

Repercusión de las problemáticas familiares en el desempeño del trabajador y sus relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

Wanda Dyana Acosta Rivera

Universidad Minuto de Dios

Especialización gerencia en Riegos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Yolanda Viviana Castellanos Romero

Cúcuta, Norte De Santander

2022

Dedicatoria

Agradecimiento

Tabla de Contenido

Pág.

Lista de tablas _____	5
Planteamiento del problema _____	6
Pregunta de investigación _____	8
Objetivos _____	8
Objetivo específico _____	8
Objetivos específicos _____	8
Justificación _____	9
Marco referencial _____	11
Antecedentes _____	11
Antecedentes internacionales _____	11
Antecedentes nacionales _____	12
Antecedentes regionales _____	12
Marco teórico _____	13
Relaciones interpersonales en el ámbito laboral _____	13
Relaciones familiares _____	16

Desempeño laboral _____	18
Marco legal _____	19
Metodología de la investigación _____	25
Paradigma de investigación _____	25
Enfoque _____	25
Alcance _____	26
Técnicas de procesamiento y análisis de datos _____	26
Triangulación _____	26
Discurso y contenido _____	27
Resultados _____	27
Antecedentes de investigación _____	28
Identificación de los principales factores familiares y laborales _____	31
Medidas de intervención _____	34
Capacitación para trabajadores y familias _____	35
Leyes que abarcan la relación familia – trabajo _____	36
Integración familiar _____	38
Prestación de apoyo psicológico _____	40

Conclusiones	41
Recomendaciones	41
Referencias	42

Tabla de figuras

Tabla 1: Antecedentes de investigación _____	28
Tabla 2: Principales factores familiares laborales _____	31
Tabla 3: Identificación del tipo de conflicto _____	35
Tabla 4: Normatividad ley 1361 de 2009 – ley 1857 de 2017 _____	37
Tabla 5: Actividades de integración familiar _____	39
Tabla 6: Apoyo psicológico _____	41

1. Planteamiento del Problema

La presente investigación se sitúa en la actualidad, teniendo en cuenta las nuevas realidades de haber enfrentado un confinamiento social debido a una pandemia a nivel mundial durante más de un año, acompañados de su familia, y teniendo que adaptarse al trabajar en casa, y cumplir con todas sus funciones acompañado de todas las situaciones que se pudiesen presentar en el hogar, reconociendo de esta manera que la familia es un “sistema de apoyo fuerte es la organización del núcleo familiar y la actitud que tiene al momento de afrontar una adversidad, si la familia logra mantener un equilibrio entre estabilidad personal, familiar y laboral, podrá responder a las necesidades del entorno de forma satisfactoria” Rojas Pacheco (2019), es decir, que la familia es uno de los aspectos fundamentales para que un trabajador desempeñe bien su trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, para la mayoría de los seres humanos la familia es un factor importante en sus vidas, sin embargo, en la actualidad pasan más tiempo en su trabajo que en sus hogares, es entonces en donde se evidencia según Greenhaus y Beutell (1985), que “cuanto más tiempo y energía se dedica a un rol, menos dedicación se dirige al otro. De tal forma que esta relación genérica entre el trabajo y la familia pasa a ser un conflicto que se convierte en fuente de estrés para los individuos” UNED (como se citó en Greenhaus y Beutell, 1985).

Así mismo en cuanto acaba el confinamiento, al pasar durante un largo periodo en sus hogares, adaptándose a diferentes situaciones y posteriormente volver a salir de sus casas a realizar sus actividades laborales, teniendo en cuenta los cambios a partir de los diferentes protocolos establecidos frente a bioseguridad, puede generar situaciones de estrés, reconociéndose este como “un estado de falta de armonía o una amenaza a la

homeostasis. La respuesta adaptativa puede ser específica, o generalizada y no específica” Chrousos y Gold (1992), teniendo en cuenta esto, los periodos atravesados por el ser humano durante estos últimos años, puede generar esos estados con falta de armonía y adicionalmente todas las situaciones que puedan surgir en los contextos en los cuales se desarrolla.

Es por esto por lo que nace la pregunta de ¿Cómo las problemáticas familiares inciden en el desempeño laboral del trabajador? Reconociendo a la familia como un eje fundamental en la vida de cada ser humano y en consecuencia el trabajo como fuente de ingreso para la manutención de cada una de las necesidades presenten en la familia, es por esto que se da una relación estrecha entre las necesidades y problemáticas vivenciadas en la familia y las actividades desarrolladas en el trabajo.

Finalmente es importante tener en cuenta que las emociones las cuales son definidas como “la emoción es generalmente de corta duración, es muy intensa y está asociada a un estímulo específico” Feldman y Blanco (2006), hace parte importante del desempeño, ya que esto impide que se realice las actividades de forma adecuada, por eso es importante reconocer las repercusiones de las emociones que generan esas problemáticas familiares y en consecuencia el desempeño laboral del trabajador frente a estas

1.2. Pregunta de Investigación

¿Cómo las problemáticas familiares inciden en el desempeño laboral del trabajador?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General:

Identificar la repercusión de las problemáticas familiares en las relaciones interpersonales dentro del ambiente laboral de los trabajadores mediante la revisión de referentes bibliográficos.

2.2. Objetivos Específicos:

- Documentar los antecedentes acerca de la repercusión de las problemáticas familiares en el desempeño laboral de los trabajadores en diferentes sectores laborales.
- Identificar los principales factores que inciden en las problemáticas de ambiente laboral, por situaciones o problemáticas familiares.
- Preparar un ciclo de capacitación en línea entre trabajadores y sus familias y así conocer las herramientas que ayuden a mantener una gestión idónea de las relaciones entre empresa y familia.

3. Justificación

La familia es una estructura compleja en donde se vierten las emociones de los individuos, son filosofías de vida en donde se mantienen los vínculos afectivos, valores y en donde se ponen más a prueba los conflictos humanos.

En el seno de la familia se producen procesos básicos: la expresión de sentimientos, adecuados o inadecuados, la personalidad del individuo y patrones de conducta, desde un concepto tradicional “la familia ha sido el lugar primordial donde se

comparten y gestionan los riesgos sociales de sus miembros” Carbonell, 2005, p. 287 (como se citó en Gómez y Guardiola, 2013).

