



**FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL,
FAMILIAR EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE UNA
UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO 2022**

JENNIFER HENAO

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
MAESTRIA SALUD OCUPACIONAL
SANTIAGO DE CALI**

2023



**FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL,
FAMILIAR EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE UNA
UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO 2022**

JENNIFER HENAO

**Trabajo de Grado como requisito para optar al Título de Magister en Salud
Ocupacional**

Director de trabajo de Grado:

HERNÁN GÓMEZ
Psicólogo, PhD (E) Ergonomía Mg. Salud Ocupacional
Docente escuela de Salud pública
Universidad del valle

UNIVERSIDAD DEL VALLE
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
MAESTRIA SALUD OCUPACIONAL
SANTIAGO DE CALI
2023

CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE ANEXOS	7
RESUMEN.....	8
INTRODUCCIÓN	9
1. JUSTIFICACIÓN	11
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	21
4. OBJETIVOS.....	22
4.1 GENERAL:	22
4.2 ESPECÍFICOS:	22
5. ESTADO DEL ARTE.....	23
6. MARCO TEORICO-CONCEPTUAL	31
6.1 FACTORES PSICOSOCIALES Y SU CLASIFICACIÓN DESDE LA OIT	31
6.2 FACTORES PSICOSOCIALES Y SU CLASIFICACIÓN DESDE ISTAS.....	33
6.3 FACTORES PSICOSOCIALES Y SU CLASIFICACIÓN EN EL CONTEXTO NACIONAL	40
6.5 MODELO ESFUERZO RECUPERACIÓN	42
6.6 CONFLICTO TRABAJO -FAMILIA	45
6.7 CONCILIACIÓN TRABAJO-FAMILIA.....	46
6.8 POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR	48
6.8.1 Dimensión tiempo de trabajo saludable.....	48
6.8.2 Dimensión tiempo de trabajo productivo	49
6.8.3 Dimensión tiempo de trabajo conveniente para la familia	49
6.8.4 Dimensión tiempo de trabajo equitativo.....	49
6.8.5 Dimensión tiempo de trabajo autónomo y flexible	50
7. MARCO NORMATIVO	51
7.1 Dialogo Social	51

7.2 C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98).....	52
7.3 Convenios ratificados por Colombia.....	53
8. MARCO CONTEXTUAL	56
8.1 ORGANIZACIÓN SINDICAL.....	56
8.2 CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS EN COLOMBIA.....	57
8.2 GESTIÓN SINDICAL.....	58
9. METODOLOGÍA.....	62
9.1 TIPO DE ESTUDIO	62
9.2 POBLACIÓN	62
9.2.1 Criterios de Inclusión	62
9.2.2 Criterios de Exclusión	62
9.3 INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS	63
9.3.1 Cuestionario de valoración de la interacción trabajo-familia SWING.	63
9.3.2 Técnica de entrevistas grupales	63
9.4 Plan de análisis.....	64
9.4.1 Procesamiento y análisis de la información cuantitativa.....	64
9.4.2 Procesamiento y análisis de la información cualitativa.....	65
9.5 PROCEDIMIENTO	68
9.5.1 FASE 1: Socialización de la investigación, consentimiento informado: .	68
9.5.2 FASE 2 Caracterización del perfil sociodemográfico:	69
9.5.3 FASE 3: Aplicación del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING):	69
9.5.4 FASE 4: Recolección de información con entrevistas grupales:	69
9.5.5 FASE 5: Procesamiento de datos y análisis de resultados:.....	70
9.5.6 FASE 6: Socialización de resultados y recomendaciones generadas: ..	71
9.6 CONSIDERACIONES ÉTICAS	71
9.7 RESULTADOS	72
DISCUSIÓN.....	101

CONCLUSIONES	115
RECOMENDACIONES	119
BIBLIOGRAFÍA	121
ANEXOS.....	130
.....	134

Índice de Tablas

Tabla 1. Factores Psicosociales OIT	32
Tabla 2. Dimensiones de estudio Factor de riesgo Psicosocial	34
Tabla 3. Factores Psicosociales Resolución 2646 de 2008.....	41
Tabla 4. Categorías de análisis del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING)	67
Tabla 5. Categorías de análisis Entrevistas grupales	68
Tabla 6. Perfil Sociodemográfico	72
Tabla 7. Características de trabajo	74
Tabla 8. Matriz descriptiva para el procesamiento de datos cualitativos. Factor psicosocial conciliación tiempo laboral, personal y familiar	85

Índice de Ilustraciones

Ilustración 1. Interacción negativa trabajo familia - familia trabajo, interacción positiva trabajo familia - familia trabajo	75
Ilustración 2. Interacción positiva -negativa trabajo familia- familia trabajo por edad	77
Ilustración 3. Interacción positiva -negativa trabajo familia- familia trabajo por género	78
Ilustración 4. Interacción positiva -negativa trabajo familia- familia trabajo por escolaridad.....	79
Ilustración 5. Interacción positiva -negativa trabajo familia- familia trabajo por estado civil.....	80
Ilustración 6. Interacción positiva -negativa trabajo familia- familia trabajo por condición de cabeza de familia.....	81
Ilustración 7. Interacción positiva -negativa trabajo familia- familia trabajo dependientes adultos mayores a cargo	82
Ilustración 8. Interacción positiva -negativa trabajo familia- familia trabajo por área de trabajo	83

Índice de Anexos

Anexo A. Consentimiento Informado	130
Anexo B. Carta de Aceptación del Proyecto	134
Anexo C. Encuesta Socio Demográfica	135
Anexo D. Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING).....	138
Anexo E. Fichas Preguntas Guía de las Sesiones – Entrevistas Grupales	141
Anexo F. Acta de Aprobación Comité de Ética	145

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo analizar el factor de riesgo psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar en trabajadores de una organización sindical de una universidad del suroccidente colombiano. Este estudio fue de metodología mixta en el cual se empleó el cuestionario de valoración SWING y la técnica de entrevistas grupales; donde a partir de la triangulación de los resultados se identificó que el factor de riesgo psicosocial por conciliación tiempo laboral -familiar que más afecta a los trabajadores de una organización sindical, es la Interacción negativa trabajo-familia; y, sus fuentes más significativas son: Horas extras como opción para aumentar ingresos; el trabajo genera ausencia en los eventos familiares; las jornadas extensas generan problemas familiares conyugales y agotamiento; no tener tiempo personal, genera problemas de salud mental; la falta de tiempo personal por causa de: la labor sindical, el tipo de actividad laboral y los turnos; y el alto grado de conciencia del equilibrio tiempo familia- trabajo que genera conflicto en el trabajador.

Palabras claves Conciliación tiempo laboral, familiar y personal, gestión sindical, Factor de riesgo psicosocial, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) plantea que la libertad sindical y el Dialogo social son necesarios para garantizar la participación activa y significativa de la población trabajadora, en la estructuración, planeación e implementación de políticas nacionales y gerenciales dirigidas al desarrollo de entornos laborales seguros y saludables, asegurando la prestación asistencial y económica al trabajador y optimizando programas preventivos en los ambientes laborales; todo ello, vinculado en un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; con el fin de promover el trabajo decente para todos los trabajadores, independientemente de su tipo de vinculación laboral.(1)

En las últimas décadas, las nuevas formas de organización del trabajo por efecto de la globalización, nos han conducido a tiempos de trabajo cada vez más complejos, atomizados y diversos. Estas tendencias han aumentado la tensión entre las necesidades y expectativas de los trabajadores frente a las exigencias demandantes de las organizaciones y/o instituciones. Esta nueva realidad, ha hecho emergente la inequidad social relacionada al tiempo de trabajo, particularmente con relación al género; la capacidad de los trabajadores de equilibrar su trabajo remunerado y su vida personal; e incluso la relación entre las horas de trabajo y el tiempo de socializar. Para disminuir la tensión mencionada entre necesidades y exigencias, se debe analizar e intervenir ciertos aspectos del tiempo de trabajo en

varios niveles; teniendo en cuenta inicialmente, a aquellos trabajadores que regularmente trabajan demasiadas horas; los trabajadores que prefieren trabajar más horas para aumentar sus ganancias; y, a aquellos trabajadores inmersos en la dinámica de trabajo nocturno, por turnos, de rotación y de actividad laboral en fines de semana.

Teniendo en cuenta lo anterior, es necesario realizar análisis más profundos y detallados que permitan comprender las interacciones que se establecen entre los tiempos de trabajo y familia; haciendo principal énfasis en las interacciones negativas generadas entre ellos, para comprender los efectos de las dinámicas laborales y mecanismos de prevención para disminuir potencialmente sus efectos en la población trabajadora. De tal manera que este trabajo de investigación tiene como objetivo analizar el factor de riesgo psicosocial conciliación tiempo laboral-familiar en trabajadores de una organización sindical de una universidad del suroccidente colombiano; permitiendo comprender sus posibles fuentes categorizadas a partir de los resultados obtenidos. La revisión y el análisis están basados en investigaciones previas y artículos científicos que respaldan los resultados de la investigación.

1. JUSTIFICACIÓN

Según la agencia europea de seguridad y salud en el trabajo (EU-OSHA) los riesgos psicosociales y el estrés laboral es uno de los problemas que más afectan en el contexto de seguridad y salud en el trabajo, se originan por la ineficiencia en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como un limitado contexto social del trabajo, y pueden producir efectos psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. Por otra parte, el riesgo psicosocial además de afectar de manera considerable la salud de los trabajadores, puede afectar la economía de las organizaciones (2).

Los riesgos psicosociales que trae consigo el no tener un equilibrio entre la vida laboral y familiar, es una problemática que ha estado presente durante años, sin embargo, debido a la emergencia generada por COVID-19, esta situación se intensificó; por lo cual la Organización Internacional del Trabajo (OIT) planteo recomendaciones dirigidas hacia los empleadores, con el objetivo de que las empresas establezcan acciones dirigidas a la prevención y mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, en la cual se establezca conciliación entre la vida laboral y familiar,” pues se estima que el 67,7% de trabajadores en el mundo, tienen responsabilidades familiares” (2).

De acuerdo al informe, “cómo facilitar la conciliación laboral y personal en el contexto del COVID-19” emitido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (3); la pandemia cambio la manera de trabajar, generando un impacto entre la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores, según el informe el aumento de la demanda de trabajo y responsabilidad familiar, ha afectado más a mujeres que hombres y ha sido un factor clave para determinar si aún permanecen en el empleo y la calidad de los trabajos que realizan. En ese sentido, datos de la OIT sostienen que la recesión económica provocada por la COVID-19 las afecta más a ellas. En la segunda edición de la Nota Técnica “Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19”, se destaca que mientras el rango de caídas en el empleo masculino va del 3% a 34%, el femenino se extiende entre el 7% y el 43% (4)

Según el informe “Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en España Desigualdades y transformaciones después de la COVID-19 (2021)” emitido por la Unión de Asociaciones Familiares (UNAF), evidencia que la pandemia ha afectado a la economía, así como el tiempo del cuidado de un 56% de las personas: En cuanto al factor económico ha afectado a las extranjeras, las más jóvenes y con educación básica, mientras que, a las personas con más medios, es decir, las universitarias y las de mayor edad, las ha afectado por la carencia de tiempo. La pandemia ha reforzado las brechas sociales y de edad en la población trabajadora, teniendo como referencia la vida laboral, personal y familiar. Por otra parte, un 15% de las personas con responsabilidad de cuidados ha sido doblemente

afectada en relación a la escasez de tiempo y 66% de estas siente malestar por escasez de tiempo y escasez de recursos. (5)

Según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) “la capacidad de combinar con éxito el trabajo, los compromisos familiares y la vida personal es importante para el bienestar de todos los miembros de un núcleo familiar” (6). Es por ello queideo el índice para una vida mejor, el cual permite ver el grado de bienestar existente entre los países que pertenecen a su organización. Las variables evaluadas mediante este índice corresponden a la vivienda, ingresos, empleo, comunidad, educación, medio ambiente, compromiso, equilibrio de vida-trabajo, entre otros. En el informe (2022) de la variable de ‘Balance Trabajo-vida emitido por la OCDE’, el cual tuvo la participación de 41 países donde se vieron reflejadas las horas que una persona dedica a su trabajo, en comparación a las que dedica a su vida personal, situándose Colombia con un 24% en las cifras arrojadas en el informe como el segundo país con peor balance vida trabajo. (7)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), “la salud es el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad” (8). Por lo cual es importante resaltar la importancia que juega la vida laboral y el equilibrio familiar en las condiciones de salud mental del trabajador, así como la importancia y el derecho de conciliación de los mismos, que parten de la necesidad de comprender que cada persona tiene múltiples responsabilidades fuera de su lugar de trabajo, las cuales deben recibir atención diaria. Sin embargo, los

modelos de vinculación laboral de acuerdo a estudios de la OIT carecen de estrategias que promuevan el equilibrio laboral familiar como un impacto positivo para la salud del trabajador y la productividad empresarial y/o institucional.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“El comité mixto OIT-OMS define los riesgos psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (9).

De acuerdo a resultados de investigaciones realizadas por expertos de la OIT, “se establecen cinco grandes grupos de riesgos psicosociales: exceso de exigencias psicológicas del trabajo; la falta de control, influencia y desarrollo en el trabajo; falta de apoyo social y de calidad de liderazgo; escasas compensaciones del trabajo; y Doble jornada o doble presencia (tiempo laboral-familiar)” (10). “Estudios como la Conciliación familiar-laboral-personal como riesgo psicosocial actual (2018) demuestran que Existe una gran relación entre el estrés y el tiempo laboral y familiar” (11).

Para el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) en su publicación “el efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo”, “el conflicto trabajo-familia se produce cuando los esfuerzos para cumplir con el rol del empleado interfieren con la capacidad de satisfacer las demandas del rol de cónyuge, progenitor o cuidador” (12). Un nivel de conflicto trabajo-familia concurrente puede representar limitaciones en el cumplimiento a cabalidad con las

demandas, y compromisos familiares y puede repercutir en la capacidad de las personas en la construcción y mantenimiento de una imagen positiva en correspondencia con la familia (12).

Según la Organización internacional del trabajo (OIT) en su publicación “Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19”, durante la emergencia por COVID -19 las exigencias laborales de muchos trabajadores aumentaron, así como las familiares, pues debían reorganizar su vida familiar y cuidar de sus dependientes, situación que se agravaba si estos estaban enfermos o tenían alguna discapacidad. (13).

la Organización internacional del trabajo (OIT) menciona, además, que, debido a las restricciones, muchos trabajadores tuvieron que desarrollar sus actividades laborales desde casa, siendo inevitable el compartir el espacio con sus familias o compañeros de vivienda; por otra parte, muchos trabajadores tuvieron que asumir tareas domésticas y de cuidado adicionales. Todo lo anterior, puede contribuir al deterioro del equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, lo cual puede traer efectos nocivos en la salud mental de los trabajadores y en consecuencias hacia la productividad (13).

El factor psicosocial Intralaboral conciliación tiempo laboral – familiar, ha sido considerado como un riesgo psicosocial emergente, a partir del estudio realizado mediante expertos de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010);

Sin embargo, debido a la crisis generada por COVID-19, el estudio e intervención de este factor psicosocial ha tomado mayor importancia. Un ejemplo de ello, fue la medida urgente y extraordinaria que tomo el gobierno español, para hacer frente al impacto económico y social en la emergencia sanitaria, pues aprobó el decreto ley 8 del 2020, el cual establece medidas para facilitar la conciliación laboral, por medio del derecho de los trabajadores que tuviesen responsabilidades de cuidado de personas dependientes y vulnerables frente al contagio por COVID-19 (14).

Charry C. et al. (15) en su estudio realizado sobre la percepción del factor psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar y personal en funcionarios de una empresa del orden nacional en la ciudad de Cali, el cual tuvo como objetivo identificar el riesgo psicosocial por medio del análisis de la percepción sobre la conciliación tiempo laboral, familiar y personal. Logró establecer interacción negativa frente a la conciliación de tiempo trabajo-personal originada por la sobrecarga laboral y la jornada de trabajo, dado que dentro de la vinculación laboral de esta población trabajadora se presentan diferentes horarios, existiendo limitaciones para la separación de la esfera personal y laboral, generando impactos negativos en la salud, esto de acuerdo a declaraciones de algunos miembros de la población objeto de estudio.

Históricamente los sindicatos han representado los intereses de la clase obrera, teniendo como pilar la función del velar por el cumplimiento de las normas del trabajo y de seguridad social. En la última década, el papel de los sindicatos se ha

enfocado a la actividad preventiva en el ámbito laboral, las negociaciones y el dialogo social en materia de SST, lo cual ha contribuido a los procesos de toma de decisiones a nivel de las organizaciones en cuestiones de seguridad y de salud y en el trabajo.

Durante la emergencia generada por la COVID-19, los sindicatos han jugado un papel fundamental en las organizaciones, pues han realizado diferentes acciones para apoyar a los responsables de seguridad y salud en el trabajo en la ejecución de sus tareas en materia de prevención del contagio. Sin embargo, cabe anotar que los afiliados a las organizaciones sindicales, no solo cumplen con funciones requeridas por la organización, sino que además tiene sus propias compromisos laborales y responsabilidades familiares, en las cuales es importante exista un equilibrio, para el bienestar mental y la satisfacción laboral y familiar.

En la última década, los sindicatos han aumentado su interés en relación a la prevención de riesgos y la promoción de la salud en el lugar de trabajo, a nivel internacional diferentes sindicatos se encuentran en la lucha contra los riesgos psicosociales en el trabajo; para lo cual difunden información y llevan a cabo campañas de sensibilización.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) hace un llamado a sus organizaciones miembros de la Confederación, socios y afiliados a trabajar conjuntamente con la OIT en la gestión por la ampliación de la protección social

para todos, y por la mejora de la SST en todos los países, donde se abarque la prevención de la exposición a sustancias químicas peligrosas, los factores de riesgo psicosocial, y los accidentes y lesiones laborales. (16)

Por otra parte, la Federación Sindical Mundial (FSM) dio a conocer durante su XVI Congreso (2011), el informe La salud y seguridad de los trabajadores en nuestra era. En el cual se solicita la acción en el ámbito de la SST, teniendo en cuenta que «la salud no significa solo la ausencia de enfermedades, sino que es una situación de bienestar físico, psíquico y social del ser humano» (8). En el informe se señala que la jornada laboral prolongada, el aumento del ritmo y la intensidad del trabajo trae consecuencias para la salud tanto física como mental

y la implicación social de los trabajadores; así mismo; “expone que la variedad de modelos de organización flexible del horario de trabajo supone una limitación de la posibilidad de los trabajadores de reclamar el tiempo libre que les corresponde; y que, en este sentido, la regularidad de los horarios de trabajo resulta fundamental para una vida social normal del trabajador y, por tanto, está directamente relacionada con su salud” (16)

El sindicato Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM) e Industrial Global Unión abordan el riesgo psicosocial mediante la promoción de la igualdad de género, para la eliminación de la discriminación, por medio de la disminución de la brecha salarial, a fin de erradicar la violencia (tanto física como psicológica) contra las mujeres, y mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida

privada. Por su parte el sindicato UNI Global Unión también realiza acciones en cuanto a los riesgos psicosociales. En su informe de 2010, sobre el equilibrio entre trabajo y vida personal y la gestión del trabajo y la vida personal, el cual expone que los las jornadas extensas de trabajo, la perdida de recurso humano y la flexibilidad, son los principales problemas de gestión del trabajo y la vida personal en profesionales y directores (16)

Para la organización Sindical de estudio, uno de sus propósitos es realizar acciones encaminadas a la prevención de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral; por lo cual es de su interés analizar el factor de riesgo psicosocial en su población afiliada, para conocer cuál es su condición y de esta manera establecer acciones para el cumplimiento y mejoramiento de los procesos en materia de prevención en riesgos laborales.

Bajo este contexto, y la importancia de los sindicatos como garante de los derechos de los trabajadores , surge la necesidad de analizar el factor de riesgo psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar y personal, en una organización sindical de una universidad del suroccidente colombiano 2022, con el fin de evidenciar la importancia de implementar acciones de promoción y prevención, para reducir la presencia del riesgo psicosocial y prevenir el desarrollo de enfermedades asociadas con estos factores de riesgo en el contexto laboral.

Pregunta de investigación

¿Cuál es la condición del factor de riesgo psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar en trabajadores de una organización sindical de una universidad del suroccidente colombiano 2022?

4. OBJETIVOS

4.1 General:

Analizar el factor de riesgo psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar en trabajadores de una organización sindical de una universidad del suroccidente colombiano 2022

4.2 Específicos:

- 1.** Establecer el perfil socio demográfico de los trabajadores de una organización sindical de una universidad del suroccidente colombiano 2022
- 2.** Evaluar el factor de riesgo psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar en trabajadores de una organización sindical de una universidad del suroccidente colombiano 2022
- 3.** Describir las categorías analíticas del factor de riesgo psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar en una organización sindical de una universidad del suroccidente colombiano 2022
- 4.** Comprender los resultados de la conciliación tiempo laboral-familiar como factor de riesgo laboral, para los trabajadores de una organización sindical de una universidad del suroccidente colombiano 2022

5. ESTADO DEL ARTE

Se realizó una búsqueda bibliográfica con el fin de evidenciar la exposición que tienen los trabajadores a los factores de riesgo psicosocial en su lugar de trabajo, así como la incidencia que tiene la conciliación tiempo laboral familiar personal en la salud de los mismos. Esta búsqueda se llevó a cabo a través de las bases de datos: Scopus, Pubmed, ScienceDirect, Scielo y Google Scholar, con los siguientes descriptores: Conciliación tiempo laboral familiar, conciliation of family and work time, equilibrio tiempo laboral familiar, work-family time balance, Balance tiempo laboral familiar, family work time balance.

No se encontraron estudios sobre el factor de riesgo psicosocial conciliación tiempo laboral-familiar específicamente en organizaciones sindicales; permitiendo una mayor relevancia del propósito de investigación. Sin embargo, se logró construir un estado del arte amplio, teniendo en cuenta cada uno de los componentes investigativos, y abarcando los grupos de población laboral que más han referido.

5.1 Internacional

Albertsen K. et al. (17) realizaron una revisión de la literatura científica, de estudios realizados principalmente en Estados Unidos, Canadá y Europa occidental, sobre las consecuencias de las horas de trabajo prolongadas y atípicas y la influencia de los empleados sobre las horas de trabajo en diferentes medidas de equilibrio entre la vida laboral y la personal, en la cual los resultados de 13 de los 17 estudios

indicaron que el control de los empleados sobre las horas de trabajo se asocia con un mejor equilibrio entre la vida laboral y la personal.

Houdmont J. et al. (18) en su estudio horas extras y bienestar psicológico y las percepciones de los trabajadores de oficina chinos, sobre los factores que determinan las horas extras, el cual evidencio que los empleados con muchas horas extras demostraron niveles significativamente más bajos de bienestar psicológico que aquellos que trabajaron niveles bajos de horas extras.

Hao J. et al. (19) realizaron una encuesta de prevalencia en Shenyang, provincia de Liaoning, en la región nororiental de China sobre los impactos percibidos del apoyo organizacional en las asociaciones de conflicto trabajo-familia o conflicto familia-trabajo con síntomas depresivos entre los médicos, donde se evidencio que el conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo podrían aumentar los síntomas depresivos de los médicos, y que el papel del apoyo organizacional percibido, como recurso positivo podría combatir estos síntomas depresivos.

