



**FACTORES FAMILIARES DETERMINANTES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE EVALUA SALUS IPS**

Presentado a:

EDINSON JOHAN GOMEZ SOLANO

Presentado por:

WENDY YURANI CAPERA HERRERA

ID 900057

PAULA ALEJANDRA CLAVIJO FLÓREZ

ID: 66834

DIANA CAROLINA RAMÍREZ NEUTO

ID 371026

JENNIFER DAYAN SILVA BUSTOS

ID: 881674

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Julio de 2023

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

**FACTORES FAMILIARES DETERMINANTES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE EVALUA SALUD IPS**

WENDY YURANI CAPERA HERRERA
PAULA ALEJANDRA CLAVIJO FLÓREZ
DIANA CAROLINA RAMIREZ NEUTO
JENNIFER DAYAN SILVA BUSTOS

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en
Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor

EDINSON JOHAN GOMEZ SOLANO

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Virtual y a Distancia

Sede / Centro Tutorial Bogotá D.C. - Sede Principal

Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Agosto de 2023

Dedicatoria

En primer lugar, a Dios. A mis padres, Aida y Rene, por acompañarme en cada paso que doy en mi crecimiento personal y profesional. También se la dedico a mi abuela, por su amor infinito. A mis hermanos, por todo su apoyo, a quienes espero les sirva de ejemplo y enseñanza de que todo lo que se propone y se hace desde el amor es una semilla que dará frutos inesperados y muy merecidos. A mi compañero de vida, quien me acompaña con paciencia amor y lealtad en cada camino que decido emprender. A ese ser mágico que compartió conmigo pocos meses, pero que me dio las fuerzas para no rendirme y demostrarme a mí misma que si se puede. Por último, a ese grupo de maravillosas compañeras que me demuestran que cada persona que uno se encuentra en el camino tiene una razón de ser. *Paula Alejandra Clavijo Florez*

En primer lugar, doy gracias a Dios por darme la oportunidad de realizar esta especialización. De igual forma quiero agradecer a mis padres y a mi hermana quienes me apoyan y me guían en todo momento; también quiero agradecer a mi hijo quien es mi motor, quien me levanta y me motiva a seguir adelante por nosotros y nuestra familia. También quiero agradecer a mis compañeras con quienes compartimos no solo la responsabilidad de asumir este reto como grupo si no el poder compartir en otros espacios y generar una muy linda amistad. Los llevo en mi corazón y siempre recordare que este logro no habría sido posible sin la ayuda de cada uno de ustedes. *Jennifer Dayan Silva Bustos*

Agradecimientos primeramente a DIOS por darme la sabiduría para haber obtenido los conocimientos necesarios y los recursos para culminar esta especialización. A mis hijas Juliana y Luciana que son lo más importante en mi vida y mi mayor motivación para nunca rendirme y a mi amado, Jhon Fredy por estar siempre a mi lado brindándome todo su apoyo, aunque hemos pasado por momentos difíciles siempre ha estado a mi lado brindándome su comprensión cariño y amor. A mi grupo de compañeras doy gracias a DIOS por darme el privilegio de haberlas conocido y compartirme su conocimiento. *Wendy Yurani Capera Herrera*

A mi familia, por su inquebrantable apoyo; a mis compañeras de trabajo por su tiempo y dedicación; y a mis profesores, por su guía experta. Que este esfuerzo contribuya al conocimiento y al avance en nuestro campo. Con cariño y gratitud. *Diana Carolina Ramírez.*

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Agradecimientos

En mi primer lugar queremos darle gracias al nuestro tutor el profesor Edinson Johan Gomez Solano, por su paciencia, aportes oportunos y amabilidad, lo que género que el desarrollo del trabajo investigativo fuese más llevadero y entendible.

En segundo lugar, a todos los docentes que acompañaron este proceso de formación y crecimiento profesional de cada una de las personas que tomaron la decisión de ser especialistas en Gerencia de Riesgos laborales Seguridad y salud en el Trabajo.

Por último, en general a nuestras familias y compañeros que hicieron de este logro un hermoso y constructivo viaje.

Contenido

	Pág.
Resumen ejecutivo.....	10
Introducción.....	11
1. Problema.....	12
1.1 Descripción del problema.....	12
1.2 Pregunta de investigación.....	17
2. Objetivos.....	17
2.1 Objetivo general	17
2.2 Objetivos específicos.....	17
3. Justificación	18
4. Marcos de referencia	20
4.1 Marco teórico y conceptual	20
4.1.1 Concepto de familia.....	21
4.1.2 Tipología de la familia.....	23
4.1.3 Factores de bienestar, calidad y satisfacción que influyen en el desempeño laboral	24
4.1.4 Vivencias negativas dentro del núcleo familiar Vs. Afectación laboral.....	27
4.2 Antecedentes o estado del arte.....	32
4.3 Marco legal.....	35
5. Metodología.....	37

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores	
5.1 Paradigma de estudio.....	37
5.2 Tipo de investigación	38
5.3 Enfoque.....	38
5.4 Población y muestra	39
5.5 Instrumentos	40
5.5.1 Instrumento de recolección de información	40
5.5.2 Aspectos técnicos de la encuesta	40
5.6 Operacionalización de las variables de estudio	42
5.7 Procedimientos	43
5.8 Análisis de la información.....	44
5.9 Consideraciones éticas.....	45
6. Cronograma	45
7. Presupuesto.....	46
8. Resultados y discusión	47
8.1 Descripción de los hallazgos	47
8.2 Análisis y discusión.....	57
9. Conclusiones.....	65
10. Recomendaciones	67
11. Referencias bibliográficas	68

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Antecedentes legales	35
Tabla 2. Ficha técnica de la encuesta	40
Tabla 3. Operacionalización de variables a partir de los objetivos	42
Tabla 4. Cronograma de actividades	45
Tabla 5. Presupuesto.....	46

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Lista de Gráficas

	Pág.
PREGUNTA 1	48
PREGUNTA 2	49
PREGUNTA 3	49
PREGUNTA 4	50
PREGUNTA 5	50
PREGUNTA 6	51
PREGUNTA 7	52
PREGUNTA 8	52
PREGUNTA 9	53
PREGUNTA 10	53
PREGUNTA 11	54
PREGUNTA 12	54
PREGUNTA 13	55
PREGUNTA 14	55
PREGUNTA 15	56

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Lista de Anexos

	Pág.
Anexo 1. Modelo de la encuesta semiestructurada.....	82
Anexo 2. Guía del juicio de expertos	85
Anexo 3. Documentos de validación institucional	¡Error! Marcador no definido.

Resumen ejecutivo

El desarrollo de esta investigación busca describir los factores familiares determinantes en el rendimiento laboral de los trabajadores de EVALÚA Salud IPS. Se aplica un paradigma científico en un estudio no experimental de alcance descriptivo con método mixto, que involucra aspectos cuantitativos y cualitativos bajo un análisis fenomenológico sistémico. Se desarrolla una encuesta semiestructurada a trabajadores del área administrativa de la empresa la cual se validó mediante juicio de expertos, teniendo como base el instrumento diseñado por Delgado et. al. (2011). Se encontró que, de acuerdo a lo manifestado por los encuestados la perspectiva relacional en el núcleo familiar de los trabajadores abarca todas las interacciones de sus vidas, y se trata de dinámicas familiares que influyen positivamente en su bienestar y rendimiento laboral, por lo que en el caso de esta investigación se encuentra un equilibrio asertivo directamente proporcional entre la interconexión de la vida familiar y el rendimiento laboral. De esta forma y para detectar los signos pertinentes al riesgo psicosocial laboral, específicamente de la influencia familiar en el rendimiento laboral y como parte de las estrategias de la gestión administrativa, se sugiere a la empresa que aplique periódicamente la herramienta guía que se llevó a la práctica en este estudio, al comprobarse su validez, efectividad y pertinencia.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, rendimiento laboral, núcleo familiar conflictivo, conflictos laborales.

Introducción

El entorno familiar es un factor clave en la vida de cualquier individuo, y su influencia en el bienestar psicológico, emocional y social es ampliamente reconocida; por esta razón se considera que, en el contexto laboral, los trabajadores pueden verse afectados tanto positiva como negativamente por las variables familiares que conforman el riesgo psicosocial.

De esta forma se encuentra importante investigar cómo estas variables pueden incidir en el rendimiento laboral de los empleados del área administrativa de EVALUA Salud IPS de la ciudad de Bogotá D.C. a quienes se les aplica una encuesta semiestructurada la cual busca que, desde la propia voz de las personas, se conozcan las condiciones de armonía familiar y las implicaciones de éstas en su entorno laboral.

Lo anterior buscando definir factores a ser intervenidos en forma individualizada y así proponer una herramienta de diagnóstico desde la perspectiva del Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, para que EVALUA Salud IPS la implemente en todo su personal y así pueda detectar los casos y sus características para la respectiva intervención según las políticas organizacionales de la empresa.

De esta forma se lleva a cabo un estudio no experimental de alcance descriptivo con método de análisis mixto que involucra aspectos cuantitativos y cualitativos para definir las circunstancias más relevantes en el contexto familiar y que de una u otra forma pudiesen incidir en el rendimiento laboral.

1. Problema

A continuación, se define el contexto de los factores familiares determinantes en el rendimiento laboral de los trabajadores de EVALUA Salud IPS definiendo los puntos a tener en cuenta para dilucidar la problemática de investigación.

1.1 Descripción del problema

Cuando se habla de la influencia del entorno del hogar y sus efectos en el entorno de la empresa en donde labora la persona como los dos principales pilares en la vida humana, resulta esencial indicar que pese a ser ámbitos diferentes, es allí donde se da el desarrollo personal y por ende el propósito de su vida, y gracias a esta razón la fuente de motivación en casa para lograr alcanzar todas sus metas y sueños, es que se producen los sentimientos de utilidad y servicio hacia los demás y a la sociedad en general por el balance intrínseco debe coexistir entre casa (vida personal) y el trabajo (Forero, 2022).

Por su parte, la vida familiar es sin duda alguna quizás el aspecto más importante para el ser humano porque allí es donde se forma y se construye el ser integral de las personas, y por ende es donde adquiere su primera educación en valores, comportamientos, sentimientos, en cultura de mediación, lo cual marca en gran parte su personalidad y formas de actuar ante determinadas situaciones (Hinojosa & Vázquez, 2018).

Esto sin contar con el hecho de que muchas personas ven a su sitio de trabajo como su segundo hogar, dado que pasan la mayor parte del tiempo del día ejecutando labores respecto a un menor tiempo que dedican en sus mismas viviendas; incluso comparten más tiempo con sus compañeros de trabajo que con sus propios familiares (Román, Padrón & Ramírez, 2012). Esto en razón a la cantidad de horas que se deben trabajar diariamente y es por ello que la persona al

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

ser contratada por una empresa debe considerársele como un recurso humano útil y sintiente, y no como si sólo fuese parte de un engranaje o de propiedad de la organización, ya que el trabajador debe ser leal y estar comprometido con todos los deberes que así se le ordenen por que se espera su mayor disposición (Barrere, 2013).

Es por ello que el asertivo manejo de esta frágil relación resulta importante para el bienestar y salud del trabajador al saber mantener o procurar llevar las mejores relaciones de convivencia con las personas que lo rodean, sus compañeros, jefes y superiores, situación que no sólo involucra el ambiente laboral sino el ámbito familiar dado que, de no poseerse estas habilidades, aspectos negativos suelen repercutirse en su desempeño o sus diferentes actividades cotidianas así como en el manejo de sus relaciones por no contar con el mejor estado emocional (Correa & Quintero, 2020).

Cuando se indica que el hogar está generalmente relacionado con aspectos vitales para el ser humano se hace referencia a aquel lugar donde la persona se siente más cómoda, más segura e incluso se puede describir como el espacio que genera en ellos sensación de paz y tranquilidad (Barrere, 2013). Por estas razones, el hogar suele estar relacionado con que un lugar donde, aparte de servir de resguardo, también facilita el compartir muchos momentos y miles de sentimientos, sensaciones diferentes a nivel de emociones positivas o negativas, alegrías, tristezas e incluso frustraciones que contribuyen a la formación del carácter mediante el aprendizaje del día a día; es quizás por estas simples razones de la vida cotidiana humana, que el hogar es tan importante e influye en las personas tanto en sus emociones como al nivel psicológico y de salud mental (Rojas, 2019; Forero, 2022).

De otra parte y correlacionando el ambiente del hogar y su influencia sobre la actitud que asumen las personas en su sitio de trabajo, es importante indicar que la empresa dada su conformación básica de personas, bienes materiales, capacidades tecnológicas, soporte

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

financiero, entre otros para todos sus integrantes se configura en un sistema que facilita alcanzar las aspiraciones y metas personales, condición que los trabajadores deben saber proyectar en el desarrollo de sus tareas a nivel de producción y transformación de productos y/o la prestación de servicios (Martínez & Rivera, 2019), como es el caso de EVALUA Salud IPS, buscando satisfacer las necesidades y deseos existentes de la sociedad que los requiere, no sólo con la finalidad de obtener una utilidad o beneficio económico sino también visualizar las expectativas de vida de sus trabajadores por lo que su situación emocional juega un rol preponderante (Naula & Ramírez, 2012).

Esto en razón a que todas las variables ambientales intrapersonales no sólo del ámbito laboral sino también las que se dan en sus entornos del hogar, influyen en el comportamiento de las personas y por ende a partir de éstas los trabajadores responden a los diferentes estímulos positivos o negativos, conllevando actitudes de diversa índole en la que las personas pueden verse involucrados (Chiavenato, 2001).

Por lo tanto y para contextualizar la problemática es importante tener en cuenta las características que más inciden en las relaciones familiares en concordancia con sus implicaciones en las actividades laborales, dado que esas relaciones influyen en el estado físico, emocional y psicológico de las personas y donde en los casos negativos se convierten en incidentes del riesgo psicosocial laboral.

Lo anterior en razón a que una ineficiente armonía familiar o ésta es conflictiva, al momento de afrontar una crisis o cualquier adversidad será una situación que el trabajador no pueda dejar de lado al momento de su desempeño en la empresa (Patiño, 2020). Si dentro de la familia no se logra mantener un equilibrio entre la estabilidad individual y de las relaciones interpersonales, los efectos se traducirán en lo laboral y por ende la persona no podrá responder de forma satisfactoria a las expectativas que la empresa exige (Rojas, 2019).

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

De igual forma, cuando no existe una asertiva funcionalidad familiar entre sus integrantes puede presentarse la disolución del diálogo, el rompimiento de relaciones y la incomprensión generándose tensiones y conductas lesivas en las personas (Martínez, Vela & Pérez, 2004).

Este contexto también debe analizarse desde la multidisciplinariedad desde la Teoría de las Relaciones Humanas del psicólogo Elton Mayo, desarrollada entre 1924 y 1972, la cual se cimenta en un fuerte énfasis en el hecho de que las empresas al estar conformadas por grupos de personas implícitamente deben apuntar sus objetivos administrativos en pro de ambientes positivos, orientados y con énfasis en las necesidades y expectativas que las personas esperan cumplir, y no valorar su participación y rendimiento únicamente desde la perspectiva mecanicista (Mayo, 1972).

Además, una situación que merece ser evaluada y que agrava ésta problemática es la evidente contradicción de los altos índices de horarios dedicados al esfuerzo de generar mayores rendimientos laborales respecto a las recompensas recibidas, lo cual implica disminuir los tiempos de calidad con sus respectivas familias, aspecto que requiere evaluarse a profundidad por las empresas si se tiene en cuenta que los ambientes laborales son el primer nivel de la socialización que tiene el individuo en su diario vivir, y es donde se crean las diversas formas de interactuar con el entorno (Boyar, Carson, Mosley, Maertz & Pearson, 2006).

Lo anterior teniendo en cuenta que los comportamientos humanos son complejos y para comprenderlos mejor es importante reconocer sus motivaciones personales porque cada persona es única y por lo tanto impredecible (Martínez & Rivera, 2019). Es allí donde las actitudes y comportamientos asumidos en el diario vivir dentro de la empresa deben propender por mejores relaciones humanas con base en la comprensión de los contextos, incluido el ambiente de familia, porque se trata de responder a todas sus necesidades y en especial de aquellas que requieren atención, porque en este escenario es donde las empresas no deben fallar al desconocer las

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

diversas necesidades que motivan a sus empleados (Rivas & López, 2012).

Así las cosas, otro factor esencial a tener en cuenta para evidenciar posible riesgo psicosocial es el relacionado con el bienestar laboral, el cual se centra en generar el mayor beneficio posible de las personas incluyendo sus expectativas y sentimientos mediante programas que tiendan a mejorar las condiciones mentales y emocionales del trabajador, junto con el mejoramiento de su situación laboral mediante beneficios, ingresos extras, incentivos, prestaciones, apoyo académico y financiero para cumplir sus metas personales, actividades que involucren a la familia, entre otros en aras de alcanzar el máximo de lealtad y de motivación al mejorar su calidad de vida (López, 2018).

De igual forma se tiene el concepto relacionado con el estado de bienestar de la persona que involucra el mejoramiento de su calidad de vida y por ende la productividad de la organización) y en donde es claro que un estado mental sano del recurso humano juega un rol esencial en el alcance de las metas empresariales (Daniels, 2000)

Adicionalmente, se debe indicar que la sobrecarga laboral es otro aspecto que se debe tener en cuenta porque expone a los trabajadores a altos niveles de estrés, depresión y ansiedad, ya sea por las largas jornadas, bajos incentivos, excesivos niveles de exigencia en el trabajo, de responsabilidades, inadecuada comunicación, entre otros que pueden llegar a ser asfixiantes, lo que lentamente van afectando la vida física, mental y emocional de las personas (Correa & Quintero, 2020), quienes en algunos casos terminan trasladando estas insatisfacciones a su entorno familiar y viceversa, convirtiéndose la situación en un círculo vicioso demandante al que es necesario poner fin detectando a tiempo los signos en las personas desde una valoración psicosocial laboral (Carpio & Quipe, 2014).

Por lo tanto y al existir diferentes variables por las cuales se puede llegar a afectar el desempeño laboral de un individuo se considera importante generar herramientas, espacios de

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

escucha así como metodologías para la identificación clara de los factores familiares negativos que afectan el desempeño de los funcionarios EVALÚA Salud IPS, y así poder de alguna manera aportar positivamente en los procesos motivacionales del recurso humano con la identificación oportuna de dichas variables en aras de mejorar su desempeño laboral, alcanzar mayor productividad, fomentar la comunicación y el entendimiento entre pares, entre otros.

1.2 Pregunta de investigación

¿Qué factores familiares influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de EVALÚA Salud IPS?

