

**INFLUENCIA DEL GRUPO FAMILIAR EN EL DESARROLLO  
PSICOSOCIAL DE MUJERES TRABAJADORAS CON EDADES ENTRE LOS  
VEINTE A TREINTA AÑOS, EN CINCO FAMILIAS DE LA CIUDAD DE  
MEDELLIN**

**SANDRA MILENA LÓPEZ GIRALDO  
DAVID SANTIAGO OSSA POSADA  
CATALINA DURANGO GIRALDO**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
MEDELLÍN  
2013**

**INFLUENCIA DEL GRUPO FAMILIAR EN EL DESARROLLO  
PSICOSOCIAL DE MUJERES TRABAJADORAS CON EDADES ENTRE LOS  
VEINTE A TREINTA AÑOS, EN CINCO FAMILIAS DE LA CIUDAD DE  
MEDELLIN**

**SANDRA MILENA LÓPEZ GIRALDO  
DAVID SANTIAGO OSSA POSADA  
CATALINA DURANGO GIRALDO**

**Monografía presentada como requisito  
para optar al título de Psicólogo(a)**

**Asesor Metodológico  
GUSTAVO ARIZA MARRIAGA  
Sociólogo, Esp. En Familia, Mg. en Educación**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARÍA CANO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA  
MEDELLÍN  
2013**

NOTA DE ACEPTACIÓN

---

---

---

---

---

---

---

---

---

PRESIDENTE DE JURADO

---

JURADO 1

---

JURADO 2

Medellín, Noviembre 07 de 2013

## DEDICATORIA

Al alma mater, que durante este tiempo de estudio y preparación nos ha encendido de amor por el conocimiento, de entendimiento de conducta humana y de la pasión por el análisis profundo.

## AGRADECIMIENTOS

A nuestras familias, docentes y compañeros.

## CONTENIDO

NOTA DE ACEPTACION.....	3
DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTOS.....	5
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
Formulación del problema.....	11
2. JUSTIFICACIÓN.....	12
3. OBJETIVOS .....	15
3.1 Objetivo General .....	15
3.2 Objetivos específicos.....	15
4. MARCO CONCEPTUAL.....	16
4.1 Contextualización del concepto de “grupo familiar” .....	16
4.2 Teoría del desarrollo psicosocial .....	18
4.3 Factores de riesgo psicosocial.....	20
4.4 Aporte de la psicología organizacional.....	26
5. ASPECTOS METODOLÓGICOS .....	30
5.1 Enfoque .....	30
5.2 Tipo de estudio .....	30
5.3 Diseño y Población .....	30
6. RECOLECCIÓN DE DATOS .....	33
6.1 Análisis de datos .....	34
6.2 Estudio de cinco casos .....	34
6.3 Discusión .....	44

CONCLUSIÓN .....	48
ANEXOS .....	51
Anexo A.....	51
Anexo B.....	52
Anexo C.....	56
BIBLIOGRAFIA.....	60

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La organización mundial de la salud (OMS), entiende el bienestar desde una óptica integral y holística que permite la adopción de políticas a favor la protección y cuidado del ser humano; es decir, integrando las dimensiones bio-psico-social del ser humano en un contexto histórico y cultural específico que brinda apoyo y satisface las necesidades en salud que se viven a diario y no implican la enfermedad como estado necesario para la intervención.

La psicología, por su parte, es una ciencia en el sentido amplio del término con método, rigor científico y soluciones generalizadas en los diversos procesos humanos, que se encuentra comprometida con la búsqueda de la salud mental y así, interviene en los procesos de las organizaciones, las analiza al modo como lo hace con las personas, contribuyendo a la salud de estos grupos sociales, buscando su desarrollo y optimizando el capital más importante para las organizaciones: las personas.

Desde un enfoque resiente, la psicología examina con más detalle las relaciones laborales, no sólo dentro del ambiente de trabajo, sino por fuera del mismo; esto se debe a las cambiantes formas de desarrollo de la actividad productiva como por ejemplo, el hogar del colaborador (ley 1221 de 2008), donde éste puede ser más productivo al asumir con autoresponsabilidad y autocuidado los riesgos laborales que su actividad laboral atañe.

Esta relación de TRABAJO-FAMILIA ha sido estudiada y comprendida desde diferentes perspectivas teóricas y metodológicas, las cuales han planteado problemas a la psicología como las relaciones padres e hijos o entre la misma pareja, la distribución del tiempo, la culpa por ideas de abandono e incluso su influencia en el desarrollo psicosocial y la prevención de trastornos como el estrés laboral, el burnout y el mobbing.

Por todo lo anterior, se hace necesario no disminuir los esfuerzos por comprender las interacciones entre la familia y su papel en los procesos de desarrollo del ser humano como es la actividad laboral, que recibe una revisión de las políticas de protección por los efectos que puede suscitar en la salud y el desarrollo integral del trabajador.

La protección contra los riesgos ocupaciones goza en Colombia de un marco jurídico extenso que entiende el concepto de la salud como un derecho fundamental, por tal motivo incluye a la salud mental dentro del Sistema General de Seguridad Social priorizando la promoción y prevención con el fin de mejorar la calidad de vida.

El Congreso colombiano define la salud mental como un estado dinámico que se expresa en ambientes diversos como la familia y/o el trabajo por medio de pensamientos, conductas y emociones particulares (congreso de la república de Colombia, 2012).

Estos aspectos descritos hasta aquí permiten descubrir la importancia de la higiene mental en las actividades laborales caracterizada por la influenciada directa de la familia.

La familia no solo es la beneficiaria del trabajador sino que a su vez es el principal factor de motivación y protección frente al riesgo, desde ella se logra identificar e impulsar aquellos comportamientos positivos que actúan como factores de resiliencia frente al desgaste ocasionado por las relaciones personales en la actividad laboral; a su vez favorece la adhesión y evita el ausentismo debido a riesgos psicosociales.

El papel de la familia dentro de las organizaciones es importante para el proceso de estructuración de la salud ocupacional de la mujer trabajadora, le permite a la empresa orientar sus políticas de responsabilidad social y le

brinda a las colaboradoras auténticas herramientas para responder a sus problemas cotidianos.

La función de la psicología de corte organizacional en la actualidad debe ser velar por la salud mental del individuo, brindando apoyo forma transversal a las áreas ejecutivas y áreas específicas en la construcción de políticas laborales familiarmente responsables y por medio de sus conocimientos sobre la conducta coopera en la generación de estrategias adecuadas para promoción y prevención en salud mental de los colaboradores.

Al realizar esta propuesta de investigación, basada en conceptos teóricos de la Psicología, la salud ocupacional, la observación de las organizaciones actuales y la familia quieren ofrecer elementos de reflexión para el autocuidado y la prevención de los riesgos psicosociales.

Al contar con medidas que prevengan estos riesgos ocupacionales por medio de la promoción es posible que el “mal” no se disuelva en la colectividad y contribuya a mejorar en la calidad de vida, la calidad del trabajo realizado y la satisfacción del cliente final.

La familia es el elemento constitucional más importante e influyente de la sociedad que debe estar a favor de la construcción de la persona; teniendo en cuenta que, bajo su techo se desarrollan las conductas, emociones y los afectos que permanecen en la psique de cada persona permitiendo la evolución en diferentes áreas del SER, QUE HACER y el SABER HACER, necesarias para que las organizaciones actuales tengan un personal competente y eficiente en todas dimensiones(MOW international Research Team,1987).

## Formulación del problema

¿Cómo se da la influencia del grupo familiar en el desarrollo psicosocial de mujeres trabajadoras con edades entre los 20 a 30 años, en cinco familias de la ciudad de Medellín?

## 2. JUSTIFICACIÓN

Conscientes de la importancia que tiene la familia en la relación con los estados anímicos y la salud ocupacional de cada individuo. Ella se convierte en el eje central para personal trabajador, en este caso del género femenino, que en los últimos años se ha desarrollado en este ámbito, teniendo una misión destacada en el aspecto profesional (A. López y A. Acereda, 2007)

La familia desarrolla lo mejor de cada persona, lo forma, lo fortalece, lo conforta, lo satisface y, por qué no, transforma la experiencia vital individuo motivándolo al alcance de su realización personal.

En escala de las necesidades humanas diseñada por A. Maslow, se deduce que la satisfacción de las necesidades primarias y secundarias está ligada con las relaciones de protección y afecto generadas en la familia y de ello depende en gran medida la autorrealización (E. Fromm, 1955) De la misma manera, el cumplimiento de las metas organizacionales está vinculado al proceso de la satisfacción de estas necesidades, que incluyen la realidad personal y la familiar (Goode, 1960)

La satisfacción de las necesidades a un nivel superior como el laboral está ligado a las necesidades básicas, el alcance de nuevas metas no se desliga de las primeras, luego las motivaciones laborales en las organizaciones se configuran de acuerdo a procesos internos de cada individuo, relacionados con su proyecto de vida, la satisfacción de su necesidad de aprendizaje y las oportunidades de mejoramiento en su calidad de vida, en la cuales se incluye el entorno familiar.

Por tal motivo, la satisfacción de las necesidades llevan al mejoramiento de las conductas humanas para hacerlas más productivas. La satisfacción de

las necesidades profundamente humanas está estrechamente relacionada con el grado de éxito y de la misma forma con el hecho alcanzar una buena salud.

Sin desconocer que en el ciclo vital influyen también factores como el género, las capacidades académicas, las expectativas al final de la adolescencia y las condiciones socio-económicas; la identificación y satisfacción de las necesidades en el grupo familiar permite al individuo tener éxito en el inicio de sus obligaciones laborales (Tanner, 2006). Es difícil, garantizar que el éxito profesional o laboral vaya estar profetizado por las adecuadas condiciones, mas la constitución de la familia y su aporte al individuo puede generar elementos favorables en torno al alcance de los individuos.

