron que algunas veces presentan afectación en el desempeño laboral debido a los problemas familiares correspondiente a 10 participantes, además, las opciones de respuestas muchas veces y siempre no se tuvo registro de ninguno de los participantes de la empresa.

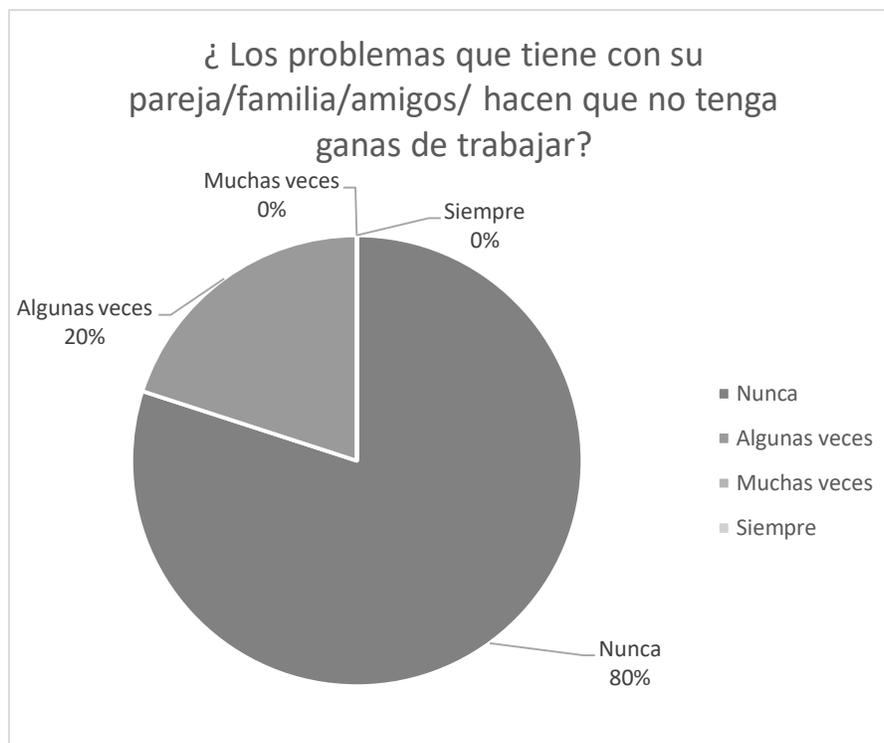


figura 26. Los problemas que tiene con su pareja/familia/amigos hacen que no tenga ganas de trabajar, resultados del cuestionario SWING

Figura 26. Teniendo en cuenta la gráfica anterior para la pregunta ¿los problemas que tiene con su pareja/familia/ amigos hacen que no tengas ganas de trabajar? las personas encuestadas respondieron: nunca 36 personas con un 80%, algunas veces 9 personas 20%, muchas veces 0 al igual que siempre 0 personas.

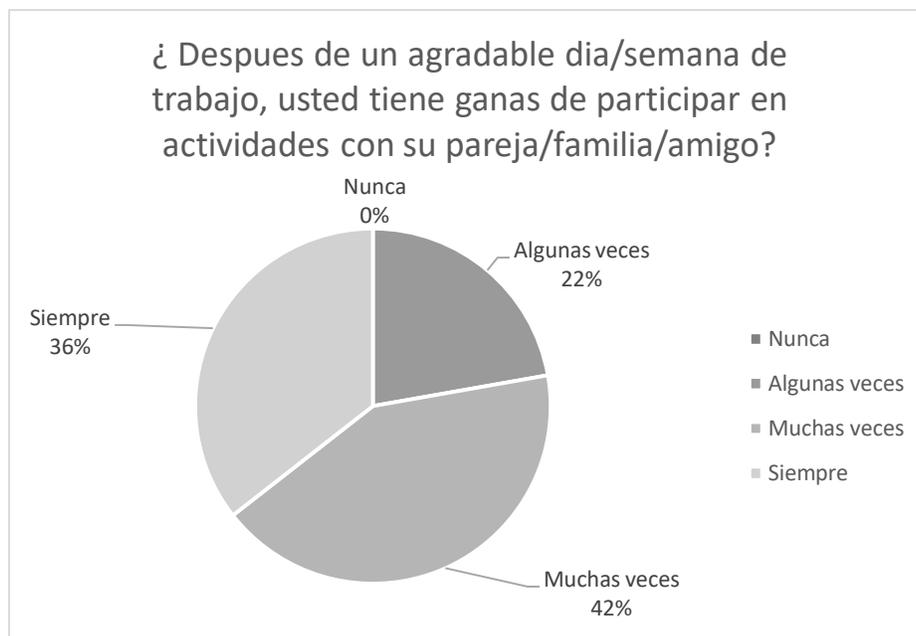


figura 27. Después de un agradable día/semana de trabajo. Usted tiene ganas de participar en actividades con su pareja/familia/amigo, resultados del cuestionario SWING.

Figura 27. Para dar respuesta a la pregunta ¿Después de un agradable día/semana de trabajo, usted tiene ganas de participar en actividades con su pareja/familia/amigo?, se refleja que ninguna persona consideró no tener ganas de participar en actividades con su pareja, familia y/o amigo después de un agradable día o semana de trabajo. Además, 10 personas las cuales corresponden al 22% refieren que algunas veces tienen ganas de participar en actividades extra laborales después de un agradable día o semana de trabajo, seguido de un 42% equivalente a 19 personas quienes consideraron muchas veces tener ganas de participar en actividades posteriores a su jornada laboral. Seguidamente, el 36% correspondiente a 16 participantes, indicaron siempre tener ganas de participar en actividades con su pareja/familia/amigo posterior a un día o semana agradable de trabajo.

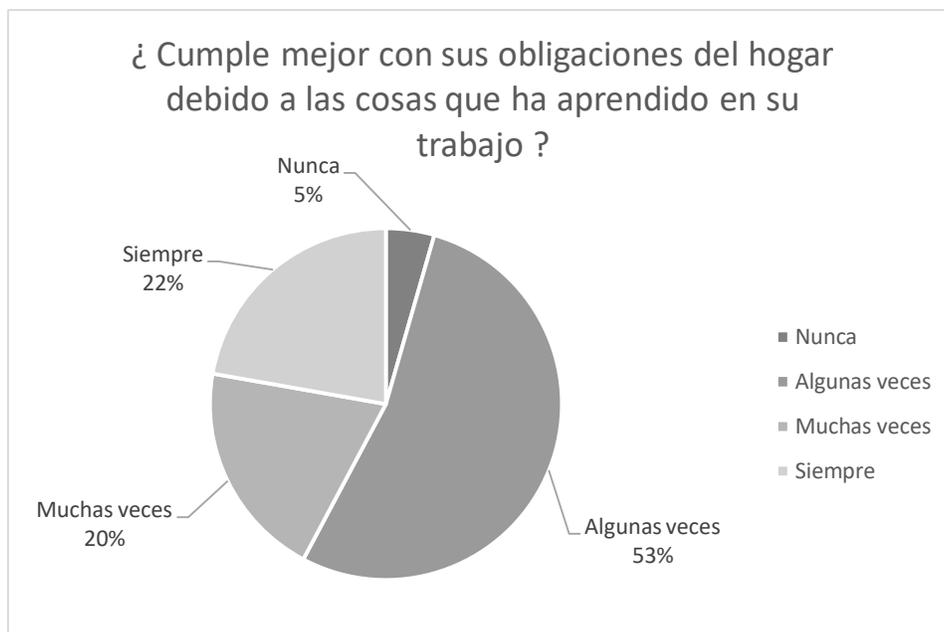


figura 28. Cumple mejor sus obligaciones del hogar debido a las cosas que ha aprendido en su trabajo, resultados del cuestionario SWING.

Figura 28. En la gráfica de tortas anterior se puede corroborar que: 2 personas nunca cumplen mejor sus obligaciones del hogar debido a las cosas que han aprendido en su trabajo con un 5%, 24 personas algunas veces con un 53%, muchas veces con respuesta de 9 personas con un 20% y finalmente siempre fue la respuesta para 10 personas con un 22% de la muestra total.

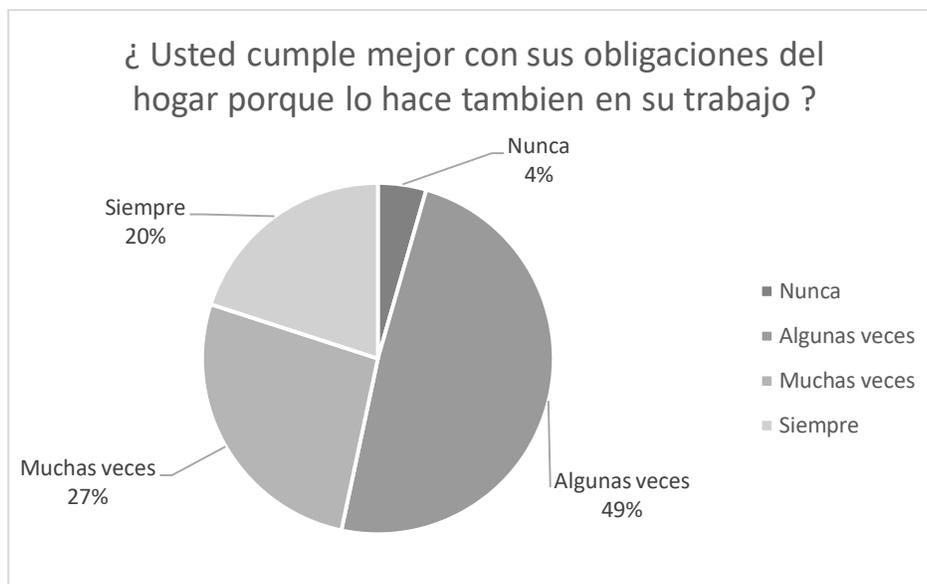
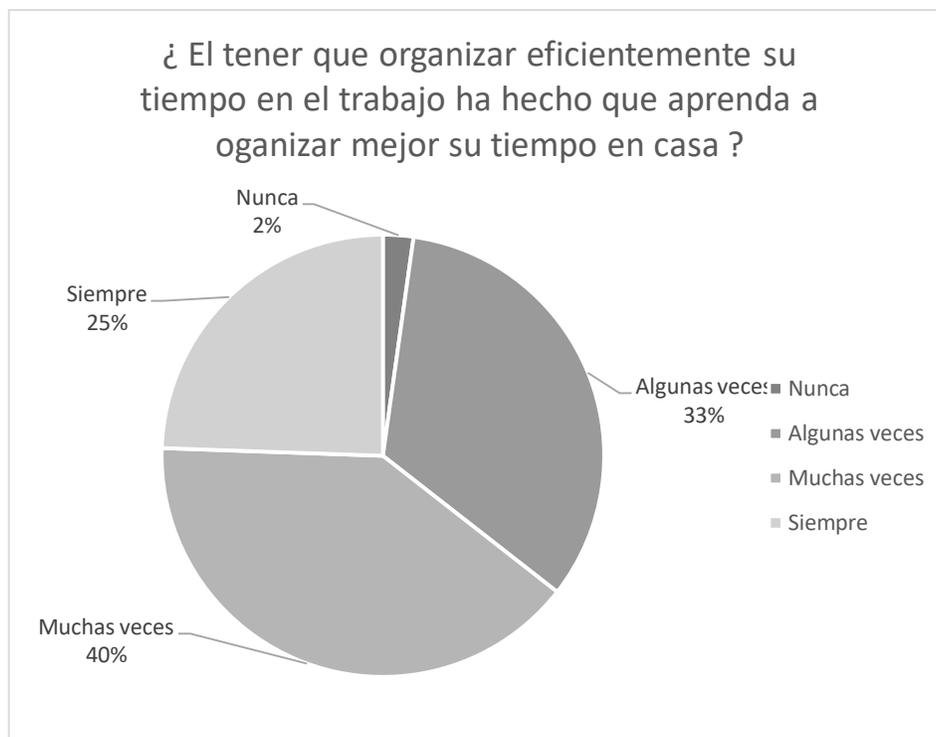


figura 29. Usted cumple mejor sus obligaciones en el hogar porque lo hace también en el trabajo, resultados del cuestionario SWING

Figura 29. En el esquema se evidencia la respuesta de las personas a la pregunta ¿usted cumple mejor sus obligaciones en el hogar porque lo hace también en el trabajo? Los participantes refieren: 2 persona respondió nunca cumplir mejor sus obligaciones en el hogar porque lo hace también en el trabajo con 4%, 22 personas respondieron algunas veces con un 41%, muchas veces fue la respuesta de 12 personas con un 27% y para finalizar 9 personas seleccionaron la respuesta siempre con un 20%.