2. Objetivos

2.1 Objetivo general

Describir los factores familiares determinantes en el rendimiento laboral de los trabajadores, con el propósito de brindar recomendaciones que permitan minimizar dificultades en el desarrollo de las funciones de los colaboradores de EVALÚA Salud IPS.

2.2 Objetivos específicos

- Indagar teóricamente el contexto de la problemática que rodea a los factores familiares que pueden influir de forma negativa en el desempeño laboral de las personas.
- Conocer la perspectiva relacional en el medio familiar de los colaboradores de evalúa IPS y como esta afecta en su bienestar laboral
- Sugerir estrategias de identificación temprana de posibles afectaciones familiares influyentes en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Evalúa Salud IPS

3. Justificación

La adaptación de las administraciones a los requerimientos de los nuevos entornos organizacionales supone una estructuración de los lugares de trabajo teniendo en cuenta la visión, sentir y expectativas de las personas donde la clave para atender debidamente a este proceso reside en el individuo no solo como ser laboral sino también desde una perspectiva más integral en lo familiar (Gil & Peiró, 1999) y tal escenario parte de la necesidad de humanizar los entornos de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano, su sentir, sus metas y expectativas en aras de mejorar se calidad de vida (Segurado & Agulló, 2002).

Tal es así, que el empleado se convierte en una pieza fundamental dentro de la organización pues de él depende la supervivencia y estabilidad institucional dada la relevancia del papel de los empleados por lo que no resulta sorprendente que surjan necesidades para que sean atendidas variables de índole psicológico, social, familiar e intrapersonal que pueden influir desfavorablemente en los trabajadores (Peiró, 1999).

Según Wright y Doherty (1998), un elemento decisivo en el compromiso que las personas tienen con sus empresas radica en el bienestar psicológico, entendido como aquel estado emocional y afectivo en el que un trabajador se encuentra en relación con todo su entorno desde la visión de la activación de su sensibilidad como del grado de placer experimentado, ya que, tal como indican Mañas, Salvador, Boada, González y Agullo (2005), las personas que experimenten esta sensación tienden a sentirse mejor y por ende comportarse de forma más positiva y satisfactoria.

En el campo laboral actual es cada vez más relevante identificar climas organizacionales conflictivos donde las situaciones negativas familiares y/o personales que experimentan los colaboradores se configuran en un determinante del éxito o fracaso de una empresa (Arias &

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Velásquez, 2020). Esto en razón hoy en día es cada vez más notoria la incidencia de la vida personal de los individuos en los niveles de desempeño laboral, puesto que existe gran influencia de las emociones individuales sobre el entusiasmo con el que las personas desarrollan sus actividades o tareas diarias, situación que al ser negativa es denominada como conflicto del binomio trabajo - familia (Andrade & Landero, 2015).

Además, cabe resaltar que en el hogar es donde quizás se encuentran las personas más importantes en la vida de los humanos, ya que en la mayoría de ocasiones allí se encuentran sus familiares o más allegados dado que son personas con las que se tiene un vínculo altamente estrecho de relaciones de respeto, amor, unión, paz, cariño lo cual hace de este espacio un lugar importante para mantener los lazos afectivos esenciales en la vida de las personas dentro y fuera de su lugar de vivienda (Salazar, Cely, Tangarife, Crespo & García, 2022).

El reconocer los factores psicosociales de los ambientes familiares y su influencia en el rendimiento laboral de las personas, es esencial incluir lo relacionado a la calidad de vida en los entornos laborales en cuanto a los niveles de satisfacción y el compromiso para incrementar su productividad en pro del éxito de la empresa (Arias & Velásquez, 2020).

Además, el alto nivel de desempeño laboral está condicionado por la satisfacción en el trabajo desde tres factores esenciales: (i) Características específicas del trabajo respecto a nivel de autonomía, variedad de tarea, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimientos o habilidades; (ii) las prácticas de alto rendimiento en materia de trabajo en equipo, grupos de solución de problemas, entrenamiento, sistemas de comunicación horizontales y verticales; y (iii)) factores relacionados con las buenas relaciones con los jefes y la gerencia, seguridad en el empleo, toma de decisiones (Hernández, 2011).

Desde esta perspectiva se hace entonces necesario incluir categorías como la sobrecarga laboral, despersonalización en el desarrollo de la tarea, insatisfacción por la falta de recompensas

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

y la incapacidad para alcanzar las metas personales (Hernández, 2011), en donde entran en juego otros factores como el estrés, depresión y ansiedad, y que forman parte de la salud mental del trabajador verificando cuáles aspectos deben ser sometidos a cambio por parte de la empresa buscando evitar que el lugar de trabajo se convierta en un entorno desfavorable para la persona (Cañola, Franco, Rodas, Gutiérrez & Chaverra, 2020).

Es aquí donde resulta pertinente investigar la incidencia del contexto familiar en el comportamiento en el trabajo, dado que si una persona presenta dificultades familiares y que no logre manejarlas asertivamente, estas circunstancias pueden afectar su ámbito laboral porque en general los sentimientos negativos se reproducen en conductas inadecuadas que repercuten en el trabajo y no podrá alcanzar su mejor desempeño reduciéndose la productividad y competitividad de la empresa (Andrade & Landero, 2015). Por ello es esencial que al trabajador se le ayude a conocer e identificar todos los aspectos familiares negativos que puedan llegar a tener influencia en el desarrollo de su vida laboral.

4. Marcos de referencia

4.1 Marco teórico y conceptual

Durante el desarrollo de las temáticas que conforman el marco teórico y conceptual, la investigación tendrá un enfoque sistemático en donde se describen ordenadamente las partes independientes que conforman el sistema conceptual partiendo de la influencia de una categoría sobre otra, mencionando de esta forma: (i) La familia su conceptualización, características, tipos, formas de organización; (ii) se relatarán las diferentes problemáticas que se vivencian dentro de un núcleo familiar, y (iii) se describen aspectos de cómo éstas pueden afectar directamente el desempeño y el bienestar laboral de una persona.

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

4.1.1 Concepto de familia

Para contextualizar este punto se tiene en cuenta el significado que tiene la familia dentro de la sociedad, en el contexto académico y el institucional, así como las funciones que cada uno de sus integrantes cumple.

Desde la conceptualización académica, Minuchin (1982) indica que la familia se define como una estructura invisible que construye demandas funcionales específicas para alcanzar diversos modos de interacción entre sus partes, lo cual implica una alta influencia de un sistema multirrelacional entre los componentes, en este caso las personas que conforman la familia.

Por ende, dicho sistema se fundamenta en una red de relaciones que presenta condiciones y características propias y únicas encaminadas a la satisfacción de las condiciones psicoafectivas necesarias para alcanzar su cohesión conformándose en un sistema de interrelaciones que pueden ser susceptibles a cambios positivos o negativos según las vivencias personales (Nichols & Schwartz, 2004).

El antropólogo francés Claude Lévi-Strauss, citado por Bilbao, Gras y Mermeren (2009) determina que la familia como una institución se postura como una organización que se inicia con un vínculo (esposos) en donde se interpretan y desarrollan roles de apoyo mutuo en conjunto con su descendencia. En el aspecto convencional se trata de un vínculo que se conforma por diversas razones del orden legal, religioso y/o económico, además de involucrar aspectos de índole emocional y psicológica basados en el amor, afecto, comprensión, respeto, apoyo, entre otros.

Además, se considera que la familia se configura en el primer nivel de socialización de las personas en donde desde la infancia se forma el carácter de cada integrante, siendo esencial que durante este proceso de aprendizaje cada parte se esfuerce por valorar y aplicar la comunicación y el diálogo asertivos pese a las diferencias que se puedan dar (Carpio & Quipe, 2014).

En este escenario el concepto de familia de acuerdo a Doherty y Carlson (2002) dichas

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

condiciones hacen del hogar un mundo de privilegios creado por sus integrantes en donde cada parte logra alcanzar crecimientos personales y mutuos priorizando valores en la ética, moral, orden y justicia que contribuyen a que las personas crezcan y se fortalezcan en las relaciones humanas.

El hecho de construir relaciones necesariamente implica esfuerzos y frustraciones, conflictos y contrastes, alegrías y desilusiones sin fin, como lo señalan Novara, Passerini y Ballester (2009) sentimientos que contribuyen a crear lazos fuertes o por el contrario disfuncionalidad entre las partes o alguna de ellas. Por ello, la misión de las personas mayores a cargo radica en tener la capacidad de crear lazos fuertes y duraderos en las relaciones entre padres, conyugues, hijos, hermanos y demás miembros del hogar, en contextos como actividades recreativas, de ocio, del nivel académico, laboral entre otros (Ahuja, McKnight, Chudoba, George. & Kacmar, 2007).

De otra parte y desde la contextualización institucional, para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura - UNESCO (2009) el concepto de familia presenta un amplio reconocimiento dado que se configura como la unidad básica de toda sociedad, sin embargo, su significado puede presentar variaciones dadas las condiciones en las que se acepta una familia actualmente, sin desconocerse que se apoya en lo emocional y el aspecto económico y material para que cada uno de sus miembros alcance bienestar físico y mental.

Al respecto también debe indicarse que la familia según la Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas (1948) se configura en una estructura básica y fundamental que debe contar con la protección de la sociedad y los Estados.

El Instituto Interamericano del Niño de la Organización de Estados Americanos (2014) define la familia como el grupo de personas que deciden vivir bajo un mismo techo en el cual

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

organizan sus roles ya tengan o no vínculos consanguíneos para subsistir económicamente.

Complementando el concepto, se tiene que el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (2007) lo presenta desde una perspectiva social y cultural en donde los valores sociales, la tradición, el credo religioso y/o el pensamiento político son el fundamento que compone los estilos de relaciones familiares. Sin embargo, y en aras del libre albedrío cada miembro de la familia tiene la libertad de interpretar según su identidad, estos dictámenes socioculturales a partir de sus anhelos y experiencias idiosincráticas

4.1.2 Tipología de la familia

En este punto se describen aspectos relacionados con los diferentes tipos de familia dado que no siempre están construidas por los integrantes que la sociedad identifica como sus representantes, sin esta circunstancia se puede desvirtuar el concepto de núcleo familiar pero sí incidir en la clasificación de las relaciones que se dan al su alrededor (Clark, 2000).

De esta forma se tiene que la familia como eje esencial de las personas, presenta una red de diverso tipo de relaciones y por ende con características específicas y propias que se orientan a los requerimientos psicoactivos que parten de las interacciones de sus miembros, y cuando ocurren cambios es probable que dicha estructura pueda verse afectada parcial o en su totalidad (Poelmans, 2001).

Por lo tanto, ofrecer una definición exacta sobre los tipos de familia resulta una tarea compleja debido a las enormes variedades que se encuentran y al amplio espectro sociocultural que estas abarcan. A continuación, se describen las principales clasificaciones que permiten dar una mejor visión del tema de acuerdo a autores como Cruz y Clery (2011), López, Márquez y Martín (2013), Taterway (2020) y Bozhkova, Shatunova y Shastina (2020):

- Familia nuclear o elemental: Socialmente interpreta la unidad familiar conformada por

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

padre, madre e hijos quienes pueden constituir su descendencia biológica, ser adoptados o mediante madre sustituta.

- **Familia extensa o consanguínea:** Su unidad nuclear está conformada por diferentes parientes con vínculos de consanguinidad y se extiende más allá de dos y hasta tres generaciones (padres, niños, abuelos, tíos, tías, sobrinos, primos y demás).

- **Familia monoparental:** Definida como aquella familia que se constituye por uno de los padres e sus hijos quienes pueden tener diversos orígenes (divorcio, embarazo sin apoyo de la pareja, cabeza de hogar, fallecimiento de uno de los cónyuges).

- **Familia de padres separados:** Situación en las que los padres se niegan a vivir juntos y por ende no son pareja, aunque tengan la obligación de seguir cumpliendo su rol de padres ante los hijos por muy distantes que estos se encuentren. En el contexto de familia, este tipo de núcleo familiar fragmentado, altamente común en la sociedad actual, las situaciones y relaciones son más complejas para cumplir con sus hijos las funciones protectoras, de formación educativa en el hogar, académicas, de tipo religioso, recreativas y/o productivas en el contexto de soporte económico.

- **Familia de madre soltera:** En donde es la madre quien desde un inicio asume sola la crianza de los hijos y por ende el rol de proveedora, pero en este contexto se debe diferenciar entre la madre soltera joven y la adulta porque en cada caso se dan circunstancias particulares.

4.1.3 Factores de bienestar, calidad y satisfacción que influyen en el desempeño laboral

Pasando al contexto central del ejercicio investigativo en este punto del marco teórico y conceptual, se hace referencia a los factores de bienestar, confort y calidad que influyen en el diario vivir laboral de las personas.

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Al respecto, Taípe (2022) refiere que la relación entre las variables de bienestar y calidad involucran el equilibrio y confort, no sólo mental y emocional sino también económico, que percibe y proyecta el trabajador en su lugar de trabajo, en especial cuando se enfrenta a situaciones comunes y propias de la gestión y del nivel de esfuerzo y carga laborales en aras de aumentar la productividad de la empresa.

En este contexto se debe mencionar la Pirámide de Necesidades de Maslow (1943) en la cual se encuentran organizadas de forma estructurada y por cinco niveles, los requerimientos básicos y esenciales de la vida humana. De esta forma en la base se ubican las necesidades prioritarias fisiológicas, seguidas por los requerimientos de protección y seguridad, luego se encuentran las necesidades de amor y pertenencia, los requerimientos en relación a la valoración, llegando a la parte superior que incluye las menos relevantes o del tipo suntuoso (autorrealización; así, las personas van escalando una vez tengan satisfecha las necesidades de cada nivel (Elizalde, Martí & Martínez, 2006).

Para complementar Castañeda, Betancourt, Salazar y Mora (2017) definen el bienestar como aquella capacidad y posibilidad que tiene la persona de alcanzar una vida mentalmente sana lo que le facilita valorar su esfuerzo y le brinda seguridad, acceso a bienes, niveles altos en la calidad de vida y salud, así como en las relaciones sociales. Además, interpreta el bienestar laboral como aquel relacionado con la calidad de vida en el trabajo dado que se trata del espacio en el cual la persona pasa la mayor parte de su tiempo cumpliendo las metas y objetivos para el desarrollo integral de la organización, por lo que la empresa debe esforzarse por brindar seguridad y bienestar de sus trabajadores (Amadeo & Horton, 1997).

De igual forma Muñoz (2017) relaciona estos conceptos con el clima organizacional el involucra la construcción subjetiva y constante de las relaciones entre los diferentes grupos de trabajo por lo que el grado de satisfacción es esencial dado que se trata de un factor que valora el

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

bienestar bajo cuatro particularidades esenciales: (i) Características específicas del trabajo en relación a las áreas, tipos de tareas, autonomía, habilidades y conocimiento requeridos para el desempeño; (ii) formas o sistemas de comunicación en especial con el direccionamiento horizontal (entre jefes y/o pares) o vertical (entre la administración – colaboradores); (iii) factores que afectan el entorno de trabajo de las personas relacionada con las políticas gerenciales, toma de decisiones, seguridad laboral y las políticas laborales vigentes; y (iv) motivación, prácticas de alto rendimiento en el trabajo, trabajo en equipo o individual con base en los grupos para la solución de problemas (mesas de resolución de conflictos).

En este sentido y respecto al aspecto motivacional se tiene la Teoría Motivacional o de los Dos Factores de Herzberg (1968), la cual relaciona el nivel de motivación personal y el rendimiento en el trabajo; en este modelo Herzberg incluye variables como el salario, seguridad laboral, área de trabajo, políticas de la empresa, relaciones con compañeros y supervisores, reconocimientos, cumplimiento de expectativas y logros, crecimiento profesional, confianza, autonomía entre otros, los cuales configuran factores esenciales que influyen el comportamiento de los trabajadores y que por ende, permiten un equilibrio para que la persona no se sienta desmotivada.

De esta forma se encuentra la remuneración económica como factor importante para el trabajador como incentivo y/o recompensa de sus esfuerzos, por ello y de acuerdo a Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) es importante aclarar que muchas empresas direccionan su función organizacional en pro de los rendimientos económicos, donde las personas trabajan por un sueldo básico y de esta forma no se tienen en cuenta otros factores motivacionales que satisfagan las necesidades de los trabajadores.

En este escenario Locke y Latham (1990) en su Teoría de Establecimiento de Metas y Realización de Tareas plantean la relación directamente proporcional entre el rendimiento laboral

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

el cumplimiento de las metas motivacionales de cada persona y Herzberg (1968) en su modelo vincula factores tanto internos como externos donde se entiende que desempeño no sólo repercute en la dimensión económica de las personas, sino que también puede repercutir en otras condiciones como la dimensión física respecto a la interacción de iguales e incluso en lo que se denomina el salario emocional, referente al alcance que una persona espera del beneficio económico que le brinda su labor. Por ello, no sólo el salario físico (dinero) compensa las expectativas de vida de los trabajadores, sino que involucra el salario emocional que incluye otras variables de bienestar laboral como son satisfacción, felicidad, pasión, compromiso, entusiasmo, lealtad entre otras, con la que las personas hacen su trabajo y por ello es que las empresas deben implementar estrategias, actividades, medidas que se configuran en beneficios para propiciar estas actitudes (García, 2016).

4.1.4 Vivencias negativas dentro del núcleo familiar Vs. Afectación laboral

En este sentido se tiene que la actitud asumida por los trabajadores cuando en sus entornos familiares las vivencias son negativas, se refleja no sólo en la disminución de su rendimiento laboral sino también en un aumento de incidentes, accidentes, enfermedad física y/o mental, sucesos desafortunados (conflictividad), absentismo (por incapacidad o renuncia), bajo rendimiento, baja productividad, deserción por motivos personales, entre otros (Forero, 2022), por lo que se debe reconocer la importancia de analizar y evaluar este contexto desde la visión del Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo.

Complementando lo anterior se debe indicar que existen diferentes variables por las cuales se pueden llegar a afectar las relaciones intrafamiliares y de acuerdo a Burgess y Locke (1953), la interacción que se mantiene en las relaciones entre la pareja adulta o familiares cercanos y entre padres e hijos, es lo que constituye la vida familiar. Por ello, el núcleo familiar

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

es un concepto que en sí mismo involucra un alto sentido de responsabilidad que cada miembro tiene con los otros, lo cual se define en los roles familiares y una disrupción de estos conlleva a vivencias negativas o crisis (González, 2000).