La familia no puede ser estudiada como una institución inmutable y tradicional, se requiere que de manera continua se reconsidere su forma y definiciones bajo las nuevas dinámicas, que cada vez le confieren nuevos contornos, “La sociedad más antigua de todas, y la única natural, es la de una familia; y aún en esta sociedad los hijos solo perseveran unidos a su padre todo el tiempo que le necesitan para su conversación. Desde el momento en que cesa esta necesidad, el vínculo natural se disuelve” Rousseau, 2008, p. 9 (como se citó en Gómez y Guardiola 2013)

La familia se considera prioridad de orden público, por constituir aquella la base de la integración de la sociedad asimismo es de orden público la protección legal y judicial de lo económico, social o culturalmente débiles frente a quienes se hallan en la situación contraria.

Desde la perspectiva económica, constituye una institución que basa su existencia en la previsión de costos, gastos monetarios y de ingresos, que llevan a sus miembros, como bienes de consumo o como generadores en presente de gastos de inversión que se proyectan como inversión a futuro, considerando correlativamente los ingresos que se han de percibir y la asistencia en la enfermedad y vejez.

Los fines económicos de la familia son Gómez y Guardiola (2013):

- Dar a todos y a cada uno de sus miembros seguridad económica.

- Dotar a todos sus integrantes, de los elementos materiales mínimos necesarios para suplir sus necesidades básicas.

- Crear una cultura económica de ahorro y manejo de capital, que le permita subsistir y propender constantemente por su desarrollo económico.

- Preparar a cada individuo para su independencia económica.

- Enseñar el uso y manejo de la moneda y el diseño de estrategias económicas

La importancia de la familia como unidad para el análisis económico se basa en el supuesto de que es una entidad que toma decisiones conjuntas para la asignación del ingreso. Esta posibilidad de acción hace que la familia se constituya como una unidad de fundamental relevancia en el estudio de las desigualdades de ingreso, “desde una perspectiva tanto socioeconómica como demográfica, los ingresos familiares son una alternativa de estudio para entender la adopción de estrategias para sobrevivir por parte de los grupos domésticos; al mismo tiempo que permiten conocer la utilización de los recursos familiares para generar los ingresos que exige su subsistencia”(Rubalcava, 2012)

4. Marco Teórico

En esta revisión bibliográfica se evidenciarán tres temáticas principales que surgen a través de la investigación, lo cuales son; relaciones interpersonales, relaciones familiares y desempeño laboral, para establecer la relación que tienen frente a la repercusión de las problemáticas familiares en el desempeño laboral.

4.1. Relaciones Interpersonales en el Ámbito Laboral

Las relaciones interpersonales hacen parte fundamental de la vida de un ser humano, ya que a partir de esta se generan aspectos emocionales frente a la seguridad, autoestima, confianza y estabilidad, así mismo esto genera en que en el desempeño de sus funciones la persona pueda llevarlo a realizar de manera completa y adecuada, ya que cuenta con las capacidades y habilidades para hacerlo y adicional a esto, las personas que se encuentran a su alrededor pueden ayudar en el desarrollo de las mismas.

Teniendo en cuenta lo anterior, las relaciones interpersonales se “constituyen una parte fundamental para el desarrollo de cualquier clima organizacional óptimo, ya que, es la atmósfera creada por las actitudes, convivencias, empatías y todos aquellos factores que son capaces de expresar los seres humanos en cuanto a su individualidad” Beiza (2012) es decir, que sin importar el contexto en el cual se encuentre el ser humano, siempre y cuando tenga establecida buenas relaciones interpersonales o se encuentre en la capacidad de hacerlas, este podrá desenvolverse de forma correcta, ya que cuenta con las cualidades necesarias para poder establecer vínculos cercanos y sobre todo de empatía con el otro.

Así mismo, se reconoce que cualquier empresa sin importar al sector económico que represente cuanto en un gran porcentaje de seres humanos en su equipo de trabajo, es por esto que se hace importante las buenas relaciones interpersonales, ya que facilitara el mejor desempeño de cada uno de los trabajadores, algunos de los principales factores que se deben tener en cuenta para conservar, mantener y optimizar las relaciones interpersonales son la “organización, Cultura corporativa, clima organizacional y las relaciones interpersonales” (Varela, 2008).

También, se debe tener en cuenta que en toda empresa es fundamental mantener un buen clima laboral, basado “en un espíritu recíproco de cordial cooperación entre la alta dirección, la gerencia o la administración y los trabajadores, lo que constituye un factor esencial para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y el bienestar de quienes participan en las actividades empresariales.” Pinilla (1972), en consecuencia, en cuanto se presente un mejor clima laboral, será mucho mejor el desempeño de cada uno de sus trabajadores.

Para concluir, las relaciones interpersonales permiten el correcto desarrollo del ser humano en cualquier contexto en el que se desenvuelva y al manejarse en cualquier empresa este aspecto frente a la relación entre compañeros, va a generar un buen clima laboral, haciendo de esta manera de forma indirecta un buen desempeño en las funciones laborales de cada uno de los miembros de la empresa, generando de esta manera una mayor eficacia frente al producto o servicio prestado a la comunidad.

4.2 Relaciones Familiares

Rivera y Andrade (2010) Define las relaciones intrafamiliares como “interconexiones que se dan entre los integrantes de cada familia. Incluye la percepción que se tiene del grado de unión familiar, el estilo de la familia para afrontar problemas o expresar emociones, manejar las reglas de convivencia y adaptarse a las situaciones de cambio” (2010), teniendo en cuenta esta definición se establece la importancia de la familia en el cómo afrontar las diferentes problemáticas que tiene el ser humano en sus diferentes contextos.

Si bien, en la actualidad “la familia y el trabajo constituyen dos ejes organizadores de la vida cotidiana, dos mundos que ya no se encuentran separados, sino que se funden en el contexto de las interacciones sociales, económicas y políticas” (Goldani, 2001). Por tanto, se debe constituir una estrecha relación entre ellas, ya que la familia.

Teniendo en cuenta lo anterior, Villalobos (1999), menciona una serie de problemáticas que surgen en la familia, estas son; manejo de límites, falta de comunicación, relaciones de pareja, situación económica, presencia o ausentismo de algunos miembros de la familia, violencia intrafamiliar, cambios en la sociedad y la falta de formación en valores, pueden ser algunas de las situaciones que puede generar un conflicto en el ser humano, llegando a forzar un cambio de conductas que pueden afectar su desempeño en las diferentes áreas en las cuales se desempeñe y en los contextos en los que se relacione.

