

MPS0016
2017

1324018



MAESTRIA EN PSICOLOGIA
Formato Proyecto de investigación

Página 1 de 140

**FUNCIONAMIENTO FAMILIAR ASOCIADO AL ESTRÉS LABORAL EN
PROFESIONALES DEL AREA DE LA SALUD DE LA CIUDAD DE
BARRANQUILLA**

Investigador Principal:

DIAZ LOBO JULIETH PAOLA
MALKUN AROCA ANA MILENA

Directora de Investigación:

ALARCON VÁSQUEZ YOLIMA

UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR

MAESTRIA EN PSICOLOGIA

BARRANQUILLA

2017





Dedicatorias

Mi vida es un vaivén, una carta de colores con muchos matices, he tenido acontecimientos diversos en este trasegar académico y en cada uno de esos momentos ha existido una fuente de motivación. He necesitado fuerzas y Dios me las ha dado, por eso es a él primeramente a quien entrego el privilegio de ser dueño de todo esto que he construido y que he alcanzado. Mi familia ha sido un pilar emocional fundamental, mis padres y mi hermano que siempre han estado, han confiado y me han apoyado en todo lo nuevo que se me ocurre al soñar despierta.

Mi esposo, mi maravilloso esposo, sin su ayuda y comprensión no habría llegado a la meta, eres mi razón hecha canción, la luz de Dios manifiesta en mi vida. Mi hijo, mi Santiago Elías, mi bendición, mi príncipe anhelado, mi regalo del cielo, él podrá ver y cosechar los frutos de mi esfuerzo. ¡Para ti hijo es este sueño!

JULIETH PAOLA DIAZ LOBO

Dedico esta tesis a mi Dios mi guía, esperanza y amigo fiel quien me regalo este trabajo. A mi tío Gustavo José Aroca Martínez quien con su vida profesional y académica ha sido un ejemplo de superación y excelencia para mi vida. A la Universidad Simón Bolívar y sus directivas por brindarme esta ayuda y convertirme en mejor docente y ser humano. A mis padres, quienes me apoyaron todo el tiempo. A mi esposo Fabián y a mis hijas Sara Isabel y Ana Sofía a quienes amo inmensamente y fueron motor para continuar hacia adelante. A todos los que me apoyaron para escribir y concluir esta tesis.

ANA MILENA MALKUN AROCA



Agradecimientos:

A la Universidad Simón Bolívar por la puesta en marcha de este proceso formativo en que tuve la oportunidad de conocer docentes maravillosos. A mi esposo por su ayuda en mis tiempos difíciles y por estar siempre presto a colaborar en mis dificultades cuantitativas. A mi querida Yolima que siempre confió en mis capacidades y me impulsó a seguir en el camino de la investigación. A mis compañeros que fueron como hermanos, encontrando en ellos, ayuda, apoyo y ánimo en todos los momentos.

JULIETH PAOLA DIAZ LOBO

Agradezco primeramente a Dios por haberme permitido estudiar nuevamente mi título de maestría y poder seguir ayudando en mi carrera como psicóloga clínica a muchos pacientes y sus familias.

A la clínica de la Costa y la Universidad Simón Bolívar instituciones donde trabajo por haberme dado la ayuda para poder realizar este sueño.

A mi esposo mi compañero por haber tenido paciencia y saber cuidar y entretener a las niñas cuando yo estudiaba, este es nuestro logro, te amo infinito.

A mis padres por sus oraciones y apoyo incondicional. Los amo.

A mi asesora de tesis la Dra. Yolima Alarcón por haber guiado y acompañado en este camino con sus valiosas enseñanzas.

A Henry, una ayuda de gran valor.

A cada médico y enfermera que se dispusieron a realizar las encuestas y sacar este trabajo adelante.

Gracias a la vida que me ha dado tanto.....

ANA MILENA MALKUN AROCA



TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	6
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCIÓN.....	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
JUSTIFICACIÓN.....	21
<i>Objetivo General y Específicos.....</i>	<i>28</i>
GENERAL.....	28
ESPECIFICOS.....	28
CAPITULO 1: REVISIÓN TEÓRICA	29
<i>Estado del arte</i>	<i>29</i>
<i>Estrés Laboral.</i>	<i>33</i>
<i>Funcionamiento Familiar.</i>	<i>37</i>
MARCO TEÓRICO.....	41
<i>Estrés Laboral.</i>	<i>41</i>
Definición de Estrés Laboral.	41
Fases del Estrés Laboral.	45
Factores Individuales y Psicosociales Intervinientes.	46
Causas del Estrés Laboral.	48
Consecuencias del Estrés: Individual y Organizacional.....	50
Teorías relacionadas con el Estrés Laboral.	53
<i>Funcionamiento Familiar.</i>	<i>54</i>
Conceptualización del término de Familia.....	54
Etimología del concepto Familia.	58
Definiciones y Tipos de Familia.....	59
La Familia desde la visión sistémica.	60
La Familia desde el modelo estructural – Sistémico.....	65
Patrones de Interacción en el sistema Familiar.....	66
Relación Familia – Trabajo.	69
CAPÍTULO 2: MÉTODO	72
<i>Enfoque de la Investigación.....</i>	<i>72</i>
<i>Alcance o tipo de investigación.</i>	<i>72</i>
DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	73
<i>Definición Conceptual.....</i>	<i>73</i>
Estrés Laboral.....	73
Funcionamiento Familiar.....	74
<i>Definición Operacional.</i>	<i>75</i>



<i>Población y muestra</i>	77
<i>Recolección y análisis de los datos</i>	77
Análisis de Datos.....	79
Procedimiento del estudio.....	79
CAPÍTULO 3: RESULTADOS	80
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO.....	80
NIVELES DE ESTRÉS LABORAL Y FACTORES ORGANIZACIONALES ASOCIADOS AL ESTRÉS ...	89
DIMENSIONES DEL FUNCIONAMIENTO FAMILIAR	93
DISCUSIONES	97
CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS PARTICIPANTES	98
NIVELES DE ESTRÉS LABORAL Y FACTORES ORGANIZACIONALES ASOCIADOS AL ESTRÉS .	100
DIMENSIONES DEL FUNCIONAMIENTO FAMILIAR	103
CONCLUSIONES	108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	117



RESUMEN

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad de afrontamiento a la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales (Leka, Griffiths & Cox, 2003). Por su parte, la funcionalidad familiar es un concepto de carácter sistémico, que aborda las características relativamente estables, por medio de las que se relacionan internamente como grupo humano, los sujetos que la componen. Es el conjunto de relaciones interpersonales que se generan al interior de cada familia y que le conceden identidad propia (Castellón & Ledesma, 2012).

El objetivo del presente estudio fue establecer la relación entre Estrés Laboral y Funcionamiento Familiar como factor asociado en Profesionales del área de la Salud de una Clínica de la ciudad de Barranquilla. Se lleva a cabo una Investigación cuantitativa con diseño Transeccional Correlacional, aplicando dos (2) instrumentos: Cuestionario sobre el estrés laboral OIT-OMS y Faces III de Olson, además de una ficha de caracterización sociodemográfica a una muestra de 127 profesionales. Se encuentra que los datos en general indican la presencia



de un bajo nivel de estrés (91%), Nivel intermedio (6%) y Estrés (3%) y en funcionamiento familiar según Olson; con respecto a la Cohesión, el 41% fue Unida, seguido de Separada (31%), luego Enredada (17%) y por último, Desligada (11%) de representatividad. En cuanto a Adaptabilidad, la familia Caótica representó el 67% de la totalidad de los participantes, la Flexible fue el 20% y 10% Estructurada y con solo una representación del 2% Rígida.

Palabras claves: Estrés Laboral, Funcionamiento Familiar, Cohesion, Adaptabilidad.



ABSTRACT

Occupational stress is the reaction that can have the individual to demands and pressures of work that do not conform to their knowledge and skills and to test their ability to cope with the situation. Although stress can occur in employment situations are very different, often is compounded when the employee feels that do not receive sufficient support from their supervisors and colleagues, and when you have limited control over their work or the way in which can cope with the demands and pressures of work (Leka et al. 2003). For its part, the family functionality is a concept of a systemic nature, which addresses the relatively stable characteristics, by means of those which relate internally as a human group, the subject of which it is composed. Is the set of interpersonal relations that are generated in the interior of each family and to give it its own identity (Castellón & Ledesma, 2012).

The objective of the present study was to establish the relationship between occupational stress and family functioning as an associated factor in professionals of the area of the health of a clinic in the city of Barranquilla. It is carried out a research quantitative with design transectional correlational, applying two (2) instruments: Questionnaire on stress at work ILO-WHO AND FACES III of Olson, in addition to a tab of characterization of socio-demographic to a sample of 127 professionals. It was found that the data in general indicate the presence of a low level of stress (91%), intermediate level (6%) and stress (3%) and in family



functioning according to Olson; with regard to Cohesion, 41% was united, followed by separate (31%), then entangled (17%) and finally, disengaged (11%) of representativeness. In terms of adaptability, the family chaotic represented 67 per cent of the total number of participants, the Flexible was the 20% and 10% structured and with only a representation of the 2% rigid.

Keyword: Work stress, family functioning, Cohesion and adaptability.



INTRODUCCIÓN

De acuerdo con Gamero (2010), el estrés ha sido identificado como uno de los riesgos emergentes más importantes en el panorama laboral actual y como uno de los principales retos para la seguridad y la salud a que se enfrentan las organizaciones. La International Labour Organization - ILO (1986,1992) se refiere al estrés laboral como una: "Enfermedad peligrosa que perjudica a la producción, al afectar la salud física y mental de los trabajadores aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control...". (pp. 1)

La familia debe ser observada como una fuente primordial que conlleva al conocimiento individual, las formas de interacción social, la demostración del afecto y el vínculo emocional. Es decir, es una fuente o suministro de información del bienestar físico, social y psicológico al momento de tratar a los semejantes o tratarse a sí mismo. La familia entonces se vuelve apoyo primordial y de vital importancia para el individuo puesto que son un grupo de personas que manejan emociones, sentimientos, fortalezas y debilidades que de una u otra manera se podría configurar como un factor protector de los individuos en el trabajo.

Para Rivera & Briceño (2013) todos piensan en algún momento de su vida que su trabajo es el más agotador, pero hay algunas personas que deben



enfrentar situaciones realmente complicadas a lo largo de su carrera profesional. Hay quienes sacrifican su tiempo en familia, horas de esparcimiento, un sueldo cómodo y hasta su propia vida cada vez que van a trabajar. La naturaleza de cada trabajo exige una mayor o menor cantidad de recursos a los trabajadores, independientemente de sus diferencias individuales. Unos trabajos exigen prisa, inmediatez, otros exigen precisión, exactitud, otros exigen un gran esfuerzo físico, otros un gran esfuerzo mental, otros acarrean una gran responsabilidad, pues las consecuencias de un error pueden ser vitales. Es por esto, el interés de establecer la relación entre Estrés Laboral y Funcionamiento Familiar asociado en Profesionales del área de la Salud de la ciudad de Barranquilla.

En la siguiente propuesta de investigación se mencionan dos temas actuales que hoy en día impactan el desarrollo psicosocial del individuo, estos son el estrés laboral y el funcionamiento familiar en los profesionales del área de la salud que atienden diariamente muchísimas personas y son influyentes en el aumento de la calidad de vida y salud en nuestro entorno.

Es claro que existe una problemática sentida en esta población tal vez con poco abordaje, se pretende entonces realizar una lectura y análisis desde el enfoque sistémico, atendiendo a autores como Salvador Minuchin, Bertalanffy, Andolfi, Bateson, Fishman y Olson, e igualmente Bronfenbrenner quien no figura como Sistémico, pero realiza aportes desde su teoría ecológica.



PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés es un proceso natural de adaptación del individuo a las demandas de su entorno, que fisiológicamente, ocasiona un aumento en la tasa cardiaca, la tensión muscular, baja las defensas del individuo, entre otras manifestaciones. Así mismo, está asociado con una reducción de la productividad de las empresas y un descenso de la calidad de vida de aquellos que lo sufren. En la actualidad, son millones de personas en el mundo que padecen de estrés laboral y no se ajustan a las exigencias y presiones afectando en gran manera al individuo en su entorno que en muchas ocasiones lo incapacita para afrontar situaciones (Leka et al. 2003).

Según Becerra (2016), el estrés laboral no debería ser extraño. Hoy el mundo del trabajo — con sus avances industriales, la globalización, el desarrollo tecnológico y las comunicaciones virtuales — impone retos y condiciones que con frecuencia exceden los límites de nuestras habilidades y capacidades. Su resultado es el estrés, que puede conducir a disfunciones físicas, mentales y sociales; incluso dañar la salud, mermar la productividad y afectar los círculos familiares y sociales.

Actualmente, el estrés laboral ha generado serias preocupaciones al mercado y las organizaciones, debido a las consecuencias negativas que causa



en la salud física y mental del trabajador (Gabel-Shemueli, Peralta, Paiva & Aguirre, 2012).

Diariamente, los individuos en las organizaciones especialmente las del área de salud deben resolver conflictos y tomar decisiones simples y/o complejas, que van a repercutir en los usuarios o pacientes que necesitan ser bien atendidos, pues un trabajador estresado no tendrá la misma capacidad de hacerle frente a estas situaciones que un trabajador tranquilo; es por esto que es de vital importancia llevar a cabo planes de acción que faciliten al individuo en clínicas u centros hospitalarios trabajar en la disminución de sus niveles de estrés, ya que esto podría repercutir en su diario vivir alejándolos de tener vidas gratificantes y de brindar una buena atención al paciente. Si las situaciones laborales se convierten en estrés laboral y no se solucionan podrían considerarse un problema y un riesgo tanto para los pacientes como para los profesionales que la padecen.

Las consecuencias del estrés en ocasiones no se manifiestan de forma inmediata, sin embargo, diversos estudios han confirmado que el estrés laboral tiene secuelas que son derivadas de tensiones positivas precisamente de la sobrecarga de trabajo, la imprecisión del rol a desempeñar, los conflictos y la inseguridad, resaltando este último como un factor de gran importancia a la hora de desempeñar un trabajo, por ejemplo, en un cargo de médico responsable de la salud de un paciente. Estas secuelas presentan manifestaciones en la salud de las



personas en el área física y emocional lo cual repercute en la organización en aumento del absentismo, los cambios en los hábitos de trabajo, el agotamiento del trabajo, clima laboral negativo y conflictos. La administración puede intervenir para revertir los efectos del estrés negativo. Algunas acciones incluyen un diseño adecuado de trabajo, la comunicación permanente con los empleados, formación de equipos, y el uso de un coordinador de grupo (Anderson & Pulich, 2001; Gabel-Shemueli et al. 2012).

De acuerdo con Prieto (2015), las organizaciones deben tener en cuenta que, para lograr un sano ambiente laboral, es necesario considerar al trabajador como un ser integral: persona, trabajador, y familia, velando siempre por su bienestar y generando pautas encaminadas a fortalecer los roles particulares y generales dentro de la organización.

En estudio llevado a cabo por la firma Regus, luego de encuestar a 16.000 profesionales de distintas áreas se concluyó que el 38% de colombianos que están empleados sufren de estrés laboral. Entre las principales causas de un elevado estrés a nivel general está el trabajo con un 64%, las finanzas personales con el 54% y las relaciones con la pareja en un 38%. El 68% de los encuestados aseguró que el trabajo flexible reduce el estrés, acompañado de un 64% que recalca que ese trabajo flexible es más amigable con la familia, reduciendo los niveles de presión en los dos ámbitos (Castro, 2012).



De acuerdo a la Encuesta Nacional de Salud Mental, la población adulta de 18 años y más, vista desde el modelo de espectro Salud Mental, problemas y Trastornos refleja en un 34% disfunción familiar, atendiendo con ello a la multiplicidad de factores posiblemente productores de tal situación (Ministerio de Salud, Ministerio de la Protección Social, Colciencias & Pontificia Universidad Javeriana, 2015)

En estudios realizados por Feitosa, Simonetti, Ferraz & Kobayashi (2012) en personal de Enfermería de un Hospital Especializado en Cardiología se encontró que las actividades reconocidas como estresantes están relacionadas con la competencia de gestión de la asistencia de enfermería. Igualmente, el ambiente físico de la unidad, el nivel de ruido, llevar a cabo actividades de oficina y realizar ciertas tareas en un tiempo aparecieron como situaciones de estrés, lo que podría sugerir que los profesionales se sienten sobrecargados y se percibe en entornos de trabajo que no contribuyen al desarrollo de su actividad profesional. Igualmente, una investigación llevada a cabo en la ciudad de San José de Costa Rica encontró que las enfermeras mantienen elevados niveles de estrés relacionados con factores de su entorno intrapersonal e interpersonal (Espinoza, Valverde y Vindas, 2011).

González (2012), explica en su estudio que el problema del médico no es la atención al paciente, sino que la consulta médica tiene lugar ajustándose a un



ritmo de trabajo en el que cada día se debe cumplir con un número determinado de consultas, al tiempo que con el mismo grado de prioridad debe atenderse un quehacer administrativo que, como cualquier otro trabajo, supone un desgaste psíquico y físico que al final del día se ve reflejado en la calidad de esa atención que demanda el paciente; mientras que por otro lado, no redundando en la realización personal y profesional del médico ante el cumplimiento de su actuación laboral. En ambos casos, la calidad de la atención que se presta y la gratificación ante el trabajo realizado, sin embargo, se remite ya a un desequilibrio en la operación de una organización.

Por otro lado, se hace preciso entender los movimientos sociales que circundan al individuo. La importancia de la familia como unidad social, en la cual se toman decisiones conjuntas para el crecimiento de todos sus miembros. Observado desde esta óptica es necesario considerar que la familia y el trabajo como ambientes de desarrollo mantienen una relación frágil considerando por ello la relevancia de articular y promover el equilibrio entre ambas partes. Existen muchas características que ayudan a mantener esta homeostasis, una de ellas es el ingreso económico, en donde los miembros activos en la familia, realizan la división familiar del trabajo e indudablemente se realiza en función del status familiar, esto permite reflexionar sobre la indisolubilidad de estos contextos.



Al contemplar las relaciones entre las estructuras y la organización de las unidades domésticas y los diversos trabajos que llevan a cabo sus integrantes, se está pensando en aquellos individuos inmersos en dos esferas de acción al mismo tiempo: la familia y el trabajo. Este concepto implica la necesidad de realizar un análisis que integre ambas esferas de actividad: la organización de la vida familiar juntamente con la dinámica de funcionamiento del ámbito laboral. El estudio de los vínculos que el trabajo mantiene con la familia da cuenta de la estrecha superposición de las esferas del ámbito laboral y doméstico. Por ello, tanto el trabajo como la familia deben precisarse de manera concreta uno en relación con el otro; debido a que ésta se entiende indisolublemente por su relación con el trabajo, ya que es la familia el lugar donde se realiza una distribución obligada de las actividades laborales (Román-Reyes, Padrón Innamorato & Ramírez-García, 2012). Al articular ambas dimensiones, se busca asegurar la supervivencia de la unidad familiar, comprendiendo que los recursos de mantenimiento de esta dependen del ejercicio laboral de sus miembros.

En décadas anteriores, el rol de la esposa era de consideración doméstica, con dedicación a las labores diarias del hogar y a la educación de los hijos; lo que en su momento generó pocos inconvenientes debido a que una sola persona (el padre) era quien debía organizar su participación trabajo-familia. Sin embargo, a partir de los años 2000, empezó a evidenciarse una participación activa de las mujeres en el ámbito laboral lo que trajo consigo algunos cambios sociales y la



necesidad de generar movimientos para cumplir con todas las demandas exigidas (Tareas de los hijos, quehaceres domésticos, trabajo, tiempo para compartir, tiempo para la familia extensa, entre otros)

Desde este punto, los individuos deben empezar a considerar a los demás como puntos importantes en su crecimiento, interacción y relación, negociando su participación al interior de la familia y fuera de ella; dicha negociación trae consigo el ejercicio del poder y de la autoridad, y el establecimiento de rangos en todos los ámbitos en donde se mueven cotidianamente (Román-Reyes, Padrón Innamorato & Ramírez-García, 2012).

La población de trabajo de tal investigación fueron los profesionales de la salud de una clínica de X Nivel, que tienen contacto directo con los pacientes y sus familias. Este contacto diario y la exposición a situaciones inesperadas hacen que se susciten condiciones de trabajo estresantes. Tal como lo plantean Mingote, Moreno & Gálvez (2004) algunas de estas características y/o situaciones son la relación con los pacientes y sus familiares, el contacto diario con la muerte y el dolor, la responsabilidad sobre la salud de terceros, el trabajo a turnos y nocturno, la presión asistencial y la carga de trabajo, la presión social, el enfrentamiento a situaciones de emergencia, el desajuste de expectativas y situaciones organizacionales como la falta de promoción, la inequidad en el trato o los problemas con supervisores.