*figura 30. Tener que organizar eficientemente su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa, resultados del cuestionario SWING.*

Figura 30. Los encuestados dieron respuesta de la siguiente manera, 1 persona nunca relaciona el tener eficientemente su tiempo organizado en el trabajo ha hecho que aprende a organizar mejor su tiempo en el hogar con un 2%, seguidamente 15 personas contestan que algunas veces con un 33%, mientras que muchas veces fue la respuesta con mayor selección de 18 personas con un 40% y por ultimo 11 personas respondieron siempre con un 25%.

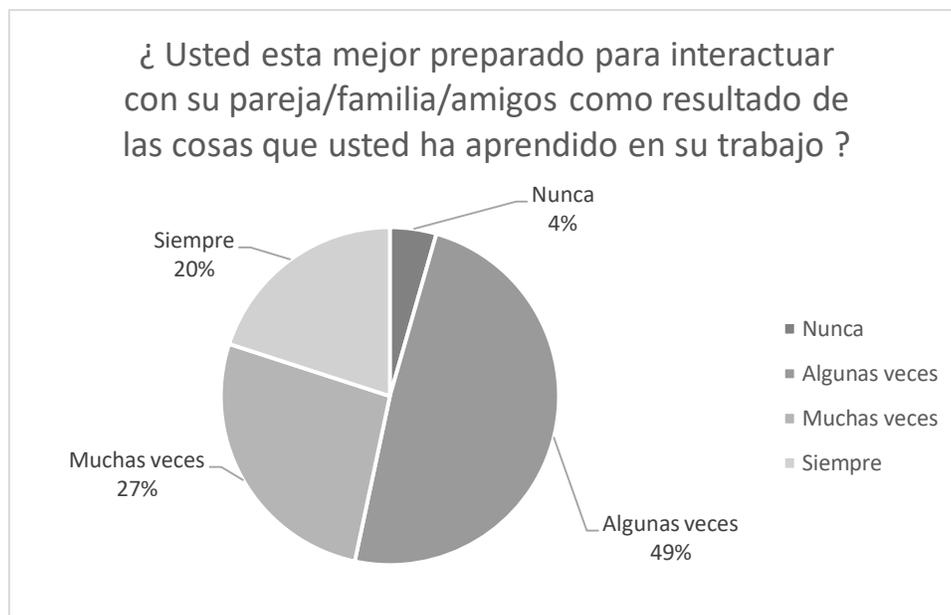


figura 31. Usted está mejor preparado para interactuar con su pareja/familia/amigos como resultados de las cosas que usted aprendió en su trabajo, resultados del cuestionario SWING.

Figura 31. Para la pregunta ¿usted está mejor preparado para interactuar con su pareja/familia/amigos como resultado de las cosas que usted ha aprendido en su trabajo? 2 persona manifestaron nunca sentirse mejor preparado con un 4%, mientras que 22 dieron respuesta de algunas veces con 49%, además el 27% da respuesta de muchas veces correspondiente a 12 participantes, para finalizar 9 personas respondieron siempre con un 20% de la muestra validada.

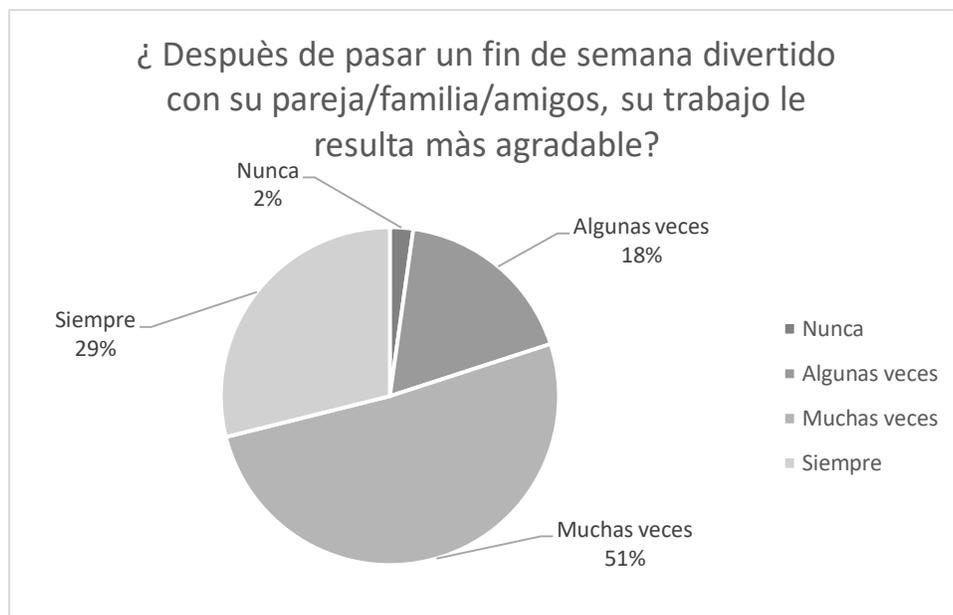


figura 32. Después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta más agradable, resultados del cuestionario SWING.

Figura 32. Al estudiar la pregunta ¿después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/ amigos, su trabajo le resulta más agradable? Se obtuvieron las siguientes respuestas: solo para 1 persona no le resulta más agradable con un 2%, para 8 personas con un 18% la respuesta fue algunas veces, para 23 personas les resulta muchas veces con un 51% siendo la respuesta con más afinidad entre los participantes y finalmente para 13 personas siempre le resulta más agradable el trabajo después de pasar un fin de semana divertido con sus seres queridos con un total de 29%

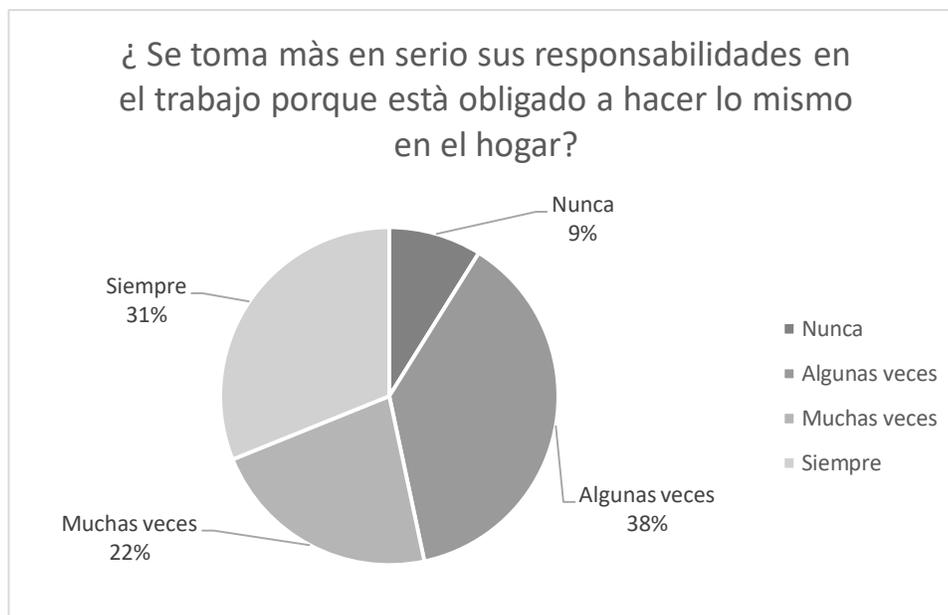


figura 33. Se toma más en serio sus responsabilidades en el trabajo porque está obligado hacer lo mismo en el hogar, resultados del cuestionario SWING.

Figura 33. Teniendo en cuenta la pregunta ¿se toma más en serio sus responsabilidades en el trabajo porque está obligado a hacer lo mismo en el hogar? los participantes de la presente investigación dieron respuesta, nunca 4 personas equivalentes a un 9%, algunas veces 17 personas con un 38%; para 10 personas la respuesta fue muchas veces con un 22% y finalmente para 17 personas siempre se toman más en serio sus responsabilidades en el trabajo por están obligados a hacer los mismo en sus hogares con un 31%.

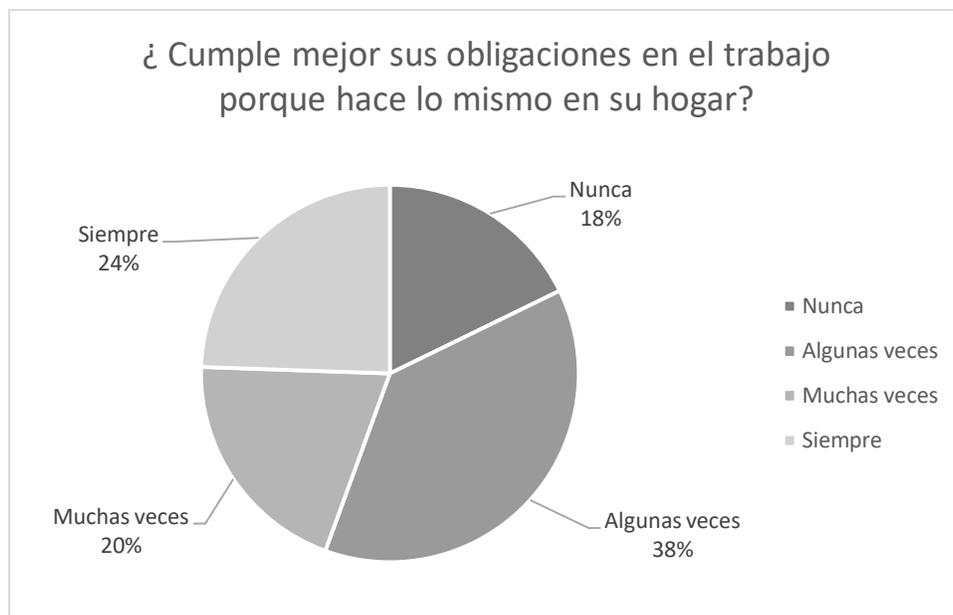


figura 34. Cumple mejor sus obligaciones en el trabajo porque hace lo mismo en su hogar, resultados del cuestionario SWING.