Kikuchi H. et al. (20) realizaron un estudio transversal retrospectivo, el cual tuvo como objetivo aclarar las relaciones entre la duración de las horas extras trabajadas y diversas respuestas al estrés utilizando datos transversales a gran escala de 59.021 trabajadores japoneses en 117 empresas, los resultados de este estudio evidenciaron que los trabajadores con horas extras más largas mostraron

"irritabilidad", "fatiga", "ansiedad", "depresión" y "respuestas somáticas" significativamente mayores para ambos sexos.

Sprunng JM. et al. (21) en su estudio el equilibrio entre la vida laboral y personal como predictor de la ansiedad y la depresión de los estudiantes universitarios , el cual tuvo como objetivo evaluar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el estrés percibido, la ansiedad y los síntomas depresivos en 111 estudiantes de una universidad privada del Medio Oeste, evidencio a partir de los resultados que el equilibrio entre la vida personal y laboral se relacionó negativamente con el estrés percibido, la ansiedad general y los síntomas depresivos de los estudiantes.

Baek Uk et al. (22) en su estudio: El papel del conflicto entre el trabajo y la familia en la asociación entre las largas jornadas laborales y los trastornos del sueño y el agotamiento de los trabajadores. El cual tuvo como objetivo conocer cómo el conflicto entre el trabajo y la familia media las asociaciones entre las largas jornadas laborales y los trastornos del sueño y el agotamiento, evidencio que las largas jornadas laborales se asociaron con mayores riesgos de conflictos entre el trabajo y la familia, alteraciones del sueño y agotamiento

Ayşe A. et al.(23) en su estudio descriptivo, el cual tuvo como objetivo examinar el efecto del equilibrio entre la vida personal y laboral sobre el estrés y la fatiga laboral en los taxistas, demostró que un aumento de 1 unidad en la variable de equilibrio entre vida personal y laboral provocó una disminución de 2,885 unidades en la

puntuación de estrés laboral y una disminución de 0,143 unidades en la puntuación de fatiga, por lo cual sugieren que los taxistas que tienen un equilibrio entre el trabajo y la vida personal podrán participar en actividades sociales en su vida diaria, y las actividades de tiempo libre con familiares y amigos pueden ayudar a motivar más a las personas y aumentar la energía.

5.2 Latinoamérica

Juárez-García A. (24) en su estudio exploratorio Factores Psicosociales, Estrés y Salud En Diferentes Ocupaciones, el cual tuvo como objetivo identificar el estrés percibido por trabajadores de distintas ocupaciones, evidenciándose influencia en la dinámica de relación trabajo-familia. La mayor influencia, se presentó en la esfera laboral familiar en aspectos como el estado de ánimo o humor, tiempo familiar interrumpido y el aspecto económico.

Alvarado J. et al. (25) en su estudio sobre Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral del personal del sindicato de trabajadores del ministerio de transporte y obras públicas de ecuador, el cual uso una metodología cualitativo-cuantitativo descriptiva transversal, evidencio que la falta de acciones de prevención en riesgo psicosocial en el trabajo, ha ocasionado que el 60% de los trabajadores presenten afectaciones a la salud derivadas de la ejecución de su labor.

Hernández M. et al. (26) en su artículo "Conciliación de la vida familiar y laboral. Un reto para México", en el cual se realiza un análisis de medidas de conciliación tiempo laboral –familiar, se identificó que México no se encuentra entre los países que ha ratificado el convenio - C156 de la OIT sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, por lo cual se han realizado solicitudes de información pública a las diferentes instituciones gubernamentales, sin embargo, se evidencia que no existe voluntad política. Esto tiene relación con el informe (2022) de la variable de "Balance Trabajo-vida emitido por la OCDE" (7), el cual tuvo la participación de 41 países donde se vieron reflejadas las horas que una persona dedica a su trabajo, en comparación a las que dedica a su vida personal, siendo México el primer país con peor balance vida trabajo.

Rodríguez et al. (27) realizaron un estudio el cual tuvo como objetivo conocer los avances en materia de conciliación trabajo-familia en Latinoamérica, entre los años 2008 a 2018. El estudio realizó una revisión sistemática de 51 investigaciones, teniendo como resultado avances significativos en relación a la comprensión de la problemática, desarrollo y validación de instrumentos de medición y evaluación, avances en torno a la publicación sobre el tema en los últimos años. Sin embargo, pese a las investigaciones realizadas, no se ha logrado la generación de recomendaciones, que permitan a las organizaciones establecer estrategias para el equilibrio entre las exigencias laborales y familiares.

Scaglia N.(28) en su tesis titulada Conflicto trabajo-familia y su impacto sobre el síndrome de burnout, estudio Descriptivo correlacional que tuvo como objetivo Analizar la percepción de conflicto trabajo-familia y sus efectos sobre el *burnout*, evidencio niveles bajos a moderados de conflicto representados de la siguiente manera: el 74,31% niveles bajos de agotamiento, el 81,65% niveles bajos de despersonalización y el 89,91% niveles bajos de ineficacia profesional, sin embargo existe un (15%) de participantes que evidenciaron niveles altos 7,34% agotamiento y 7% despersonalización.

5.3 Nacional

Gutiérrez L. et al. (29) en su artículo Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral, el cual tuvo por objetivo identificar la percepción frente al conflicto entre la vida laboral y familiar. El estudio fue descriptivo, utilizando estrategias cualitativas y cuantitativas, el cual dio como resultado una mayor tendencia en el conflicto entre el tiempo laboral y la tensión generada en el trabajo, la cual interfiere con la familia, así mismo. Respecto a la interacción familia-trabajo y trabajo-familia se evidencio un nivel de conflicto bajo.

Cano G. et al. (30) en su estudio la sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de los trabajadores, el cual tuvo como objetivo desarrollar un análisis sistemático de la bibliografía existente sobre la sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de

los trabajadores, evidencio a partir de la revisión de 63 referentes que el conflicto trabajo-familia, es encontrado como uno de los riesgos psicosociales, puesto que hay estresores por parte de la organización como lo es una jornada laboral extensa, la sobrecarga laboral, el trabajo emocional, entre otros; que pueden conllevar a que la persona quiera abandonar el trabajo, pero mientras la persona continúa con su labor, conecta directamente a la familia con su sentir en la organización, y de esta forma permean a su familia del mismo estrés y se rompen las relaciones sanas e inician las relaciones familiares con menos tolerancia.

Ramírez-ángel L. et al (31) en su estudio Equilibrio trabajo- vida y su relación con la Salud mental en trabajadores de diferentes profesiones, donde realizó una revisión sistemática de 43 estudios sobre equilibrio trabajo- vida, evidencio que la interacción negativa entre el tiempo laboral y el tiempo personal se encuentra asociada a problemas de Salud mental, pues el no tener tiempo para llevar a cabo actividades tanto familiares como personales, puede traer consigo problemas de agotamiento, estrés, ansiedad , depresión y síndrome de bournout.

Orejuela J. et al. (32) en su estudio cualitativo, el cual tuvo como objetivo comprender las experiencias de conciliación trabajo-familia en un grupo de mujeres ejecutivas de empresas privadas en la ciudad de Medellín; evidencio que en términos generales, las entrevistadas consideran que el trabajo tiene efectos sobre la familia, que las responsabilidades laborales, el horario de trabajo y el estrés afectan la cantidad de tiempo con sus familias, y en los pocos momentos en los que

pueden compartir con ésta, se encuentran cansadas o estresadas, lo que dificulta la calidad de las relaciones. Además de la afectación del tiempo, el trabajo impide a muchas cumplir a cabalidad con las responsabilidades familiares, lo que hace que estas sean delegadas a terceros.

5.4 Local

Charry C. et al. (15) a través de su estudio sobre la percepción del factor psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar y personal en funcionarios de una empresa del orden nacional en la ciudad de Cali, estudio de metodología mixta y de corte transversal descriptivo, el cual tuvo como objetivo identificar el riesgo psicosocial por medio del análisis de la percepción sobre la conciliación tiempo laboral, familiar y personal; logró establecer interacción negativa frente a la conciliación de tiempo trabajo-personal originada por la sobrecarga laboral y la jornada de trabajo, esto debido a manejo de diferentes horarios, lo cual favorece a las limitaciones para la separación de la esfera personal y laboral, generando impactos negativos en la salud de la población de estudio.

6. MARCO TEORICO-CONCEPTUAL

Los factores de riesgo Psicosocial, son todos aquellos que se encuentran dentro de los contextos laborales y cuya exposición prolongada puede generar consecuencias y efectos nocivos tanto en los trabajadores como en las organizaciones y/o empresas. En 1984, la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) definió los peligros Psicosociales en el trabajo como las interacciones entre el medio ambiente y contenido del trabajo, así como las condiciones y funcionalidad de la organización; y, las habilidades, capacidades, expectativas del trabajador, que en consideración con el medio sociocultural y personal del mismo; traen consecuencias negativas en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral (33)

A continuación, para efectos de abordaje teórico en la investigación; precisaremos sobre las definiciones y clasificación de los factores Psicosociales en el trabajo desde la Organización Internacional del trabajo (OIT), el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de la unión europea (ISTAS) y la contemplada en el contexto nacional.

6.1 Factores Psicosociales y su clasificación desde la OIT

Para la Organización Internacional del trabajo “los factores Psicosociales son aquellas interacciones entre el trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte; con las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual, a través de

percepciones y experiencias, puede influir en la salud el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (1).

Teniendo en cuenta la definición planteada, la OIT establece la siguiente clasificación de los factores Psicosociales en el trabajo:

Tabla 1. Factores Psicosociales OIT

FACTORES PSICOSOCIALES OIT	
FACTORES INHERENTES AL TRABAJO	1. El ajuste persona-entorno 2. La carga de trabajo 3. La jornada de trabajo 4. El diseño del entorno 5. Factores ergonómicos 6. Autonomía y control 7. El ritmo del trabajo 8. La supervisión electrónica del trabajo 9. Claridad y sobrecarga de los roles asignados
FACTORES MACROORGANIZATIVOS	1. Gestión de la calidad total 2. Estilo de dirección 3. Estructura organizativa 4. Clima y cultura organizativos 5. Medición y remuneración del rendimiento 6. Cuestiones de personal
FACTORES INDIVIDUALES	1. Patrones de comportamiento 2. Resistencia 3. Autoestima 4. Locus de control

	5. Estilos de afrontamiento 6. Apoyo social 7. Género, estrés en el trabajo y enfermedad 8. Aspectos étnicos
--	---

Tomado de: Enciclopedia OIT

6.2 Factores Psicosociales y su clasificación desde ISTAS

El instituto Sindical de trabajo y Salud, teniendo en cuenta la Investigaciones desarrolladas con relación a los factores psicosociales en el trabajo; establece la siguiente definición: “Son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo el origen de ésta; y el estrés, el precursor del efecto” (34).

El Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud (ISTAS) determina para su clasificación 5 dimensiones de estudio, las cuales establecen 21 subdimensiones Psicosociales; que permiten el análisis de las condiciones Psicosociales en el trabajo. A continuación, se describe dicha clasificación:

Tabla 2. Dimensiones de estudio Factor de riesgo Psicosocial

GRUPO DE DIMENSIONES	DIMENSIONES PSICOLÓGICAS
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	1.Exigencias cuantitativas 2.Exigencias cognitivas 3.Exigencias emocionales 4.Exigencias de esconder emociones 5.Exigencias sensoriales
TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES	6.Influencia en el trabajo 7.Posibilidades de desarrollo 8.Control sobre el tiempo de trabajo 9.Sentido del trabajo 10.Integración en la empresa
APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO	11.Previsibilidad 12.Clareza de rol 13.Conflicto de rol 14.Calidad de liderazgo 15.Refuerzo 16.Apoyo social 17.Posibilidades de relación social 18.Sentimiento de grupo
COMPENSACIONES	19.Inseguridad 20.Estima
DOBLE PRESENCIA	21. Doble presencia

Tomado de: ISTAS

Exigencias psicológicas cuantitativas

Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Se relacionan estrechamente con el ritmo (con el que comparten origen en muchos casos) y con el tiempo de trabajo en su doble vertiente de cantidad y distribución.

Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación. (34)

Exigencias psicológicas emocionales

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional (o gestionar la transferencia de sentimientos) que se deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en la que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas. (34)

Exigencias de esconder emociones

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección). En otros casos este tipo de exigencias también pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa. (34).

Influencia

Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, y también particularmente en relación a las tareas a realizar (el qué) y en la forma de desarrollarlo (el cómo). Tiene que ver con la participación que cada trabajador y

trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados por parte de la dirección y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. (34)

Posibilidades de desarrollo

Hacen referencia a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir otros nuevos. Tienen que ver, sobre todo, con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. (34)

Sentido del trabajo

Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final. (34)

Previsibilidad

Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones,

tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos). La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información y con las comunicaciones centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo. (34)

Claridad de rol

Es el conocimiento concreto sobre las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear, responsabilidades y margen de autonomía en el trabajo. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras). (34)

Conflicto de rol

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias. (34)

Calidad de liderazgo

Se refiere a las características que tiene la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de

apoyo social de superiores. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación y tiempo de los mandos para aplicarlos. (34)

Apoyo social de los compañeros

Es recibir la ayuda necesaria, y cuando se necesita, por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente. (34)

Apoyo social de superiores

Es recibir la ayuda necesaria, y cuando se necesita, por parte de los superiores para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello. (34)

Sentimiento de grupo

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social. (34)

Inseguridad sobre el futuro

Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (como, por ejemplo, el puesto de trabajo, tareas, horario, salario). Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de estas condiciones de trabajo especialmente valiosas que pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) (34)

Reconocimiento

Se refiere a la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento ni respeto como profesional), con la existencia de arbitrariedad. (34)

Doble presencia

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social. (34)

6.3 Factores Psicosociales y su clasificación en el contexto nacional

En Colombia a través del Ministerio de la protección social en el 2008 establece mediante Resolución normativa, los lineamientos técnicos relacionados con la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Dicha Resolución es la numero 2646, la cual permite desarrollar el proceso de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de este riesgo en los contextos laborales. Esta Resolución define los Factores Psicosociales en tres dimensiones: Dimensión Intralaboral, cuyos componentes son aquellos propios de la organización; dimensión Extralaboral, que hace referencia a aquellos que son Externos a la Organización; y, la dimensión de las condiciones individuales, que hace referencia a las características intrínsecas del trabajador; las cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.(35)

Teniendo en cuenta la definición anterior, se establece la siguiente clasificación:

Tabla 3. Factores Psicosociales Resolución 2646 de 2008

FACTORES PSICOSOCIALES RESOLUCIÓN 2646 DE 2008	
FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES	1. Gestión organizacional 2. Características de la organización del trabajo 3. Características del grupo social de trabajo 4. Condiciones de la tarea. 5. Carga física 6. Condiciones del medio ambiente de trabajo 7. Interface persona–tarea 8. Jornada de trabajo
FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES	1. Utilización del tiempo libre. 2. Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado 3. Pertenencia a redes de apoyo social 4. Características de la vivienda 5. Acceso a servicios de salud.
FACTORES PSICOSOCIALES INDIVIDUALES	1. Información sociodemográfica 2. Características de personalidad y estilos de afrontamiento 3. Condiciones de salud

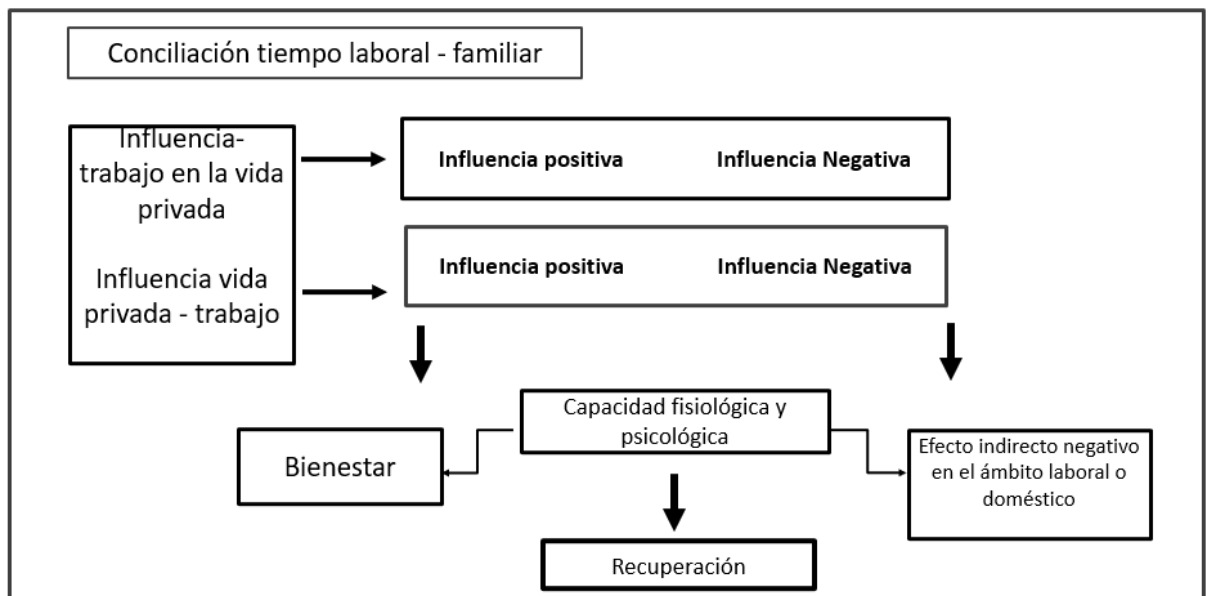
Adaptado de: Resolución 2646 de 2008

6.4 Factor de riesgo psicosocial conciliación tiempo laboral -familiar

Como resultado de diferentes estudios nace el concepto de conflicto tiempo laboral-familiar y personal, el cual con el pasar del tiempo se ha tomado el nombre de conciliación. López M. et al (36) expone en su estudio que “la aparición del conflicto trabajo-familia como un nuevo riesgo psicosocial es el resultado de una serie de

cambios a nivel económico y social. Los largos horarios de trabajo en respuesta a la competitividad empresarial, o la incorporación de la mujer al mercado laboral, generan nuevas estructuras organizacionales y familiares que afectan tanto a la salud individual, física y psicológica, como al rendimiento y comportamiento organizacional” (36) En este sentido, los hallazgos teóricos y conceptuales permiten establecer tres enfoques principales sobre el tema: el situacionismo, la teoría de roles y el modelo de recuperación del esfuerzo. Son 3 posturas que, desde su perspectiva, permiten lograr un equilibrio entre trabajo y familia Romero et al. (37) para esta investigación, nos centraremos en el modelo de recuperación del esfuerzo, porque permite una mayor comprensión y claridad en su interpretación.

6.5 Modelo Esfuerzo Recuperación



Fuente: Elaboración propia, adaptación Modelo esfuerzo (ER) de Meijman

El modelo esfuerzo recuperación (ER) de Meijman et al. (38) centrado en la diferencia entre la dirección de la influencia (influencia del trabajo en la vida privada y viceversa) y la calidad de la influencia (influencia negativa o positiva). El cual explica que el esfuerzo invertido en el trabajo/familia debe generar una economía de costos psicológicos y fisiológicos. En este modelo, se establece que dichos costos psicológicos y fisiológicos son retornables hacia un estado inicial; solo sí, el trabajador tiene amplias alternativas para su recuperación. Sin embargo, si la condición anterior es opuesta a la planteada para su recuperación; se convierte en carga negativa acumulable, lo que trae como resultado un efecto indirecto negativo en el ámbito laboral o doméstico Geurts et al. (39)

Partiendo de esta perspectiva teórica, Geurts et al. (39) definen la interacción trabajo-hogar como “un proceso en el que el funcionamiento (comportamiento) de un trabajador en un dominio (trabajo u hogar) está influenciado por reacciones de carga (negativas o positivas) que se han acumulado en el otro dominio (hogar u trabajo)” (39). La recuperación del trabajo es el proceso por el cual el trabajador minimiza y estabiliza sus niveles de estrés, renovando tanto su energía como sus recursos; agotados en la situación presentada. Es así, que se recomienda un proceso de recuperación diaria y en extremo semanal frente al estrés laboral al cual se ve expuesto; siendo relevante, para una condición de bienestar físico y psicosocial del trabajador Romero et al. (37)

Sonnentag S. et al. (40) exponen que estudiar la recuperación como un proceso, se refiere al estudio de las estrategias y mecanismos que se dan por sobreentendidas durante la ocurrencia de recuperación. Como estrategias y mecanismos, las autoras hacen referencia a todas aquellas acciones que llevan a cabo los trabajadores durante su tiempo libre, así como a los procesos psicológicos relacionados con estas acciones. De este modo, es posible que no sea una acción específica en sí misma la que ayuda a recuperar, sino los procesos y mecanismos psicológicos que se encuentran bajo ella. Este proceso se denomina experiencia de recuperación.

Para Geurts S. et al. (41) la recuperación en el ambiente laboral de los trabajadores, se puede presentar de manera interna o de manera externa. La recuperación interna, se consigue con estrategias organizacionales dirigidas durante la actividad laboral; actividades como los descansos, las pausas activas, los tiempos para alimentación y momentos de activación social y cultural; son consideradas en este tipo de recuperación. Investigaciones dedicadas al estudio específico del descanso y sus tiempos de implementación; plantean que dichos descansos pueden ser estrategias efectivas para la recuperación, aumentando las posibilidades de mayor productividad Boucsein W. et al. (42) La recuperación externa siguiendo en línea con las autoras, se consigue con estrategias organizacionales dirigidas a la efectividad de los descansos fuera de la actividad laboral; aquí se pueden identificar los fines de semana, los festivos, permisos remunerados y no remunerados y los periodos de vacaciones. Es por lo anterior, que se recomienda la promoción del desarrollo de actividades físicas, sociales, recreativas y/o lúdicas; después de las

jornadas laborales, permitiendo con ello; un proceso óptimo de recuperación, generando así; efectos positivos en el trabajador.

6.6 Conflicto trabajo -familia

El conflicto o interferencia trabajo-familia se puede entender según Greenhaus et al. (43) como “las presiones simultáneas de los ámbitos laboral y familiar que son mutuamente incompatibles en algún aspecto, de modo que satisfacer las demandas de un papel dificulta la satisfacción de las demandas del otro. El conflicto trabajo-familia, que a veces es denominado efecto indirecto negativo, puede adoptar distintas formas y originarse tanto en el ámbito laboral como en el familiar” (43)

Para autores como Matthews et al (44) “el conflicto trabajo-familia se presenta cuando los empleados perciben que las demandas laborales obstaculizan su adecuado desempeño en el rol familiar” (44). Carlson D.et al (45), por su parte mencionan “que el conflicto trabajo-familia implica un proceso dual y bidireccional, es decir que tal como las demandas del ámbito laboral, pueden interferir con el desempeño del individuo, en el desempeño de sus responsabilidades familiares, también las presiones derivadas de ámbito familiar pueden afectar el desempeño del individuo en su ámbito laboral. Por otra parte señala que existen tres formas de conflicto trabajo – familia: una basada en el tiempo, (time-based conflict), la cual se presenta cuando el tiempo dedicado a un rol afecta el desempeño en el otro rol, otra basada en la tensión psicológica,(strain-based conflict), la cual se genera cuando la tensión experimentada en la participación de un rol, permea en el desempeño

efectivo del otro rol, y por último la basada en el comportamiento (behavior-based conflict), la cual se da por incompatibilidad entre los comportamientos de uno y otro.