De conformidad con Hernández (1997), la familia es el núcleo que permite al ser humano satisfacer sus necesidades emocionales, esto afecta directamente la relación de los miembros con los diferentes contextos en los que se encuentra, es por esto que se puede identificar la repercusión no solo en el ámbito laboral, académico y social, que tienen las relaciones familiares y el conflicto que se dan dentro de ellas, debido a esa dependencia emocional que nace de estas relaciones, lo que quiere decir que el fallo en estas, puede generar una afectación indirecta en el desempeño, en las diferentes actividades que deban realizar los miembros de la familia, haciendo indispensable, la adquisición de habilidades para manejar las situaciones que se presente frente a relaciones familiares.

4.3 Desempeño Laboral

Chiavenato (2000) define el desempeño laboral como “el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (2000), cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización.

Es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión de recursos humanos.

Para evaluar el desempeño laboral de los empleados hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- **Productividad y calidad:** Un empleado se debe guiar por unos objetivos concretos y cumplirlos en el plazo establecido. Es lo que se llama productividad. Una base que siempre podemos controlar mediante una plantilla productiva y facilitando las herramientas ideales para que el desempeño del trabajador sea lo más eficaz posible. Porque además de la productividad, también debe existir calidad.

- **Eficiencia:** Más allá de la productividad y la calidad, la eficiencia se encarga de englobar ambos aspectos en un todo. De esta forma, la eficiencia consiste básicamente en el hecho de que un empleado entregue su trabajo a tiempo, bajo los objetivos marcados y que tanto la empresa como el cliente quede satisfecho con el resultado.

- **Presencia en el entorno laboral:** Tu empleado es eficiente, productivo y su trabajo es de calidad, ¿qué tal van sus aspiraciones y ambiciones? ¿Mantiene una buena relación con el resto del equipo o su ego divide a la organización? Estos aspectos de carácter más emocional deben ser igualmente tenidos en cuenta cuando se trata de evaluar el desempeño laboral.

- **Actitud:** la actitud también es fundamental en el desempeño laboral, de hecho, incide en la productividad y en el clima laboral.

- **Esfuerzo:** el desempeño laboral también puede medirse en estos términos.

- **Trabajo en equipo:** coordinarse adecuadamente con el resto de los miembros del equipo es clave para los resultados de negocio.

4.4. Marco Legal

La presente investigación lleva a cabo las siguientes normativas con el fin de respaldar al trabajador en su rol de empleado y miembro de una familia, para concientizar al lector de los parámetros dictados por la ley para su actuar.

En primera instancia se encuentra el código y decretos que regulan el accionar del trabajador como empleado y seguidamente como miembro de una familia.

El primer código genera respaldo el rol del trabajador como empleado donde se generan unos principios con el fin de garantizar un ambiente adecuado para el desarrollo de sus funciones. El código sustantivo del trabajo (1951), Artículo 1o. Objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que

surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

Artículo 3o. Relaciones que regula. El presente Código regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.

Artículo 9o. Protección al trabajo. El trabajo goza de la protección del Estado, en la forma prevista en la Constitución Nacional y las leyes. Los funcionarios públicos están obligados a prestar a los trabajadores una debida y oportuna protección para la garantía y eficacia de sus derechos, de acuerdo con sus atribuciones.

Artículo 21. normas más favorables. En caso de conflicto o duda sobre la aplicación de normas vigentes de trabajo, prevalece la más favorable al trabajador. La norma que se adopte debe aplicarse en su integridad.

Capítulo VIII. Sustitución de empleadores artículo 67. Definición. Se entiende por sustitución de empleadores todo cambio de un empleador por otro, por cualquier causa, siempre que subsista la identidad del establecimiento, es decir, en cuanto éste no sufra variaciones esenciales en el giro de sus actividades o negocios.

Título Iv. Reglamento de trabajo y mantenimiento del orden en el establecimiento Capítulo I. Reglamento Artículo 104. Definición. Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador y sus trabajadores en la prestación del servicio.

Título VI. Jornada de trabajo Capítulo I. Definiciones Artículo 158. Jornada Ordinaria. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.

Artículo 159. Trabajo Suplementario. Trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.

Artículo 160. Trabajo ordinario y nocturno: artículo modificado por el artículo 25 de la Ley 789 de 2002: 1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.). 2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.).

Parágrafo. El empleador no podrá aún con el consentimiento del trabajador, contratarlo para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Artículo 162. Excepciones en determinadas actividades. 1. Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal de trabajo los siguientes trabajadores:

- a). Los que desempeñan cargos de dirección, de confianza o de manejo;
- b). Los servicios domésticos ya se traten de labores en los centros urbanos o en el campo;
- c). Los que ejerciten labores discontinuas o intermitentes y los de simple vigilancia, cuando residan en el lugar o sitio de trabajo.

d). Los choferes mecánicos que presten sus servicios en empresas de transporte de cualquier clase, sea cual fuere la forma de su remuneración.

Artículo 164. Descanso en la tarde del sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por una hora, bien por acuerdo entre las partes o por disposición del reglamento del trabajo, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso en la tarde del sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras

El 22 de julio de 2019 el Ministerio del Trabajo expidió la resolución 2404 de 2019 la cual adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía técnica para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales.

La siguiente Ley involucra a la familia como principio fundamental para el desarrollo de las funciones de los trabajadores y priorizando el rol como miembro de una familia. La (1857 de 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.

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, en desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de

atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.

Parágrafo. De las actividades desarrolladas se dejará constancia en un documento reservado denominado historia familiar; en el cual se registrarán cronológicamente las razones de la intervención y las acciones ejecutadas.

Artículo 5a. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año. como el “Día Nacional de la Familia”.

5. Marco de Referencia

Reconocer el estrés como “la respuesta inespecífica del organismo a toda exigencia hecha sobre él. Dicha respuesta produce un estado de desequilibrio corporal, ocasionado por un estímulo, al que llamo estresor” Selye (1980), este se puede generar a partir de las diferentes relaciones de la persona, ya seas interpersonales, familiares o laborales. Sin embargo, durante esta revisión bibliográfica se hará hincapié en las relaciones familiares y cómo estas afectan el desempeño laboral del trabajador, ya que como lo menciona el autor el estímulo es creado y se genera un desequilibrio en la persona, impidiendo que pueda llevar a cabo de la mejor manera sus funciones.