Se ha reconocido que el contexto laboral y el escenario familiar conforman dos esferas desiguales pero que recíprocamente influyen en las personas dadas las interacciones emocionales y psicológicas que rodean los eventos del diario vivir (Clark, 2000). Por ello, es que este tipo de riesgo psicosocial representa un eslabón que debe ser evaluado por las empresas para que los trabajadores alcancen su mayor nivel de desempeño, teniendo en cuenta las diversas determinantes de la vida sociofamiliar que pudiesen encontrarse implicadas, dado que la familia y el empleo son, para la mayoría de las personas, los ejes en los cuales giran sus vidas (Mattehws, Hath & Barnes, 2010).

Autores como Frone, Russell y Cooper (1997), Friede (2005), Ahuja, McKnight, Chudoba, George y Kacmar (2007) entre otros, señalan seis dimensiones que se asocian recíprocamente con el riesgo psicosocial laboral: (i) Conflicto familia-trabajo en el nivel de tensión, (ii) conflicto familia-trabajo en la variable del comportamiento, (iii) conflicto familia-trabajo en la variable de tiempo, (iv) conflicto trabajo-familia en la variable de tiempo, (v) conflicto trabajo-familia en la dimensión de tensión, y (vi) conflicto trabajo-familia a nivel del comportamiento.

Complementando lo anterior cabe mencionar que, en los últimos años se ha incrementado el interés en la investigación sobre cómo las organizaciones pueden garantizar la conciliación entre el ámbito familiar y el entorno laboral de sus colaboradores, con el objetivo de mejorar su bienestar en el trabajo (Oficina Internacional del Trabajo, 2011). Entre muchos trabajos de investigación se encontrar diversas estrategias que han surgido a través de los años en busca de este equilibrio y el mejoramiento continuo del desempeño de las personas dentro de una empresa

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

teniendo en cuenta las variables de las necesidades básicas y expectativas familiares, las cuales a continuación se describen.

- **Apoyo a la parentalidad:** Este tipo de políticas contribuyen a mejorar el bienestar laboral de las personas porque se trata programas que incluyen: (i) El cuidado infantil en el lugar de trabajo, (ii) la posibilidad de trabajar desde casa durante un tiempo determinado cuando exista una situación de cuidado de un familiar enfermo, y (iii) la posibilidad de tomar tiempo libre remunerado para atender las necesidades familiares apremiantes (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2021). En este sentido las actuales políticas y apoyo laboral a nivel mundial han reconocido la importancia de contar con profesionales de alto nivel y servicios especializados que apoyen al núcleo familiar en los casos antes citados para garantizar un mejor desempeño en las empresas (Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados Miembros, 2006). Las directrices que deben apoyar el ejercicio propositivo de la parentalidad se configuran en un reconocimiento de la necesidad que el trabajador vele por el bienestar de sus hijos a través de la cooperación y coordinación interdisciplinar que parte del área de recursos humanos como apoyo a las necesidades familiares del trabajador (Gobierno de España, 2010; López, Márquez & Martín, 2013).

- **Licencia familiar:** Ante cualquier eventualidad en la que el hogar del trabajador requiera de su presencia (enfermedad de sus allegados), la empresa podría brindar el beneficio de licencias familiares pagadas de tiempo completo o medios días para permitir que los trabajadores tomen tiempo libre para cuidar a sus hijos recién nacidos o en adopción (en Colombia Ley María) o para atender otras responsabilidades familiares en situaciones específicas y que ayudan a reducir el estrés, depresión y ansiedad que ellas generan y afectan negativamente a los trabajadores, buscando equilibrar las responsabilidades laborales con los compromisos ineludibles familiares (Comas, 2013).

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

- **Programas de apoyo familiar:** Este tipo de políticas se fundamenta en programas de soporte de los familiares del trabajador que incluyen asesoramiento profesional para resolver posibles dificultades de la vida cotidiana y que afectan el trabajo buscando métodos que faciliten equilibrar sus responsabilidades en la gestión del tiempo, manejo del estrés y la resolución de conflictos familiares (terapia de pareja y/o familia) (Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, 2021). Lo anterior en razón a que el contexto familiar es considerado como un factor importante en el desenvolvimiento eficiente y asertivo de una persona, y en conjunto con la satisfacción en el trabajo, contribuyen en gran medida al bienestar de un individuo (Guerrero, 2003). Por tal motivo, la familia es una variable de gran relevancia y por ello las empresas deben buscar mecanismos para brindar el apoyo necesario en medio de los cambios que implican las relaciones intrafamiliares que se pueden reflejar en los comportamientos de las personas (Besares, Jiménez & Riquelme, 2014).

- **Cultura de la empresa para equilibrar las responsabilidades familiares con las laborales:** Las políticas y práctica organizacionales en este sentido pueden influir en la capacidad de los trabajadores dado que fomentar una cultura que apoye la conciliación entre las esferas familiar y laboral permiten a los trabajadores equilibrar sus responsabilidades. El binomio familia – trabajo debe ser visto como base de ajuste psicológico de las personas (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003; Jiménez & Gomez, 2015) dado que un equilibrio investigado en términos de los conflictos desembocados en insatisfacción familiar se reflejará en lo laboral por la presencia de expectativas incoherentes y desarmónicas, partiendo de la hipótesis de que ambos dominios presentan condiciones difusas pero a la vez resultan ser dependientes (Parasuraman, Greenhaus, Rabinowitz, Bedeian & Mossholder, 1989). Desde esta perspectiva se requiere que en la conciliación entre la vida familiar y laboral, las empresas adopten un enfoque integral que incluya políticas y prácticas específicas que permitan a los trabajadores equilibrar sus responsabilidades

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

dado que al hacerlo, se puede mejorar el bienestar laboral de las personas, reducir el estrés y la ansiedad, y por ende, mejorar la productividad, el rendimiento y competitividad de la empresa (Shiffley, 2003).

- **Flexibilidad laboral:** Es un factor de beneficio empresarial que esencialmente permite a los trabajadores adaptar sus horarios y tareas para cumplir con sus responsabilidades familiares incluyendo opciones como horarios flexibles y la posibilidad de tomar licencias remuneradas para atender emergencias familiares, solicitar permiso por uno o varios días entre otros, dando paso a la flexibilidad y la necesidad de brindar alternativas que logren terminar con la rigidez que existe en las relaciones laborales (Arancibia, 2011).

- **Cultura organizacional favorable a la conciliación entre lo familiar y lo laboral:** Se trata de modelos organizacionales que valoran la conciliación entre el entorno familiar y las responsabilidades laborales para alcanzar un impacto significativo en la satisfacción de los trabajadores. Situación que se logra a través de la implementación de políticas y prácticas que fomenten la colaboración y el apoyo entre los empleados (Andrade & Landero, 2015). Esto en razón a que se ha determinado como una relación negativa las políticas de conciliación cuando éstas no cumplen su rol de moderador respecto a las experiencias en los eventos en que se evidencian conflictos entre las esferas trabajo y familia, en especial en variables como los turnos laborales y la percepción de conflicto enmarcada en las vivencias negativas del hogar (Poelmans, Chinchilla & León, 2003).

- **Igualdad de género:** Las organizaciones que promueven la igualdad de género pueden mejorar el bienestar laboral de sus trabajadores al eliminar las barreras que impiden que las mujeres alcancen los mismos niveles de éxito y desarrollo profesional que los hombres (Jiménez & Gómez, 2015). En este sentido el estudio de Patiño (2020) destaca que en ocasiones las mujeres trabajadoras, pese a sentirse conformes con su calidad de vida familiar no se sienten de

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

igual forma en su desempeño laboral porque consideran que existe desigualdad en las oportunidades que se les brinda a sus compañeros varones.

Aunque y como lo señala la Organización de las Naciones Unidas ONU Mujeres (2013), la noción de igualdad de género debería favorecer a hombres y mujeres dentro de una sociedad porque no se trata una cuestión solamente de valores sino de brindar mayor equidad dentro de las empresas en aras de alcanzar un mayor valor institucional. Según Benavente, Muñoz, Rodríguez y Rodríguez (2016) las empresas que aplican modelos para fomentar una mayor diversidad de género, como charlas y talleres de sensibilización de equidad laboral, tienen la ventaja de contar puntos de vista más diversos que potencian la imagen corporativa, se aumenta la retención de los clientes, se favorece el buen clima laboral y contribuye a disminuir violencias de género y desigualdades entre hombres y mujeres.

4.2 Antecedentes o estado del arte

Para desarrollar este apartado de la investigación se describen algunos estudios relacionados con la temática de referencia y encontrados en bases de datos como JSTOR, PsycNet, SiJufor, Researchgate, PubMed, sCielo, DialNet, Redalyc, UniRioja, DSpace, así como repositorio de universidades internacionales, nacionales y locales. Las palabras clave fueron: Riesgo psicosocial, rendimiento laboral, conflictos familiares asociados a conflictos laborales.

Se encontró un estudio desarrollado por Hernández (2011) en donde analizó las perspectivas administrativas de las relaciones humanas en el orden científico, funcional, burocrático desde la dinámica de la gestión empresarial, mediante una revisión documental. Encontró que la combinación organizada del dinero y las personas que laboran juntas no solamente deben producir un valor material en términos productivos o de servicios, dado que actualmente los estilos de liderazgo propenden por el cumplimiento de las metas y necesidades de

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

las personas para alcanzar perdurabilidad y sostenibilidad financiera así como reconocimiento en el renglón económico donde se desempeñan, a través de la diversificación de estrategias para el control del riesgo psicosocial y emocional del recurso humano.

Naula y Ramírez (2012) analizaron la incidencia de las relaciones del contexto familiar en el desempeño laboral de los colaboradores de la Distribuidora Laura Narváez, aplicando una metodología inductiva participativa. Las propuestas para mejorar las condiciones laborales desde la perspectiva de la relación trabajo - familia incluyeron: Explorar y personalizar los talentos para ubicar a las personas en los puestos de trabajo donde se sientan a gusto; evaluar la condición física, mental y psicosocial de cada trabajador para que recursos humanos tome medidas en caso de advertir una baja en el rendimiento laboral, realizar un seguimiento periódico de los riesgos psicosociales entre todos los colaboradores.

Carpio y Quipe (2014) analizaron la relación entre la satisfacción familiar y laboral en una empresa prestadora de servicios, aplicando una investigación descriptiva correlacional simple. Los hallazgos indicaron que para el grupo de estudio no se encontraron relaciones significativas entre la satisfacción laboral y la familiar desde el punto de vista de género y edad, pero sí se detectaron amplios niveles de insatisfacción cuando se comparó los niveles de satisfacción laboral y familiar, con las presiones económicas y las responsabilidades del hogar que generan en estas personas estrés y ansiedad.

López (2018) desarrolló un estudio para analizar la calidad de vida laboral como estrategia de mejora en Industrias P.A.B., llevando a cabo una investigación cualitativa no experimental con enfoque constructivista con análisis de la dinámica organizacional de la empresa. La investigación concluye que se deben promover espacios motivadores para los trabajadores especialmente integrando a las familias para afianzar lazos de confianza asegurando que se sientan parte de la organización; en conjunto con la aseguradora de riesgos laborales –

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

ARL recursos humanos debe gestionar campañas para el diagnóstico temprano del riesgo psicosocial y así tomar las medidas en cada caso particular.

Arias y Velásquez (2020) realizaron un estudio con el objetivo de analizar el conflicto trabajo familia en relación al desempeño y perfil laboral de los trabajadores, aplicando análisis de moderación. Encontraron que los posibles conflictos, al comparar estas dos variables, se producen por el factor tiempo y la falta de modelos psicosociales dentro de las organizaciones buscando mejorar las interacciones sociales y equilibrar lo que implican las sobrecargas laborales.

Cañola, Franco, Rodas, Gutiérrez y Chaverra (2020) evaluaron los factores de insatisfacción laboral que afectan el bienestar mental buscando brindar una propuesta para fortalecer el sistema de bienestar laboral en las organizaciones, aplicando una metodología cuantitativa no experimental basada en un diseño transeccional de tipo correlacional-causal. Se concluyó que los factores de insatisfacción laboral fueron agotamiento, despersonalización e insatisfacción por el alcance de logros, los cuales son el resultado de la alta carga laboral, horarios de trabajo extensos, inconformidad con la labor, baja remuneración salarial, el no reconocimiento y nulas compensaciones que conducen a sentimientos y actitudes negativas dentro y fuera de la empresa (hogar).

Patiño (2020) analizó la afectación de los conflictos familiares en el trabajo teniendo en cuenta a trabajadores de enfermería del Hospital MÉDERI aplicando un estudio con enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) y comparado bajo un paradigma constructivista para investigación social. Se encontró que, del grupo femenino de análisis, pocas mujeres sienten que tienen una buena calidad de vida familiar más no así laboral, porque consideran que existe desigualdad en las oportunidades que brinda el Hospital respecto a sus compañeros varones; además, el grupo se manifestó insatisfecho con su vida familiar y laboral y cabe resaltar que son

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

conscientes que al formar parte del personal de salud, su desempeño pudiera verse influenciado por estrés, depresión y ansiedad.

Salazar, Cely, Tangarife, Crespo y García (2022) desarrollaron un estudio para evaluar los factores de bienestar y calidad que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Foto Digital Tunja aplicando metodología cuantitativa con alcance descriptivo y método observacional. Pese al asertivo direccionamiento realizado por recursos humanos en el manejo del riesgo psico social se propone el diseño y puesta en marcha de un modelo gerencial basado en la compensación y reconocimiento laboral además del cumplimiento de normas que protegen los derechos de los trabajadores en el país, en aras de enriquecer la vida laboral y el alcance de las metas personales y familiares de los colaboradores.

4.3 Marco legal

En la siguiente Tabla 1 se evidencia un recuento de los aspectos legales que enmarcan la temática estudio.

Tabla 1. Antecedentes legales

Normatividad	Autor	Descripción
Constitución Política de Colombia	Asamblea Nacional Constituyente (1991)	Artículo 13: Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Artículo 25: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Artículo 26: Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionarán y vigilarán el ejercicio de las profesiones. Las ocupaciones, artes y oficios que no exijan formación académica son de libre ejercicio, salvo aquellas que impliquen un riesgo social.

		Artículo 42: La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia.
Ley 575	Congreso de la República (2000)	Artículo 1°. Toda persona que dentro de su contexto familiar sea víctima de daño físico o síquico, amenaza, agravio, ofensa o cualquier otra forma de agresión por parte de otro miembro del grupo familiar, podrá pedir, sin perjuicio de las denuncias penales a que hubiere lugar, al Comisario de familia del lugar donde ocurrieron.
Ley 1010	Congreso de la República (2006)	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Ley 1361	Congreso de la República (2009)	Busca fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, así mismo, establecer las disposiciones necesarias para la elaboración de una Política Pública para la familia. Artículo 2°. La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla.
Ley 1857	Congreso de la República (2017)	Establece que las empresas tienen la obligación de conceder una jornada cada semestre para que el trabajador comparta con sus parientes.
Decreto 614	Presidencia de la República (1984)	Por el cual se determinaron las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país
Decreto 1072	Presidencia de la República (2015)	Artículo 2.2.7.3.1.9. Coordinación en programas de seguridad y salud en el trabajo. Las Cajas de Compensación Familiar y las ARL coordinarán de manera directa o mediante apoyo de terceros especializados, la prestación articulada de servicios para asegurar las mejores condiciones de trabajo y bienestar laboral, dentro de los lineamientos del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.6.3. Seguridad y salud en el trabajo (SST). La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

		Artículo 2.2.1.6.5.6. Coordinación en actividades de promoción y prevención. Las Cajas de Compensación Familiar y las Administradoras de Riesgos Laborales coordinarán de manera directa o mediante apoyo de terceros especializados, la prestación articulada de servicios para asegurar mejores condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo y bienestar laboral.
Sentencia C-577	Corte Constitucional. M.P. ¹ Mendoza (2011)	Establece la evolución del concepto de familia analizando el déficit de protección que afecta a las parejas del mismo sexo
Acción de Tutela	Consejo de Estado C.P. ² Valbuena (2017)	Vulneración al derecho a la familia y de los menores al ser objeto de protección constitucional: Ampara los derechos a la familia, de los menores, el trabajo y el debido proceso en estos casos.

Fuente: Elaboración propia (2023).

5. Metodología

5.1 Paradigma de estudio

Este estudio se fundamenta en un paradigma científico dado que su perspectiva holística e integradora permite darle relevancia a las relaciones que emergen en determinado contexto, en este caso la influencia del ambiente familiar en el rendimiento laboral de los trabajadores de EVALÚA Salud IPS, buscando específicamente contextualizar una situación (riesgo psicosocial laboral) para describir de ella sus características esenciales, condiciones, comportamientos sistémicos, fases, funciones, perspectivas y consecuencias.

La primera formulación en tal sentido se le atribuye al biólogo Bertalanffy (1989) para quien el modelo sistémico es un mecanismo integrador de las ciencias naturales y sociales, por lo que complementa los enfoques analíticos.

¹ Magistrado Ponente.

² Consejero Ponente.

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

5.2 Tipo de investigación

Se trata de una investigación no experimental de alcance descriptivo con método de análisis mixto que involucra aspectos cuantitativos y cualitativos. Por tanto, el ejercicio investigativo se enmarca en primera instancia parte de un estudio no experimental porque carece de una variable independiente que pueda ser manipulada por el investigador quien se limita a la observación, comprensión e interpretación del contexto de un fenómeno en particular (Méndez, 2011). Es así como este tipo de investigaciones presentan un alcance descriptivo al limitarse sólo a la medición, descripción y/o evaluación de las variables o categorías inmersas en determinado escenario de análisis (Bernal, 2016).

Además, se aplica una metodología cuantitativa porque se recolectan y analizan datos del orden numérico (variables y categorías) que permiten identificar las tendencias de determinado problema de análisis (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014); y el análisis cualitativo aborda las realidades subjetivas e intersubjetivas como evidencia legítima de conocimiento científico y por ende involucra realidades intrínsecas buscando comprender la diversidad y particularidad de los fenómenos que experimentan los participantes (Galeano, 2004).

5.3 Enfoque

El estudio involucra un análisis fenomenológico sistémico dado que este enfoque permite entender e interpretar los fenómenos y realidades sociales desde la subjetividad de los escenarios que experimenta el ser humano y por ende brinda una perspectiva cualitativa, pero esta visión requiere que el investigador integre ordenadamente y en forma sistemática los componentes de las relaciones que existen entre los fenómenos. Por ello se ha especificado que, en un sentido amplio, los modelos sistémicos facilitan una aproximación científica de las realidades humanas (Duque & Aristizábal, 2019).

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Desde esta perspectiva, el contexto es la interrelacionalidad que padece del entorno familiar y laboral de los trabajadores de EVALÚA Salud IPS para interpretar los diversos fenómenos sociales allí inmersos, permitiendo hacer un estudio explicativo dirigido a responder las causas y efectos mentales, emocionales y sociales de la posible presencia de riesgo psicosocial, logrando con esto explicar por qué ocurre el fenómeno y en qué condiciones éste se reporta.