6.7 Conciliación trabajo-familia

Una de las practicas que más impacto tiene en el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores es la conciliación, (Greenhaus et al.(43) la denomina como el enriquecimiento o facilitación entre la relación trabajo y familia, pues es el proceso por el cual uno de los roles fortalece la calidad del otro rol, es decir los componentes que desde el trabajo y la familia pueden proporcionar experiencias positivas en el otro rol, por otra parte exponen que esta también se puede entender como “el grado en que el trabajo permite al empleado conciliar las demandas provenientes del dominio laboral con las del familiar, además menciona que emerge como un factor determinante en las decisiones de ingreso, permanencia y desvinculación de un campo profesional o de una organización específica.” (43)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) dentro de sus procesos de desarrollo y elaboración de recomendaciones técnicas para sus países miembros, ha establecido el Convenio - C156 relacionado con el tema de las responsabilidades familiares y de dependencia en la población trabajadora. en este convenio, se precisa sobre la equidad y el trato justo de trabajadores y trabajadoras que presentan esta situación. Es por ello que la OIT establece, “que cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar

un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales” (46)

Según el departamento de igualdad justicia y políticas sociales de vasco, la conciliación personal, familiar y laboral es el equilibrio en la participación entre hombres y mujeres en la vida familiar y campo laboral, alcanzada por medio de reforma a los sistemas, laboral, educativo y de servicio social con el fin de incorporar la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral la equidad en los roles familiares y cubrir las responsabilidades de cuidado de personas dependientes (47).

En la actualidad la conciliación de la vida familiar y laboral representa una problemática para la población trabajadora, dado que el no equilibrio en estos aspectos puede traer consigo la afectación de la salud tanto mental como física del trabajador. Sólo es posible hablar de conciliación cuando ambos aspectos se pueden desarrollar de manera satisfactoria y exista en los mismos un equilibrio, es decir que se puedan ejecutar las tareas laborales y familiares sin que una afecte a la otra. Sin embargo, este equilibrio se producirá en la medida que existan recursos, apoyos y tiempo adecuado para atender los compromisos familiares y la preparación personal. (48)

6.8 Políticas de conciliación del trabajo y la vida familiar

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (49) en su 312.^a reunión, Ginebra, noviembre de 2011, las políticas de conciliación del trabajo y la vida familiar, son fundamentales pues estas permiten la activación laboral, el fomento del empleo femenino y la disminución de la pobreza infantil.

La Organización Internacional del Trabajo (50) plantea una serie de convenios con el fin de promover el trabajo decente, y establecer horas de trabajo adecuadas para la población, en su guía para establecer una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada, establece cinco dimensiones en relación al tiempo de trabajo, o “tiempo de trabajo decente”, las cuales se describirán a continuación:

6.8.1 Dimensión tiempo de trabajo saludable

Esta dimensión hace referencia a la importancia de la restructuración del trabajo, de tal forma que promueva la seguridad y la salud, esta restructuración debe incluir límites en las horas de trabajo diarias y semanales, períodos mínimos de descanso, protección para los trabajadores nocturnos y salarios adecuados que permitan cubrir los gastos esenciales. (50)

6.8.2 Dimensión tiempo de trabajo productivo

Hace referencia a la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida familiar no solo como parte de la implementación de un trabajo digno y decente, sino además como forma estratégica para mejorar el rendimiento y la productividad individual en la organización (50).

6.8.3 Dimensión tiempo de trabajo conveniente para la familia

Hace referencia a la implementación de tiempos de trabajo en los cuales el trabajador tenga la flexibilidad para manejar sus responsabilidades familiares, apoyándose en el Convenio (No. 156) 1981 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, haciendo énfasis en la importancia de que el tiempo de trabajo este establecido de manera en que pueda tener suficiente tiempo para ocuparse diariamente de la vida familiar (50).

6.8.4 Dimensión tiempo de trabajo equitativo

Hace referencia a la promoción de igualdad de género y trabajo equitativo de acuerdo al Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), 1958 (No. 111), y el Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (No. 100). (50).

6.8.5 Dimensión tiempo de trabajo autónomo y flexible

Hace referencia a la posibilidad de que el trabajador tenga cierto grado de elección en relación a su tiempo de trabajo, lo cual les permita reestructurar su trabajo y sus actividades personales. Y genere en ellos motivación, lo cual puede aportar a la productividad (50).

Según la organización internacional del trabajo (OIT) estas cinco dimensiones del tiempo de trabajo decente “sirven de base para concebir una Ordenación de Tiempo de Trabajo (horarios de trabajo) que logre un equilibrio entre las necesidades del trabajador y las exigencias de las empresas” (50)

7. MARCO NORMATIVO

7.1 Dialogo Social

Para la Organización internacional del trabajo (51) uno de los principios fundamentales es impulsar la justicia social y el trabajo decente, por lo cual ha establecido una serie de convenios con el fin de promover estos principios, sin embargo pone de manifiesto que para que se pueda lograr en términos equitativos de empleo, condiciones de trabajo decente, seguridad y salud en el trabajo y desarrollo para el beneficio de todos debe existir la participación activa de trabajadores, empleadores y gobiernos por medio del diálogo social.

La OIT (51) define el diálogo social como todo tipo de negociación, consulta o sencillamente intercambio de información entre representantes del Gobierno, trabajadores y empleadores, sobre asuntos de interés común relativos a políticas económicas y sociales. El diálogo social se puede establecer de diversas maneras, una puede ser mediante proceso tripartito, con el Gobierno como parte oficial del diálogo, también se puede establecer mediante relaciones bipartitas entre los representantes de los trabajadores y la gerencia de una empresa (o entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores a niveles más elevados). El diálogo social puede ser informal o institucionalizado, y a menudo implica ambas opciones. Puede tener lugar a nivel nacional, regional, internacional, transfronterizo o local. Puede que involucre a los interlocutores sociales en diversos sectores de la economía, dentro de un solo sector o en una sola empresa o un grupo de empresas.

El dialogo social incluye:

- Negociación, consulta e intercambio de información entre los diferentes actores;
- Negociación colectiva entre representantes de los empleadores y los trabajadores;
- Prevención y resolución de conflictos;
- Diálogo social tripartito en materia de política económica y social; y
- Otros instrumentos de diálogo social, entre ellos, convenios marco internacionales.

El diálogo social solo puede funcionar efectivamente si se implementan ciertas condiciones previas, tales como:

- Organizaciones sólidas e independientes de trabajadores y empleadores con lo requerido en las áreas de capacidad técnica y acceso a información;
- Voluntad política y compromiso de todas las partes interesadas de participar en el diálogo social;
- Respeto de los derechos fundamentales de libertad de asociación, libertad sindical y libertad de negociación colectiva; y un marco jurídico e institucional que habilite el proceso

7.2 C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

Dentro de los convenios de la organización internacional del trabajo (OIT) que son de particular importancia para el diálogo social se resalta el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Este convenio fue ratificado, con el fin de promover la libertad sindical y la libre negociación entre empleados y empleadores. (52)

Para la OIT, “La negociación colectiva es un proceso voluntario en el cual los empleadores y los trabajadores discuten y negocian sus relaciones, en los términos y condiciones de trabajo particulares. Puede suponer la participación directa de los empleadores, o de sus representantes a través de sus organizaciones, y de los sindicatos o, en su defecto, de representantes designados libremente por los trabajadores” (52) La organización internacional del trabajo (OIT) expone que la negociación colectiva sólo puede funcionar eficazmente si se lleva a cabo libremente y de buena fe por todas las partes. Además, que requiere de acciones importantes tales como:

- Hacer esfuerzos para llegar a un acuerdo;
- Llevar a cabo negociaciones verdaderas y constructivas;
- Evitar demoras injustificadas;
- Respetar los acuerdos firmados y velar por su aplicación de buena fe, y
- Dar suficiente tiempo a las partes para entablar discusiones y encontrar soluciones a los conflictos colectivos

7.3 Convenios ratificados por Colombia

Colombia establece el derecho de la libertad sindical por medio del artículo 39 de la Constitución Política, el cual resuelve que los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; los cuales poseen el derecho de unirse o federarse entre sí. (53)

Para el Ministerio de trabajo, (53) la negociación colectiva es un instrumento para regular las condiciones laborales y garantizar los derechos sindicales, por lo cual expone que el Gobierno nacional ha sido promotor y defensor del diálogo social para construir espacios de discusión y análisis de las peticiones de las organizaciones sindicales. Estos a través de (5) negociaciones colectivas del sector público en el marco de las normas constitucionales y legales y, de los convenios de la OIT:

Decreto 535 de 2009

Reglamenta el art. 416 del Código Sustantivo del Trabajo, estableciendo las instancias dentro de las cuales se adelantará la concertación laboral entre las organizaciones sindicales de empleados públicos y las entidades del sector público, reglamentación que se aplicará a los empleados públicos de todas las entidades y organismos del sector público, con excepción de los empleados de alto nivel que ejerzan empleos de dirección, conducción y orientación institucionales, cuyo ejercicio implica la adopción de políticas o directrices.

Ley 524 de 1999

Aprueba el Convenio 154 sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, adoptado en la Sexagésima Séptima Reunión de la Conferencia General de la O.I.T. el 19 de

junio de 1981, en Ginebra, la cual obligará al país a partir de la fecha en que se perfeccione el vínculo internacional respecto del mismo.

Ley 411 de 1997

Aprueba el convenio 151 Procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública y protección del derecho de sindicación.

Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo versión integrada que cumple con la política pública gubernamental la simplificación y compilación orgánica del sistema nacional regulatorio.

Decreto 160 de 2014

Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos. El 18 de agosto de 2021 se firmó el Acta final del Acuerdo de negociación colectiva de solicitudes de las organizaciones sindicales de empleados públicos, que tendrá una vigencia de dos (2) años.

8. MARCO CONTEXTUAL

8.1 Organización sindical

Para la organización internacional del trabajo, el termino sindicato u organización sindical hace referencia a Organización que crean los trabajadores y trabajadoras para la defensa y promoción de sus derechos e intereses legítimos. (54) Este también puede entenderse como Organización de trabajadores, que excede en general los límites de una empresa, establecida con el fin de proteger o de mejorar, por una acción colectiva, las condiciones económicas y sociales de sus miembros. (55)

Para la Organización Internacional del trabajo (OIT) El derecho de los trabajadores y de los empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes o de afiliarse a las mismas, es parte integral de una sociedad libre y abierta, por esto establece el Convenio 87, el cual hace referencia sobre la libertad sindical y el derecho de sindicación, este convenio contiene diversas disposiciones que tienen por finalidad la protección de la organización sindical, así como su autonomía para redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades y formular su programa de acción (55)

La libertad sindical y la libertad de negociación colectiva son dos de los principios de la OIT, por lo cual promueve la sindicalización como mecanismo para garantizar

los derechos de los trabajadores mediante salarios y condiciones de trabajo justos, e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

8.2 Clasificación de los sindicatos en Colombia

De acuerdo a la legislación colombiana, los sindicatos de trabajadores se clasifican en:

- **Sindicatos de primer grado:** Están agrupados en: sindicatos de empresa, gremiales, de industria o actividad económica, generales o de oficios varios. (56)
- **Sindicatos de segundo grado:** las federaciones, Se entiende por federación la agrupación de sindicatos de cualquier clase, es decir de empresa, industria, gremial, general o de oficios varios. Toda la federación local o regional de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a diez (10) sindicatos y toda federación nacional, profesional o industrial no menos de veinte (20) sindicatos. (56)
- **Sindicatos de tercer grado:** (confederaciones), Se encuentran clasificadas en tercer grado las confederaciones. Entendiéndose como confederación la agrupación de federaciones u organismos de segundo grado. Cualquiera sea su clase representa la máxima autoridad en jerarquía sindical y puede afiliarse sindicatos de primer grado. Las confederaciones requieren su configuración o constitución por lo menos diez (10) federaciones. (56)

Clasificación según clase:

- **De empresa:** Conformado por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, los cuales prestan sus servicios en una misma empresa. (56)
- **De Industria o por rama de actividad económica:** Conformados por empleados que prestan sus servicios en empresas distintas, sin embargo, estas empresas están en la misma industria. (56)
- **Gremiales:** Conformados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. (56)
- **Oficios varios:** Conformado por empleados de profesiones diversas. Este sindicato únicamente podrá ser conformado cuando en el lugar no existan trabajadores con una misma profesión, actividad u oficio, en el número mínimo requerido para formar uno gremial. (56)

Cada sindicato u organización sindical actúa de acuerdo con las disposiciones establecidas en sus estatutos, con la práctica, usos y costumbres establecidos por el movimiento sindical, así mismo conforme a la regulación del estado al que pertenezca.

8.2 Gestión sindical

La conformación de sindicatos aumenta la probabilidad de mejores condiciones laborales, dado que estos están orientados a velar por la integridad e intereses del trabajador. Los sindicatos tienen una conformación libre, todo trabajador puede hacer parte del mismo y estos a su vez pueden democráticamente elegir a sus

representantes. La gestión sindical se ha convertido en uno de los instrumentos para la lucha de la población trabajadora, encaminando su gestión a la promoción de garantías para la dignificación, protección, prevención y asistencia de los trabajadores por medio del dialogo social tripartito (estado, empresa, trabajadores) o bipartito (empresa, trabajadores). Dentro de su actuar está el favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, promover el ascenso, mejorar las relaciones laborales y promover el acceso al empleo a personas con discapacidad.

Referentes sindicales tales como la Central Unitaria de Trabajadores-CUT y la Escuela Nacional Sindical -ENS exponen a en la participación del estudio de Fiorella O. (57) que la conciliación entre la vida familiar y laboral, representa un problema público por el cual se debe trabajar, sin embargo los resultados de este estudio de conciliación con corresponsabilidad de la vida familiar evidencio que en Colombia durante el periodo 2014 a 2018 la conciliación con corresponsabilidad de la vida laboral y familiar no se ha construido como problema público, sistémico, sin embargo muestra que existe un ingreso a la agenda institucional del legislativo y del Gobierno que contienen algunas estrategias de conciliación con el objetivo de fortalecer la unidad familiar y apoyar a las familias, este panorama nos permite ver que aunque existen una gran problemática que gira alrededor de la conciliación laboral y familiar en las organizaciones, los sindicatos tienen un reto enorme en la gestión y visualización de esta problemática.(57)

La población de estudio, hace parte de una organización sindical por rama de actividad económica y de primer grado, fundada el 17 de mayo del 2000, esta organización agrupa a trabajadores universitarios de varias instituciones educativas del país como la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad Pedagógica Nacional, la Universidad del Magdalena, la Universidad de Cartagena, la Universidad de Pamplona y la Universidad del Valle, funciona de conformidad con la Constitución Nacional, el Código Sustantivo del Trabajo y las demás disposiciones legales sobre la materia. Sus organismos de dirección y gobierno están clasificados en:

- a) **Asamblea General de Afiliados o Asamblea Nacional de delegados:**

La cual es la máxima autoridad del Sindicato y será conformada por todos los afiliados o delegados de la organización, según sea el caso, o la mitad más uno de los mismos.

- b) **Junta Directiva Nacional y Juntas Directivas de las Subdirectivas:** las cuales están cada una compuesta por 10 (diez) miembros quienes desempeñarán los cargos de: presidente, vicepresidente, secretario general, Tesorero, Fiscal, secretario de Cultura, Deporte y Recreación, secretario de Derechos Humanos y Asuntos Intersindicales, secretario de Comunicaciones, secretaria de Género y secretario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Su objetivo principal es la defensa de los derechos de los trabajadores vinculados a instituciones de Educación Superior de carácter público y/o privado del orden nacional, departamental, municipal o distrital. Por otra parte, uno de los propósitos de la organización es promover la formación sindical, por lo cual realiza periódicamente talleres para sus afiliados, con el fin de ofrecerles herramientas de análisis que ayuden a establecer claridades sobre su condición de trabajadores, en áreas de: economía política, derecho laboral, pensiones, salud ocupacional y carrera administrativa.

Para el presente estudio se tomó una población de 120 trabajadores afiliados a la subdirectiva regional Cali, que cumplen con todos los criterios establecidos para la investigación; de los cuales, 91 son trabajadores del área operativa (76%) (Servicios generales y vigilancia); y, 29 son trabajadores del área administrativa (24%) (Secretaría, asistente administrativo y líderes de proceso).

9. METODOLOGÍA

9.1 Tipo de estudio

Descriptivo transversal observacional, con técnicas de cuestionario a lápiz y papel por auto diligenciamiento, y con técnica biográfica de grupo focal, modalidad de entrevista grupal.

9.2 Población

Trabajadores afiliados a la organización sindical, que además cumplen con los siguientes criterios de inclusión y exclusión:

9.2.1 Criterios de Inclusión

- Ser miembro activo en la organización sindical
- Contar mínimo con un año de antigüedad en la organización sindical
- Participación voluntaria en la investigación

9.2.2 Criterios de Exclusión

- No estar afiliado a la Organización Sindical
- Pertenecer a otra Organización Sindical

Después de verificar los criterios de inclusión y exclusión, esta población está conformada por 120 personas que cumplen con todos los criterios establecidos para la investigación; de los cuales, 91 son trabajadores del área operativa (76%)

(Servicios generales y vigilancia); y, 29 son trabajadores del área administrativa (24%) (Secretaría, asistente administrativo y líderes de proceso).

9.3 Instrumentos y Técnicas

El proceso de recolección de información se llevó a cabo en las instalaciones de la sede principal de la universidad, por medio del cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING): y mediante una guía de trabajo y fichas de campo en las entrevistas grupales conformado con la población trabajadora. Para el manejo de confidencialidad de los participantes se estableció un código único; eliminando así nombres, cédulas y/o cualquier dato que permita su identificación.

9.3.1 Cuestionario de valoración de la interacción trabajo-familia SWING.

Desde lo cuantitativo se valoró a la población mediante la aplicación del instrumento (SWING) El cual es una escala que consta de 22 ítems, con formato de respuesta tipo Likert, en el que la persona señala la frecuencia con la que experimenta cada una de las situaciones propuestas en una escala de 4 grados (de 0 a 3), el cual permitirá la valoración de la interacción entre el trabajo y la familia y la identificación del factor psicosocial conciliación de tiempo laboral, familiar.

9.3.2 Técnica de entrevistas grupales

Desde lo cualitativo: Se llevó cabo mediante entrevistas grupales, las cuales fueron conformadas por 8 trabajadores del grupo sindical, 4 hombres y 4 mujeres y se realizaron 4 sesiones de trabajo de una hora cada una, las cuales fueron dirigidas

teniendo en cuenta las categorías de análisis con su correspondiente ficha de campo y objetivo de la sesión.

La conformación de los grupos para las entrevistas grupales se realizó de forma homogénea, es decir; se tuvo en cuenta un mismo número de hombres y mujeres, que estuviesen presentes tanto el área administrativa como operativa, con antigüedad no menor a un año.

9.4 Plan de análisis

Luego de verificar los criterios de exclusión e inclusión se accedió a la información de toda la población que corresponde a 120 personas (por lo tanto, nuestros datos corresponden a una evaluación del total de la población que no está expuesta a la incertidumbre de un procedimiento de muestreo o de error del muestreo, en consecuencia, los datos son analizados con herramientas descriptivas y no inferenciales.

9.4.1 Procesamiento y análisis de la información cuantitativa

para el procesamiento y análisis de la información cuantitativa obtenida a través del cuestionario interacción trabajo-familia SWING, las respuestas obtenidas a las preguntas del cuestionario (22) se agrupan por las cuatro interacciones que evalúa el instrumento. Para cada una de esas interacciones, los valores de la pregunta que lo conforman se suman, consolidando una puntuación por dimensión, y esta suma se

normaliza (escala 0 a 1) para facilitar la comparación adimensional de los resultados.

Las cuatro puntuaciones normalizadas son analizadas a nivel general, a través de gráficos descriptivos en (boxplot) y análisis bivariado que involucra características de la encuesta sociodemográfica tales como: edad, genero, estado civil, nivel de escolaridad, área de trabajo, cabeza de familia, personas adultas mayores a cargo. Para el caso en que la variable sociodemográfica es cualitativa los boxplot de las puntuaciones SWIING se construyen para cada nivel de la variable cualitativa.

Los datos fueron capturados a través de cuestionario físico y digital diseñado en Google forms, posteriormente consolidados en Excel y finalmente procesados estadísticamente en el software R 4. 3.2 y la interfaz RStudio.

9.4.2 Procesamiento y análisis de la información cualitativa

Se aplicó la técnica de matrices descriptivas para procesamiento de datos cualitativos, la cual permite describir los resultados de manera ordenada y generando a partir de las categorías deductivas iniciales; unas categorías inductivas mediante un ejercicio de inmersión progresiva y fraccionamiento de la información transcrita. Este proceso comprende cuatro niveles de procesamiento de la información: fase de codificación y/o categorización, fase de cuantificación de los datos cualitativos, en la fase de inmersión progresiva y fase de interpretación y triangulación para la construcción social de la situación estudiada.

La transcripción de información se consignó en una matriz de análisis donde se establecen las categorías emergentes del cuestionario SWING aplicado a la población vinculada a la organización Sindical, para llegar a las categorías inductivas.

Codificación o categorización: Dio lugar al análisis descriptivo de los resultados, eligiendo como unidad de análisis palabras por separado o expresiones o proposiciones referidas a los temas del estudio. Esta fase consistió en fraccionar la información en subconjuntos y asignarles un nombre o un código. El proceso de categorización se llevó a cabo teniendo en cuenta el marco teórico, mediante el cual se llega al establecimiento de temas que deben ser estudiados (15).

Cuantificación de los datos cualitativos: Esta fase es un método para estudiar las comunicaciones de una manera sistemática, objetiva y cuantitativa, que permitió medir las categorías estimando la frecuencia de respuestas (palabras, frases, o temas) según lo arrojó los relatos obtenidos en las entrevistas grupales. (15).

Inmersión progresiva: En esta fase se tomaron los relatos, se les realizó un fraccionamiento en subconjuntos de datos ordenados por temas para luego recomponerlos inductivamente en categorías inductivas y asignarles un nombre o código (construcción de un concepto que designara lo más fielmente posible su pertenencia a esa categoría). Para el proceso de construcción de las categorías de

análisis, se optó por el inductivo, el cual consistió en la conceptualización por medio del marco teórico y el examen del material recopilado durante la investigación (15).

Interpretativa o de construcción social: En esta fase se identificó los patrones culturales y los sentidos sociales de la información; los cuales orientaron el ejercicio para la interpretación de los datos cuantitativos y cualitativos en un proceso de triangulación y según la significancia de la codificación para la reconstrucción de la experiencia social y/o situación estudiada (15).

Tabla 4. Categorías de análisis del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING)

Sesión	Categorías	Subcategorías
1	Interacción negativa familia- trabajo	Malas relaciones interpersonales con compañeros de la oficina Maltrato a los compañeros
2	Interacción negativa trabajo-familia	Tiempo dedicado al hogar escaso Tareas laborales que se desempeñan en el hogar
3	Interacción positiva familia-trabajo	Distribución de tareas en el hogar son herramientas para aplicar en el trabajo. Las buenas relaciones en el hogar facilitan la interacción con los compañeros de trabajo
4	Categorías	El orden que lleva en el trabajo, permite que distribuyas prioridades en el hogar. Las actividades realizadas en la jornada laboral te hace sentir gratificado en el hogar

Tomado de: Adaptación y validación de la versión española de cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) Romeo et al. (2014)

Tabla 5. Categorías de análisis Entrevistas grupales

Sesión	Categorías	Subcategorías
1	Tiempo laboral	Tiempo en el trabajo Cargas de trabajo Relaciones interpersonales Desconexión laboral Disponibilidad de fines de semana Recesos-descansos-Manejo de tiempo extra
2	Tiempo familiar	Tiempo en casa Tareas domésticas y de familia Relaciones familiares y de pareja Desconexión familiar Dependencia familiar
3	Interacción familia – trabajo	Relación de las subcategorías de los tiempos laboral y familiar
4	Actividad Sindical	Tiempo que dedica a las acciones sindicales compensación por el trabajo realizado

Fuente: Elaboración propia

9.5 Procedimiento

9.5.1 FASE 1: Socialización de la investigación, consentimiento informado:

Se realizó una reunión con el grupo de trabajadores pertenecientes a la organización sindical, en la cual se socializó el objetivo de la investigación, su

importancia y relevancia para las organizaciones sindicales, así mismo se trataron las consideraciones éticas a tener en cuenta.