Figura 34. En cuanto a la pregunta ¿cumple mejor sus obligaciones en el trabajo porque hace lo mismo en su hogar? Se evidencia que el 18% de la población estudio expresa que nunca cumplen mejor sus obligaciones en el trabajo porque hacen lo mismo en el hogar con un total de 8 personas, por otro lado encontramos que el mayor número de personar refieren que algunas veces con un 38% el cual corresponde a 17 encuestados, para el 20% la respuesta fue muchas veces esto pertenece a 9 personas y por último el 24% constatan que siempre cumplen mejor sus obligaciones en el trabajo esto hace referencia a 11 personas.

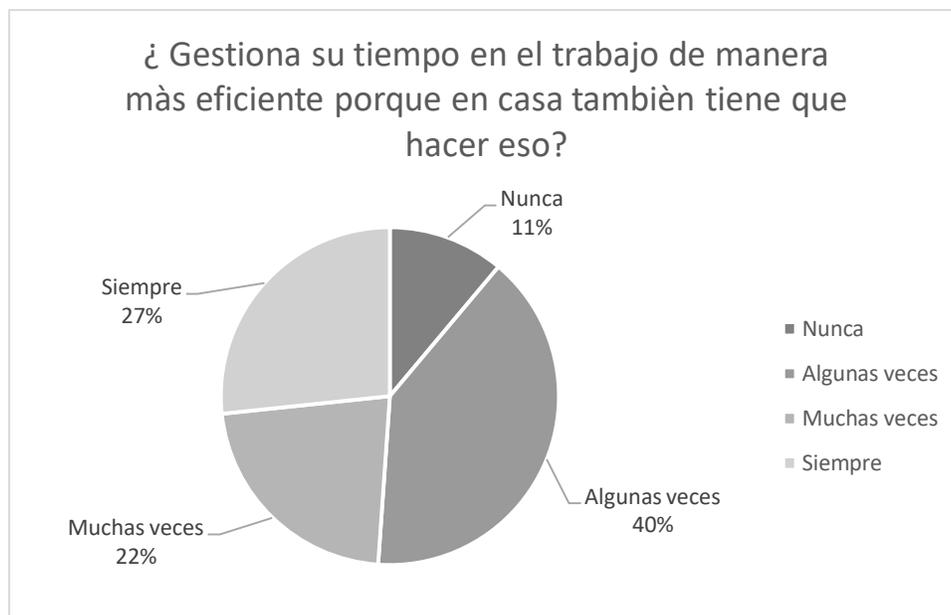


figura 35. Gestiona su tiempo en el trabajo de manera más eficiente porque en casa también tiene que hacer eso, resultados del cuestionario SWING.

Figura 35. En la gráfica anterior se evidencia que 5 personas respondieron nunca gestionan su tiempo en el trabajo de manera más eficiente porque en casa también tiene que hacer eso con un 11%, 18 personas algunas veces con un 40%, con un 22 % muchas veces fue la respuesta de 10 personas relacionando gestionar su tiempo de manera más eficiente en el trabajo porque también lo hace en el hogar y finalmente para 12 personas con un 27% siempre fue la respuesta seleccionada.

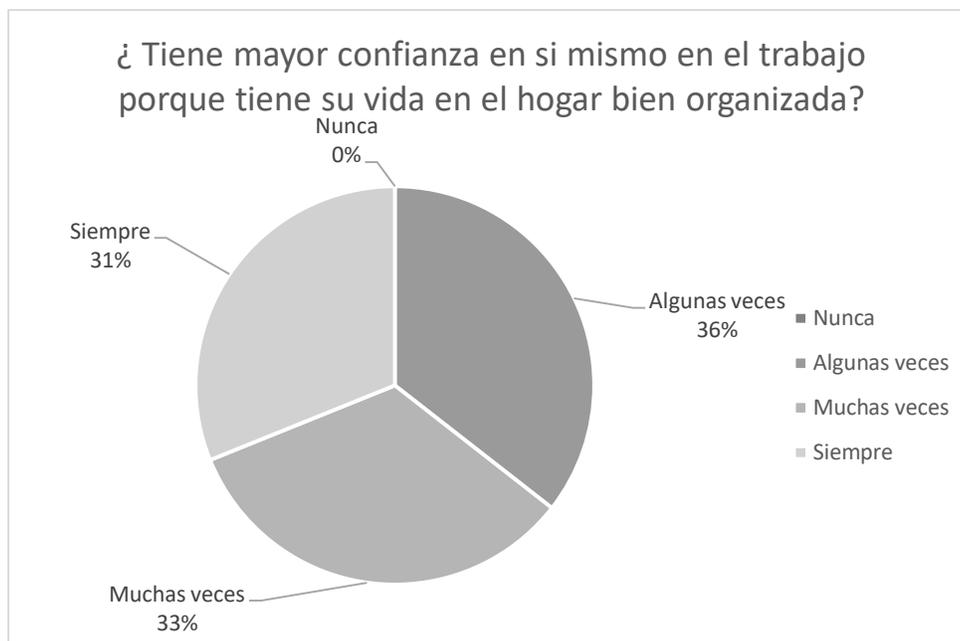


figura 36. Tiene mayor confianza en sí mismo en el trabajo tiene su vida en el hogar bien organizada, resultados del cuestionario SWING.

Figura 36. Finalmente se da respuesta a la pregunta ¿tiene mayor confianza en sí mismo en el trabajo porque tiene su vida en el hogar bien organizada? donde la población estudio dio respuesta de la siguiente forma, con un 0% nunca; el 36% manifiesta que algunas veces, el equivalente a una persona 16 personas; con un 33% para 15 personas la respuesta fue muchas veces y ultimo 31% de las personas tienen mayor confianza en sí mismos en el trabajo porque tienen sus vidas bien organizada en el hogar correspondiente a 14 personas.

## **Análisis de los resultados**

De acuerdo con el análisis anterior, y dando respuesta al objetivo número 1, es importante realizar un contexto general de las respuestas encontradas, para así comprender los factores que influyen positiva o negativamente en los roles de las personas participantes, para ello se analizará a partir de dos componentes; el primer componente sociodemográfico y el segundo componente la interacción trabajo -familia y familia -trabajo.

Para el componente sociodemográfico, se identifica que la gran mayoría de los trabajadores tienen cargos operativos, conviven con su pareja ya sea en unión libre o casad@ bajo la estructura, familia nuclear o tradicional, en estrato 1,2 y 3 en arriendo, por su parte, se evidencia que más de la mitad de los trabajadores han alcanzado un nivel de estudio de básica primaria y bachillerato; así mismo, se evidencia que en su mayoría llevan laborando con la empresa entre uno y cinco años, con contratos a término indefinido y por obra labor; laborando de cuarenta y seis horas a cincuenta horas en la semana.

En el componente de interacción negativa de trabajo-familia, la gran mayoría de los trabajadores coinciden en que algunas veces se irritan en el hogar porque el trabajo les exige un alto esfuerzo, así mismo, les resulta difícil cumplir con sus obligaciones del hogar, porque está constantemente pensando en su trabajo; y algunas veces tienen que cancelar sus planes con la pareja/familia/ amigos debido a compromisos laborales, sin embargo, en su mayoría responden que nunca su horario laboral le ha dificultado para cumplir con sus obligaciones en el hogar. Por su parte, para la pregunta ¿Usted se siente cansado para participar en actividades de integración con su pareja/familia/amigos a causa de su trabajo? 20 Trabajadores respondieron que nunca y 20 que algunas veces, mientras tanto, la mayoría respondió que algunas veces tienen que trabajar tan duro que no tiene tiempo para ninguna de sus actividades de descanso y que sus obligaciones

laborales hacen que le resulte difícil permanecer relajado en su hogar y algunas veces, también, el trabajo requiere de tiempo adicional que a los trabajadores les habría gustado pasar con su pareja/familia/amigos.

Para el componente de interacción negativa familia-trabajo, se pudo evidenciar que la gran mayoría de los trabajadores responden que nunca los problemas en su hogar lo hacen estar tan irritable que descarguen su malestar con sus colegas o compañeros de trabajo, y que nunca han presentado dificultades para concentrarse en su trabajo por causa de los problemas en el hogar, así como nunca los problemas con la pareja/familia/amigos afectan su desempeño laboral y tampoco afecta sus ganas de trabajar. En este componente podemos concluir, que la mayoría de los participantes optaron por la respuesta nunca en todas las preguntas, lo que quiere decir que el rol familiar no afecta el desempeño y la convivencia laboral.

En el componente de interacción positiva trabajo-familia, se identificó que la mayoría de los participantes indican que muchas veces y siempre después de un agradable día o semana de trabajo, tiene más ganas de participar en actividades con su pareja/familia/amigos. También señalan que, algunas veces cumplen mejor con sus obligaciones del hogar debido a las cosas que ha aprendido en su trabajo y porque lo hace también en su trabajo. Además, responden que muchas veces el tener que organizar eficientemente su tiempo en el trabajo ha hecho que aprendan a organizar mejor su tiempo en casa, y que algunas veces están mejor preparados para interactuar con su pareja/familia/amigos como resultado de las cosas que han aprendido en su trabajo.

Finalmente, se analiza las respuestas del componente de interacción positiva familia-trabajo, en el cual la mayoría de los trabajadores coinciden en que muchas veces después de pasar un fin de semana divertido con la pareja/familia/amigos, el trabajo le resulta más agradable, y que

siempre o algunas veces se toman más en serio sus responsabilidades en el trabajo porque están obligados a hacer lo mismo en el hogar, así como también, cumplen mejor sus obligaciones en el trabajo porque hacen lo mismo en su hogar. Por su parte, responden que algunas veces deben gestionar su tiempo en el trabajo de manera más eficiente porque en casa también tiene que hacer lo mismo, por último, la mayoría respondió que algunas veces o muchas veces tienen mayor confianza en sí mismos en el trabajo porque tiene su vida en el hogar bien organizada.

### **Respuesta al segundo objetivo específico-Análisis e interpretación de los resultados.**

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo específico en mención y teniendo en cuenta el instrumento aplicado SWING, fue necesario calcular datos como la media, mediana, varianza de la población cual nos permite obtener el valor representativo de las respuestas, para lo anterior es importante mencionar que con el fin de obtener este ítem se necesitó tomar los datos de cada trabajador encuestado por pregunta ( ver anexo 1), para lo cual los datos fueron tabulados en el programa Excel y por ende se aplicó la respectiva fórmula para obtener los datos necesarios como se presenta a continuación.