5.1 Antecedentes

5.1.1 Internacionales

A nivel internacional, Poveda y Medina (2017) como propósito determinar las relaciones familiares y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa MEGAPROFER S.A., de la ciudad de Ambato, Provincia de Tungurahua, ya que se generan situaciones conflictivas entre relaciones familiares y relaciones sociales, que tienen como resultado el deficiente rendimiento de sus trabajadores e inestabilidad laboral, a la vez tiene como efecto relaciones familiares inadecuadas donde se generan varios conflictos provocando condiciones inseguras en vida familiar, es importante este antecedente porque permite reconocer la repercusión familiar en el desempeño del trabajador, mediante técnicas de observación y encuestas con el fin de conocer la realidad de los trabajadores y poder establecer diferentes estrategias de mejora,

Así mismo, Carmona et al. (2015) realizan una investigación con el objetivo de este trabajo es identificar la influencia que tiene la inteligencia emocional en el desempeño laboral en las organizaciones, considerando especialmente el efecto que pueden ejercer las diferentes inteligencias relacionadas con la generación de conocimientos en la organización, obteniendo como resultado la identificación de una relación entre la inteligencia emocional frente a diferentes situaciones con el desempeño del trabajador, aportando a esta investigación el análisis de diferentes textos de inteligencia emocional y cómo la falta de esta incide en la realización de las funciones de un trabajador.

También, Guevara (2015), investiga sobre las relaciones familiares y el rendimiento laboral de las trabajadoras de la empresa confecciones López de la ciudad de Ambato tiene como propósito de establecer coherencia con el paradigma crítico propositivo seleccionado en la fundamentación filosófica, en la presente investigación se utilizó el enfoque cualitativo porque se logró la participación de los sujetos sociales e involucrados, se manejó las modalidades bibliográfica-documental y de campo.

5.1.2 Nacionales

A nivel nacional, Patiño (2018), hace la selección y descripción de una empresa del sector salud para investigar la afectación de los conflictos familiares en el trabajo; para ello se realizará una revisión bibliográfica de la teoría que abarca los principales conceptos de este estudio: la calidad de vida, la familia, el trabajo, las relaciones y los conflictos que se derivan de dicha relación, esta investigación aporta a este proyecto el

reconocimiento de un plan de acción frente a la repercusión de las problemáticas familiares en el trabajo como método de reconciliación.

Así mismo, Quintero, Ibagón y Álvarez (2019) realizando una investigación que tiene como El objetivo principal de la investigación fue conocer los factores que se derivan de la violencia intrafamiliar y la incidencia en la productividad laboral en empresas del sector textil confección. Inicialmente, se realizó una revisión de la literatura, para luego desarrollar el proyecto investigativo bajo el paradigma interpretativo, teniendo en cuenta el método cualitativo y como técnica de recolección de datos el grupo focal y la entrevista, así obteniendo como resultado el reconocimiento de la afectación de problemáticas familiares como lo es la violencia intrafamiliar, en el desempeño laboral de estas trabajadoras.

También, Gabini (2019) realiza una revisión bibliográfica en donde establece la relación entre el conflicto trabajo- familia, con el fin de brindarle a investigaciones futuras fuente de acceso a las diferentes tipologías que caracterizan estas relaciones y de esta manera poder validar a información obtenida ante cualquier investigación.

5.1.3 Regionales

A nivel local, utilizando la universidad Simón Bolívar como objeto de estudio, Espinosa et al. (2020) reconocen El estrés adquiere influencia en diferentes enfermedades, disminuye el rendimiento laboral y académico, perjudica las relaciones personales y familiares, generando consecuencias que afectan al cuerpo, mente y emociones, esto relacionándolo al ámbito académico, sin embargo se concluye que este estrés repercute en cualquier aspecto de la vida, no solo académico, es decir que

cualquier situación que genere estrés en alguno de los círculos sociales en los cuales se maneje el individuo, va afectar de manera directa o indirecta a los demás.

También, Rangel, Sepúlveda y Leal en el 2021 investigan acerca de los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, es decir que el contexto social, incide da en el proceso laboral de un trabajador y puede causar afectaciones a nivel psicológico.

6. Metodología de la Investigación

6.1 Paradigma de Investigación

la investigación cualitativa se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural y en relación con su contexto. El enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados (Sampieri, 2017)

6.2 Enfoque

En este proyecto investigativo guía por un enfoque interpretativo, cuyo interés se centra en el estudio de los significados de las acciones humanas y de la vida social, persigue describir y comprender el fenómeno, recogéndolo dentro de su contexto subjetivo y social, ampliando la mirada más allá del propio fenómeno, para poder abarcarlo totalmente y en toda su complejidad, con el fin de realizar la revisión

bibliográfica acerca de la repercusión de las problemáticas familiares en el ámbito laboral y a partir de esta establecer estrategias que le permitan al trabajador, mejorar su desempeño laboral.

6.3 Alcance

El alcance de este proyecto investigativo fue de tipo descriptivo el cual busca “especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” Hernández y Mendoza (2018), es decir que a partir de la recolección de datos frente a los antecedentes bibliográficos que a partir de una matriz de caracterización se dará solución a la problemática establecida en la investigación.

6.4 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

En el desarrollo de esta investigación, se utilizó como análisis de datos, una matriz de investigación con el cual se busca una mayor y óptima triangulación, obteniendo como resultado el cumplimiento de los objetivos propuestos empezando por los específicos y finalizando en el objetivo general del trabajo investigativo.

6.5 Triangulación

Siempre y cuando el tiempo y los recursos lo permitan, es conveniente tener varias fuentes de información y métodos para recolectar los datos. En la indagación cualitativa poseemos una mayor riqueza, amplitud y profundidad en los datos, si éstos provienen de diferentes actores del proceso, de distintas fuentes y al utilizar una mayor variedad de formas de recolección de los datos (Sampieri, 2017).

6.6 Discurso y Contenido

Con base a la investigación realizada, se presenta los antecedentes más relevantes con el fin de obtener aportes que fortalezcan los resultados, teniendo en cuenta los diferentes análisis propuestos por cada autor, por consiguientes los aportes más fundamentales son:

7. Resultados

La unidad de análisis en el mercado laboral ha sido históricamente el individuo, sin embargo, a lo largo de los cambios y las transformaciones se ha considera la importancia de que las personas forjen relaciones familiares, por lo tanto, la familia se vuelve uno de los más importantes análisis de estudio.