El trabajo es un proceso social básico para que el ser humano desarrolle aspectos de aprendizaje previos, debido a que allí se producen y se transforman los bienes necesarios para la vida y el ambiente, para ser efectivo hace uso de herramientas que le ayuden a transformarse a sí misma y la materia prima de su trabajo.

Al dedicar este proyecto a la caracterización de aquellas conductas que favorecen y propician el desarrollo de competencias en favor del establecimiento de relaciones humanas, se pretende describir la relación establecida entre el empleo digno y las actitudes familiares que aportan al mismo; guiados siempre por una profunda convicción que son las relaciones humanas indispensables para el desarrollo integral del individuo (Collins y Miller, 1994), y para las cuales, la psicología como un conocimiento valido, organizado y metódico; brinda elementos para la interpretación, el diagnóstico y la intervención que contribuye a la mejora de las mismas.

Por lo tanto, se hace necesario describir el impacto mediante el cual estos procesos a favor de los colaboradores son transformadores de sus conductas y

sacar conclusiones que permitan establecer una relación entre las conductas adecuadas en la cultura familiar y la actividad laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, y dada la existencia basta de la bibliografía encontrada sobre la familia, su estructura y funcionalidad dentro del que-hacer cotidiano de la industria de forma teórica y reflexiva, nos hemos puesto en la tarea analizar su contenido y describir los conceptos que intervienen en la salud ocupacional a partir de un estudio de caso múltiple.

Este proyecto está orientado a satisfacer la necesidad reflexión y profundización de los conceptos de la teoría psicológica desarrollada en la Fundación universitaria María Cano, quien busca ofrecer una formación integral al estudiante acorde a las necesidades actuales de las organizaciones que enfrentan retos en el mejoramiento de la salud ocupacional de sus colaboradores.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 Objetivo General

Describir la influencia del grupo familiar en el desarrollo psicosocial de mujeres trabajadoras con edades entre los 20 a 30 años, en cinco familias de la ciudad de Medellín.

#### 3.2 Objetivos específicos

Indagar acerca de los riesgos psicosociales de mayor prevalencia en la salud ocupacional entre las mujeres trabajadoras con edades de 20 a 30 años.

Identificar los factores de riesgo de salud ocupacional y del desarrollo psicosocial de las familias.

Develar los factores de desarrollo psicosocial en las familias de mujeres trabajadoras con edades entre los 20 a 30 años.

Describir los elementos motivacionales y de resiliencia generados en las familias objeto de estudio.

## 4. MARCO CONCEPTUAL

### 4.1 Contextualización del concepto de “grupo familiar”

La historia de la familia es larga, tanto como la existencia del mismo hombre, la conformación de grupos humanos para la protección y la preservación de la especie se va transformando en la medida en que se desarrollan las actividades sociales y económicas (Engels, 1884), la familia se convierte no sólo en objeto de estudio, sino en generadora de nuevas perspectivas para el individuo, por eso el estudio del individuo está ligado de manera especial a la comprensión del grupo familiar.

El compuesto FAMILIA – SOCIEDAD es un asunto abordado por las ciencias teóricas y las ciencias empíricas, la familia constituye el eje central de la sociedad como ya hemos dicho, pero es a través de la organización social como la familia adquiere valor para el individuo. Por lo anterior, se intuye que la familia es un sistema de relaciones, su interacción permite no sólo caracterizar la familia como “extendida”, “nuclear”, “monoparental”, etcétera, sino además describir sus relaciones como un proceso integrado a nivel económico, biológico, social y psicológico (Kaplan y Kaplan, 1994).

Por medio de esta conceptualización de la familia se pueden identificar elementos como la adquisición de la norma, la regulación interdependiente de los miembros y así definen la gama de conductas posibles (Carrasco, 2000), que se evidencian en el macro sistema social.

Al identificar el grupo familiar como una unidad con características económicas, socioculturales, lingüísticas, biológicas y psicológicas, para efectos de este trabajo; se quiere enfatizar en elementos propios del concepto

sistémico de la familia y a su vez, reconocer aquellos, que le permiten a cada miembro ser nutrido, apoyado, organizado y desarrollado para afrontar un complejo sistema social determinado.

La familia como un sistema en el que se establecen relaciones de acuerdo a roles ejercidos, lo masculino y lo femenino, como institución ha tenido críticos y estudiosos, entre ellos Virginia Gutiérrez de Pineda, quien a través de aportes a la comprensión histórica, axiológica y sociológica ha dado aportes importantes para el entendimiento de esta institución a nivel de Colombia.

Gutiérrez, en su obra sobre la familia y la cultura, llegó a clasificar las familias en Colombia (1988), y dio a conocer que “cada variedad tipológica responde a la interdependencia con contextos ambientales, sociales, económicos, religiosos, culturales y psicológicos de características, específicas en cada complejo cultural” (Echeverri Ángel, 2001).

La variedad tipológica generada en las familias ha sido expresada en múltiples investigaciones al igual que sus tendencias en la conformación familiar (Rico de Alonso, 2000), la cual, en la actualidad presenta retos en la apropiación de valores, situaciones y roles.

Sin embargo la familia desde la óptica de los sistemas, sigue siendo el aporte más importante para el individuo, los alcances y aportes de esta institución a nivel de la conformación psíquica han sido expuestos desde Freud y también por personalidades reconocidas en el ámbito de la psicología clínica en general, el conocimiento del mundo exterior inicia en la apertura que hace la familia al individuo (Gómez S., 1994).

De acuerdo con lo anterior, se puede afirmar que la familia es el máximo potencializador del desarrollo psicosocial del individuo, ahora bien, la pregunta es cómo influye en la construcción de la mujer como trabajadora, cómo los

aportes de la familia resultan ser un apoyo en el contexto de laboral y el desarrollo psicosocial de las mujeres investigadas.

Para responder a este interrogante es necesario reconocer las necesidades de la familia hoy, la búsqueda de la libertad personal e independencia, la creciente atención a las relaciones interpersonales fuera del contexto familiar, el reconocimiento de la dignidad de la mujer y su deseo por profesionalizarse y ser productiva fuera del contexto “matriarcal”(Juan Pablo II, 1992).

La familia como sistema está integrada a la dinámica social y cultural, por lo tanto todo lo que la afecte, afecta al individuo y viceversa representando un riesgo en su desarrollo integral.

#### 4.2 Teoría del desarrollo psicosocial

El desarrollo psicosocial es un proceso por el que todo ser humano se pone en marcha para el alcance de logros vitales de acuerdo a condiciones sociales y psíquicas, aunque Freud y muchos autores proponen etapas de desarrollo sobre todo en la infancia y la adolescencia sólo el Dr. Eric Erikson elaboro una teoría compleja a través todo el ciclo vital.

Los aspectos trascendentales de la teoría de Erikson radican en la importancia que tiene la influencia del contexto social, en la constitución de la personalidad, las emociones, los pensamientos y los sentimientos; estos elementos que constituyen la complejidad de la persona, que dan herramientas para ser feliz, en una palabra para autorealizarse desde el ser, el hacer y el saber hacer.

El elemento fundamental que se desarrolla durante el ciclo vital es el “YO”, Freud ya había enunciado las etapas del desarrollo psicosexual y cómo eran estas fases por las cuales el yo se constituía; pero en cierto modo negó

las potencialidades y el hecho fundamental que el yo se actualiza con cada crisis, cada persona que entre en su contacto y cada contexto que le rodea.

Según Cloninger el aporte de Erikson a la teoría de la personalidad y al ciclo vital se basa en el reconocimiento de las diferencias individuales entre hombres y mujeres, no sólo de tipo biológico y sexual; sino en la afirmación de las fuerzas positivas que permiten la adaptabilidad del yo a las diversas situaciones, en el descubrimiento de la influencia social y su aporte a la generación de un yo fortalecido, en el desvelamiento de los procesos cognitivos como fuentes de información de la experiencia por medio de signos y símbolos culturales, y en gran medida, en la novedosa innovación que el ciclo de desarrollo psicosocial termina sólo con la muerte (Coninger, 1999).

El autoconocimiento y la autoatención son procesos que permiten el reconocimiento y fortalecimiento del yo como un primer elemento para el desarrollo adecuado de las habilidades interpersonales, la influencia familiar positiva en el desarrollo de la imagen y la presentación de cada individuo acrecienta las posibilidades de tener un YO autosuficiente y configurado.

Es a destacar el principio formulado por el doctor Erickson llamado principio epigenético, el cual permite afirmar que existe un plano básico del desarrollo humano con el fin de alcanzar el máximo potencial por medio de la “ascensión, maduración y ejercicio” (Erikson, 1987), de características individuales. La personalidad es un eje potencializador que, por medio del contacto social, logra edificar un individuo productivamente útil para la sociedad, pero para alcanzar a realizarlo, la misma sociedad (o familia) debe realizar su aporte.

El principio epigenético actúa sobre las dimensiones del ser humano, estas son: el soma o cuerpo, la psique o mente y el ethos o dimensión ético-social; la explicación del desarrollo psicosocial del ser humano se constituye en una evaluación de aquellos aspectos que desde su cuerpo, su “espíritu” y su

comunidad le permiten alcanzar objetivos trazados por su naturaleza a medida que pasa por etapas del ciclo vital.