*Tabla 3. Interacción N Familia- trabajo por preguntas.*

<b>Interacción N trabajo-familia</b>	Medi a	Median a	Desviació n estándar de la población	Varianz a de la població n	Asimetrí a	Curtosi s
<b>N</b>						
1 ¿Está irritable en su hogar porque su trabajo le exige un alto esfuerzo?	3.09	4.00	0.96	0.93	-0.18	-1.98
2 ¿Le resulta difícil cumplir con sus obligaciones del hogar, porque está constantemente pensando en su trabajo?	2.91	2.00	1.01	1.01	0.05	-1.85
3 ¿Tiene que cancelar sus planes con la pareja/familia/ amigos debido a compromisos laborales ?	2.60	2.00	0.90	0.82	0.72	-1.12

4	¿Su horario laboral le dificulta cumplir con sus obligaciones en el hogar?	3.13	4.00	0.96	0.92	-0.28	-1.97
5	¿Usted se siente cansado para participar en actividades de integración con su pareja/familia/amigos a causa de su trabajo?	3.00	3.00	0.94	0.89	0.00	-1.96
6	¿Usted tiene que trabajar tan duro que no tiene tiempo para ninguna de sus actividades de descanso?	2.87	2.00	0.93	0.87	0.28	-1.87
7	¿Sus obligaciones laborales hacen que le resulte difícil permanecer relajado en su hogar ?	2.89	2.00	0.97	0.94	0.23	-1.99
8	¿ Su trabajo requiere tiempo adicional que a usted le habría gustado pasar con su pareja/familia/amigo	2.47	2.00	0.78	0.60	1.29	-0.07

#### **Interacción N familia- trabajo**

1	¿Los problemas en su hogar lo hacen estar tan irritable que usted descarga su malestar con sus colegas o compañeros de trabajo?	3.47	4.00	0.88	0.78	-1.09	-0.85
2	¿Usted tiene dificultades para concentrarse en su trabajo por causa de los problemas en el hogar?	3.51	4.00	0.86	0.74	-1.23	-0.51
3	¿Los problemas con su pareja/familia/amigos afectan su desempeño laboral?	3.56	4.00	0.83	0.69	-1.38	-0.09
4	¿Los problemas que tiene con su pareja/familia/amigos/ hacen que no tenga ganas de trabajar?	3.60	4.00	0.80	0.64	-1.55	0.43

#### **Interacción P trabajo-familia**

1	¿Después de un agradable día/semana de trabajo, usted tiene ganas de participar en actividades con su pareja/familia/amigo?	3.07	3.00	0.85	0.73	-0.13	-1.69
2	¿Cumple mejor con sus obligaciones del hogar debido a las cosas que ha aprendido en su trabajo?	2.93	3.00	0.77	0.60	-0.48	0.13
3	¿Usted cumple mejor con sus obligaciones del hogar porque lo hace también en su trabajo?	2.84	3.00	0.79	0.62	-0.27	-0.28

4	¿El tener que organizar eficientemente su tiempo en el trabajo ha hecho que aprenda a organizar mejor su tiempo en casa ?	2.80	3.00	0.83	0.69	0.16	-1.11
5	¿Usted está mejor preparado para interactuar con su pareja/familia/amigos como resultado de las cosas que usted ha aprendido en su trabajo?	2.84	3.00	0.79	0.62	-0.27	-0.28
<b><u>Interacción P familia-trabajo</u></b>							
1	¿Después de pasar un fin de semana divertido con su pareja/familia/amigos, su trabajo le resulta más agradable?	2.73	2.00	0.90	0.82	0.38	-1.38
2	¿Se toma más en serio sus responsabilidades en el trabajo porque está obligado a hacer lo mismo en el hogar?	2.91	3.00	0.94	0.88	-0.48	-0.65
3	¿Cumple mejor sus obligaciones en el trabajo porque hace lo mismo en su hogar?	2.69	3.00	1.03	1.06	-0.34	-1.00
4	¿Gestiona su tiempo en el trabajo de manera más eficiente porque en casa también tiene que hacer eso?	2.82	3.00	0.95	0.90	-0.43	-0.68
5	¿Tiene mayor confianza en sí mismo en el trabajo porque tiene su vida en el hogar bien organizada?	2.98	3.00	0.80	0.64	0.04	-1.47

*Fuente: Elaboración propia a partir de hoja de cálculo Excel.*

Como complemento a lo anterior y con el fin de obtener datos más específicos, se realiza la interacción por pregunta, para lo cual se obtuvieron resultados del 3,47 correspondientes a la media lo cual quiere decir que el promedio de respuesta dado por los trabajadores fue de 3 lo que equivale a “muchas veces” en la escala Likert, como continuación se tiene la mediana la cual tuvo una respuesta correspondiente a 4, siendo este un número par razón por la cual se puede deducir que es un número promedio de dos números centrales. La desviación estándar es un promedio de las desviaciones individuales de cada observación con respecto a la media de una

distribución. Así, la desviación estándar mide el grado de dispersión o variabilidad (MORA 2015) la cual oscila entre 0,89 siendo el rango más alto y 0,81 siendo el valor más bajo.

La varianza de la población es una medida de dispersión que representa la variabilidad de los datos, sin embargo, es importante conocer que este dato es igual a la desviación estándar pero elevada al cuadrado, para el estudio se obtuvo en este ítem como dato máximo 0,80 y como dato mínimo 0,65.

*Tabla 4. Resumen interacción N-P familia- trabajo.*

	Media	Mediana	Desviación estándar de la población	Varianza de la población	Asimetría	Curtosis
Interacción N familia- trabajo	3,53	4,00	0,85	0,72	-1,27	-0,39
Interacción P familia-trabajo	2,83	3,00	0,93	0,87	-0,24	-0,93

*Fuente: Elaboración propia a partir de hoja de cálculo Excel.*

Al analizar la tabla anterior se evidencia que el subtema de interacción negativa familia-trabajo cuenta con un promedio de respuesta del 3,53 por lo tanto se puede decir que para los trabajadores no influyen los problemas familiares en el trabajo y por ende no descargan sus emociones negativas con sus compañeros, obteniendo así un ambiente laboral tranquilo.

Como complemento a lo anterior, y para analizar la interacción positiva familia-trabajo se puede decir que se obtiene un resultado de 2,83 lo cual nos indica que para los trabajadores es importante pasar tiempo en familia y ellos se sienten renovados de energía y actitud al pasar un fin de semana en descanso con su familia, por lo tanto, su vida familiar estable afecta notoriamente y de manera positiva al momento de retomar actividades laborales.

Adicional a esto se logró identificar que, si los colaboradores se sienten felices en su ámbito familiar y laboral, ellos tendrán una mejor disposición la cual permitirá un mayor rendimiento

laboral teniendo en cuenta la eficiencia y eficacia tomando así una mayor importancia el sistema de gestión de la empresa pues esta valora la parte emocional y del ser de los trabajadores siendo la empresa CRD INGENIERIA SAS una empresa con tendencia al crecimiento.

En concordancia con lo que se menciona anteriormente se puede decir que la salud de los trabajadores se ve afectada a nivel psicológico y físico puesto que el estado de ánimo de los trabajadores depende de las condiciones que brinde el entorno laboral, pero este también se verá afectado teniendo en cuenta las capacidades que ellos tengan para afrontar situaciones de tensión respecto a familia-trabajo

### **Respuesta al tercer objetivo específico-Propuesta de intervención**

Teniendo en cuenta el análisis de los resultados obtenidos, se plantea la siguiente propuesta de intervención se basa en cuatro (4) fases que hacen referencia a los diferentes factores evaluados; jornada laboral, carga mental, demandas Emocionales e influencia del trabajo sobre el entorno familiar. Cada fase está compuesta por estrategias la cual contiene sus respectivos objetivos específicos, actividades, recursos e indicadores de logro esperados. Algunas estrategias buscan un nivel de ejecución primario (prevención y reducción de factores estresores del ambiente laboral y familiar) mientras que otras apuntan a un nivel de ejecución secundario (formación y educación en habilidades para mejorar el afrontamiento y la adaptabilidad al medio laboral y familiar).

Tabla 5. Fases 1

<b>Fase 1: JORNADA LABORAL</b>				
<b>Estrategia</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Indicadores Esperados</b>
I Presentación de la propuesta de intervención a los participantes	- Explicar la propuesta de intervención, los antecedentes y los objetivos de la misma. - Conocer las expectativas de los participantes frente a la propuesta de intervención	- Se da una breve introducción de la propuesta de intervención y se contextualiza el objetivo principal del mismo.  - Posteriormente se abre un espacio para compartir las expectativas frente a la propuesta de intervención: ideas previas, precepciones, que se espera lograr o aprender.	Lapiceros Hojas de papel Computador internet	- Brindar la información suficiente a los participantes respecto a la propuesta de intervención. - Conocer y recolectar las expectativas de los participantes referentes a la propuesta de intervención.
II Revisión de Jornadas Laborales, Turnos y Tiempos de Descanso	Fortalecer el sentido de pertenencia con la empresa, el vínculo familiar y el esparcimiento	- Teniendo en cuenta la jornada laboral establecida por la empresa de lunes a viernes de 8:30 am a 5:45pm y los sábados de 8:30am a 1:00 pm, se propone que una vez al mes no se laborara la jornada del sábado.	N/A	- Apoyar a los participantes a fortalecer el vínculo familiar. - Fortalecer las condiciones emocionales de los participantes.
III Adecuación de Turnos e Trabajo con Tiempos Libres y Pausas activas	- Brindar herramientas para que los participantes puedan realizar las tareas asignadas en el tiempo asignado. - Reconocer la importancia de las pausas y el tiempo libre durante la jornada laboral.	- Foro sobre buenas prácticas de manejo de tiempo: Entre los participantes se abrirá un espacio de discusión en donde compartirán las actividades que cada uno desarrolla para facilitar la distribución de tareas en el tiempo laboral y tiempo en familia. También sugerencias para actividades que ayuden a utilizar de manera más efectiva las pausas y el tiempo libre durante la jornada laboral. Actividad: Lista de tareas: En una hoja cada participante listara las tareas que lleva a cabo diariamente y ubicara espacios de pausas activas o tiempos de descansos en los espacios en los cuales considere más necesario dada la carga laboral, teniendo en cuenta también las recomendaciones de la actividad anterior. De igual manera ordenara en esa lista del día las tareas que pueda redistribuir de tal manera que la carga laboral se pueda manejar de la mejor manera según la persona así lo considere. Posteriormente se abrirá un espacio para que cada uno comparta su distribución de tareas, pausas activas y descansos. Por otro lado realizan una listada de actividades familiares que tiene pendiente y no ha podido lograr por los horarios laborales o por el cansancio físico que demanda sus actividades, se abrirá un espacio de e orientación en cuanto a la distribución del tiempo en libre en casa.	Lapiceros Hojas de papel Computador internet	- Apoyar la construcción de estrategias para mejorar la distribución del tiempo de los participantes, en donde se vean incluidos periodos de tiempo de descanso tanto laboral como familiar. - Listado de tareas y tiempos de descanso

fuelle: Elaboración propia

Tabla 6. Fase 2

<b>Fase 2: CARGA MENTAL</b>				
<b>Estrategia</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Indicadores Esperados</b>
I Revisión de Carga Mental Laboral	Identificar la relevancia de algunas tareas y funciones en un orden jerárquico.  Estimular el uso adecuado del tiempo en función de las demandas cognitivas laborales de los participantes.	<p>Foro de Discusión:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mediante reunión virtual se abre un espacio de discusión acerca de las tareas que se definieron en el módulo anterior y las demandas a nivel de procesamiento cognitivo y complejidad que tienen cada una: ¿Cuáles tareas son más difíciles? ¿Cuáles requieren más atención? ¿Cuáles son más urgentes?</li> <li>- Los facilitadores darán una charla sobre los tipos de fatiga laboral que existen y ayudarán a los participantes a identificar esos tipos de fatiga en su actividad cotidiana. Posteriormente se darán recomendaciones para prevenir y reducir la fatiga durante el horario laboral y familiar.</li> <li>- Actividad: Matriz de prioridades: En una hoja de papel los participantes harán un listado de actividades que quisieran realizar con la familia, priorizando actividades, para mejorar la administración del tiempo y así disminuir los niveles de fatiga, a través de la correcta administración del Tiempo.</li> </ul>	Lapiceros Hojas de papel Computador internet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Claridad en lo referente a fatiga laboral y como ayudar a prevenirlo durante la jornada laboral.</li> <li>- Orientar a los participantes a priorizar las actividades que pueden realizar en el tiempo libre con la familia y/o amigos</li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia*

Tabla 7. Fase 3

---

**Fase 3: DEMANDAS EMOCIONALES**


---

Estrategia	Objetivo	Actividades	Recursos	Indicadores Esperados
I Análisis de la exposición a sentimientos, emociones y tratos negativos	- Identificar las Situaciones donde más se genere/pre ente malestar emocional.	Actividad: Socio drama: Se crearán 4 grupos de 5 participantes cada uno para recrear una situación que se haya presentado en su entorno laboral y que involucre malestar emocional. Deben asignarse roles y actuar de la manera más real posible, evocando así la situación original.	Lapiceros Hojas de Papel Espacio abierto	- Participación activa en la dramatización de la situación. - Listado de situaciones de estrés emocional. - Listado de sugerencias y estrategias de manejo emocional.
II Manejo de Carga Emocional Negativa	- Permitir un adecuado manejo de emociones para evitar que interfieran negativamente con el Desempeño laboral y familiar.	Cuando todos los grupos han hecho su representación, se abre un espacio de conversación en donde se comentará sobre cada una de las situaciones y que emociones genera en los participantes. Finalmente se compartirá la manera de cada uno de afrontar dichas situaciones y de igual manera entre todos se compartirán sugerencias y estrategias para manejar las emociones en situaciones similares a las representadas.		