De acuerdo con lo anterior, los autores Román et al. (2012). Refieren “La importancia de la familia como unidad para el análisis económico se basa en el supuesto de que es una entidad que toma decisiones conjuntas en lo relativo a la generación y asignación del ingreso”.

Se resalta que el buen funcionamiento de una familia contribuye a una armonía familiar lo que posibilita a sus miembros el desarrollo psicosocial, buenos sentimientos, seguridad, identidad y bienestar; lo mencionado anteriormente juega un papel indispensable al momento de desarrollar las actividades laborales, dado que la persona debería contar con bases familiares positivas

Del mismo modo, de acuerdo con la situación que esté presentando la persona puede tener un cambio en el estado de ánimo, pero su rol sigue siendo el mismo. Estos

roles se presentan a lo largo de la vida que se pueden ver afectados por la situación en la que se presenten y haya un desequilibrio a nivel del entorno familiar y precisamente por estas situaciones se pueden ver afectados e influye en el entorno laboral, lo anterior teniendo en cuenta que la persona se encuentra afectada psicológicamente, afectivamente, socialmente y al momento de no tener este equilibrio se ve reflejado en la aptitud de la persona y puede generar dentro de la organización en el desempeño, relaciones interpersonales. A continuación, establezco la relación de los antecedentes que se alinearon con las variables presentes en el proyecto de grado.

7.1 Antecedentes de Investigación

Tabla 1
Antecedentes de investigación

ANTECEDENTE	AÑO	AUTOR	OBJETIVO	APORTE
PERCEPCION DE EQUIDAD DE GENERO, EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE VITINICOLA, MAULA	2019	Gaete, Macarena Salgado, Camila	Explorar la relacion entre la percepcion de equidad de genero, con el equilibrio trabajo – familia y la satisfaccion laboral en los trabajadores de una empresa vitinicola, Maula	La relación entre el equilibrio trabajo – familia y percepción de equidad de género es estadísticamente baja mientras que equilibrio trabajo – familia y satisfacción laboral con percepción de equidad de género no hay relación estadísticamente
RELACIONES FAMILIARES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES (OBREROS) DE LA CORPORACIÓN MINERA ANANEA S.A. PUNO- PERÚ 2016	2017	Ancasi, Brist	Determinar la influencia de las relaciones familiares en el desempeño laboral de los obreros de la Corporación Minera Ananea S.A 2016	Las relaciones familiares influyen en el desempeño laboral, en un 48% donde predomina la comunicación familiar agresiva, creando así conflictos interpersonales en las labores desarrolladas, así mismo se demuestra que el tipo de relación familiar influye significativamente en el desempeño laboral.
ESTRÉS LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LAS RELACIONES FAMILIARES EN LOS FUNCIONARIOS DE LA EMPRESA EMAPA- A	2021	Cárdenas, Alexandra	Identificar el estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares en los funcionarios de la empresa EMAPA- A	El estrés es una respuesta fisiológica que mal gestionada se puede volver patológica, la familia es fundamental y puede vivir acontecimientos estresantes los cuales de no llevarlos de

				manera adecuada puede generar conflictos y con el tiempo agravarse dando paso a problemas de salud
RELACIONES FAMILIARES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES (OBREROS) DEL CONSORCIO VIAL NEGROMAYO DISTRITO DE PALLPATA – ESPINAR 2016”	2016	Cuti, Yanet	Conocer si las relaciones familiares se asocian directa y significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores (Obreros) del Consorcio Vial Negromayo Distrito de Pallpata – Espinar 2016	Las malas relaciones familia puede afectar de manera negativa al trabajador de tal manera que influya en sus funciones laborales, estos problemas pueden afectar también las relaciones con sus otros compañeros de trabajo esto generando un ambiente de conflicto.
LAS RELACIONES FAMILIARES Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA BODEGA ZONA 1 DE MEGAPROFER S. A	2017	Poveda, Pablo	Establecer la influencia de las relaciones familiares en el desempeño laboral de los trabajadores de la Bodega Zona 1 de MEGAPROFER S.A., con el fin de mejorar las condiciones de vida laboral de los trabajadores.	Los principales conflictos familiares que repercuten en el desempeño laboral en primer lugar lo ocupan los problemas relacionados con la pareja, un aspecto a considerar es la influencia que encabeza las causas que provocan una notoria disminución en el desempeño laboral, seguida por la falta de comunicación con la pareja, el divorcio, la desunión, violencia física y psicológica, así como la falta de apoyo.
LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL CENTRO EDUCATIVO DE NUEVO CHORRILLO	2014	López, Sonia Domínguez, Magaly Machado Inès	Analizar la influencia de las relaciones interpersonales de los docentes del Centro Educativo Nuevo Chorrillo en su clima organizacional	El uso de diversas estrategias tales como: comunicación, tolerancia, respeto y liderazgo asertivo permitirá que se afecten las relaciones humanas en el plantel, los cuales se hacen evidentes de forma positiva o negativa en el clima organizacional del mismo
EL ESTRÉS LABORAL SU INCIDENCIA EN LAS RELACIONES FAMILIARES Y SOCIALES	2005	Agudelo, Marilyn	Realizar una intervención psicosocial en la empresa Kenworth de la Montaña, para determinar el impacto del estrés laboral en la salud mental, entendida no sólo como un proceso o una variable de resultado, sino también como una variable independiente	Los precursores de la (mala) salud mental son, en general, de carácter psicosocial y guardan relación con el contenido del trabajo, así como con las condiciones de trabajo y de empleo y con las relaciones (formales e informales) en el trabajo
¿CÓMO INFLUYEN LOS FACTORES PROTECTORES	2011	Saavedra, Viveca	Establecer la influencia de los Factores Protectores	Los factores protectores familiares hay que reforzarlos