El manejo inadecuado de tales situaciones podría generar desgaste profesional y estrés laboral médico, que se convertirían en una carga pesada y en algunos casos difíciles de articular con la familia. Visto desde otros puntos, una familia nuclear con buen funcionamiento podría ser un ancla fuerte para aquel miembro que experimenta tal situación laboral, sin embargo; en caso contrario en donde la familia es un agente negativo para el individuo, en donde existe por ejemplo, una familia nuclear con problemas de relación, hijos en etapa de rebeldía adolescente, padres con dificultades en la comunicación, son condiciones que provocan un mal manejo y un posible incremento del estrés, donde aquel que lo padece no halla una fuente de motivación que lo induzca a contemplar posibilidades u opciones viables para percibir la vida positivamente.

Se considera oportuno en la presente investigación utilizar esta población tan importante de profesionales del área de la salud como médicos, enfermeras, jefes de piso, entre otros, ya que estos tienen una gran responsabilidad de servicio con los pacientes. Así mismo, poder incluir al primer agente social como lo es la familia ya que este sin lugar a dudas desempeña un papel fundamental y protector para estos profesionales. El tipo de relaciones que tengamos en nuestras familias van a influir positiva o negativamente en el entorno laboral es por esto que se pretende en este estudio trabajar con esta variable ya que podría jugar como factor asociado para el estrés laboral.



Pregunta Problema: ¿Qué relación existe entre el Estrés Laboral y el Funcionamiento Familiar en profesionales de la salud de una Clínica Privada de la ciudad de Barranquilla?



JUSTIFICACIÓN

Las organizaciones son observadas como grupos de interés, en donde confluyen individuos que independiente de sus necesidades económicas, buscan crecimiento personal y profesional aunado a objetivos comunes con compañeros y la organización en general. La organización debe ser entendida, igualmente, como un espacio de fortalecimiento y despliegue de habilidades y capacidades que, puestas al servicio de una tarea en particular, generan desarrollo y avance de la productividad, la economía y la sociedad.

Sin embargo, la agrupación de personas, las tareas repetitivas, los cambios tecnológicos, los líderes, la evaluación del desempeño, las relaciones entre compañeros, entre otros aspectos; podrían convertirse para algunos en una fuente de inconformismo, desequilibrio y poca estabilidad en la vinculación laboral, lo cual podría ser explicado a la luz de la dificultad para asumir cambios y adaptarse a ellos entendiendo que el mundo y su globalización van en crecimiento acelerado.

Las organizaciones, en su afán por alcanzar sus logros y posesionarse en el mercado laboral, en ocasiones, podrían olvidar a sus empleados, dejando de lado sus particularidades; observando que de ellos depende la marcha y su crecimiento. Es por ello que, es necesario contar con personas encargadas de velar por el bien-estar de las personas al interior del ambiente laboral y sobre todo



no desligar los demás entornos en los que el individuo se mueve que de una u otra forma intervienen en el desempeño de sus labores y que determinan sus formas de actuar y comportarse, como la familia que es el ambiente social primario que se encarga de promover el crecimiento integral de sus miembros a través de las relaciones que se articulan de forma interna y externa con los demás contextos.

Desde hace años, se han promovido los ambientes laborales sanos. Sin embargo, cada persona en particular es un mundo distinto y sus maneras de asimilar y adaptarse son diferentes. Esto hace que ante los diversos cambios a los cuales la organización está expuesta, existan personas con dificultades para sobreponerse y salir a flote, lo que hace que se desplieguen síntomas negativos que desarrollen factores de riesgo psicosociales al interior de las empresas. Estos son explicados a la luz de la Resolución 2646 de 2008 como: "...aspectos intralaborales y extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas" (Ministerio de Salud et. al 2015).

Una de las problemáticas de mayor aumento a nivel mundial es el estrés laboral, entendido como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente,



causando un desbalance que altera su bienestar incluso su salud. (Pontificia Universidad Javeriana, 2007)

El estrés también es definido por Peiró & Rodríguez, 2008 como una experiencia subjetiva de la persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas (estresores) difíciles de controlar pudiendo tener consecuencias negativas (strain) para la persona. A razón de lo anterior se entiende que las masas o grupos en las organizaciones, podrían verse enfrentadas a la misma situación, sin embargo, para cada uno el significado es diferente, lo cual varía de acuerdo a su situación de vida actual, sus características de personalidad y la adopción de formas de afrontamiento.

Cada persona tiene formas diferentes de percibir situaciones, de acuerdo, a lo que le genere, a las consecuencias que le traiga y sobre todo a los recursos que deba disponer para la adaptación al cambio. El mundo cambiante de hoy, muestra la necesidad constante de personas preparadas para enfrentarse a la vanguardia, a los retos y a dar respuestas a las diversas situaciones que puedan presentarse. Dentro del pliegue de trabajadores expuestos a la problemática de estrés laboral, el estudio pretende centrarse en los profesionales de la salud que por su condición de “responsables de la vida humana”, manejan horarios laborales extensos, preocupaciones por la salud de sus pacientes, entre otros.



Los profesionales de la salud, están expuestos de forma constante a jornadas laborales excesivamente prolongadas, lo que podría generar estrés laboral, ocasionado por la cantidad y el ritmo de trabajo, afectando la salud del trabajador y en muchas ocasiones, traslapando esto al entorno familiar, quien se ve afectado enormemente al generarse diferentes circunstancias a causa del manejo o no adecuado de tal situación. Por ejemplo, en familias donde los miembros tienen unión y cohesión familiar, el estrés podría ser un trance que ayude al crecimiento y fortalecimiento de los lazos familiares, entendiendo la presencia de un agente externo que se encuentra "atacando" y/o "enfermando" a uno de ellos. Por otro lado, en casos contrarios, familias con mala comunicación, límites difusos o rígidos, podrían sufrir las consecuencias negativas del estrés por el inadecuado afrontamiento, lo cual tendría como consecuencia separaciones, entre otros.

Así mismo, un estudio realizado en Salud Pública, buscó orientarse a entender los efectos psicológicos negativos para los empleados de jornadas prolongadas, concluyendo que los trabajadores cuentan con una disminución considerable de tiempo libre para su desarrollo personal y una menor participación en la vida familiar que a tiempo futuro podría ocasionarle alteraciones considerables en su salud y una satisfacción laboral bastante débil, en otras palabras, las extensas jornadas provocan que los empleados le resten tiempo a la vida social, familiar, al ocio pero sobre todo al descanso Monza (2005) y Alonso &



Pozo (2001) así mismo, indican que la dedicación al trabajo a un 36% de los profesionales les permite compartir tiempo suficiente con sus familiares y amigos. Igualmente, el contexto familiar es un espacio privilegiado para el desarrollo social ya que es un ámbito en donde se dan múltiples interacciones, en donde se comparten los espacios, el tiempo, las salidas, las diversiones, las experiencias, en donde se aprende a través de la confrontación con los otros, en donde se aprende a convivir y a ser con los otros (Romera, 2003). Igualmente, en estudios de familia se ha encontrado que la ausencia de comunicación y de participación en la intimidad y los afectos; la imagen de falta de cohesión del grupo familiar así como de aislamiento emocional de sus miembros y la ausencia o baja capacidad de goce y disfrute en la unidad familiar se configuran como factores negativos que no colaboran en procesos de estrés de algún miembro.

Las diversas investigaciones han comprobado que para lograr un impacto sostenido de las políticas organizacionales en el equilibrio trabajo-familia, es indispensable que exista una cultura organizacional que apoye y promueva un equilibrio entre estas dos áreas de la vida del ser humano (García & Pérez, 2013)

De acuerdo a lo anterior, es necesario que el estrés laboral al ser una problemática difícil de afrontar requiera un acompañamiento familiar relevante ya que el nexo entre los miembros de una familia es tan estrecho que la modificación



de uno de sus integrantes provoca modificaciones en los otros y en consecuencia en toda la familia (Herrera, 1997).

En un estudio realizado por Medellín, Rivera, López, Kanán & Rodríguez-Orozco (2012) encontró que el funcionamiento familiar está determinado principalmente por su estructura, aunque también se hace importante entender su relación con las redes de apoyo social ya que corresponde a la red de apoyo familiar. Una mayor percepción de redes de apoyo familiar y menor percepción de sentimiento de falta de apoyo se relacionan con mejor funcionamiento familiar.

Es importante analizar el funcionamiento familiar en términos de cohesión y adaptabilidad, al destacar la investigación llevada a cabo por Turliuc & Buliga (2014), se encuentra que la familia puede influir directamente en el área laboral a través de: la búsqueda de apoyo y recuperación de confianza en sí mismo dentro de la familia cuando una persona se enfrenta a problemas en el trabajo, ayudando a planear mejor su tiempo, manejar el estrés laboral, ganar mayor confianza en sí mismo, optimizar la comunicación con los compañeros de trabajo y aumentar flexibilidad hacia las demandas de empleo.

El crecimiento del estrés laboral como problemática en profesionales de la salud es inminente. El propósito de este estudio más que conocer acerca de los niveles en los que se encuentra es entender de qué forma la familia es apoyo vital



y red primaria ante el padecimiento de esta problemática, lo que supone un factor protector que ayudaría a superar de forma rápida este sentimiento de incapacidad y frustración.

De acuerdo a lo anterior, se entiende que el estrés es una problemática de gran conveniencia en intervención por las repercusiones que muestra a nivel laboral, personal, familiar y social en general, demostrando con ello que existe relevancia en su estudio e investigación. Igualmente, permite mostrar que una dificultad de este tipo genera un acercamiento al punto crítico en las organizaciones que se traduce en la pérdida de trabajadores valiosos y en la caída de la productividad.

La realización de este trabajo de investigación representa una gran motivación a nivel académico y personal debido a los grandes logros que se podrían alcanzar si se impacta con fuerza a las organizaciones colombianas, especialmente, las que tienen como misión velar por la salud de los individuos.



Objetivo General y Específicos

GENERAL

- Establecer la relación entre Estrés Laboral y Funcionamiento Familiar como factor asociado en Profesionales del área de la Salud de una Clínica de la ciudad de Barranquilla.

ESPECIFICOS

- Identificar niveles de estrés laboral en profesionales del área de salud de una Clínica de la ciudad de Barranquilla.
- Caracterizar el factor productor del estrés laboral en los profesionales de la salud de una Clínica de la ciudad de Barranquilla.
- Valorar las dimensiones del funcionamiento familiar (Cohesión y adaptabilidad familiar) en profesionales del área de salud de una Clínica de la ciudad de Barranquilla.



CAPITULO 1: REVISIÓN TEÓRICA

Estado del arte

En la actualidad, el mundo ha sufrido grandes cambios. La tecnología y los movimientos sociales han hecho que el hombre requiera pertenecer a muchos entornos (familiar, social, laboral, religioso, entre otros) cumpliendo un papel relevante en todos. Cada entorno exige tiempo, conocimiento de saberes y la aplicación de diversas prácticas. El hombre se encuentra especialmente inmerso en los ambientes familiar – laboral, entre los cuales gira su cotidianidad; y es necesario por ello, la articulación positiva de los mismos en función de su bienestar.

Para muchas personas, no es posible lograr un ajuste entre estos medios debido al aumento en los requerimientos profesionales en las organizaciones, lo que genera malestares y desempeños insuficientes. Las exigencias del medio laboral son cada vez mayores, lo que hace que las personas puedan sentir frustración o incapacidad en el desarrollo diario de sus labores, desencadenando síntomas negativos y complicaciones con tendencia al crecimiento.

Ante situaciones de este tipo, el mayor recurso del cual puede dar uso un individuo es de su familia. La familia es el ente primario, la red de apoyo más relevante, se convierte en la ayuda idónea ante problemas de tipo laboral. La



familia es la primera escuela, es ese círculo de vida en donde se brinda educación integral, conformada por personas con vínculos biológicos o de protección, que tiene por objetivo salvaguardar, cuidar y mantener a cada miembro a través de la interrelación y generación de espacios propicios para su adecuado crecimiento y desarrollo. La familia es el ente que procura la conformación de lazos afectivos, emocionales, sociales y educativos de mayor interés en la evolución de un ser humano, es una relación estrecha que se genera en la medida en que se despliegan pautas interaccionales entre sus miembros.

Montalvo, Espinosa & Pérez (2013) proponen a la familia como un sistema vivo en evolución y desarrollo constantes, sea por los individuos que la constituyen o por el contexto, es en este ambiente donde las personas tienen su ciclo de vida (nacen, crecen, se reproducen y mueren), pero van dejando huellas claramente grabadas en la interrelación con otros, los hábitos, reglas, costumbres y toda aquella carga que tiene transmisión de generación a generación.

Por otro lado, para Cabello y D'Anello (2004) citado en Jiménez, Mendiburo & Olmedo (2011) la familia es considerada la primera o principal red de apoyo social, debido a que los miembros que en ella se forman están en la capacidad de ofrecer entre sí la ayuda que requieren los demás (cariño, asistencia, cuidado, entre otros), y como unidad bio-psico-social cumple variedad de funciones.



Desde la Teoría General de los Sistemas Luengo & Román (2006) entienden la familia como un sistema abierto constituido por un conjunto de elementos que se encuentran en interacción constante en donde los comportamientos de cada miembro guarda cierta relación con el comportamiento de los demás y de la familia que es una unidad. La familia esta tejida por el conjunto de influencias mutuas que se ejercen a partir de las necesidades biológicas, afectivas, del sentimiento, emociones, deseos, expectativas, creencias, convicciones y de otros muchos elementos. La familia pues, como contexto de desarrollo y aprendizaje, encuadra y brinda un significado a las experiencias de sus miembros, no solo por su propia conducta, sino por el conjunto de retroacciones que ratifiquen su percepción.

Es pues la familia, la mayor red de apoyo ante la vivencia de situaciones de estrés laboral, lo que supone unión, interés y atención, en la generación de significados que buscan promover estabilidad mental y afectiva en la persona involucrada en esta problemática.

A la luz de la teoría Ecológica de Bronfenbrenner, el postulado básico es que los ambientes naturales son la principal fuente de influencia sobre la conducta humana, con lo cual la observación en ambientes de laboratorio o situaciones clínicas nos ofrece poco de la realidad humana. Afirmar que el funcionamiento psicológico de las personas está, en gran medida, en función de la interacción de



ésta con el ambiente o entorno que le rodea (Torrigo, Santin, Andrés, Menéndez & López, 2002).

La teoría describe en su primer nivel: el Microsistema, es el nivel más cercano al sujeto, e incluye los comportamientos, roles y relaciones característicos de los contextos cotidianos en los que éste pasa sus días, es el lugar en el que la persona puede interactuar cara a cara fácilmente, como en el hogar, el trabajo y sus amigos Bronfenbrenner, (1976, 1977a, 1977b, 1979, 1992 citado por Torrigo et al. 2002).

En segundo lugar, Bronfenbrenner (1979) “comprende el Mesosistema como las interrelaciones de dos o más entornos en los que la persona participa activamente (familia, trabajo y vida social). Es por tanto un sistema de microsistemas. Se forma cuando la persona entra en un nuevo entorno”

En tercer lugar, el Exosistema se refiere a uno o más entornos que no incluyen a la persona en desarrollo como participante activo, pero en los cuales se producen hechos que afectan a lo que ocurre en el entorno que comprende a la persona en desarrollo, o que se ven afectados por lo que ocurre en ese entorno (lugar de trabajo de la pareja, grupos de amigos de la pareja, etc.) (Bronfenbrenner, 1979).



Finalmente, y situándonos en un plano más distante pero igualmente importante, es necesario tomar en consideración la influencia de factores ligados a las características de la cultura y momento histórico-social. Bronfenbrenner llama la atención sobre el siguiente aspecto: en una sociedad o grupo social en particular, la estructura y la sustancia del micro-, el meso y el exosistema tienden a ser similares, como si estuvieran contruidos a partir del mismo modelo maestro, y los sistemas funcionan de manera similar. Por el contrario, entre grupos sociales diferentes, los sistemas constitutivos pueden ostentar notables diferencias. Por lo tanto, estudiando y confrontando los micro-meso- y los exosistemas que caracterizan a distintas clases sociales, grupos étnicos y religiosos o sociedades enteras, es posible detallar sistemáticamente y distinguir las propiedades ecológicas de estos contextos sociales (Bronfenbrener, 1979)

Estrés Laboral.

De acuerdo con Lazarus y Folkman (1984) citado en Guerrero (2002), el estrés es definido como un proceso dinámico y de doble dirección, es decir, un conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo ésta última valorada por la persona como algo que grava o excede sus recursos propios y que pone en peligro su bienestar personal.

La característica fundamental del estrés es que existe un alto nivel de exigencia sin poseer los recursos personales necesarios para su manejo, sean



estos de tiempo, de infraestructura, materiales o económicos. El nivel de estrés alto daña el desempeño al igual que lo hace el estrés bajo, solo que en el nivel alto el daño a la salud (física y mental) es mucho mayor. Si se habla de consecuencias, la reacción de estrés se da en el cuerpo y es éste en el que recaen los mayores efectos. La etapa de agotamiento se da cuando el cuerpo responde de forma estricta ante el estresor y esto lo daña. Algunos síntomas, que, si bien no son enfermedades, pueden ser avisos de que algo no marcha adecuadamente, son: problemas para conciliar el sueño, sensación de fatiga crónica, aumento en el hábito de fumar, entre otros (Arciniega, 2012).

A nivel de investigaciones sobre estrés laboral; se han realizado gran cantidad relacionadas con este tópico que actualmente está haciendo estragos en las organizaciones. En una investigación desarrollada por Díaz & Tinoco (2011), en una Institución Policial se encontró de forma general un bajo nivel de estrés laboral, así: 56% de la población en un nivel bajo de estrés laboral, el 35% en un nivel intermedio y el 9% en un nivel alto de estrés laboral. Siendo el factor más influyente en el estrés laboral el factor tecnológico, a partir del hallazgo de estos resultados se realizó una propuesta de intervención multimodal (Familia – Organización).

De acuerdo con Gómez, et al. (2005) los profesionales del sector de la salud deben a menudo emplear un tiempo considerable de intensa relación con



personas que se encuentran en situaciones problemáticas y de necesaria intervención en crisis; ya sea por sus condiciones médicas o por sus demandas psicológicas. Este tipo de relaciones se constituyen en eventos de intensa carga emocional para el profesional, la cual es necesario controlar cuidadosamente para que la situación pueda ser resuelta en forma eficiente. En muchos casos, estas situaciones tienen un desenlace negativo o fatal que es acompañado por sentimientos de frustración, temor, rabia o desesperación por parte del profesional, por lo que este tipo de situaciones son definidas como experiencias que ocasionan estrés maladaptativo.

En el área de interés para investigación: El área de la salud y más específicamente, los profesionales médicos tienden a sufrir esta problemática influidos por las altas demandas laborales. Un estudio desarrollado en Venezuela por Bethelmy & Guarino (2008) concluyó que los bajos reportes de síntomas físicos, psicológicos y en general de estrés encontrados tienen que ver con la predisposición de los médicos a utilizar estrategias de afrontamiento apropiadas (racional y desapego) para manejar las situaciones laborales cotidianas, constituyendo éstas excelentes técnicas de protección para disminuir los efectos negativos forjados en el entorno laboral de la profesión médica, ejercida además bajo los parámetros y exigencias de los hospitales públicos del área metropolitana de Caracas.



Por otra parte, los hallazgos de la investigación realizada por Salgado (2004) citado en Otálora (2007) explican en empleados colombianos cómo la composición y los valores de sus familias constituyen una importante y notoria fuente de solidaridad en situaciones de estrés.

En una investigación realizada por García, Maldonado, Ramírez & Lozano (2013) en Baja California, arrojo que el nivel de estrés que existe entre los trabajadores de la salud del Hospital General de Ensenada es alto. Además, se observó que el nivel de estrés es muy semejante entre hombres y mujeres. Así mismo, se pudo observar que el apoyo social tiene una alta correlación con el estrés.

Robbins (2004) plantea la existencia de estrategias que mitigan o ayudan a mejorar en situaciones de estrés laboral, dentro de estas estrategias se encuentra: Buscar/recibir apoyo social: dicho apoyo se promueve cuando el entorno social próximo (compañeros de trabajo, supervisores, familiares, amigos y otros) de la persona involucrada, se encarga de brindarle apoyo emocional y/o afectivo; lo que permite una mejora en términos de confianza, optimismo, autoconcepto y autoestima, lo cual hace que la persona se sienta positiva. Igualmente, se les brinda información necesaria y pertinente para que conozcan, comprendan y busquen la forma de eliminar al estresante.



En un estudio llevado a cabo por Román (2003) a 287 profesionales en un Municipio de la Habana se encontró que las fuentes de estrés más frecuentemente identificadas fueron, en orden: necesidad de actualización de la información para mantener la competencia profesional, conflictos con superiores, sentir máxima responsabilidad en los resultados de la atención a los pacientes, bajo reconocimiento por parte de la población asistida, incertidumbre en el manejo de información con el paciente o sus familiares y cuidar de las necesidades emocionales de los pacientes.