---

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8. Fase 4

<b>Fase 4 : INFLUENCIA DEL TRABAJO SOBRE EL ENTORNO FAMILIAR</b>				
<b>Estrategia</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Actividades</b>	<b>Recursos</b>	<b>Indicadores Esperados</b>
I Análisis de Estado de Relaciones Familiares e Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Minimizar las situaciones laborales impactan negativamente en la vida familiar de los participantes.</li> <li>- Brindar herramientas para facilitar un adecuado manejo de las actividades propias laborales y las dinámicas por fuera de la empresa.</li> </ul>	<p>Actividad: Árbol de Problema: En una hoja de papel cada participante dibujara un árbol, en donde ubicara en la parte de las raíces todos los elementos negativos que pueden identificar durante su jornada laboral. Pueden apoyarse en los ejercicios y el material de las actividades pasadas (lista de tareas, matriz de prioridades y socio drama). Posteriormente en el tronco se deben colocar los efectos o consecuencias que dichos elementos negativos traen en la vida personal, familiar y en general extra laboral de cada participante. Finalmente en la parte de las ramas se colocaran posibles soluciones o alternativas para ayudar a reducir el impacto de los efectos negativos sobre la vida extra laboral de cada uno.</p> <p>Foro de discusión: Se abrirá un espacio de discusión grupal en donde se compartirá lo que cada uno de los participantes elaboro en su respectivo árbol de problemas y sus soluciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se abre un espacio de mesa redonda para compartir las principales impresiones y aprendizajes generados por la intervención. Además se revisa si las expectativas frente a la propuesta (ideas previas, precepciones, que se espera lograr o aprender) se cumplieron o no. Así mismo se pide retroalimentación a los participantes sobre la intervención y los facilitadores.</li> </ul>	<p>Espacio abierto Sillas Lapiceros Hojas de Papel Computador internet</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entendimiento de los participantes sobre el impacto del trabajo en la vida familiar.</li> <li>- Árbol de problemas de cada participante</li> </ul>
II Revisión de Expectativas y Cierre de la intervención	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar si las expectativas de los participantes se cumplieron.</li> <li>- Recoger impresiones y sugerencias para retroalimentar la propuesta de intervención</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Los facilitadores agradecen a los participantes y a la empresa por su disposición y se hace el cierre de la intervención.</li> </ul>	<p>Espacio abierto Sillas Lapiceros Hojas de Papel Computador internet</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificar que las expectativas frente a la intervención se hayan cumplido.</li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia*

## Presupuesto

Según la propuesta de intervención anteriormente mencionada se plantea el siguiente presupuesto teniendo en cuenta los materiales a utilizar en la intervención.

*Tabla 9. Presupuesto*

<b>ELEMENTOS</b>	<b>COSTOS UNIDAD</b>	<b>CANTIDAD</b>	<b>COSTO TOTAL</b>
RESMAS DE PAPEL	\$ 11.000	2	\$ 22.000
LAPICEROS CAJA	\$ 8.000	3	\$ 24.000
RECARGA DE TONER	\$ 50.000	1	\$ 50.000
INTERVENCION HORA PSICOLOGA	\$ 80.000	7	\$ 560.000
		<b>TOTAL</b>	<b>\$ 656.000</b>

*Fuente: Elaboración propia a partir de hoja de cálculo Excel.*

## Discusión

De acuerdo con los resultados presentados en el apartado anterior, y dando cumplimiento al objetivo general de la investigación: Realizar una propuesta para la intervención de los problemas familiares afectivos que contribuye a mejorar la relación Trabajo-Familia de los funcionarios de la Empresa CRD INGENIERIA S.A.S. se pone en consideración la presente discusión de acuerdo con las categorías del instrumento SWING: Interacción negativa entre familia y trabajo, Interacción positiva entre familia y trabajo.

Antes de empezar, cabe recordar que la interacción negativa trabajo- familia, se refiere a la relación que existe entre los elementos propios del trabajo que afectan la vida personal del trabajador (Moreno et al., 2009), mientras que la interacción negativa familia-trabajo hace

referencia a la relación que se adjudica a la intervención de los problemas personales del trabajo sobre el desempeño del mismo en su jornada laboral (Moreno et al., 2009).

En este sentido, los hallazgos en esta investigación muestran que existe un conflicto entre las relaciones existentes entre trabajo-familia cuando mayormente, se percibe en el tiempo dedica a las labores de trabajo que interfiere con el desempeño y la dedicación a actividades familiares y domésticas, entre las que se pueden destacar: reunirse con la familia, cuidar a los hijos, pasatiempos, entre otras.

Ahora bien, en el cuestionario, se evaluó como factor importante de bienestar: la deseabilidad social, vista está en función de cómo las participantes redistribuyen su tiempo para hacer actividades varias que posiblemente repercuten en la redistribución del tiempo personal y familiar. Este factor, tiene que ver con el tiempo de distribución a otras actividades desarrolladas por parte de los colaboradores. Esta deseabilidad social, se puede reconocer también como una distribución de tiempo hacia los aspectos familiares y personales de los encuestados, y este, posiblemente se puede ver afectado por el tiempo que dedican al trabajo.

En lo que respecta a la interacción negativa entre familia- trabajo, los resultados coinciden con otras investigaciones, en donde se presenta, como se resaltó anteriormente, que la situación personal o familiar no afecta de manera significativa la interacción negativa entre familia y trabajo, es decir, la mayoría de los participantes reportan que las situaciones de su hogar no los indisponen para realizar actividades en su trabajo. En lo que respecta al nivel laboral, se reconoce que de acuerdo al cargo o la experiencia laboral existen una serie de afectaciones

relacionadas entre trabajo- familia, puesto que en los resultados se observa los evaluados que tienen entre uno a 5 años de experiencia, es menor el tiempo que dedican a las actividades sociales, con gran diferencia que los evaluados que tienen de 6 a 9 años.

Respecto de la interacción positiva entre trabajo-familia, los resultados, señalan una relación entre la conciliación del trabajo y la familia cuando existe un manejo y un agrado hacia las situaciones laborales. Es decir, la conciliación entre trabajo-familia se presenta mayormente cuando hay una experiencia positiva dentro del ámbito laboral. Además se encontraron resultados satisfactorios y muy positivos en cuanto que los problemas familiares o situaciones desagradables en la familia no interfieren en las actividades laborales o su desempeño, por otro lado se evidencia que los evaluados ponen en práctica lo aprendido en el trabajo, ya que organizan su tiempo y sus actividades familiares en forma adecuada.

Teniendo en cuenta lo anterior, en esta investigación se presentan diversos puntos relevantes a considerar. En primer lugar, cuando hay una mayor percepción de pasar tiempo con la familia, existe un menor conflicto entre las variables Trabajo y Familia. En segundo lugar, cuando se presentan mayores niveles de satisfacción laboral, existe una mayor conciliación entre trabajo y familia. En tercer lugar, refieren un aprendizaje en la distribución de tiempo a dedicar en el hogar por cuestiones de organización.

Como conclusiones de la investigación se puede decir que la interacción entre el trabajo y la familia de los participantes se presenta una relación directa entre variables Trabajo y Familia, en donde a mayores grados de satisfacción laboral hay una mayor satisfacción en el ámbito familiar, es decir, se presentarán mayores niveles de conciliación entre la interacción trabajo-

familia. Por el contrario si se presenta mayor conflicto en la parte familiar, no habrá conflicto en el desempeño o concentración en las actividades laborales, se puede decir que el trabajo les ayuda a aislar de manera positiva los conflictos familiares.

### **Conclusiones y reflexiones finales**

El objetivo de la presente investigación se centró en realizar una propuesta para la intervención de los problemas familiares afectivos que contribuye a mejorar la relación Trabajo-Familia de los funcionarios de la Empresa CRD INGENIERIA S.A.S.

Los resultados obtenidos evidenciaron que existen problemas de relación entre familia-trabajo y trabajo-familia, es decir, el equilibrio o armonía entre la vida familiar y la vida laboral. Estas dos facetas fueron analizadas a partir del cuestionario swing, evidenciando claramente que estas dos interacciones de la vida de los trabajadores ocupan la mayor parte del tiempo, por no decir que su totalidad. Teniendo en cuenta una jornada laboral estándar de entre 46 a 50 horas semanales, según resultados del cuestionario, lo que quiere decir, que la mayor parte del tiempo en los días laborables se pase en los trabajos; por lo que no es extraño, según los resultados, salir del trabajo y llevarse los problemas a casa, siendo difícil en ocasiones desconectar del mismo.

Así mismo, se logró identificar que, si los trabajadores se sienten felices y a gusto emocional y personalmente, llegaran a sus casas felices y en armonía, logrando así tener un ambiente familiar próspero, de igual manera llegan a sus trabajos con buena disposición y por tal motivo su rendimiento laboral será eficiente.

Dicho lo anterior, y de acuerdo con los resultados y reflexionando acerca del papel que juega la afectividad familiar en la vida de los trabajadores de CRD INGENIERIA, se concluye que la familia tiene un valor de refugio afectivo y de aprendizaje social; es la primera y más importante de las escuelas, en ella se nace, en ella se disfruta y en ella se descubre lo hermoso de sentir, que

gracias a ella alguien siempre te espera, que tu llegada representa alegría, que amas y eres amado. Si algo hace feliz o infeliz a los seres humanos son sus relaciones familiares. Cuando todo va bien con la familia, las personas se alegran, cuando hay problemas de salud o pérdidas en la familia, se producen grandes depresiones o decepciones.

A partir de los resultados obtenidos, se considera que el conflicto familia-trabajo, es un riesgo psicosocial porque pueden producir efectos negativos sobre la salud de la persona. Hay una razón importante para considerar el conflicto familia-trabajo como un riesgo psicosocial laboral relevante y con repercusiones acusadas: ambos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual y ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible. Ambos son los referentes más determinantes de la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central. La familia guarda un estrecho vínculo con el ámbito laboral, ya que es por este medio que obtiene el capital económico para adquirir los recursos necesarios para subsistir.

Teniendo en cuenta que el sector al que se le aplicó la encuesta es una empresa de construcción y por ende prevaleció el sexo masculino, por esto se puede decir que este sexo prevalece debido al tipo de actividades que se ejecuta en dicho sector ya que en su mayoría son de fuerza.