De acuerdo con la formulación de los principios de la teoría de Erickson, el alcance de las tareas propias del ciclo vital dicho en otras palabras, genera en el individuo mecanismos de autorrealización, Estas tareas se formulan a través de estadios consecutivos que con las herramientas adecuadas como el apoyo familiar permiten predecir un cumplimiento más elevado de las expectativas individuales.

El estadio que atañe para efectos de este trabajo corresponde a intimidad versus aislamiento. “la intimidad es la fuerza que lleva al joven adulto a confiar en alguien como compañero en el amor y en el trabajo, integrarse en afiliaciones sociales concretas y desarrollar la fuerza ética necesaria para ser fiel a esos lazos” (Bordignon, 2005). Estos elementos y la resolución al final de esta etapa de forma satisfactoria aprovisionaran al individuo de elementos protectores, así como el alcance de los logros en etapas posteriores.

Como lo afirma Nelson Bordignon (2005) el equilibrio entre intimidad y aislamiento permite el desarrollo adaptativo entre las demandas del amor y el trabajo; elementos que en esta etapa son fundamentales para el adulto joven que se adentra en las labores y en la constitución de su propia familia. Los principios que nacen de esta etapa permiten el compromiso, la lealtad y la productividad basada en la firmeza de las relaciones afectivas.

#### 4.3 Factores de riesgo psicosocial

De acuerdo con Levav, la salud debe ser una consecuencia condicionante del desarrollo integral (Carranza, 2003). Lo que significa que este concepto debe ser tomado como un proceso que se lleva a cabo de manera holística y en concordancia con la Organización Mundial salud (OMS), este es un proceso que involucra las dimensiones bio-psico-social; la forma de llevarlo a cabo es

por medio del dialogo transversal con el cual se generen conocimientos, políticas y recursos que contribuyan al mejoramiento en la calidad de vida de manera íntegra.

Hay que aclarar que la salud pública no es sólo competencia del estado, es una acción colectiva que debe integrar empresa, familia y sociedad, así que no se debe atribuir las acciones propias como la prevención y promoción sólo al ente regulador, sino a la responsabilidad que cada ente tiene dentro de la organización social (Muñoz et al, 2000) Esta competencia atribuida en muchas ocasiones sólo a las grandes empresas debe ser asumida por todas, sin importar el tamaño: la salud mental es un derecho y una obligación que debe asumirse con la responsabilidad que lo amerita.

La salud pública toma un nombre distinto al parecer cuando traspasa las puertas de entrada de las compañías, convirtiéndose en “salud ocupacional” y, tal vez por este motivo no se hace hincapié en que los esfuerzos para mantener la salud al interior de una entidad de carácter público o privada, son traducidos finalmente en esfuerzos por mantener y mejorar la salud pública.

El gobierno colombiano entiende, dentro de su marco jurídico, el concepto de la salud como un derecho fundamental e integral, por tal motivo incluyo a la salud mental dentro del Sistema General de Seguridad Social priorizando la promoción y prevención con el fin de mejorar la calidad de vida (Congreso de la república de Colombia, 2013), de acuerdo a la ley 1616 del presente año, la salud mental está enmarcada en las políticas de protección de la salud pública.

La salud ocupacional fue un aspecto desconocido en Colombia hasta el inicio del siglo XX. “en 1904, Rafael Uribe Uribe trata específicamente el tema de seguridad en el trabajo en lo que posteriormente se convierte en la ley 57 de 1915 conocida como la “ley Uribe” sobre accidentalidad laboral y enfermedades profesionales y que se convierte en la primera ley con el tema de salud ocupacional en el país” (Lizarazoa, 2004)

Más tarde se busco fortalecer la protección de los trabajadores frente a los peligros y riesgos que se pueden enfrentar en el trabajo, desde allí se establecieron leyes como la ley 46 de 1918, que dictaminaba medidas de higiene y sanidad para empleados y empleadores, la ley 37 de 1921 que establecida un seguro de vida para los empleados, ley 10 de 1934 donde se reglamentaba la enfermedad profesional, auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral, ley 96 de 1938 conocida como ministerio de la protección social.

Los siguientes años fueron de gran movimiento en el ámbito de salud ocupacional en Colombia, porque en 1946 con la ley 90 se crea el instituto de seguros sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos, en 1948, mediante el acto legislativo N°. 7, se crea la oficina nacional e higiene industrial y posteriormente con el decreto 3767 de 1949, se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo.

Precisamente la integralidad de la salud debe entenderse como los esfuerzos conjuntos por mantener una salud física, mental y social desde la unidad: empresa, familia, estado. La posibilidad de observar a la familia permite evidenciar como esta interviene en los procesos de salud, en algunos de los casos se puede ver cómo actúa a favor o en contra de acuerdo a circunstancias ligadas al ajuste, adaptación, cohesión y comunicación a su interior, en la prevención de la enfermedad y ante todo como un medio para prevenir el riesgo psicosocial.

Con el paso del tiempo las exigencias en productividad son mayores, temas como la globalización, los tratados de libre comercio, el establecimiento de alianzas estratégicas con otros países han obligado al trabajador colombiano a ser más competitivo, exigente en sus conocimientos, mayor destreza y concentración, y soportar desde largas horas hasta sobrecargas de trabajo, estas demandas se traducen en ejercicios mentales que causan estrés,

acumulación de sobrecargas internas debido al afrontamiento simultáneo de situaciones problemáticas, generación de relaciones interpersonales tensas, agotamiento mental y bajo rendimiento frente a la exigencia.

Estos hechos son riesgos; ahora bien, un factor de riesgo son las condiciones que aumentan la probabilidad de ocurrencia de un desarrollo negativo entre las relaciones yo - otros - labor.

En 1984 la organización mundial del trabajo (OIT) y la OMS definen claramente los alcances de los factores de riesgo asociados a situaciones, experiencias y percepciones que pueden ser objetivamente negativos para el desempeño de las obligaciones laborales, entre ellos se comprenden: la inadecuada utilización de las habilidades o competencias, la falta de control sobre factores externos y/o internos del medio de trabajo, los conflictos con la autoridad, la desigualdad salarial, la falta de seguridad ergonómica, los turnos laborales y las demandas ocasionadas por clientes externos o internos de las compañías.

Estos factores tienen la capacidad potencial de ocasionar daño, y no se deben sólo a condiciones individuales sino a condiciones derivadas de la organización. Estos factores varían de acuerdo a sujeto, características fisiológicas, psicológicas y tipos somáticos, sexo, edad, etcétera.

Estos factores pueden ser triviales, en muchos de los casos tolerables, en algunos importantes y en otros más considerables debido a que el impacto que tienen sobre la vida del cooperador es tan trascendental que se vuelve intolerable, perjudicial y necesariamente interrumpe el desarrollo normal de su persona, sobre todo si no cuenta con recursos desde su contexto familiar y social que le permitan resistir la situación.

El riesgo psicosocial es, en este orden de ideas, una forma de posible interrupción del equilibrio homeostático del desarrollo humano, que altera su

psiquismo generando la creación de necesidades insatisfechas, la aparición de patologías y la resistencia al cambio o superación del ciclo o estadio vital.

Uno de los desafíos más grandes de trabajar y criar una familia al mismo tiempo y sentirse bien por el trabajo y la familia, no es fácil hacer ese juego malabarista que les corresponde a las madres trabajadoras, ya que estas tienen tres ocupaciones al mismo tiempo (trabajadora, esposa y madre).

Es necesario que estas trabajen en equipo para poder conseguir un equilibrio entre el ser mujer y trabajadora.

Greenhaus y Beutell (1985), establecieron el marco conceptual con el que trabaja la mayoría de los investigadores en el área de los riesgos psicosociales. Para ellos, el conflicto trabajo-familia es una fricción que se produce entre las presiones ejercidas por el trabajo y por la familia de forma independiente, llegando a ser, en algunos aspectos, incompatibles, pero que se encuentran en el individuo, pudiendo generar una desintegración psicopatológica al no tener una adecuada resolución en cada individuo.

Así, señalaron que cuanto más tiempo y energía se dedica a un rol, menos dedicación se dirige al otro. De tal forma que esta relación genérica entre el trabajo y la familia pasa a ser un conflicto que se convierte en fuente de desmotivación, estrés y hasta depresión para los individuos. Por ejemplo, en un estudio descriptivo realizado en España, se ha demostrado que el 40% de las personas que trabajan sufren conflicto como padres, esposos y trabajadores (Chinchilla, Gallo, León y Poelmans, 2003), lo que les lleva a experimentar estrés.

El conflicto trabajo-familia puede afectar dramáticamente la labor en la empresa en donde se encuentra vinculado el colaborador, si estas dimensiones no se equilibran correctamente, tales como las características del horario laboral, los estresores de rol, el estatus dentro de la organización o las

características de la tarea. Por otro lado, si las fuentes del conflicto surgen en la familia (conflicto familia-trabajo), se ha encontrado que los estresores pueden estar asociados a la evolución natural del ciclo familiar, como el nacimiento de un hijo, las tareas domésticas o la muerte de algún miembro de la familia. Aunque existe un tercer tipo de conflicto bidireccional, el conflicto; que surge en la familia y el trabajo como la distribución del tiempo, la aparición de relaciones afectivas en el contexto laboral, los cambios de lugar debido al contexto sociocultural, que afecta tanto a la familia como al trabajo.

También se ha considerado el conflicto como fuente de insatisfacción laboral y de insatisfacción con la vida, la depresión o el burnout. En este sentido, el objetivo de este trabajo es investigar el papel de las atribuciones (análisis de las causas de la conducta) en la relación entre el conflicto y la salud.