Es así, como diversas investigaciones a nivel mundial revelan la presencia de estrés en la población que labora en el área de la salud, entendiendo la presencia de factores relevantes en el desarrollo y mantenimiento de la problemática. Se hace necesario articular por ello, al núcleo primario, ya que las personas no están exentas de sufrir estrés laboral en algún momento de sus vidas.

Funcionamiento Familiar.

Desde el Modelo Circumplejo de Sistemas familiares y Maritales (Olson, 2000; Olson, Russell & Sprenkle, 1989), el cual ha tenido una gran difusión en los últimos años en el mundo académico y profesional, se sostiene que la *cohesión*, la *flexibilidad o Adaptabilidad* y la *comunicación* son las tres dimensiones que principalmente definen el constructo *funcionamiento familiar*.



La *cohesión* se refiere al grado de unión emocional percibido por los miembros de la familia. La cohesión, según Olson, Russell y Sprenkle (1980) citado en López (2002), se define como los lazos emocionales que los miembros de la familia tienen unos con otros y el grado de autonomía personal que experimentan.

Por su parte, la *Flexibilidad* familiar se define como la magnitud de cambio en roles, reglas y liderazgo que experimenta la familia. El grado de cohesión y flexibilidad que presenta cada familia puede constituir un indicador del tipo de funcionamiento que predomina en el sistema: extremo, de rango medio o balanceado. Los sistemas maritales o familiares balanceados tienden a ser más funcionales y facilitadores del funcionamiento, siendo los extremos más problemáticos mientras la familia atraviesa el ciclo vital (Schmidt et al. 2010). La adaptabilidad es la habilidad del sistema familiar para cambiar sus estructuras de poder, relaciones de roles y reglas de relación en respuesta al estrés situacional y evolutivo (López, 2002). También, la *adaptabilidad* se refiere a la capacidad del sistema para generar cambios y ajustes a fin de preservarse frente a los cambios (Amarís, 2012).

En el enlace emocional Cohesión y Adaptabilidad, los miembros de la familia se encuentran y se apoyan mutuamente y donde al mismo tiempo se evalúa el grado en que éstos están separados o conectados a ella. De acuerdo a



este mismo autor, los elementos para la evaluación o diagnóstico dentro del modelo circumplejo son:

- Vinculación emocional: es el grado de relación afectiva de los miembros de la familia entre sí.
- Límites familiares: referidos a las reglas familiares.
- Tiempo: momentos en cantidad que comparten los distintos miembros del grupo familiar.
- Amigos: se refieren a la forma como la familia comparte las amistades entre sí, independientemente de la edad o la posición de cada persona dentro de la misma.
- Toma de decisiones: grado en que los miembros de la familia consultan con los demás sobre sus decisiones.
- Intereses y recreación: se refiere a la forma en que los miembros de la familia comparten intereses y aficiones con los demás (Ferreira, 2003) citado en (Amarís, 2012).

Por su lado, la *comunicación* familiar es la tercera dimensión del modelo y facilita el movimiento dentro de las otras dos dimensiones (Schmidt et al. 2010). La comunicación familiar puede ser entendida como el proceso simbólico generado al interior de la familia, donde a través de la influencia mutua a lo largo del ciclo vital que incluye mensajes verbales y no verbales, percepciones, sentimientos y cogniciones, participan todos los miembros de la familia. Se trata de un elemento



común en de todas las familias y resulta esencial para las primeras experiencias de cada uno de los miembros (Gallego, 2006).

Ortiz, Padilla & Padilla (2005) consideran el funcionamiento familiar como la dinámica interactiva y sistémica que se produce entre los miembros de la familia y se evalúa a través de las categorías de armonía, cohesión, rol, comunicación, afecto, permeabilidad y adaptabilidad.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, se entiende que el funcionamiento familiar al servicio de una problemática de estrés laboral tiene un papel fundamental, se requiere tener una fortaleza cimentada a nivel familiar para evitar el progreso y consecuencias negativas de esta problemática. Cabello y D'Anello (2004) describen en su estudio a la familia como célula elemental de la sociedad y como unidad biopsicosocial la cual cumple diversas funciones y una de las principales para evaluar la funcionalidad de la misma es el apoyo intermiembros. En una sociedad tan avanzada, caracterizada por un alto nivel de colectivismo y en la cual las relaciones familiares son tan valoradas, debe esperarse que en presencia de situaciones estresantes los miembros de la familia implementen estrategias de apoyo que funcionen como bloqueadores de los efectos nocivos del estrés.



Por último, Caque y Lemos (2008), señalan que el funcionamiento familiar se encuentra asociado con un mayor uso de estrategias de afrontamiento, entre las que resalta el apoyo social; se asocia además a la presencia de bajos niveles de estrés al manejar problemas. Igualmente es de resaltar que la calidad de vida, según estos autores, presenta una fuerte relación con el funcionamiento familiar.

Marco Teórico

Estrés Laboral.

Definición de Estrés Laboral.

La Organización Mundial de la Salud-OMS define el estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción (OMS citado por Rivadeneira, Minici, & Dahab, 2013). El estrés es planteado como la respuesta a estímulos que presenta el ambiente, respuestas que suelen ser negativas y poco adaptativas y que generan un malestar significativo en el individuo; la clave está en la percepción que el individuo tenga de la situación, si la percibe como una amenaza para su vida o no.

Las organizaciones no son ajenas a esto, debido a una gran cantidad de situaciones que allí se muestran, son ellas quienes influyen directamente en el desarrollo del estrés en sus empleados. En la actualidad, el estrés laboral se conceptúa como una problemática de gran relevancia en el ámbito organizacional.



Se parte del hecho de que es muy probable que se presente una afectación directa en la salud de los trabajadores, que finalmente podrá repercutir en la baja productividad de la empresa.

Existen diversas acepciones dadas por diversos autores acerca del estrés laboral. La Organización Internacional del Trabajo (2002), subraya que:

En la actualidad, las compañías deberán poner especial atención en la óptima gestión, prevención, control y seguimiento del estrés en el trabajo, debido a que esta enfermedad es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo, pues se ha observado que los efectos del estrés lesionan la productividad y la competitividad de las empresas, al afectar la salud física y mental de los trabajadores, ocasionando costos económicos y humanos muy altos a las organizaciones.

Luego de resaltar la importancia que manifiesta la OIT al estrés laboral, Mansilla (2010) define el estrés laboral como un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas. Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional.

El trabajo puede provocar efectos negativos en las personas cuando no se organiza y estructura atendiendo a las necesidades y capacidades reales de los



encargados de llevarlo a cabo, considerando como tal, al hombre en su sentido genérico. Es entonces cuando puede aparecer el estrés laboral. El estrés laboral es uno de los problemas de salud más grave en la actualidad, que no sólo afecta a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental, sino también a los empleadores y los gobiernos, que comienzan a evaluar el perjuicio financiero que les causa el estrés (Rodríguez, Roque, & Molerio, 2002).

Igualmente, Houtman (2008) define el estrés relacionado con el trabajo como un patrón de reacciones psicológicas, emocionales, cognitivas y conductuales ante ciertos aspectos extremadamente abrumantes o exigentes en el contenido, organización y ambiente de trabajo. Cuando las personas experimentan estrés laboral, a menudo se sienten tensas y angustiadas y sienten que no pueden hacer frente a las situaciones. Debido a la globalización y a los cambios en la naturaleza del trabajo, las personas en los países en desarrollo tienen que lidiar con un aumento en el estrés laboral.

Labrador (1992) plantea que la respuesta de estrés es una respuesta automática del organismo a cualquier cambio circunstancial, externo o interno, mediante la cual se dispone para hacer frente a las posibles demandas que se generan como resultado de la nueva situación. Por tanto, ello no es algo "malo" en sí mismo, al contrario; facilita el ubicar recursos para enfrentarse a situaciones que se suponen excepcionales. Estas respuestas favorecen la percepción de la



situación y sus demandas, procesamiento más rápido y potente de la información disponible, posibilitan mejor búsqueda de soluciones y la selección de conductas adecuadas para hacer frente a las demandas de la situación, preparan al organismo para actuar de forma más rápida y vigorosa. Dado que se activan gran cantidad de recursos (incluye aumento en el nivel de activación fisiológica, cognitiva y conductual); supone un desgaste importante para el organismo.

De acuerdo a lo planteado, las autoras entienden el estrés laboral como una situación negativa que afecta o genera desequilibrio en la vida del empleado, debido a las percepciones que se crean en la exposición repetida a diferentes situaciones que le proyecta el trabajo; las cuales podrían ser de exigencia, dejando claro que el factor que desencadena el estrés no es la situación en sí, sino la apreciación o el significado que el individuo hace de ella, es decir, la forma como traduce aquello a lo que se enfrenta.

Luego de organizar definiciones relevantes sobre el estrés laboral se hace estrictamente necesario conocer cuáles son las fases que traspasa para generarse en un individuo. Dichas fases son importantes para discernir la gravedad o no de la problemática laboral en la organización.



Fases del Estrés Laboral.

Cuando el organismo se enfrenta a una situación de amenaza que podría generar desequilibrio, se presentan una serie de respuestas como formas de adaptación. La concurrencia de estas respuestas desarrolla un malestar que poco a poco va aumentando hasta que finalmente alcanza máximas consecuencias.

Melgosa (1999) explica que el estrés pasa por 3 etapas:

Fase de Alarma: constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresante.

Fase de Resistencia: Una vez apreciada la situación que genera estrés, los sujetos pueden enfrentarla y resolverla satisfactoriamente y el estrés no llega a concretarse; pero cuando se realiza lo contrario la fase de alarma se prolonga reduciendo su capacidad de respuesta.

Fase de Agotamiento: se produce una disminución progresiva en el organismo, la cual conduce a un estado de deterioro que se caracteriza por la presencia de fatiga, ansiedad y depresión, síntomas que pueden aparecer de manera simultánea o individual.

Las fases del estrés se conceptúan como etapas que sigue el problema antes de alojarse en un individuo. Dichas fases a medida que se van acrecentando llevan consigo inmersos, una cantidad de factores individuales y psicosociales que intervienen en el desarrollo de la misma. Los factores individuales importantes



para comprender la problemática de cada persona, al pasar a ser psicosociales pueden plantearse como factores psicológicos y sociales grupales.

Factores Individuales y Psicosociales Intervenientes.

Marulanda (2007), precisa el estrés laboral como el desbalance percibido por el trabajador entre las condiciones psicosociales presentes en el contexto de trabajo y sus capacidades, características y expectativas individuales. Para hacer una descripción de los niveles de estrés laboral en los empleados se hace necesario conocer los factores psicosociales e individuales principalmente implicados en tal problemática.

Daza (2005), invita a conocer los factores psicosociales asociados al estrés laboral, los cuales hacen referencia a aspectos desencadenantes que asocian las percepciones del individuo con la continua vivencia social en la Organización. Estos factores son:

- *Sobrecarga de trabajo:* Volumen, magnitud o complejidad de las tareas.
- *Repetitividad (No rotación de puestos):* No existe gran cantidad de tareas a realizar y no hay políticas de rotación de puestos que le permita a los empleados cambiar de ambiente.
- *Relaciones interpersonales:* Problemática derivada de las relaciones con subordinados, compañeros y superiores en el ámbito laboral.



- *Inseguridad en el trabajo:* Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo (despido).
- *Falta de participación:* La empresa restringe la toma de decisiones y no facilita la iniciativa de sus empleados.
- *Cambios en la organización:* Cambios en el ámbito organizacional que ponga en peligro el cumplimiento de los objetivos individuales.
- *Contexto físico:* Problemática asociada al mal ambiente físico de trabajo que dificulta la correcta realización de las tareas.

Por otra parte, en cuanto a los factores individuales, existen ciertos aspectos de la personalidad que hacen individuos más vulnerables al estrés.

- *Personalidad Tipo A:* Individuos con interés por la perfección, implicados profundamente con el trabajo hasta el punto de considerarlo el centro de su vida, con tensión constante e incapacidad para relajarse.
- *Dependencia:* Personas poco autónomas, con dificultad para la toma de decisiones; las cuales merecen aprobación para poder tener seguridad.
- *Ansiedad:* Las personas con rasgos ansiosos tienden a experimentar mayores niveles de conflicto.
- *Introversión:* Individuos que tienen reacciones más intensas, debido a que son menos receptivos al apoyo social.
- *Aspiraciones:* Deseo de logro personal y de alcanzar un status.



- **Expectativas:** Esperanzas que tiene el individuo de lograr objetivos individuales, beneficios sociales, entre otros.

Los factores psicosociales e individuales anteriormente descritos, se unen para desencadenar estresores. Castilla y León (2008) definen un estresor como cualquier circunstancia que la persona percibe como una amenaza o como algo del entorno que supera su capacidad de respuesta, en este momento, el estresor se constituye como el elemento que activa nuestro cuerpo para hacerle frente.

Es bien conocido que el estrés tiene consecuencias relevantes para la salud del individuo como para el correcto funcionamiento de la organización, lo cual permite dilucidar daños que puede ocasionar sino se le da un manejo adecuado a este fenómeno.

Causas del Estrés Laboral.

Muchas veces, las organizaciones están alejadas de conocer la problemática de sus empleados. Lo cual surge por 2 motivos destacados: Tareas repetitivas y/o rutinarias y la organización del trabajo.

En cuanto al trabajo repetitivo, Moncada (2003) explica que sus implicaciones ergonómicas y sus consecuencias musculoesqueléticas más o menos directas significan mucho desde el punto de vista psicosocial. Además de



la realización cíclica de los mismos movimientos centenares o miles de veces que obliga al mantenimiento de posturas forzadas e incómodas, trabajo repetitivo significa también poca variedad de tareas, escasas oportunidades de aprendizaje, pocas cosas a decidir, monotonía y aburrimiento.

Referente a la organización del trabajo, Karasek (1991), propone el modelo demanda – control, explicativo del estrés laboral en función de las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas. Las demandas del trabajo vienen determinadas por las exigencias que supone para el trabajador, y son de naturaleza fundamentalmente psicológica (ritmo, nivel de atención y concentración, responsabilidad), aunque también tienen una dimensión física (esfuerzo físico, trabajo muscular, postura de trabajo).

Un trabajador estresado suele ser más enfermizo, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral; además, la institución para la que trabaja suele tener peores perspectivas de éxito en un mercado competitivo. El estrés laboral puede suponer un auténtico problema para la institución y para sus trabajadores. Una buena gestión y una organización adecuada del trabajo son la mejor forma de prevenir el estrés. Si un empleado sufre estrés, su jefe debería ser consciente de ello y saber cómo ayudarlo (Marcacyaya, 2007)



La presencia de estrés en una organización tiene consecuencias para el individuo y para la organización. Al ser individuales, tienden a crear problemas en la salud física de los empleados, y al ser organizacionales pueden empezar por un bajo desempeño y acabar en una disminución de la productividad que alejaría la organización de la competencia del mercado.

Consecuencias del Estrés: Individual y Organizacional.

El estrés tiene consecuencias ya que el organismo no siempre responde de forma adecuada ante estímulos ambientales. El individuo sufre consecuencias físicas y psicológicas, al igual que en la empresa genera costos.

Águila (2005) describe que dentro de las consecuencias físicas comunes se encuentran: trastornos gastrointestinales, cardiovasculares, respiratorios, endocrinos, sexuales, dermatológicos y musculares. Las consecuencias psicológicas más marcadas son: preocupación excesiva, incapacidad para tomar decisiones, sensación de desorientación, trastornos del sueño, ansiedad, depresión, trastornos de la personalidad, temblores, tartamudeo, entre otras. Igualmente, la empresa sufre consecuencias que tienen que ver con elevado absentismo, rotación elevada de puestos de trabajo, dificultades de relación, mediocre calidad de productos y servicios.



El nivel de estrés de una empresa, no es más que la suma de los niveles de estrés de su personal. El entusiasmo, la alta productividad y la creatividad, son características de empresas dinámicas que funcionan con un alto grado de motivación, proporcionando a los empleados un estrés positivo.

Referente a las consecuencias organizacionales, Rodríguez, Roque, & Molerio (2002), asevera que el mundo actual implica una época de grandes cambios, con ritmos de vida enormemente acelerado, mayor demanda de competencia y especialización. Continúa reformulación de objetivos, metas, estrategias; entre otros aspectos. Este entorno exige a las personas mayor grado de autonomía, flexibilidad, capacidad de iniciativa, seguridad en sí mismo y capacidad para moldearse a situaciones nuevas. Precisamente las contrariedades y exigencias que cotidianamente debe enfrentar el hombre propician estar sometido al estrés y sus posibles consecuencias negativas.

La clave a lo anterior está en el manejo de los niveles de estrés, tomándolo como una exigencia del medio, no como un factor negativo y amenazante para la vida del individuo, exigencia que se vuelve más que cotidiana, por lo cual el individuo debe saber atender situaciones y a cada una brindarle una respuesta funcional acorde con su personalidad y su capacidad de afrontamiento.



Otro planteamiento lo aporta Daza & Nogareda (2005) apuntando a que el estrés es un problema de vital importancia para una organización de trabajo, pues tiene graves repercusiones no solamente en los individuos sino sobre diferentes aspectos del funcionamiento de la empresa, como son los costos del mismo que repercuten tanto en los individuos (enfermedad, incapacidad) como en la organización (ausentismo, bajo rendimiento) y la sociedad en general (costo de los seguros de enfermedad).

El estrés laboral, desde el punto de vista económico trae pérdidas si se analiza que los empleados con niveles considerables de estrés, tienen un bajo rendimiento laboral, lo que lleva a una baja en la productividad de la organización. A raíz de esto, la empresa se ve en la obligación de no competir igual con empresas de la misma denominación.

De acuerdo con García (1997), el interés actual que manifiesta el mundo empresarial por el estrés en el ambiente laboral, se debe precisamente a los enormes costos económicos y humanos generados en el plano organizacional e individual. Por lo cual, las compañías se ven obligadas a soportar el alto precio de esta enfermedad ocasionado porque sus empleados con estrés tienen mayores posibilidades de ser menos productivos, sufren más accidentes, faltan más al trabajo, llegan tarde más a menudo y con frecuencia tienden a abandonar la organización debiendo ser reemplazados; además de que si presentan un



problema físico o psíquico atribuido al estrés, es muy probable que requieran cuidado sanitario, que representa, a su vez, altos costos empresariales y sociales.

Teorías relacionadas con el Estrés Laboral.

De acuerdo con Lazarus y Folkman (1986) se plantea la teoría psicológica del estrés en donde este se comprende como un proceso que supone el despliegue de una evaluación por parte del individuo, en donde el mismo determina el grado de peligrosidad del estresor y de esa forma despliega sus recursos para afrontar la situación problemática. El matiz psicológico de viene explicado por la implicación de un esfuerzo principalmente cognitivo (Ortega, 2014).

En segundo lugar, se expone la teoría biológica del estrés expuesta por el neurólogo y fisiólogo Walter Cannon, esta teoría propone que la biología del estrés depende de la estimulación del sistema simpático-adrenal, en momentos en los que el individuo reacciona al luchar o huir ante situaciones amenazantes. En este orden de ideas, la concepción de estrés se orienta a la respuesta fisiológica que emite el organismo ante un estímulo estresante (Barraza, 2007).

Se entiende de acuerdo a lo anterior que el estrés es un concepto de gran utilización en la actualidad de las organizaciones, precisando que forma parte de su día a día al entender que las personas conforman tales organizaciones son seres cambiantes, con características de personalidad diversas, historias y



experiencias de vida y además de ello, provienen de familias que les proveen recursos diferentes de acuerdo a la naturaleza de sus interacciones.

Funcionamiento Familiar.

Conceptualización del término de Familia.

Los cambios del mundo actual han permitido gran variedad de conceptualizaciones alrededor del concepto de Familia. La familia inicialmente entendida como la unión de varias personas que buscan entre si refugio, logro de metas y cuyo propósito final es la socialización, crianza, educación y procreación, es decir que, el ideal es la conformación de varias familias que surgen de una sola.

Por ello, las nuevas dinámicas en el contexto social, los avances tecnológicos y las pautas del entorno siempre cambiante han permitido que se gesten tipologías de familia acordes a estos cambios. Es así como, las familias están permeando diversas formas de organización, de donde surgen las familias nucleares, monoparentales, reconstituidas, extensas, entre otras.

De acuerdo con Páez (1984) "la familia podría ser definida como un conjunto de personas sujetas a un sistema social, cuyos vínculos se basan en



relaciones de conexión fundadas en redes sociales y de consanguineidad con funciones específicas para cada uno de sus miembros” (p.23).