Así las cosas, a lo largo del ejercicio investigativo se puede identificar al individuo como un sujeto que se encuentra inmerso en un sistema en el que los comportamientos propios y los de su entorno familiar pueden llegar a influir de manera positiva o negativa en su rendimiento laboral, y en donde igualmente se tiene en cuenta a la sociedad como un sistema que abarca a la familia, el contexto laboral, actitudes, perspectivas entre otros subsistemas que son determinantes e influenciados del comportamiento cotidiano de los trabajadores de EVALÚA Salud IPS.

5.4 Población y muestra

Para efectos de desarrollar esta investigación se parte de una población general de 68 trabajadores de EVALÚA Salud IPS quienes conforman el grupo del área administrativa y el área asistencial. Por motivos de tiempo y disponibilidad de los participantes fue necesario tomar solamente a 22 trabajadores del área administrativa quienes se desempeñaban en los cargos de dirección, coordinación, analistas, asistentes y auxiliares, correspondiente al 15% de todo el recurso humano.

- **Criterios de inclusión:** Se buscó que los participantes tuvieran contrato a término indefinido y que desempeñaran las actividades antes señaladas en la empresa al momento de desarrollar el estudio y se incluyó a aquellas personas que desearon participar en la encuesta semiestructurada.

- **Criterios de exclusión:** No se tuvo en cuenta a aquellos trabajadores en condición de

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

temporalidad o practicantes, ni se incluyó a trabajadores del área asistencial.

5.5 Instrumentos

5.5.1 Instrumento de recolección de información

La herramienta guía de recolección de la información para efectos de esta investigación articula los enfoques metodológicos antes descritos, así como se basa en el instrumento propuesto por Delgado et. al. (2011) el cual fue validado por la Escuela Andaluza de Salud Pública y el Departamento de Bioestadística de la Facultad de Medicina de la Universidad de Granada (España) y que tuvo como fundamento el Método CoPsoQ-istas21 versión 1.1 para evaluar riesgo psicosocial.

De dicho formato se tomaron las dimensiones e ítems de interés para efectos de esta investigación que incluyeron 15 preguntas divididas en las siguientes categorías: (i) Déficit de apoyo familiar con las respuestas identificadas en las preguntas 1,2,3,4,5 y 6; (ii) compatibilidad en el entorno familiar y laboral con las respuestas identificadas en las preguntas 7,8,9,10 y 11; y (iii) perspectiva relacional en el medio familiar con las respuestas identificadas en las preguntas 12,13,14 y 15 (ver el Anexo 1).

5.5.2 Aspectos técnicos de la encuesta

En la Tabla 2 se describen los aspectos de la ficha técnica de la encuesta semiestructurada aplicada al grupo de trabajadores de la empresa EVALÚA Salud IPS.

Tabla 2. Ficha técnica de la encuesta

Ítem	Descripción
Objetivos	<ul style="list-style-type: none">Identificar los factores de déficit de apoyo familiar en los colaboradores de EVALÚA Salud IPS. con el propósito de

	<p>brindar recomendaciones que permitan minimizar dificultades en el desarrollo de las funciones de los colaboradores de EVALÚA Salud IPS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indagar teóricamente el contexto de la problemática que rodea a los factores familiares que pueden influir de forma negativa en el desempeño laboral de las personas. • Conocer la perspectiva relacional en el medio familiar de los colaboradores de evalúa IPS y como esta afecta en su bienestar laboral • Sugerir estrategias de identificación temprana de posibles afectaciones familiares influyentes en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Evalúa Salud IPS
Propósitos	Diseña y aportar una herramienta guía que permita identificar los efectos negativos del contexto familiar respecto al desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.
Universo y muestra	<ul style="list-style-type: none"> - Población: 68 trabajadores de EVALÚA Salud IPS quienes conforman el grupo del área administrativa y el área asistencial. - Muestra: 22 colaboradores del área administrativa – 15% (dirección, coordinación, analistas, asistentes y auxiliares)
Tipo de muestreo	No aleatorizado simple
Método del muestreo	No probabilístico intencional por conveniencia
Alcances y limitaciones del muestreo	Se encuesta solamente a colaboradores de la empresa que se encuentren vinculados mediante contrato a término indefinido y que pertenezcan al área administrativa
Tipo de instrumento	Encuesta semiestructurada
Diseño del formato	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura: Instrumento con 14 preguntas cerradas y 1 abierta las cuales se plantean con múltiple opción y una única respuesta que se estructuraron teniendo en cuenta el instrumento propuesto por Delgado et. al. (2011) el cual fue validado por la Escuela Andaluza de Salud Pública y el Departamento de Bioestadística de la Facultad de Medicina de la Universidad de Granada (España) - Calificación de los ítems: Escala Likert a acepción de la última pregunta.
Validación del instrumento	Se realiza mediante juicio de expertos (ver Anexo 2) con una evaluadora ampliamente conocedora del área de investigación. Karina Andrea Silva Bustos, Fisioterapeuta Especialista en Salud Ocupacional (Licencia de Prestación de Servicios en Seguridad y salud en el Trabajo No. 13652 del 2014 expedida de la Dirección de Calidad de Servicios de Salud del Distrito).
Carácter de la información suministrada por el encuestado	<ul style="list-style-type: none"> - Privada: Historia de vida familiar y laboral - No se requiere que el encuestado se identifique - Los datos y opiniones suministrados son utilizados única exclusivamente para efectos académicos y de producción investigativa (Ley de Protección de Datos Personales – Ley Estatutaria 1581 de 2012)
Técnica de recolección	Encuesta semiestructurada diligenciada en forma individual y personalizada accediendo a la plataforma de administración de

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

	encuestas Google Forms (ver Anexo 1): FORMATO DE ENCUESTA VERSIÓN 1 (office.com)	
Tipo de tabulación	Automática mediante estadística descriptiva y uso de software especializado para el análisis de las gráficas	
Nivel de confianza	95%	Este dato se obtuvo ingresando la información respectiva en la herramienta que brinda QuestionPro® (2023)
Margen de error	17.31% dado el bajo porcentaje de colaboradores del área administrativa de la empresa a quienes se les aplicó la encuesta	
Evaluadores	Wendy Yurani Capera Herrera, Paula Alejandra Clavijo Flórez, Diana Carolina Ramírez Neuto y Jennifer Dayan Silva Bustos	
Fecha de realización	14 al 16 de junio de 2023	
Tiempo de realización	5 a 10 minutos	

Fuente: Elaboración propia (2023) con base en información obtenida de Casas, Repullo y Donado (2003).

5.6 Operacionalización de las variables de estudio

En la Tabla 3 se describe la operacionalización de las variables de estudio a partir de los objetivos planteados.

Tabla 3. Operacionalización de variables a partir de los objetivos

Contexto y alcance	Variable³	Tipo	Nivel de medición
Describir los factores familiares determinantes en el rendimiento laboral de los trabajadores, con el propósito de brindar recomendaciones que permitan minimizar dificultades en el desarrollo de las funciones de los colaboradores de EVALÚA Salud IPS.	Déficit de apoyo familiar	Dependiente ⁴	Cualitativa ordinal Escala Likert:
	Compatibilidad en el entorno familiar y laboral	Dependiente	<i>Casi nunca</i> <i>Pocas veces</i> <i>A veces</i>
	Perspectiva relacional en el medio familiar	Dependiente	<i>Muchas veces</i> <i>Siempre</i>

³ Esta investigación por ser no experimental no incluye una variable independiente porque no se manipula ninguna situación específica para describir el fenómeno de análisis ya que solo se indaga sobre sus particularidades (Méndez, 2011).

⁴ Variable dependiente: Aquella que representa las variaciones, condiciones y/o características que se van a estudiar (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Características sociodemográficas	Género	Interviniente ⁵	Cualitativa nominal: Femenino Masculino
	Edad	Interviniente	Cuantitativa ordinal: Años
	Estado civil	Dependiente	Cualitativa nominal

Fuente: Elaboración propia (2023).

5.7 Procedimientos

En primera instancia se realiza la búsqueda del instrumento base y para ello se tuvo en cuenta varios formatos para valorar y calificar el riesgo psicosocial, siendo el Método CoPsoQ-istas²¹ el que reporta una dimensionalidad actual relevante, y de ello se encontró la herramienta traducida, versionada y aplicada en el estudio desarrollada por Delgado et. al. (2011), la cual fue validada por la Escuela Andaluza de Salud Pública y el Departamento de Bioestadística de la Facultad de Medicina de la Universidad de Granada (España).

Sin embargo y dado que a dicho formato se le realizaron algunos cambios fue necesario aplicar un juicio de expertos, fase del estudio en la cual se identificaron las siguientes sugerencias por la experta: (i) Ajustar redacción y ortografía, (ii) unificar las preguntas 1 y 3 del formato de Delgado et. al. (2011) dado que la validez de constructo podría verse afectada porque las preguntas presentan el mismo direccionamiento; y (iii) estructurar las preguntas para ambos sexos (utilizar @).

Además, fue necesario realizar la indagación en cuál de las empresas a las que pertenecían los profesionales que conforman el Grupo 9, se pudiese realizar o implementar un ejercicio de investigativo y con esto contribuir o generar algún tipo de aporte, a partir de las necesidades de cada empresa. Por cuestiones de acceso, se selecciona la empresa EVALÚA Salud IPS para

⁵ Variable interviniente: Aquella que contribuye a dar valor a las demás variables por lo que pueden o no ser tenidas en cuenta por el investigador dado que no es relevante el aporte que hacen (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores
identificar la existencia de estrategias internas que mejoren el bienestar laboral de los trabajadores siempre realizando una correlación frente la influencia del medio familiar en su desempeño laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior se realiza entrega de carta de presentación y solicitud de autorización para la ejecución del proyecto, junto con el respectivo consentimiento informado donde la población objeto de la investigación daba su aval.

En la fase siguiente del proyecto se realiza la aplicación de la encuesta ya validada mediante juicio de expertos la cual permite Identificar los factores de sobrecarga y el déficit de apoyo familiar en los colaboradores, la posibilidad de analizar la compatibilidad en el entorno familiar y laboral, y la perspectiva relacional en el medio familiar de los colaboradores de EVALÚA Salud IPS.

5.8 Análisis de la información

Teniendo en cuenta la herramienta guía propuesta, la población de estudio escogida fueron los colaboradores del área administrativa de la EVALÚA Salud IPS a quienes se les solicitó que accedieran al link en Google Forms para que respondieran los ítems, aclarándoles que la información suministrada era confidencial y podrían negarse a participar en la investigación sin que ello representara un perjuicio a nivel laboral.

Los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta semiestructurada se describen mediante gráficas con su respectivo análisis estadístico.

Además, y dado el enfoque fenomenológico sistémico para el análisis de la discusión de resultados se recurre al método de triangulación metodológica de la información que, de acuerdo a Bisquerra (2004), se realiza buscando elevar la objetividad de la perspectiva del investigador al momento de dar solución a la problemática de estudio en el marco de ofrecer una mayor

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

credibilidad a la narrativa de los hallazgos a la luz de las apreciaciones del investigador o las de otros (antecedentes o estado del arte).

5.9 Consideraciones éticas

Los profesionales líderes del ejercicio investigativo, garantizan total privacidad de cada respuesta, teniendo siempre presente los principios éticos enseñados por la comunidad de UniMinuto, por lo que se tiene en cuenta las directrices especificadas por el Comité de Ética de la Universidad y lo indicado en la Ley Estatutaria 1581 sobre la Protección de Datos Personales. Por tanto, como herramienta de garantía y respeto por la comunidad educativa, docentes y líderes del proyecto, la empresa EVALÚA Salud IPS y todo el grupo de personas participantes en este ejercicio investigativo, los siguientes documentos de validación institucional (ver el Anexo 3):

- Carta de presentación del proyecto a la empresa.
- Carta de autorización de implementación y desarrollo del proyecto firmada por parte de la empresa.
- Consentimiento informado dirigido a la población participante en el proyecto.

6. Cronograma

En la siguiente Tabla 4 se describen las actividades que se requirieron en el presente ejercicio investigativo y que incluyeron fases.

Tabla 4. Cronograma de actividades

No	Actividad	Tiempo (meses)		Producto
		Desde	Hasta	
1	Selección del tema y título	Abril 11	Abril 14	Aprobado por la tutora del proyecto
2	Planteamiento del problema,	Abril	Abril	Entrega de avances semanalmente

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

	pregunta de investigación, objetivos y justificación	15	17	
3	Desarrollo de los marcos de referencia	Abril 18	Abril 23	Entrega de avances semanalmente
4	Desarrollo de los aspectos metodológicos	Abril 25	Abril 29	Entrega de avances semanalmente
5	Búsqueda y selección del instrumento base	Mayo 1°	Junio 18	Herramienta traducida, versionada y aplicada en el estudio desarrollada por Delgado et. al. (2011)
6	Ajuste de la encuesta semiestructurada	Junio 19	Junio 21	(i) Ajustar redacción y ortografía, (ii) unificar las preguntas 1 y 3 del formado de Delgado et. al. (2011); y (iii) estructurar las preguntas para ambos sexos (utilizar @).
7	Validación mediante juicio de expertos	Junio 22	Junio 23	Participación de Karina Andrea Silva Bustos, Fisioterapeuta Especialista en Salud Ocupacional
8	Selección de la empresa para aplicar la herramienta guía	Mayo 15	Mayo 17	EVALÚA Salud IPS
9	Carta de presentación y solicitud de permiso	Mayo 18	Mayo 23	EVALÚA Salud IPS
10	Montaje de la encuesta semiestructurada	Junio 14	Junio 16	Google Forms
11	Análisis estadístico	Junio 26	Junio 30	Graficación con la herramienta de Excel
12	Análisis de resultados	Julio 5	Julio 8	Reconocimiento, evaluación y consideración de los hallazgos
13	Discusión de los hallazgos	Julio 9	Julio 11	Triangulación metodológica de información tomada del marco teórico y conceptual
14	Conclusiones y recomendaciones	Julio 12	Julio 14	De acuerdo a los hallazgos de la investigación

Fuente: Elaboración propia (2023).

7. Presupuesto

El presupuesto que se observa en la Tabla 5 corresponde a los gastos del desarrollo investigativo llevado a cabo en el transcurso del año 2023 (abril a julio), valores que fueron asumidos en su totalidad por los cuatro integrantes del grupo de estudio teniendo en cuenta que la empresa EVALÚA Salud IPS solamente colaboró con el permiso para que sus trabajadores participarán de la encuesta semiestructurada sin brindar apoyo financiero.

Tabla 5. Presupuesto

RUBROS	Rubros propios	Contrapartidas empresa	Subtotal
--------	----------------	------------------------	----------

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

1. Equipo: Computador (Office – Windows)			
2. Servicio telefonía celular	\$100.000.00		\$100.000.00
3. Materiales e insumos	\$100.000.00		\$100.000.00
4. Viajes nacionales	-		-
5. Viajes internacionales	-		-
6. Salidas de campo: Gasolina	\$100.000.00		\$100.000.00
7. Servicios técnicos	-		-
8. Capacitación	-		-
9. Bibliografía: Libros, suscripción revistas y vinculación a redes de información.	\$100.000.00		\$100.000.00
10. Difusión de resultados: Correspondencia para activación de redes, eventos	-		-
11. Propiedad intelectual y patentes	-		-
12. Otros. Refrigerios e imprevistos	\$150.000.00		\$150.000.00
		Total	\$550.0000. 00

Fuente: Elaboración propia (2023).

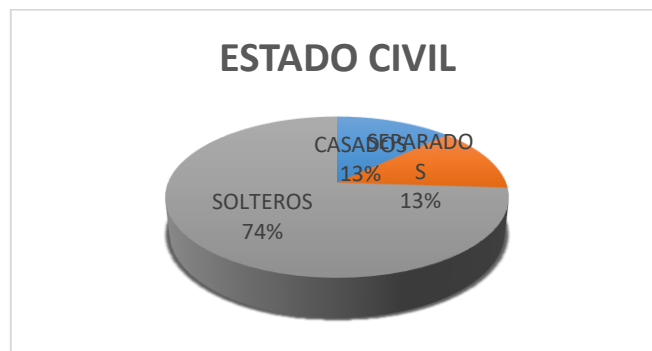
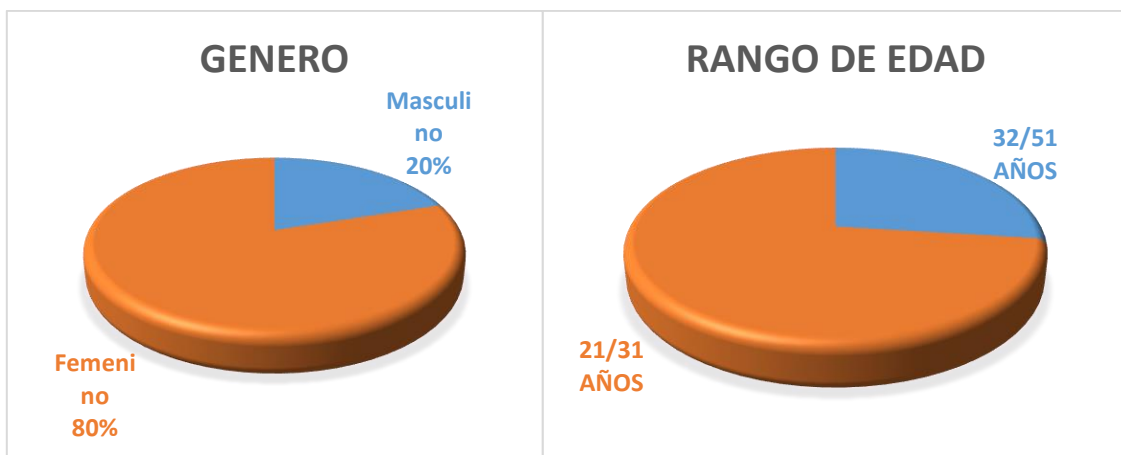
8. Resultados y discusión

8.1 Descripción de los hallazgos

Antes de iniciar con la descripción de los resultados obtenidos al aplicar la encuesta semiestructurada se requiere aclarar que, de los 22 trabajadores del área administrativa no participaron 7 por las siguientes razones: 2 se acogieron a su derecho de no responder la encuesta, 1 persona había salido a vacaciones, y otra se encontraba en licencia de maternidad, 3 encuestas no fueron diligenciadas completamente. De esta forma fueron 15 los participantes finales del estudio.