9.5.2 FASE 2 Caracterización del perfil sociodemográfico:

Se realizó la caracterización del perfil sociodemográfico de los afiliados a la organización sindical por medio de encuesta sociodemográfica, la cual se socializó previo a su diligenciamiento.

9.5.3 FASE 3: Aplicación del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING):

Se realizó orientación a la población objeto de estudio para la interpretación y diligenciamiento del cuestionario, el cual contempló una serie de preguntas referentes a 4 variables agrupadas de acuerdo a las posibles interacciones que pueden generarse en el trabajador, con el fin de establecer la condición del factor de riesgo psicosocial tiempo laboral familiar en la organización Sindical. La custodia de las encuestas estuvo a cargo de la Investigadora principal, quien garantizó la confidencialidad de los mismos.

9.5.4 FASE 4: Recolección de información con entrevistas grupales:

Se realizó la socialización del propósito e importancia del trabajo de investigación, en donde se dio a conocer a las directivas y afiliados a la organización el consentimiento informado, y posterior a ello se realizaron las sesiones de las entrevistas grupales, las cuales fueron cuatro y se realizaron de manera semanal

cada una conformadas por 8 personas:4 hombres y 4 mujeres. Estas sesiones de entrevistas grupales se realizaron con el fin de profundizar en las posibles interacciones del trabajador con el aspecto laboral y familiar.

9.5.5 FASE 5: Procesamiento de datos y análisis de resultados:

La valoración del factor psicosocial tiempo laboral-familiar en personal de una organización sindical, fue obtenida por medio del cuestionario de interacción trabajo-familia SWING adaptación a la versión española Romeo et al. (36) donde los resultados obtenidos en las dimensiones (interacción positiva trabajo-familia, familia- trabajo e interacción negativa trabajo-familia, familia-trabajo) fueron procesadas estadísticamente en el software R 4. 3.2 y la interfaz RStudio.

La información recopilada a través de las sesiones de entrevistas grupales se registró por medio de grabaciones en audio, las cuales fueron transcritas de manera textual en una matriz de análisis de información cualitativa, donde se segmentó el conjunto inicial de los datos a partir de las categorías inductivas preliminares que emergieron de las entrevistas grupales; posterior a esto se estructuró la presentación sintética y conceptualizada de los datos, a partir de la interrelación de las categorías descriptivas identificadas y a la construcción de categorías analíticas.

Finalmente se llevó a cabo una triangulación de los resultados de la información recopilada por medio del instrumento SWING y la metodológica de las entrevistas grupales, esta información fue analizada en matriz descriptiva de procesamiento de

datos cualitativos la cual permitió llevar a cabo la construcción ordenada de los datos y efectuar el análisis de la información.

9.5.6 FASE 6: Socialización de resultados y recomendaciones generadas:

Se realizó un informe de acuerdo a los resultados encontrados en la investigación, posterior a esto se generarán recomendaciones que permitan establecer acciones para el manejo adecuado del Factor de riesgo Psicosocial conciliación tiempo laboral.

9.6 Consideraciones éticas

Se tomaron en cuenta las disposiciones contempladas en la resolución 8430 de 1993, Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. la presente investigación se considera con riesgo mínimo según los lineamientos de esta resolución. La información recolectada durante el estudio fue tratada de forma anónima, por medio de asignación de un código único para cada participante, y conto con estricta confidencialidad, la cual se garantizó por medio del almacenamiento en una memoria y se guardará bajo seguridad por un periodo de 2 años; teniendo en cuenta la proyección de la investigación. Todos los participantes de la presente investigación, firmaron un consentimiento informado; donde se les especificó el propósito, metodología y dinámica de la investigación, así como el tratamiento, confidencialidad y custodia de los registros obtenidos durante la misma.

9.7 Resultados

El desarrollo de esta investigación permitió obtener conocimiento sobre las dinámicas que se establecen en los trabajadores que pertenecen a la organización sindical; y partiendo de esto, establecer planes de mejoramiento que con lleven un aumento positivo de sus condiciones de trabajo y en estrategias de equilibrio de sus tiempos laboral y familiar. Al mismo tiempo con los resultados obtenidos se generará recomendaciones para mejorar o fortalecer los aspectos organizacionales que influyen en la interacción tiempo laboral familiar en los afiliados de la organización sindical.

Tabla 6. Perfil Sociodemográfico

<i>Variables</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
<i>Género</i>		
<i>Femenino</i>	48	40,00%
<i>Masculino</i>	72	60,00%
<i>Rangos de Edad</i>		
<i>[25-35)</i>	15	12,50%
<i>[35-45)</i>	44	36,67%
<i>[45-55)</i>	47	39,17%
<i>55+</i>	14	11,67%
<i>Escolaridad</i>		
<i>Secundaria</i>	42	34,63%
<i>Técnica</i>	33	27,17%
<i>Tecnológica</i>	10	8,96%

<i>Universitaria</i>	35	29,23%
----------------------	----	--------

Estado Civil

<i>Casado</i>	28	23,33%
---------------	----	--------

<i>Separado</i>	17	14,17%
-----------------	----	--------

<i>Soltero</i>	29	24,17%
----------------	----	--------

<i>Unión Libre</i>	41	34,17%
--------------------	----	--------

<i>Viudo</i>	5	4,17%
--------------	---	-------

Cabeza de Familia

<i>No</i>	16	13,33%
-----------	----	--------

<i>Si</i>	104	86,67%
-----------	-----	--------

Menores a Cargo

<i>No tiene</i>	43	35,83%
-----------------	----	--------

<i>1</i>	53	44,17%
----------	----	--------

<i>2</i>	15	12,50%
----------	----	--------

<i>3</i>	8	6,67%
----------	---	-------

<i>4</i>	1	0,83%
----------	---	-------

Adultos mayores a

cargo

<i>No</i>	77	64,17%
-----------	----	--------

<i>Si</i>	43	35,83%
-----------	----	--------

<i>TOTAL</i>	120	100%
---------------------	------------	-------------

Fuente: Base de datos del estudio. Elaboración propia

El 75% de la población trabajadora afiliada al sindicato se encuentra entre los 35 y 55 años de edad; son mayoritariamente del género masculino, aunque la diferencia es de tan solo un 10% con relación al género femenino; con un rango de estudios

entre técnico y universitario en mayor proporción (65%). El 57% de los trabajadores, manifiesta estar casado y en unión libre; 86,67% son cabeza de familia; 64% cuentan con al menos 1 menor a cargo y un 35,83% con un adulto mayor a cargo.

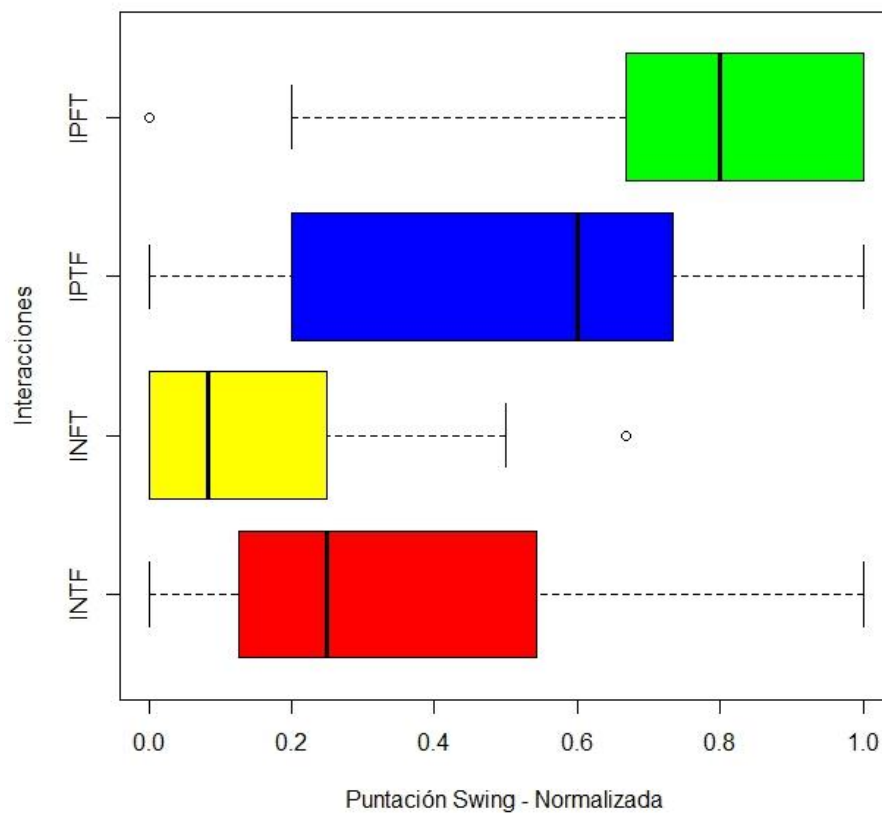
Tabla 7. Características de trabajo

<i>Variables</i>	<i>No.</i>	<i>%</i>
<i>Área</i>		
<i>Administrativa</i>	29	24,17%
<i>Operativa</i>	91	75,83%
<i>Horario</i>		
8 horas	59	49,17%
8 a 16 horas	61	50,83%
<i>TOTAL</i>	<i>120</i>	<i>100,00%</i>

Fuente: Base de datos del estudio. Elaboración propia

Con relación al área de trabajo, las personas del área operativa representaron el 75.83 (%), de los trabajadores, y el horario laboral con mayor representatividad fue más de 8 horas con un 50.83%.

Ilustración 1. Interacción negativa trabajo familia - familia trabajo, interacción positiva trabajo familia - familia trabajo



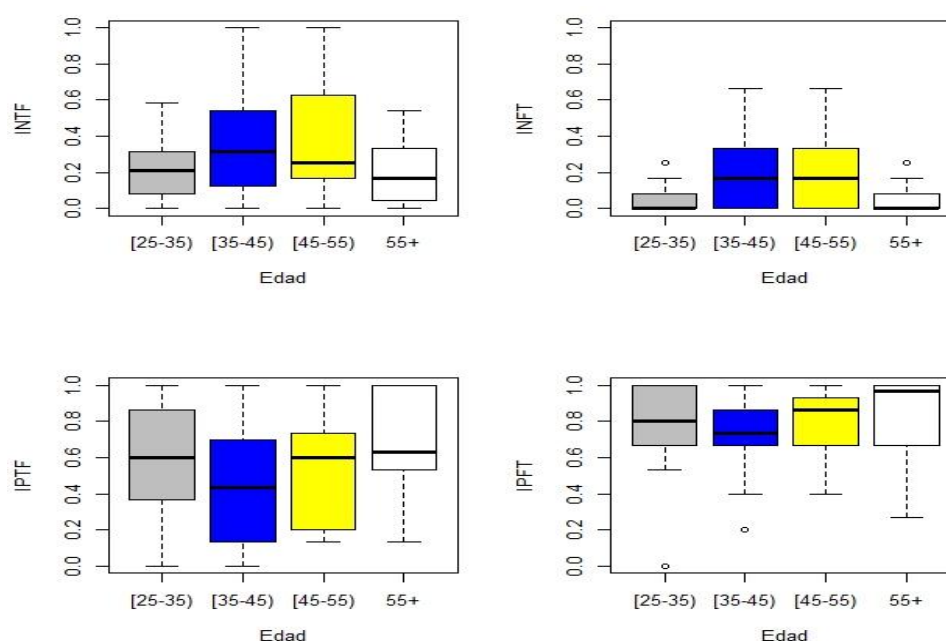
De acuerdo con la gráfica de interacción negativa y positiva trabajo familia- familia trabajo, se concluye que la población de estudio percibe en mucha mayor medida las interacciones positivas tanto trabajo- familia como familia- trabajo, que las interacciones negativas trabajo- familia como familia- trabajo. Se destaca principalmente las interacciones positivas familia- trabajo que obtienen puntajes que están por encima del 66% de la escala para la gran mayoría de los individuos de la

población, y en el sentido contrario se perciben interacciones negativas trabajo familia entre la población con puntajes que son inferior al 22% de la escala; sin embargo, este 22% que correspondiente al conflicto laboral familiar mostro porcentajes altos para las siguientes preguntas:

1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador
2. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales
3. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo
4. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies
5. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos

Esto se hace relevante, pues es lo que nos marca el factor de riesgo psicosocial tiempo laboral familiar en la población de estudio.

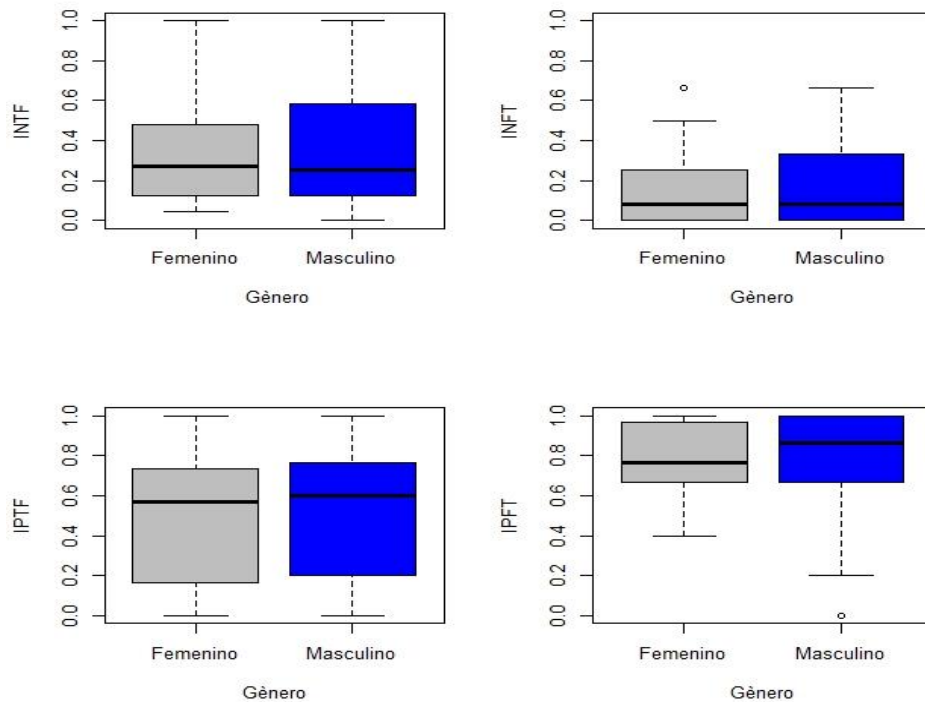
Ilustración 2. Interacción positiva -negativa trabajo familia- familia trabajo por edad



De la gráfica de interacción negativa y positiva trabajo- familia, familia - trabajo se deduce que en la interacción positiva trabajo- familia, la mayor interacción se presenta en la población mas joven (25-35 años) y de forma muy similar en la población mayor (55+). En estas poblaciones los valores de la mediana son similares con 60% y 61% respectivamente y mas del 75% de las evaluaciones obtuvieron puntuaciones por encima del 40%. Un patron diferencial, de menor puntuacion en la escala de interacción , se observa en los grupos de edad 35-45 y 45-55, grupos en los cuales el 75% de las evaluaciones arrojaron puntuaciones por debajo del 70%, en cuanto a la interacción positiva familia-trabajo se observa que la mayor interacción se presenta en la población mayor (55+). Para la interacción

negativa trabajo- familia encontramos que la mayor interacción esta representanda pòr la poblaciòn de edad de(35-45)años, para el caso de la interaciòn negativa familia- trabajo,encontramos en los grupos de edad (35-45 y 45-55) puntajes que sin ser altos, son mayores,con relaciòn a las poblaciones de (25-35 y 55 +) quienes presentan los puntajes mas bajos.

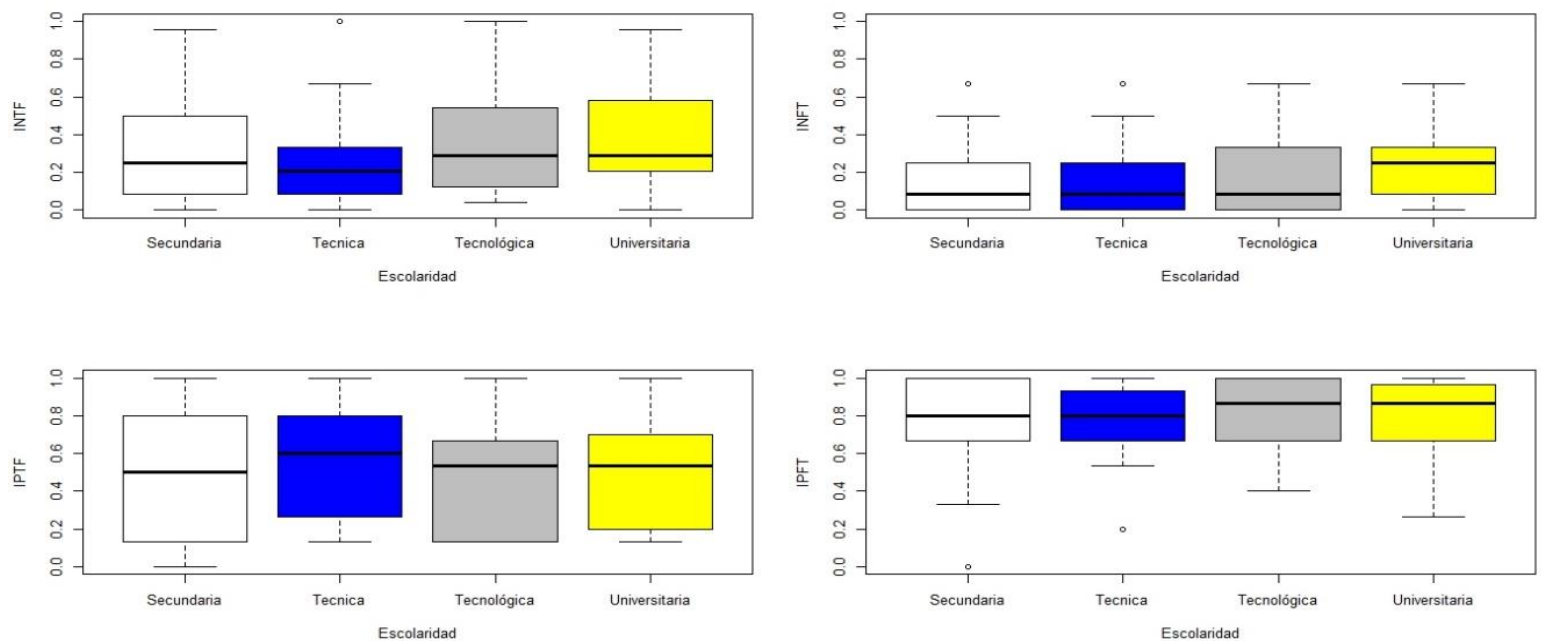
Ilustraciòn 3. Interacciòn positiva -negativa trabajo familia- familia trabajo por gènero



De la gràfica de interacciòn negativa y positiva trabajo- familia, familia - trabajo se deduce que no hay diferencias sustanciales entre las interacciònès tanto positiva

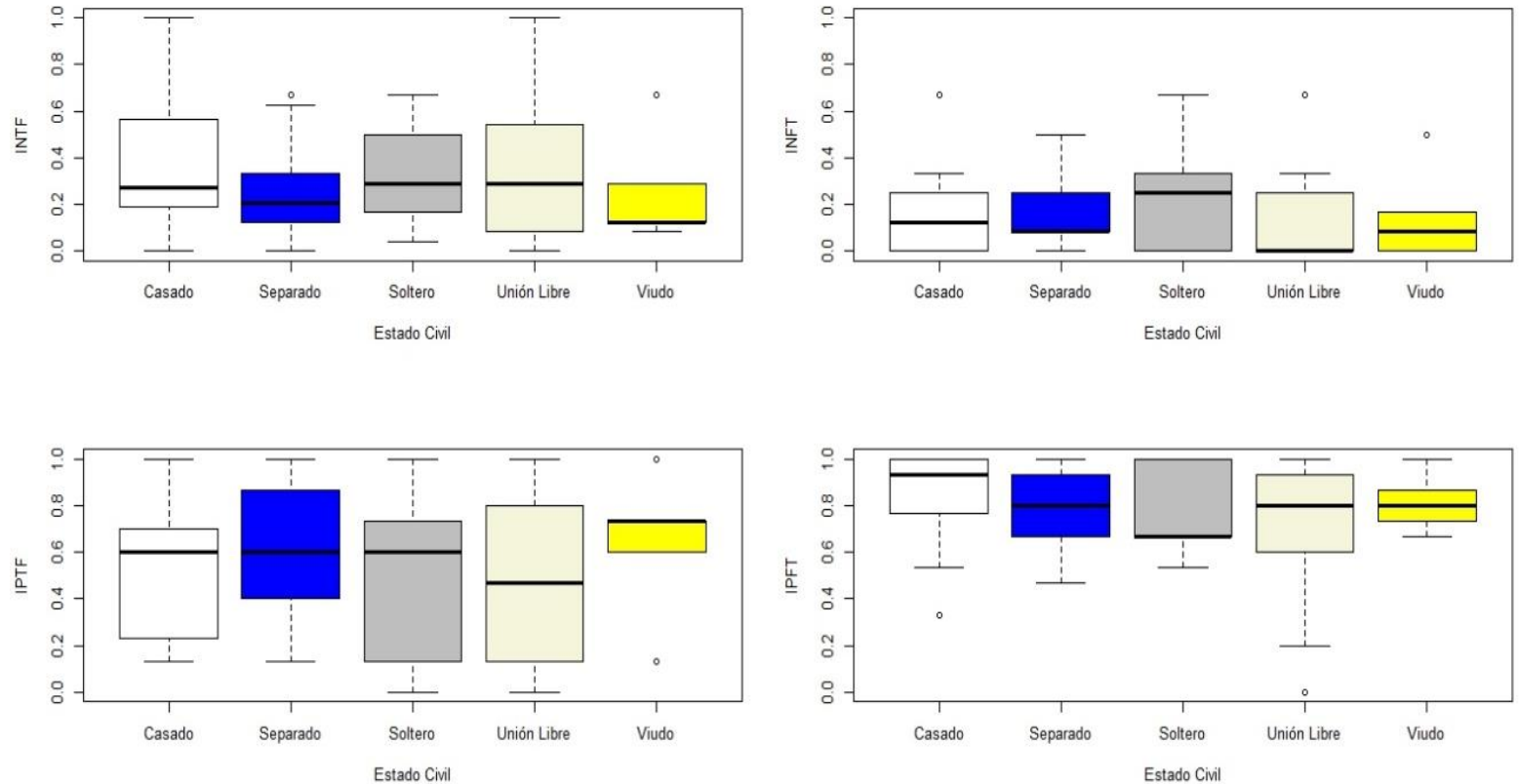
trabajo- familia, como negativa trabajo-familia y negativa- familia trabajo, de acuerdo a la distribución de género; para ambos géneros los valores de las medianas son muy similares. para el caso de la interacción positiva familia- trabajo, se observa una pequeña diferencia en la interacción por parte del género masculino, representada por una mediana de un 85%.