Minuchin (1982) citado en Gallego (2012) considera que la familia es un sistema que sufre transformaciones a partir de la influencia de los elementos externos que la circundan los cuales modifican su dinámica interna. Así mismo, resalta que la estructura familiar es “el conjunto invisible de demandas funcionales que constituyen los modos en que interactúan o se relacionan los miembros de una familia” (p. 86), y que dichas relaciones e interacciones de los integrantes están condicionadas a determinadas reglas de comportamiento.

Al realizar una comparación entre los dos conceptos anteriores, se podrían establecer algunas diferencias específicas. Por ejemplo, inicialmente si bien se considera la familia como un conjunto de personas que se siguen a un sistema social se le da mucho peso a la conexión biológica o lazos de consanguineidad. Sin embargo, estos lazos biológicos no tienen gran relevancia en la conformación de la familia actual, de hecho, la organización no depende de ello, sino más bien de las formas de interacción adoptadas entre sus miembros. Es decir, no existen reglas que determinen la disposición de conformar familias.

De acuerdo con lo anterior, existen tipologías de familias que van acorde a cada tiempo o momento de la historia. Las familias nucleares con matrimonios



consumados, que tienen sus hijos y conviven con ellos sin otros miembros diferentes a la familia de origen, podrían ser vistas como tipología de familia inicial. Sin embargo, sin dar mucho peso al lazo biológico se proponen familias que se conforman por lazos de filiación como es el ejemplo de las familias reconstituidas, en donde ambos progenitores podrían haber tenido matrimonios anteriores, con ellos sus hijos y decidir formar nuevas familias en donde el interés es velar por el bienestar de sus integrantes y lograr el crecimiento en los ámbitos: emocional, social, personal, entre otros.

Por otro lado, Valdés (2007) plantea la existencia de diferentes criterios para intentar acercarse a una conceptualización del concepto de familia. Dentro de estos, se destacan:

1. Consanguinidad y Parentesco, definiendo como familia a todas aquellas personas que guarden entre si lazos de tipo biológico, ya sea que habiten o no en la misma casa. Esta forma de conceptualización ha recibido críticas ya que deja por fuera a padres que vuelven a casarse.
2. Cohabitación, el cual sostiene que la familia está compuesta por todos los integrantes que viven bajo un mismo techo independiente de que tengan vínculos consanguíneos. Este criterio deja de lado a la familia extensa o incluso los padres cuando no viven en el hogar.
3. Lazos Afectivos, considerando como familia a todos aquellos miembros que guardan una relación emocional



estrecha, sin necesidad de que existan vínculos biológicos que determinen tal relación. (pp. 5-6).

Históricamente, la familia ha tenido connotaciones tales como: núcleo u organización básica social; unión de un hombre y una mujer con el fin de procrear, e institución encargada de propiciar la socialización primaria, sin embargo, estas definiciones no exigen, necesariamente, la consideración de la consanguinidad o lazos biológicos para constituirse en grupo familiar, en tanto esta se puede asumir como un escenario de encuentro social en el que las correlaciones favorecen la construcción de la historia de vida de cada sujeto; historia que se materializa en el vínculo y la acogida; en este orden de ideas, es necesario anotar que no existe una única definición de este concepto (Gallego, 2012).

En conclusión, de acuerdo con Gallego (2012) la familia es un conjunto de personas que están unidas por vínculos de afectividad recíproca, mediada por reglas, normas y prácticas de comportamiento. Ésta tiene la responsabilidad social de acompañar a todos sus miembros en el proceso de socialización primario para que puedan ingresar con éxito a la socialización secundaria.



Etimología del concepto Familia.

De acuerdo con Oliva & Villa (2013) “para los científicos, existen varias versiones que dan cuenta del origen etimológico de la palabra familia, sin que haya verdadera unidad de criterios frente a este aspecto, algunos consideran que la palabra Familia proviene del latín familiae, que significa “grupo de siervos y esclavos patrimonio del jefe de la gens” (p.12).

En concepto de otros, la palabra se derivada del término famulus, que significa “siervo, esclavo”, o incluso del latín famēs (hambre) “Conjunto de personas que se alimentan juntas en la misma casa y a los que un pater familias tiene la obligación de alimentar” (Oliva & Villa, 2013, p. 12).

Bajo esta concepción se presumía la inclusión de la esposa y de los hijos del pater familia, a quien legalmente pertenecían en cualidad similar a un objeto de su propiedad, hasta que como concepto integrador (de cognados –vinculados por lazos de sangre- y agnados –con vínculos civiles-), acabó siendo subsumido y reemplazado inicialmente por la conceptualización y forma grupal de la gens, que históricamente precedió a otras formas más avanzadas como las familias punalúa, sindiásmica, poligámica, monogámica y la actual o posmoderna; todas ellas con características organizativas distintas pero siempre conceptualizadas de manera similar (Oliva & Villa, 2013).



Definiciones y Tipos de Familia.

El modelo circunplejo del funcionamiento familiar de Olson et al. (2000) sostiene que existen 16 posibles tipos de familia las cuales son: caótica desligada, caótica separada, caótica unida, caótica enredada, flexible desligada, flexible separada, flexible unida, flexible enredada, estructurada desligada, estructurada separada, estructurada unida, estructurada enredada, rígida desligada, rígida separada, rígida unida y rígida enredada. Asimismo, Sigüenza (2015) afirma que las familias: flexible separada, flexible unida, estructurada separada y estructurada unida son familias que se consideran funcionales y son las menos frecuentes. Las familias: caótica separada, caótica unida, flexible desligada, flexible enredada, estructurada desligada, estructurada enredada, rígida separada y rígida unida son familias de carácter intermedio que pueden estar tanto en la funcionalidad como en la disfuncionalidad. Por último, las familias: caótica desligada, caótica enredada, rígida desligada, rígida enredada se consideran las familias más disfuncionales.

Olson et al. (2000) proponen 4 tipos de familia para la dimensión de cohesión familiar dando significado a cada una: A) Desligada: caracterizada por la presencia de límites rígidos, constituyéndose cada individuo en un subsistema, tienen poco en común y no comparten tiempo entre sus integrantes. B) Separada: Sus límites externos e internos son semi-abiertos, sus límites generacionales son claros, cada individuo constituye un subsistema, sin embargo, cuando lo requieren



pueden tomar decisiones familiares. C) Unidas: Poseen límites intergeneracionales claros, obteniendo sus miembros espacio para su desarrollo individual, además poseen límites externos semi-abiertos. D) Enredada: Se caracterizan por poseer límites difusos, por lo que se dificulta identificar con precisión el rol de cada integrante familiar (Sigüenza, 2015).

Asimismo, proponen 4 tipos de familia para la dimensión de adaptabilidad familiar dando significado a cada una: A) Caótica: Se trata de un tipo de familia caracteriza por la ausencia de liderazgo, cambio de roles, disciplina muy cambiante o ausente. B) Flexible: Se caracteriza por una disciplina democrática, liderazgo y roles compartidos, que pueden variar cuando la familia considere necesario. C) Estructurada: Caracterizada porque a veces los miembros de la familia tienden a compartir el liderazgo o los roles, con cierto grado de disciplina democrática, dándose cambios cuando sus integrantes lo solicitan. D) Rígida: Con un liderazgo autoritario, roles fijos, disciplina rígida sin opción de cambios (Sigüenza, 2015).

La Familia desde la visión sistémica.

La familia es una parte de la sociedad, en donde cada miembro evoluciona, se desenvuelve interactuando con factores internos (biológicos, emocionales, psicológicos) y externos (sociales). Al hablar de familia desde una perspectiva sistémica se la concibe como un todo diferente a la suma de sus partes, la familia



es un sistema que se encuentra constituida por una red de relaciones y conformada por subsistemas (Paladines & Quinde, 2010).

La familia funciona como un sistema abierto, es decir, un sistema que de forma continua intercambia información con su entorno y que es modificada por este. Un sistema es un conjunto de elementos en reciproca interacción en donde el comportamiento de cada subsistema es determinado por la situación y el comportamiento de los demás que tienen influencia directa en él (Valdés, 2007), entendiendo que el cambio de un miembro afecta a los otros debido a que sus acciones tienen interconexión por pautas de interacción (Feixas & Miró, 1993).

La familia se puede concebir como un sistema abierto organizacionalmente, separado del exterior por sus fronteras y estructuralmente compuesto por subsistemas demarcados por límites con diferentes grados de permeabilidad y con diversas formas de jerarquización interna entre ellos. Los miembros del sistema familiar organizan y regulan su interacción mediante procesos comunicativos digitales y analógicos, que definen relaciones simétricas y/o de complementariedad. Dicha organización se caracteriza por las propiedades de totalidad o no sumatividad, por patrones de circularidad, y por el principio de equifinalidad. El sistema familiar mantiene su organización mediante procesos de homeostasis y la altera mediante procesos morfogenéticos (Botella y Vilaregut, 2008).



El modelo sistémico nos permite pues observar cómo cada grupo familiar se inserta dentro de una red social más amplia, y desde ésta despliega su energía para alcanzar su propia autonomía, como un todo. Pero a la vez nos permite analizar cómo cada microsistema permite integrar la energía de los demás miembros del sistema, bien sean estos individuos, bien sean subsistemas. En tal caso, el microsistema de referencia es la familia, y la pareja y la constelación fraterna son los dos subsistemas de obligada referencia (Espinal, Gimeno & González, 2009)

Desde el estudio del enfoque sistémico, pueden encontrarse dos posturas definidas claramente. La primera postura está representada por autores como Minuchin, Watzlawick y Haley, quienes consideran que los cambios en el sistema familiar son posibles cuando se realizan modificaciones en las interacciones de sus integrantes de acuerdo al significado que tales le atribuyan a sus pautas relacionales. La segunda postura tiene como representantes a Gergen, Dallos, Anderson y Goolishian, atribuyendo significado a las familias y sus comportamientos como elementos esenciales para la comprensión de las interacciones y la comunicación entre sus miembros (Valdés, 2007).

Por otro lado, frente a la comprensión de la familia como sistema surgen algunos conceptos que requieren ser involucrados. El primer concepto que requiere ser entendido es la Permeabilidad, en sus diferentes niveles refleja el



grado de apertura de la familia a los contextos en que esta insertada, de ahí que pueda hablarse de la familia como sistema permeable o no permeable (Valdés, 2007), presentando unos límites permeables a la influencia de otros sistemas, como pueden ser la escuela o el barrio (Espinal et al. 2010).

Es claro que los extremos de la permeabilidad en ocasiones podrían resultar algo disfuncionales. Es así como, Valdés (2007) plantea que cuando las familias son impermeables extremos imposibilitan la conformación de redes de apoyo útiles para la supervivencia, cortando así, los vínculos con las familias de origen, con la escuela y familia – comunidad en donde todos los miembros podrían obtener ventajas en la integración, compromiso y participación social. En caso contrario, la permeabilidad extrema impide el crecimiento de la familia en sus propios objetivos y recursos como grupo, debido a la interferencia de sistemas externos. Lo ideal en tal caso sería mantener el funcionamiento de un sistema que ajuste su grado de permeabilidad al contexto social y a las circunstancias de desarrollo y crecimiento de sus miembros.

El segundo concepto a entender es la circularidad. La circularidad se refiere a la interactividad de los miembros de la familia, que permite explicar el hecho de que los cambios en cualquier integrante, por ende, provoca cambios en todos los demás (Hoffman, 1998), así mismo, los miembros de la familia permanecen en contacto entre sí a partir de una serie continua de intercambios que suponen una



mutua influencia y no una mera causalidad lineal (Espinal et al. 2010), teniendo en cuenta que son los procesos de autocausación. Cuando A causa B y B causa C, pero C causa A, luego A en lo esencial es autocausado (Cathalifaud & Osorio, 1998).

En tercer lugar, surge la comprensión del concepto de Retroalimentación. La retroalimentación son los procesos mediante los cuales un sistema abierto almacena información sobre los efectos de sus decisiones internas en el medio, información que actúa sobre las decisiones (acciones) posteriores. La retroalimentación puede ser negativa (cuando prima el control) o positiva (cuando prima la amplificación de las desviaciones) (Cathalifaud & Osorio, 1998).

Valdés (2007) expone (2) dos tipos de retroalimentación. Al buscar un equilibrio entre la necesidad de conservar pautas y estructuras se habla de retroalimentación negativa y la retroalimentación positiva consiste en la necesidad de modificarse para dar respuesta a las demandas originadas por los cambios dentro del sistema mismo o por el ambiente.

Por último, surge el concepto de Equifinalidad, consistente en explicar que un mismo efecto puede deberse a diversas causas, debido a que los cambios que se originan en un sistema están determinados en mayor medida por las



características de la relación entre sus diversos componentes, que por la naturaleza inicial de los mismos, igualmente, podría referirse al hecho de que un sistema vivo a partir de distintas condiciones iniciales y por distintos caminos llega a un mismo estado final. El fin se refiere al mantenimiento de un estado de equilibrio fluyente (Cathalifaud & Osorio, 1998; Valdés, 2007).

La Familia desde el modelo estructural – Sistémico.

Los componentes esenciales del modelo estructural de la familia son: estructura, subsistemas y límites. La estructura es la forma de organización en la cual interactúan los miembros de la familia. Esta estructura describe las secuencias que pueden ser previsibles, e involucrará y establecerá reglas que rijan sus transacciones. Al discernir sobre tal estructura es importante entender (2) dos aspectos: uno sistémico, que entienda la estructura familiar y otro que observe a la familia en acción. Las interrelaciones más o menos constantes entre los componentes de un sistema, que pueden ser comprobadas en un momento dado, constituyen la estructura del sistema (Cathalifaud & Osorio, 1998; Sánchez, 2000).

De acuerdo con Sánchez (2000) las familias son descritas por subsistemas. En la unión conjunta de los miembros para el desarrollo de sus funciones y roles, cada individuo, o dos o más individuos formarán un subsistema, los cuales son determinados por generaciones (parental, fraterno, familia extensa). Igualmente, cada individuo y subsistema, así como toda la familia, están estrechamente



ligados a través de límites personales, barreras invisibles que identifican a individuos y subsistemas, que regulan la relación de uno con otro y que funcionan para demarcar y precisar la autonomía de cada uno de ellos. Tales límites podrían ser rígidos o difusos. Los rígidos son restrictivos, sin embargo, tienen como aspecto positivo permitir la independencia, crecimiento y autonomía. Por su parte, los límites difusos se caracterizan por tener alto grado de apoyo mutuo; por lo general, los padres con este tipo de límites son cariñosos y afectivos, pasan mucho tiempo con sus hijos, hacen mucho por ellos y tienen dificultad para socializar fuera de la familia, fomentando la dependencia y la autoestima.

Según plantea Minuchin (1974) citado en Valdés (2007) la familia normal no puede ser diferenciada de la anormal por la ausencia de problemas, sino por tener una estructura que le ayude a adaptarse a las demandas propias tanto del medio externo, como las producidas por el mismo proceso de cambio de familia a lo largo de sus diversas etapas, de forma tal que se le permita el desarrollo a cada integrante.

Patrones de Interacción en el sistema Familiar.

De acuerdo con Fairlie & Frisancho (1998) las interacciones son entendidas como las unidades del sistema de relaciones de la familia; el conjunto de tales unidades constituye la arquitectura familiar desde el punto de vista transaccional. Las interacciones son consideradas como rasgos detectables del comportamiento



familiar, como fenómenos transaccionales que se pueden observar, aislar y registrar durante la actuación de los miembros de la familia. Algunos de estos rasgos familiares o del conjunto familiar son más acudidos por unas familias y no por otras y entonces pasan a ser típicas y caracterizan la configuración familiar, adquiriendo utilidad para diferenciar a las familias entre sí.

Las familias crean ciertas pautas con las que se relacionan unos con otros con el fin de lograr las metas que se han propuesto, ya sea a nivel grupal o en lo que respecta a cada miembro de la familia. Así, por ejemplo, el padre y/o la madre crean y ponen en práctica, ciertas normas que sus hijos o hijas deben cumplir, lo que implica que él y/o ella también deben involucrarse en esa acción (Iturrieta, 2001).

Las interacciones o pautas que se crean alrededor de la familia y que definen su manejo y configuración permiten de cierto modo establecer que tan funcionales o disfuncionales son en su quehacer y relación cotidiana. Es lo anterior lo que ayuda a redefinir planteamientos o acciones frente a pautas de relación que vistas desde lo negativo permiten entender la necesidad de contemplar la TFS.

Las familias funcionales son aquellas idóneas para fomentar un ambiente que proporcione el desarrollo personal de sus miembros, son familias que en



general no sufren crisis ni trastornos psicológicos graves. La funcionalidad aparece asociada a diferentes particularidades del sistema familiar: niveles de cohesión, flexibilidad, comunicación, estrés, conflictos, emociones, vínculos, etc. (Beavers y Hampson, 1995; Olson, 1991). Otra de las características que aparece asociada a las familias funcionales es el bajo grado de divergencia mostrado entre sus miembros al percibir la vida familiar; altos grados de discrepancia que puede existir entre los propios padres, o bien entre éstos y sus hijos, por el contrario, aparecen asociados a problemas en el desarrollo personal y social de los miembros de la familia (Caprara, Regalia, Scabini, Barbaranelli y Bandura, 2004; González, Gimeno, Meléndez & Córdoba, 2012)

Por el contrario, la familia en muchas oportunidades durante su ciclo vital experimenta eventos que por sí solo, no generan crisis, todo depende siempre del significado que le concede la familia, y su repercusión va a estar siempre relacionada directamente, tanto con la capacidad adaptativa de la familia, como con el resto de los recursos con que cuenta la misma y que es necesario se desplieguen para superar el trance. Las acciones de prevención estarían orientadas fundamentalmente a fomentar la capacidad adaptativa de la familia (González, 2000). Cuando la familia suma y suma a su historial y ciclo vital muchas crisis con dificultades para resolver, empieza el decaimiento de la funcionalidad y aparece la disfuncionalidad que en muchas ocasiones tiene consecuencias poco agradables para la familia.



Relación Familia – Trabajo.

Desde las ciencias sociales existe una aceptación sobre el significado del trabajo el cual constituye una de las actividades de mayor importancia para la integración y ajuste psicológico y social de los individuos. Tal como plantea Jiménez & Moyano (2008) la revolución industrial trajo consigo grandes cambios en la forma como se asumía el trabajo, al existir modificaciones en los mercados de trabajo, logrando con ello una separación de las áreas trabajo y familia, al considerarlos dos dominios totalmente independientes. De acuerdo a lo anterior, hubo una diferenciación de roles, en donde el hombre ocupaba el rol del sostenedor del hogar y la mujer se dedicaba a las labores domésticas. Sin embargo, en la actualidad se maneja el concepto de igualdad de derechos buscando el bienestar económico para la familia.

De acuerdo con Clarck (2000) es durante la década del setenta cuando realmente se evidencia el impacto del trabajo sobre la familia y viceversa. Actualmente, se reconoce que una de las condiciones subjetivas de la calidad de vida de los trabajadores radica en la congruencia de la interacción de los ámbitos familiar y laboral, reconociéndose que ambos tienen influencia recíproca (Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas, 2002).

Por su parte, Goldsmith (1989) señala que trabajo y familia se constituyen en las dos esferas imprescindibles que sirven de “nicho ecológico” básico donde



actúa el ser humano, reconocidos como mutuamente interdependientes y que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera aislada.

Edwards & Rothbard (2000) describen modelos causales que buscan relacionar la vida familiar con la vida laboral. El modelo Spillover postula que, a pesar de las fronteras físicas y temporales entre el trabajo y familia, las emociones y conductas en un contexto se transfieren al otro (por ejemplo, situaciones en la que los empleados que han tenido un mal día en el trabajo transfieren su malestar al hogar) (Staines, 1980). En segundo lugar, el modelo de Compensación plantea que existe una relación inversa entre el trabajo y la familia donde las personas realizan esfuerzos diferenciales para compensar las debilidades de una esfera en relación a otra (por ejemplo, situaciones en la que individuos con vidas familiares insatisfactorias podrían orientarse a actividades tendientes a obtener satisfacción en el trabajo y viceversa). Igualmente, Clarck (2000) desarrolla la "Border Theory" intentando explicar cómo los individuos manejan y negocian en el trabajo y en el plano familiar, para lograr un equilibrio entre estos aspectos cruciales del ser humano.

En los modelos no causales las variables están interrelacionadas, pero sin relación causal, se encuentran el de *Segmentación* -postula que la vida laboral y familiar son dominios autónomos, sin influir uno sobre el otro, *Congruencia* - postula que trabajo y familia exhiben una correlación positiva o negativa,



predominantemente ilegítima debido por ejemplo a la existencia de disposiciones estables de personalidad y el *Modelo de Identidad o Integrativo*, que postula que los roles familiares y laborales están relacionados estrechamente y casi son indistinguibles (Frone, 2003).

Finalmente, Clark & Farmer (1998) reportaron que individuos que manifestaban satisfacción y sentido de logro en el trabajo, también manifestaban satisfacción en las relaciones íntimas y felicidad personal, entendiendo a partir de ello una relación directa positiva en la articulación de ambas esferas.