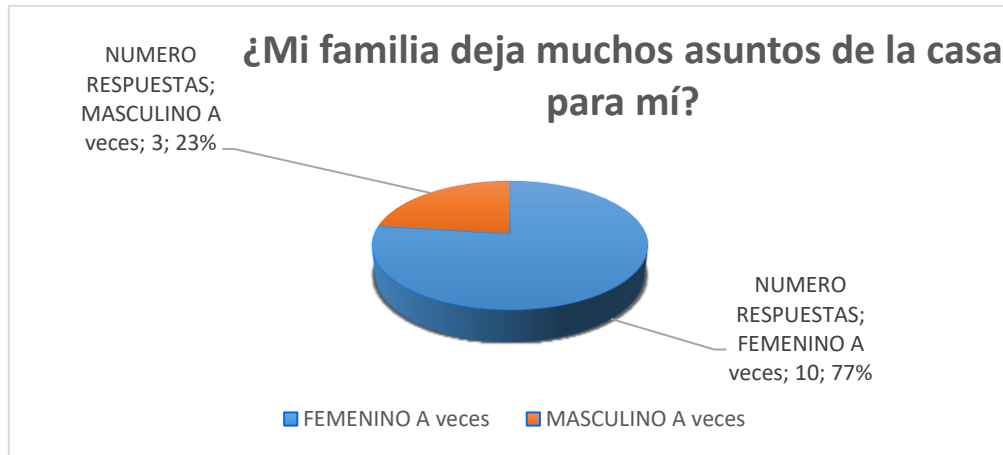
Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Además, mediante la encuesta se buscaron los significados e interpretaciones que los individuos atribuyen a sus experiencias como miembros de una familia y al mismo tiempo como integrantes de una empresa. En la siguiente encuesta conformada por 15 preguntas se buscó la recolección de información que han permitido el acercamiento de las personas que viven en una importante interacción entre dos espacios fundamentales como lo son la familia y el trabajo donde se encontró lo siguiente:



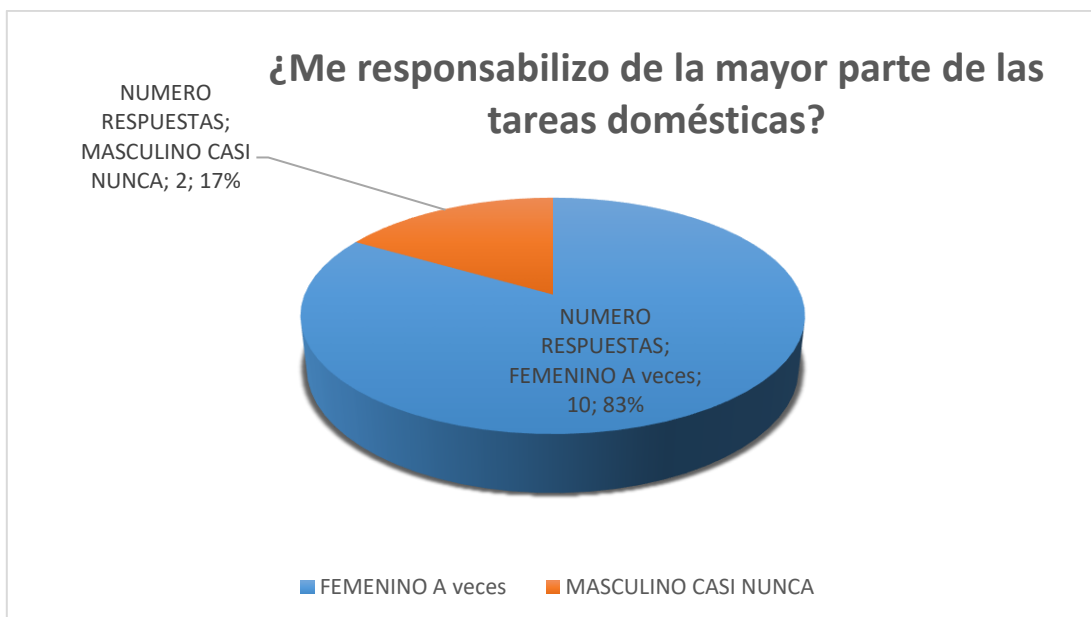
PREGUNTA 1

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores



De acuerdo al resultado de respuesta se puede analizar que las mujeres dedican más tiempo a las labores del hogar.

PREGUNTA 2



Se puede evidenciar que las mujeres se responsabilizan más de las tareas domésticas a diferencia de los hombres que no lo ven como algo bajo su responsabilidad.

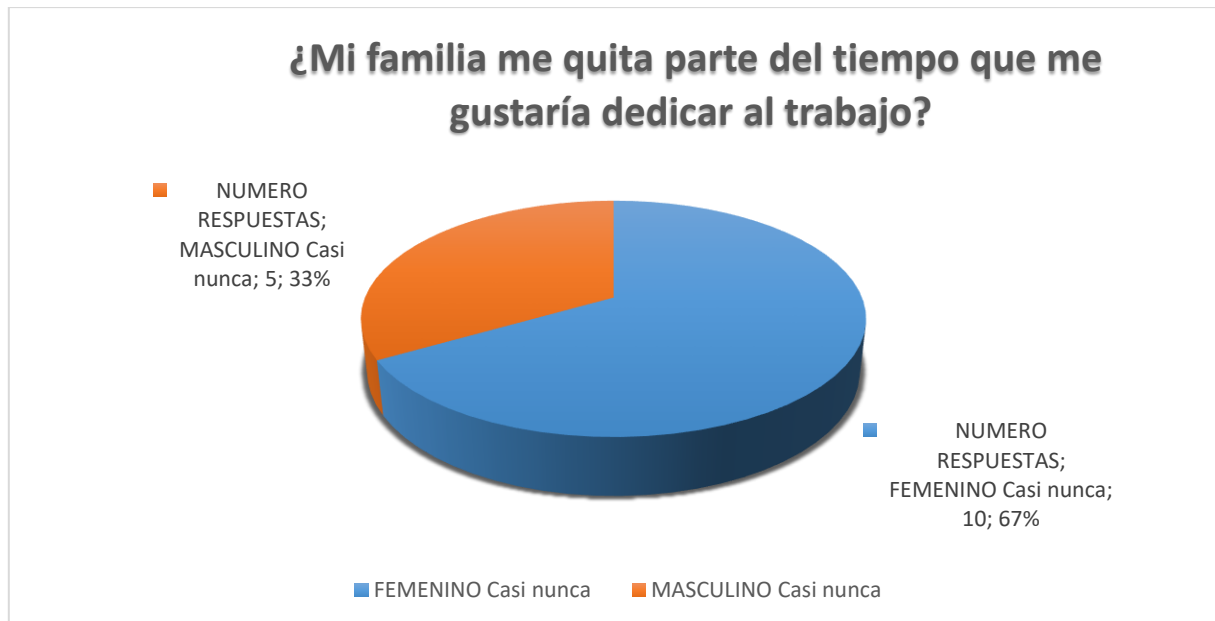
PREGUNTA 3

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores



En la presente pregunta se puede identificar que ni hombres ni mujeres presentan ningún tipo de agobio frente a las responsabilidades de cada integrante del hogar.

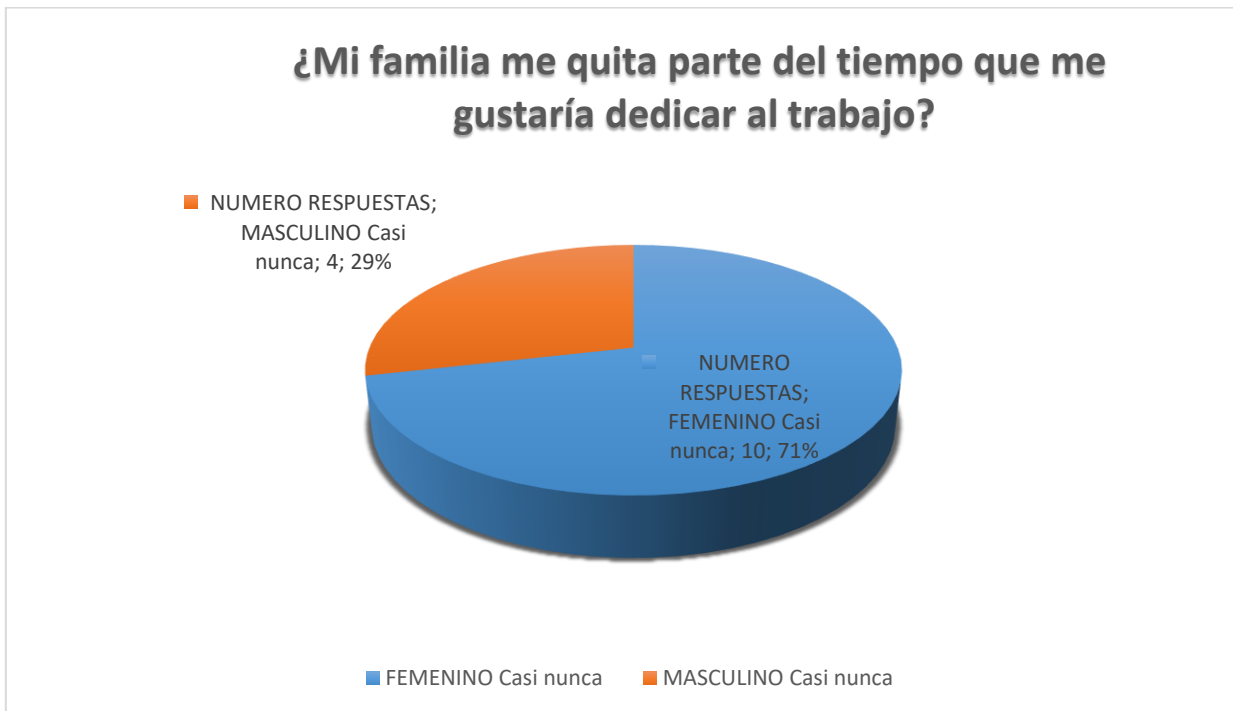
PREGUNTA 4



Según la percepción de la muestra se logra analizar que la familia no interviene en el tiempo dedicado a las tareas laborales.

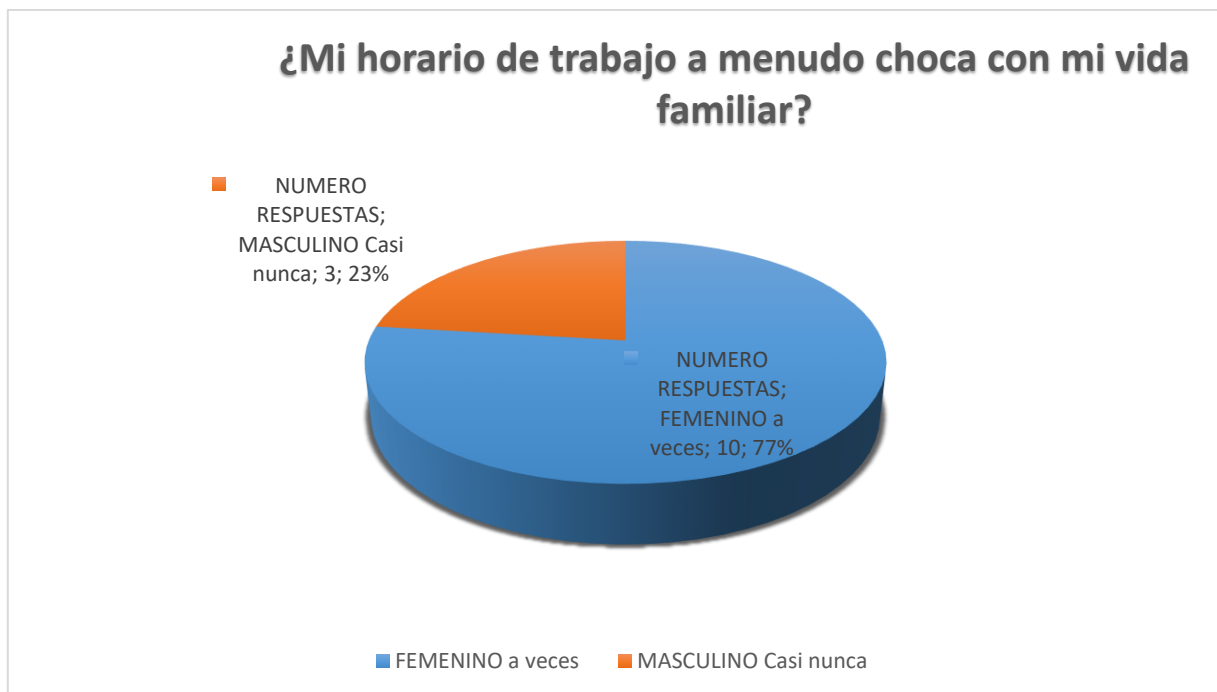
PREGUNTA 5

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores



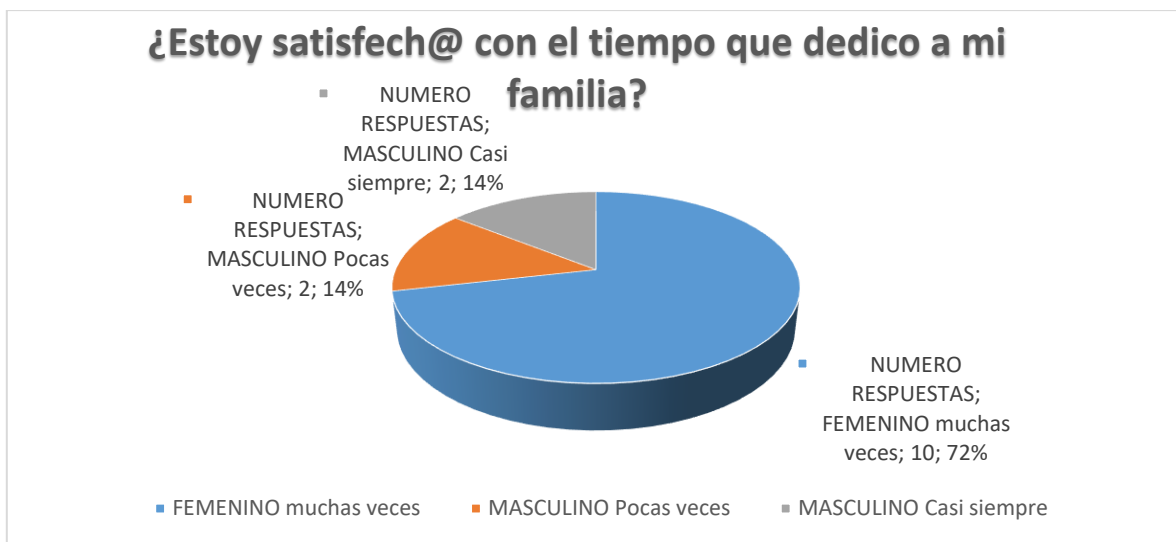
Según las respuestas de Los participantes muestran conformidad con el tiempo que dedican a su trabajo.

PREGUNTA 6



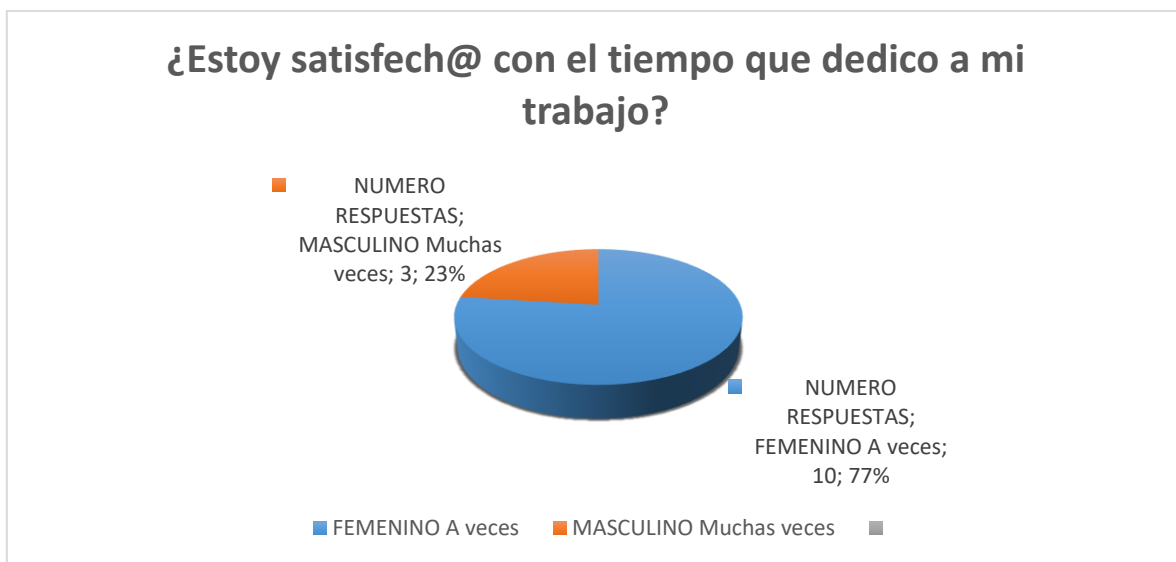
En esta grafica se puede evidenciar que en el caso de las mujeres sienten que en su horario laboral interfiere ocasionalmente con sus actividades familiares.

PREGUNTA 7



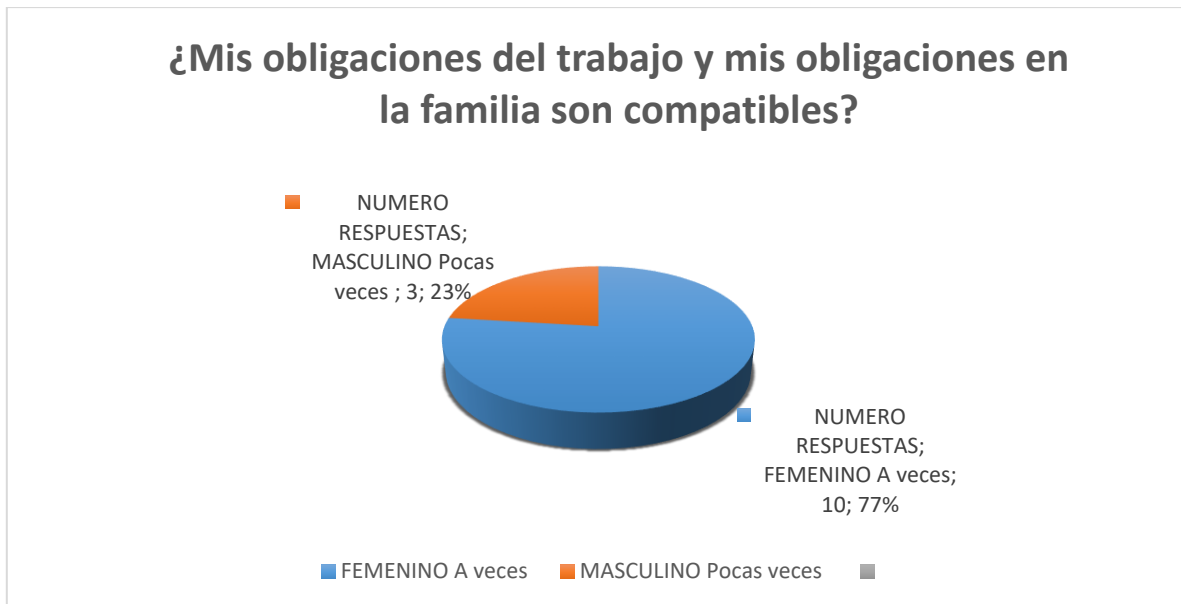
De acuerdo al análisis de datos de esta pregunta el 72% del género femenino manifiesta sentirse satisfechas con el tiempo dedicado a sus familias, mientras que en el género masculino está dividido en un porcentaje igualitario correspondiente a casi siempre 14% y pocas veces 14%.