Se ha encontrado que la alta dedicación al ejercicio profesional está relacionado con el aumento de las disfunciones familiares por qué el cambio de roles ha transformado el papel de la mujer en función de los deberes adquiridos fuera del hogar, de esta situación surge el interés por determinar la satisfacción de la relación entre la familia y el trabajo de las mujeres. Los diferentes roles que desempeñan las mujeres, son un campo de reflexión, por cumplir con dos papeles fundamentales, como son formar parte de una familia y laborar. El trabajo de la mujer se multiplica en todos los sectores por consiguiente las exigencias emocionales y físicas son mayores, el asumir estos dos papeles representa un asunto de doble jornada, por lo tanto la incorporación de la mujer diferentes labores a la doméstica, puede generar deficiencias e insatisfacción en un contexto preponderantemente machista y en una sociedad que se resiste a la distribución equitativa de las funciones masculinas y femeninas (hidalgo, et al 2003)

Por algún tiempo, a la construcción social del género femenino se concibió como el sexo débil y pocas habilidades, desplazándola del campo de

capacitación para diversos trabajos instrumentales y asignándole tareas situadas en el lugar afectivo como son la necesidad de la presencia de una madre para mantener la integración y el buen funcionamiento familiar. Sin embargo, mientras asciende el número de mujeres que laboran fuera de casa, se ha registrado poco incremento compensatorio en cuanto a la participación del hombre en los quehaceres domésticos. Así, el rol asignado a la mujer dentro de la familia interfiere en múltiples ocasiones con su vida profesional (Cortina, R. 2000).

Según Sandoval y Ávila A.(2006). La incorporación femenina al mercado laboral ha sido una propuesta positiva en aspectos personales, económicos y profesionales, pero la situación familiar corre riesgo cuando al asumir nuevas responsabilidades sin que tenga una contraparte que apoye las actividades domésticas y el tradicional papel de madre de familia. Debido a esto se han presentado cambios desfavorables en la vida cotidiana de la mujer a nivel individual, familiar y social.

En la relación familia - trabajo de las mujeres existen numerosos factores de los cuales se hablara más adelante que implican conciliación o conflicto y que han de ser tomados en cuenta para el ajuste entre los dos ámbitos.

#### 4.4 Aporte de la psicología organizacional

Mintzberg (1995) señala que la efectividad de las organizaciones depende del funcionamiento de un conjunto de relaciones entre diseño de la estructura, la tecnología, el tamaño, la edad de la organización y las condiciones del sector en el que opere. Esta interrelacionado de elementos va a generar cinco tipos de organización que van a poder ser ubicadas en diferentes esquemas funcionales, como: las burocráticas-maquinas, divisionalizadas, burocráticas-profesionales, de estructura simple y la adhocráticas. La primera englobaría a organizaciones con relación de tareas simples y entornos estables y tranquilos-burocráticas-maquinas, mientras que el polo opuesto del continuo

encontraríamos organizaciones con tareas y entornos extremadamente variables y cambiantes- adhocracia-.

Por otro lado, Blau y Scott (1962) clasifican a las organizaciones en función de a quién beneficia la existencia de la misma. Categorizando cuatro tipos: asociaciones de beneficio mutuo- beneficia a los miembros de la organización – las entidades comerciales- benefician a los dueños y gerentes-, las organizaciones de servicios- benefician a los clientes- y las organizaciones de bienestar común- benefician al público general.

Rodríguez Fernández (2004) resume las características comunes de las organizaciones actuales en cuatro. Toda organización sería: a) un sistema social y técnico artificial en permanente proceso de cambio, b) un ecosistema que desarrolla su actividad en continua interacción con el entorno, c) una fuente de satisfacción e insatisfacción para los miembros que la constituyen y finalmente d) la imagen más vigorosa y con mayor presencia de nuestra sociedad.

Weiner pretende reunir todos los puntos de vista en una única definición: “una organización es un conjunto colectivo con límites relativamente fijos e identificables, con una ordenación normativa, con un sistema de autoridad jerárquico, con un sistema de comunicación y con un sistema de miembros coordinados; este conjunto colectivo está formado por una base relativamente continua dentro de un entorno que lo rodea y se dedica a acciones y actividades que normalmente tienden a una meta final u objetivo, o una serie de metas finales u objetivos”(Wainer, 2001).

Clasificar o definir las organizaciones es un proceso importante para su comprensión e intervención psicológica. La definición de las mismas permite construir un proyecto de vida integrado al ciclo vital y a los objetivos personales de cada individuo, por lo tanto no tener clara las expectativas propias de la

empresa, su misión , visión y valores puede generar un desempeño idealizado (Schlenker, 1980)

La psicología organizacional no pretende ser un compendio de formulas, mucho menos intervenir desde lo clínico aspectos que corresponden al desarrollo vital, pero es sí es el caso de la psicología organizacional aportar elementos para la comprensión y mejoramiento de la conducta laboral.

La psicología organizacional hace parte de la psicología general como ciencia básica, es una rama que intenta solucionar problemas de la cotidianidad y hace aportes indiscutibles al conocimiento teórico que es el tronco principal o ciencia básica (Shömpflug, 1993), sin llegar a desconocer que estos conocimientos son originales y promueven el conocimiento sistemático (Peiró, 1990).

El objeto de estudio de esta ciencia aplicada es la explicación y predicción de la conducta del ser humano en el trabajo y frente a los desafíos que este genera para su personalidad, acoplándose a un organización y adaptando sus objetivos, visión y misión de su propia existencia a los movimientos complejos de un grupo social.

Al hacer referencia al grupo social significa con ello, que la psicología organizacional no solo se preocupa por explicar y cooperar en la conducta originada desde el interior, sino como este individuo es influido desde el exterior de su ambiente de trabajo.

A todo lo anterior es necesario adecuar el estudio de las organizaciones con el concepto de hombre, algunas organizaciones hoy en día conciben al ser humano como un ser escindido, desprovisto de contexto y naturaleza. Por tal motivo la psicología organizacional viene elaborando elementos que permitan la interpretación del ser humano de acuerdo al tipo de organización.

Porter, Lawler y Hackman (1975) han caracterizado al ser humano enfrentando modos opuestos de percibir la realidad: racional versus emocional, conductista versus fenomenológico, económico versus actualizante-humanista, estas visiones del género humano y comprensiones antropológicas permiten la construcción de una psicología real, aproximada a lo verdaderamente humano y responsable con sus predicciones (Díaz Vilela, 1998).

El aporte de la psicología en la organizaciones se ve reflejado en los procesos de la gestión humana como una función encargada de la personas, sus relaciones entre sí y las competencias empleadas en la realización de sus funciones (Calderon et al, 2010).

De las estrategias generadas por la psicología para la comprensión del fenómeno humano, dependen las formulaciones y métodos de la gestión humana efectiva que permita un direccionamiento de las políticas a favor del crecimiento económico, pero teniendo en cuenta aquellos aspectos extralaborales que influyen en la operación: la realidad familiar, la motivación o desmotivación para el trabajo desde la familia, la facilitación de estrategias familiarmente responsables.

La psicología organizacional debe reconsiderar la relación de las personas con su trabajo, los contextos particulares, preocupándose por responder al hecho social, mediando entre lo psíquico y lo somático, este último concepto entendido como todo el bienestar material que requiere el individuo para su desarrollo.

## 5. ASPECTOS METODOLÓGICOS

### 5.1 Enfoque

Cualitativo. La utilización de este enfoque se debe a su utilidad y ejercicio de investigación como una descripción fenomenológica de los elementos involucrados en la misma, basados en un contexto sociocultural que permita la confrontación de la realidad con la teoría generada por autores expertos.

Lo que se busca con este proceso es hacer una descripción la cual será el resultado de la observación más la comunicación, y con ello lograr lo que se tiene propuesto en el objetivo del trabajo.

### 5.2 Tipo de estudio

Descriptivo. En este ejercicio solo se tiene en cuenta la descripción de las variables y no su impacto de una sobre la otra, basados en la observación del objeto propio de la investigación, lo que se pretende en última instancia es dejar claro como es y cómo se manifiesta un determinado fenómeno.

### 5.3 Diseño y Población

Los trabajos cualitativos se caracterizan por no manipular las variables que en un determinado momento serán objeto de estudio, en este sentido se considera que el trabajo cumple con las características propias de un estudio no experimental, en donde los resultados que se obtendrán no son producto de dicha manipulación de variables.

Se trabajara inicialmente con un total de cinco mujeres en edades comprendidas entre los veinte a los treinta años de edad y sus familias buscando con ello lograr los resultados que se tienen previstos, pero teniendo en cuenta que la población es relativamente pequeña ella misma servirá como muestra, es decir la población y muestra serán las cinco familias objeto de estudio.

En la medida que el trabajo que se pone a consideración, tiene una connotación cualitativa, pero obtener los resultados y análisis concretos de los casos aquí expuestos, hace uso de las siguientes técnicas e instrumentos de recolección de información: Entrevista semi-estructurada, Visita domiciliaria y aplicación de la prueba del CMT, con el fin de revelar indicadores importante de la motivación interna y como la familia puede estar influyendo en aspectos externos que permiten la adaptación psicosocial.

Con este último lo que se pretende es hacer un proceso de observación desde lo que se vive y la forma como apoya o no el grupo familiar a las mujeres trabajadoras y de esta manera darle cumplimiento al objetivo.

La entrevista sigue el modelo propuesto (Anexo A) construida a partir de afirmaciones positivas que permiten profundizar a través de la explicación libre en aspectos propios de la conformación familiar, aspectos laborales y personales.

La visita domicilia (Anexo B) recoge datos cualitativos aportados por los miembros presentes y a través de la observación de cada individuo, así como información sobre la apreciación de aspectos como el rol desempeñado y las perspectivas de familia sobre el trabajo, entre otros.