FAMILIARES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL CONSEJO NACIONAL DE CONTROL DE SUSTANCIAS ESTUPEFACIENTES Y PSICOTRÓPICAS (CONSEP) EN LA MATRIZ DURANTE EL AÑO 2010-2011?		Chicaiza, Ruben	Familiares en el Desempeño Laboral de los funcionarios y empleados del CONSEP.	independientemente de la relación trabajadora – familia ya que esto proporciona mejores resultados en las funciones a desempeñar y fortalecen las relaciones con sus familiares
RELACIONES HUMANAS EN EL AMBITO LABORAL	2009	Ahumada, Lizett Castellanos, Carolina Figueroa, Maria	Proporcionar al personal de servicios básicos de intendencia del área de técnica del IMSS, herramientas que ayuden a su desarrollo personal, a través de temas sobre relaciones humanas, para crear un ambiente de trabajo favorable, donde el trabajador pueda desarrollar su labor, de una manera armónica, eficiente y de calidad.	Las relaciones humanas son una parte fundamental en el ser humano, no puede estar aislado, ya que es un ser social por naturaleza y de esta interacción se van conformando valores y la personalidad de ser humano, buscando de esta manera el bien común, es por esto por lo que un trabajador no solo busca su bien particular, si no un bien común.
INFLUENCIA DE LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJABAMBA - AGOSTO 2016	2016	Santos, Gloria	Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - agosto 2016.	La influencia de la dimensión autoestima de las relaciones interpersonales sobre el desempeño laboral es significativa, lo que significa que hay una correlación positiva media alta

Nota. Elaboración propia

De acuerdo con los antecedentes descritos en la tabla anteriores se logró identificar aspectos de desequilibrio en función de las relaciones familiar, que influye de manera negativa en el desempeño laboral y las relaciones interpersonales, aspectos relevantes y de gran interés por parte de la organización para identificar valorar e intervenir en la medida de lo posible dichos aspectos.

Es complejo la identificación real que permite intervenciones pertinentes a aspecto extralaborales que involucren la organización, funcionamiento y relaciones

familiares con el propósito del equilibrio de la salud de los trabajadores dentro de la organización y fuera de ella, lo anterior teniendo en cuenta que muchos trabajadores se muestran negativos, distante, reservados, dan información no real a sus condiciones muchos por respeto a la intimidad o simplemente porque prefieren separar lo personal de lo laboral, también se puede presentar que la misma organización no facilita los medio de comunicación y ayuda, apoyo a sus colaboradores.

7.2 Identificación de los Principales Factores Familiares y Laborales

El bienestar y la satisfacción son dos conceptos importantes en la calidad de vida del ser humano, esta puede ser medida de manera global en el cual influye la familia y el trabajo, estas ocupan un lugar importante para explicar el bienestar y la satisfacción globales de cada individuo.

A continuación, se identifican los diferentes factores que se pudieron evidenciar a través de los diferentes antecedentes recopilados que respondieron a las variables de identificación de factores de desequilibrio familiar que influye en el ambiente laboral desde el rol del individuo como un rol ocupacional y las relaciones interpersonales dentro del ambiente laboral que evidentemente afecta al desempeño dentro de la organización y los mismos objetivos de la organización.

Tabla 2:
Principales factores familiares laborales

FAMILIARES	LABORALES
Pleitos	Tensión
Enojos	Preocupación
Falta de respeto	creando sentimiento de inestabilidad

La falta de comunicación con la pareja	Inseguridad
El divorcio	Incapacidad
La desunión	Roces con sus compañeros
Violencia física y psicológica	Baja autoestima
La falta de apoyo	Mal liderazgo
Casados	Baja tolerancia a las críticas
Falta de equidad de género	Desconcentración
Estrés familiar	Irritabilidad
Falta de tiempo para la familia	Exceso de Preocupado
Infidelidad	Ausentismo
El dinero	Exceso de trabajo
Ambiente familiar hostil	Preocupación excesiva
Problemas de Salud de algún miembro	Falta de Adaptabilidad
Manejo de la intimidad	Dificultad para Trabajo en equipo
Poca Integración familiar	Alteraciones nerviosas
Familia armoniosa	No cumplimiento de sus funciones
Faltas de respeto	Bajo cumplimientos en sus funciones dentro de la jornada laboral
Factores genéticos	Pesimismo
Falta de comunicación	accidentalidad
Falta de Cooperación	Olvidos frecuentes
Lealtad	Baja Productividad
Falta de empatía y de trabajo en familiar para alcanzar los proyectos	Permiso de maternidad - paternidad

Nota. Elaboración propia

Si bien la normatividad nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo hace énfasis en la intervención de los factores de riesgo como una obligación de todos los empleadores indistintamente de los tipos de contratación se hace también necesarios y pertinente la identificación o la apropiación por parte de los empleadores

para identificar aspectos extralaborales que hace parte y se ve ligados de la intervención de los aspectos psicosociales de la organización.

El individuo es un ser integral en donde los aspectos familiares pueden influir en su desempeño dentro de la organización y toda organización debería preocuparse por la salud mental de sus trabajadores, el descanso, bienestar familiar, personal e individual, es claro que no es una tarea fácil los aspectos de identificación, pero dentro de las políticas organizacionales se debería identificar e intervenir dichos aspectos cuando se requiera dentro de la organización.

En la lectura de los diferentes antecedentes e investigaciones que se recopilaron y se encuentra registrada en la tabla #1 se identificó de manera reiterada aspectos laborales como una notoria disminución en el desempeño laboral provocada por la falta de comunicación con la pareja, el divorcio, la desunión, violencia física y psicológica, así como la falta de apoyo, como factores relevantes que pueden llegar a generar repercusiones a nivel general.

7.3. Medidas de Intervención

Se hace necesario precisar en todas las organizaciones contemplen medidas de intervención donde se involucre al trabajador junto con su familia, Las capacitaciones juegan un papel primordial para el logro de tareas y proyectos, de esta forma los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.

El objetivo principal de la capacitación es mejorar la eficiencia de los trabajadores para que éstos aporten el incremento necesario y de esa manera se alcancen

índices altos de productividad. De esta manera se fortaleces los conocimientos de cada trabajador.

De esta forma la capacitación se lleva al ámbito familiar del trabajador ya que es la base para un mejor desempeño en las funciones y se mantiene como prioridad la relación familia – trabajador.

7.3.1. Capacitación para trabajadores y familias

Esta capacitación de formación se llevará a cabo en encuentros de forma presencial dentro de la empresa que permitan abordar temáticas específicas para fortaleces la relación familia – trabajo.