Ilustración 4. Interacción positiva -negativa trabajo familia- familia trabajo por escolaridad



De la gráfica de interacción negativa y positiva trabajo- familia, familia - trabajo, de acuerdo a escolaridad, se deduce que no se observan diferencias en las puntuaciones para las interacciones tanto positiva trabajo-familia, familia-trabajo, como negativa trabajo-familia, siendo los valores de la mediana en estos niveles muy similares. Para la interacción negativa familia trabajo se observa una mayor proporción en interacción para el nivel de escolaridad universitario, con una mediana del 20%.

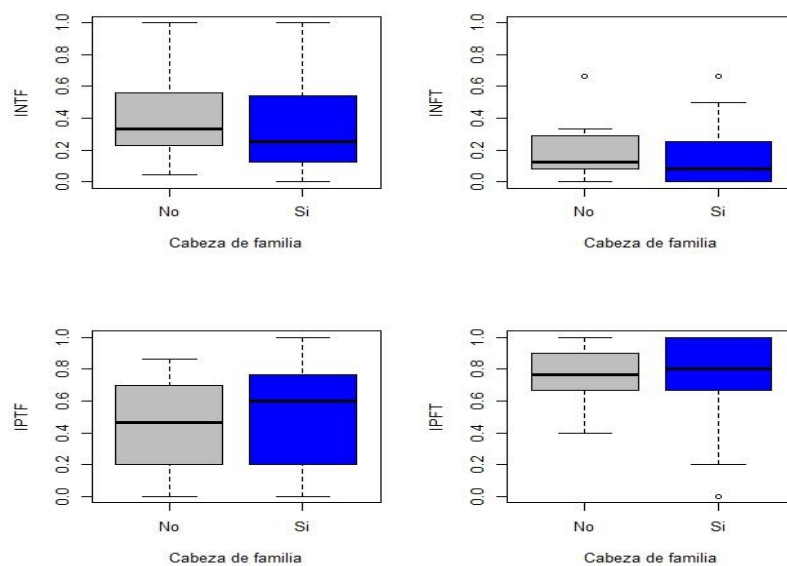
Ilustración 5. Interacción positiva -negativa trabajo familia- familia trabajo por estado civil



De la gráfica de interacción negativa y positiva trabajo- familia, familia - trabajo por estado civil , podemos concluir que no se observan diferencias sustanciales para la interacción positiva trabajo-familia, puesto que, para mas del 50% de las evaluaciones que obtienen los puntajes mayores, los valores de las medianas son muy similares, para la interacción positiva familia- trabajo, se observan que el estado civil con mayor interacción frente a los demas es el casadao, con una mediana que esta por encima del 90%. Para la interacción negativa trabajo-familia no se observan diferencias , puesto que tambien mas del 50% de las evaluaciones que obtienen

puntajes mayores, los valores de las medianas son muy similares. En cuanto a la interacción negativa familia-trabajo, encontramos que el estado civil con mayor interacción frente a los otros es el soltero, con una mediana de un 25%.

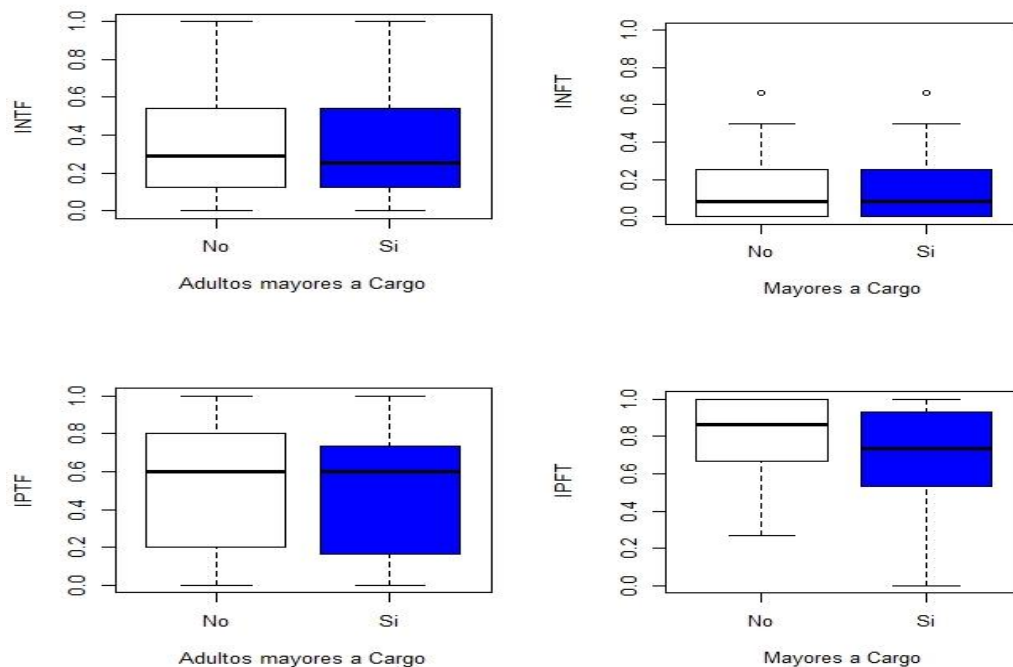
Ilustración 6. Interacción positiva -negativa trabajo familia- familia trabajo por condición de cabeza de familia



A partir de los datos de interacción negativa y positiva trabajo -familia, familia-trabajo por condición de cabeza de familia, podemos decir que para la interacción positiva trabajo -familia encontramos una mayor interacción por parte de las personas en condición de cabeza de familia, con una mediana del 60%, para la interacción negativa trabajo-familia encontramos lo opuesto, dado que aunque se observa una diferencia poco marcada, la mayor interacción es por parte de personas que no tienen condición de cabeza de familia, con una mediana que está por encima

del 30%. Para las interacciones tanto positiva familia-trabajo, como negativa familia-trabajo, se observa que la distribución no afecta las puntuaciones de estas interacciones, pues no se evidencia una propensión de las personas en condición o no condición de cabeza de familia a tener mayor interacción positiva o negativa.

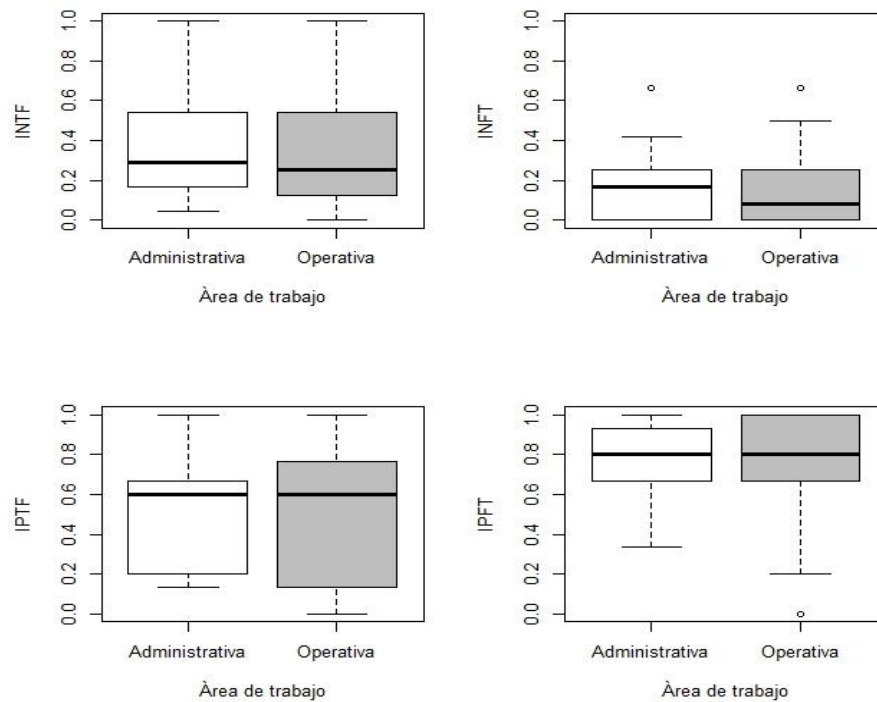
Ilustración 7. Interacción positiva -negativa trabajo familia- familia trabajo dependientes adultos mayores a cargo



De la gráfica de interacción negativa y positiva trabajo- familia, familia- trabajo por condición de adultos mayores a cargo, se concluye que solo existe diferencia en la interacción positiva familia trabajo, donde la mayor interacción es para las personas que no tienen adultos mayores a cargo representada en una mediana del 85%. Para las interacciones tanto positiva trabajo-familia, como negativa trabajo-familia y

familia-trabajo, no se encuentran diferencias en las interacciones, puesto que las medianas son muy similares.

Ilustración 8. Interacción positiva -negativa trabajo familia- familia trabajo por área de trabajo



De la gráfica de interacción negativa y positiva trabajo familia – familia trabajo por area de trabajo, se concluye que se encuentra diferencias en las interacciones negativa trabajo-familia, familia -trabajo, siendo mayor la interacción de la población del area administrativa ,obteniendo una mediana del 30% en la interacción negativa trabajo- familia y una mediana menor al 20% en la interacción negativa familia-trabajo. Para las interacciones positivas trabajo-familia-familia trabajo se observa que

la distriibuciòn por area de trabajo no afecta las puntuaciones de las interacciones, pues no se evidencia una propensiòn de acuerdo al area a tener mayor o menor interacion positiva o negativa, para estas interacciones las puntuaciones de las medianas fueron similares.

Tabla 8. Matriz descriptiva para el procesamiento de datos cualitativos. Factor psicosocial conciliación tiempo laboral, personal y familiar

MATRIZ DESCRIPTIVA PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS CUALITATIVOS FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL – FAMILIAR, EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO 2022				
Categorías deductivas CONCILIACIÓN LABORAL	FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL GF- ENTREVISTAS GRUPALES Categorías inductivas preliminares			
	Factores de riesgo psicosocial SUBCATEGORIAS	Factores de riesgo psicosocial SUBCATEGORIAS	Factores de riesgo psicosocial SUBCATEGORIAS	Factores de riesgo psicosocial SUBCATEGORIAS
TIEMPO FAMILIAR	TIEMPO QUE LE DEDICA A LA FAMILIA -Sí, yo hago buen uso del tiempo y eso me permite compartir momentos importantes de la vida con mi familia -Entonces nosotros compramos casa, andamos en carro, tenemos buena moto, algunos visten bien; tienen	RESPONSABILIDAD CON LAS FAMILIAS -De tipo económico Y del cuidado de los hijos -Responsabilidad en el tema de bienestar con la familia -Tengo Responsabilidad con un hijo con discapacidad -Responder por mi mama, por mi casa por mis hijos, entonces yo soy de acero, yo	RELACIONES FAMILIARES -por el trabajo descuidé el hogar y lo perdí; -el otro problema fue el desinterés de la pareja; el desinterés de la pareja se vio a raíz del tiempo de trabajo que yo tengo -La vigilancia desbaratan un hogar, desbaratan una familia, todo termina ahí, no	TIEMPO PARA SI MISMO -Yo no saco tiempo para mí, me falta algo a mí no sé qué es -no tengo tiempo para mí, yo solamente el tiempo que debería tener, yo todo se lo dedico a mi familia y al trabajo -el tiempo que me quedaba venia y me acostaba a dormir, y responder también por la obligación del sindicato.

buenas cosas, ¿pero eso a cambio de qué? -He podido sacar adelante a 3 hijos, casa, viajar, carro, moto, educación -No hay dinero que compre esos momentos en familia, pero si gracias al trabajo -la labor de vigilancia demanda 24 /7 los fines de semana y no hay fechas, no hay 24 ni 31 de diciembre, día de la madre, padre etc. . No siempre cuentas con un buen turno laboral . No es el adecuado, pero uno debe de hacer horas extras para la comida . Después de que salgo de mi trabajo me puedo dedicar a las cosas familiares o cosas que quedan pendientes en el hogar	soy algo así como un Superman no reconocido, entonces por eso mi familia cree que todavía pueden colgarme más obligaciones -tengo que entrar a responder por obligaciones que de cierta manera no son mías ej. mama y hermanos -muy poco puedo desempeñar el rol de padre en el sentido de cuidarles -trabajar horas extras para poder llevar algo más a la casa, como padre, abuelo, hijo -Pagar un crédito	necesariamente tiene que ser una infidelidad, -la verdad si hay dificultades familiares por el hecho de que no permanezcas y estar ausente tanto tiempo, entonces eso genera incomodidad a la pareja -el tiempo que dedica a las actividades de la organización sindical -aun estando en la casa el tiempo que uno le dedica a lectura de algunos documentos -en ocasiones me ha tocado hacer trabajos desde casa, o llegar a terminar cosas que no pude terminar en el día, y digamos que eso les quita tiempo a ellos; -entonces, son cosas que uno lastimosamente por falta de tiempo en su hogar y por falta de uno reunirse más con sus hijos, no ve esas situaciones	-El tiempo que destino para mi es para estudiar, leer, capacitarme; este tiempo he estado con poco deporte -me caracterizaba por ser muy responsable porque tenía tiempo de estudiar un pregrado y eso pone en riesgo el tiempo con la pareja -También destino tiempo para mi realizando representación sindical, y a veces sacar esos tiempos se vuelve chocante para la pareja, por los viajes seguidos, la pareja cree que se va a beber y ver por allá viejas -el deporte, yo entreno futbol, el 80% de la pareja se molesta -con la persona con la que vivía si tenía muchos problemas con respecto al tiempo que dedicaba al deporte, porque lo hacía muy constantemente; era cada ocho días y algunas veces entre semana también
---	---	--	--

. De un tiempo para acá, yo dije estoy descuidando a mi familia

como, por ejemplo- ideas suicidas

-Papa, pero es que usted también tiene que descansar

-yo me siento orgulloso y ustedes también tienen que sentirse orgullosos de todo lo que yo hago

El problema mío familiar es grave, mi hijo está a punto de quitarse la vida

Tengo un hijo con discapacidad la empresa está en la obligación de darme unos permisos especiales para cuidar a mi hijo, y nadie ve eso, ni el problema de mi hijo con discapacidad, ni el problema familiar que tiene uno con su conyugué, una vez tuve una calamidad con mi hijo y el supervisor lo que me contesto fue no tengo gente y no me dio permiso, me toco esperar tres horas para entregar mi turno y

-tengo un juego de sapo en la finca; y con mi familia

			llegar a mi casa a atender a mi hijo Por dedicar tanto tiempo al trabajo descuide a mi hija y se embarazo del tipo que yo no quería, yo llegaba tarde y no me daba cuenta de nada de lo que pasaba con ella	
TIEMPO LABORAL Y FAMILIAR	AUSENCIA DE COMPARTIR EN EVENTOS FAMILIARES POR EL TRABAJO -No porque la programación esta, y yo programo bien mi tiempo -A veces me perdía de momentos, pero era por el tema de vivir haciendo horas extras -si vos estas de turno entonces toca mirar la forma de que te lo cambien para asistir a eventos familiares; pero a veces no se puede	DIFERENCIACIÓN EN LOS TIEMPOS DEL TRABAJO Y EL FAMILIAR -si son cosas familiares que tienen que ver como por ejemplo citas médica -antes no podía diferenciar entre lo laboral y familiar, porque todo era trabajo, ahora es mitad y mitad -Pues digamos que mientras yo estoy en la casa no soy interrumpido por el trabajo, no	DEDICACIÓN TIEMPO PERSONAL AL TRABAJO -O sea, en lo practico no, pero digamos que en cuadrar lo logístico sí -tiempo adicional, ya fuera en el día o el sábado quedarse un poco más para hacer lo que en semana no se pudo hacer por falta tiempo -En algunas ocasiones me toca llegar a terminar cosas del trabajo que no pude terminar en el día	ASPECTOS QUE IMPIDEN TOMAR TIEMPO PERSONAL -Anteriormente yo sacaba tiempo para mí, pero ya no, ¿Por qué? Porque yo tuve muchos inconvenientes, muchos problemas mentales; una situación con mi primera pareja, ahora me dedico a mi hogar -Ahora la carga laboral disminuyo, y puedo tomarme tiempo personal -tienes que esperar un fin de semana cada 15 o 20 días para tener un paseo

	-En 28 años he cambiado cuatro veces de pareja, porque el tiempo era muy limitado -Usted quiere vivir bien, entonces manejan mejor su presupuesto, me llegaba al límite por cubrir, y que decepción cuando usted ve que tiene que salir e irse y dejar todo porque el hogar se dañó -de hecho, después de la separación casi no podría ver a mis hijos porque, no tenía tiempo -En esta labor el perderse de momentos importante con la familia, es una de las cosas más frecuentes, porque los turnos son rotativos -las horas extras que uno mismo decide hacer y se	tengo ningún tipo de interrupción -los supervisores de vigilancia si, ellos pueden estar en la casa o donde estén, que si se presentó una reunión se tienen que parar y venga acá que hay una o reunión -Siempre el tiempo en vigilancia esta recargado hacia el trabajo, -mis hijos mayores tuvieron celular desde los 6 años como tratando uno de poder compensar y tener una forma de cercanía -Digamos que en cuanto a lo laboral y lo familiar es algo que se puede manejar y no interrumpe una cosa con la otra -No porque con frecuencia lo llaman a uno cuando está en su	-Aquí uno tiene que poner un poco más de tiempo para poder cumplir y tener bien su área -No anteriormente si porque la universidad nos programaba las capacitaciones en nuestro tiempo de descanso, los primeros años, pero luego dentro del horario según la ley -No tengo que dedicar tiempo para terminar cosas de mi trabajo una vez llego a mi casa; pero si tengo que estar disponible	-el agotamiento es por las horas de trabajo -usted sale de la portería y se relaja en edificios usted ya está pensando otra vez voy para porterías que es estresante - -Sí, hay varios aspectos que me impiden tomarme tiempos para mí, por ejemplo, tiempo sindical y laboral y turnos extensos -nunca había ejercido un puesto sindical, y cuando empecé a trabajar en ello no había tiempo de nada ni siquiera para la familia -cansancio que uno siente, lo cual hace que uno prefiera ni moverse de su casa cuando esta de descanso -un aspecto es tener que trabajar tanto, para poder suplir todas las necesidades en casa, el otro son las deudas
--	---	---	---	--

	pueden cruzar con fechas importantes, porque uno necesita el dinero	casa, para preguntar que paso con algo o porque paso o hacer un informe -después de que sale para su casa, el tiempo que le queda es para todo lo relacionado con el hogar		
GESTION SINDICAL	las actividades sindicales le permiten alcanzar algún beneficio laboral y personal -ve la necesidad de ubicarse en un sindicato con el fin de adquirir estabilidad laboral -por medio de las organizaciones sindicales he aprendido muchas cosas de las que no tenía conocimiento, me capacita, esa formación la doy a conocer dentro de mi empresa y en el sector donde vivo.	Percibe que el reconocimiento al desarrollo de sus actividades sindical -yo siempre he luchado porque la gente tenga claro que es el concepto de sindicato y sindicalismo, y siempre he dicho que la gente allá sufre de algo que se llama promiscuidad sindical; para sacar provecho y no por los derechos -siempre el reconocimiento es para todos, y eso lo llena a uno; -digamos que me he sentido incluido, me tienen respeto en	Algún aspecto que le gustaría cambiar dentro de la organización sindical - la comunicación que debe existir entre todos; entre los miembros de junta, los miembros de base, de comité, con la administración -el tema de cobertura para capacitación, gente quiera aprender -un poco más de responsabilidad por parte de los afiliados de base y coordinadores de comités	La organización sindical mejora la calidad de vida laboral y personal de los afiliados -No tenemos espacios para cambiarnos y guardar nuestras cosas -los sindicatos tienen una alcahuetería de que el día viernes y sábados están tramitando permiso sindical que no es permiso sindical para no venir a trabajar, y eso es un estrés -La cuestión es que esto se ha vuelto el campus plataforma del desorden, aquí viene los negros, los indígenas y todo el que le da

-siempre estoy pendiente de todo lo que tiene que ver con salud ocupacional; -A nivel personal, la satisfacción de haber aprendido a hablar, a desarrollar algo más que el trabajo -el área de recreación deporte y cultura siempre están comprometidos por mejorar las condiciones de salud de los afiliados -las capacitaciones y las actividades que hacen a nivel social,	cuestiones de conocimiento como abogado -Por parte de mis compañeros afiliados de base no, no hay un reconocimiento; sino al contrario mucho reproche -con el comité de deportes y con el comité de educación, hasta ahora lo que he sentido, es que lo que estoy haciendo les ayuda mucho a ellos	-mejorar un poco la capacitación a los afiliados de base -conozco que hay como mucho roce entre compañeros, los afiliados de base y junta, mejorar la comunicación -Mejorar el compromiso con los afiliados de base y aspectos que requieran los mismos -Regular los permisos sindicales, porque hay gente que ni siquiera va a las actividades -El problema con la falta de control de las audiciones, no se hace nada por controlar eso y esto nos está afectando mentalmente al personal de vigilancia	la gana, trae el perro hace popo y lo deja ahí, no hay un reglamento frente a eso y los días viernes la universidad se convierte en el antro, en el hueco de todas la universidades privadas y semiprivadas, -aquí vienen a consumir droga, a meter alcohol, a prostituir, a formar el desorden. ha habido macheteras, ha habido heridas a cuchillo golpizas, sobredosis. -es una bomba de tiempo, la verdad es que nos hemos demorado en tener una novedad aquí, digamos una catástrofe o una pelea entre bandas -con respecto a Salud Ocupacional, desde allá de mi área administrativa, si pienso que hace mucha falta, -No se ve presencia de Salud ocupacional en el tema de salud mental
---	---	--	---

			-Los vigilantes no tenemos puestos de trabajos adecuados ni digno Los puntos de encuentro en caso de emergencia están mal ubicados	-no nos capacitan en los riesgos que tienen que ver con el trabajo que uno hace
--	--	--	---	---

MATRIZ DESCRIPTIVA PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS CUALITATIVOS FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL – FAMILIAR, EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO 2022			
Categorías analíticas preliminares FACTOR PSICOSOCIAL POR CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL			
TIEMPO FAMILIAR	TIEMPO LABORAL Y FAMILIAR	GESTION SINDICAL	Categorías inductivas preliminares POR GF- ENTREVISTAS GRUPALES
CODIFICACION	CODIFICACION	CODIFICACION	
COMPARTIR MOMENTOS IMPORTANTES CON LA FAMILIA - CMIFA EL TRABAJO PERMITE VIVIR BIEN - TPVB	EL TRABAJO GENERA AUSENCIA EN LOS EVENTOS FAMILIARES LAS JORNADAS EXTENSAS GENERAN DIVORCIOS	AFILIACION AL SINDICATO DA ESTABILIDAD LABORAL EL SINDICATO PERMITE FORMACION Y CAPACITACION	-EL TRABAJO PERMITE VIVIR BIEN - TPVB -EL TRABAJO GENERA AUSENCIA EN LOS EVENTOS FAMILIARES -HORAS EXTRAS UNA OCPION PARA AUMENTAR INGRESOS -LAS JORNADAS EXTENSAS GENERAN PROBLEMAS CONYUGALES