Se puede decir que la satisfacción familiar se refiere a como se sienten los miembros de la familia incluido el trabajador, sin embargo, esta se encuentra relacionada con la percepción de la ayuda que los trabajadores reciben por parte de su familia y por ende para los colaboradores el compartir con su núcleo familiar es importante pues esto les permite retomar energías para así iniciar una nueva jornada laboral.

La percepción que los colaboradores tienen de la empresa se podría decir que es buena puesto que no deben renunciar a sus compromisos con familiares y/o amigos con el fin de cumplir con

sus actividades. Sin embargo, podríamos decir que la empresa se preocupa mucho por el ámbito de salud mental y física de los colaboradores.

A su vez se debe de tener en cuenta la importancia de la aplicación de la propuesta de intervención planteada, con el fin de fortalecer los aspectos positivos analizados y minimizar los factores negativos que puedan afectar a los colaboradores de empresa que se vean a futuro afectados por situaciones y lleguen a influir en el desempeño laboral de los mismos.

### **Recomendaciones**

A continuación, se realizan algunas recomendaciones generales para futuras investigaciones que quieran ahondar la influencia que representa el entorno de familia-trabajo, desde la perspectiva de la afectividad familiar; se espera que la presente investigación represente un apoyo teórico en aras de mejorar el bienestar físico y mental de la población trabajadora.

Se sugiere por tanto a futuras investigaciones, prestar atención a los efectos de interacción entre roles, roles personales o de ocio que pueden también estar afectando al rol familiar o laboral y pueden actuar como agravantes o amortiguadores del conflicto familia- trabajo o viceversa.

Se recomienda a las empresas de todos los sectores y de todos los tamaños, independientemente del sector económico al que pertenezcan, que es indispensable/fundamental que los empresarios intervengan en conseguir un entorno psicosocial favorable es, por lo tanto, una forma de fomentar un mayor rendimiento y desarrollo personal, así como una manera de mejorar el bienestar mental y físico del trabajador, y por ende la calidad de vida, muchas veces las exigencias del trabajo no dejan espacio para estar en familia, generando un conflicto que repercute en la salud y en el buen desempeño laboral y familiar.

Por lo tanto, se recomienda que las empresas establezcan espacios de orientación laboral para enriquecer la comunicación entre los trabajadores y la empresa, y de esta manera los trabajadores

puedan expresar sus ideas, sugerencias, recomendaciones de forma segura, acerca de los diferentes programas de convivencia y de bienestar que implementan las organizaciones, que este sea un espacio específico, en donde los trabajadores se sientan a gusto y en confianza, y así puedan comunicar abiertamente sus situaciones que estén ocasionando malestar en sus roles en el trabajo como en casa.

Incluir en los programas de Seguridad y salud en el trabajo, el diseño, implementación e intervención de la batería de riesgo psicosocial ya que las emociones, la inteligencia emocional, los sentimientos y aspectos afectivos de la comunicación familiar son componentes que deben manifestarse de forma positiva, porque así influyen en la estabilidad, y la armonía individual y por ende la conformidad del trabajo en las organizaciones.

Como se pudo evidenciar el marco teórico de la presente investigación que según la OMS, la salud mental es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad, por lo tanto, se recomienda que todas las empresas e instituciones deben hacer frente a su gestión, puesto que la salud mental se trata del fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad. Dentro de cada empresa, deben generarse políticas activas que la favorezcan a través de acciones y programas concretos que dispongan un entorno favorable y las condiciones óptimas para que los trabajadores desarrollen su trabajo. Debe promoverse la salud mental de los empleados a través del empoderamiento y la participación.

Frente a la creciente crisis de emergencia sanitaria que viven el mundo entero, por la propagación del Covid-19, se recomienda a las administradoras de riesgos laborales (ARL) y las entidades promotoras de salud (EPS), en general, a todas las empresas promover la salud mental y a prevenir los trastornos mentales en el entorno laboral.

A continuación, se establecen algunas recomendaciones dadas por el ministerio de salud y que concuerdan con las recomendaciones de la presente investigación:

- Desarrollar y optimizar estrategias de comunicación para difundir entre los trabajadores información sobre factores protectores de la salud mental y estilos de vida saludables.
- Implementar procesos de educación enfocados en desarrollar habilidades de estilos de dirección para quienes manejan equipos de trabajo, comunicación efectiva y asertiva, resolución de conflictos interpersonales, estrategias de motivación a los colaboradores, y liderazgo democrático.
- Generar espacios de encuentro donde los trabajadores puedan expresar tanto las cosas positivas de su trabajo, como los aspectos que consideran se pueden mejorar, con la participación de los actores involucrados y con propuestas claras y viables para esto.
- Realizar entrenamiento en estrategias para modificar reacciones de ansiedad, rabia, miedo o desagrado ante situaciones que resulten amenazadoras en el desarrollo de las actividades laborales.
- Fortalecer el autoconocimiento, empatía, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, toma de decisiones, manejo de problemas y conflictos, pensamiento creativo, pensamiento crítico, manejo de emociones y sentimientos, búsqueda de apoyo social.
- Brindar formación en primeros auxilios psicológicos, tanto para los brigadistas de emergencias como para trabajadores interesados en el tema abordando temas como el desarrollo de capacidades para identificar y hacer el abordaje inicial de problemas y trastornos mentales, manejar situaciones de crisis como ataques de pánico, intentos de suicidio, y/o conductas violentas, entre otros.
- Fomentar el desarrollo de competencias relacionadas con tolerancia a la frustración, solidaridad, respeto y reconocimiento del otro, asertividad, empatía, solución de conflictos y

otras relacionadas con el afrontamiento y la autorregulación.

- Vincular a los trabajadores en actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales organizadas por el empleador o en alianza con otras instituciones y sectores.
- Promover actividades para fortalecer vínculos y redes de apoyo social entre los trabajadores (como la celebración de cumpleaños y días especiales), a través de las cuales se propicien espacios para compartir experiencias y talentos, o para el manejo de emociones en relación con situaciones cotidianas de trabajo percibidas como conflictivas o estresantes.
- Implementar acciones dirigidas a la prevención del estrés laboral, mediante acciones grupales e individuales que eviten y/o disminuyan el agotamiento físico, el desgaste emocional y la alta carga mental.
- Realizar consejería a trabajadores expuestos a una alta carga mental y emocional.
- Orientar a los trabajadores para el acceso a los servicios de salud.(Ministerio de Salud )

## Referencias

- Amarís Macías, María, José Amar Amar, y Myriam Jiménez Arrieta. 2005. «Dinámica de las familias de menores con problemas psicosociales: el caso del menor infractor y la menor explotada sexualmente». *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* 3(2):141-74.
- Hernández, Sampieri. «Metodología de la investigación 5ta Edición.pdf».
- Angle, timaz «(PDF) Health Consequences of Work–Family Conflict: The Dark Side of the Work–Family Interface». Recuperado 22 de agosto de 2020b ([https://www.researchgate.net/publication/242345058\\_Health\\_Consequences\\_of\\_Work-Family\\_Conflict\\_The\\_Dark\\_Side\\_of\\_the\\_Work-Family\\_Interface](https://www.researchgate.net/publication/242345058_Health_Consequences_of_Work-Family_Conflict_The_Dark_Side_of_the_Work-Family_Interface)).
- Aragonés, Molina, y Josep M<sup>a</sup>. 2010. «Metanálisis: Relación entre factores psicosociales en el trabajo y absentismo laboral». *Medicina y Seguridad del Trabajo* 56(220):200-219.
- Arriagada, Irma, y United Nations, eds. 2007. *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL, División de Desarrollo Social : UNFPA.
- Ashforth, Blake, Glen Kreiner, y Mel Fugate. 2000. «All in A Day’s Work: Boundaries and Micro Role Transitions». *Academy of Management Review* 25:472-91. doi: 10.5465/AMR.2000.3363315.
- Betanzos, Norma, y Francisco Paz. 2012. «Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia NijmeGen (SWING) en Empleados de Cuernavaca. Morelos, México». *Ciencia & Trabajo* 14:180-84.
- Campo-Arias, Adalberto, y Heidi Oviedo. 2008. «Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna». *Revista de Salud Pública* 10. doi: 10.1590/S0124-00642008000500015.
- Casas Anguita, J., J. R. Repullo Labrador, y J. Donado Campos. 2003. «La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)». *Atención Primaria* 31(8):527-38.
- Castañeda, M. B., y Cabrera. 2017. «M.B Castañeda, A.F. Cabrera, Y. Navarro, W de Vries. (2010). Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS.» *Biblioteca Estadística del Panduro*. Recuperado 23 de agosto de 2020 (<https://bibliotecadeestadisticadeelpanduro.wordpress.com/2017/05/22/m-b-castaneda-a-f-cabrera-y-navarro-w-de-vries-2010-procesamiento-de-datos-y-analisis-estadisticos-utilizando-spss/>).
- CRD INGENIERIA S.A.S. 2014. «CRD Ingeniería SAS». *CRD INGENEIRIA S.A.S*. Recuperado 8 de septiembre de 2020 (<https://www.crdingenieria.com/>).

- Feldman, Lya, Eleonora Vivas, Zoraide Lugli, Joanmir Zaragoza, y Viviola Gómez O. 2008. «Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras». *Salud Pública de México* 50(6):482-89. doi: 10.1590/S0036-36342008000600009.
- Figueroa, Andrés Jiménez. 2015. «Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género». 11(2):14.
- Figueroa, Andrés Jiménez, y Verónica Gómez Urrutia. 2015. «Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género». *Diversitas* 11(2):289-302.
- Fraile, Guillermo María. 2015. «La relación entre la conciliación de la vida familiar y laboral y las motivaciones al trabajo. Un estudio sobre los directivos en Argentina». <http://purl.org/dc/dcmitype/Text>, Universidad de Navarra.
- Gárzon, Murcia, y Villarreal. 2020. «Incidencia de las Jornadas Laborales y sus Efectos Psicosociales de Tipo Afectivo-Familiar (2).pdf».
- Gil, Patricio Suárez, y La Fresneda. 2011. «Población de estudio y muestra». 36.
- Grandey, Alicia A., y Russell Cropanzano. 1999. «The Conservation of Resources Model Applied to Work–Family Conflict and Strain». *Journal of Vocational Behavior* 54(2):350-70. doi: 10.1006/jvbe.1998.1666.
- Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista Lucio. 2014. *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill Education.
- Jelin, Elizabeth. 2005. «Las familias latinoamericanas en el marco de las transformaciones globales: Hacia una nueva agenda de políticas públicas». 22.
- Jiménez, Bernardo Moreno, y Ana Isabel Sanz Vergel. 2014. «Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)». 7.
- Jiménez Figueroa, Andrés, y Emilio Moyano Díaz. 2008. «FACTORES LABORALES DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA: MEDIOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA». *Universum (Talca)* 23(1):116-33. doi: 10.4067/S0718-23762008000100007.
- Kahn, Robert, Robert P. Quinn, y Robert A. Rosenthal. 1964. *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford, England: John Wiley.
- Leiva Gómez, Sandra, y Andrea Comelin Fornes. 2015. «Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la región de Tarapacá». *Polis (Santiago)* 14(42):345-68. doi: 10.4067/S0718-65682015000300016.
- Louro Bernal, Isabel. 2004. «Hacia una nueva conceptualización de la salud del grupo familiar y sus factores condicionantes». *Revista Cubana de Medicina General Integral* 20(3):0-0.