Tabla 3:
Identificación del tipo de conflicto

TEMA	OBJETIVO	NOMBRE	DESCRIPCION	PONENTE
Test: cuestionario SWING (interacción trabajo - familia)	Aplicar cuestionario para identificar conflicto trabajo - familia	Conflicto trabajo-familia	Forma de conflicto de rol, donde las presiones resultantes del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto. Forma de conflicto de rol, en el que las presiones que	Psicólogo especialista en familia

		Interacción negativa trabajo familia	resultan del trabajo e interfieren en algún aspecto con las presiones familiares.	
		Interacción negativa familia trabajo	Forma de conflicto de rol, en el que las presiones familiares son interfieren en algún aspecto con las presiones que resultan del trabajo	
		Interacción positiva trabajo familia:	Grado en el que las experiencias vividas en un el trabajo contribuyen a mejorar la calidad de vida en la familia.	
		Interacción positiva familia trabajo	Grado en el que las experiencias vividas en la familia contribuyen a mejorar la calidad de vida en el trabajo	

Nota. Elaboración propia

7.3.2. Leyes que abarcan la relación familia – trabajo

De acuerdo con el desequilibrio en la relación familia – trabajo que se evidencio anteriormente, se agregó en el plan de capacitación la sección de leyes que fortalecen y ayudan a los trabajadores con ciertas situaciones extralaborales, del mismo modo guía al empleador en el conducto regular de estos procesos.

Tabla 4:
Normatividad ley 1361 de 2009 – ley 1857 de 2017

TEMA	NORMATIVIDAD	OBJETIVO	DESCRIPCION	PONENTE
acercamiento	Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones	Identificar la normatividad dentro de la empresa que reconozca el ámbito familiar de cada trabajador	Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia	Psicólogo especialista en recursos humanos

			Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año. como el “Día Nacional de la Familia	
Acercamiento	Ley 1857 de 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	Identificar la normatividad dentro de la empresa que reconozca el ámbito familiar de cada trabajador	Objeto. La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad	Psicólogo especialista en recursos humanos

Nota. Elaboración propia

7.3.3 Integración familiar

En proceso del plan de intervención se anexa la integración familiar por su importancia que implica generar un ambiente para que los empleados puedan atender sus responsabilidades familiares sin sentirse tironeados o con sentimientos de culpa ante las demandas laborales

Tabla 5:
Actividades de integración familiar

ACTIVIDAD	TEMA	OBJETIVO	DESCRIPCION	ORIENTADOR
Torneos deportivos	Futbol familiar	Afianzar los vínculos entre familiares, trabajadores y la empresa, que a su vez permitirá contribuir en el mejor desempeño y sea favorable para el negocio	Se organizarán dos partidos de futbol, uno de los trabajadores y el otro de las esposas. Para organizar los equipos se hará un sorteo con todos los empleados y sus esposas.	Psicólogo especialista en recursos humanos
Actividad de campo	En busca del tesoro perdido	fomentar el trabajo en equipo, desarrollar la creatividad y reconocer el liderazgo	Por medio de un sorteo entre los trabajadores y sus familias se organizarán dos grupos. Esta actividad se trata de esconder incentivos y colocar “pistas”, a través de acertijos que al	Psicólogo especialista en recursos humanos

			resolverlos los lleve al siguiente punto, hasta llegar a encontrar el tesoro	
Días de celebración	Día del niño Día del padre Día de la madre Día del amor y la amistad Día de la familia Día del trabajador	Fortalecer los lazos familia – trabajador por medio de celebraciones de integración	Se integrará a las familias de los trabajadores para celebrar las diferentes fechas con cenas y detalles para fortalecer la relación familia – trabajador	Psicólogo especialista en recursos humanos

Nota. Elaboración propia

7.3.4 Prestación de apoyo psicológico

Los empleados son el mayor activo con que cuenta una empresa, por lo que su salud mental, el clima laboral, sus preocupaciones de trabajo o personales repercuten en la productividad e influyen en la vida del trabajador, por lo anterior se agrega dentro del plan de capacitación apoyo psicológico para la estabilidad de cada trabajador.

Tabla 6:
Apoyo psicológico

TEMA	PROCESO	OBJETIVO	DESCRIPCION	ACOMPAÑANTE
------	---------	----------	-------------	-------------

Acompañamiento	Duelo	Distinguir las etapas del duelo y como sobrellevar la situación	Se prestará el servicio de acompañamiento psicológico a los trabajadores que estén atravesando por situación de duelo por algún familiar de primera y segunda línea	Psicóloga clínica
Acompañamiento	Separaciones	Identificar las emociones que esta presentando de acuerdo con la situación de separación	Se realizarán sesiones de acompañamiento a los trabajadores y sus parejas (opcional) para el manejo emocional y que pueda afectar su rendimiento laboral	Psicóloga clínica
Acompañamiento	Depresión	Identificar la situación que le está perturbando en su cotidianidad	Se organizarán sesiones de acuerdo con el nivel de depresión por el cual este pasando el trabajador y se dará acompañamiento a sus familiares que se encuentren afectados	Psicóloga clínica

Nota. Elaboración propia

8. Conclusiones

De acuerdo con los objetivos planteados y los antecedentes recolectados durante el desarrollo de los capítulos anteriores del presente trabajo de investigación, se puede establecer las siguientes conclusiones:

- De acuerdo con los antecedentes que se recolectaron al largo del presente proyecto una buena gestión de las relaciones familia - trabajo es de suma importancia para el equilibrio laboral de cada persona, las diferentes situaciones negativas que ocurren fuera de la organización influyen en el desempeño del trabajador provocando un bajo rendimiento en sus funciones.
- Los factores negativos que se presentan en las familias de cada trabajador generan un desequilibrio en las esferas personales como lo es social, emocional, psicológico e individual viéndose afectada una de las más importantes que es lo laboral ya que es allí donde pasa la mayor parte del tiempo y es donde forja sus relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo.
- De acuerdo con la ley establecida anteriormente las organizaciones están en la obligación de colocar dentro de sus objetivos el fortalecer la relación del trabajador con su familia, gracias a esta ley el empleador se puede guiar para establecer de qué forma puede desarrollar la integración familia – trabajador.
- Con el apoyo psicológico que presta la organización, el trabajador podrá hacer uso de este en los momentos que sienta que los factores familiares están influyendo en el desarrollo de sus funciones laborales, de igual manera en función de fortalecer la relación familia – trabajador la organización abarcara el servicio psicológico a los familiares de dicho trabajador.

- Como se evidencia en el transcurso de este proyecto, la familia es el pilar fundamental para todo individuo y dependerá de esta relación el cómo se desarrolle el ser humano dentro de su rol como trabajador y de acuerdo con su rendimiento laboral influirá si este hace parte de los factores negativos que se presentaran en su familia.