La prueba CMT (Toro A, 1992) recoge, a través de preguntas, una idea general de aquellos aspectos laborales donde se muestran indicadores motivacionales e intereses que permiten comprender la disposición para el

trabajo, este mismo aspecto puede es tenido en cuenta para analizar las relaciones familiares en conjunto.

## 6. RECOLECCIÓN DE DATOS

Los sujetos para esta propuesta de investigación corresponden a cinco mujeres y sus respectivas familias para conocer de primera mano, a quienes se les fueron el objeto de estudio de este proceso, observando los aspectos que permitieran realizar un diagnóstico del estado actual, su desarrollo y sus tendencias motivacionales para su bienestar psicosocial.

La construcción de los casos presentados a continuación, fue elaborada teniendo en cuenta aspectos funcionales y sistémicos de las familias, como el ambiente familiar en general, la comunicación familiar, el manejo del tiempo libre, la administración de los bienes comunes de tal manera que permitan describir y develar cómo influyen en el desarrollo personal y son factores protectores del desarrollo psicosocial de estas mujeres.

Para la evaluación de las familias se han tenido en cuenta aspectos fundamentales como la cohesión familiar, la comunicación y las herramientas de adaptabilidad que permiten mayor resiliencia a los riesgos psicosociales planteados por el que-hacer diario ocupacional de las mujeres, sujetos de la investigación.

El “modelo circunflejo” del funcionamiento familiar propuesto por David Olson, Russell y Sprenkle (1978), generado en la universidad de Minnesota, es un método que permite conocer las dimensiones funcionales de las familias occidentales, estas son la comunicación, cohesión y ajuste o adaptabilidad familia y además permite realizar una clasificación cualitativa sin llegar a estereotipos de tipo clínico.

A través del consenso de varios estudiosos, la construcción de estos ítems fueron orientados a partir de la teoría general de los sistemas; David

Olson et al. (1979) pudieron organizar estos conceptos integrando teoría, investigación empírica y terapia familiar, lo novedoso de este ejercicio es que lo expuesto por Olson ha servido para integración de los elementos aportados por estas mujeres y como el funcionamiento familiar contribuye a su desarrollo psicosocial como mujeres trabajadoras.

## 6.1 Análisis de datos

A continuación se expondrá los cinco casos sujetos de este trabajo investigativo.

## 6.2 Estudio de cinco casos

### 6.2.1 Caso A

El primer caso corresponde a una mujer, cabeza de familia, de 30 años que reside en el municipio de Medellín en un apartamento con cobertura todos los servicios públicos básicos, en un hogar que puede identificarse como una familia extendida de tipo monoparental.

La composición familiar de la participante es de tres personas, actualmente convive con su madre y su hija; es separada aproximadamente hace 8 meses, aparentemente presenta una “cohesión de tipo separado” de acuerdo a los criterios proporcionados por David Olson. Tiene una buena relación con el resto de la familia como los tíos y los primos. Afirma que los valores que más se ven representados en esta familia son: humildad, el respeto por mutuo, la tolerancia y la responsabilidad.

Los criterios que lo definen este tipo de categorización familiar tienen que ver con la individualidad de los miembros de la familia correspondiente a un tipo de cohesión donde prima el yo sobre el nosotros; aunque puede afirmarse que hay una moderada unión afectiva entre familiares, existe una interdependencia que se evidencian en situaciones como el cuidado de la

menor, del que se responsabiliza la abuela mientras la madre trabaja, generándose una cooperación mutua.

Refiere que casi siempre tiene una comunicación flexible de tipo asertivo donde hay una negociación adecuada entre los roles son compartidos.

Las causas de discusión familiar se pueden presentar en algunos casos generalmente por la alimentación de su hija; El sistema familiar de la mujer objeto de estudio es funcional tiene una tendencia media adaptable de acuerdo a las situaciones que vive la familia.

En su trabajo se siente satisfecha, refiere que tiene las competencias laborales que la acreditan como técnica en secretariado, funciones que ejerce en su cargo actual. Informa que tiene buenas relaciones laborales con su jefe, según ella esto la ha favorecido cuando la aparición de problemas en el ambiente familiar no haya afectado de manera significativa el desarrollo de sus actividades laborales.

Afirma que situaciones como las siguientes: “la enfermedad de un hijo es algo que afecta la motivación y la estabilidad emocional”, influye en el desarrollo de las tareas y más cuando su labor requiere de concentración, también cuando se tienen dificultades con su familia se desestabiliza.

Piensa que este tipo de dificultades se presentan en la vida diaria pudiendo afectar su rendimiento laboral; el tipo de trabajo que realiza necesita de mucha concentración, y cuando alguno de estos inconvenientes le aqueja comete errores que normalmente u ocurrirían estando tranquila.

La persona evaluada busca obtener retribuciones influyendo directamente a quien pueda concederlas, buscando ejercer dominio, logrando orientar a las personas que están a su alrededor, muestra gran expectativa en cuanto al reconocimiento laboral, buscando obtener atención con la intención

de que su trabajo sea reconocido, lo cual puede causar desmotivación fácilmente en un momento dado, es consciente que los valores y normas son importantes para el buen funcionamiento personal y de la empresa, aceptando fácilmente cambios que se le puedan presentar en su vida personal y laboral. Es una persona que puede relacionarse fácilmente con las personas que se encuentran a su alrededor logrando llevar a cabo actividades que sean beneficiosas para la ella y la empresa.

La persona evaluada parece no estar interesada en realizar más actividades de las que le corresponden, al parecer se siente conforme en el puesto en donde se encuentra.

#### *6.2.2 Caso B*

El segundo caso es una mujer de 29 años de edad, auxiliar de farmacia prestando servicios para una EPS. Tiene un nivel cultural medio. Es una mujer trabajadora, tiene una hija de 5 años de edad, está separada hace un año del padre de su hija. Vive con su madre, padrastro, hermana e hija en una casa arrendada en una comuna de la ciudad de Medellín, la vivienda cuenta con todos los servicios públicos necesarios, tiene 3 habitaciones y acceso adecuado de transporte. En el sector de estrato tres donde se encuentra ubicada la vivienda, no se evidencian la presencia de grupos armados.

La participante vive con su madre, una mujer de 54 años de edad, ama de casa, su padrastro, un hombre de 49 años de edad, el cual se desempeña como ebanista, su hija de 5 años, quien cursa en “jardín” y su hermana de 17 años de edad, estudiante de bachillerato. Esta familia se define como una familia extensa.

Refiere que la principal causa de discusión en la familia es por la economía “quizás a veces uno se gasta más que el otro”. Los planes que tienen es conseguir una casa propia. La autoridad se reparte entre los

miembros de la familia de tal manera que hay una confusión de autoridad, en el caso de la niña la autoridad es ejercida la madre y la abuela.

Manifiesta que la relación con el resto de la familia es “bien”, ya que a la familia la visita parientes del padrastro, la familia paterna de la niña, refiere que el valor destacado en la familia es la tolerancia, el respeto, responsabilidad, sencillez.

Se evidencia en la familia con un tipo de cohesión enredada por los roles poco definidos, prima “el nosotros”. La comunicación tiende a ser caótica de tipo agresiva pasiva, además se nota que el nivel de adaptabilidad tiene una tendencia baja de acuerdo al modelo de Olson.

Se siente insatisfecha a nivel laboral, sin embargo reconoce que cuando tiene problemas en su familia, su jefe es asequible. La causa de su insatisfacción, son las largas jornadas de trabajo y se siente diariamente desgastada, lo cual le quita tiempo para compartir con su hija.

Informa que familiarmente le puede afectar para realizar bien su trabajo la presión de la situación económica y la salud de su mamá por su diagnóstico de cáncer y/o su hija por el de asma. Las tiene dificultades relacionales con los miembros de su familia le afecta poco laboralmente. Manifiesta que su familia siempre la motiva a nivel laboral. Se evidencia que la persona entrevistada no ha hecho un adecuado proceso de duelo por separación lo cual la afecta emocionalmente, lo que indica una posible evitación de las emociones y la comunicación adecuada por parte de la participante.

A modo general se encuentra una relación donde la falta de adaptabilidad y la relación de comunicación pasiva a nivel intrafamiliar se ve reflejada en las relaciones laborales pasivas y poco motivantes que afectan su desarrollo psicosocial a esta edad donde priman factores como la productividad y la afectividad.

La persona evaluada procura realizar actividades que le permiten mostrar sus conocimientos y capacidades, le gustan las labores o cargos que le permitan tener a mando personal, el cual pueda corregir y orientar, para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo. Suele establecer una buena amistad con sus compañeros de trabajos, que este grupo sea unido y que se apoyen mutuamente. Generalmente esta a la espera de que la empresa haga los aumentos convenientes según el costo de vida. Le gusta que su jefe evalúe su rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa. Busca laborar en un cargo y empresas que realmente valore y recompense su esfuerzo.

### 6.2.3 Caso C

El Tercer caso es una mujer de 26 años de edad, auxiliar de farmacia que presta sus servicios para una EPS; es una mujer es madre soltera de un nivel sociocultural medio. Tiene un hijo de diez años de edad, vive con su madre, padre, y dos hermanos mayores de edad. La casa es propia, se encuentra ubicada en una comuna de la parte centro oriental de la ciudad, la vivienda cuenta con todos los servicios públicos necesarios y tiene tres habitaciones por lo que puede existir hacinamiento en el hábitat, goza de un ambiente limpio y ordenado en general. Los aportes económicos del hogar son divididos entre todos miembros.