- Macías, María Amarís, José Amar Amar, y Myriam Jiménez Arrieta. s. f. «Dinámica de las familias de menores con problemas psicosociales: el caso del menor infractor y la menor explotada sexualmente». 24.
- MENÉNDEZ FERNANDEZ, M<sup>a</sup> DEL CARMEN CARMEN M. 2009. «Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo». Recuperado 12 de agosto de 2020 ([https://www.researchgate.net/publication/277263227\\_Empleo\\_y\\_maternidad\\_el\\_discurso\\_femenino\\_sobre\\_las\\_dificultades\\_para\\_conciliar\\_familia\\_y\\_trabajo](https://www.researchgate.net/publication/277263227_Empleo_y_maternidad_el_discurso_femenino_sobre_las_dificultades_para_conciliar_familia_y_trabajo)).
- Ministerio de Salud. s. f. «Salud mental, clave para el desarrollo de empresas y trabajadores». Recuperado 15 de octubre de 2020c (<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-de-empresas-y-trabajadores.aspx>).
- Molina Jiménez, Tania, Ana G. Gutiérrez García, Lizette Hernández Domínguez, y Carlos Contreras. 2008. «(PDF) Estrés psicosocial : algunos aspectos clínicos y experimentales». Recuperado 23 de agosto de 2020 ([https://www.researchgate.net/publication/40220050\\_Estres\\_psicosocial\\_algunos\\_aspectos\\_clinicos\\_y\\_experimentales](https://www.researchgate.net/publication/40220050_Estres_psicosocial_algunos_aspectos_clinicos_y_experimentales)).
- Montenegro, Guillermo Otálora. 2007a. «La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas». 22.
- Montenegro, Guillermo Otálora. 2007b. «La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas». 23.
- MORA, Lilian. 2015. «cómo interpretar la desviación estándar | TradingCenter». Recuperado 1 de octubre de 2020 (<https://tradingcenter.wordpress.com/tag/como-interpretar-la-desviacion-estandar/>).
- Moreno Jiménez, Bernardo. 2011. «Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales». *Medicina y Seguridad del Trabajo* 57:4-19. doi: 10.4321/S0465-546X2011000500002.
- Oliva Gómez, Eduardo, y Vera Judith Villa Guardiola. 2014. «Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización». *Justicia juris* 10(1):11. doi: 10.15665/rj.v10i1.295.
- Páez, D., A. Vergara, C. Achucarro, y J. Igartua. 1992. «Factores psicosociales y conocimiento prototípico de las emociones. Introducción a una defensa de la perspectiva de los prototipos para los conceptos emocionales». *International Journal of Social Psychology* 7(1):62-73. doi: 10.1080/02134748.1992.10821655.
- Parolin, Cintia, y Lorena Funcasta. 2015. «Consecuencia del Conflicto trabajo-familia en empleados offshore». 21.
- Pedrero-Pérez, Eduardo. 2003. «Modelo de conservación de los recursos de Hobfoll y su potencial aplicación al tratamiento de drogodependencias». *PSICOLOGIA.COM* 7:1-16.

- Pi Osoria, Angelina María, y Alberto Cobián Mena. 2009. «Componentes de la función afectiva familiar: una nueva visión de sus dimensiones e interrelaciones». *MEDISAN* 13(6):0-0.
- R, Adaneys Álvarez, y Ingrid Carolina Gómez B. 2011. «Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo». *Pensamiento Psicológico* 9(16):89-106.
- Rodríguez, Luis Gerardo Andrade, y René Landero Hernández. 2015. «Bases Teóricas Del Conflicto Trabajo-Familia». *Revista de Psicología Universidad de Antioquia* 7(1):185-98.
- Rodríguez Muñoz Nouvilas Pallejá., María de la Fe Encarnación. 2008. «EL CONFLICTO ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA COMO FUENTE DE ESTRÉS: EL PAPEL MODULADOR DE LAS ATRIBUCIONES». Recuperado 14 de agosto de 2020 ([http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=2089](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2089)).
- Rothausen, Teresa J. 1999. «“Family” in organizational research: A review and comparison of definitions and measures». *Journal of Organizational Behavior* 20(6):817-36. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<817::AID-JOB953>3.0.CO;2-E.
- Universidad de las Américas, y Carlos Alberto Ramos. 2015. «Los paradigmas de la investigación científica». *Avances en Psicología* 23(1):9-17. doi: 10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167.
- Valenzuela, Sofía Abarca, Antonia Letelier Ferrada, Verónica Aravena Vega, y Andrés E. Jiménez Figueroa. 2016. «Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas». 15.
- Amarís Macías, María, José Amar Amar, y Myriam Jiménez Arrieta. 2005. «Dinámica de las familias de menores con problemas psicosociales: el caso del menor infractor y la menor explotada sexualmente». *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* 3(2):141-74.
- Hernández Sampieri, «Metodología de la investigación 5ta Edición.pdf».
- Healt. «(PDF) Health Consequences of Work–Family Conflict: The Dark Side of the Work–Family Interface». Recuperado 22 de agosto de 2020b ([https://www.researchgate.net/publication/242345058\\_Health\\_Consequences\\_of\\_Work-Family\\_Conflict\\_The\\_Dark\\_Side\\_of\\_the\\_Work-Family\\_Interface](https://www.researchgate.net/publication/242345058_Health_Consequences_of_Work-Family_Conflict_The_Dark_Side_of_the_Work-Family_Interface)).
- Aragonés, Molina, y Josep M<sup>a</sup>. 2010. «Metanálisis: Relación entre factores psicosociales en el trabajo y absentismo laboral». *Medicina y Seguridad del Trabajo* 56(220):200-219.
- Arriagada, Irma, y United Nations, eds. 2007. *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL, División de Desarrollo Social : UNFPA.

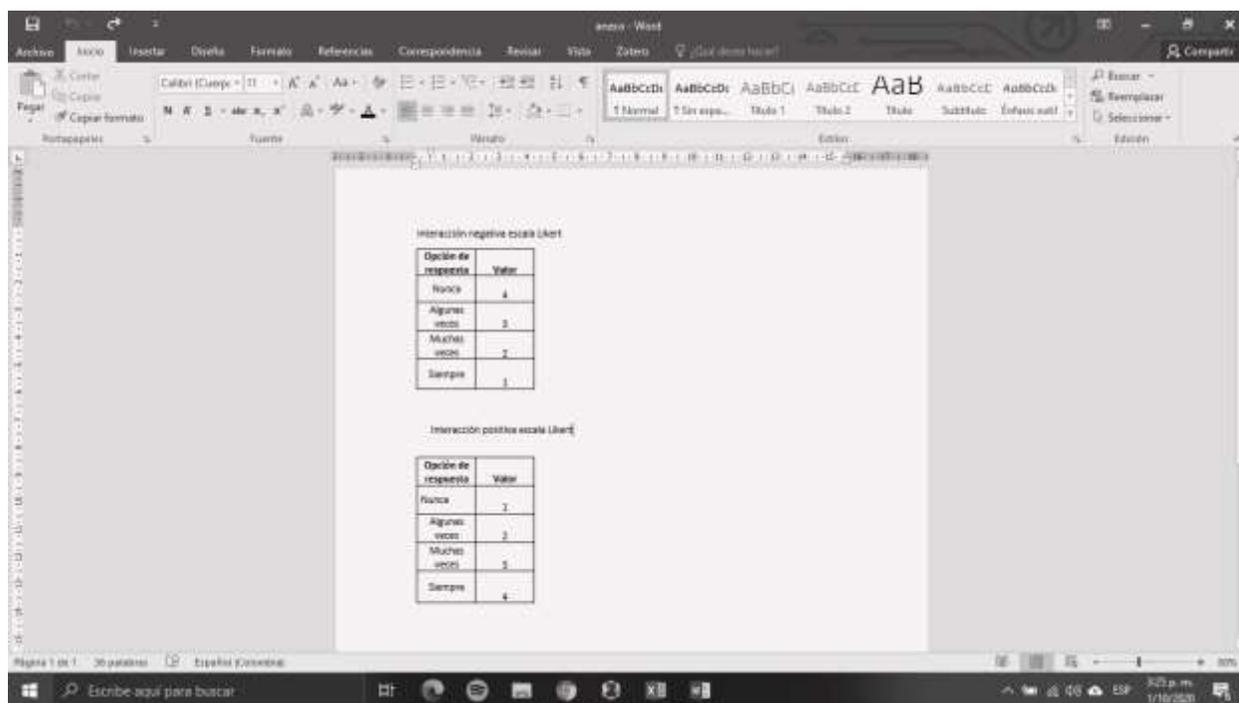
- Ashforth, Blake, Glen Kreiner, y Mel Fugate. 2000. «All in A Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions». *Academy of Management Review* 25:472-91. doi: 10.5465/AMR.2000.3363315.
- Betanzos, Norma, y Francisco Paz. 2012. «Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia NijmeGen (SWING) en Empleados de Cuernavaca. Morelos, México». *Ciencia & Trabajo* 14:180-84.
- Campo-Arias, Adalberto, y Heidi Oviedo. 2008. «Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna». *Revista de Salud Pública* 10. doi: 10.1590/S0124-00642008000500015.
- Casas Anguita, J., J. R. Repullo Labrador, y J. Donado Campos. 2003. «La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I)». *Atención Primaria* 31(8):527-38.
- Castañeda, M. B., y Cabrera. 2017. «M.B Castañeda, A.F. Cabrera, Y. Navarro, W de Vries. (2010). Procesamiento de datos y análisis estadísticos utilizando SPSS.» *Biblioteca Estadística del Panduro*. Recuperado 23 de agosto de 2020 (<https://bibliotecadeestadisticadeelpanduro.wordpress.com/2017/05/22/m-b-castaneda-a-f-cabrera-y-navarro-w-de-vries-2010-procesamiento-de-datos-y-analisis-estadisticos-utilizando-spss/>).
- CRD INGENIERIA S.A.S. 2014. «CRD Ingeniería SAS». *CRD INGENEIRIA S.A.S*. Recuperado 8 de septiembre de 2020 (<https://www.crdingenieria.com/>).
- Feldman, Lya, Eleonora Vivas, Zoraide Lugli, Joanmir Zaragoza, y Viviola Gómez O. 2008. «Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras». *Salud Pública de México* 50(6):482-89. doi: 10.1590/S0036-36342008000600009.
- Figueroa, Andrés Jiménez. 2015. «Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género». 11(2):14.
- Figueroa, Andrés Jiménez, y Verónica Gómez Urrutia. 2015. «Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género». *Diversitas* 11(2):289-302.
- Fraile, Guillermo María. 2015. «La relación entre la conciliación de la vida familiar y laboral y las motivaciones al trabajo. Un estudio sobre los directivos en Argentina». <http://purl.org/dc/dc/type/Text>, Universidad de Navarra.
- Gárzon, Murcia, y Villarreal. 2020. «Incidencia de las Jornadas Laborales y sus Efectos Psicosociales de Tipo Afectivo-Familiar (2).pdf».
- Gil, Patricio Suárez, y La Fresneda. 2011. «Población de estudio y muestra». 36.
- Grandey, Alicia A., y Russell Cropanzano. 1999. «The Conservation of Resources Model Applied to Work-Family Conflict and Strain». *Journal of Vocational Behavior* 54(2):350-70. doi: 10.1006/jvbe.1998.1666.