A partir de los planteamientos anteriores, se entiende que entre trabajo y familia existe una relación estrecha, que se encuentra relacionada íntimamente y que recrea los roles de las personas en estos ámbitos al ser trabajadores, esposos y padres con el deber de responder con calidad frente a cada rol. Esto hace pensar que existen exigencias sociales que podrían generar caos cuando las personas sienten que un rol choca en otro o que irrumpe su labor en cierto contexto. Cuando esta relación frágil se quebranta podrían desencadenarse crisis, al notar que no se está cumpliendo con las responsabilidades o que ciertas cosas están fallando; por ejemplo, cuando las dificultades familiares no permiten concentrarse en los compromisos del trabajo o cuando los empleados se llevan trabajo a casa repetidamente restando tiempo a la familia y sus necesidades.



CAPÍTULO 2: MÉTODO

Enfoque de la Investigación

- *Investigación Cuantitativa:* Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Alcance o tipo de investigación.

- *Diseño Transeccional Correlacional:* Describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales; del mismo modo, cuando buscan evaluar vinculaciones causales, se basan en planteamientos e hipótesis causales (Hernández et al. 2010).



Definición conceptual y operacional de las variables

Definición Conceptual.

Estrés Laboral.

El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad de afrontamiento a la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales (Leka et al. 2003). Así mismo, se define el estrés como un fenómeno natural. Puede desencadenarlo cualquier factor emocional, físico, social o económico que requiera una respuesta o un cambio de una persona. Es un mecanismo de defensa que de muchas maneras ha garantizado la supervivencia de la especie humana. Sin embargo, actualmente, el estrés prolongado se ha convertido en destructivo y debilitante. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización y diseño del trabajo, y por las relaciones laborales (OIT, 2012).



Funcionamiento Familiar.

La funcionalidad familiar es un concepto de carácter sistémico, que aborda las características relativamente estables, por medio de las que se relacionan internamente como grupo humano, los sujetos que la componen. Es el conjunto de relaciones interpersonales que se generan al interior de cada familia y que le conceden identidad propia (Castellón & Ledesma, 2012). Igualmente, el funcionamiento familiar podría ser visto como la interacción de vínculos afectivos entre miembros de la familia (cohesión) y que pueda ser capaz de cambiar su estructura con el fin de superar las dificultades evolutivas familiares (adaptabilidad) (Ferrer, Miscán, Olson, 1989, Pino & Pérez, 2013)



Definición Operacional.

Variable	Dimensión	Indicador	Item
Estrés Laboral	Clima Organizacional	Bajo Nivel	La gente no comprende la misión y metas de la organización
		Nivel Intermedio	La estrategia de la organización no es bien comprendida.
		Estrés	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.
		Alto Nivel	La organización carece de dirección y objetivo. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.
		Bajo Nivel	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.
		Nivel Intermedio	La estructura formal tiene demasiado papeleo.
	Estructura Organizacional	Estrés	La cadena de mando no se respeta. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.
		Alto Nivel	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.
		Bajo Nivel	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.
	Territorio Organizacional	Nivel Intermedio	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.
		Estrés	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.
		Alto Nivel	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.
Tecnología	Estrés		
	Alto Nivel		



Variable	Dimensión	Indicador	Ítem
Estrés Laboral	Influencia del Líder	Bajo Nivel	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.
		Nivel Intermedio	Mi supervisor no me respeta.
		Estrés	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.
		Alto Nivel	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.
	Falta de Cohesión	Bajo Nivel	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.
		Nivel Intermedio	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.
		Estrés	Mi equipo se encuentra desorganizado.
	Respaldo del Grupo	Alto Nivel	Mi equipo me presiona demasiado.
		Bajo Nivel	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.
		Nivel Intermedio	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.
		Alto Nivel	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.

Variable	Dimensión	Indicador	Ítem
Funcionamiento Familiar	Cohesión Familiar	Desligada	Vinculación personal (11-19)
		Separada	Apoyo (1- 17)
		Unida	Límites familiares (5-7)
		Enredada	Tiempo y amigos (9-3)
			Intereses y recreación (13-15)
	Adaptabilidad Familiar	Caótica	Liderazgo (6-18)
		Flexible	Control (12-2)
		Estructurada	Disciplina (4-10)
			Roles y reglas (8-14-16-20)
		Rígida	



Población y muestra.

Profesionales del área de la Salud: Clínica Privada de la ciudad de Barranquilla. El tipo de muestreo utilizado fue el muestreo estratificado frente al criterio de inclusión de profesionales de la salud, tomando un número establecido de personas por cada profesión de las presentes en la Clínica.

Actualmente, la población de profesionales de la salud es de 443 y la muestra seleccionada bajo un nivel de confianza de 93% fue de 127 personas.

Estrato	Identificación	Nº sujetos en el estrato	Proporción	Muestra del estrato
1	Bacteriólogos	15	6,4%	9
2	Enfermera jefe	51	21,7%	28
3	Fisioterapeutas	14	6,0%	8
4	Médicos Generales	32	13,6%	18
5	Especialistas Quirúrgicos	72	30,6%	38
6	Especialistas en Clínicas Medicas	37	15,7%	19
7	Profesionales Mixtos	14	6,0%	7

Recolección y análisis de los datos.

- *Estrés Laboral*: Cuestionario sobre el Estrés Laboral OIT – OMS

Este cuestionario consta de 25 ítems relacionados con: estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio, cohesión y respaldo del grupo de trabajo. Fue validado en una muestra de 38.072 trabajadores de todos



los sectores de producción, por actividades, tamaño de las empresas, situación socioeconómica de la organización, edad, género, antigüedad en organización y puesto de trabajo de los sujetos. Su utilidad estriba en la capacidad para predecir las fuentes de riesgos psicosociales. Para cada ítem de la encuesta, se solicita siete opciones de respuesta (1 a 7), tipo Likert, si la condición es desde nunca o hasta siempre (Díaz & Tinoco, 2011).

- *Funcionamiento Familiar*. Escala de Evaluación de la Cohesión y Adaptabilidad Familiar, 3° Versión (FACES III) de Olson.

La escala de 40 ítems, cada uno con una escala Likert de cinco opciones (casi siempre, muchas veces, a veces sí y a veces no, pocas veces, casi nunca), divididos en dos partes. La parte I, compuesta por 20 ítems y que evalúa el nivel de cohesión y flexibilidad de la familia tal como el sujeto la percibe en ese momento ("Familia Real") y la parte II, compuesta por 20 ítems que reflejan el nivel de cohesión y flexibilidad que al sujeto le gustaría que hubiese en su familia ("Familia Ideal"). Esta parte incluye los mismos ítems que primera, pero se modifica la consigna general. De las diferencias entre las escalas "real" e "ideal" se puede obtener el índice de satisfacción que la persona tiene con el funcionamiento de su familia. (Schmidt, Barreyro & Maglio, 2010).



Análisis de Datos

- El SPSS Vr. 20 (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) desarrollado en la Universidad de Chicago, es uno de los más difundidos. El paquete SPSS/PASW trabaja de una manera muy sencilla: éste abre la matriz de datos y el investigador usuario selecciona las opciones más apropiadas para su análisis, tal como se hace en otros programas. Además, se aplicarán técnicas de estadística descriptiva para cada variable (Hernández et al. 2010).

Procedimiento del estudio.

1. Selección de idea de Investigación.
2. Búsqueda de Antecedentes y Bibliografía.
3. Construcción de Anteproyecto (Planteamiento del problema, Justificación, Estado del Arte, Marco Teórico).
4. Selección de Población y Muestra.
5. Aplicación de Instrumentos a profesionales de la Salud.
6. Tabulación de datos de Cuestionarios.
7. Construcción de Resultados y Discusión.
8. Organización de Referencias Bibliográficas.



CAPÍTULO 3: RESULTADOS

El presente estudio busca establecer la relación entre estrés laboral y funcionamiento familiar como factor asociado en profesionales del área de la salud de una clínica de Barranquilla, para dar cumplimiento a tal objetivo se hizo necesario conocer las características sociodemográficas de la población objeto de estudio.

Características Sociodemográficas de los participantes en el estudio

De las 127 personas participantes el 77% fueron mujeres y el 23% hombres. La distribución de las personas participantes de acuerdo al rango etéreo fue normal y el esperado de acuerdo con la distribución normal (p -valor > 0.05). Aproximadamente, el 70% de los participantes del estudio correspondieron al rango etéreo Joven (18 – 25 años) y a Adulto Joven (26 – 32 años), evidenciando con ello que la mayoría de los participantes son mujeres que se encuentran entre el rango de jóvenes o adultos jóvenes como se observa en las figuras 1 y 2.

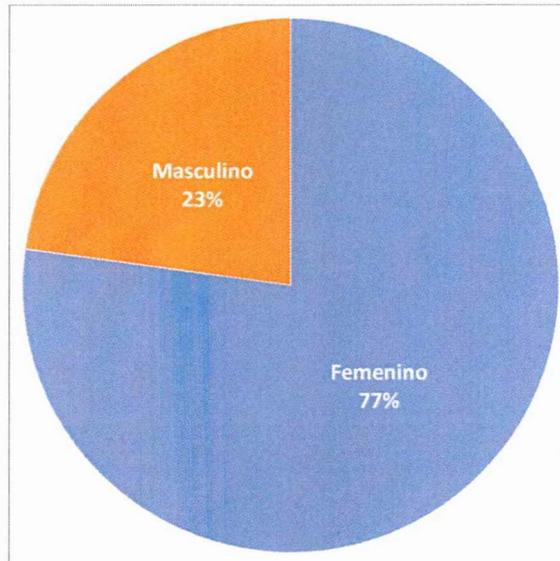


Figura 1. Distribución por sexo. Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

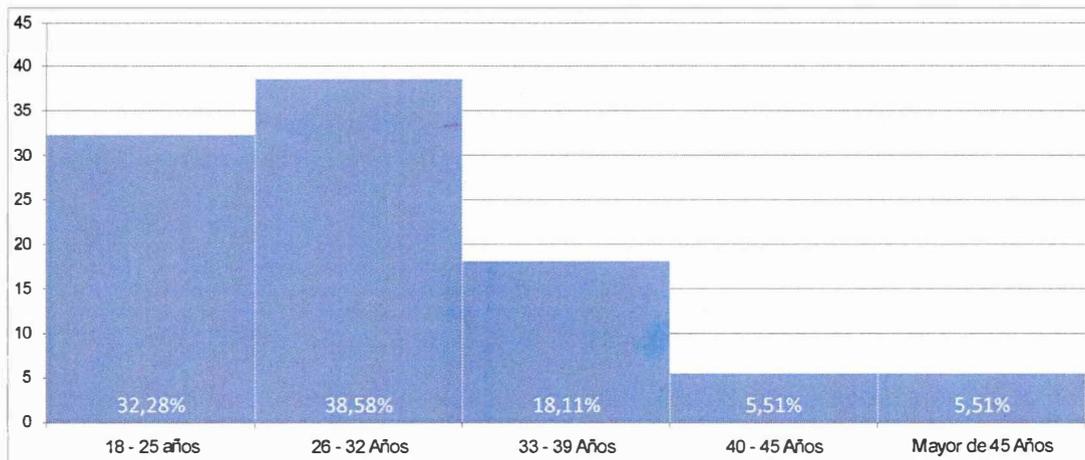


Figura 2. Distribución por rango etáreo de las personas encuestadas.
Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

Del 100% de las mujeres, el 78% se encontró entre los 18 y 32 años. Mientras que el 56% de los hombres estuvieron entre los 26 y 39 años. El 89% de los profesionales se encuentran entre los 18 y 39 años tal como se evidencia en la Tabla 1.

Tabla 1
Frecuencia de los Rangos Etéreos por Sexo

RANGOS ETÁREOS	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
18 - 25 años	35 [36%] (85%)	6 [21%] (15%)	41 [32%]
26 - 32 Años	41 [42%] (84%)	8 [28%] (16%)	49 [39%]
33 - 39 Años	15 [15%] (65%)	8 [28%] (35%)	23 [18%]
40 - 45 Años	4 [4%] (57%)	3 [10%] (43%)	7 [6%]
Mayor de 45 Años	3 [3%] (43%)	4 [14%] (57%)	7 [6%]
TOTAL	98 (77%)	29 (23%)	127 [100%]

Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

Es de observar que solo el 30% del personal de la Clínica tiene profesionales con postgrado como se observa en la figura 3. La mayoría de los profesionales enrolados en el estudio fueron médicos (45%), Enfermeras (24%), entre estos dos profesionales conformaron el 69% de la población participante en el presente estudio. El otro 41% por ciento estuvo compuesto por un 13% de Instrumentadores Quirúrgicos, el 12% por Fisioterapeutas y Bacteriólogos y un 6% por Químicos Farmacéuticos y otros profesionales (Figura 4).

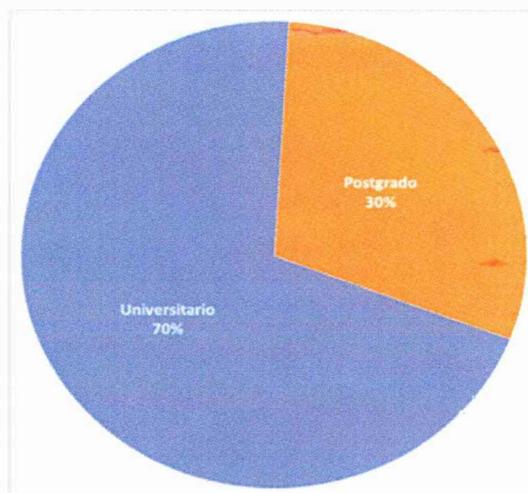


Figura 2. Distribución por Nivel de Escolaridad.
Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

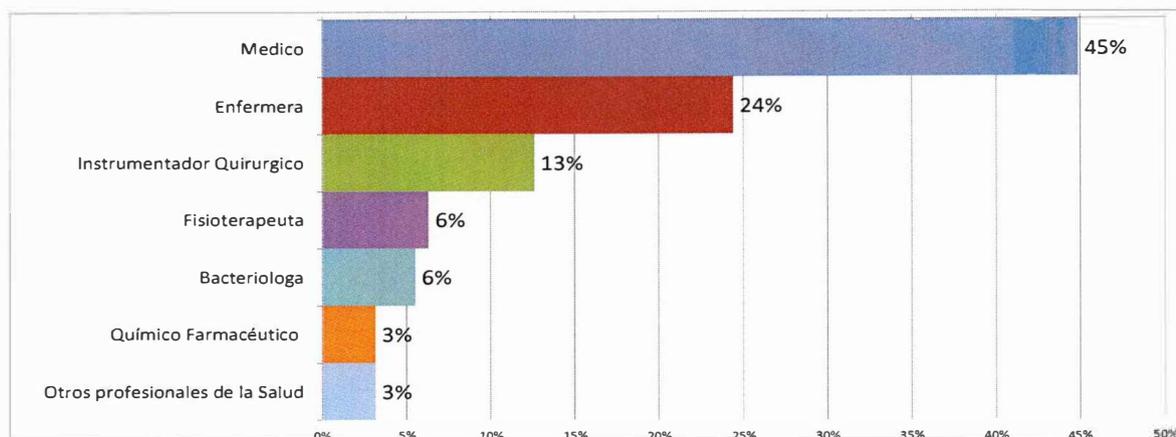


Figura 4. Distribución por Tipo de profesional
Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

En la tabla 2, se puede observar que, de acuerdo a los datos recolectados, el 22% de las mujeres profesionales encuestadas tienen estudios de postgrado, frente al 55% de los hombres, esta diferencia entre género resultó significativa (p -valor < 0.001), indicando que los hombres tienen mayor tendencia a la preparación de posgrado.

Tabla 2.
Distribución por Nivel de Escolaridad por Sexo

	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Universitario	76 [78%] (85%)	13 [45%] (15%)	89 [70%] (100%)
Postgrado	22 [22%] (58%)	16 [55%] (42%)	38 [30%] (100%)
TOTAL	98 (77%)	29 (23%)	127 (100%)

Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

Con respecto al estado civil de los participantes se encontró que el 54% de los profesionales están casados, al comparar las proporciones no se encontró diferencia entre los sexos para este ítem (p -valor > 0.05). En cuanto al 39% restante son solteros, tampoco se encontró una diferencia estadísticamente



significativa entre los sexos (p -valor > 0.05). El 7% de la población encuestada está separada, tampoco se encontró diferencias estadísticas entre los sexos. Los resultados se pueden observar en la tabla 3.

Tabla 3.
Tipo de profesional por Sexo

TIPO DE PROFESIONAL	FEMENINO	MASCULINO	TOTAL
Soltero	42 [43%] (84%)	8 [28%] (16%)	50 [39%]
Casado / Unión Libre	50 [51%] (74%)	18 [62%] (26%)	68 [54%]
Separado	6 [6%] (67%)	3 [10%] (33%)	9 [7%]
TOTAL	98 (77%)	29 (23%)	127 [100%]

Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

Se encontró que existe una distribución más o menos homogénea entre el tipo de vivienda, siendo la de mayor proporción la vivienda Propia (43%) (Figura 5A). Así como mayoritariamente los Estratos 1 - 2 fueron los de mayor representación del personal de la Clínica. Sin embargo, estadísticamente no hubo una diferencia significativa entre las proporciones de Tipo de vivienda y Estrato Socio-económico (Figura 5B).

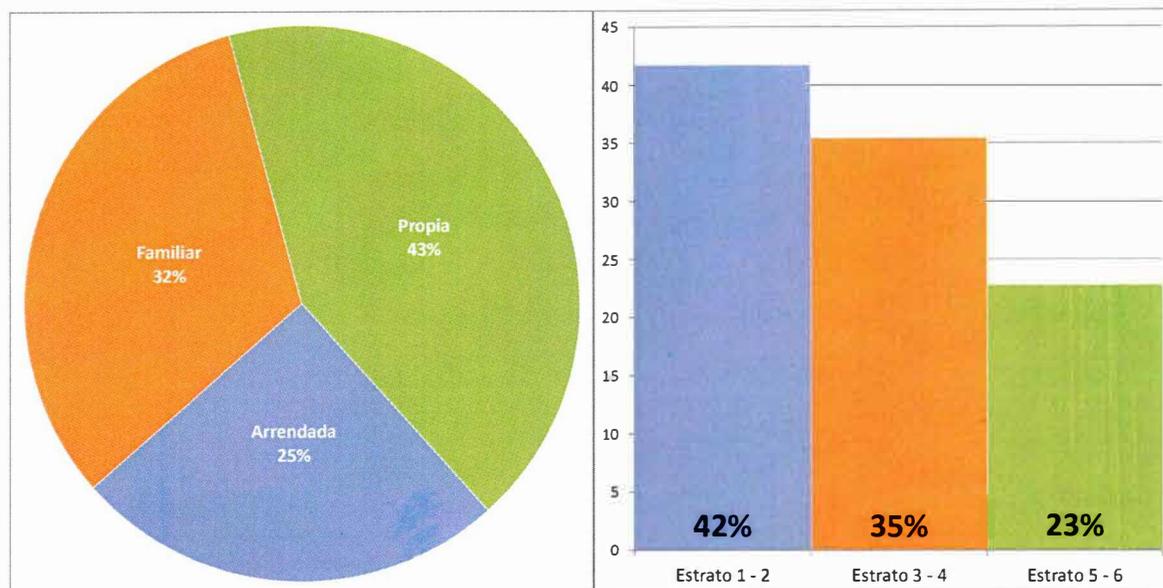


Figura 5. (A) Distribución por Tipo de Vivienda. (B) Estrato Socio-económico.

Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

Al evaluar la posible relación entre el Tipo de Vivienda por Estrato Socio-económico se encontró que si existe una asociación entre estas dos variables (χ^2 : 11,9, p-valor 0,0181). Siendo la relación dada entre más bajo el estrato socio-económico aumenta la frecuencia de vivir en el tipo de vivienda «Familiar» y al aumentar el estrato socio-económico hacia el tipo de Vivienda «Propia».

Tabla 4.

Frecuencia de Tipo de Vivienda por Estrato Socio-económico.

	Estrato 1 - 2	Estrato 3 - 4	Estrato 5 - 6	TOTAL
Propia	16 [16%] (30%)	18 [62%] (33%)	20 [16%] (37%)	54 [43%]
Arrendada	17 [17%] (53%)	11 [38%] (34%)	4 [3%] (13%)	32 [25%]
Familiar	20 [20%] (49%)	16 [55%] (39%)	5 [4%] (12%)	41 [32%]
TOTAL	53 (42%)	45 (35%)	29 (23%)	127 [100%]

Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

El 53% de los encuestados manifestaron no tener hijos y solo el 5% tiene más hijos que la media calculada para profesionales, es decir, de 3 a 4 hijos. El resto (43%) manifestó tener de 1 a 2 hijos (Figura 6A).