9. Recomendaciones

- A las organizaciones implementar programas de acercamiento y comunicación asertiva que ayude a fortalecer las relaciones interpersonales para un mejor desarrollo laboral y mejor consolidación de la integración familiar, estableciendo nuevos espacios de participación para una mejor calidad de vida familiar y laboral.
- Al trabajador de la organización desde el área de bienestar social, se propone implementar programas como: una vivencia en equilibrio para la vida familiar y laboral, programas de promoción social, talleres y capacitaciones para los trabajadores y familias donde se fortalezca la relación familia – trabajador.
- Para los programas de investigación, se recomienda realizar estudios más profundos respecto a la relación familiar y desempeño laboral.

10. Referencias

Quintero – Aragón L. F., Álvarez, Agudelo, C. E., Ibagón, Parra, D. M. (2019). La violencia intrafamiliar en el desempeño laboral de las mujeres en el sector textil-confección. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*. 13(2) 271-284.
<https://www.redalyc.org/journal/679/67962600008/movil/>

- Beiza, A. (2012). Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la Escuela Básica Nacional "Creación Chaguaramos II" [Trabajo especial de grado, Universidad de Carabobo]
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/956/abeiza.pdf>
- Oliva- Gómez, E. y Villa – Guardiola, V. J. (2013) Hacia un concepto interdisciplinario de la familia. *Justicia Juris*, 10(1) 11- 20.
<http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v10n1/v10n1a02.pdf>
- Carmona-Fuentes, P., Vargas-Hernández, J. G., y Rosas-Reyes, R. E. (2015) Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral Sapienza Organizacional, *Universidad de los Andes Mérida Venezuela*, 2(3). 53-68
- Espinosa-Castro, J., Hernández-Lalinde, J., Rodríguez, J. E., Chacín, Maricarmen, M.D., Bermúdez-Pirela, V. P., (2020). Influencia del estrés sobre el rendimiento académico. *Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica*, 39(1), 63-69.
<https://www-proquest-com.ezproxy.uniminuto.edu/scholarly-journals/influencia-del-estrés-sobre-el-rendimiento/docview/2407573751/se-2?accountid=48797>.
- Feldman, L. y Blanco, G. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. *Revista de la Facultad de Medicina*, 29(2), 103-108.
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002&lng=es&tlng=es.

- Goldani, A. (2001), "Las familias brasileñas y sus desafíos como factor de protección al final del siglo XX". *FLACSO, Porrúa*.
- Gabini, S. (2019). Revisando el constructo articulación trabajo-familia: Entre el conflicto y el enriquecimiento. *Psicogente*, 22(42) doi:<http://dx.doi>
- Rodríguez - Muñoz, M. F., y Nouvilas- Pallejá, E. (2007). El conflicto entre el trabajo y la familia como fuente de estrés: el papel modulador de las atribuciones. *Ansiedad y Estrés*, 13 (2-3), 177-189. https://www.infocop.es/view_article.asp?id=2089
- Hernández, Córdoba, A. (1997). *Familia, ciclo vital psicoterapia sistémica breve*. (1ra ed.) Bogotá: El búho. <https://catalogo.cecar.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=14221>
- Hernández - Sampieri, R., Mendoza-Torres, C. P., (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *McGraw-Hill*. <https://www-ebooks7-24-com.ezproxy.uniminuto.edu/?il=6443>
- Jaimés-Mora, S. S., Márquez-Gómez, J. V., y Pernía -Orozco, L. P. (2016). Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de gestión administrativa y del talento humano que presentan los empleados de la empresa Distraves S.A. de Cúcuta. *Mundo FESC*, 5(10), 23-26. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/73>

Moreno, S. I. Relaciones interpersonales en el clima laboral de la Universidad Tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *Revista CES Derecho*, (9), 1, enero – junio 2018, 13-33

Patiño, Castro, M. (2018). Análisis de la afectación de los conflictos familiares en el trabajo. Caso trabajadores de enfermería del Hospital Méderi. Bogotá: *Universidad Externado de Colombia, 2018.*

Pinilla, A. (2010). *Relaciones humanas y laborales en la empresa*. Editores Técnicos Asociados S.A.
<https://books.google.com.sv/books?id=rxSYNzkP73UC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Poveda, Mora, P. G. y Medina, Arias, E. S. (2017). *Desempeño Laboral, relaciones familiares familia*. Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Carrera de Trabajo Social.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24700>

Rangel, K., Sepúlveda, Z. y Leal, J. (2021). Evaluación del riesgo psicosocial en la población trabajadora de la Empresa Tu Tierra ubicada en la ciudad de Cúcuta. (Trabajo de grado). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Cúcuta - Colombia.

Rhnima, Abdelaziz, R. P., Núñez, J. F., y C. E. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del

agotamiento profesional Ciencia Ergo Sum. *Universidad Autónoma de México*.
23(3) <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10448076005>.

Rivera, Heredia, M. E y Andrade, Palos, P. (2010). *Escala de evaluación de las relaciones intrafamiliares (E.R.I). Uaricha Revistade Psicología, 14, 12-29.*
<http://www.revistauaricha.umich.mx/index.php/urp/article/view/444/455>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (Novena Ed.) r Elsevier Editora Ltda.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_hu manos_-_chiavenato.pdf

Rojas, Pacheco, D. J. (2019). *Relación entre familia y trabajo desde un enfoque histórico* [Tesis de pregrado, Universidad Ciencias Aplicadas y Ambientales]
<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>

Chrousos, G.P. y Gold, P.W. (1992). The Concepts of Stress and Stress System Disorders. *Journal American Medical Asociation. (267, 9): 1244-1252.*

Varela, N. V. (2008). Feminismo para principiantes. *Consell de Cent, 425-427*
<https://kolectivoporoto.cl/wp-content/uploads/2015/11/Varela-Nuria-Feminismo-Para-Principiantes.pdf>

Selye, H. (1980). ¿Qué es el estrés? <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>

Ortega, Villalobos, J. (1999). Estrés y trabajo. Medicina Laboral.

<http://www.estrucplan.com.ar/Producciones/entrega.asp?IdEntrega=318>

Ley 789 de 2002, (2002, 27 de diciembre). Congreso de la República. Diario oficial No.

45.046. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html

Código Sustantivo del Trabajo. (1951, 7 de junio). Congreso de la República. Diario oficial

No. 27.622.

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html

Sampieri, R. (2017). *metodologia de la investigacion*. mexico: McGrawHill education.