Esta mujer es la segunda de tres hijos, su hermano mayor tiene treinta años de edad y desempeña como policía, su hermano menor es ensamblador en una empresa; su hijo es estudiante, su madre es ama de casa, su padre es zapatero independiente, manifiesto que el cuidado del menor lo asumen estos últimos mientras la madre trabaja.

Refiere que las causas de discusión familiar son el desorden y el seguimiento de las normas aunque manifiesta que hay buena comunicación entre todos los miembros de la familia. Lo que más incide a nivel familiar es la

parte económica dice que entre todos se apoyan para solucionar los problemas.

De acuerdo a los criterios proporcionados por el autor David Olson corresponde a un tipo de cohesión donde prima el nosotros sobre el yo. Existe una comunicación de tipo asertiva con baja capacidad de negociación. Sin embargo el nivel de adaptabilidad tiende a ser medio alto.

La relación con el resto de la familia es adecuada ya que realizan actividades para compartir y mostrar su aprecio entre todos, a la familia le gusta visitar constantemente familiares, amigos y vecinos. Los valores destacados en la familia son la responsabilidad, honestidad, humildad, alegría y disciplina de acuerdo a los miembros entrevistados.

La participante se siente “poco satisfecha” en cuanto a su desarrollo laboral se siente desgastada en su trabajo casi siempre, permanece en su trabajo solo el tiempo requerido. Sin embargo esto no se debe las relaciones personales, se evidencia que sus problemas de relaciones familiares afectan poco sus actividades laborales. Afirma que su familia la motiva a progresar más de lo esperado, se siente muy de acuerdo con que la vida familiar y laboral nunca se juntan, le gusta terminar casi siempre su jornada laboral rápidamente para encontrarse con su familia.

La persona evaluada suele establecer una buena amistad con sus compañeros de trabajos, busca que el grupo sea unido y se apoyen mutuamente. Procura realizar actividades que le permitan mostrar sus conocimientos y capacidades, y que así mismo le sean reconocidas dichas habilidades. Generalmente suele dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido, realizando sus labores con eficiencia. Suele convencer a su jefe no sólo con palabras sino con su rendimiento, de los méritos y capacidades con que cuenta. Prefiere estar con personas que capaces de organizarse y llevar a

cabo actividades de interés y utilidad. Busca laborar en un cargo y empresa que realmente valore y recompense su esfuerzo.

#### *6.2.4 Caso D*

El cuarto caso está compuesto por una mujer de 30 años de edad, actualmente convive con su madre, una mujer de 55 años. Esta participante es una mujer soltera, sin hijos, con una relación de noviazgo de más de 5 años, es profesional y actualmente desempeña labores propias de su carrera profesional, afirma que no desea tener hijos y considera el matrimonio como una posibilidad remota, la cual, no tiene cabida en la actualidad.

Vive actualmente en la zona céntrica de la ciudad en un tercer piso donde cuenta con vías de acceso rápido, desplazamiento fácil hacia centros de salud, educación y entretenimiento, la casa cuenta con dos habitaciones, servicios públicos, acceso a entretenimiento con televisión por cable, internet y servicio de gas domiciliario.

Informa que tiene buenas relaciones con su madre, se comunican constantemente durante el día, y en la noche y los fines de semana cuando no tiene obligaciones laborales, encuentran espacios para el esparcimiento entre las dos y/o con su novio.

Afirma que dentro de su contexto familiar nunca conoció a su padre, pero no espera conocerlo, debido a que deposita la confianza en su madre. Afirma que aprendió valores como la dedicación, el empeño, la responsabilidad, la alegría y la autenticidad de la mano de su madre, y quien es su principal motivación en la actualidad.

Esta familia de tipo uniparental, muestra cohesión y adaptabilidad adecuada que se evidencia en sus momentos de esparcimiento, comparten el

gusto por el teatro, las actividades de la cocina, la música, entre otras actividades afines.

Es una mujer que dedica largas jornadas a su trabajo, se esfuerza de manera constante en el cumplimiento de las tareas y procedimientos propios de su trabajo optimizando los procesos al interno de su compañía.

Informa que ha llegado a tener algunos inconvenientes en su trabajo en particular con personas del sexo femenino de quienes afirma que desconfía sin una base racional. No cuenta con un jefe directo en la ciudad de Medellín por lo que reconoce que es lo suficiente oportuna y eficaz en su trabajo dada la baja supervisión que requiere para llegar al logro de sus objetivos.

Dice ser una persona responsable, tranquila, con orientación al cliente y al servicio, de pocos amigos, en particular del género femenino, socialmente se muestra inhibida, cuenta con pequeño grupo de personas en su trabajo con los que en algunas ocasiones sale a divertirse.

Durante la visita domiciliaria se mostró como una persona atenta y disponible, presenta pocas ambigüedades al momento de ser evaluada, es una persona concreta, directa y tranquila; se hace presente la madre con quien se habla tranquilamente; la madre afirma que su hija es una mujer preocupada siempre por responder de manera adecuada a todo, es colaboradora pero siente que desconfía mucho de la gente.

A pesar de tener una buena comunicación entre miembros de la familia el tema de la confianza y la poca seguridad sigue siendo problemática. Poco se nota la ausencia del padre, pero la falta de seguridad que otorga el padre en las relaciones interpersonales puede ser el reclamo inconsciente de la pérdida nunca elaborada de la figura paterna que se hace visible por momentos.

Siguiendo con el esquema propuesto por D. Olson, es una familia con cohesión dividida que tiende a ser separada debido a las condiciones actuales, tienden a primar las relaciones del yo sobre el nosotros, esto puede representar una buena manera de asumir los retos laborales aunque la falta de confianza en los demás es un factor indispensable en el trabajo en equipo con los demás.

La persona evaluada responde a motivaciones internas de logro, orientada a los procesos y los objetivos de la compañía, prefiere participar en actividades que le permitan mostrar sus conocimientos y habilidades, generalmente suele dedicarse al trabajo más del tiempo debido, suele convencer a su jefe de sus habilidades, espera que sus habilidades sean reconocidas sin necesidad de supervisión.

#### *6.2.5 Caso E*

El quinto y último caso es una mujer de 25 años de edad, profesional en comunicación social y periodismo, actualmente trabaja en el campo de las telecomunicaciones, es nacida en Bogotá pero radicada en la ciudad de Medellín desde hace cinco años, actualmente vive con su abuela paterna en un sector de estrato cinco.

La vivienda está ubicada en el sector centro occidental de la ciudad, sector que es reconocido por ser un nivel económico alto, la vivienda está dotada con comodidades como cuatro habitaciones, gimnasio, piscina, garaje, cuenta con los servicios básicos, acceso a rutas de transporte masivo, aunque la participante cuenta con su propio medio de transporte.

Cuenta que se separó de su familia inicialmente para venirse en busca de su novio, quién se vino desde hace seis años a la ciudad de Medellín y con quién lleva diez años de noviazgo. Sus padres viven en Bogotá en la zona exclusiva de la ciudad, ambos son empresarios y la apoyan en su deseo de vivir en Medellín.

La participante relata que es una persona alegre, amable, organizada, disciplinada, preocupada por su buen estado físico y mental, cuenta con unas relaciones familiares estables, con su abuela ha tenido unas relaciones comunicativas adecuadas, aunque viven en el misma casa, no comparten muchos espacios entre las dos.

La participante actualmente vive en un tipo de familia extendida, donde por sus características prima el yo sobre el nosotros, y aunque cumple con los criterios de selección para el estudio de los casos expuestos; se descubre que es un caso atípico que posiblemente valla en aumento cada día mayor en la sociedad dados los procesos de globalización y expansión comercial que sufren las ciudades en Colombia en la actualidad.

Su principal motivación para el trabajo es adquirir experiencia que le permita obtener logros por sí misma, valora los desarrollos que ha tenido a nivel profesional durante este tiempo, pero afirma que su nivel económico y su mantenimiento lo hacen sus padres.

Las características de la participante son atípicas porque muestra un desplazamiento de una ciudad a otra, sin desligarse o dejar de depender totalmente de la casa paterna. Por esta razón se hace difícil identificar el perfil familiar de la participante y dadas las ventajas socioeconómicas de la participante quien afirma que el trabajar le permite una vida más holgada y despreocupada en la parte económica permiten identificar intereses diferentes a los casos expuestos anteriormente.

Se evidencia que la familia nuclear goza de elementos de cohesión y adaptabilidad que le permiten, a pesar de, la distancia mantener unos niveles de comunicación adecuados, la participante recibe el apoyo de sus padres de manera incondicional, lo que suscita en la participante un mayor nivel de adaptabilidad a la ciudad más no así a la adhesión al trabajo.

Afirma que no tiene problemas o conflictos con las personas de su trabajo e incluso con sus actividades, porque reconoce y valora la experiencia como simple experiencia, disfruta de labores extras de su trabajo como la organización de algunos eventos al interior de su equipo de trabajo donde ha desarrollado habilidades que le permitirán luego montar su empresa de organización de eventos.

Existen algunos inconvenientes de tipo afectivo en especial con su novio por los cuales la participante ve afectados sus ritmos de trabajo, la muestra de dependencia afectiva hacia su novio permite evidenciar sus reales motivaciones e intereses. Su novio sería la razón fundamental para abandonar el trabajo o renunciar en caso de traslado o rompimiento definitivo. Afirma que su novio la apoya en el trabajo, aunque acepta que depende afectivamente de él, no lo hace ni económica ni socialmente, por lo que tiene un grupo de amigas con las que comparte dentro y fuera de su ambiente laboral y su vida económica está apoyada en los aportes de sus padres y su salario.