EL CARGO DE LA VIGILANCIA NO PERMITE TIEMPO EN FAMILIA - VNPTFA	HORAS EXTRAS UNA OPCION PARA AUMENTAR INGRESOS	RECONOCIMIENTO INDIVIDUAL Y COLECTIVO	-AGOTAMIENTO, POR HORAS DE TRABAJO EXTENSA -NO TENER TIEMPO PERSONAL, GENERA PROBLEMAS DE SALUD MENTAL
EL CARGO ADMINISTRATIVO PERMITE TIEMPO EN FAMILIA -	LA IMPORTANCIA DE DIFERENCIAR ENTRE LO LABORAL Y LO FAMILIAR	CONOCIMIENTO EN SALUD OCUPACIONAL	-FALTA DE TIEMPO PERSONAL, LO IMPIDE: LA LABOR SINDICAL, TRABAJO Y LOS TURNOS
CONCIENCIA DEL EQUILIBRIO TIEMPO CASA- TRABAJO	EN VIGILANCIA EXISTE JORNADASDE TRABAJO EXTENSAS	RESPECTO E INCLUSION LABORAL	-SUPERVISORES DE VIGILANCIA PRESENTAN TRABAJO EN CASA
RESPONSABILIDAD FAMILIAR ES DE TIPO ECONOMICO Y DEL CUIDADO DE LOS HIJOS	SUPERVISORES DE VIGILANCIA PRESENTAN TRABAJO EN CASA	MEJORAR LA COMUNICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL SINDICATO	-CONCIENCIA DEL EQUILIBRIO TIEMPO CASA- TRABAJO .-AFILIACION AL SINDICATO DA ESTABILIDAD LABORAL
RESPONSABILIDAD POR OBLIGACIONES ADICIONALES CON OTROS FAMILIARES	TIEMPO ADICIONAL PARA CUMPLIR CON EL TRABAJO	MEJORAR LA CAPACITACION A LOS AFILAIDOS DE BASE	- EL SINDICATO PERMITE FORMACION Y RECOCONOCIMIENTO
EL CARGO DE VIGILANCIA GENERA PROBLEMAS CONYUGALES	NO TENER TIEMPO PERSONAL, GENERA PROBLEMAS DE SALUD MENTAL	REGULAR LOS PERMISOS SINDICALES	- MEJORAR LA COMUNICACIÓN ENTRE AFILIDOS DE BASE Y JUNTA
LAS JORNADAS EXTENSAN AFECTAN LA RELACION DE PAREJA	AGOTAMIENTO POR HORAS DE TRABAJO EXTENSA	FALTA DE CONTROL DE LAS AUDICIONES	-REGULAR LOS PERMISOS SINDICALES -FALTA DE CONTROL DE LAS AUDICIONES
TRABAJO EN CASA QUITA TIEMPO DE CALIDAD CON LOS HIJOS	FALTA DE TIEMPO PERSONAL, LO IMPIDE:	ADECUACION DE PUESTOS DE TRABAJO	- FORTALECER EL SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL
POCO TIEMPO PARA SI MISMO		MEJORAR LAS RELACIONES ENTRE	

EL TIEMPO PARA REPRESENTACION SINDICAL GENERA PROBLEMAS CONYUGALES	LA LABOR SINDICAL, TRABAJO Y LOS TURNOS	AFILIADOS DE BASE Y LA JUNTA	
CONCIENCIA DEL EQUILIBRIO TIEMPO CASA- TRABAJO	PORTERIA ES UN FACTOR ESTRESANTE	PREVENCION RIESGO PUBLICO EMINENTE	
	HORAS EXTRAS PARA SUPLIR NECESIDADES	FORTALECER EL SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL	

MATRIZ DESCRIPTIVA PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS CUALITATIVOS FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL – FAMILIAR, EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO 2022					
Categorías analíticas preliminares FACTORES PSICOSOCIALES POR CONCILIACION TIEMPO LABORAL					
Categorías deductivas Cuestionario SWING	Riesgo	Categorías deductivas Cuestionario SWING Riesgo alto-medio	Categorías deductivas Entrevistas Grupales	Codificación	Categorías analíticas preliminares
INTERACCIÓN NEGATIVA TRABAJO-FAMILIA -IRRITABLE EN CASA PORQUE EL TRABAJO ES AGOTADOR- -COMPLICADO ATENDER LAS COSAS DEL HOGAR-	ALTO BAJO ALTO	-IRRITABLE EN CASA PORQUE EL TRABAJO ES AGOTADOR- -CANCELAR PLANES CON LA FAMILIA- -HORARIO DE TRABAJO AFECTA EL HOGAR-	- EL TRABAJO PERMITE VIVIR BIEN – – -EL TRABAJO GENERA AUSENCIA EN LOS EVENTOS FAMILIARES	TPVB TGAUT HEXING	- EL TRABAJO PERMITE VIVIR BIEN – -EL TRABAJO GENERA AUSENCIA EN LOS EVENTOS FAMILIARES

-CANCELAR PLENES CON LA FAMILIA- -HORARIO DE TRABAJO AFECTA EL HOGAR- -NO TIENES ENERGÍA PARA HACER ACT. FAMILAIRES- -NO TIENE TIEMPO PARA HOBBIS- -TUS OBLIGACIONES LABORALES NO TE PERMITEN RELAJARTE - -COMPARTE LAS ESPONSABILIDAD ECONOMICA DEL HOGAR CON NADIE -ADULTOS MAYORES A SU CARGO	ALTO ALTO MEDIO ALTO MEDIO MEDIO	-NO TIENES ENERGÍA PARA HACER ACT. FAMILAIRES- -NO TIENE TIEMPO PARA HOBBIS- -TRABAJO QUITA TIEMPO CON TU FAMILIA- -TUS OBLIGACIONES LABORALES NO TE PERMITEN RELAJARTE	-HORAS EXTRAS UNA OPCION PARA AUMENTAR INGRESOS -LAS JORNADAS EXTENSAS GENERAN PROBLEMAS FAMILIARES Y CONYUGALES -AGOTAMIENTO, POR HORAS DE TRABAJO EXTENSA -NO TENER TIEMPO PERSONAL, GENERA PROBLEMAS DE SALUD MENTAL -FALTA DE TIEMPO PERSONAL, LO IMPIDE: LA LABOR SINDICAL, TRABAJO Y LOS TURNOS	JEXSEP JEXAGO NTPSME NTPGSINTU SPTCA CEQTC-T AFSINEST SINFOR MECOAFI	-HORAS EXTRAS UNA OPCION PARA AUMENTAR INGRESOS -LAS JORNADAS EXTENSAS GENERAN PROBLEMAS FAMILIARES Y CONYUGALES -AGOTAMIENTO, POR HORAS DE TRABAJO EXTENSA -NO TENER TIEMPO PERSONAL, GENERA PROBLEMAS DE SALUD MENTAL -FALTA DE TIEMPO PERSONAL, LO IMPIDE: LA LABOR SINDICAL, TRABAJO Y LOS TURNOS - CONCIENCIA DEL EQUILIBRIO TIEMPO CASA- TRABAJO
INTERACCIÓN NEGATIVA FAMILIA-TRABAJO -LA SITUACIÓN EN CASA AFECTA TU TRABAJO- -DIFÍCIL CONCENTARTE EN EL TRABAJO POR EL HOGAR –	BAJO MEDIO MEDIO	-DIFÍCIL CONCENTARTE EN EL TRABAJO POR EL HOGAR -LOS PROBLEMAS CON LA FAMILIA AFECTAN EL RENDIMIENTO - -LOS PROBLEMAS CON LA PAREJA AFECTAN	-SUPERVISORES DE VIGILANCIA PRESENTAN TRABAJO EN CASA		

-LOS PROBLEMAS CON LA FAMILIA AFECTAN EL RENDIMIENTO – -LOS PROBLEMAS CON LA PAREJA AFECTAN LAS GANAS DE TRABAJAR-	MEDIO	LAS GANAS DE TRABAJAR-	-CONCIENCIA DEL EQUILIBRIO TIEMPO CASA- TRABAJO .-AFILIACION AL SINDICATO DA ESTABILIDAD LABORAL		-- TE TOMAS MUY SERIO TUS RESPONSABILIDADES LABORALES PORQUE ES IGUAL ES EL HOGAR MEJORAS
INTERACCIÓN POSITIVA FAMILIA-TRABAJO -DESPUÉS DE DISFRUTASR CON LA FAMILIA EL TRABAJO SE HACE MAS AGARADBABLE- - TE TOMAS MUY SERIO TUS RESPONSABILIDADES LABORALES PORQUE ES IGUAL ES EL HOGAR- -CUMPLES TUS RESPONSABILIDADES LABORALES PORQUE EN CASATE HAS COMPRETIDO – BAJO -ORGANZIAR EL TIEMPO EN CASA AYUDA A ORGANZIAR EL TIEMPO LABORAL- -AUTOCONFIANZA EN EL TRABAJO PORQUE TU HOGAR ESTA BIEN-	BAJO ALTO BAJO BAJO BAJO	- TE TOMAS MUY SERIO TUS RESPONSABILIDADES LABORALES PORQUE ES IGUAL EN EL HOGAR-	- EL SINDICATO PERMITE FORMACION Y RECOCONOCIMIENTO - MEJORAR LA COMUNICACIÓN ENTRE AFILIDOS DE BASE Y JUNTA -REGULAR LOS PERMISOS SINDICALES -FALTA DE CONTROL DE LAS AUDICIONES - FORTALECER EL SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL		- EL SINDICATO PERMITE FORMACION Y RECOCONOCIMIENTO - MEJORAR LA COMUNICACIÓN ENTRE AFILIDOS DE BASE Y JUNTA -REGULAR LOS PERMISOS SINDICALES -FALTA DE CONTROL DE LAS AUDICIONES - FORTALECER EL SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL

INTERPRETACION DE DATOS CUALITATIVOS
FACTOR PSICOSOCIAL CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL, FAMILIAR EN TRABAJADORES DE UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO 2022

EL TRABAJO PERMITE VIVIR BIEN Y LAS HORAS EXTRAS UNA OPCION PARA AUMENTAR INGRESOS

- Entonces nosotros compramos casa, andamos en carro, tenemos buena moto, algunos visten bien; tienen buenas cosas, ¿pero eso a cambio de qué?
- He podido sacar adelante a 3 hijos, casa, viajar, carro, moto, educación
- No hay dinero que compre esos momentos en familia, pero si gracias al trabajo
- Usted quiere vivir bien, entonces manejaran mejor su presupuesto, me llegaba al límite por cubrir, y que decepción cuando usted ve que tiene que salir e irse y dejar todo porque el hogar se dañó
- Tengo que entrar a responder por obligaciones que de cierta manera no son mías ej. mama y hermanos
- Trabajar horas extras para poder llevar algo más a la casa, como padre, abuelo, hijo
- La labor de vigilancia demanda 24 /7 los fines de semana y no hay fechas, no hay 24 ni 31 de diciembre, día de la madre, padre etc.
- No siempre cuentas con un buen turno laboral
- No es el adecuado, pero uno debe de hacer horas extras para la comida
- Las horas extras que uno mismo decide hacer y se pueden cruzar con fechas importantes, porque uno necesita el dinero
- HORAS EXTRAS UNA OPCION PARA AUMENTAR INGRESOS

LAS JORNADAS EXTENSAS GENERAN AUSENCIAS EN LOS EVENTOS FAMILIARES

- En esta labor el perderse de momentos importante con la familia, es una de las cosas más frecuentes, porque los turnos son rotativos
- Siempre el tiempo en vigilancia esta recargado hacia el trabajo,
- Mis hijos mayores tuvieron celular desde los 6 años como tratando uno de poder compensar y tener una forma de cercanía
- Entonces, son cosas que uno lastimosamente por falta de tiempo en su hogar y por falta de uno reunirse más con sus hijos, no ve esas situaciones como por ej- ideas suicidas
- Yo me siento orgulloso y ustedes también tienen que sentirse orgullosos de todo lo que yo hago
- Si vos estas de turno entonces toca mirar la forma de que te lo cambien para asistir a eventos familiares; pero a veces no se puede
- TRABAJO EN CASA QUITA TIEMPO DE CALIDAD CON LOS HIJOS

LA JORNADA DE TRABAJO EXTENSA GENERAN PROBLEMAS FAMILIARES, CONYUGALES Y AGOTAMIENTO

- Las horas extras que uno mismo decide hacer y se pueden cruzar con fechas importantes, porque uno necesita el dinero
 - Por el trabajo descuidé el hogar y lo perdí;
 - El otro problema fue el desinterés de la pareja; el desinterés de la pareja se vio a raíz del tiempo de trabajo que yo tengo
 - La vigilancia desbaratan un hogar, desbaratan una familia, todo termina ahí, no necesariamente tiene que ser una infidelidad,
 - La verdad si hay dificultades familiares por el hecho de que no permanezcas y estar ausente tanto tiempo, entonces eso genera incomodidad a la pareja
 - También destino tiempo para mi realizando representación sindical, y a veces sacar esos tiempos se vuelve chocante para la pareja, por los viajes seguidos, la pareja cree que se va a beber y ver por allá viejas
 - Anteriormente yo sacaba tiempo para mí, pero ya no, ¿Por qué? Porque yo tuve muchos inconvenientes, muchos problemas mentales; una situación con mi primera pareja, ahora me dedico a mi hogar
 - El agotamiento es por las horas de trabajo
 - Cansancio que uno siente, lo cual hace que uno prefiera ni moverse de su casa cuando esta de descanso
- El estrés del trabajo te puede afectar a nivel personal y familiar, por ejemplo, cuando son esos turnos dobles de 16 hora que sales de él y no quieres saber nada de nadie y solo quieres dormir
- Que le digan a usted que después de 16 horas de turno le den ganas de pegarse una trotada después de todo el estrés que usted corre,

-FALTA DE TIEMPO PERSONAL, GENERA PROBLEMAS DE SALUD MENTAL

- Falta de tiempo personal, lo impide: la labor sindical, trabajo y los turnos
- Nunca había ejercido un puesto sindical, y cuando empecé a trabajar en ello no había tiempo de nada ni siquiera para la familia
- Sí, hay varios aspectos que me impiden tomarme tiempos para mí, por ejemplo, tiempo sindical y laboral y turnos extensos
- Un aspecto es tener que trabajar tanto, para poder suplir todas las necesidades en casa, el otro son las deudas
- Debido a la carga laboral y enfermedades mentales y físicas de los compañeros, se logró cambiar los dos turnos que habían de 16 horas dos veces a la semana, solo por uno a la semana.
- El tiempo es uno de los factores que le impiden a uno realizar actividades personales, incluso hasta familiares, en mi trabajo los horarios son bastantes demandantes y eso hace que se dificulte tener tiempo personal

Todo el mundo sale a sus vacaciones como mitad de diciembre o un día 23, entonces disfruta 24,25,26, hasta el 2,3 de enero, nosotros no. entonces si influye no hay mucha capacidad de manejo de tiempos

-CONCIENCIA DEL EQUILIBRIO TIEMPO CASA- TRABAJO

- Sí, yo hago buen uso del tiempo y eso me permite compartir momentos importantes de la vida con mi familia
- Antes no podía diferenciar entre lo laboral y familiar, porque todo era trabajo, ahora es mitad y mitad
- Anteriormente yo sacaba tiempo para mí, pero ya no, ¿Por qué? Porque yo tuve muchos inconvenientes, muchos problemas mentales; una situación con mi primera pareja, ahora me dedico a mi hogar
- LA IMPORTANCIA DE DIFERENCIAR ENTRE LO LABORAL Y LO FAMILIAR
- COMPARTIR MOMENTOS IMPORTANTES CON LA FAMILIA

ASPECTOS DE MEJORA EN LA GESTION SINDICAL

MEJORAR LA COMUNICACIÓN ENTRE AFILIADOS DE BASE Y JUNTA

- mejorar un poco la capacitación a los afiliados de base
- conozco que hay como mucho roce entre compañeros, los afiliados de base y junta, mejorar la comunicación
- Mejorar el compromiso con los afiliados de base y aspectos que requieran los mismos

-REGULAR LOS PERMISOS SINDICALES

- Regular los permisos sindicales, porque hay gente que ni siquiera va a las actividades
- Los sindicatos tienen una alcahuetería de que el día viernes y sábados están tramitando permiso sindical que no es permiso sindical para no venir a trabajar, y eso es un estrés

-FALTA DE CONTROL DE LAS AUDICIONES

- El problema con la falta de control de las audiciones, no se hace nada por controlar eso y esto nos está afectando mentalmente al personal de vigilancia
- es una bomba de tiempo, la verdad es que nos hemos demorado en tener una novedad aquí, digamos una catástrofe o una pelea entre bandas

FORTALECER EL SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL

- con respecto a Salud Ocupacional, desde allá de mi área administrativa y vigilancia, si pienso que hace mucha falta,
- No se ve presencia de Salud ocupacional en el tema de salud mental
- no nos capacitan en los riesgos que tienen que ver con el trabajo que uno hace
- Los miembros del sindicato del vigilancia y servicios generales no tenemos puestos de trabajos adecuados ni dignos

-Los puntos de encuentro en caso de emergencia están mal ubicados

DISCUSIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) dentro de sus procesos de desarrollo y elaboración de recomendaciones técnicas para sus países miembros, ha establecido el Convenio - C156 relacionado con el tema de las responsabilidades familiares y de dependencia en la población trabajadora. En este convenio, se precisa sobre la equidad y el trato justo de trabajadores y trabajadoras que presentan esta situación. Es por ello que la OIT establece, “que cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales”, con esta premisa y los resultados de la investigación dentro de unos de los aspectos más relevantes de mejora de la gestión sindical es fortalecer el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, centrado en la salud mental en la población trabajadora como por ejemplo: estrategias de crianza, conflictos conyugales, pautas para establecer relaciones familiares adecuadas y equilibrio entre tiempo trabajo familia.(46)

Charry C. et al. (15) en su estudio realizado sobre la percepción del factor psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar y personal, el cual tuvo como objetivo identificar el riesgo psicosocial por medio del análisis de la percepción sobre

la conciliación tiempo laboral, familiar y personal. logró establecer interacción negativa frente a la conciliación de tiempo trabajo-personal originada por la sobrecarga laboral y la jornada de trabajo, el cual contrastando con los resultados de la investigación, el riesgo psicosocial por conciliación tiempo laboral que más afecta a los trabajadores de una organización sindical, es la interacción negativa trabajo-casa en comparación de la interacción negativa casa- trabajo e interacción positiva casa- trabajo, siendo la familia un factor fundamental en la motivación intrínseca para el desarrollo de su trabajo y la importancia de las relaciones familiares en el desarrollo personal.

En relación a los efectos del conflicto trabajo familia, se puede establecer a través de los resultados del estudio que las jornadas extensas de trabajo generan agotamiento en los miembros del sindicato, esto a su vez influye negativamente en las relaciones familiares, a causa de no contar con la energía suficiente ni la disposición para realizar actividades en familia. Esto es corroborado por Baek S. et al. (22) en su estudio el papel del conflicto entre el trabajo y la familia en la asociación entre las largas jornadas laborales y los trastornos del sueño y el agotamiento de los trabajadores de Corea, el cual evidencio que las largas jornadas laborales se asociaron con mayores riesgos de conflictos entre el trabajo y la familia, alteraciones del sueño y agotamiento.

Así mismo, la sobre carga laboral puede generar estrés, siendo un factor importante en el deterioro de las relaciones familiares, esto se hizo visible en los miembros del

sindicato, quienes manifestaron problemas en el área familiar a causa de jornadas extensas de trabajo, pues estas además de impedir compartir tiempo de calidad con sus familias, y causar ausencias en eventos familiares; generan estrés en el trabajador, el cual al no ser manejado, trae consigo fracturas en la comunicación y el deterioro de las relaciones familiares. Esto se relaciona con lo mencionado por Orejuela J. et al. (32) en su estudio cualitativo Conciliación trabajo – familia en mujeres ejecutivas de empresas privadas de la ciudad de Medellín; el cual mostro que en términos generales, las entrevistadas consideran que el trabajo tiene efectos sobre la familia, que las responsabilidades laborales, el horario de trabajo y el estrés afectan la cantidad de tiempo con sus familias, y en los pocos momentos en los que pueden compartir con ésta, se encuentran cansadas o estresadas, lo que dificulta la calidad de las relaciones.

Cano G. et al. (30) en su estudio la sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de los trabajadores, expone a partir de la revisión de 63 referentes que el conflicto trabajo-familia, es encontrado como uno de los riesgos psicosociales, puesto que hay estresores por parte de la organización como lo es una jornada laboral extensa, la sobrecarga laboral, el trabajo emocional, entre otros; que pueden conllevar a que la persona quiera abandonar el trabajo, pero mientras la persona continúa con su labor, conecta directamente a la familia con su sentir en la organización, y de esta forma permean a su familia del mismo estrés y se rompen las relaciones sanas e inician las relaciones familiares con menos tolerancia, de acuerdo a estos referentes y los resultados encontrados a partir de los relatos de miembros del sindicato en las

sesiones de las entrevistas grupales, podemos inferir que la sobrecarga laboral y el estrés generado a partir de estas ha dado origen a dificultades en sus relaciones familiares.

Los efectos del desbordamiento por sobrecarga laboral pueden evidenciarse principalmente en la esfera familiar, Gutiérrez L. et al. (29) en su artículo Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral, evidencio una mayor tendencia en el conflicto entre el tiempo laboral y la tensión generada en el trabajo, la cual interfiere con la familia, así mismo. Respecto a la interacción familia-trabajo y trabajo-familia se evidencio un nivel de conflicto bajo. En el estudio realizado se contrasta esta postura teórica, definiendo que las jornadas extensas generan conflictos conyugales, separación, pues se evidencio conflicto a nivel familiar como consecuencia de la carga laboral, lo cual en algunos casos llevo a la separación, esto principalmente en el área de seguridad y vigilancia.

La carga laboral no solo se encuentra asociada a las extensas jornadas laborales, está también está relacionada con las actividades o trabajo a realizar después de la jornada laboral. La doble presencia, o interacción casa-trabajo Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), “son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares” (34). En el contexto laboral se relaciona con las ordenes, duración, extensión o variación de la jornada de trabajo,

así mismo con el nivel de libertad sobre esta, y la cual se logra identificar más en los miembros del sindicato del área administrativa, logrando después de la jornada laboral realizar tareas laborales pendientes en el hogar interfiriendo estas con las responsabilidades familiares.

Si bien, aunque se identificó que existen jornadas de trabajo extensas en miembros del sindicato, especialmente en el área del servicio de vigilancia, es importante aclarar que algunos de ellos deciden realizar horas extras voluntarias, esto ocurre con mayor proporción con las personas que hacen parte del área de servicios generales debido a que todos no cuentan con las mismas garantías laborales, por lo cual quienes tienen ingresos menores recurren a las horas extras como una forma de alivio financiero, no obstante aunque sus horas extras de trabajo en algunos casos son autoimpuestas, estas han tenido implicaciones negativas tanto en su salud mental como en sus relaciones familiares Houdmont J.et al. (18) en su estudio evidencio que los empleados con muchas horas extra demostraron niveles significativamente más bajos de bienestar psicológico que aquellos que trabajaron niveles bajos de horas extras, para el caso de los resultados de este estudio, encontramos que las horas extras son una estrategia adoptada por la administración para suplir ausencias y la falta de recurso humano. Así mismo, se ha adoptado por parte de los trabajadores, como una alternativa de mejorar sus ingresos y nivelar los gastos que demanda la sostenibilidad de las familias. Sin embargo, el abuso de esta alternativa a generado situaciones contraproducentes en el entorno laboral; pues si bien existe como posibilidad institucional; no hay un proceso de seguimiento

y control que establezca de forma institucional, el uso racional y adecuado de esta alternativa; pues independientemente de quien realiza el cubrimiento de las labores de manera extraordinaria, se suple la necesidad y requerimiento que institucionalmente se exige. Por otro lado, el manejo dado por los trabajadores a esta posibilidad de aumentar sus ingresos; ha llevado a naturalizar el número de horas extras que desarrollan durante el mes, haciéndolas parte integral del salario devengado. Si relacionamos la necesidad institucional y la nivelación salarial que adoptan los trabajadores con las horas extras; tenemos que existe un factor de alto riesgo con consecuencias generadas en el trabajador. Desarrollar una sobrecarga laboral por duplicidad de tiempos de trabajo para generar mayores ingresos; ha generado de igual manera, conflictos familiares; ello debido a la ausencia en el hogar a causa del trabajo, reflejándose en problemas con la pareja, los hijos y/o su núcleo familiar. Alteración en la salud mental, depresión, configuración de ideas suicidas, embarazos a temprana edad y separaciones; son las consecuencias más recurrentes.