Es de observar también que la mayoría de las personas viven con la familia extendida (43%), es decir, sus esposos o familiares en segundo grado. Un alto porcentaje manifestaron vivir con amigos, novio(a)s, arrendados o en casa propia pero solos (30%) y un 23% de los participantes expresó convivencia en Familia nuclear.

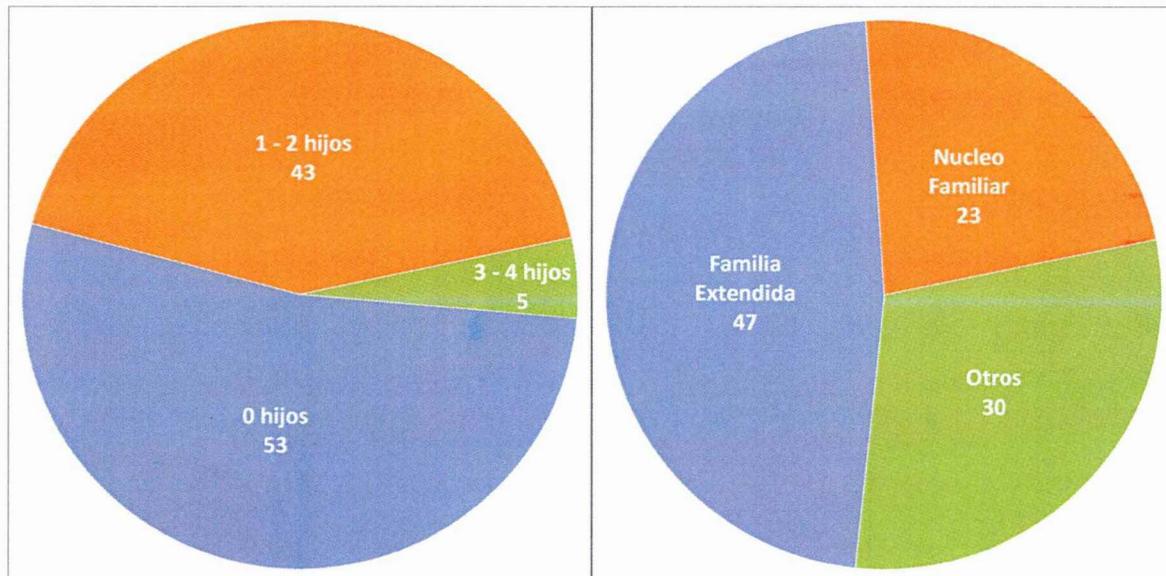


Figura 6. (A) Número de hijos. (B) Convivencia Familiar.

Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

Solo el 2% de las mujeres tienen más de 2 hijos, mientras que el 14% de los hombres tienen entre 3 y 4 hijos, sin embargo, estas diferencias de proporciones no fueron estadísticamente significativa (p -valor > 0.05). En cuanto a



los valores promedio e inferiores la diferencia entre proporciones no fue tan marcada, como se observa en la tabla 5.

Tabla 5.
Frecuencia del Número de Hijos por Sexo

	Femenino	Masculino	TOTAL
0 hijos	54 [55%] (81%)	13 [45%] (19%)	67 [53%]
1 - 2 hijos	42 [43%] (78%)	12 [41%] (22%)	54 [43%]
3 - 4 hijos	2 [2%] (33%)	4 [14%] (67%)	6 [5%]
TOTAL	98 (77%)	29 (23%)	127 [100]

Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

En cuanto a Tipo de Convivencia, la Familia extendida (44%) predominó en la mayoría de los profesionales participantes. Seguido de la Nuclear (21%), las familias monoparentales (6%) y los profesionales que vivían solos fue del 3%. Igualmente, se observó que las mujeres tuvieron una tendencia a vivir con otras personas diferentes a su familia (32%) mientras que en los hombres el porcentaje fue bajo (7%) (Tabla 6).

Tabla 6.
Convivencia Familiar por Sexo.

Convivencia	Femenino	Masculino	TOTAL
Familia extendida	42 [43%] (75%)	14 [48%] (25%)	56 [44%]
Núcleo familiar (Espos(a) con o sin Hijos)	17 [17%] (63%)	10 [34%] (37%)	27 [21%]
Monoparental	6 [6%] (86%)	1 [3%] (14%)	7 [6%]
Solo	2 [2%] (50%)	2 [7%] (50%)	4 [3%]
Otros	31 [32%] (94%)	2 [7%] (6%)	33 [26%]
TOTAL	98 (77%)	29 (23%)	127 [100%]

Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

Es de observar que la gran mayoría del personal participante, el 40%, el tipo de contrato fue Obra/Labor. El 30% contrato de prestación de Servicios. Solo

el 19% tenía una vinculación directa con la institución y un 2% recibe sueldo como Honorarios, tal como se evidencia en la Figura 7.

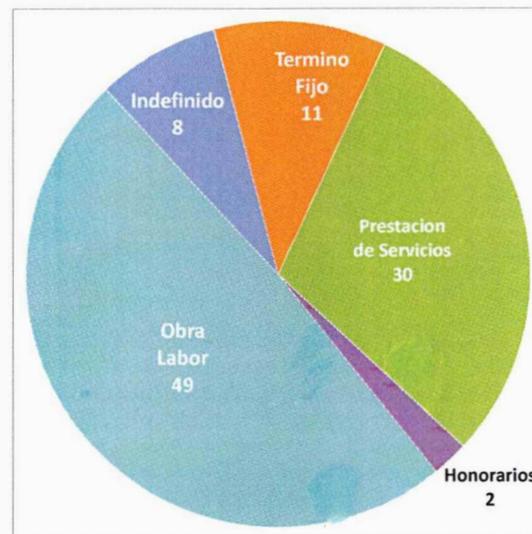


Figura 7. Tipo de Contrato.

Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

Al evaluar si existe diferente entre los tipos de contratación para hombres y mujeres se encontró que para el tipo de contrato *Indefinido* no hubo diferencias estadísticamente significativas al igual que el tipo de vinculación por *Honorarios* (p -valor > 0.05). Se encontró que en las vinculaciones por Término Fijo y Honorarios existe el porcentaje más alto entre hombres y mujeres, mientras que la Prestación Servicio y Obra Labor se observa que las mujeres presentan mayor porcentaje en este tipo de contratación (Tabla 7).



Tabla 7.
Tipo de Contrato por sexo

	Femenino	Masculino	TOTAL
Indefinido	8 [8%] (80%)	2 [7%] (20%)	10 [8%] (100%)
Termino Fijo	13 [13%] (93%)	1 [3%] (7%)	14 [11%] (100%)
Prestación de Servicios	23 [23%] (61%)	15 [52%] (39%)	38 [30%] (100%)
Honorarios	1 [1%] (33%)	2 [7%] (67%)	3 [2%] (100%)
Obra Labor	53 [54%] (85%)	9 [31%] (15%)	62 [49%] (100%)
TOTAL	98 [100%] (77%)	29 [100%] (23%)	127 [100%] (100%)

Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

Niveles de Estrés Laboral y Factores Organizacionales asociados al estrés

El estrés laboral ha sido un tópico grandemente abordado en el mundo de la investigación. Así, algunos, definen el estrés como el conjunto de reacciones de la persona, sean de carácter psicológico, emocional, sociales y/o comportamental, quien al enfrentar demandas procedentes de su interacción con el medio en que se despliega, su capacidad de respuesta no es la apropiada, ocasionando un desequilibrio que altera su bienestar e incluso su salud (Díaz & Tinoco, 2011).

Acorde a lo anterior se observa que de los 127 participantes solo el 2% presentó *Estrés* tal cual como se describe en la literatura; el 6% un nivel intermedio y el 91% Bajo nivel de estrés. El promedio general fue de $52,3 \pm 22,6$ pts lo que ubicaría al personal participante en bajo nivel de estrés. Es de notar en que aquellos que se clasificaron en *Bajo nivel de estrés*, el nivel promedio de este grupo estuvo por debajo del promedio general (Tabla 8).



Tabla 8.
Sumario Estadístico de Estrés Laboral.

Estrés Laboral	n (%)	Prom±SD	Coeff. de variación	Min	Max
Bajo Nivel de Estrés (< 90,2)	116 (91%)	47,2±15,3	32,5%	25,0	90,0
Nivel Intermedio (90,3 – 117,2)	8 (6%)	97,9±4,39	4,48%	91,0	102,
Estrés (117,3 – 153,2)	3 (2%)	128,0±11,1	8,7%	118,	140,
Total	127	52,3±22,6	43,2%	25,0	140,

Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

Los empleados en su gran mayoría no presentaron estrés definido como tal solo un mínimo porcentaje presentó estrés definido. Ambas circunstancias plantean ciertos problemas y dificultades en las personas, es así como Arciniega & Silvia (2012), plantean que tanto el estrés bajo como el definido afectan el desempeño de los empleados, solo que en diferentes niveles. En este sentido para la clínica sería importante definir estrategias que apunten al mejoramiento del estrés evitando consecuencias futuras que generen malestar teniendo en cuenta el manejo de pacientes con situaciones problemáticas o crisis.

Al observar el nivel de estrés por sexo, las mujeres manejaron niveles proporcionalmente similares a los hombres, no se encontró diferencia estadísticamente significativa entre los sexos para los niveles Bajo (< 90,2) e Intermedio (90,3 – 117,2) (p-valor > 0.05), y aunque para el nivel Estrés (117,3 – 153,2) el género femenino solo fue el 1% y el Masculino fue del 7%.



Tabla 9.
Tabulación Cruzada entre Estrés Laboral por SEXO

	Femenino	Masculino	TOTAL
Bajo Nivel de Estrés (< 90,2)	91 [78%] (93%)	25 [22%] (86%)	116 [91%]
Nivel Intermedio (90,3 – 117,2)	6 [75%] (6%)	2 [25%] (7%)	8 [6%]
Estrés (117,3 – 153,2)	1 [33%] (1%)	2 [67%] (7%)	3 [2%]
TOTAL	98 [77%] (100%)	29 [23%] (100%)	127 [100%]

Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

De igual forma, se evaluaron un total de 7 factores (Clima Organizacional, Estructura Organizacional, Territorio Organizacional, Tecnología, Influencia del Líder, Falta de Cohesión, Respaldo del Grupo) de acuerdo a la clasificación del Instrumento utilizado.

Los factores que aportan más peso al desarrollo del estrés son *Clima Organizacional* (9,23±4,11pts) el cual evalúa la percepción individual de la organización con respecto a la misión y visión de la organización, sus estrategias, sus políticas, la dirección de la misma y sus objetivos, *Estructura Organizacional* (9,09±4,09pts) que refiere la existencia de presión ejercida de superior a subordinado, el control que se tiene sobre el trabajo que se lleva a cabo, la estructura de la organización y el nivel de respeto a la cadena de mando y *Falta de Cohesión* (8,34±4,89pts) evaluando si los empleados forman o no parte de grupos de trabajo de colaboración cercana, si el equipo se encuentra desorganizado, si gozan o no de prestigio dentro de la organización; por otra parte, los factores que aportan menos a sistema son *Tecnología* (6,80±3,51pts)



observando si los equipos disponibles en la organización para la realización de un trabajo eficaz son suficientes, la disposición de un conocimiento técnico y la presencia de tecnología para realizar una labor de importancia, *Territorio Organizacional* ($6,21 \pm 3,58$ pts), este factor evalúa las circunstancias para controlar las actividades en las áreas de trabajo, la existencia de espacios privados para laborar e igualmente la incomodidad sentida por algunos empleados al tener que trabajar en conjunto con otros miembros, el *Respaldo del Grupo* ($5,50 \pm 3,36$ pts) que mira el apoyo del equipo a las metas profesionales de cada individuo y la protección brindada por los jefes a sus subordinados; por último, la *Influencia del Líder* ($7,16 \pm 4,49$ pts) es el factor que se encuentran en la media del sistema con un aporte cercano al promedio ($7,47 \pm 4,24$ pts) el cual pone de manifiesto la necesidad de puntualizar en el papel del supervisor al dar la cara por el subordinado ante el jefe, el respeto por parte del supervisor, la preocupación de los supervisores por el bienestar del personal a cargo y la presión por parte del equipo de trabajo (Díaz & Tinoco, 2011) tal como se observa en la Figura 8.

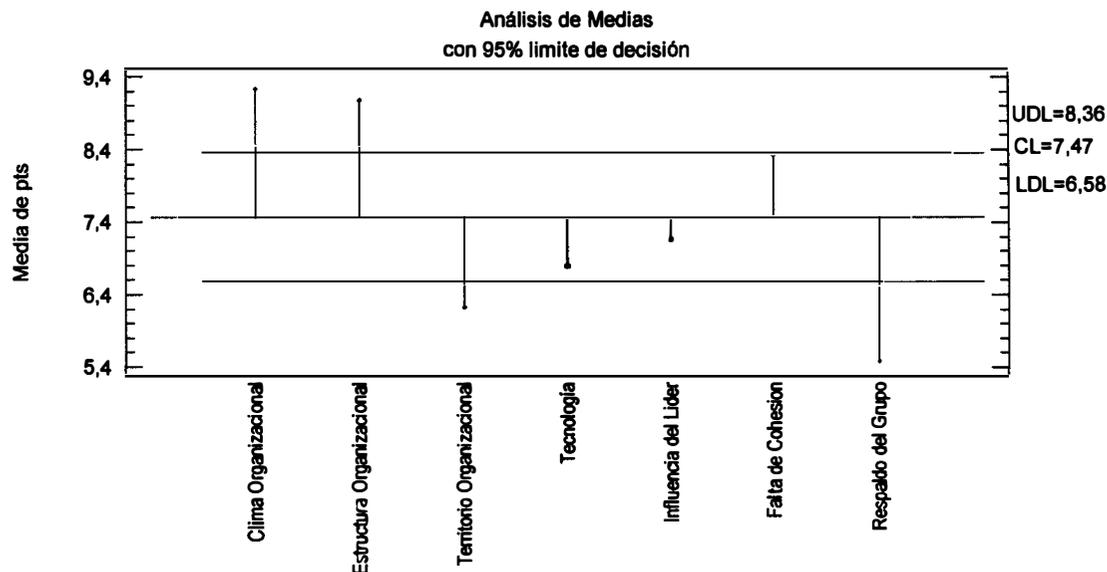


Figura 8. Gráfico de Análisis de Medias LSD por cada uno de los Factores evaluados para determinar el nivel de Estrés.
Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia

Dimensiones del Funcionamiento Familiar

Atendiendo a Olson, se define el funcionamiento familiar como las formas de interacción que adoptan las familias en concordancia con las características de personalidad de cada uno de sus miembros, este funcionamiento define sus recursos para dar respuesta a situaciones cotidianas, manejar crisis y mantener el ciclo vital de la familia.

Acorde a los resultados obtenidos en cuanto al tipo de familia según Olson; con respecto a la Cohesión, el 41% fue Unida, seguido de Separada [35-40] con un 31%, luego Enredada [46-50] con un 17% y por último, Desligada [10-34] con el 11% de representatividad. En cuanto a Adaptabilidad, la familia Caótica [30-50]

representó el 67% de la totalidad de los participantes, la Flexible [25-29] fue el 20% y 10% Estructurada y con solo una representación del 2% Rígida (Figura 9).

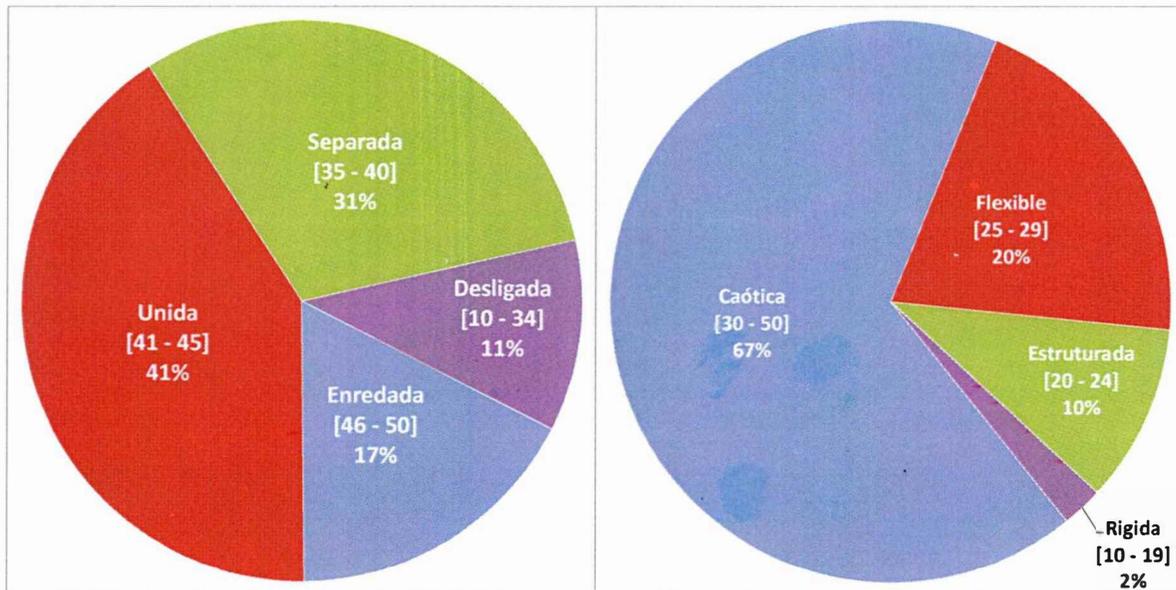


Figura 9. Tipo de Familia de acuerdo a la (a) Cohesión y (b) Adaptabilidad.

Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

Al realizar la cruce entre el tipo de familia por Cohesión y Adaptabilidad se observó una relación estadísticamente significativa entre estas dos clasificaciones (p -valor < 0.05). Dicha asociación fue directamente proporcional.



Tabla 10.
Correlación de Spearman para los Puntajes Obtenidos para Estrés Laboral, Cohesión y Adaptabilidad

	Estrés Laboral	Cohesión	Adaptabilidad
Estrés Laboral		-0,0245	0,0579
		(127)	(127)
		0,7836	0,5155
Cohesión	-0,0245		0,4054
	(127)		(127)
	0,7836		0,0000
Adaptabilidad	0,0579	0,4054	
	(127)	(127)	
	0,5155	0,0000	

Valor de Correlación
(Número de Individuos)
P-valor: significancia estadística

Fuente: Datos del Estudio, Elaboración propia.

La tabla 10 muestra las correlaciones de rango de Spearman entre cada par de variables, se usó Spearman porque los datos no seguían una distribución normal. Estos coeficientes de correlación oscilan entre -1 y +1 y miden la fuerza de la asociación entre las variables. En contraste con las correlaciones de Pearson más comunes, los coeficientes de Spearman se calculan a partir de los rangos de los valores de los datos en lugar de los propios valores. Se muestra entre paréntesis el número de pares de valores de datos utilizados para calcular cada coeficiente. El tercer número en cada ubicación de la tabla es un p-valor que prueba la significación estadística de las correlaciones estimadas. Los p-valores inferiores a 0,05 indican correlaciones estadísticamente significativas en el nivel de confianza del 95,0%. Los siguientes pares de variables tienen valores P por debajo de 0,05: Cohesión and Adaptabilidad.



Al realizar el cruce correlacional, realizado por los puntajes de adaptabilidad y cohesión mediante un modelo de regresión de cuadrado doble (ANEXO 3), arrojó que la relación entre los puntajes extremos tanto para Cohesión (Enredada) como para Adaptabilidad (Caótico) son altos, existiendo así relación estadísticamente significativa. Es de notar que para la Familia Unida (Cohesión) también se presentaron valores altos en Caótica (Adaptabilidad). En cuanto a la familia Desligada (Cohesión), la asociación se realizó con la familia Caótica y Flexible (Adaptabilidad) en igual medida.



DISCUSIONES

De acuerdo al estudio realizado y a los resultados expuestos, se busca establecer la existencia de la relación entre el funcionamiento familiar y el estrés laboral en profesionales de una clínica en la ciudad de Barranquilla. De esta forma, los objetivos planteados en esta investigación se han cumplido en su mayoría de modo satisfactorio.

Igualmente, se logra identificar a nivel general que los profesionales del área de salud de la Clínica de la ciudad de Barranquilla, afirman tener un *Bajo nivel de estrés laboral*. Asimismo, en cuanto a los factores que producen estrés en los profesionales de la salud, se encuentra que el clima laboral, la Estructura Organizacional y la Falta de Cohesión, sin duda, juegan un papel importante en cuanto a la aparición del estrés crónico y el cual, incide en el nivel de desempeño de los trabajadores.

Por último, se logró evaluar las dimensiones del funcionamiento familiar (Cohesión y adaptabilidad familiar) en cada uno de los participantes y analizar su relación con el ámbito laboral. Veamos a continuación de manera detallada, cada uno de los ítems descritos.