- Hernández Sampieri, Roberto, Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista Lucio. 2014. *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill Education.
- Jelin, Elizabeth. 2005. «Las familias latinoamericanas en el marco de las transformaciones globales: Hacia una nueva agenda de políticas públicas». 22.
- Jiménez, Bernardo Moreno, y Ana Isabel Sanz Vergel. 2014. «Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)». 7
- Jiménez Figueroa, Andrés, y Emilio Moyano Díaz. 2008. «FACTORES LABORALES DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y FAMILIA: MEDIOS PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA». *Universum (Talca)* 23(1):116-33. doi: 10.4067/S0718-23762008000100007.
- Kahn, Robert, Robert P. Quinn, y Robert A. Rosenthal. 1964. *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford, England: John Wiley.
- Leiva Gómez, Sandra, y Andrea Comelin Fornes. 2015. «Conciliación entre la vida familiar y laboral: Evaluación del programa IGUALA en una empresa minera en la región de Tarapacá». *Polis (Santiago)* 14(42):345-68. doi: 10.4067/S0718-65682015000300016.
- Louro Bernal, Isabel. 2004. «Hacia una nueva conceptualización de la salud del grupo familiar y sus factores condicionantes». *Revista Cubana de Medicina General Integral* 20(3):0-0.
- Macías, María Amarís, José Amar Amar, y Myriam Jiménez Arrieta. s. f. «Dinámica de las familias de menores con problemas psicosociales: el caso del menor infractor y la menor explotada sexualmente». 24.
- MENÉNDEZ FERNANDEZ, M<sup>a</sup> DEL CARMEN CARMEN M. 2009. «Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo». Recuperado 12 de agosto de 2020 ([https://www.researchgate.net/publication/277263227\\_Empleo\\_y\\_maternidad\\_el\\_discurso\\_femenino\\_sobre\\_las\\_dificultades\\_para\\_conciliar\\_familia\\_y\\_trabajo](https://www.researchgate.net/publication/277263227_Empleo_y_maternidad_el_discurso_femenino_sobre_las_dificultades_para_conciliar_familia_y_trabajo)).
- Ministerio de Salud. s. f. «Salud mental, clave para el desarrollo de empresas y trabajadores». Recuperado 15 de octubre de 2020c (<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-de-empresas-y-trabajadores.aspx>).
- Molina Jiménez, Tania, Ana G. Gutiérrez García, Lizette Hernández Domínguez, y Carlos Contreras. 2008. «(PDF) Estrés psicosocial : algunos aspectos clínicos y experimentales». Recuperado 23 de agosto de 2020 ([https://www.researchgate.net/publication/40220050\\_Estres\\_psicosocial\\_algunos\\_aspectos\\_clinicos\\_y\\_experimentales](https://www.researchgate.net/publication/40220050_Estres_psicosocial_algunos_aspectos_clinicos_y_experimentales)).
- Montenegro, Guillermo Otálora. 2007a. «La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas». 22.
- Montenegro, Guillermo Otálora. 2007b. «La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas». 23.

- MORA, Lilian. 2015. «cómo interpretar la desviación estándar | TradingCenter». Recuperado 1 de octubre de 2020 (<https://tradingcenter.wordpress.com/tag/como-interpretar-la-desviacion-estandar/>).
- Moreno Jiménez, Bernardo. 2011. «Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales». *Medicina y Seguridad del Trabajo* 57:4-19. doi: 10.4321/S0465-546X2011000500002.
- Oliva Gómez, Eduardo, y Vera Judith Villa Guardiola. 2014. «Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización». *Justicia juris* 10(1):11. doi: 10.15665/rj.v10i1.295.
- Páez, D., A. Vergara, C. Achucarro, y J. Igartua. 1992. «Factores psicosociales y conocimiento prototípico de las emociones. Introducción a una defensa de la perspectiva de los prototipos para los conceptos emocionales». *International Journal of Social Psychology* 7(1):62-73. doi: 10.1080/02134748.1992.10821655.
- Parolin, Cintia, y Lorena Funcasta. 2015. «Consecuencia del Conflicto trabajo-familia en empleados offshore». 21.
- Pedrero-Pérez, Eduardo. 2003. «Modelo de conservación de los recursos de Hobfoll y su potencial aplicación al tratamiento de drogodependencias». *PSICOLOGIA.COM* 7:1-16.
- Pi Osoria, Angelina María, y Alberto Cobián Mena. 2009. «Componentes de la función afectiva familiar: una nueva visión de sus dimensiones e interrelaciones». *MEDISAN* 13(6):0-0.
- R, Adaneys Álvarez, y Ingrid Carolina Gómez B. 2011. «Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo». *Pensamiento Psicológico* 9(16):89-106.
- Rodríguez, Luis Gerardo Andrade, y René Landero Hernández. 2015. «Bases Teóricas Del Conflicto Trabajo-Familia». *Revista de Psicología Universidad de Antioquia* 7(1):185-98.
- Rodríguez Muñoz Nouvilas Pallejá., María de la Fe Encarnación. 2008. «EL CONFLICTO ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA COMO FUENTE DE ESTRÉS: EL PAPEL MODULADOR DE LAS ATRIBUCIONES». Recuperado 14 de agosto de 2020 ([http://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=2089](http://www.infocop.es/view_article.asp?id=2089)).
- Rothausen, Teresa J. 1999. «“Family” in organizational research: A review and comparison of definitions and measures». *Journal of Organizational Behavior* 20(6):817-36. doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<817::AID-JOB953>3.0.CO;2-E.
- Universidad de las Américas, y Carlos Alberto Ramos. 2015. «Los paradigmas de la investigación científica». *Avances en Psicología* 23(1):9-17. doi: 10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167.

Valenzuela, Sofía Abarca, Antonia Letelier Ferrada, Verónica Aravena Vega, y Andrés E. Jiménez Figueroa. 2016. «Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas». 15.

## Anexo 1



Interacción negativa escala Likert

Opción de respuesta	Valor
Nunca	4
Algunas veces	3
Muchas veces	2
Siempre	1

Interacción positiva escala Likert

Opción de respuesta	Valor
Nunca	1
Algunas veces	2
Muchas veces	3
Siempre	4

Fuente: (Gárzon et al. 2020)

## Anexo 2

The screenshot shows an Excel spreadsheet with the following data:

		Interacción M familia-trabajo									
		Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Media	Mediana	Desviación estándar de la muestra	Varianza de la muestra	Asimetría	Curvatura
<b>1</b>	¿ Los problemas en su hogar lo hacen estar tan irritable que usted descarga su malestar con sus colegas o compañeros de trabajo?		2			2	2	2	2	2	2
<b>2</b>	¿ Los problemas en su hogar lo hacen estar tan irritable que usted descarga su malestar con sus colegas o compañeros de trabajo?		4			4	4	4	4	4	4
<b>3</b>	¿ Los problemas en su hogar lo hacen estar tan irritable que usted descarga su malestar con sus colegas o compañeros de trabajo?					2	2	2	2	2	2
	¿ Los problemas en su hogar lo hacen										

Fuente: Elaboración propia a partir de hoja de cálculo Excel.

Anexo 3

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Usted está siendo invitado a participar de forma totalmente voluntaria en un proceso investigativo, cuyo objetivo es realizar una propuesta para la intervención de los problemas familiares afectivos que contribuye a mejorar la relación Trabajo-Familia de los funcionarios de la Empresa CRD INGENIERIA S.A.S.

El procedimiento que se llevara a cabo para la presente investigación es: primero, se realizará la aplicación de la escala Swing para establecer la línea base; posteriormente, se procederá a recopilar y analizar la información a través de la aplicación de estadística descriptiva, que permiten la evaluación y distribución de las variables divididas en 4 dimensiones: Interacción positiva trabajo – familia, interacción negativa trabajo – familia, interacción positiva familia – trabajo, interacción negativa familia – trabajo y finalmente, se iniciará la creación de una propuesta de intervención relacionada con el mejoramiento de las situaciones que se evidenciaron en los resultados

#### **BENEFICIOS DEL ESTUDIO**

Una vez se obtengan los resultados de la investigación, se elaborará una propuesta para la intervención de los problemas familiares afectivos que contribuyan a mejorar la relación Trabajo-Familia de los colaboradores de la empresa CRD INGENIERIA S.A.S, promoviendo una mejor calidad de vida laboral y personal.

#### **CRITERIOS DE INCLUSION:**

Yo informaré a los investigadores del presente estudio si reúno alguno de los siguientes criterios:

- ✓ **Disponibilidad y disposición.**
- ✓ **Ser empleado de la empresa CRD INGENIERIA S.A.S.**

#### **ACLARACIONES**

- ✓ Su decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria. Es importante que conozca que toda su información personal será manejada en completa Reserva, de acuerdo con la ley 1090 de 2006.
- ✓ No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted, en caso de no aceptar la invitación.
- ✓ Si decide participar en el proyecto, puede retirarse en el momento que lo desee, aun cuando el investigador responsable no se lo solicite pudiendo informar o no, las razones de su decisión, la cual será respetada en su integridad.
- ✓ No tendrá que hacer gasto alguno durante el proyecto.
- ✓ No recibirá pago por su participación.
- ✓ En el transcurso del proyecto usted podrá solicitar información actualizada sobre el mismo, al investigador responsable.
- ✓ Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación, puede, si así lo desea, firmar la Carta de Consentimiento Informado que forma parte de este documento.

Para su conocimiento, esta investigación está siendo realizada por las profesionales: Naifer Rosero, ingeniera Ambiental; Paola Villanueva, psicóloga; y Sandra Rojas, Trabajadora Social, en asesoría del docente Gonzalo Eduardo Yepes de la Universidad ECCI.

Yo, \_\_\_\_\_ Identificado/a con C.C ( ) CE ( )  
 No. \_\_\_\_\_ con residencia en el municipio \_\_\_\_\_ dirección  
 \_\_\_\_\_ teléfonos \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ años de  
 edad, manifiesto que he sido informado/a del proyecto de investigación que la Facultad de seguridad y salud  
 en el trabajo, de la Línea de investigación factores psicosociales en relación salud trabajo, de la Universidad  
 ECCI, va a realizar e igualmente, tengo conocimiento del objetivo del estudio, los procedimientos y  
 beneficios de participar en ella.

Fui informado/a y comprendo las molestias y riesgos de la realización de estos procedimientos. Así mismo,  
 manifiesto haber obtenido respuesta a todos mis interrogantes y dudas al respecto. Estoy informado/a que  
 mi participación en la investigación es libre y voluntaria, puedo desistir de ella en cualquier momento, al  
 igual que solicitar información adicional de los avances de esta.

Comprendo que la importancia de la presente investigación servirá para la realizar una propuesta para la  
 intervención de los problemas familiares afectivos que contribuye a mejorar la relación Trabajo-Familia  
 de los funcionarios de la Empresa CRD INGENIERIA S.A.S, igualmente que los resultados proporcionan  
 información relevante para propuesta de intervención.

Así mismo, entiendo que los datos aquí consignados son confidenciales y la información será estrictamente  
 manejada por el grupo de investigadores.

- Acepto participar libre y voluntariamente en el estudio mencionado.

\_\_\_\_\_  
 Firma del participante

CC.

\_\_\_\_\_  
 Fecha

**Esta parte debe ser completada por las Investigadoras (o su representante):**

Se ha explicado al Sr/a. \_\_\_\_\_ la naturaleza y los propósitos  
 de la investigación; le he explicado acerca de los riesgos y beneficios que implica su participación. He  
 contestado a las preguntas en la medida de lo posible y he preguntado si tiene alguna duda. Acepto que he  
 leído y conozco la normatividad correspondiente para realizar investigación con seres humanos y me apego  
 a ella.

Una vez concluida la sesión de preguntas y respuestas, se procedió a firmar el presente documento.

\_\_\_\_\_  
 Firma del Investigador

\_\_\_\_\_  
 Fecha