La persona evaluada tiene motivaciones internas como el alcance de logros y el reconocimiento demostrando sus habilidades y competencias en el desarrollo de actividades propias del trabajo buscando la promoción a través de sus propios logros, también le gusta invertir energías en actividades variadas y de su propio interés que le eviten las rutinas y monotonías. Le motiva el trabajo en equipo, organizar y promover el trabajo cooperativo.

### 6.3 Discusión

La familia como elemento fundamental de desarrollo permite la elaboración de aquellos elementos protectores de la salud para lograr un mejor desarrollo del individuo (Louro B, 2003); la naturaleza humana desarrolla lo mejor de sí en el seno de la familia donde encuentra acompañamiento, motivación y reconocimiento, por tal motivo para hablar de desarrollo

psicosocial es necesario impregnar todos los ambientes que rodean al ser humano y sus actividades de los valores y actitudes positivas generadas desde la familia a fin de obtener lo mejor de él.

Engels (1884), en su prólogo sobre el origen de la familia expresa que las grandes transformaciones de la historia vienen dadas por grado del desarrollo del trabajo y de la familia, uno como ente que permite la transformación de la materia económica, y el otro la materia social.

La conformación de la individualidad, la intimidad y la respuesta afectiva en esta etapa vital en la cual se encuentran estas mujeres se refleja en sus intereses, el desarrollo de sus labores y es posible evidenciarlo en la forma de actuar y hablar, elementos visibles del pensamiento.

La recolección de los datos permitió evidenciar estas teorías y marcar elementos importantes y diferenciales en cada caso. La existencia de una necesidad en dentro del contexto familiar de las familias participantes no significaba que existiera en la otra de la misma manera; aun así fue posible evidenciar que la existencia de la familiar suscitaba inquietudes y respuestas, motivaciones, y desmotivaciones a las mujeres sujetos de la investigación.

En el caso A fue posible evidenciar que la participante se muestra motivada por aquellas acciones en las que buscan ejercer dominio, control y/o influencia, no sólo en personas sino en su grupo familiar y fuera de él, y además sobre los diversos medios que permitan adquirir, mantener o consolidar el control. De igual forma busca comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones de carácter afectivo satisfactorias con las demás personas. Hay momentos en donde puede realizar actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación, admiración y credibilidad.

Suele mostrarse menos motivada por los deseos o la realización de actividades que permitan el empleo en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales y el mejoramiento de tales capacidades y conocimientos.

Los aspectos motivaciones internos pueden interpretarse como una falencia frente a su condición familiar, aunque en apariencia no permite evidenciar la inseguridad que genera la pérdida del núcleo familiar se evidencia su deseo de reconocimiento que puede ser generado desde la familia como un elemento motivador y protector de la salud y el desarrollo psicosocial de la participante.

Los factores motivacionales internos y externos desvelan al momento de la aplicación de la prueba problemas de comunicación asertiva, cohesión familiar, falta de confianza en las relaciones, estas apreciaciones de manera muy general que se repiten en los cinco casos a pesar de ser diferentes en forma y contenido.

El caso D permite evidenciar tendencias bajas en cuanto a intereses referidos al contenido del trabajo, autorrealización y expectativa como condiciones interpersonales y sociales que entretienen el desarrollo dinámico de la personalidad.

Fue posible evidenciar que la falta de cobertura en las necesidades básicas de la familia influye de manera negativa en las funciones y el desarrollo laboral generando insatisfacción ansiedad por falta de dominio de la situación y finalmente frustración por encontrarse en un ambiente laboral que no valora sus capacidades.

Así mismo la productividad laboral de la mujer está directamente relacionada con aspectos de su vida familiar como son: la edad de los hijos, su estado civil, el grado de profesionalización, la presencia o no de apoyo a nivel

familiar en situaciones difíciles, una figura masculina comprensiva, responsable y confiable que encare junto con ella las problemáticas de la vida familiar y permita la evolución profesional.

La diversidad de los casos permitió identificar que el riesgo psicosocial no es un factor aislado del desarrollo laboral, al contrario, el análisis de los casos permite capturar la importante tarea de la psicología organizacional para mejorar los procesos de la gestión humana, en favor de la dignidad y valor de la mujer trabajadora.

## CONCLUSIÓN

Dentro del estudio realizado en este proyecto de investigación acerca del grupo familiar, base de la sociedad y fuente de motivación para estas mujeres trabajadoras en el contexto laboral, se encontró que gracias a su trabajo ellas pueden cubrir las necesidades económicas del hogar, se pueden percibir como mujeres productivas, consientes de la importancia de sus familias y de lo que representa en su labor, buscando satisfacer sus necesidades con un trabajo donde el salario le permita cubrir los gastos familiares y personales.

El trabajo es solución aparente a una necesidad, pero se vuelve una problemática al encontrar que la carga global de trabajo ejecutado por la mujer, tanto en la oficina como en el hogar, puede ser un riego, mucho más cuando el proceso se lleva a cabo en una etapa de vida prioritariamente reproductiva y que demanda un ejercicio de negociación mayor con la contraparte masculina.

Aunque se ha evidenciado durante el proceso investigativo que la frase más común es: “los problemas del trabajo son del trabajo y los del hogar son los del hogar” es una situación difícil de controlar aun para las mujeres profesionales. El ser humano es constituye como uno solo; su mente y su pensamiento forman uno solo ser, las situación que se presentan en uno u otro campo, va afectar directa o indirectamente pensamiento, emociones y afectos, en una palabra el desarrollo total de la persona. Logramos con este estudio es mostrar con datos como ambos ambientes se relacionan, que la familia y el trabajo influye en el desarrollo psicosocial y entre ellos mismos en una relación dinámica.

Es evidente que el aumento en el aporte de la participación de la mujer en el ámbito económico ha traído impactos negativos como positivos, entre ellos la minimización del tiempo dedicado a la crianza de los hijos y por otro lado, la

capacidad de autonomía y decisión que las mujeres poco a poco han ganado, sin embargo, el problema del mercado laboral femenino radica en el apoyo familiar y aun más en empresas familiarmente responsables.

La familia como soporte aporta al individuo elementos motivacionales internos indispensables para su autorrealización y desarrollo, bien lo expresa Toro Álvarez (1983) cuando propone diseñar el CMT bajo estándares que permitan la verificación de variables psicosociales y que integran la escala proporcionada por Maslow para la comprensión y resolución de las necesidades humanas.

La individualidad de la mujer frente al trabajo, la libre elección del mismo y el ejercicio dinámico de su que- hacer va ligada a sus necesidades y las de su familia, por tal motivo se convierte en un elemento de suma importancia el ejercicio de la familia como propiciadora de factores protectores que permitan el desarrollo psicosocial.

El grupo familiar media en los procesos de la mujer de modo particular, permite su autorrealización y el desempeño de diversos roles como hija, esposa o novia, madre y hermana que deben ser asumidos desde la diversidad de las familias, ser conscientes de esta influencia puede ayudar a las empresas a construir programas familiarmente amigables, que respeten el rol de la mujer y de la familia permitiendo el desarrollo integral propendiendo por la salud y la seguridad de manera particular y a su vez aportando a la construcción responsable del tejido social.

Por lo tanto sin desconocer la misión y la visión de este trabajo es necesario generar una serie de tareas en el ambiente familiar, laboral y personal que trascienda el hecho académico de la estructuración teórica.

Es necesario involucrar a los miembros del grupo familiar en los procesos de la mujer trabajadora para dar reconocimiento a sus funciones fuera del

hogar y a su rol dentro de la sociedad en general, suscitando la distribución equitativa de las tareas al interior de la familia.

Hacer sensibilización al interior de las organizaciones donde se reconozca el riesgo psicosocial de los trabajadores, en particular, de las mujeres y sus familias, no solo como un requisito de ley si no como un compromiso con la construcción de la base social que es el grupo familiar.

A nivel personal, es decir de cada individuo, es particularmente indispensable mejorar las capacidades comunicativas, los métodos de resiliencia que dependen en gran medida de la capacidad adaptativa pero para ello es importante mejorar la capacidad comunicativa como un medio de negociación, de interacción social, de relacionar adecuadamente el hacer con el ser.

Finalmente, la construcción de la ciencia de basa en la generalización de los casos pero el reconocimiento de la individualidad permite la aplicación de la teoría a casos muy específicos que por ser excepcionales no dejan de ser de interés para la comunidad científica en general, los casos de estas mujeres son muestra que aún falta mucho por investigar acerca del rol femenino, el papel de la familia y la construcción productiva de la sociedad colombiana.

## ANEXOS

### Anexo A

#### Consentimiento Informado

Fecha:

Yo \_\_\_\_\_, con documento de identidad No \_\_\_\_\_, acepto libre y voluntariamente mi participación en la proceso de investigación llamado : **INFLUENCIA DEL GRUPO FAMILIAR EN EL DESARROLLO PSICOSOCIAL DE MUJERES TRABAJADORAS CON EDADES ENTRE LOS 20 A 30 AÑOS, EN CINCO FAMILIAS DE LA CIUDAD DE MEDELLIN**, acepto que he sido informada con claridad y veracidad de la investigación acerca de los procedimientos en los cuales yo voy a ser objeto de estudio.

Soy consciente de la autonomía suficiente que poseo para retirarme u oponerme a suministrar información cuando lo estime conveniente y sin necesidad de justificación alguna.

Se respetará la buena fe, la confiabilidad, e intimidad de la información por mí suministrada, lo mismo que la seguridad física y psicológica de mi familia.