PREGUNTA 8



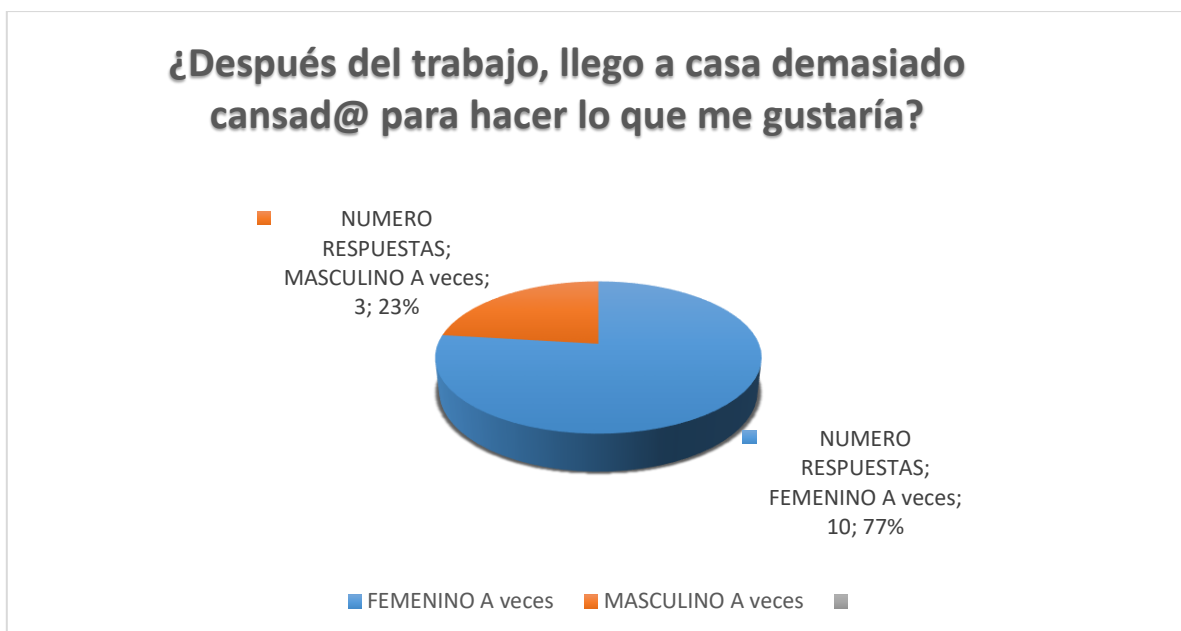
Del 100% de las personas encuestadas en donde el 77% correspondiente al género femenino manifiestan que a veces se sienten satisfechas con el tiempo dedicado a su trabajo. Mientras que el 23% correspondiente al género masculino reporta encontrarse satisfecho con el tiempo en su trabajo.

PREGUNTA 9



Del 100% de la muestra seleccionada el 23% correspondiente al género masculino refiere pocas veces sus obligaciones laborales son compatibles con sus obligaciones familiares, mientras que el 77% correspondiente al género femenino manifiesta que a veces son compatibles sus obligaciones laborales con las familiares.

PREGUNTA 10

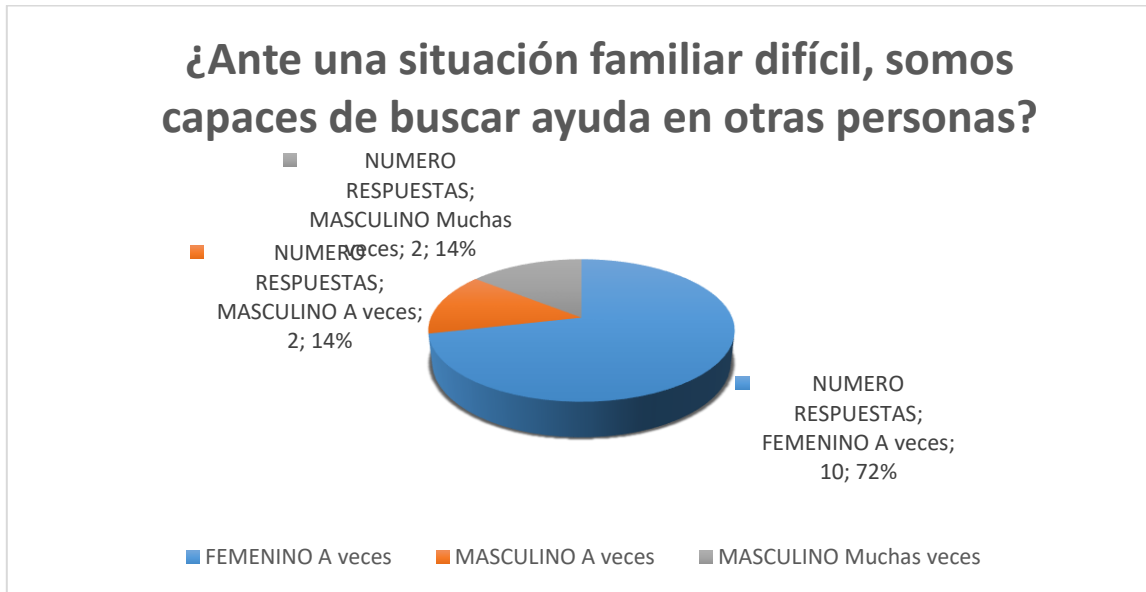


El 100% de la población correspondiente al género femenino y masculino refieren que a

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

veces se sientes demasiado cansados para hacer lo que les gustaría.

PREGUNTA 11



El 86% de la población encuestada entre género masculino y femenino refieren que a veces buscan ayuda en otras personas ante situaciones familiares difíciles, mientras que un 14% siendo género masculino refiere que muchas veces busca ayuda.

PREGUNTA 12



El 86% de la población encuestada entre género masculino y femenino refieren que pocas veces las costumbres familiares pueden modificarse, mientras que un 14% siendo género

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

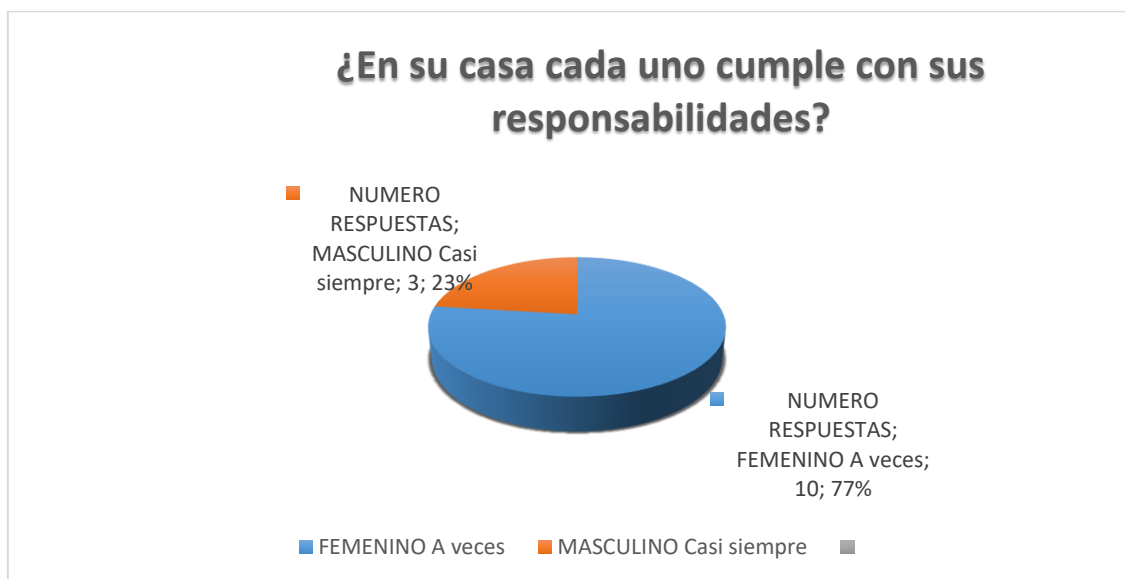
masculino refiere que a veces las costumbres son modifica.

PREGUNTA 13



El 100% de la muestra afirma que casi siempre las decisiones importantes se toman en conjunto.

PREGUNTA 14



El 77% de los funcionarios encuestados siendo de género femenino hacen referencia que a veces los integrantes de la familia cumplen con sus responsabilidades, mientras el 23% siendo género masculino manifiesta casi siempre que cada miembro de la familia cumple con sus responsabilidades.

PREGUNTA 15

¿Qué estrategias organizacionales cree usted que se puedan implementar para mitigar los efectos negativos del contexto familiar en el desempeño laboral?

Resultados.

1. Equidad de salarios vs responsabilidades laborales - actividades empresariales con la familia
2. Tener una buena comunicación
3. Más actividades de integración laboral y familiar.
4. yo creería que implementar más días de la familia en el año, más pausas activas no corporales sino una comunicación con algún miembro de la familia (ejemplo video llamada de 2 min)
5. Que los deberes laborales se puedan ejecutar durante el tiempo de jornada 8 horas
6. Las empresas deberían interesarse por la familia de los trabajadores y trabajar de la mano en sus debilidades y faltas, estoy generaría un impacto positivo en el trabajador lo q aumenta su rendimiento y compromiso con la empresa
7. Llevar un cronograma específico sobre los tiempos y fechas importantes tanto laborales como familiares para así mismo tener un mayor control en ambas
8. La comunicación, sabiendo que siempre se ha inculcado que los problemas personales no deben interferir en lo laboral, es más que claro que no todas las personas cuentan con esa capacidad, por tal motivo lo considero importante no dejar las cosas para después y si es con ayuda del profesional de la empresa (Psicólogo) mucho mejor.
9. Aprender a separar aspectos familia y laborales así no llenas de efectos negativo a casa ni al trabajo
10. Diálogo y acuerdos
11. Mantener lo familiar alejado de lo laboral, No laborar en espacios familiares.
12. En caso de que el lugar de trabajo sea retirado del lugar de residencia permitir más flexibilidad en los horarios labores o implementación de teletrabajo
13. Estar más pendientes de la familia de los empleados
14. Una comunicación más asertiva
15. Determinar los tiempos requeridos para la ejecución de las actividades y así facilitar el cumplimiento de las mismas sin interferir con mis obligaciones familiares

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

16. Establecer un cronograma y ponernos de acuerdo en cómo realizar las actividades del hogar.

8.2 Análisis y discusión

Acorde a lo identificado a lo largo del análisis de los hallazgos de la aplicación del instrumento guía, la población predominante en el área administrativa de EVALÚA Salud IPS es la femenina cuyo rango de edad está entre 21 y 31 años, correspondiente a personas en su mayoría solteras, resultado que se ve reflejado en el tipo de respuestas que brindaron teniendo en cuenta el ciclo vital en el que se encuentran las participantes, características que tienen sentido debido a que su desempeño en la empresa requiere de un alto grado de sensibilidad para resolver los acontecimientos del diario vivir laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior se pudo identificar que las personas que participaron en la aplicación del instrumento, en su gran mayoría no estaban casadas o divorciadas, lo que de igual forma arrojó un resultado interesante en cuanto el objetivo central del ejercicio investigativo y de lo cual se puede evidenciar que el concepto de familia en estos casos se encuentra relacionado con las circunstancias del momento familiar y social por el cual está atravesando cada persona, teniendo en cuenta los puntos de vista diversos en donde probablemente el tiempo compartido en familia resulta más importante para algunos, respecto a la opinión de otros trabajadores.

Lo anterior en razón a que, y de acuerdo al estudio de Patiño (2020), la percepción de los conflictos familiares difiere entre las personas casadas y las divorciadas respecto a las solteras, porque la visión de este escenario pudiera estar condicionada por variables de mayor o menor estrés, y este tipo de vivencias pueden conllevar a incidir negativamente en la sensación de comodidad, confort y satisfacción laboral.

Adicionalmente, al relacionar el estado civil y la condición de género femenino, igualmente Patiño (2020) en su investigación reporta que las mujeres solteras o divorciadas sin o

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

con hijos, sienten que la empresa no les reconoce su estatus frente a los compañeros hombres, estableciéndose intrínsecamente cierto grado de competencia que, como ellas mismas manifestaron, es totalmente negativo y enrarece las relaciones laborales, destacándose que son los varones quienes enfrentan de mejor modo las situaciones o simulan hacerlo, respecto a las mujeres en quienes por tradición recae la mayoría de responsabilidades del hogar aún si se trata de personas solteras y/o sin hijos.

De igual forma el desarrollo de esta investigación permitió evidenciar que, al comparar variables como la responsabilidad y el concepto de familia, entre las percepciones del hombre y la mujer, se identifica que las mujeres asumen con mayor ahínco este rol y son las que suelen tener más contratiempos en familia.

En este sentido Poelmans, Chinchilla y León (2003) señalan que la mayoría de las ocupaciones requieren del tiempo completo de las personas por lo que muy pocas veces hay flexibilidad horaria que no les permite atender incluso las necesidades básicas de su vida diaria.

Al respecto la Organización de las Naciones Unidas ONU Mujeres (2013) considera que el desequilibrio entre las obligaciones laborales y el atender las del hogar se evidencia con mayor estigmatización en el grupo femenino el cual, por tradición, es quien tiene el deber de responder por el esposo, hijos y a veces padres y otros familiares, lo cual hace que en cabeza de ellas recaiga todo el compromiso dejando al hombre a cargo solo de sostener el hogar y que básicamente se limita al aspecto financiero, percepción que afortunadamente está comenzando a cambiar con la concientización social de la necesidad de repartir los roles del hogar entre sus miembros de acuerdo a sus capacidades.

Como aspecto relevante en los hallazgos de esta investigación se identifica una satisfacción a nivel laboral sobresaliente, sin embargo haciendo énfasis en lo encontrado en la pregunta número 15, en la cual se le permitió a los participantes el aporte de ideas o estrategias

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores que ellos implementarían para que hubiese una compatibilidad o acercamiento mucho más directo de EVALÚA Salud IPS con sus empleados, se encontró que consideran que las estrategias deben partir del conocimiento directo de las situaciones personales y familiares de los trabajadores por parte de las directivas, en donde es esencial mejorar las relaciones con la intervención de recursos humanos y trabajo social/psicología, para lo cual se requiere de la intervención de la ARL.

De acuerdo a Naula y Ramírez (2012) cuando un trabajador se dirige a sus superiores para expresar algún tipo de problema familiar en donde él considera que dicha situación está afectando negativamente su rendimiento, es indispensable que la administración lo escuche y tome las medidas necesarias para brindar el apoyo y confort pertinentes, en aras de que la persona se sienta acompañada y respaldada, haciéndole comprender que la calidad de sus servicios depende de su estado mental, anímico, psicológico, de los sentimientos y del nivel y la calidad de la comunicación.

Dentro de este contexto, las respuestas brindadas por los encuestados fueron interesantes porque recalcan la importancia de la comunicación entre el empleado y EVALÚA Salud IPS, aspecto de especial interés si se tiene en cuenta que pertenecían al área administrativa, por lo cual en su gran mayoría consideran necesario que la empresa se preocupe aún más por la integración de lo laboral con lo familiar, en donde los procesos de comunicación sean más amplios y efectivos, que el cronograma de tiempos de tareas realmente sea cumplido a cabalidad sin cambios de última hora, que siempre haya una mediación entre el diálogo y los acuerdos a los que se llegue para dar cumplimiento puntual de la ley, y evitar que existan preferencias en los diferentes beneficios que ésta ofrece relacionados con los tiempos y espacios en familia.

Estas circunstancias coinciden con lo encontrado por Taipe (2022) en su investigación en donde los participantes consideraron esencial observar, evaluar y planificar estrategias de

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

intervención buscando tener en cuenta las diversas necesidades y dimensiones tanto en el hogar como en el trabajo que perturban el desempeño del recurso humano, para dotar el ambiente laboral del confort necesario en pro de una mejor calidad de vida de los trabajadores, donde sea importante diferenciar que la influencia de los problemas del hogar y sus dinámicas en el nivel de rendimiento laboral, resulta ser diferente a la influencia de los problemas laborales en el núcleo familiar porque depende de las connotaciones, necesidades, aspiraciones, sueños personales y oportunidades que se le brinde a los trabajadores.

Adicionalmente, se encontró en la presente investigación que los trabajadores encuestados se sienten satisfechos con el tiempo que dedican a sus familias sin embargo manifiestan que si desearían que hubiesen mayores tiempos de calidad. En este punto Mattehws, Hath y Barnes (2010), recalcan que las empresas deben analizar el contexto de las características individuales de sus colaboradores para conocerlos lo suficiente y así entenderlos, dado que es diferente enfrentar situaciones en el caso de una persona joven y nueva en la organización respecto a aquellos trabajadores con mayores responsabilidades en sus vidas, con mayor antigüedad en la empresa y en el cargo, por los factores de desgaste emocional que ello conlleva.

Así las cosas, los encuestados del presente estudio coinciden en manifestar que necesitan estar comprometidos ampliamente tanto en los ámbitos de familia como en el trabajo, lo cual permite inferir que existe un concepto de familia moderno en donde hay una diferenciación directa al tener una claridad frente a su familia y frente al tiempo que dedican al desarrollo de su labor.

Esta circunstancia que coincide con lo definido por Andrade y Landero (2015) quienes indican que las personas laboralmente activas deben tener claro que las demandas de su núcleo familiar pueden interferir conflictivamente en su entorno laboral, y por ello la asignación de las actividades y responsabilidades domésticas no deben perturbar su concentración en el desarrollo

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

de la tarea porque ésta inadecuada interacción puede conllevar a enfermedad mental, psicológica, emocional y física.