Características sociodemográficas de los participantes

Es necesario destacar que, los resultados encontrados en este estudio, concuerdan con las estadísticas de Reporte de la Organización Mundial de la Salud en el 2008, en donde se menciona que las mujeres tienden a estar concentradas en las ocupaciones de salud de menor status, es decir que, el grueso de la fuerza laboral en las clínicas y demás entes prestadores de salud son mujeres. De esta manera, mayoritariamente, el personal participante de este estudio, fueron mujeres en una razón de 1 hombre por cada 4 mujeres.

Aunque la proporción se ve un poco alta, ello responde a una tendencia en el país donde los espacios laborales altamente especializados se han venido ampliando al género femenino, sin embargo, aún dista mucho del deber ser (Barraza, 2010). Contradictoriamente, al posicionamiento de la mujer en el mercado laboral, son las que tienen el menor grado de capacitación altamente especializada (Organización Mundial de la Salud OMS, 2008).

En este estudio se puede observar que la mayoría de los participantes que cuentan con una mayor capacitación resultó ser del género masculino, en donde el 55% de ellos cuentan con estudios de postgrado frente a un 22% correspondiente a las mujeres.



En cuanto al rango etéreo, la edad productiva para los profesionales del área de la salud, se encuentra por encima de los 30 años, fenómeno que es común en el área de la salud, donde la edad promedio de contratación ronda los 30 años porque las exigencias para poder titularse pueden ser engorrosas (Ades et al. 2013), en este tipo de estudios se hallaron los mismos rangos etéreos, pero, para el área de la salud, no es raro ya que esto está dado por la longitud de las carreras universitarias.

En Colombia, solo entre el 4 y el 25% de los profesionales llegan a realizar un postgrado, dependiendo del área, la realización de los mismos se constituye en una inversión con una rentabilidad máxima del 44%, sin embargo, en todas las carreras el acceso a las mismas no es tan fácil, especialmente las del área de la salud, i.e., para los programa de especialidad medico quirúrgica son admitidos en promedio 5 ± 3 estudiantes, esto indica por qué la tasa de profesiones con postgrado es tan baja (Jaramillo, 2009).

En el caso de las enfermeras, la situación tampoco es muy alentadora, al igual que los médicos, el acceso a la educación postgraduada es muy costosa (Harrison, Hernández, Cianelli, Rivera, & Urrutia, 2005). En los datos obtenidos, el porcentaje de profesionales fue del 30% encontrándose entre lo esperado para el área y país, por las razones antes mencionadas.



En estudios parecidos, la población predominante son profesionales solteros y sin hijos, mayoritariamente mujeres (De Lucas et al. 2001), en este estudio los hombres jóvenes no predominaron, sino mujeres solteras y sin hijos, evidenciando que en el área de la salud la base principal de la empleabilidad es el género femenino.

Otro factor estresante es el tipo de contratación, es curioso observar que a pesar que la mayoría están vinculados a la Clínica por Obra Labor, sin embargo, esta lo hace a través de un outsourcing, que garantiza la regularización de pagos, bonos, seguros y demás exigidos por la ley. Esto brinda una sensación de tranquilidad en el empleado. Lo anterior no es común, dado que los estudios reportan que una de las mayores causas de estrés son los tipos de contratación debido a que generan inestabilidad laboral (Leal, Basset, Éstevez, Guerrero, & López, 2011).

Niveles de Estrés Laboral y Factores Organizacionales asociados al estrés

En el presente estudio, los datos en general indican la presencia de un bajo nivel de estrés (91%), Nivel intermedio (6%) y Estrés (3%). Lo anterior se contrasta con la investigación realizada por Díaz & Tinoco, 2011, en donde se obtienen resultados con mayor significancia; bajo nivel de estrés (56%), Nivel intermedio (35%) y Alto Estrés (9%). Con lo anterior se pretende explicar que existe un contraste interesante en estos dos estudios, teniendo en cuenta que las



poblaciones estudiadas poseen estilos de trabajo en apariencia distintos, las exigencias laborales apuntan al manejo de problemáticas con personas y situaciones en crisis en donde prima la necesidad de dar respuesta inmediata a tales demandas, es decir, las personas en ambas organizaciones trabajan bajo presión, las primeras con pacientes en diferentes estados, situaciones y procesos; y las segundas se encuentran en la total obligación de desarraigar e indagar crímenes que afecten el orden público, lo cual implica que el contacto directo es con individuos de alta peligrosidad. Atendiendo a lo expresado, es necesario precisar que tanto las clínicas como las instituciones policiales son fundamentales para preservar la vida y la integridad de la población en general, lo que implica mantener el equilibrio emocional y mental de los actores de ambas organizaciones.

Por otra parte, no existe implicación estadística elevada con respecto al estrés (Nivel Intermedio: 6%, Estrés: 3%), esto podría estar indicando la presencia de bajos reportes de síntomas en torno a tal problemática, sin embargo, ello no asegura que los profesionales estén haciendo uso de estrategias de afrontamiento apropiadas como mecanismo de defensa, lo que podría relacionarse con los resultados hallados por Bethelmy & Guarino (2008), los cuales mostraron que en la profesión médica existe predisposición a utilizar estrategias para el manejo de situaciones laborales cotidianas.



Por otro lado, los factores que más aportaron estrés al sistema fueron *Clima Organizacional, Estructura Organizacional y Falta de Cohesión*. Estos factores son los que han sido reportados por la literatura como principales causantes con estrés crónico, así como en algunos casos con el consumo de alcohol y sustancias psicoactivas (Carreño, Medina, Martínez, & Juárez, 2006). Los problemas laborales que más predominaron en el siguiente estudio, son haber invertido más tiempo en alguna actividad, que le haya llamado la atención al trabajador por errores y haber tenido diferencias o problemas con el jefe o supervisor; estos sucesos son los que reflejan el impacto en la productividad que se traduce en una importante pérdida económica para las empresas.

Esto se corrobora con lo anteriormente planteado por Daza & Nogareda (2005), donde se expone el estrés como un problema de vital importancia para una organización de trabajo por las repercusiones no solamente a nivel organizacional sino en los individuos.

Es preciso tener en cuenta que, los factores causantes de estrés descritos anteriormente dependen directamente de posibles problemas de articulación con la organización, sin embargo, es necesario generar reflexiones en torno al tipo de labor que realizan y la población a la que se enfrentan día a día los profesionales de la salud, entendiendo que la intensa relación con personas que se encuentran en situaciones de crisis provoca, en quienes están a su cargo, una carga



emocional intensa reflejada en frustración, temor y rabia, tal como lo describen Gómez et al. (2005).

Igualmente, se evidencia con Román (2003) que existen otras posibles causas generadoras de estrés en la organización: necesidad de actualización de la información para mantener la competencia profesional, conflictos con superiores, sentir máxima responsabilidad en los resultados de la atención a los pacientes, bajo reconocimiento por parte de la población asistida, incertidumbre en el manejo de información con el paciente o sus familiares y cuidar de las necesidades emocionales de los pacientes, observando con esta última que la afectividad del paciente y su estabilidad/inestabilidad emocional despliega en el profesional una carga difícil de manejar.

Dimensiones del Funcionamiento Familiar

El hecho que las familias sean más Unidas (Cohesión) pero al mismo tiempo Caótica (Adaptabilidad), evidenciaría que los sistemas familiares tienden a cerrarse, lo que aumenta la posibilidad de que sean resistentes al cambio y de tener mayores dificultades de adaptación.

La gran mayoría de las familias mostró un nivel de funcionamiento familiar moderadamente balanceado, con una cohesión unida; y aunque la adaptabilidad fue mayoritariamente caótica, lo que en conjunto sitúa a estas familias, similar a



los estudios realizados por Medellín, Rivera, López, Kanán & Rodríguez-Orozco, (2012) en un nivel moderadamente funcional. Medellín et al. (2012), mencionan que la adaptabilidad caótica provoca altos niveles de ansiedad y baja aspiración al logro, lo que puede contrarrestarse al estar insertas estas familias en una red comunitaria que brinde apoyo social.

Es de observar que, de acuerdo a lo obtenido, la mayoría de los profesionales viven en familia extendida (43%), es decir, sus esposos o familiares en segundo grado. Un alto porcentaje manifestaron vivir con amigos, novios, arrendados o en casa propia pero solos (30%) y un 23% de los participantes expresó convivencia en Familia nuclear. Ante esto, Yslado et al. (2013) plantean que el ambiente familiar involucra un factor importante en la manifestación de algún grado de estrés. De esta forma, dado que los padres suelen utilizarse como medio de catarsis frente a los problemas (Guerrero, 2003), es posible que los profesionales no se encontraran estresados a nivel laboral, en gran medida por esta variable. Lo cual permite la reflexión en futuras investigaciones, al tener en cuenta este tipo de situaciones y verificar si existe alguna relación significativa en los mismos.

Acorde a lo anterior, es preciso comprender la importancia que juega la familia en las situaciones de estrés a la que se podrían enfrentar sus miembros, tal como lo expresa Salgado, 2004 la composición y los valores familiares se han



constituido como una fuente de solidaridad en situaciones de estrés, permitiendo al individuo el desarrollo de la fortaleza requerida para su afrontamiento.

Es necesario mencionar que los médicos de hoy se enfrentan con una competencia mayor; el paciente es ahora más exigente y valora el costo, la experiencia y la calidad del servicio, y es así como elige a su médico. Además, el médico tiene una tarea social imprescindible: la educación; razones por las cuales podría llegar a desarrollar niveles importantes de estrés, sin embargo, el poder regularse a través de una familia Unida (Cohesión) ayuda a regular los niveles de ansiedad que se le pueden estar presentando en el ámbito laboral (Marcuschamer, 2008).

Es importante dejar en claro que la relación cohesión + adaptabilidad = funcionamiento familiar, regula si o si los comportamientos adaptativos o maladaptativos de sus miembros. Desde la cohesión, lo ideal es que las familias se encuentren entre unidas y separadas; y desde la adaptabilidad entre flexibles y estructuradas. En condiciones normales, todos los individuos se exponen diariamente a situaciones que podrían ser difíciles de manejar que permiten el despliegue de las características de la interacción de sus miembros. Las familias unidas son familias con interacciones positivas, límites claros y liderazgo manejable, características que permiten notar el apoyo que podrían ofrecerse los miembros para ayudar a contrarrestar el estrés laboral que les provoca su trabajo



y que de no ser bien manejado más bien podría volcar a la familia a desencadenar una adaptabilidad caótica en donde el miedo ante la nueva situación genere temor en el líder, los roles sufran cambios ante los malestares que provoca el estrés en el afectado directo y el miedo al afrontamiento.

Por otra parte, resulta interesante resaltar que El 53% de los encuestados manifestaron no tener hijos y solo el 5% tiene más hijos que la media calculada para profesionales, es decir, de 3 a 4 hijos. El resto (43%) manifestó tener de 1 a 2 hijos. Lo anterior refleja el cambio de las familias a lo largo del tiempo, si bien anteriormente la tendencia era tener una familia numerosa, hoy en día es totalmente lo contrario.

De acuerdo a lo expresado por Sierra (2013), la familia en Colombia se encuentra en crisis; al comparar a Colombia con el resto de América Latina se evidencia que el matrimonio ha perdido terreno frente a la unión marital de hecho. Es decir, de los adultos entre 18 y 49 años apenas el 19% está casado y el 39% vive en relaciones consensuales, lo que representa el más alto porcentaje de todos los países estudiados. La fecundidad ha disminuido en todo el mundo, pero significativamente en América Latina. En Colombia es de 2,4 hijos por mujer, una cifra muy cercana al nivel de reemplazo poblacional que es de 2,1. Igualmente, Mera (2015), afirma que la tasa de maternidad es de 2,3 % en Colombia, es decir, que ya se acerca al nivel de reemplazo. A mayor número de hijos se afecta el



bienestar infantil, pero los hijos únicos se pierden una parte importante de experiencias sociales y sufren de sobrepeso. En conclusión, a la vista de algunos, existe mayor predisposición a tener más hogares monoparentales lo cual significa contar con pilares más frágiles para sustentar la sociedad. Sin embargo, otros creen que este mapa es parte de las evoluciones normales que se viven hoy y que expresan nuevas formas de asumir la vida.

En conclusión, es preciso destacar que la gran mayoría de los participantes de este estudio son personas jóvenes con carreras de nivel pregrado lo cual tiene que ver directamente con los resultados obtenidos en las mediciones de estrés laboral, específicamente en los niveles bajos del mismo; lo cual podría explicarse desde la visión moderna en donde los jóvenes asumen de manera diferente la vida, las situaciones y más específicamente las exigencias de sus cargos y tal vez porque tienen menos responsabilidades, menos compromisos y más tiempo libre que puede ser dedicado al ocio y a actividades en donde liberan tensiones y cargas laborales.



CONCLUSIONES

El estrés es una problemática que está tomando gran fuerza en las organizaciones a nivel mundial, cada vez son más personas que se sienten poco capaces de asumir grandes responsabilidades o de dar respuestas a todas las exigencias que el entorno ofrece a diario. No responder adecuadamente genera los malestares que prontamente se convertirán en síntomas visibles de estrés laboral, más aún cuando las presiones externas son tan fuertes que desequilibran grandemente la vida del individuo que las padece.

Sobrellevar estrés laboral, implica sobrellevar cargas laborales, tensiones, tristezas, sufrimientos e incomprensiones; sería necesario recibir apoyo de personas cercanas para poder resolver las incomodidades. Lo más oportuno es encontrar tal ayuda en la familia, en la cercanía de la interacción familiar, en el sostén de quienes te aman, te cuidan, te protegen y quieren lo mejor para ti: tu esposo(a), tu padre - madre, tus hijos.

Acorde a los resultados que se han obtenido en la presente investigación se busca concluir recordando inicialmente cada uno de los objetivos específicos planteados.



Inicialmente, la identificación de los niveles de estrés laboral se realiza a partir de la aplicación del Cuestionario sobre el Estrés Laboral OIT-OMS, encontrando niveles bajos de estrés que, si bien reportan escasa presencia de esta problemática, permiten entender que no debe olvidarse aquella pequeña población que estuvo en nivel intermedio y estrés. Acorde a lo anterior, es preciso dar intervención al talento humano que requiere tal atención y mantener motivado al personal que se encuentra en condiciones aparentemente normales o que no reporta ningún síntoma frente al estrés.

En segundo lugar, se logra conocer el factor productor de estrés laboral en mayor medida es el clima organizacional en donde se observa la percepción individual de la organización en cuanto a la misión y visión, sus estrategias, sus políticas, la dirección de la misma y sus objetivos. Sobre todo, porque cada individuo tiene una concepción diferente de lo que la empresa le brinda, le exige y le proporciona para su crecimiento.

En tercer lugar, se evalúan las dimensiones del funcionamiento familiar (Cohesión y adaptabilidad familiar) encontrando cohesión unida y adaptabilidad caótica en gran medida.

Finalmente, el objetivo general del estudio fue establecer la relación entre Estrés Laboral y Funcionamiento Familiar como factor asociado en Profesionales del área



de la Salud de una Clínica de la ciudad de Barranquilla. Ante esto podríamos decir que la relación de ambas variables fue inversamente proporcional ya que no se encuentra una relación directa que explique los resultados. La investigación inicial parte de los resultados del estrés laboral los cuales fueron en su mayoría en nivel bajo de acuerdo a lo que arroja la aplicación de la prueba antes mencionada.



ANEXOS

Encuesta Familias – Clínica de la Costa

Cargo del trabajador(a): _____

ASPECTOS

Género

Edad

Nivel educativo

Profesión

Estado Civil

Tipo de vivienda

Estrato Socioeconómico

Número de Hijos

Edades

Quienes viven en el hogar

**Tipo de Contratación en la
Clínica**

TRABAJADOR



TEST FACES III.

David H. Olson

Nombre entrevistado _____ Edad _____

Fecha _____

A continuación encontrará usted una serie de situaciones propias de las familias, ente cada una de ella deberá marcar de la siguiente manera:

- 1: Si casi nunca esto sucede en su familia.
- 2: Si muy rara vez esto sucede en su familia.
- 3: Si está indecisa (o) o si son pocas las veces que esto sucede en su familia.
- 4: Si esto sucede con mucha frecuencia en su familia.
- 5: Si esto sucede casi siempre en su familia.

DESCRIBA COMO ES EN LA ACTUALIDAD SU FAMILIA.

		Nunca	Muy Raras vez	Pocas Veces	Mucha Frecuencia	Casi siempre
		1	2	3	4	5
1	Los miembros de mi familia nos pedimos ayuda unos a otros.					
2	En la solución de problemas se siguen las sugerencias de los hijos.					
3	Nosotros aprobamos los amigos que cada uno tiene.					
4	Los hijos expresan su opinión acerca de su disciplina.					
5	Nos gusta hacer cosas sólo con nuestra familia inmediata.					
6	Diferentes miembros de la familia actúan en ella como líderes.					
7	Los miembros de la familia se sienten más cerca entre sí que a personas externas a la familia.					
8	En nuestra familia hacemos cambios en la forma de ejecutar los quehaceres.					
9	A los miembros de mi familia les agrada pasar el tiempo junto.					
10	Padres e hijos discuten juntos las					



	sanciones.					
11	Los miembros de la familia se sienten muy cerca unos de otros.					
12	Los hijos toman las decisiones en familia.					
13	En nuestra familia todos estamos presentes cuando compartimos Actividades.					
14	Las reglas cambian en nuestra familia.					
15	Fácilmente se nos ocurren cosas que podemos hacer en familia.					
16	Nos turnamos las responsabilidades de la casa.					
17	Los miembros de la familia se consultan entre sí sus decisiones.					
18	Es difícil identificar los líderes de mi familia.					
19	La unión familia es muy importante.					
20	Es difícil decir quién se encarga de cuáles labores del hogar.					

Adaptado de Family Inventories, David H. Olson



Cuestionario sobre el estrés laboral de la OIT-OMS:

Consta de veinticinco ítems relacionados con los estresores laborales, agrupados en las siguientes áreas:

- 1) Mejora de las condiciones ambientales de trabajo.
- 2) Factores intrínsecos del puesto y temporales del mismo.
- 3) Estilos de dirección y liderazgo.
- 4) Gestión de recursos humanos.
- 5) Nuevas tecnologías.
- 6) Estructura organizacional.
- 7) Clima organizacional.

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

<i>1 si la condición NUNCA es fuente de estrés.</i>
<i>2 si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.</i>
<i>3 si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.</i>
<i>4 si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.</i>
<i>5 si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.</i>
<i>6 si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.</i>
<i>7 si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.</i>

	1	2	3	4	5	6	7
1. La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2. La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3. No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4. El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5. Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6. Mi supervisor no me respeta.							
7. No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8. Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							



Regresión Simple - Cohesion vs. Adaptabilidad

Variable dependiente: Cohesion

Variable independiente: Adaptabilidad

Cuadrado Doble: $Y = \text{sqrt}(a + b \cdot X^2)$

Coefficientes

Parámetro	Mínimos Cuadrados Estimado	Estándar Error	Estadístico T	Valor-P
Intercepto	1190,74	105,522	11,2843	0,0000
Pendiente	0,482664	0,098734	4,88852	0,0000

Análisis de Varianza

Fuente	Suma de Cuadrados	Gl	Cuadrado Medio	Razón-F	Valor-P
Modelo	3,43149E6	1	3,43149E6	23,90	0,0000
Residuo	1,79489E7	125	143591,		
Total (Corr.)	2,13804E7	126	-	-	-

Coefficiente de Correlación = 0,400621

R-cuadrada = 16,0497 por ciento

R-cuadrado (ajustado para g.l.) = 15,3781 por ciento

Error estándar del est. = 378,934

Error absoluto medio = 294,05

Estadístico Durbin-Watson = 2,1629 (P=0,8196)

Autocorrelación de residuos en retraso 1 = -0,0831193

La salida muestra los resultados de ajustar un modelo doble cuadrado para describir la relación entre Cohesion y Adaptabilidad. La ecuación del modelo ajustado es

$$\text{Cohesion} = \text{sqrt}(1190,74 + 0,482664 \cdot \text{Adaptabilidad}^2)$$

Puesto que el valor-P en la tabla ANOVA es menor que 0,05, existe una relación estadísticamente significativa entre Cohesion y Adaptabilidad con un nivel de confianza del 95,0%.

El estadístico R-Cuadrada indica que el modelo ajustado explica 16,0497% de la variabilidad en Cohesion. El coeficiente de correlación es igual a 0,400621, indicando una relación relativamente débil entre las variables. El error estándar del estimado indica que la desviación estándar de los residuos es 378,934. Este valor puede usarse para construir límites de predicción para nuevas observaciones, seleccionando la opción de Pronósticos del menú de texto.