Kikuchi H. et al. (20) en los resultado de su estudio muestra que los trabajadores con horas extras más largas mostraron "irritabilidad", "fatiga", "ansiedad", "depresión" y "respuestas somáticas" significativamente mayores para ambos sexos, en los resultados del presente estudio se logra evidenciar que miembros del sindicato realizan horas extras impuestas y voluntarias con el fin de tener una mejor calidad de vida y la adquisición de bienes que permitan comodidad y tranquilidad; sin embargo, la falta de equilibrio entre las jornadas de trabajo y el tiempo dedicado

al rol familiar, ha traído conflictos conyugales e incluso la pérdida del hogar, esto a su vez ha generado insatisfacción e incluso depresión debido al tiempo familiar sacrificado en aras de conseguir cosas materiales que hoy por hoy no pueden ser disfrutadas en familia. En este mismo sentido, en el estudio se evidenció mediante las entrevistas grupales; cambios de temperamento y conducta, fatiga, irritabilidad y agotamiento.

Como consecuencia de la sobrecarga laboral, no solo se genera un desequilibrio entre el tiempo laboral y familiar, sino también a nivel personal. La falta de tiempo para realizar actividades de ocio, puede traer efectos negativos para la salud mental, Ramírez- Angel L. et al.(31) en su estudio Equilibrio trabajo- vida y su relación con la Salud mental en trabajadores de diferentes profesiones, donde realizó una revisión sistemática de 43 estudios sobre equilibrio trabajo- vida, evidencio que la interacción negativa entre el tiempo laboral y el tiempo personal se encuentra asociada a problemas de Salud mental, pues el no tener tiempo para llevar a cabo actividades tanto familiares como personales, puede traer consigo problemas de agotamiento, estrés, ansiedad , depresión y síndrome de bournout, estos resultados tienen relación con los identificados en el estudio, el cual evidencio síntomas de agotamiento y estrés principalmente en los trabajadores del área operativa que se dedican al servicio de vigilancia, quienes refieren tener poco tiempo para realizar actividades personales sumado al agotamiento que sienten por las largas jornadas laborales; así como la falta de energía para realizar actividades familiares y la

ausencia de tiempo para el desarrollo de hobbies y actividad física; manteniendo los altos niveles de tensión y estrés.

Diferentes estudios evidencian los efectos negativos en la salud mental a causa del desequilibrio entre la vida personal y laboral, así lo demuestra Sprunng JM. et al. (21) evaluar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el estrés percibido, la ansiedad y los síntomas depresivos en 111 estudiantes de una universidad privada del Medio Oeste, evidenciando a partir de sus resultados que el equilibrio entre la vida personal y laboral se relacionó negativamente con el estrés percibido, la ansiedad general y los síntomas depresivos de los estudiantes. De acuerdo a este resultado y los obtenidos a partir de este estudio se puede evidenciar que el desequilibrio entre el tiempo laboral personal, puede traer consigo problemas de salud mental, estos a su vez pueden generar un impacto importante en el rendimiento del individuo y desempeño de las responsabilidades familiares, tal como se evidencio en miembros del sindicato, quienes presentan altos niveles de estrés que los ha llevado a tener conflicto en su ámbito familiar.

Es importante resaltar que el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar juega un papel importante en el bienestar mental de las personas, estudios como el de Ayse A. et al. (23) El efecto del equilibrio entre la vida personal y laboral sobre el estrés y la fatiga laboral en los taxistas demostró que un aumento de 1 unidad en la variable de equilibrio entre vida personal y laboral provocó una disminución de 2,885 unidades en la puntuación de estrés laboral y una disminución de 0,143 unidades

en la puntuación de fatiga, por lo cual sugieren que los taxistas que tienen un equilibrio entre el trabajo y la vida personal podrán participar en actividades sociales en su vida diaria, y las actividades de tiempo libre con familiares y amigos pueden ayudar a motivar más a las personas y aumentar la energía. Estos resultados se contrasta con los obtenidos a partir del estudio, el cual evidencio que el conflicto entre el tiempo laboral y tiempo personal ha generado problemas de salud mental en los miembros del sindicato, evidenciándose en síntomas de estrés y agotamiento, este agotamiento producto del desequilibrio en el tiempo laboral y personal, e incluso les ha afectado en la realización y participación de actividades sociales, y personales como la ejecución de actividad física, pues manifiesta que después de un turno de 16 horas de trabajo no quieren saber nada de nadie y solo desean dormir.

Por todo lo anterior es importante reconocer que el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar es un tema de relevancia, por lo cual las organizaciones deberían de dar más importancia a la implementación de estrategias de prevención en riesgo psicosocial con el fin de prevenir problemas de salud mental Hao J. et al. (19) en su estudio Impactos percibidos del apoyo organizacional en las asociaciones de conflicto trabajo-familia o conflicto familia-trabajo con síntomas depresivos entre los médicos chinos, demostró que el conflicto trabajo-familia y el conflicto familia-trabajo podrían aumentar los síntomas depresivos de los médicos, y que el papel del apoyo organizacional percibido, como recurso positivo podría combatir estos síntomas depresivos. Mediante este estudio se identificó que los miembros del sindicato que

tienen una carga laboral alta, la cual interfiere entre el tiempo personal, manifiestan síntomas de agotamiento y estrés, por lo cual se hace importante que desde la organización se realicen intervenciones que permitan una mediación entre tiempo laboral y personal que permita reducir los impactos negativos en la salud mental.

La afiliación al sindicato ha permitido desarrollar en los trabajadores una identidad colectiva, una sensación de certidumbre laboral, mayor confort y estabilidad frente a las presiones y tensiones laborales; permitiendo con ello, reconocimiento, voz institucional y espacios y condiciones para la formación permanente. Sin embargo, se deben establecer mecanismos de mayor comunicación entre los afiliados de base y la directiva del mismo; para lograr tener mayor comprensión de las situaciones a las que se enfrentan los trabajadores en su cotidianidad laboral. Por ello, los resultados de este estudio, permitirán brindar elementos de juicio frente al factor psicosocial conciliación tiempo laboral-familiar; y poder establecer estrategias de intervención que, de manera colaborativa, podrían fortalecer los procesos de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Según la organización internacional del trabajo (OIT) (50) se hace importante que las organizaciones realicen esfuerzos para trabajar la dimensión tiempo de trabajo saludable, es decir a la importancia de la restructuración del trabajo, de tal forma que promueva la seguridad y la salud, esta restructuración debe incluir límites en las horas de trabajo diarias y semanales, períodos mínimos de descanso, protección para los trabajadores nocturnos y salarios adecuados que permitan cubrir los gastos

esenciales, en este caso para las áreas de vigilancia y servicios generales, desde el Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el trabajo, se hace relevante que se establezcan procesos de intervención en los cuales se estructuren horas de trabajo y remuneración adecuada, lo cual permita tener un equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar, logrando así un trabajo productivo , es decir la promoción de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida familiar.

El sindicato CCOO Federación de Servicios de Comisiones Obreras (58) en su estudio Los problemas de conciliación trabajo-familia y el estrés, expone que el conflicto trabajo-familia es un estresor que se produce por las presiones ejercidas por el trabajo (actividad a la que se dedica más tiempo) y por la familia (actividad considerada más importante que el trabajo), llegando a ser en, algunos aspectos, incompatibles, lo cual genera problemas de salud física como mental, separaciones y problemas familiares con los hijos por poco tiempo dedicado, estos resultados son muy similares a los encontrados en la investigación por lo cual se hace importante que desde el sindicatos se implementen acciones que permitan desde la concertación con el área de seguridad y salud en el trabajo y las directivas realizar una adecuada planeación de acciones encaminadas a disminuir el riesgo psicosocial en el que se encuentran los trabajadores operativos de la Universidad. A continuación, se refieren algunos aspectos que centraron las discusiones en el las entrevistas grupales:

Comunicación entre afiliados de base y la junta directiva: es un factor que consideran importante los trabajadores, pues consideran que los compromisos que se establecen desde la directiva deben ir relacionados con las necesidades y requerimientos que la población de base manifiesta. En este sentido, también se establece que debe existir mayor comunicación, seguimiento y valoración permanente de las percepciones frente a la gestión que se adelanta. Así mismo, se debe promover e implementar ambientes sociales y relacionales positivos en el entorno laboral; donde el reconocimiento, la dignificación laboral y el mejoramiento de las condiciones de los sistemas de trabajo; sean los objetivos principales de gestión.

Los permisos sindicales son un derecho del cual gozan los miembros de los sindicatos, para la ejecución de las actividades sindicales, sin embargo se hace prioritaria la regulación y control de los mismos, dado que estos son un factor que tiene una relación directa con el aumento de la carga laboral en otros miembros del sindicato, quienes manifiestan que regularmente deben cubrir las áreas de trabajo de sus compañeros ausentes, otros mencionan que deben realizar las labores propias de su área con mayor rapidez para alcanzar a cubrir las de sus compañeros, lo cual favorece a las malas relaciones en el trabajo.

Control administrativo en las actividades relacionadas con audiciones y espacios de esparcimiento musical en la universidad: en este factor, se hace necesario intervenir; pues ha incrementado los niveles de estrés, irritabilidad y pérdida del

sentido del trabajo; componentes que configuran alteraciones en el estado de la salud mental de los trabajadores.

Por último, uno de los objetivos principales de los sindicatos es el dignificar las condiciones laborales de la población trabajadora, por lo cual es de importancia que desde los sindicatos se realice una articulación con el área de seguridad y salud en el trabajo, en donde se puedan realizar el mejoramiento de las condiciones no favorables en el ambiente de trabajo. Para el caso de los resultados encontrados en el presente estudio, se hace importante la presencia del sindicato como regulador y actor dinamizador para el cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; así como de la alineación estratégica de la institución con el quinto derecho fundamental del trabajo establecido por la Organización Internacional del trabajo OIT en el 2022 (59) encaminado a generar entornos laborales seguros y saludables; posibilitando un escenario en el cual los diferentes actores de la institución apunten al desarrollo de políticas gerenciales tendientes a optimizar los procesos y los sistemas de trabajo; buscando propiciar condiciones de trabajo dignas y decentes. Lo anterior, lleva a establecer estrategias que permitan incorporar en dichas políticas gerenciales, planes de trabajo que permitan el cumplimiento del objetivo de desarrollo sostenible # 8(60); pues supone una propuesta de creación de trabajo (empleo) decente y de incremento de la productividad y la inversión, estimulando la economía sin dañar el medio ambiente y la salud e integridad de sus trabajadores. Para ello, resulta fundamental los

procesos de inclusión y dialogo social, como mecanismos de superación de las condiciones precarias que se identifiquen en la institución.

CONCLUSIONES

- La población objeto de estudio es trabajadora de una institución de educación superior y se encuentra afiliada a una organización sindical; y, cumple con el siguiente perfil socio-demográfico: Es mayormente de género masculino, aunque la diferencia es de tan solo un 10% con relación al género femenino; se encuentran entre los 35 y 55 años de edad; El 57% de los trabajadores, manifiesta estar casado y en unión libre; 86,67% son cabeza de familia; 64% cuentan con al menos 1 menor a cargo y un 35,83% con un adulto mayor a cargo; y, con estudios entre técnico y universitario en mayor proporción (65%)
- El factor psicosocial por conciliación tiempo laboral -familiar que más afecta a los trabajadores de una organización sindical, es la Interacción negativa trabajo-familia; y, sus fuentes más significativas son: Horas extras como opción para aumentar ingresos; el trabajo genera ausencia en los eventos familiares; las jornadas extensas generan problemas familiares conyugales y agotamiento; no tener tiempo personal, genera problemas de salud mental; la falta de tiempo personal es a causa de: la labor sindical, el tipo de actividad laboral y los turnos; y el alto grado de conciencia del equilibrio tiempo familia- trabajo.
- Las categorías deductivas identificadas en la interacción negativa trabajo-familia, producto de la aplicación del instrumento SWING a la población trabajadora afiliada

a la organización sindical son: Irritabilidad en casa por causa del trabajo que es agotador, cancelación constante de planes familiares, horarios de trabajo que afectan la dinámica del hogar, no tener energía para pensar y realizar actividades familiares, no se tiene tiempo para la realización de ejercicio y/o hobbies propios.

- Las categorías deductivas identificadas en la interacción negativa trabajo-familia, producto del desarrollo de la técnica de entrevistas grupales con la población trabajadora afiliada a la organización sindical son: carga de trabajo por horas extras como opción para aumentar ingresos, las jornadas extensas generan problemas familiares y conyugales, agotamiento por extensas horas de trabajo, las causas de la falta de tiempo personal son: la labor sindical, el tipo de actividad laboral y los turnos; generando problemas de salud mental, aumento de trabajo en casa para supervisores de vigilancia, alto grado de conciencia del equilibrio tiempo familia-trabajo.
- los efectos generados por conflicto trabajo familia, en los trabajadores afiliados a la organización sindical; se manifiestan a partir del agotamiento físico; lo que influye negativamente en las relaciones familiares, a causa de no contar con la energía suficiente ni la disposición para realizar actividades con ellos; evidenciándose la disminución del tiempo de calidad compartido y la ausencia por parte del trabajador en los eventos de mayor significado familiar.
- Desarrollar una sobrecarga laboral por duplicidad de tiempos de trabajo para

generar mayores ingresos (horas extras); ha generado en el trabajador conflictos familiares; ello debido a la ausencia en el hogar a causa del trabajo, reflejándose en problemas con la pareja, los hijos y/o su núcleo familiar. Alteraciones en la salud mental, depresión, configuración de ideas suicidas, embarazos temprana edad y separaciones; son las consecuencias más recurrentes.

- los trabajadores del área operativa que se dedican al servicio de vigilancia, manifiestan síntomas de agotamiento, tensión y estrés; por las extensas jornadas de trabajo, generando consecuencias como deterioro del tiempo compartido con la familia, ausencia de tiempo para actividades propias, como la realización de actividad física, hobbies y fortalecimiento de sus redes de apoyo social.
- En cuanto a factores identificados con relación a la organización sindical para su gestión, producto del desarrollo de la técnica de entrevistas grupales con la población trabajadora; se consideran los siguientes: la afiliación al sindicato da estabilidad laboral y permite formación y reconocimiento; se debe mejorar la comunicación entre afiliados de base y la junta directiva; se debe regular los permisos sindicales que se gestionan para los trabajadores; existe una falta de control administrativa en las actividades relacionadas con audiciones y espacios de esparcimiento musical en la universidad; y, fortalecer a partir de la gestión sindical, el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; factor fuerte y decisivo para el desarrollo e implementación de las directrices de la OIT relacionadas con entornos laborales seguros y saludables y de tiempos de trabajos equilibrados.

- Falta comunicación y gestión colaborativa con la organización sindical por parte del área de seguridad y salud en el trabajo, que permita mayor incidencia en procesos de capacitación en riesgo derivados de la actividad laboral, evaluación de puestos de trabajo, exámenes médicos periódicos, inspecciones de seguridad, medidas correctivas para el mejoramiento de puntos de encuentro ante evacuación e instalaciones locativas que cumplan con condiciones adecuadas para realizar la labor, y espacios confortables para el desarrollo de las actividades de alimentación, cambio de ropa, descanso y de seguridad para sus objetos personales.
- La metodología de investigación mixta implementada en el desarrollo de la investigación permitió conocer de manera profunda la condición psicosocial conciliación tiempo laboral-familiar-personal de la población trabajadora agremiada en el sindicato de la institución educativa; permitiendo establecer las fuentes más significativas y la comprensión de las mismas.

RECOMENDACIONES

- Se debe establecer estrategias de mayor comprensión desde el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, que permitan el control y monitoreo de las fuentes generadoras del riesgo psicosocial conciliación tiempo laboral-familiar; desarrollando un sistema de vigilancia epidemiológico encaminado hacia el riesgo y hacia la salud de la población trabajadora de la institución.
- Realizar un análisis de las modalidades contractuales y las regulaciones de cada una de ellas, para establecer las brechas que existen en los beneficios otorgados a los trabajadores de la universidad; permitiendo con ello, la claridad sobre las necesidades y requerimientos que la población trabajadora tiene por cada modalidad contractual. Lo anterior, llevará a generar un plan de intervención dirigido hacia el bienestar y mejoramiento de la calidad de vida.
- Realizar un ejercicio de alineación estratégica institucional y del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la Universidad con los estándares establecidos por la OIT relacionados con el quinto derecho fundamental del trabajo relacionado con la implementación de entornos laborales seguros y saludables, y la guía de ordenación el tiempo de trabajo equilibrado; las recomendaciones de la OCDE sobre el balance trabajo-vida; y, los objetivos de desarrollo sostenible; en particular el objetivo #8: trabajo decente y crecimiento económico; que permitan la actualización

y optimización de los sistemas integrales de gestión y de los proyectos dirigidos hacia la implementación de la política gerencial del trabajo decente.

- Desarrollar una mesa de trabajo técnica entre el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en la organización sindical, y de las áreas competentes; donde se genere un plan de trabajo colaborativo para el mejoramiento de las condiciones de salud, trabajo y bienestar de la población trabajadora de la Universidad.
- Desarrollar procesos de continuidad en ejercicios investigativos con metodologías mixtas que permiten la participación activa del trabajador, y la recolección de información que lleva a una mayor comprensión de las fuentes generadoras de riesgos laborales; y así mismo, permite establecer estrategias eficientes de intervención.
- Desarrollar procesos formativos a nivel del posgrado, dirigidos al conocimiento de poblaciones trabajadoras sindicalizadas, estrategias de trabajo participativo y vinculante de acuerdo con las normas internacionales establecidas por la OIT; y, mayor énfasis de diseños investigativos con enfoque cualitativo y mixto.

BIBLIOGRAFÍA

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT) Negociación colectiva. Consultado 22 de noviembre del 2023 Disponible en:
https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_151852/lang--es/index.htm
2. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo 2015.disponible en:
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
3. Organización Internacional del Trabajo (OIT) Conciliación familiar, personal y laboral durante el COVID-19. 2020.disponible en:
https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_764686/lang--es/index.htm
4. Organización Internacional del Trabajo OIT cómo facilitar la conciliación laboral y personal en el contexto del COVID-19 2020. disponible en:
https://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_764685/lang--es/index.htm
5. Organización Internacional del trabajo (OIT) Panorama labora en tiempos del Covid -19 impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe 2020 Disponible en:
https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_749659/lang--es/index.htm
6. Jurado, T, Serrano C, lozano I, y Novo A. Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar en España. Desigualdades y transformaciones después de la COVID-19. 2021. Disponible en:
<https://unaf.org/publicaciones/informe-corresponsabilidad-y-conciliacion-de-la-vida-laboral-personal-y-familiar-en-espana-desigualdades-y-transformaciones-despues-de-la-covid-19/>
7. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) informe variable de 'Balance Trabajo-vida 2022 disponible en:
<https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-es-el-segundo-pais-con-peor-balance-vida-trabajo-segun-informe-de-la-ocde-3357877>
8. Organización Mundial de la Salud, Conferencia Sanitaria Internacional (OMS) 1946. disponible en:
<https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>

9. Comité Mixto OIT-OMS. Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Of Int del Trajo 1984;1:1–85. disponible en:
<https://es.slideshare.net/rojasmaury/factores-psicosociales-en-el-trabajo-oit-1984iafjsr>
10. OIT. La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. 2013. disponible en:
https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227402/lang-es/index.htm
11. Suárez- Perdomo E. La Conciliación familiar/laboral/personal como riesgo psicosocial actual Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Julio 2018. Disponible en:
<https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/97885/1/TFM.Estefani%CC%81a%20Juliana%20Sua%CC%81rez%20Perdomo.pdf>
12. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), O.A. M. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general. 2018;59. Disponible en:
<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/el-efecto-sobre-la-salud-de-los-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-una-vision-general-.ano-2018>
13. OIT. Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19. 2020;1ª edición. disponible en:
https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_763314/lang-es/index.htm
14. Estado J. Real Decreto-ley 8 / 2020 , de 17 de marzo , de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del. 2020;1–57. Disponible en:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3824>
15. Charry peralta CM- olmos Botero IC. percepción del factor psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar y personal en funcionarios de una empresa del orden nacional que ejerce actividades de justicia del municipio de cali según modalidad de vinculación. 2015;1–90. Disponible en:
<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/10522?show=full>

16. Organización Internacional del trabajo (OIT) Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo 2017 Vol 8 1-2 Disponible en : https://www.ilo.org/actrav/international-journal-labour-research/WCMS_553931/lang--es/index.htm

17. Albertsen K, Rafnsdóttir GL, Grimsø A, Tómasson K, Kauppinen K. Workhours and worklifebalance. Suplementos SJWEH. 2008;(nº5):14-21 Disponible en: <https://www.sjweh.fi/article/1235>

18. Houdmont J, Zhou J, Hassard J. Overtime and psychological well-being among Chinese office workers, Occupational Medicine , volume 61, number 4, June 2011, pages 270-273.
Disponible en: https://core.ac.uk/reader/162670410?utm_source=linkout Doi.org/10.1093/occmed/kqr029

19. Hao J, Wang J, Liu L, Wu W, Wu H. Impactos percibidos del apoyo organizacional en las asociaciones de conflicto trabajo-familia o conflicto familia-trabajo con síntomas depresivos entre los médicos chinos. Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública. 2016; 13(3): 326. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph13030326>

20. Kuchi H, Odagiri Y, Ohya Y, Nakanishi Y, Shimomitsu T, Theorell T, Inoue S. Association of overtime work hours with various stress responses in 59,021 Japanese workers PLoS One. Mar 3 de 2020;15(3). Disponible en: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0229506>
Doi:10.1371/journal.pone.0229506

21. Sprung JM, y Rogers A. Work-life balance as a predictor of college student anxiety and depression. J Am Coll Health. 2021 oct;69(7): 775-782.
Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07448481.2019.1706540>
Doi: 10.1080/07448481.2019.1706540.