Para constancia firmo

---

## Anexo B

### Modelo de entrevista semiestructurada

1. Quien asume el cuidado de los hijos mientras usted esta laborando
  - a. Mi pareja
  - b. Un tercero
  - c. La guardería
  - d. No tengo hijos
  
2. Cuando tiene problemas en su trabajo, lo comparte con su familia
  - a. siempre
  - b. casi siempre
  - c. a veces
  - d. nunca
  
3. Recibo motivación por parte de mi familia para realizar mi trabajo
  - a. siempre
  - b. casi siempre
  - c. a veces
  - d. nunca
  
4. Me gusta terminar la jornada laboral rápidamente porque voy al encuentro con mi familia.
  - a. Siempre
  - b. Casi siempre
  - c. A veces
  - d. Nunca
  
5. Que tan satisfecho se siente en su empresa
  - a. muy satisfecho

- b. satisfecho
  - c. poco satisfecho
  - d. insatisfecho
6. Me siento desgastado en mi trabajo
- a. Casi nunca
  - b. Sólo en ocasiones
  - c. Varias veces por semana
  - d. Diariamente
7. Realizo actividades con mi familia
- a. Diariamente
  - b. Varias veces por semana
  - c. Sólo en ocasiones
  - d. Casi nunca
8. Permanezco en mi trabajo o dedico tiempo a este
- a. Sólo el tiempo requerido
  - b. Menos de lo esperado
  - c. No tiempo que dedicarle tanto tiempo
  - d. Mucho más de lo exigido
9. Comparto alguna comida importante con su familia
- a. Diariamente
  - b. Varias veces por semana
  - c. Sólo en ocasiones
  - d. Casi nunca
10. Está de acuerdo con la frase: “se trabaja para vivir, no se vive para trabajar”
- a. Muy de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. No tan de acuerdo
  - d. No estoy de acuerdo
11. Considera que su pareja comprende el tiempo que dedica a su trabajo

- a. Siempre
  - b. Casi siempre
  - c. A veces
  - d. Nunca
12. Usted está satisfecho con la ayuda que recibe de su familia.
- a. Muy satisfecho
  - b. Satisfecho
  - c. Poco satisfecho
  - d. Insatisfecho
13. Está de acuerdo que su trabajo es fuente de satisfacción para su familia
- a. Muy de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. No tan de acuerdo
  - d. No estoy de acuerdo
14. Siento que trabajo más de lo necesario
- a. Casi nunca
  - b. Sólo en ocasiones
  - c. Varias veces por semana
  - d. Diariamente
15. La compensación salarial es suficiente para mis gastos mensuales y los de mi familia
- a. Siempre
  - b. Casi siempre
  - c. A veces
  - d. Nunca
16. Me siento culpable porque mi trabajo de aparta de mi familia
- a. A veces
  - b. Nunca
  - c. Siempre
  - d. Casi siempre

17. Estoy de acuerdo con que mi trabajo a mejorado la calidad de vida de mi familia
- Muy de acuerdo
  - De acuerdo
  - No tan de acuerdo
  - No estoy de acuerdo
18. Está de acuerdo con la frase: “la vida Familiar y laboral nunca se juntan”
- No estoy de acuerdo
  - No tan de acuerdo
  - De acuerdo
  - Muy de acuerdo
19. Su familia le motiva a progresar
- Mucho más de lo esperado
  - En algunos aspectos
  - Sólo cuando hay un beneficio externo colectivo
  - No recibo ninguna motivación
20. Se ve afectada su salud mental y física cuando tiene un problema familiar por resolver
- Nunca
  - Sólo en ocasiones
  - Frecuentemente
  - Siempre
21. Ha tenido ocasiones en las que elegido el bienestar de su familia, al personal
- Siempre procuro que mi bienestar este a la par con el de mi familia
  - Tantas pero han sido satisfactorias
  - No he tenido que elegir entre ninguna de las dos
  - Tantas que me siento agotado

Anexo C  
Modelo de Visita domiciliaria

Fecha:	DD		MM		AA	
--------	----	--	----	--	----	--

**1. DATOS PERSONALES**

Nombres y Apellidos:																				
Cédula:						Edad:														
Lugar de Nacimiento						Fecha Nacimiento:		de		D	M	A								
Dirección Residencia:																				
Barrio:						Municipio														
Estado Civil Actual	Soltero				Casado				Viudo(a)				Unión libre				Separado(a)			
Estrato			Nivel académico		TECN		BCHI		PROF		EST		Años estudio		de					

**2. DATOS FAMILIARES**

2.1. Composición Familiar

NOMBRE	PARENTESCO	EDAD	OCUPACIÓN/PROFESIÓN

2.2. Tipo de Familia:

Nuclear		Extensa		otras		Cuál?	
---------	--	---------	--	-------	--	-------	--

2.3 Dinámica familiar interna (Causas de discusión familiar, conflicto familiar más relevante, planes o proyectos familiares, comunicación, quien ejerce la autoridad e impone las normas):
2.4 Dinámica familiar externa (Rel. con la familia de origen):
2.5 Dinámica social (quién visita la familia, alguien pertenece a grupos, a quien visita la familia)
2.6 Cuáles son los valores más destacados a nivel familiar?
2.7 Rol del participante en el grupo familiar?
2.8 Antecedentes médicos en la familia (Limitaciones Físicas o Mentales)?
2.9 Actividades realizadas por la familia en el tiempo libre?
2.10 Perspectivas frente al trabajo por parte de la familia?

2.11 Promedio aproximado de tiempo diario dedicado a la familia?

### 3. AMBIENTE SOCIO – CULTURAL

Características del sector donde se localiza la vivienda (existen grupos):									
3.1 Tipo de Vivienda:	Casa		Apartamento		Apartaestudio		Otros		
3.2 Tenencia	Propia		Arrendada		Prestada		Otros		
3.3 Servicios Públicos	Acueducto		Electricidad		Teléfono:		Pavimento		
3.4. Composición de la Vivienda	Sala		Comedor				N° Habitaciones		
N° Baños		Cocina		Patio					
3.5. Estado general de la Vivienda	De Orden		Bueno		Regular		Malo		
	De Aseo		Bueno		Regular		Malo		

### 4. ECONOMIA FAMILIAR

4.1. Quién(es) aporta económicamente en el hogar?
4.4 Gastos familiares (vivienda, servicios estudio, deudas (porqué concepto):
4.3. Cuántas personas dependen económicamente del solicitante?

--

**5. CONCLUSIONES DE LA VISITA REALIZADA**


\_\_\_\_\_  
Firma del Entrevistado

\_\_\_\_\_  
Nombre del Entrevistador

\_\_\_\_\_  
Firma

## BIBLIOGRAFIA

AGUILAR BUSTAMANTE, M. y RENTERÍA PÉREZ, E. (2009). *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Reflexiones y experiencias de Investigación*. Bogotá: Universidad Santo.

ALVAREZ HEREDIA, F. Et al.(2012).*Salud ocupacional: guía práctica*. Bogotá: Ediciones de la U.

ARANGO, L. (2002).*Mujeres, empleo y trabajo*. Medellín: Revista Cultura y Trabajo.

ARDILA, S. (2001). *El apoyo familiar como uno de los pilares de la reforma de la atención psiquiátrica. Consideraciones desde una perspectiva psicosocial*. Bogotá: Revista Colombiana de Psiquiatría.

BRINGIOTTI, M. (2005). *Las familias en situación de riesgo en los casos de violencia intrafamiliar y maltrato infantil*.Rev. Contexto Enferm. Florianopolis.

CANTON, J. (2007) *Conflictos entre los padres, divorcio y desarrollo de los hijos*. Madrid: Pirámide.

GARCIA, B. (2012).*Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y su incidencia como factor de riesgo psicosocial*. Madrid: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

HENAO, F. (2009).*Condiciones de trabajo y salud: diagnóstico integral*. Bogotá: ECOE Ediciones.

HENAO, F. (2010).*Salud ocupacional: conceptos básicos*. Bogotá: ECOE Ediciones.

HIERRO, F. (2012).*Sanciones administrativas por vulneración de la salud psicosocial de los trabajadores*. Madrid: Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INBER, J. (2008).*Modelo integrativo enfocado en las soluciones para el desarrollo de la resiliencia individual y familiar*. Rev .Buenos aires: Perspectivas sistémicas.

JUAN PABLO II. (1992). *Carta encíclica Familiaris Consortio*. Roma: ediciones paulinas.

LOURO BERNAL, Isabel (2003). *La familia en la determinación de la salud*. Ciudad de La Habana: Rev. Cubana Salud Pública.

LAURELL, A. Et al. (2012). *Para la investigación sobre la salud los trabajadores*. Washington: Organización Panamericana de la salud.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. (2009). *Plan Nacional de Salud Ocupacional 2008 – 2012*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social.

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. República de Colombia. (2008) *Resolución 2646 julio 2008*. Bogotá: presidencia de la república de Colombia.

RICO DE ALONSO, ANA et al. (1999). *Formas, cambios y tendencias en la organización familiar en Colombia*. Bogotá: Nómadas.

REYES ROMAN, P. et al. (2012). *Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación?* Convergencia: Revista de Ciencias Sociales.

SALINAS, S. Et al. (2012). *Informe final de práctica II y III fortalecimiento del vínculo familiar: Socializar y proteger con amor y buen trato es posible* (Medio magnético). Medellín: UdeA.

SANCHEZ, L. (2003). *Aspectos Históricos y enfoques de la terapia familiar*. Santiago de Cali: Ed. Facultad de humanidades de la Universidad del Valle.

SUTER, M. (2001). *Factores psicosociales y de organización*. En *enciclopedia de salud y seguridad de trabajo*. Madrid: ministerio de trabajo y asuntos sociales.

PAPALIA, D. (2009) *Desarrollo Humano*. México: McGraw-Hill.