En este contexto, las respuestas de los encuestados también definen que el alcanzar un balance entre lo personal y familiar claramente es relevante y donde hacen énfasis en que no son muy compatibles, precisamente porque no existe cercanía directa de la empresa para conocer ese tipo de situaciones internas vividas por los colaboradores. Y por ello consideran importante que EVALÚA Salud IPS conozca detalles claves de la vida personal de sus trabajadores, lo cual influirá positivamente en su desempeño laboral dado que, por el contrario, por desconocimiento del empleador se pueden generar situaciones de modo poco justo, incoherentes y desigualitarias frente al estado emocional y mental del empleado.

Al respecto Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) manifiestan que en las organizaciones la gestión humana es una tarea que puede resultar compleja al considerar la cantidad de variables que interaccionan y que se generan entre los ámbitos familiar y trabajo, pero que igualmente deben ser evaluadas y atendidas con especial interés bajo la premisa de lo racional que debe ser el comportamiento humano; y por eso es que la influencia estratégica de la administración empresarial no debe ser sólo entendida para alcanzar el confort de los empleados a corto plazo, sino que por el contrario debe direccionarse como una meta que debe permanecer en el tiempo.

De otra parte y teniendo en cuenta que una de las principales motivaciones para realizar este trabajo fue el hecho de conocer la satisfacción de los empleados del área administrativa de EVALÚA Salud IPS, el gusto con su empresa, con las funciones y tareas que desempeñan así como la forma en que el empleador aporta positivamente no sólo en su desarrollo profesional sino también en el ámbito familiar, los encuestados consideran esencial que se les realice una intervención directa como fuente de apoyo oportuno para mejorar el clima laboral.

Sobre lo anterior Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) consideran que las tendencias

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

actuales de la gestión empresarial se enfocan en trabajar conjuntamente con el recurso humano en la resolución de situaciones conflictivas que se presentan en forma sistemática, llegando a definir los factores que inciden en su presentación, e indican que éstas circunstancias por lo general radican en problemáticas personales que los trabajadores no logran solucionar, y por ende no dejan de lado, sino que son trasladadas a su ambiente de laboral.

En este escenario, en los encuestados de este estudio no se evidencia ningún tipo de inconformidad ni de situaciones irregulares, sin embargo, sí manifiestan que EVALÚA Salud IPS pierde cierto grado de interés frente a la persona y sus familias, y consideran importante identificar los medios para que ésta pueda intervenir y ayudar de manera directa o indirecta a sus colaboradores logrando así un nivel de satisfacción, confort, mayor sentido de pertenencia lo cual se traduce en un alto nivel de productividad y desempeño laboral.

Desde esta perspectiva, García (2016) refiere la importancia de la satisfacción laboral con la intervención directa de la organización en los sentires de sus colaboradores para la asertiva conformación del clima laboral y la asignación individual de significados que, en últimas, es lo que les brinda a las personas la satisfacción plena de llevar con interés y compromiso su desempeño, dinamismo que se define como ajuste asertivo al trabajo.

Así las cosas y de acuerdo a lo manifestado por los encuestados de esta investigación, la perspectiva relacional en el medio familiar de los colaboradores de EVALÚA Salud IPS abarca todas las interacciones, dinámicas y relaciones familiares las cuales influyen en su bienestar y rendimiento laboral. Esto porque la vida familiar y laboral están interconectadas, y los factores familiares pueden tener un impacto significativo en la salud emocional y el bienestar general de la persona, sin embargo, eventualidades conflictivas pueden afectar su desempeño en el trabajo.

Para Martínez, Vela y Pérez (2004) así como para Andrade y Landero (2015) la conciliación entre lo familiar y lo laboral le permite a la empresa contar con un recurso humano

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

competente, diligente, comprometido dada su capacidad para manejar situaciones estresantes que requieren competencias y habilidades para la resolución asertiva en caso de presentarse alguna dificultad.

Aunque se evidencia en los trabajadores de la empresa EVALÚA Salud IPS una explícita relación positiva y equilibrada entre el ámbito familiar y el laboral, en el grupo del área administrativa las relaciones son saludables lo que permite inferir que la vida personal puede tener un efecto positivo en el bienestar de estos empleados, porque consideran que han dedicado tiempo a las actividades personales incluyendo el descanso adecuado para encontrarse física y mentalmente más enfocados y ser productivos cuando están en el trabajo.

Segurado y Agulló (2002) consideran en este contexto que, desde la psicología social, las organizaciones deben detectar y rastrear en su grupo de trabajo hábitos inseguros, así como una calidad de vida marcada por los conflictos en el entorno familiar, porque la variedad de situaciones de su diario vivir es un componente multifactorial que conduce rápidamente a la presencia de signos pertinentes al riesgo psicosocial laboral.

Asimismo, se evidencia entre el grupo encuestado en lo pertinente al aspecto familiar, factores que aportan a un equilibrio en el binomio familia - trabajo como lo son la definición de roles familiares, responsabilidad en tareas del hogar asumidas por cada integrante, la toma de decisiones en conjunto (preguntas 12, 13 y 14), y en la capacidad para equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales, aspectos que sin un equilibrio pueden llegar afectar su desempeño laboral.

Sobre este punto López (2018) señala que la calidad de vida laboral no debe ser un solo compromiso de la empresa, sino que el recurso humano debe también hacerse partícipe al comprometerse integralmente al saber articular lo familiar y lo laboral, ya que en estos dos escenarios la persona comparte prácticamente todo su diario vivir; se trata de procesos sociales

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

que inciden positiva o negativamente en el comportamiento de los trabajadores haciendo que el rendimiento en la labor y las relaciones entre compañeros sea o no eficiente.

Es importante destacar que la influencia de la perspectiva relacional familiar en el bienestar laboral puede variar de un individuo a otro y en las manifestaciones de los encuestados se establece que algunas personas pueden manejar mejor los desafíos familiares y laborales, mientras que otras pueden necesitar más apoyo o recursos para lidiar con las situaciones. Como empleador, EVALÚA Salud IPS puede fomentar un ambiente de trabajo que promueva el bienestar de los colaboradores y brindar recursos y programas de apoyo para ayudar a los empleados a enfrentar desafíos familiares y laborales de manera efectiva.

Elizalde, Martí y Martínez (2006) describen que las empresas deben en su gestión organizacional distinguir las diversas necesidades de sus trabajadores, incentivando aquellos escenarios en los que se sienten reconocidos, incluso sus familiares, como principio subyacente de lo que significa la unidad holística del recurso humano.

En este sentido y de acuerdo a lo hallazgos de estudios como el de Cañola, Franco, Rodas, Gutiérrez y Chaverra (2020), y el desarrollado por Ahuja, McKnight, Chudoba, George y Kacmar (2007) los planes de intervención para disminuir el riesgo psicosocial generado por las relaciones familiares conflictivas y su influencia en el rendimiento laboral de las personas, deben tener en cuenta al momento de ser planeados variables como la insatisfacción de logros y anhelos, agotamiento, carga laboral, responsabilidades excesivas, falta de autonomía laboral, despersonalización, estrés, depresión, ansiedad, angustia, desespero, entre otros y que generan sentimiento y actitudes negativas.

De otra parte y en relación a las creencias y costumbres familiares de los trabajadores de EVALÚA Salud IPS, éstos manifiestan la idea de no estar dispuestos a cambiarlas, situación que pudiera definirse como una limitante para su potencial de cambio en especial si éstos implican el

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

estar en contra de sus creencias por lo que en este punto el libre albedrío entra en juego, ya que las personas tienen la capacidad de cambiar y adaptarse a lo largo del tiempo, especialmente si están motivadas y cuentan con el apoyo adecuado.

Para Calderón, Álvarez y Naranjo (2006) las intervenciones planeadas desde la gestión organizacional deben contemplar aspectos de credo, religión, orientación sexual, política y de índole cultural para quienes van dirigidas, en razón de potenciar cualitativamente el capital humano, no sólo para lograr desarrollar habilidades individuales sino también por alcanzar y fortalecer sistemas laborales de alto rendimiento.

De todo lo anteriormente analizado y con base en los resultados obtenidos en la encuesta, es importante reconocer que el cambio no es siempre fácil y que cada persona tiene su propio ritmo de adaptación. Alentar y apoyar a los trabajadores en su proceso de crecimiento y cambio, puede ayudarles a mejorar su bienestar tanto en el ámbito familiar como en el laboral.

9. Conclusiones

Los hallazgos de esta investigación permitieron definir qué, de acuerdo a lo manifestado por los encuestados la perspectiva relacional en el núcleo familiar de los trabajadores abarca todas las interacciones de sus vidas, y se trata de dinámicas familiares que influyen positivamente en su bienestar y rendimiento laboral, por lo que en el caso de esta investigación se encuentra un equilibrio asertivo directamente proporcional entre la interconexión de la vida familiar y el rendimiento laboral.

Sin embargo y pese a lo anterior, el grupo encuestado manifiesta una necesidad sentida de que la empresa EVALÚA Salud IPS cuente con medios y herramientas más eficaces de comunicación para que los colaboradores puedan manifestar sus conflictos personales con el debido apoyo institucional que ello enmarca, en aras de su bienestar emocional, mental,

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores psicológico y físico, y así robustecer el clima organizacional.

El fortalecer los lazos comunicacionales existentes no solo implica un factor protector del riesgo psicosocial laboral, sino que debe incluir el contexto familiar para minimizar las posibles interferencias en el rendimiento de las personas, dado que el equilibrio emocional en la relación hogar – trabajo conduce a un mayor control de las relaciones entre directivos, jefes y pares.

Además, la conciliación de la vida familiar y la laboral en el marco de las innovaciones organizacionales actualmente no recae como una responsabilidad única del trabajador, sino que los modelos de administración involucran buenas prácticas fundamentadas en el apoyo al entorno y la calidad de vida que rodea a sus colaboradores, proporcionándoles recursos socioemocionales (reconocimiento de la familia, salario emocional) con los cuales sientan seguridad personal y familiar.

Lo anterior en razón a que, en la medida en que se conozcan las dinámicas involucradas en la relación del entorno familiar y el rendimiento laboral, será más sencillo diseñar estrategias de intervención encaminadas a mejorar la calidad de vida de las personas, situación que igualmente se reflejará en el éxito de EVALÚA Salud IPS dada la globalización de la prestación de servicios en el mundo actual y la alta competitividad que debe enfrentar.

De esta forma es claro que los niveles de productividad están directamente ligados con el confort que los trabajadores encuentran al desarrollar sus actividades laborales y con la multidimensionalidad de las oportunidades que la empresa les brinda para que puedan cumplir sus expectativas en ambos escenarios a partir de la estructura organizacional, el compromiso de la gerencia y los jefes de área, la estructuración de la comunicación interna, los cuales producen un impacto positivo entre el recurso humano.

Por ello, el conocimiento pleno del posible riesgo psicosocial forma parte de las políticas administrativas y debe incluirse como una variable en el seguimiento periódico a sus trabajadores

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores mediante el uso de una herramienta guía con la cual se puedan identificar los efectos negativos del contexto familiar respecto al desempeño laboral de las personas, buscando formas de atención, control y seguimiento de las interacciones sociales para hacerlas más asertivas.

10. Recomendaciones

De los hallazgos de este estudio el grupo de investigación recomienda que, para detectar los signos pertinentes al riesgo psicosocial laboral, específicamente de la influencia familiar en el rendimiento laboral, como parte de las estrategias de la gestión administrativa se sugiere a la empresa EVALÚA Salud IPS que aplique periódicamente la herramienta guía que se llevó a la práctica en este estudio, al comprobarse su validez, efectividad y pertinencia.

Asimismo, se sugiere llevar a cabo un estudio futuro donde se discuta más a fondo las implicaciones del entorno familiar en el desempeño laboral, pudiéndose tener como base la herramienta guía propuesta en esta investigación para diseñar y llevar a la práctica un modelo de intervención desde la visión del Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo, no solo dirigido a todos los trabajadores de EVALÚA Salud IPS sino pensado para su aplicación en general dentro del contexto laboral colombiano.

Finalmente, los investigadores plantean la importancia de indagar aún más en la temática de estudio dado que en el contexto nacional son pocas las publicaciones sobre proyectos en los que se haya llevado a cabo el análisis de la corresponsabilidad de un ambiente familiar conflictivo y el rendimiento laboral, así como el estudio de los resultados de la aplicación de modelos de intervención psicosociolaboral en los que la cultura organizacional avale y respalde la implementación de estrategias diseñadas con base en la aplicación de herramientas guía, como la planteada en este proyecto (encuesta semiestructurada).

11. Referencias bibliográficas

- Ahuja, M., McKnight, D., Chudoba, K., George, J. & Kacmar, C. (2007). It road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *MIS Quarterly*, 31(1), 1-17. <https://www.jstor.org/stable/25148778>
- Amadeo, E., & Horton, S. (1997). *Labour productivity and flexibility*. MacMillan Press Ltd. ISBN 978-0-312-17522. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-349-25977-9_1
- Andrade, L. & Landero, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-198. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/25270/20880>
- Arancibia, F. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales*. 26, 39-55. <https://www.redalyc.org/pdf/708/70822578003.pdf>
- Arias, C., & Velásquez, N. (2020). *Conflicto trabajo familia, desempeño laboral y perfil laboral de los trabajadores: Un análisis de moderación* [Trabajo de grado Administrador de Empresas]. Universidad El Bosque. Repositorio UnBosque. https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/3006/Velasquez_Hernandez_Natalia_Catalina_2020.pdf?sequence=1
- Barrere, M. (2013). *La división familiar del trabajo: La vida doble*. Lumen Humanitas. ISBN 9789507248603. <https://www.casadellibro.com.co/libro-la-division-familiar-del-trabajo-la-vida-doble/9789507248603/754863>
- Benavente, M., Muñoz, J, Rodríguez, M., Rodríguez, M, & Sáez, C. (2016). *Igualdad de género*

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

en el trabajo: Estrategias y propuestas. Laborum. ISBN 978-84-945033-8-2.

<https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/iGUALDAD-DE-GENERO-EN-EL-TRABAJO.-ESTRATEGIAS-Y-PROPUESTAS.pdf>

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 3 ed. Pearson. ISBN 9586993094.

https://books.google.com.co/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n.html?id=7QnHswEACAAJ&redir_esc=y

Bertalanffy, L. (1989). *Teoría general de los sistemas: Fundamentos, desarrollo y aplicaciones*. 7 ed. Fondo de Cultura Económica. ISBN 968-16-0627-2.

<https://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/Teoria-General-de-los-Sistemas.pdf>

Besares, F., Jiménez, A., & Riquelme, E. (2014). Apoyo organizacional hacia la familia, corresponsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. *Trabajo y Sociedad*, 23, 525-535.

<https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334695012.pdf>

Bilbao, A., Gras, S., & Mermeren, P. (2009). *Claude Lévi-Strauss en el pensamiento contemporáneo*. Ediciones Colihue. ISBN 9505634129.

https://books.google.com.co/books/about/Claude_Levi_Strauss_en_el_pensamiento_co.html?id=K3r_ubLiGxcC&redir_esc=y

Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación*. La Muralla Editores. ISBN 9788471337481.

https://books.google.com.co/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_educat.html?id=VSb4_cVukkcC&redir_esc=y

Boyar, S., Carson, C., Mosley, D., Maertz, C., & Pearson, A. (2006). Assessment of the validity

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

of Netemeyer et al.'s – 1996- WFC and FWC scales. *International Journal of Conflict Management*, 17(1), 34-44. <https://psycnet.apa.org/record/2008-00980-002>

Bozhkova, G., Shatunova, O., & Shastina, E. (2020). Influence of the family on the process of forming a child's personality: Types of families - A case of modern youth prose. *Journal of Social Studies Education Research*, 11(3), 220241.

<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1273592.pdf>

Burgess, E., & Locke, H. (1950). *The family, from institution to companionship*. American Book Corporation. ISBN 606899864. [https://www.worldcat.org/es/title/The-family-from-institution-to-companionship.-by-Ernest-W.-Burgess-and-Harvey-J.-](https://www.worldcat.org/es/title/The-family-from-institution-to-companionship.-by-Ernest-W.-Burgess-and-Harvey-J.-Locke/oclc/606899864)

[Locke/oclc/606899864](https://www.worldcat.org/es/title/The-family-from-institution-to-companionship.-by-Ernest-W.-Burgess-and-Harvey-J.-Locke/oclc/606899864)

Calderón, G., Álvarez, C., & Naranjo, J. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 225-254.

https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/4314/3268

Cañola, C., Franco, V., Rodas, E., Gutiérrez, L., & Chaverra, M. (2020). *Factores de insatisfacción laboral que afectan el bienestar mental. una propuesta para fortalecer el sistema de bienestar laboral en la organización* [Artículo de grado]. Institución universitaria Tecnológico de Antioquía. Repositorio SDpace.

<https://dspace.tdea.edu.co/bitstream/handle/tdea/826/Insastisfaccion%20laboral.pdf?sequence=1>

Carpio, I., & Quipe, J. (2014). *Satisfacción familiar y laboral en una empresa prestadora de servicios* [Trabajo de grado Profesional en Psicología]. Universidad Católica de Santa María – Perú. Repositorio CORE. <https://core.ac.uk/download/pdf/198131395.pdf>

Casas, J, Repullo, J., & Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación.

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos I – II. *Revista Atención Primaria*, 31 (8), 527-538.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656703707288>

Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica SCONEX*, 9(14), 1-13.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/download/328547/20785360/130295>

Acción de Tutela (27, abril, 2017) C.P. Valbuena, G. Consejo de Estado (Colombia). Recuperado el 18 de mayo de 2023. [https://consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/05001-23-33-000-2017-00349-01\(AC\).pdf](https://consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/PDF/05001-23-33-000-2017-00349-01(AC).pdf)

Chiavenato, I. (2001). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. 5 ed. McGraw Hill – Interamericana. ISBN 978-607-15-0560-6.

https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Clark, S. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://psycnet.apa.org/record/2001-14649-001>

Comas, D. (2013, 22 y 23 de noviembre). Infancia, parentalidad y políticas públicas. En *Memorias del VII Congreso Internacional AFIN Universidad de Vigo*.

https://www.researchgate.net/publication/275033261_Infancia_parentalidad_y_politicas_publicas

Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados Miembros. (2006). Recomendación Rec 19: Políticas de apoyo a la parentalidad positiva. *Informe Explicativo*.

https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/familias/Parentalidad_Positiva/docs/informeRecomendacion.pdf

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Constitución Política. (20, julio, 1991). Versión que corresponde a la segunda edición corregida de la Constitución Política de Colombia, publicada en la Gaceta Constitucional No. 116 de 20 de julio de 1991. Asamblea Nacional Constituyente (Colombia). Diario Oficial [D.O.]: 52418. Recuperado el 10 de marzo de 2023.