22. Baek SU, Won JU, Yoon JH. The role of work-family conflict in the association between long working hours and workers' sleep disturbance and burnout: results

- from the sixth Korean Working Conditions Survey. open BJPsych. 2023;9(5):e165. Disponible en: <https://www.cambridge.org/core/journals/bjpsych-open> DOI: 10.1192/bjo.2023.555
23. Ayse A. El efecto del equilibrio entre la vida personal y laboral sobre el estrés y la fatiga laboral en los taxistas. Revista de Medicina Ocupacional y Ambiental.2023; 65(10):p e675-e681. Disponible en: https://journals.lww.com/joem/abstract/2023/10000/the_effect_of_work_life_balance_on_job_stress_and.22.aspx DOI: 10.1097/JOM.0000000000002943
24. Juárez- García, A. Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio Investigación en Salud, Centro Universitario de Ciencias de la Salud Guadalajara, México vol. IX, núm. 1, abril, 2007, pp. 57-64- Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=18739>
25. Alvarado J, Vega Factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral del personal del sindicato de trabajadores del ministerio de transporte y obras públicas euador repositorio universidad técnica de Ambato 2016.Disponible en:<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/24561>
26. Hernández M. Ibarra L. Work/family reconciliation: Challenge for Mexico Iztapalapa. Rev. cienc. soc. humanizado. [en línea]. 2019, vol.40, n.86, pp.159-184. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-91762019000100159&script=sci_abstract&tlng=en
27. Carlosama- Rodriguez DM, Martínez- Narvaez EM, Matabanchoy- Tulcan SM. Avances frente a la conciliación trabajo-familia en Latinoamérica: una revisión sistemática de la literatura. Rev. iberoam. psicol. [Internet]. 4 de abril de 2020 disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=18739>
28. Scagli N. Conflicto trabajo-familia y su impacto sobre el síndrome de burnout . [Internet]. ciudad mar de la plata argentina 2021. Disponible en <http://eco2.mdp.edu.ar/view/descriptors/Burnout.html>
29. Gutiérrez L; Rincón M, González P. Responsabilidad familiar corporativa, la

percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: Universidad de Antioquia, Revista Ciencias Estratégicas.2017; vol. 25. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939003.pdf>

30. Cano G, Suarez D, Zuleta. La sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de los trabajadores. Repositorio institucional de la universidad pontificia bolivariana. 2021.

Disponible en:

<https://repository.upb.edu.co>

31. Ramírez-Angel L, y Riaño- Casallas M. En su estudio Equilibrio trabajo- vida y su relación con la Salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. Revista Escuela de Administración de negocios.2022; (92) paginas. Disponible en:

<https://www.researchgate.net/journal/Revista-Escuela-de-Administracion-de-Negocios-2590-521X? tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19>

32. Orejuela J, Vásquez A, Lemos Conciliación trabajo – familia en mujeres ejecutivas de empresas privadas de la ciudad de Medellín. Cuad Hispanoam psicol [Internet]. 4 de noviembre de 2019 [citado 7 de agosto de 2023];19 (1):1-15. Disponible en:

<https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/CHP/article/view/2976>

33. Oficina Internacional del Trabajo (OIT), Organización Mundial de la Salud (OMS) Informe sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984 Dsponible en:

<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

34. Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (ISTAS) NTP 703 El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales 2002. Disponible en:

https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087

35. Ministerio de la protección social Factores psicosociales Resolución 2646 de 2008 disponible en: <https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-social>
36. López M, et al. Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia Los nuevos retos del trabajo decente: la salud mental y los riesgos psicosociales (Objetivos de Desarrollo Sostenible 3,5,8,10). Getafe; Universidad Carlos III de Madrid, 2020, pp. 143-159
Disponible en:
https://scholar.google.com.co/scholar?q=el+conflicto+trabajo-familia+factor+psicosocial+emergente&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar
37. Romeo M, Berger T, Yepes-Baldó M, Ramos B. Adaptación y validación de la versión española de la "Survey Work-Home Interaction - NijmeGen"(SWING) a países de habla hispana Anal.Psico. Murcia ene.2014vol.30 nº1 Disponible en: <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.1.148291>
38. Meijman, Th. F., y Mulder, G. Psychological aspects of workload. Handbook of work and organizational psychology: 1998 Vol. 2. Work psychology (pp. 5–33). Disponible en:

<https://doi.org/10.4324/9780203765425>
39. Geurts, S. A. E., Toon, T. W., Kompier, M. A. J., Dikkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. Work & Stress, 2005 Vol 19, p.319-339. Disponible en: <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>
40. Sonnentag, S., y Geurts, S. A. E. Methodological issues in recovery research. En S. Sonnentag, P. Perrewé, y D. Ganster (Eds.), Currents perspectives on job stress recovery 2009; Vol 7 (p. 1–36). Bingley, UK: Emerald. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/241879151_Methodological_Issues_in_Recovery_Research
41. Geurts SA, Sonnentag S. Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. Scand J Work Environ Health. 2006 Dec;32(6):482-92. Disponible en: <https://doi.org/10.5271/sjweh.1053> Doi: 10.5271/sjweh.1053. PMID: 17173204.

42. Boucsein, W., y Thum, M. Design of work/rest schedules for computer work based on psychophysiological recovery measures. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 1997. 20, 51–57. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S0169-8141\(96\)00031-5](https://doi.org/10.1016/S0169-8141(96)00031-5)
43. Greenhaus, J. y Singh, R. Work-Family Linkages Encyclopedia Entry. Boston College: Chestnut Hill, MA. 2003. Disponible en: <https://wfrn.org/wp-content/uploads/2018/09/work-family-Linkages-encyclopedia.pdf>
44. Matthews A, Kath, LM. y Barnes-Farrell, JL. short, valid, predictive measure of work-family conflict: item selection and scale validation. *Journal of occupational health psychology* 2010: vol. 15,1 pages 75-90. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/a0017443>
45. Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, (2000). Vol 56 (2), pages 249-276. Disponible en: [10.1006/jvbe.1999.1713](https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713)
46. Organización Internacional del Trabajo (OIT) el Convenio - C156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981. disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C156
47. Departamento de igualdad justicia y políticas sociales de vasco. Qué es la conciliación personal, familiar y laboral revisado diciembre 2022. Disponible en: <https://www.euskadi.eus/que-es-la-conciliacion-personal-familiar-y-laboral/web01-a2concil/es/>
48. Gómez; Martí, La incorporación de la mujer al mercado laboral: Implicaciones personales, familiares y profesionales, y medidas estructurales de conciliación trabajo-familia (2004) disponible en: https://www.researchgate.net/publication/4884496_La_incorporacion_de_la_mujer_al_mercado_laboral_Implicaciones_personales_familiares_y_profesionales_y_medidas_estructurales_de_conciliacion_trabajo-familia
49. Organización Internacional del Trabajo (OIT) 312.^a reunión, Ginebra, noviembre de

2011.disponible en:

<https://www.ilo.org/gb/GBSessions/previous-sessions/GB312/lang--es/index.htm>

50. Organización Internacional del trabajo (OIT) guía de ordenación del tiempo de trabajo equilibrada 2019 Disponible en:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_716135.pdf

51. Organización Internacional del Trabajo (OIT) dialogo social. Consultado 22 de noviembre del 2023.Disponible en:

<https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--es/index.htm>

52. Organización Internacional del Trabajo (OIT) Convenio C098 negociación colectiva 22 de noviembre del 2023.Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

53. Ministerio de trabajo. Acuerdo de negociación colectiva 2021 consultado 22 de noviembre del 2023. Disponible en:

<https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--es/index.htm>

54. Libre funcionamiento de las organizaciones sindicales

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_174972.pdf

55. Organización Internacional del trabajo (OIT) Juventud y empleo. Consultado 22 de enero del 2023 <https://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3582?page=12>

56. Montoya Rendón, J. C., Chica Velásquez, M. F., & Fuertes Díaz, M. L. (2018). Los sindicatos laborales y su efecto sobre la organización. Documentos De Trabajo ECACEN, 2.

<https://doi.org/10.22490/ECACEN.2562>

57. Olivera F. Conciliación con corresponsabilidad de la vida familiar y laboral: análisis de la construcción como problema público en Colombia durante el cuatrienio 2014-2018 Repositorio universidad externada 2018. Disponible en:

<https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/eef1ea74-60fe-4320-b252->

[6a4268bfb091](#)

58. Sindicato CCOO Federación de Servicios de Comisiones Obreras. Los problemas de conciliación trabajo-familia y el estrés 2018 Disponible en:
<https://www.ccoo-servicios.es/html/10940.html>
59. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento 110 a reunión (2022) Página oficial Organización internacional del trabajo (OIT) Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf
60. Organización internacional del trabajo. Objetivos de Desarrollo Sostenible: Manual de referencia Sindical sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible Disponible en:
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_569914.pdf

ANEXOS



Anexo A. Consentimiento Informado

Se le invita a participar de la presente investigación, la cual se trata de un estudio académico en el que no se realizarán experimentos, y se titula: “Factor psicosocial conciliación tiempo laboral, familiar en trabajadores pertenecientes a una organización sindical de una universidad del suroccidente colombiano 2022” cuyo objetivo es establecer el factor de riesgo psicosocial conciliación tiempo laboral y familiar, por medio de la aplicación de un instrumento de evaluación a 120 trabajadores afiliados a la organización sindical. Para este estudio también se aplicará, la técnica de entrevistas grupales la cual se hará de forma aleatoria previa base de datos, donde se escogerán 4 hombres y 4 mujeres cumpliendo el criterio de aceptación para la participación en el mismo. Es importante aclarar, que de no aceptar un participante escogido de manera aleatoria; se hará el mismo procedimiento hasta cumplir con la totalidad de los participantes.

El tiempo de su participación en el presente estudio es de 20 a 35 minutos, tiempo en el que dará respuesta y de forma vera al cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING).

Si decide hacer parte del grupo de afiliados que participará en las entrevistas grupales tendrá una reunión semanal de aproximadamente 60 minutos, por un periodo de 4 semanas, las cuales serán grabadas, y manejadas con confidencialidad y serán borradas una vez sean transcritas

Se le informa que, durante la participación del estudio, no estará expuesto a riesgos que puedan causar daño físico, psicosocial, o de otro tipo, Así mismo la información que proporcione mediante el cuestionario y las entrevistas grupales serán usadas solo para fines académicos, se trataran de forma anónima y contarán con confidencialidad, pues no será expuesto su nombre ni existirá relación alguna que pueda identificarle en futuras presentaciones y publicaciones derivadas de este estudio. Para garantizar la confidencialidad de los datos, se asignará un código único a cada persona que participe en el estudio. Así mismo, los datos serán custodiados por la investigadora quien los mantendrá almacenados en memoria USB o archivo encriptado. Las grabaciones de las entrevistas grupales serán borradas una vez se realice la transcripción y análisis de la información.

Durante la investigación usted estará en derecho de pedir información relacionada con el estudio, así como la información nueva que se obtenga o se genere a partir del mismo, para lo cual puede contactarse con la Investigadora del proyecto: Jennifer Henao 312-7358483, director Hernán Alonso Gómez Usma: 3155775652, o al Comité de Ética en Investigación en Salud de la Universidad del Valle: 518 56 77.

Su participación en la presente investigación no tendrá compensación económica, sin embargo, traerá beneficios, organizacionales, pues a partir del conocimiento obtenido sobre las dinámicas que se establecen en los trabajadores que pertenecen a la organización sindical, se podrá establecer planes de mejoramiento que conlleven un aumento positivo de sus condiciones de trabajo y en estrategias de equilibrio de sus tiempos laboral y familiar. Al participar en esta Investigación no incurrirá en ningún tipo de gasto económico así mismo su participación será carácter VOLUNTARIO, por lo tanto, estará en la libertad de retirarse cuando así lo desee.

Por medio del presente documento, acepta participar voluntariamente en esta investigación.

Si__ o No__

Se firma en _____ a los ____ días del mes de _____ del año _____.

Autoriza el uso de los datos obtenidos en futuros estudios previa autorización del comité de ética, acepto

Si__ o No__

Nota: Se entrega copia de este documento.

Nombres y Apellidos

Firma y CC

Testigo

Nombres y Apellidos

Firma y CC

Testigo

Nombres y Apellidos

Firma y CC

Anexo B. Carta de Aceptación del Proyecto



**SINDICATO MIXTO DE TRABAJADORES DE LAS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS NACIONALES**
Resolución MINTRABAJO No. 869 de mayo de 2000

Seccional Cali

Santiago de Cali, junio 22 de 2022

**Señores
Maestría de Salud Ocupacional
Escuela de Salud Pública
Universidad del Valle**

Asunto: Aceptación del proyecto de Investigación

Cordial saludo,

Agradeciendo de antemano la oportunidad que nos han brindado de formar parte de sus procesos de intervención; que, de acuerdo a lo presentado, va en concordancia con nuestro plan estratégico y de desarrollo administrativo, y que además, nos permite establecer un avance hacia un modelo de gestión sindical propositivo y con mira hacia la búsqueda del mejoramiento de calidad de vida laboral de nuestra población afiliada. Es por ello, que después de haber escuchado mediante la socialización del proyecto **“FACTOR PSICOSOCIAL CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL, FAMILIAR EN TRABAJADORES DE UN GREMIO SINDICAL DE UNA UNIVERSIDAD DEL SUR OCCIDENTE COLOMBIANO2022”** de la estudiante **Jennifer Henao**, de la Maestría de Salud Ocupacional de la Escuela de Salud Pública de la Universidad del Valle; de revisado el documento de investigación, y, aclarada nuestras inquietudes por parte de la investigadora y el director del proyecto; nos complace comunicarles **la aceptación** del proyecto por parte de la directiva del Sindicato Mixto de Trabajadores de las Universidades Públicas Nacionales **SINTRAUNAL**. Teniendo en cuenta lo anterior, estamos con disposición para brindarles todo nuestro apoyo y acompañamiento necesario para el buen desarrollo del mismo. Quedamos atentos al proceso de desarrollo del trabajo de campo; y a la socialización de los avances del mismo.

Atentamente,

Alexander Chalarca
Presidente
Sindicato Mixto de Trabajadores
de las Universidades Públicas nacionales
SINTRAUNAL
Seccional Cali

Ciudad Universitaria Meléndez - Ed. 383 Of. 1015 – 1016 Teléfono No. 3212100 Ext. 2489
UNIVERSIDAD DEL VALLE

Correo electrónico: sintraunalcali@gmail.com – www.sintraunal.org

Anexo C. Encuesta Socio Demográfica

Código del encuestado: _____

1. Género: Masculino ☐ 1 Femenino ☐ 2 Otros

2. ¿Edad? _____

3. ¿Cuál es su estado civil actualmente?

Casado ☐ 1 Soltero ☐ 2 Viudo ☐ 3

Unión Libre ☐ 4 Separado ☐ 5

4. Nivel de escolaridad

Secundaria (Último año aprobado en número)

Técnica (Último año aprobado en números)

Tecnológico (Último año aprobado en números)

Universitario (Último año aprobado en número)

5. ¿Es usted cabeza de familia?

☐ 1 Sí No ☐ 0

6. ¿Con quién comparte la responsabilidad

¿Económica de su familia?

Con nadie Con el cónyuge

Con otros :(Quiénes) _____

7. ¿Cuántas personas depende económicamente de usted?

8. ¿Cuántos menores de edad dependen económicamente de usted?

9. ¿Quiénes conviven con usted?

10. ¿Tiene adultos mayores a su cargo?

11. ¿Con qué tipo de etnia se identifica?

Indígena

Afrocolombiano

Mestizo

Ninguna

12. Tiene alguna enfermedad de base

13. Otra ¿cuál?

14. Se le presentan dificultades cuando se requieren permisos y/o tiempos para atender sus controles médicos y calamidades domésticas cuando se presentan?

15. ¿Por qué?

16. A qué área de trabajo pertenece

17. ¿A qué sede pertenece?

Aspectos específicos de la organización sindical

- 18.** Qué aspectos le gustaría cambiar dentro de la organización sindical a la que pertenece, en pro de su mejoría
- 19.** ¿Considera que la forma en que se desarrollan las actividades sindicales le permite alcanzar algún beneficio laboral y personal
- 20.** ¿Por qué?
- 21.** ¿Percibe que el reconocimiento al desarrollo de sus actividades sindicales es el adecuado?
- 22.** ¿Por qué?
- 23.** Qué opinión tiene usted sobre la gestión que realiza el sindicato con relación a los intereses que usted tiene
- 24.** A qué nivel pertenece en la organización
- 25.** ¿Si eres de un comité, a cuál perteneces?

Fuente: Elaboración propia

Anexo D. Cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING)

Código del encuestado: _____

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Escriba al frente de cada enunciado, el número correspondiente de la casilla que describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

Interacción negativa trabajo-familia

1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies

7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa

8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos

Interacción negativa familia-trabajo

9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo

10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos

11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral

12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar

Interacción positiva trabajo-familia

13. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos

14. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo

15. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas

16. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a

organizar mejor tú tiempo en casa

17. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo

Interacción positiva familia-trabajo

18. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable

19. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo

20. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas

21. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en el trabajo

22. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien

*Fuente: cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) Geurts et al. (2005)
Adaptación y validación de la versión española Romeo et al. (2014)*

Anexo E. Fichas Preguntas Guía de las Sesiones – Entrevistas Grupales

Sesión de trabajo N°1

Categoría de análisis: Tiempo laboral

Objetivo: Establecer información clave y significativa sobre el tiempo que se destina a las actividades laborales, y la dinámica que este presenta, con la distribución del tiempo restante en las distintas esferas de su vida

Preguntas guía

¿Considera que el tiempo que le asignan para desarrollar las actividades que le demanda su trabajo es suficiente, adecuado y le permite alcanzar las metas trazadas con calidad?

¿Las cargas de trabajo (el número de actividades asignadas) son proporcionales al tiempo; o frecuentemente debe aumentar su tiempo de trabajo?

¿Cómo son las relaciones laborales; le permiten desarrollar tranquilamente su trabajo? ¿Son fluidas o se presentan conflictos de manera permanente?

¿Su trabajo le permite desconectarse de él; ¿es decir, terminada la jornada laboral, usted. ¿Puede disfrutar de su tiempo libre?

¿Ud. Realiza horas extras? ¿Qué tanto tiempo dedica a las horas extras, y por qué?

Duración de la sección: 60 minutos

Sesión de trabajo N°2

Categoría de análisis: Tiempo Familiar

Objetivo: Establecer información clave y significativa sobre el tiempo que se destina a las actividades familiares y del hogar, así como la dinámica que se desarrolla durante el mismo.

Preguntas guía

¿Considera que el tiempo que le dedica a la familia y el hogar es adecuado, y le permite disfrutar de los momentos importantes en la misma?

¿Qué responsabilidades tiene con su familia y hogar, y el tiempo que le dedica a éstas, es el suficiente?

¿Cómo considera que son sus relaciones familiares; existen muchos conflictos o situaciones que le demandarían mucho más tiempo; y desearía tenerlo?

¿Destina tiempo para sí mismo? ¿Qué actividades realiza de manera individual?

¿El sacar tiempo para sí mismo le genera dificultades con su familia o en el hogar?

Duración de la sección: 60 minutos

Sesión de trabajo N°3

Categoría de análisis: Interacción tiempo laboral y familiar

Objetivo: Establecer información clave y significativa sobre la relación que se establece entre los tiempos laboral, familiar y personal; y, cómo esta relación, le afecta en su vida.

Preguntas guía

¿Alguna vez ha tenido que ausentarse de compartir en eventos familiares por dedicarlo a cosas relacionadas con su trabajo?

¿Su trabajo actual le permite establecer una diferenciación en los tiempos del trabajo y el familiar?

¿Dedica tiempo personal para la culminación de tareas propias del trabajo?

¿Percibe que existen aspectos que le impiden tomarse tiempo personal?

Duración de la sección: 60 minutos

Sesión de trabajo N° 4

Categoría de análisis: Actividad sindical

Objetivo: Establecer información clave y significativa sobre el tiempo que dedica a las actividades de la organización sindical, y su relación con los tiempos laboral, familiar y personal; y, cómo esta relación, le afecta en su vida.

Preguntas guía

¿Considera que la forma en que se desarrollan las actividades sindicales le permite alcanzar algún beneficio laboral y personal?

¿Percibe que el reconocimiento al desarrollo de sus actividades sindicales es el adecuado?

¿Existe algún aspecto que le gustaría cambiar dentro de la organización sindical a la que pertenece?

Duración de la sección: 60 minutos

Fuente: Elaboración propia

Anexo F. Acta de Aprobación Comité de Ética



FACULTAD DE SALUD
Comité de Ética en Investigación en
Salud

ACTA DE APROBACION N° (020-022)

Proyecto: "FACTOR PSICOSOCIAL CONCILIACIÓN TIEMPO LABORAL, FAMILIAR EN TRABAJADORES DE UN GREMIO SINDICAL DE UNA UNIVERSIDAD DEL SUROCCIDENTE COLOMBIANO 2022"

Investigador Principal: "HERNAN GOMEZ USMA/ JENNIFER HENAO"

Código Interno: (103-022)

Fecha en que fue sometido:

DIA	MES	AÑO
05	12	2022

El Consejo de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle, ha establecido el Comité de Ética en Investigación en Salud (CEIS), el cual está regido por la Resolución 008430 del 4 de octubre de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud; los principios de la Asamblea Médica Mundial expuestos en su Declaración de Helsinki de 1964, última revisión en 2013; y el Código de Regulaciones Federales, título 45, parte 46, para la protección de sujetos humanos, del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Institutos Nacionales de Salud de los Estados Unidos 2000. Este Comité **certifica que:**

1. Sus miembros revisaron los siguientes **documentos** del presente proyecto:

X	Protocolo de Investigación
X	Instrumentos de recolección de datos
X	Formato de consentimiento informado
X	Soportes solicitados por el CEIS
X	Cartas de las instituciones participantes
	Resultados de evaluación por otros comités (si aplica)

2. El presente proyecto fue evaluado y aprobado por el Comité.
3. Según las categorías de riesgo establecidas en el artículo 11 de la Resolución N° 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, el presente estudio tiene la siguiente **Clasificación de Riesgo:**

	Sin riesgo
X	Riesgo mínimo

4. Las **medidas** que están siendo tomadas para proteger a los sujetos humanos son adecuadas.
5. La forma de obtener el **consentimiento** informado de los participantes en el estudio es adecuada.
6. **Informará** inmediatamente a las directivas institucionales:
 - a. Todo desacato de los investigadores a las solicitudes del Comité.
 - b. Cualquier suspensión o terminación de la aprobación por parte del Comité.
 - c. Lesiones a sujetos humanos.
 - d. Problemas imprevistos que involucren riesgos para los sujetos u otras personas.

F-05-IP-06-02-02-0202
V-01-2019

Elaborado Por: Comité de Ética Humana



- e. Cualquier cambio o modificación a este proyecto que no haya sido revisado y aprobado por el Comité.
 - f. El presente proyecto ha sido **aprobado** por un periodo de un **(1) año** a partir de la fecha de aprobación. Los proyectos de duración mayor a un año, deberán solicitar la renovación del aval, adjuntando los documentos solicitados por el CEIS.
7. El **investigador principal** deberá informar al Comité:
- a. Cualquier cambio que se proponga introducir en este proyecto. Estos cambios no podrán iniciarse sin la revisión y aprobación del Comité excepto cuando sean necesarios para eliminar peligros inminentes para los sujetos.
 - b. Cualquier problema imprevisto que involucre riesgos para los sujetos u otros.
 - c. Cualquier evento adverso serio dentro de las primeras 24 horas de ocurrido, al secretario(a) y al presidente.
 - d. Cualquier conocimiento nuevo respecto al estudio, que pueda afectar la tasa riesgo/beneficio para los sujetos participantes.
 - e. Cualquier decisión tomada por otros comités de ética
 - f. La terminación prematura o suspensión del proyecto explicando la razón para esto.
 - g. El investigador principal deberá presentar un informe final al terminar el proyecto.

Fecha de Expedición:

DIA	MES	AÑO
20	12	2022

Firma:

Nombre: **BEATRIZ EUGENIA FERNÁNDEZ H.**

Capacidad Representativa: Presidente

Teléfono: 5185677