El error absoluto medio (MAE) de 294,05 es el valor promedio de los residuos. El estadístico de Durbin-Watson (DW) examina los residuos para determinar si hay alguna correlación significativa basada en el orden en el que se presentan en el archivo de datos. Puesto que el valor-P es mayor que 0,05, no hay indicación de una autocorrelación serial en los residuos con un nivel de confianza del 95,0%.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ades, F., Senterre, C., de Azambuja, E., Sullivan, R., Popescu, R., Parent, F., & Piccart, M. (2013). Discrepancies in cancer incidence and mortality and its relationship to health expenditure in the 27 European Union member states. *Annals of Oncology*, 24 (11), 2897–2902.

Águila, A. (2005). *Estrés en el trabajo: Procedimiento de evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales* (Tesis de Pregrado). Universidad de Almería, España. Tomado de:
http://www.uhu.es/servicio.prevencion/menuservicio/info/ergonomia/eva_riesgos_ergonomicos.pdf

Alonso, E. & Pozo, C. (2001). Análisis de los factores psicosociales de riesgo en los profesionales dedicados al cuidado de la salud. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 17 (3) 273-293.

Amarís, M. (2012) Modelo analítico de las relaciones funcionales de las estrategias de afrontamiento familiar, funcionamiento familiar, la inteligencia social y de las estrategias de afrontamiento individual, con respecto a la salud mental y las cogniciones postraumáticas en los jóvenes desplazados



por la violencia sociopolítica. (Tesis Doctoral). Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia.

Anderson, P. & Pulich, M. (2001). Managing workplace stress in a dynamic environment. *Health Care Manager, 19* (3) 1-10.

Arciniega, R. (2012). Factores organizacionales causantes del estrés en el trabajo y estrategias para afrontarlo. *Revista Venezolana de Gerencia, 60*, 611-634.

Barraza, A. (2007). El campo de estudio del estrés: del Programa de Investigación Estímulo-Respuesta al Programa de Investigación Persona-Entorno. *Revista Internacional de Psicología, 8* (2): 1-30.

Barraza, N. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. Serie Documentos IEEC No 31- Universidad del Norte - Barranquilla (Colombia). Retrieved from http://guayacan.uninorte.edu.co/publicaciones/upload/File/Documentos_IEE_C_31.pdf



Beavers, R. y Hampson. W. R. (1995). *Familias exitosas*. Barcelona: Paidós familiar.

Becerra, F. (2016) Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. *Organización Panamericana de la Salud*: Washington D.C.

Bethelmy, L. & Guarino, L. (2008). Estrés laboral, afrontamiento, sensibilidad emocional y síntomas físicos y psicológicos en médicos Venezolanos. *Revista Colombiana de Psicología*, 17, 43-58.

Botella, L. & Vilaregut, A. (2008). La perspectiva sistémica en terapia familiar: Conceptos básicos, investigación y evolución. Tomado de: <http://jmonzo.net/blogeps/terapiafamiliarsistemica.pdf>

Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of Human Development*. Cambridge, Harvard University Press. (Trad.Cast.: *La ecología del desarrollo humano*. Barcelona, Ediciones Paidós, 1987).



Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human development: research perspectives. *Developmental Psychology*, 22(6), 723-742.

Bronfenbrenner, U. (1992). Ecological systems theory. En R. Vasta (Ed.), *Six theories of child development: revised formulations and current issues*. (Pp 187-249). Bristol: Jessica Kingsley Publisher.

Bronfenbrenner, U. (1999). Environments in developmental perspective: theoretical and operational models. En S.L. Friedman (Ed.), *Measuring environment across the lifespan: emerging methods and concepts* (pp 3-38). Washington, DC.: American Psychological Association.

Cabello, L. & D'Anello, S. (2004) Síndrome De Desgaste Profesional (*Burnout*) Y Apoyo Familiar En Médicos Residentes De La Universidad De Los Andes. *Revista de la facultad de Medicina - Universidad de los Andes – MedULA*, 10 (4), 40 - 48.



Caprara, G. V., Regalia, C., Scabini, E., Barbaranelli, C. y Bandura, A. (2004), Assessment of filial, parental, marital, and collective family efficacy beliefs. *European Journal of Psychological Assessment*, 20, 247-261.

<http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759.20.4.247>

Caque, A. y Lemos, S. (2008), Calidad de vida y funcionamiento familiar de pacientes con esquizofrenia en una comunidad latinoamericana, *Psicothema*, 20 (4) 577-582.

Carreño, S., Medina, M., Martínez, N., & Juárez, F. (2006). Características organizacionales, estrés y consumo de alcohol en trabajadores de una empresa textil mexicana. *Salud Mental*, 29 (101), 63–70.

Casas, J., Repullo, J.R., Lorenzo, S. & Cañas, J.J. (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6, 23.

Castellón, S. & Ledesma, E. (2012). El Funcionamiento Familiar y su relación con la socialización infantil. Proyecciones para su estudio en una



comunidad suburbana de sancti spiritus. Cuba. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Tomado de: www.eumed.net/rev/cccss/21/ccla.html

Castilla y León (2008). *Guía del estrés laboral: conócelo y aprende a hacerle frente*. Tomado de http://bibliotecadigital.jcyl.es/i18n/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=10130669

Castro, A. (7 de Septiembre de 2012). Estrés afecta al 38% de los trabajadores en Colombia. *El Espectador*.

Cathalifaud, M. & Osorio, F. (1998). Introducción a los Conceptos Básicos de la Teoría General de Sistemas. *Cinta de Moebio*, 3: 1-12.

Clarck, S. (2000). "Work/family border theory: A new theory of work/family balance". *Human Relations*, 53, (6) 747-770.

Clark, S. & Farmer, P.M.K. (1998) Living in two different worlds: Measuring cultural and value differences between work and home, and their effect



on border-crossing. *Work/family border theory: A new theory of work/family balance. Human Relations, 53, (6) 747-770.*

Daza, F. & Nogareda, C. (2005). *Prevención del estrés: intervención sobre la Organización*. Tomado de:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_438.pdf

De Lucas, N., Sánchez, A., García, M., Sánchez, C., Jiménez, J., & Bustinza, A. (2001). Estrés laboral en el profesional de un servicio de emergencias prehospitalario. *Emergencias, 13, 170–175.*

Díaz, J. & Tinoco, V. (2011). Niveles de estrés laboral en empleados de una institución policial civil de la ciudad de Santa Marta. *Revista Duazary. Suplemento 1. 6 – 12.*

Edwards, J. & Rothbard, N. (2000). Mechanism linking work and family: clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management, 25, 178-1999.*



Espinal, I., Gimeno, A. & González, F. (2010) El Enfoque Sistémico en los estudios sobre la Familia. *Revista Metode*, 15 (6) 21-35.

Espinoza, M., Valverde, S. & Vindas, H. (2011) Vivencia holística del estrés en profesionales de Enfermería. *Revista Electrónica Enfermería actual en Costa Rica*, 20. 2 - 13.

Fairlie, A. & Frisancho, D. (1998) Teoría de las Interacciones Familiares. *Revista de Investigación en Psicología*, 1 (4) 41 - 74

Feixas, G. & Miró, M. (1993) *Aproximaciones a la Psicoterapia: Una Introducción a los tratamientos psicológicos*. Barcelona: Paidós.

Feitosa, G., Simonetti, S., Ferraz, E. & Kobayashi, R. (2012). Caracterización del estrés de enfermeros que trabajan en hospital especializado en cardiología. *Revista Electrónica Trimestral de Enfermería*. 11 (4) 90 - 104.

Ferreira, M. (2003). *Sistema de Interacción Familiar Asociado a la Autoestima de Menores en Situación de Abandono moral o Prostitución*. (Tesis Doctoral). Universidad Nacional de San Marco. Lima, Perú.



Ferrer, P., Miscán, A., Pino, M. & Pérez, V. (2013). Funcionamiento familiar según el modelo Circumplejo de Olson en familias con un niño que presenta retardo mental. *Revista Enfermería Herediana*. 6 (2):51-58.

Frone, M. (2003). Work-Family Balance. En J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.). *Handbook of occupational health psychology* (pp.143-162). Washington D.C: American Psychological Association.

Gabel-Shemueli, R., Peralta, V., Paiva, R. & Aguirre, G. (2012) Estrés laboral: relaciones con inteligencia emocional, factores demográficos y ocupacionales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17 (58) 271-290.

Gallego, S. (2006). *Comunicación familiar: un mundo de construcciones simbólicas y relacionales*. Manizales; Editorial Universidad de Caldas.

Gallego, A. (2012). Recuperación crítica de los conceptos de familia, dinámica familiar y sus características. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (35) 326-345.



Gamero, C. (2010). Análisis económico de los determinantes del estrés laboral en España. *Estadística Española*, 52 (175) 393- 417.

García, E. (1997). *El Apoyo social en la intervención comunitaria*. Barcelona: Paidós.

García, L. & Pérez, A. (2013) *Los horarios laborales y su influencia en la percepción del equilibrio trabajo-familia: Una revisión de literatura*. Trabajo de grado para optar al título de psicólogas. Escuela de Medicina y Ciencias de la Salud. Universidad del Rosario. Bogotá.

García, B., Maldonado, S., Ramírez, M. & Lozano, M. (2013). Diagnóstico del Nivel de Estrés Laboral y su relación con el apoyo social percibido en trabajadores de la Salud Mexicanos. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*. 8 (1): 1350 - 1358.

Goldsmith, E.B. (1989). *Work and Family. Theory, research and applications*. Newbury Park: Sage Publications.

Gómez, M., Nieto, C., Forero, C., Caycedo, C., Palma, M., Montealegre, M., Bayona, M. & Sánchez, C. (2005) Relación entre perfil psicológico, calidad



de vida y estrés asistencial en personal de enfermería. *Univ. Psychol.* 4 (1): 63-75.

González, F., Gimeno, A., Meléndez, J. & Córdoba, A. (2012) La percepción de la funcionalidad familiar. Confirmación de su estructura bifactorial. *Escritos de Psicología*, 5 (1,) 34-39.

González, I. (2000) Las Crisis Familiares. *Revista Cubana Medicina General Integral*, 16 (3) 280-286.

González, N. (2012). Estrés en el ámbito laboral de las instituciones de Salud. Un acercamiento a narrativas cotidianas. *Argumentos*, 25 (70): 171-192.

Guerrero, E. (2002). Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 43: 93-112.

Guerrero, J. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 12, 73-84.



Harrison, L., Hernández, A., Cianelli, R., Rivera, M., & Urrutia, M. (2005).
Competencias en investigación para diferentes niveles de formación de
enfermeras. *Ciencia y Enfermería*, XI (1), 59–71.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010) *Metodología De La
Investigación*. 5ta Edición. México: Edit. Mc Graw Hill.

Herrera, M. (1997). La familia funcional y disfuncional, un indicador de salud.
Revista Cubana de Medicina General Integral, 16 (6) 1 – 4.

Hoffman, L. (1998) *Fundamentos de Terapia Familiar. Un Marco conceptual
para el cambio de sistemas*. México: FCE.

Houtman, I. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en
Desarrollo: Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional*.

Obtenido de

http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdf



International Labour Organization [ILO], (1986). *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control*. Occupational Safety and Health Series N° 56. International Labour Office, Geneva.

International Labour Organization [ILO], (1992). *Preveting Stress at Work*. Conditions of Work Digest, 11, International Labour Office, Geneva.

Iturrieta, S. (2001) *Conflictos Familiares: ¿Cómo Resolverlos?* Colombia: CED.

Jaramillo, H. (2009). La formación de posgrado en Colombia: maestrías y doctorados. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología Y Sociedad - CTS*, 5 (13), 1–26.

Jiménez, A., Mendiburo, N. & Olmedo, P. (2011) Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 29 (2) 317-329.

Jiménez, A. & Moyano, E. (2008) Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*, 23 (1) 117-133.



Karasek R. & Theorell T. (1991). *Healthy work: stress, productivity and the reproduction of working life*. Basic Books, New York.

Labrador, F. J. (1992). *El estrés: Nuevas Técnicas para su control*. Madrid: Temas de Hoy.

Lazarus, R.S. Y Folkman, S. (1984). *Stress appraisal and coping*. Nueva York: Springer.

Lazarus, R. S. Y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.

Leal, L., Basset, I., Estevez, R., Guerrero, M., & López, J. (2011). Estrés en el trabajo y exigencias laborales según el tipo de contrato. *Enfermería Neurológica*, 10 (1), 39–45.

Leka, S., Griffiths, A. & Cox, T. (2003) *La organización del estrés y el trabajo*. Organización Mundial de la Salud. Francia.



López, S. (2002). El FACES II en la evaluación de la cohesión y la adaptabilidad familiar. *Psicothema*, 14 (1). 159-166

Luengo, T., & Román, J. (2006). Estructura Familiar y Satisfacción Parental: Propuestas para la Intervención. *Acciones e investigaciones sociales*, 1, 455.

Mansilla, F. (2010). *Programa de manejo y prevención de estrés laboral*. 11° Congreso Virtual de Psiquiatría. Madrid.

Marcacyaya, J. (2007). *Estrategias De Prevención Y Seguridad Del Estrés Laboral En El Personal De Salud Del Seguro Social Campesino" Caso De Aplicación: Los Dispensarios Médicos Del Seguro Social Campesino De La Provincia De Imbabura - República Del Ecuador*. Tomado de: <https://es.scribd.com/document/108496836/Estress>

Marcuschamer, E. (2008). La posmodernidad, cultura y vocación. *Medicina Universitaria*, 10 (41), 248–254.



Marulanda, I. (2007). *Estrés laboral. Enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida*. Bogotá: Univ. de los Andes.

Medellín, M., Rivera, M., López, J., Kanán, M. & Rodríguez-Orozco, A. (2012) Funcionamiento familiar y su relación con las redes de apoyo social en una muestra de Morelia, México. *Salud Mental*, 35 (2) 147-154.

Melgosa, J. (1999). *Sin Estrés* (1ª. ed.). España: Editorial SAFELIZ, S.L.

Mera, A. (2015). Expertos le explican por qué la familia colombiana está en crisis. <http://www.elpais.com.co/colombia/expertos-le-explican-por-que-la-familia-na-esta-en-crisis.html>

Mingote, J., Moreno, B. & Gálvez, M. (2004) Desgaste profesional y la salud de los profesionales médicos: revisión y propuestas preventivas. *Medicina Clínica*, 123 (07) 265-270.

Ministerio de la Protección Social. (2010). *Batería de Instrumentos para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.



Ministerio de Salud, Ministerio de la Protección Social, Colciencias & Pontificia Universidad Javeriana (2015). Encuesta Nacional de Salud Mental: Bogotá.

Minuchin, S. (1974) *Familias y Terapia Familiar*. Barcelona: Gedisa.

Minuchin, S. (1982). *Familia y Terapia familiar*. Buenos Aires.

Moncada, S. (2003). *Trabajo Repetitivo y Estrés. I Foro ISTAS de Salud Laboral: lesiones músculo-esqueléticas*. Tomado de:
<http://www.istas.ccoo.es/descargas/bajar/iforo5.pdf>

Montalvo, J., Espinosa, M., & Pérez, A. (2013). Análisis del ciclo vital de la estructura familiar y sus principales problemas en algunas familias mexicanas. *XVII. Alternativas en Psicología*, 28, 73 - 91.

Monza A. (2005). La duración de la jornada en el caso argentino: la calidad del empleo y el reparto del tiempo de trabajo. *Trabajo*. (16):115-155.

Novoa, M., Nieto, C., Forero, C., Caycedo, C., Palma, M. & Otros (2005). Relación entre perfil psicológico, calidad de vida y estrés asistencial en personal de enfermería. *Universitas Psychologica*. 4 (1) 63-75.



Oliva, E. & Villa, V. (2013). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia Juris*, 10 (1): 11-20.

Olson, D.H. (2000). Circumplex model of Marital and Family Systems, *Journal of Family Therapy*, 22, 144-167.

Olson, D. H. (1991). Tipos de familia, estrés familiar y Satisfacción con la familia: una perspectiva Del Ciclo vital. En C. J. Falicov (coord.), *Transiciones de la Vida familiar* (pp.99-130). Buenos Aires: Amorrortu.

Olson, D.H., Russell, C. & Sprenkle, D.H. (1989). Circumplex Model of Marital and Family Systems II: Empirical studies and clinical intervention. *Advances in Family Intervention, Assessment and Theory*, 1, 129-176.

Olson, D.H., Russell, C.S. y Sprenkle, D.H. (1980). Circumplex model of marital and family systems II: Empirical studies and clinical intervention. *Advances in Family Intervention, Assessment and Theory*, 1, 129-179.



Organización Internacional Del Trabajo. (2012) *SOLVE: integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo: guía Del formador*. Ginebra.

Organización Internacional Del Trabajo. (2002). *El trabajo en el mundo*. Ginebra: Autor

Organización Mundial de la Salud. (2008). Estadísticas de Género de la fuerza laboral de salud. *Spotlight*, 2. Disponible en: http://www.who.int/hrh/statistics/Spotlight_2_SP.pdf?ua=1

Ortega, J. (2014) Estrés Y Evaluación Psicológica: Un Acercamiento Teórico Relacionado Al Concepto De Resiliencia. *Anuario de Investigaciones*, 22: 297-302.

Ortiz, M., Padilla, M. & Padilla, E. (2005) Diseño de Intervención en Funcionamiento Familiar. *Psicología para América Latina*, 3, 1 – 8.

Otálora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20 (34): 139-160.



Páez, G. (1984). *Sociología de la familia: elementos de análisis en Colombia y América Latina*. Bogotá: Universidad Santo Tomás.

Paladines, M. & Quinde, M. (2010). *La Familia* (Tesis de Pregrado). Universidad de Cuenca. Ecuador. Tomado de:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2267/1/tps602.pdf>

Peiró J. & Rodríguez I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del psicólogo*, 29 (1): 68-82.

Pontificia Universidad Javeriana. Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Bogotá: La PUJ; 2007.

Prieto, Z. (2015) *Estrés Laboral: un fenómeno por el que pocos se preocupan*. Facultad De Ciencias Económicas. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.

Rivadeneira, C., Minici, A. & Dahab, J. (2013) Algunas Puntualizaciones sobre el Estrés. *Revista de terapia Cognitivo Conductual*, 23 (1): 1-4.



Rivera, Y. & Briceño, J. (2013) El estrés en las organizaciones. *Contribuciones a la Economía*. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2013/estres-organizaciones.html>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México, Pearson Prentice Hall.

Rodríguez, R., Roque, Y. & Molerio, O. (2002). *Estrés laboral, consideraciones de sus características y formas de afrontamiento*. Tomado de <http://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/13/11>

Román, J. (2003) Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. *Revista Cubana de Salud Pública*, 29 (2): 103-110.

Román-Reyes, P., Padrón-Innamorato, M. & Ramírez-García, T. (2012) Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *Convergencia: Revista de Ciencias Sociales*, 60: 229-253.



Romera, M. (2003) Calidad de vida en el contexto familiar: dimensiones e implicaciones políticas. *Intervención Psicosocial*, 12 (1) 47-63.

Salgado, E. (2004). *La confianza en Colombia: un estudio sobre la relación entre confianza y participación en asociaciones voluntarias*. Bogotá: Universidad de los Andes-Facultad de Administración-Comité de Publicaciones- Ediciones Uniandes.

Sánchez, D. (2000) *Terapia Familiar: Modelos y Técnicas*. México: Manual Moderno.

Schmidt, V., Barreyro, J., & Maglio, A. (2010). Escala de evaluación del funcionamiento familiar FACES III: ¿Modelo de dos o tres factores? *Escritos de Psicología*, 3 (2), 30 - 36.

Sierra, A. (2013). La Familia en Colombia está en crisis. *Revista Semana*, <http://www.semana.com/vida-moderna/articulo/la-familia-colombia-esta-crisis/351347-3>.



Sigüenza, W. (2015). *Funcionamiento Familiar según el Modelo Circumplejo de Olson*. Ecuador: Universidad de Cuenca. Tomado de:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/21878/1/TESIS.pdf>

Staines, G. (1980). Spillover versus Compensation: A review of the Literature on the relationship between work and Nonwork. *Human Relations*, 33, 11-129.

Torrico, E., Santin, C., Andrés, M., Menéndez, S. & López, M. (2002) El modelo ecológico de Bronfenbrenner como marco teórico de la Psicooncología. *Anales de Psicología: 18 (1) 45-59*

Turliuc, M. & Buliga, D. (2014) Job and Family Satisfaction and Work-Family Enhancement. Mediating Processes. *Procedia - Social and Behavioral Sciences 159 (12) 115 – 119*.

Valdés, A. (2007) *Familia en Desarrollo: Intervenciones en Terapia Familiar*. México: Editorial Manual Moderno.



Yslado, R., Atoche, R., Cermeño, B., Rodríguez, D. & Sánchez, J. (2013).
Síndrome de Burnout y factores sociodemográficos-organizacionales en
profesionales de salud. Hospitales del callejón de Concucho, Ancash, Perú
-2012. *Revista de Investigación en Psicología*, 16 (1), 191–209.