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html

Correa, M., & Quintero, M. (2020). *Los nuevos retos del trabajo decente: La salud mental y los riesgos psicosociales*. Universidad Carlos III de Madrid. ISBN 978-84-16829-46-0.

<https://e->

[archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29762/riesgos_lopez_2020.pdf?sequence=1&is](https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/29762/riesgos_lopez_2020.pdf?sequence=1&is)

[Allowed=y](#)

Cruz, J. & Clery, A. (2011). Tipos de familia. *Centro de Tesis, Documentos, Publicaciones y*

Recursos Educativos. <https://www.monografias.com/trabajos89/los-tipos-familia/los->

[tipos-familia](#)

Daniels, K. (2000). Measures of five aspects of affective well-being at work. *Human Relations*, 53(2), 279-294.

https://www.researchgate.net/publication/254097534_Measures_of_Five_Aspects_of_Affective_Well-Being_at_Work

Decreto 614 (14, marzo, 1984). Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país. Presidencia de la República (Colombia).

Diario Oficial [D.O.]: 36561. Recuperado el 22 de marzo de 2023.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1357>

Decreto 1072 (28, mayo, 2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Presidencia de la República (Colombia). Diario Oficial [D.O.]: 49523.

Recuperado el 22 de marzo de 2023.

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+1072+Sector+Trabajo+Actualizado+a+Marzo+25+de+2022.pdf/5d3900e5-03a7-f7e2-3b6a-2bd1e3b162cf?t=1648845402458>

Delgado, A., et. al. (2011). Validación de escala para evaluar la relación familia-trabajo en médicas y médicos de familia. *Rev Esp Salud Pública*, 85(2), 149-162.

https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v85n2/04_original1.pdf

Doherty, W., & Carlson, B. (2002). *Cómo enriquecer la vida familiar en un mundo agitado*. Norma. ISBN 9580481083.

<https://www.librerianorma.com/producto/producto?p=Mw0CB2eBIrnJ9IDnksqSNQ==>

Duque, H., & Aristizábal, E. (2019). Análisis fenomenológico interpretativo: Una guía metodológica para su uso en la investigación cualitativa en psicología. *Revista Pensando Psicología*, 15(25), 1-24.

<https://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/download/2956/2771/7230>

Elizalde, A., Martí, M. & Martínez, F. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona Polis. *Revista de la Universidad Bolivariana*, 5(15), 1-18. <https://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>

Forero, F. (2022, 3 de octubre). Consejos para tener un balance entre el trabajo en casa y la vida personal. *Blog Canal TreCe MinTIC*. <https://canaltrece.com.co/noticias/consejos-para-tener-un-balance-entre-el-trabajo-en-casa-y-la-vida-personal/>

Friede, A. (2005). *Anticipated work-family conflict: The construct, its antecedents and consequences*. Michigan State University Department of Psychology.

<https://www.proquest.com/openview/6019daaa4a9a357a0fc83d501106231a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>

Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of Organizational Behavior*, 13(7), 723-729. <https://www.jstor.org/stable/2488392>

Galeano, M. (2004). *Diseños de proyectos en la investigación cualitativa*. Colección Académica. ISBN 958-8173-78-7. <https://www.eafit.edu.co/cultura-eafit/fondo-editorial/colecciones/Paginas/disen-de-proyectos-en-la-investigacion-cualitativa.aspx>

García, S. (2016). *La satisfacción laboral en relación con el salario emocional* [Trabajo de grado Abogado]. Universidad de La Laguna – España. Repositorio ULL. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/5658/La%20Satisfaccion%20Laboral%20en%20relacion%20con%20el%20Salario%20Emocional.pdf>

Gil, P., & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(21), 261-268. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/30161/29361>

Gobierno de España. (2010). Parentalidad positiva y políticas locales de apoyo a las familias: Orientaciones para favorecer el ejercicio de las responsabilidades parentales desde las corporaciones locales. FEMP. <https://www.sanidad.gob.es/ssi/familiasInfancia/docs/folletoParentalidad.pdf>

González, I. (2000). Las crisis familiares. *Rev Cubana Med Gen Integr*, 16(3), 280-286. <http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v16n3/mgi10300.pdf>

Greenhaus, J., Collins, K., & Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 12(7), 73-84. <https://www.redalyc.org/pdf/804/80401207.pdf>

Hernández, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas. *Revista*

Escenarios, 9(1), 38-51. <http://repositorio.uac.edu.co/handle/11619/1628>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6 ed.

McGraw Hill. ISBN: 978-1-4562-2396-0. [https://www.uca.ac.cr/wp-](https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf)

[content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf](https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf)

Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados ? Sin incrementar las

condiciones de trabajo, aumentar salarios o evadir tareas. *Harvard Business Review*,

46(1), 13–22.

[https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20uste](https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf)

[d%20a%20sus%20empleados.pdf](https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf)

Hinojosa, M. & Vázquez, R. (2018). La familia como elemento mediador entre la cultura de paz

y la violencia cultural. *Revista Justicia*, 24(34), 405-455.

<http://www.scielo.org.co/pdf/just/n34/0124-7441-just-34-00434.pdf>

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (2007). *Lineamientos técnicos para la inclusión y*

atención de familias. Subdirección de Lineamientos y Estándares.

[https://www.icbf.gov.co/el-instituto/sistema-integrado-de-gestion/lineamientos-tecnicos-](https://www.icbf.gov.co/el-instituto/sistema-integrado-de-gestion/lineamientos-tecnicos-para-la-inclusion-y-atencion-de)

[para-la-inclusion-y-atencion-de](https://www.icbf.gov.co/el-instituto/sistema-integrado-de-gestion/lineamientos-tecnicos-para-la-inclusion-y-atencion-de)

Instituto Colombiano de Bienestar Familiar. (2021). Parentalidad positiva. *Programa HRH2030*.

https://www.icbf.gov.co/system/files/procesos/pu9.p_cartilla_parentalidad_positiva_v1.pdf

[f](https://www.icbf.gov.co/system/files/procesos/pu9.p_cartilla_parentalidad_positiva_v1.pdf)

Instituto Interamericano del Niño de la Organización de Estados Americanos. (2014). Concepto

de familia: la familia como sistema. *Blog IIN*.

http://www.iin.oea.org/cursos_a_distancia/lectura%2012_ut_1.PDF

Jiménez, A., & Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

género. *Divers.: Perspect. Psicol*, 11(2), 289-302.

<http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v11n2/v11n2a10.pdf>

Ley Estatutaria 1581 (17, octubre, 2012). Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales. Congreso de la República. (Colombia). Diario Oficial [D.O.]: 48587. Recuperado el 18 de febrero de 2023.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>

Ley 575 (9, febrero, 2000). Por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996. Congreso de la República (Colombia). Diario Oficial [D.O.]: 43889. Recuperado el 12 de marzo de 2023. https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0575_2000.htm

Ley 1010 (23, enero, 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Congreso de la República (Colombia). Diario Oficial [D.O.]: 46160. Recuperado el 12 de marzo de 2023. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Ley 1361 (3, diciembre, 2009). Por la cual se crea la Ley de Protección Integral de la Familia. Congreso de la República (Colombia). Diario Oficial [D.O.]: 47552. Recuperado el 12 de marzo de 2023.

https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&p_isn=83342&p_country=COL&p_count=619#:~:text=Tiene%20por%20objeto%20fortalecer%20y,Pol%C3%ADtica%20P%C3%ABlica%20para%20la%20familia

Ley 1857 (26, julio, 2017). Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República (Colombia). Diario Oficial [D.O.]: 62418. Recuperado el 12 de marzo de 2023. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1857_2017.html

Locke, E., & Latham, G. (1990). A theory of goal setting and task performance. *The Academy of*

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Management Review, 16(2), 480-483. <https://www.jstor.org/stable/258875>

López, L. (2018). *La calidad de vida laboral como estrategia de mejora en Industrias P.A.B.*

[Trabajo de grado Magister en Gestión Social Empresarial]. Universidad Externado de Colombia. Repositorio BDigital.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/e108016a-108a-4b2d-a68d-ed75b049df42/content>

López, R., Márquez, M., & Martín, J. (2013). *Buenas prácticas profesionales para el apoyo a la parentalidad positiva*. Federación Española de Municipios y Provincias.

<https://www.observatoriodelainfancia.es/oia/esp/descargar.aspx?id=4104&tipo=documento>

Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agullo, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72719306.pdf>

Martínez, A., Vela, M., & Pérez, M. (2004). El conflicto trabajo-familia: Un estudio empírico de factores familiares y laborales. *Revista Capital Humano*. 17(175), 54-76.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1036216>

Martínez, J., & Rivera, D. (2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. *AIBI Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 7(2), 77-81. <https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1673>

Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

<https://psycnet.apa.org/record/1943-03751-001>

Mattehws, R., Hath, L., & Barnes, J. (2010). Short, valid, predictive measure of work-family conflict: Item selection and scale validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(1), 75-90. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20063960/>

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Mayo, E. (1972). *Problemas humanos de una civilización industrial*. 2 ed. Nueva Visión.

<https://www.calameo.com/books/0045750661a08eb6806c5>

Méndez, C. (2011). *Metodología: Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. 4 ed. Limusa. ISBN: 9789589666982.

<https://www.casadellibro.com.co/libro-metodologia-diseno-y-desarrollo-del-proceso-de-investigacion-con-énfasis-en-ciencias-empresariales-4-ed-incluye-cd/9789589666982/1255269>

Minuchin, S. (1982). *Familias y terapia familia*. Gedisa. ISBN 968-852-041-1.

<https://www.cphbidean.net/wp-content/uploads/2017/11/Salvador-Minuchin-Familias-y-terapia-familiar.pdf>

Muñoz, C. (2017). *Bienestar y clima laboral en una empresa de Castellón* [Trabajo de grado Profesional en Relaciones Laborales y Recursos Humanos]. Univetat Jaume I de Castelló. Repositorio UJI.

https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/172957/TFG_2017_Mun%CC%83ozGuardiola_Carlota.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Naciones Unidas. (1948). Declaración de los Derechos Humanos. *UN*.

<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Naula, A. & Ramírez, C. (2012). *Análisis de la incidencia de las relaciones del contexto familiar en el desempeño laboral de los colaboradores de la Distribuidora Laura Narváez* [Tesis de Grado Licenciado en Psicología del Trabajo]. Universidad Politécnica Salesiana.

Repositorio DSpace. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1960/13/UPS-CT002350.pdf>

Nichols, M., & Schwartz, R. (2004). *Family therapy: Concepts and method*. 7 ed. Allyn & Bacon Ed. ISBN 0205359051. <https://www.amazon.com/Family-Therapy-Concepts-Methods->

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

[7th/dp/0205478093](https://doi.org/10.2307/78093)

Novara, D., Passerini, H., & Ballester, C. (2009). *Educación socio afectiva*. ISBN

9788427715073. <https://www.agapea.com/libros/Educacion-socioafectiva-9788427715073-i.htm>

Oficina Internacional del Trabajo. (2011). Conciliación del trabajo y la vida familiar. *ILO*

Consejo de Administración. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_163643.pdf

Organización de las Naciones Unidas ONU Mujeres. (2013). *Trabajo decente e igualdad de*

género: Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en

América Latina y el Caribe. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. ISBN

978-92-2-328105-2. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2009).

Definición de familia. *Blog Aura*. <http://aura-ctsv.blogspot.com.co/2009/10/definicion-de-familia-unesco.html>

Parasuraman, S., Greenhaus, J., Rabinowitz, S., Bedeian, A. & Mossholder, K. (1989). Work and

family variables as mediators of the relationship between wives' employment and

husbands' well-being. *Academy of Management Journal*, 32(1), 185–201.

<https://doi.org/10.2307/256426>

Patiño, M. (2020). *Análisis de la afectación de los conflictos familiares en el trabajo. Caso*

trabajadores de enfermería del Hospital MÉDERI [Trabajo de grado Magister en Gestión

Social Empresarial]. Universidad Externado de Colombia. Repositorio BDigital.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/9b4abb0d-c315-46ca-9c23-681d10fd687b/content>

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Poelmans, S. (2001). Individual and organizational issues in work-family conflict. A research agenda. *ESE Business School Research Paper*, 445, 1-51.

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=887903

Poelmans, S., Chinchilla, N. & León, C. (2003)., Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas españolas. *IESE Business School*, 498, 1-43.

https://www.researchgate.net/publication/4884394_Políticas_de_conciliacion_trabajo-familia_en_150_empresas_espanolas

QuestionPro®. Calculadora margen de error y nivel de confianza.

<https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-margen-de-error.html>

Rivas, M., & López, M. (2012). Psicología social y de las organizaciones. En *Manual CeDe de Preparación PIR*. Centro Documentación de Estudios y Oposiciones. ISBN 978-84-

16751-83-9. <https://pir.es/muestra6edipir/11social.pdf>

Rojas, D. (2019). *Relacion entre familia y trabajo desde un enfoque historico* [Trabajo de grado Enfermero]. Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales. Repositorio UDCA.

<https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/2766/Relaci%c3%b3n%20entre%20familia%20y%20trabajo%20desde%20un%20enfoque%20hist%c3%b3rico.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Román, P., Padrón, R., & Ramírez, T. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación?. *Revista Convergencia*, 19 (60), 229-253.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v19n60/v19n60a8.pdf>

Salazar, I., Cely, M., Tangarife, M., Crespo, S., & García, T. (2022). *Factores de bienestar y calidad que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Foto Digital Tunja* [Proyecto de Práctica Psicólogo]. Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano. Repositorio PoliGran.

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6617/factores%20de%20bienestar%20y%20calidad%20que%20influyen%20en%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20los%20colaboradores%20de%20la%20empresa%20foto%20digital%20tunja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.

<https://www.redalyc.org/pdf/727/72714422.pdf>

Sentencia C-577 (2, julio, 2011). M.P. Mendoza. Corte Constitucional (Colombia).

<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2011/C-577-11.htm>

Shifley, R. (2003). The organization of work as a factor in social well-being. *Contemporary Justice Review*, 6(2), 105-125.

https://www.researchgate.net/publication/232881548_The_organization_of_work_as_a_factor_in_social_well-being

Taípe, E. (2022). *Satisfacción laboral y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del Hospital II Alberto Hurtado Abadía de Essalud - La Oroya, Junín 2022* [Trabajo de grado Magister en Gestión de Salud]. Universidad Norbert Wiener. Repositorio UWiener.

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6380/T061_29553688_M.pdf?sequence=1

Taterway, D. (2020). Types of the Family. En *Patna University. Family dynamics assistant professor, guest faculty*. <http://magadhmahilacollege.org/wp-content/uploads/2020/08/Types-of-family-3.pdf>

<http://magadhmahilacollege.org/wp-content/uploads/2020/08/Types-of-family-3.pdf>

Wright, T., & Doherty, E. (1998). Organizational behavior ‘rediscovers’ the role of emotional well-being. *Journal of Organizational Behavior*, 9(5), 481-485.

<https://www.jstor.org/stable/3100238>

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Anexo 1. Modelo de la encuesta semiestructurada

Sexo _____

Edad _____

Cargo en la Empresa _____

No.	Situación	Casi nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Casi siempre
1	Mi familia deja muchos asuntos de la casa para mí					
2	Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domésticas					
3	Mi familia me agobia con cosas que deberían ser capaces de hacer por sí mismos					
4	Mi familia me quita parte del tiempo que me gustaría dedicar al trabajo					
5	A menudo necesitaría estar en el trabajo y en casa a la vez					
6	Mi horario de trabajo a menudo choca con mi vida familiar					
7	Estoy satisfech@ con el tiempo que dedico a mi familia					
8	Estoy satisfech@ con el tiempo que dedico a mi trabajo					
9	Mis obligaciones del trabajo y mis obligaciones en la					

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

	familia son compatibles					
10	Después del trabajo, llego a casa demasiado cansad@ para hacer lo que me gustaría					
11	Ante una situación familiar difícil, somos capaces de buscar ayuda en otras personas					
12	Las costumbres familiares pueden modificarse ante determinadas situaciones					
13	Las decisiones importantes se toman en conjunto					
14	En su casa cada uno cumple con sus responsabilidades					

¿Qué estrategias organizacionales cree usted que se puedan implementar para mitigar los efectos negativos del contexto familiar en el desempeño laboral?

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Pantallazo de la encuesta semiestructurada en Google Forms

UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Educación de calidad al alcance de todos

FORMATO DE ENCUESTA VERSIÓN 1

MARQUE CON UNA "X" LA OPCIÓN QUE CONSIDERE.

1. Genero:

Escriba su respuesta

2. Edad:

Escriba su respuesta

3. Cargo en la Empresa:

Escriba su respuesta

4. Fecha:

Especifique la fecha (d/M/yyyy)

5. ¿Mi familia deja muchos asuntos de la casa para mí?

	Casi nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Casi siempre
Marca la respuesta correcta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. ¿Me responsabilizo de la mayor parte de las tareas domésticas?

	Casi nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Casi siempre
Marca la respuesta correcta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

Anexo 2. Guía del juicio de expertos

Juez No. 1: _____	Fecha: _____
Profesión: _____	(DD/MM/AA)

Cordial Saludo:

A continuación, encontrará los ítems correspondientes a la encuesta semiestructurada desarrollada para la investigación titulada *FACTORES FAMILIARES DETERMINANTES EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE EVALUA SALUS IPS*.

Se le agradece califique con una **X** las opciones según esté DE ACUERDO: **DA** o EN DESACUERDO: **ED** a partir de su criterio y experticia en las siguientes dimensiones: **1:** Validez de contenido (pertinencia), **2:** Validez de constructo (mide el valor comprensible de la oración), **3:** Validez de forma y estructura gramatical. En el evento en que se encuentre en desacuerdo por favor indique el por qué.

Pregunta	1		2		3		Comentarios
	DA	ED	DA	ED	DA	ED	
Dimensión: Déficit de apoyo familiar							
No. 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No. 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No. 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No. 4	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No. 5	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No. 6	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dimensión: Compatibilidad en el entorno familiar y laboral							
No. 7	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No. 8	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No. 9	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No. 10	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No. 11	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Dimensión: Perspectiva relacional en el medio familiar							
No. 12	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Herramienta para definir los determinantes en el rendimiento laboral relacionados con nivel de bienestar del entorno familiar de los trabajadores

No. 13	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No. 14	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
No. 15	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Observaciones generales:							
<hr/> MIL GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN							