

RELACIÓN ENTRE FAMILIA Y TRABAJO DESDE UN ENFOQUE HISTÓRICO

DEYSI JULIETH ROJAS PACHECO

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ENFERMERÍA

BOGOTÁ D.C., COLOMBIA

2019

RELACIÓN ENTRE FAMILIA Y TRABAJO DESDE UN ENFOQUE HISTÓRICO

PRESENTADO POR

DEYSI JULIETH ROJAS PACHECO

TUTOR

HERNAN JAFET ARRIETA GUZMAN

MONOGRAFÍA

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS APLICADAS Y AMBIENTALES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA DE ENFERMERÍA

BOGOTÁ D.C., COLOMBIA

2019

RESUMEN

La presente revisión tiene como objetivo describir a través de la revisión de literatura la historia de la familia, el trabajo y como estos dos ejes se relacionan entre sí, sus cambios y la importancia del profesional de enfermería en la actualidad en estos dos contextos. Se realizó una revisión de literatura científica en base al análisis de material gris, páginas web, y de bases de datos indexadas como: EBSCOhost, ScienceDirect, ProQuest, PubMed, Scielo, Redalyc, Elsevier; artículos en español, inglés y portugués, mediante los descriptores en ciencias de la salud (DeCS) en español: conflicto, relaciones familiares, empleo; en inglés: conflict, family relations, employment y en portugués: conflito, relações familiares, emprego. El material seleccionado se clasificó según categorías preseleccionadas: historia de la familia, tipos de familia, historia del trabajo, conflicto trabajo-familia, rol del profesional de enfermería. Como resultado del análisis se obtuvo que en el paso de los años las relaciones entre la familia y el trabajo van a influir en el estado físico, emocional y psicológico de las personas, por lo que el profesional de enfermería, debe tener el conocimiento y la capacidad de generar diferentes pautas de prevención y mantenimiento de los trabajadores y las familias a las que pertenecen dependiendo del factor de riesgo al que se exponen y que les puede afectar en el futuro.

SUMMARY

The aim of this review is to describe, through literature review, the history of the family, work and how these two axes relate to each other, their changes and the importance of the nursing professional currently in these two contexts. A review of scientific literature was carried out based on the analysis of gray material, web pages, and indexed databases such as: EBSCOhost, ScienceDirect, ProQuest, PubMed, Scielo, Redalyc, Elsevier; articles in Spanish, English and Portuguese, using descriptors in health sciences (DeCS) in Spanish: conflict, family relations, employment; in English: conflict, family relations, employment and in Portuguese: conflito, relações familiar, emprego. The selected material was classified according to preselected categories: family history, family types, work history, work-family conflict, role of the nursing professional. As a result of the analysis it was obtained that over the years the relations between the family and work will influence the physical, emotional and psychological state of the people, so that the nursing professional must have the knowledge and ability to generate different patterns of prevention and maintenance of workers and families to which they belong depending on the risk factor to which they are exposed and that may affect them in the future.

CONTENIDO

RESUMEN.....	- 3-
1. INTRODUCCIÓN	- 6 -
2. OBJETIVOS	- 8 -
3. MATERIALES Y METODOS	- 9 -
4. RESULTADOS	- 10 -
5. ANALISIS	- 11 -
5.1 Historia de la familia	- 11 -
5.2 Tipos de familia	- 13 -
5.3 Historia del trabajo	- 16 -
5.4 Conflicto trabajo - familia	- 18 -
5.5 Rol del profesional de enfermería	- 22 -
5.6 Desafíos del profesional de enfermería	- 24 -
6. DISCUSIÓN	- 25 -
7. CONCLUSIONES	- 26 -
8. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES	- 26 -
9. REFERENCIAS	- 27 -

1. INTRODUCCIÓN

Los autores Román, Padrón, Ramírez (2012). Refieren “La importancia de la familia como unidad para el análisis económico se basa en el supuesto de que es una entidad que toma decisiones conjuntas en lo relativo a la generación y asignación del ingreso”. Esta posibilidad de acción hace que la familia se constituya como una unidad de fundamental relevancia en el estudio de las desigualdades de ingreso; por lo cual, se resalta que el buen funcionamiento de una familia contribuye a una armonía familiar lo que posibilita a sus miembros el desarrollo psicosocial, buenos sentimientos, seguridad, identidad y bienestar; lo mencionado anteriormente juega un papel indispensable al momento de desarrollar las actividades laborales, dado que la persona debería contar con bases familiares positivas. Según Perdomo, Ramírez, Galán (2015):

Una familia funcional es saludable cuando afronta las crisis de forma congruente y busca la estabilidad, característica que no se da de manera aislada, sino que el ambiente y los sistemas de apoyo influyen en la respuesta adecuada ante las crisis.

Un sistema de apoyo fuerte es la organización del núcleo familiar y la actitud que tiene al momento de afrontar una adversidad, si la familia logra mantener un equilibrio entre estabilidad personal, familiar y laboral, podrá responder a las necesidades del entorno de forma satisfactoria; en caso contrario cuando las familias no logran ganar la capacidad de trabajo conjunto con una adecuada funcionalidad familiar sus integrantes intentan disolver la relación familiar, que se puede evidenciar en la descripción de Perdomo et al (2015) quien menciona que los cambios en la estructura familiar influyen en su funcionamiento, pues los roles de los integrantes ausentes deben ser suplidos por los integrantes permanentes, con lo cual genera tensiones y conductas

lesivas para el funcionamiento familiar, describiendo como ejemplo el aumento de la jefatura familiar femenina en los hogares.

Al conocer las variables de familia y trabajo que se han venido mencionando y sus cambios constantes es de suma importancia resaltar que existe una relación bilateral, ya que uno puede interferir con el desarrollo del otro, por ende, esta relación debe ser positiva, cuando la persona se siente bien en su hogar, al dirigirse a su lugar de trabajo posiblemente desempeñara su labor con buena actitud; los autores Gutek, Searle, Klepa (1991) (citado en Andrade y Landero, 2015):

Menciona tres tipos de conflicto trabajo/familia; “a. conflicto basado en el tiempo (trabajar horas extras, turnos de trabajo irregulares), b. conflicto originado en la tensión (cansancio físico y mental), c. conflicto relativo al comportamiento (dormir de día para trabajar de noche).

Estos conflictos interfieren directamente con el funcionamiento adecuado de un hogar, ya que, si la persona en su trabajo tiene que expandir su horario laboral, mantiene una jornada estresante, seguramente no tendrá tiempo para compartir con su familia y es aquí donde inicia el conflicto trabajo/familia.

La importancia de lograr una relación positiva entre el trabajo y la familia radica en que de esta forma el trabajador mantendrá un equilibrio óptimo entre su vida laboral y familiar, además la empresa donde labore la persona se verá favorecida, ya que obtendrá mejores resultados en su producción.

2. OBJETIVOS

General

Describir a través de la revisión de literatura la historia de la familia, el trabajo y como estos dos ejes se relacionan entre sí, sus cambios y la importancia del profesional de enfermería en la actualidad en estos dos contextos.

Específicos

- Describir la familia, trabajo y sus cambios históricos como han evolucionado hasta la actualidad.
- Identificar las relaciones existentes entre trabajo y familia.
- Describir la importancia que tiene el profesional de enfermería en el cuidado de la familia y el trabajo.

3. MATERIALES Y METODOS

La revisión de tema se realizó con base al análisis de literatura gris, páginas web y de bases de datos indexadas: EBSCOhost, ScienceDirect, Proquest, PubMed, Scielo, Redalyc, Elsevier; la búsqueda pretendía encontrar el desarrollo de la relación entre el trabajo y la familia y sus cambios históricos, por lo cual no se limitó la búsqueda en tiempo, sin embargo la información encontrada data después de 1990 siendo la mayoría de publicaciones referenciadas entre los años 2002 a 2018 (16 años). Los descriptores utilizados fueron: conflicto, trabajo, familia, historia, actualidad, enfermería, se utilizaron en idioma español, inglés y portugués.

Se realizó la lectura crítica del material seleccionado, el cual se caracterizó a través de matriz de análisis que contiene palabras clave, motor de búsqueda, año de publicación, país de origen, título, idioma, tipo de artículo, resumen, resultados relevantes, criterios de inclusión / exclusión, texto completo; seguidamente se clasificó según categorías preseleccionadas: historia de la familia, tipos de familia, historia del trabajo, conflicto trabajo-familia, rol del profesional de enfermería; se incluyeron referencias bibliográficas que se pudieran estudiar completas y que cumplieran con los datos descritos en la matriz todo aquel artículo que no cumpliera fue excluido.

Para el desarrollo del artículo de revisión de tema se tuvo en cuenta la Resolución 8430 de 1993 y la Ley 911 de 2004, en la que esta es considerada sin riesgo por tratarse de una revisión documental.

4. RESULTADOS

A través de la revisión de las bases de datos EBSCOhost, ScienceDirect, Proquest, PubMed, Scielo, Redalyc, Elsevier se encontraron los siguientes resultados; 6723 artículos (79,22 %): EBSCOhost, 1100 artículos (12,96 %): ScienceDirect, 210 artículos (2,47 %): Proquest, 333 artículos (3,92 %): PubMed, 120 artículos (1,41 %): Scielo; en Redalyc y Elsevier arrojaron 0 resultados. Del total de los resultados anteriores 41 artículos (0,48 %) cumplieron con los criterios de inclusión: palabras clave, motor de búsqueda, año de publicación, país de origen, título, idioma, tipo de artículo, resumen, resultados relevantes, criterios de inclusión / exclusión, texto completo, los artículos correspondían a 32 (78,04 %) en español, 7 (17,07%) en inglés y 2 (4,89%) en portugués.

De los 41 artículos las disciplinas encontradas fueron: psicología (68.29 %), enfermería (2,43 %), medicina (4,87 %), administración de empresas (4,87 %), economía (9,75 %), sociología (4,87 %), también se encontró que se trabaja de forma interdisciplinaria. Se evidenció que las temáticas estudiadas en estas investigaciones se enfocan hacia las experiencias de los individuos en los entornos de trabajo y familia, la organización del trabajo y la familia, el apoyo familiar y del trabajo como estos influyen en los conflictos, el contexto socioeconómico y como la familia y el trabajo son dos entornos que se unen entre sí y pueden generar un conflicto. Estos resultados dieron a conocer acerca de la historia de la familia, los tipos de familia, la historia del trabajo, el conflicto entre el trabajo y la familia, el rol del profesional de enfermería que implica que este sea dado desde un cuidado integral desde la persona y hacia el entorno que lo rodea.

5. ANÁLISIS

5.1 Historia de la familia

Desde la antigüedad se ha manejado el concepto de familia como la unión de un grupo de personas que mantienen un estrecho lazo afectivo durante extensos periodos de la vida en donde se comparten sueños y expectativas, así como sufrimiento y dolor, pero que de alguna manera sea sostenible seguro y ayude a propiciar un ambiente seguro libre de riesgos durante el paso del tiempo. Como nos menciona Alberdi (2014) el concepto de familia:

Es un conjunto de dos o más personas unidas por el matrimonio la filiación que viven juntos, pone sus recursos en común y consumen juntos una serie de bienes. La familia es reconocida universalmente como la unidad básica de la sociedad y constituye el espacio natural y recinto micro social para el desarrollo de sus integrantes.

La familia siempre ha estado presente en todas las sociedades y ha sido formada por distintos integrantes que contribuyen a mantenerla equilibrada o desequilibrada de acuerdo al contexto que estén experimentando. Como Páez (2017) afirma:

La familia también es un lugar de expresión de la vida privada y como institución de consolidación de lo público: se entiende como eje fundamental de los procesos de identidad social e individual y como referente que las personas suelen mantener durante su vida, y se constituye en uno de los “eslabones” del tejido social decisivos para el soporte económico, cultural y afectivo de la sociedad.

Como lo mencionaba los autores desde diferentes conceptos, la familia cumple diferentes funciones si es en el área privada, o en el área social, son dos contextos totalmente diferentes en donde los individuos realizan acciones específicas que contribuyen en el entorno que los rodea. Por otra parte, se dice que cada familia tiene unas características específicas como lo menciona Páez (2017) “las identifican tanto en el modo como se conforma, el modo de pensar, las vivencias, las experiencias, los cambios sociales y culturales”. Se denota que cada familia maneja las mismas características, pero cada una las observa y las experimenta de distintas maneras de acuerdo al ambiente en el que se encuentre en su entorno familiar. Esto diferencia a cada familia la cual es una pieza social que es única e incomparable, con distintos miembros, con distintas formas de costumbres, que engrana en el tejido cultural y económico.

También cabe mencionarse que cada familia genera unas relaciones que delimitan unos derechos y obligaciones de cada integrante del grupo. Sin embargo, en algunas ocasiones se presentan diferentes problemáticas comunes por las que atraviesa el grupo familiar en términos generales, como lo menciona Páez (2017), estas tienen que ver con el fortalecimiento de la capacidad de la familia para atender sus propias necesidades, el equilibrio entre el trabajo y las responsabilidades familiares; la reducción de la violencia doméstica y el alivio de la pobreza.

La familia puede ser entonces entendida como la unidad de referencia que rige la distribución entre el trabajo y lo doméstico, permitiendo la regulación de ambos aspectos.

La supervivencia de los individuos depende en gran medida de la unidad doméstica, pues constituye la principal defensa frente a la desocupación, el ingreso personal insuficiente, la vejez o la enfermedad (Weber, 1996).

La pertenencia a un hogar supone una experiencia de vida en común, de tal manera que cada miembro encuentra múltiples estímulos y obstáculos para su acción individual. Formar

parte de una familia también implica utilizar una misma infraestructura, aunque de manera desigual, para la satisfacción de sus necesidades (García, Muñoz y Oliveira, 1989). Como los autores lo indican son experiencias que se viven diariamente con los individuos y que cada uno intentara satisfacer las necesidades que se encuentran en su entorno, pero es importante conocer cuáles son las necesidades que están en conjunto exteriorizando, para poder dar una solución a las mismas y que todo se maneje de la mejor manera sin afectar esa relación.

5.2 Tipos de familia

Las familias han venido en el tiempo, así como ha venido cambiando el espacio social en el que se desarrolla, por lo cual el contexto en el que se encuentre un individuo (hijo, papa, etc.) puede influenciar en la perspectiva que este individuo tenga de las relaciones que mantiene con los otros integrantes de la familia y con su ambiente social. Como lo menciona Gutiérrez V (2008) “la composición de la familia en Colombia fue dando un giro debido a la respuesta de los cambios demográficos, migratorios, políticos y económicos en las últimas décadas del siglo XX”. Algunos estudios evidenciaron como afirma Weber (1996) “los rasgos y características de las familias de origen están presentes como condicionantes de la migración, la escolaridad y la ocupación de los individuos”. De aquí la importancia de tener en cuenta cuales son los tipos de familia y mirar las características para denotar cual es el conflicto que se está presentando y porque se está dando.

En un censo realizado en el 2002 en Chile como lo menciona Jiménez A, Moyano E. (2008):

El hogar nuclear -padre, madre e hijos- sigue siendo predominante (57,0%), sin embargo, respecto a otros tipos, se muestra la persistencia de un aumento de los hogares de tipo extenso (presencia de otros miembros

de parentesco distinto a padres e hijos), mientras que se produce un incremento gradual y sistemático, del hogar unipersonal, de 8,3% en 1992 a 11,6% en 2002.

Como se mencionó anteriormente la familia nuclear es la que predomina, a pesar de que han surgido otros tipos de familia que han venido teniendo gran impacto en la actualidad.

Ahora se explicará detalladamente cuáles son esos diferentes tipos de familia con ejemplos algunos:

Están las Familias nucleares: es una familia tradicional. Padres e hijos estos muestran en su interior cierta diversidad en su constitución, ya que se puede distinguir de jefatura masculina y femenina. Esta es una de las familias que más relevancia ha tenido en la historia debido a su asociación con la iglesia católica y la institucionalización del matrimonio requisito para componer una familia y su asignación de roles.

Familias extensas, compuestas, extendidas: son tres generaciones compartiendo el hogar; también compuesta por un núcleo al que miembros de otras generaciones se anexan al núcleo de uno de ellos. Como lo menciona Jiménez A, Moyano E. (2008) la familia extensa es una familia en donde va la unión de varias generaciones por lo cual es una familia que es tradicional y que en muchas ocasiones esta contribuye a generar un crecimiento de la misma, y a enfrentar las crisis económicas que puedan presentarse en algún momento.

Familia monoparental: grupo con madre o padre cabeza de familia; son hogares con jefatura femenina predominantemente, ha adquirido status, pues se le considera familia incompleta. Ejemplo: un hijo o varios hijos y la madre encabeza el hogar.

En este caso las mujeres ejercen un papel fuerte porque el padre se retira del hogar y la mujer es la que se encarga de la supervivencia de la familia, trabajando para generar ingresos para suplir

las necesidades de la misma. Este tipo de familia se puede formar por problemas que ocurrieron en el entorno y propicio una separación o divorcio.

Como se señaló anteriormente los autores nos dan a conocer unos tipos de familia que vienen desde la antigüedad y que aún están presentes en nuestra sociedad, dando cabida en el contexto histórico a la conformación de nuevos tipos de familia de las que hablaremos a continuación:

En primera instancia se describe las familias de facto, fueron estudiadas en la década de los ochenta. Se encontró un importante incremento de esta tipología. En Colombia se encontró la diferencia socio jurídica entre familia legal y la familia de hecho, con base en tipo de unión de la pareja. Haciendo referencia a una pareja que no necesariamente tiene que estar casada para ser una familia dando peso al hecho de vivir juntos.

La familia simultánea, “los tuyos, los míos y los nuestros”. Este tipo de familia está conformada por dos núcleos rotos que se unen; hace referencia a la unión de un esposo separado de su familia original con una esposa separada de su familia original, que se unen entre sí y con los hijos de ambos y se tienen nuevos hijos.

Los diferentes tipos de familias que nos muestran los autores que encontramos descritas al día de hoy que como se describió previamente son diferentes en su conformación, número, roles y funcionamiento, presupone de parte de los profesionales de la salud que se debe tener una actitud positiva con visión integral, durante la evaluación, intervención y seguimiento de las personas y sus familias objeto de cuidado.

5.3 Historia del trabajo

El trabajo ha sido uno de los determinantes más importantes desde la existencia de la humanidad, porque se necesita un sustento para poder suplir las necesidades que tenga cada individuo.

Albanesi R (2015) describe en su escrito que Hegel y Marx en el siglo XIX destacaron al trabajo como un acto esencial, inherente o propio de la condición humana como acto de creación, evidenciando paradójicamente que en la misma época el trabajo asalariado se desarrolló bajo condiciones estructurales de injusticia, desprotección e inseguridad.

Como lo mencionan los autores desde esta época el trabajo ha sido indispensable en la vida cotidiana de los individuos ya que contribuye a suplir las necesidades del día a día. Pero también cabe recalcar que en algunas ocasiones la forma de trabajo no es óptima y esto ocasiona en el trabajador problemas que son acumulados y que conllevan a que el mismo, mezcle todos los factores con los que están en su casa. Por otro lado, se encuentra que las condiciones del trabajo tienen el potencial de influir en la salud, el bienestar, el desarrollo y el desempeño de las personas.

Con el pasar de los años y la llegada de la modernidad, el trabajo es asumido como una actividad clave para la autonomía del individuo, más allá de ser un bien colectivo, según afirma Romero, (2017) el trabajo es un conjunto de valores, actitudes y creencias de características flexibles y dinámicas, que son el resultado de la socialización en y con el trabajo, realizado en un contexto socio-histórico, que configuran una identidad con la profesión y que son asumidos por un colectivo de personas.

En la antigüedad el trabajo era visto como algo que tocaba hacerse porque tocaba y era de forma mecanizada, sin recibirse una bonificación, hoy en día el trabajo es tan importante porque

se generan recursos que son necesarios para el sostenimiento de un individuo o una familia y ayudan tanto en el desarrollo moral, político y psicológico. También se requiere asumir un tiempo (espacio y horario determinado) para poderlo hacer, sino también una serie de vínculos como las relaciones sociales que se gestan cuando se realiza un trabajo el cual exige esfuerzo físico y mental, la satisfacción de haber realizado una labor que se considera gratificante (Durán, 2006; De la Garza, 2007, 2010).

El trabajo es visto desde diferentes puntos de vista dependiendo de la experiencia que cada individuo tenga en cuanto al ambiente que se presenta y la remuneración; como por ejemplo: si en un trabajo, los factores como espacios adecuados y cómodos, se percibe de manera positiva, esta se considera favorable para el individuo; si al contrario se observa como condiciones inadecuadas, horarios extensos con pagos inapropiados será desfavorables y de allí dependerá como se sienta el ambiente en un área de trabajo.

Uribe (2016) menciona la interacción de la persona con los aspectos del contexto laboral genera percepciones sobre las condiciones organizacionales. En este complejo proceso cognitivo se puede presentar ajuste, o no, entre estas y las expectativas de las personas, emergiendo como consecuencia satisfacción o insatisfacción.

Dependiendo de las interacciones que tenga cada individuo se observara adecuada o inadecuadamente los aspectos que están alrededor del trabajador. Por ende, siempre se quisiera que los lugares de trabajo fueran eficientes para el trabajador sin generar problemas que puedan afectar su estado óptimo de salud y la relación con la familia.

5.4 Conflicto trabajo-familia

Jiménez A, Moyano E. (2008) citando a Goldsmith (1989) señala que el trabajo y la familia se constituyen en las dos esferas fundamentales que sirven de nicho ecológico básico donde actúa el ser humano, reconocidos como mutuamente interdependientes y que no pueden ser estudiados ni comprendidos de manera independiente. Teniendo en cuenta que hay una unión de estos dos campos de desarrollo de la persona, se va a crear una relación mutua ya sea de manera positiva o negativa, evidenciado en investigaciones que han mostrado que con el paso de los años los sucesos importantes del trabajo y la familia afectan bilateralmente. Como lo menciona Singh L. (2014), describe que, a principios de la década de 1960, los investigadores comenzaron a estudiar y conectar puntos entre trabajo y familia, posterior a lo cual, numerosos estudios sobre la vida laboral demostraron que lo que sucedió en el lugar de trabajo tuvo un impacto significativo en las personas y sus familias de manera favorable o desfavorable; como lo indica el autor anteriormente hacia esta fecha en específico fue en donde distintas investigaciones arrojaron que efectivamente los hechos que ocurren en el trabajo y la familia se ven afectados con los distintos individuos que lo conforman sino se tiene un manejo adecuado.

También se encuentra que la perspectiva del conflicto se asume cuando las personas que tienen múltiples roles en los entornos en que desarrolla pueden alterar la homeostasis familiar o laboral, deriva inevitablemente en conflicto y estrés, en detrimento de su calidad de vida (Jiménez A, Moyano E, 2008, citando a Barnett, 1988).

Por otro lado, se denota que el hecho de pertenecer a una familia nuclear, monoparental o de otro tipo y empezar a cambiar de rol social (familia, religión, trabajo, comunidad, etc.), provee significado y estructura en las vidas de las personas. Como lo denota los autores Martínez C, Vera J, Paterna C, Alcázar A. (2002). “los múltiples roles pueden crear exigencias

contradictorias de tiempo que originen tensión y conflicto, en otras muchas ocasiones la implicación proporciona beneficios personales sustanciales tales como la ampliación de recursos y recompensas, fuentes alternativas de autoestima, apoyo y control”, lo que nos muestra que el hecho de realizar diferentes funciones, en distintos lugares ocasiona un estrés al individuo, que tiene que encontrar la forma de resolver los inconvenientes que se presenten de la mejor manera posible en su entorno de desarrollo caso contrario podrá generarse un conflicto bidireccional.

El conflicto trabajo-familia se considera un riesgo psicosocial importante pues involucra dos elementos significativos en la vida de los trabajadores según lo descrito por Andrade R, Landero H (2015).

Sierra, Rodríguez y Guecha (2009) describen el riesgo psicosocial como las variables asociadas a aspectos intralaborales, extralaborales e individuales, que, al entrar en una inadecuada interacción, aumentan la probabilidad de enfermedad física, mental y social, lesión o daño en el trabajador, haciendo ver los riesgos a los que está expuesta la persona trabajadora y que pueden ser objeto de intervenciones en el cuidado integral del mismo con actividades preventivas y correctivas que aminoren el impacto que genere la exposición de un peligro determinado.

Por otra parte, se encuentra que estos ejes trabajo y familia son importantes en la mayoría de las personas porque al generarse una relación inadecuada puede contribuir en la calidad de vida y en la salud física, mental o social del individuo, evidenciado en síntomas de malestar psicológico relacionados con ansiedad o lo depresión. Siempre se debería poder alcanzar un equilibrio con el fin de disminuir este conflicto, como lo menciona Andrade R, Landero H (2015) “el balance entre el trabajo y la familia se genera cuando las actividades y aspiraciones correspondientes a ambos dominios son compatibles entre sí”.

Román P, Padrón M, Ramírez T (2012) mencionan que tanto el trabajo como la familia deben definirse de manera específica uno en relación con el otro; debido a su insociabilidad, siendo la familia el lugar donde se realiza una distribución obligada de actividades laborales. Como resultado tenemos que muchos de los problemas que ocurren en el trabajo se mezclan con los problemas familiares generando disfunción familiar y estrés que en muchas ocasiones es difícil de controlar.

En un estudio realizado por Román P, Padrón M, Ramírez T (2012) se encontró que si las personas trabajan en sus casas teniendo un negocio, la unión de trabajo y familia va a ser un poco mejor porque buscan soluciones para tratar de manejar un problema que se les pueda presentar en un mismo entorno a diferencia de un trabajador que tiene que ir a realizar sus obligaciones lejos de su casa y volver a su casa para descansar y al día siguiente volver a su sitio de trabajo a realizar sus labores.

Hay que tener en cuenta que cuando se trata de una familia nuclear en la que la dinámica familiar es que los dos padres trabajan durante toda la semana, los hijos estudian y otras personas diferentes a la familia son las que trasladan a los hijos hacia la escuela, siendo poco el espacio y tiempo que comparten con la familia, lo que genera una situación de conflicto al querer compaginar las demandas de sus trabajos con el deseo de pasar mas tiempo con sus familias, empeorado por jornadas laborales extensas que no les permiten participar de manera completa en la crianza y las tareas domésticas, situaciones en las que se ven abocadas muchas familias por los cambios en las condiciones laborales que obligan a la familia a tener que aumentar los ingresos económicos por medio del trabajo de ambos padres. (Aguirre Z, Martínez M, 2006)

De otro lado, cuando se trata de una familia monoparental femenina, la situación laboral de la mujer ha venido cambiando en los últimos años. En 1996, el sexo femenino constituía el

38,67% del total de la población laboralmente activa, porcentaje que pasó a ser de un 51,45% en el 2004, aumento favorecido por la tendencia actual de la mujer a mantenerse en el empleo a lo largo de toda su vida, ya que no abandona el mercado laboral al casarse o tener hijos y se incorpora a su puesto de trabajo tras la maternidad.

Durante mucho tiempo se ha considerado que la relación entre el entorno laboral y el familiar es conflictiva. La hipótesis de conflicto plantea que desempeñar simultáneamente diversos roles, cuyas demandas son incompatibles entre sí, genera tensiones al tratar de dar respuesta a las exigencias de tiempo, energía y recursos personales que conlleva cada uno de estos roles.

Los individuos cuando están implicadas en un trabajo remunerado es una parte importante en sus vidas y las circunstancias que ocurran en este le afectara tanto de manera personal como en su entorno familiar, apoyando en el planteamiento de Álvarez A, Gómez I. (2011) indicando que, si el trabajador tiene un apoyo organizacional, en la que los supervisores de trabajo estén pendientes de apoyar los niveles de satisfacción del trabajador, se podrá proveer un mejor desempeño y estado de función familiar.

La satisfacción laboral tal como ha sido informado por distintos autores, ya que a medida que aumenta el conflicto trabajo-familia, disminuye la satisfacción laboral. Aquellos individuos que experimentan que su trabajo les dificulta pasar más tiempo y de mejor calidad con su familia, tienden a percibir su trabajo de forma negativa, ya que las condiciones de éste les imposibilitan hacer aquello que desean, por lo que disminuye su grado de satisfacción con las distintas facetas relacionadas con el trabajo. Se pueden crear estrategias encaminadas a disminuir todos los factores que contribuyen a ocasionar una relación inapropiada con la familia. Como lo señala Gómez E, Villa V (2014), estas se pueden clasificar de esta manera.

- Secuenciación (comprende las licencias laborales de promoción de la jornada parcial y la flexibilización temporal y espacial de las jornadas de trabajo, etc.)
- Derivación (implica los subsidios para adquirir servicios privados de cuidado, prolongación de horarios escolares, servicios de transporte escolar, etc.)
- Promoción de cambios culturales y redistribución de roles en el ámbito del hogar (incluye las licencias por paternidad).

Como Gómez E, Villa V (2014) lo plantea, se pueden mantener estas estrategias que alguna área de trabajo se utiliza, pero en otras no, se podría unificar para que en todos los lugares se aplicara y así se disminuyera al máximo todos estos problemas que afectan fuertemente los entornos.

5.5 Rol del profesional de enfermería

El crecimiento del profesional de enfermería a lo largo de los años se ha alcanzado a través la experiencia y los conocimientos de la disciplina, permitiendo que se desempeñe en diversos campos de trabajo, en donde realiza diferentes acciones en pro de un óptimo cuidado de los pacientes y de los servicios en los cuales se desarrolla. Es así como vemos que el profesional ha ido entrando en entornos como el trabajo y la familia.

La enfermería en el entorno familiar busca cuidar desde un enfoque familiar que implica incluir a la familia en el proceso de la prestación de cuidados, que va enfocada a atender las necesidades y preocupaciones que se estén generando, confortándola siempre a utilizar sus propios recursos, humanos y materiales; presentando una atención de ayuda, cooperación, coordinación y asesoramiento de los cuidados que se deben tener presentes de acuerdo a las necesidades. Según Horwitz (2002) “debe haber una interacción de distintos componentes como lo es mirar la salud física y psicológica de cada integrante, el manejo de los problemas, la calidad de las relaciones interpersonales entre los miembros; las características socioeconómicas,

demográficas y culturales”. Si el profesional tiene la capacidad de fortalecer estas relaciones de cuidado, la salud de la familia estará íntegra y se disminuirán los riesgos de estar expuestos a diferentes problemas que puedan afectar la integridad de los individuos. Se pueden utilizar diferentes herramientas como lo es el APGAR familiar como lo sugiere Suarez M, Alcalá M (2014) “es útil para evidenciar la forma en que una persona percibe el funcionamiento de su familia en un momento determinado”. Esta herramienta es indispensable para el personal de enfermería ya que ayuda al personal a identificar como es que es la función en una familia determinada.

La enfermera en el área de trabajo también es indispensable ya que también permite identificar cuáles son los problemas que se encuentran alrededor de este entorno y así generar pautas de ayuda en el autocuidado del trabajador y que la labor que realice sea de manera óptima sin afectar en el entorno familiar, por medio del personal que se encuentra realizando actividades de liderazgo, que se generen una unión entre el mismo y así mismo disminuir al máximo problemas que puedan ser llevados a las casas de los trabajadores, y al contrario que sea fortalecida esa relación. En donde el trabajador se sienta en condiciones eficientes.

Por otro lado, encontramos el ecomapa como lo menciona Suarez M (2015), “es una herramienta que ayuda a reconocer la presencia o no de recursos de apoyo social extrafamiliar en una persona o familia”. Esta herramienta es de gran importancia ya que permite identificar si las familias tienen recursos y que individuos son los que están trabajando para fortalecer estos recursos que ayudan a suplir las necesidades de los entornos.

Como se analizó anteriormente son dos herramientas eficientes para el personal de enfermería para encontrar datos importantes que se pueden utilizar para establecer un diagnóstico de enfermería, en donde se pueda planificar intervenciones de enfermería que van encaminadas a

promover óptimas pautas de cuidado que conlleve a un equilibrio en el funcionamiento de cada familia, ya que los cuidados son diferentes para cada familia.

Por último, es importante indicar que el enfermero siempre estará dado para entregar un cuidado integral desde la persona y hacia el entorno que lo rodea.

5.6 Desafíos del profesional de enfermería

Los desafíos que tiene el profesional de enfermería son identificar por medio de las herramientas que se utilizan en los entornos de la familia y del trabajo (APGAR Familiar y ecomapa), cuáles son los problemas que se encuentran inmersos, para que por medio de los diagnósticos de enfermería que el profesional puede adecuar de acuerdo a la situación que se esté presentando, genere intervenciones que traten de dar soluciones de los mismos.

Por otra parte, se requiere que el enfermero este más en estos entornos y se puedan generar más investigaciones, en donde se busque dar un mejoramiento continuo en los entornos de trabajo en donde se sienta un ambiente de armonía y no que estos problemas que se están presentando sean mezclados con los que ocurren en el entorno familiar y no se dé una solución eficiente.

Cabe recalcar que para que se dé esto se deberá trabajar en conjunto con los individuos que conforman las familias, y el personal que se encuentra en el trabajo porque ellos son los que conocen esa interacción.

Por último, es indispensable que el profesional fortalezca acciones que vayan encaminadas a la prevención de conflictos en las familias y en el trabajo.

6. DISCUSIÓN

Se evidencia que en la revisión realizada existe un conflicto entre el trabajo y la familia, desde los diferentes contextos ya sea por la conformación de la familia si es monoparental u otra los roles que se van a tener van a cambiar si el individuo está en la casa con su familia o si este, ya está ejerciendo una labor en un trabajo determinado. También se denota bastante que el horario trabajado influye al tener poco tiempo para compartir con la familia y la carga va a estar reflejada en un solo individuo y es allí en donde se empieza a ver que se genera un conflicto.

El rol de enfermería ha estado presente en los diferentes entornos, en la familia se identifica la problemática de cada una y así se pueden generar intervenciones de cuidado, lo mismo ha ocurrido con el trabajador; pero es allí en donde se ve que se han venido analizando por aparte y no se han trabajado en conjunto estos dos ejes, como se encontró en la mayoría de la literatura se encuentra a nivel internacional, y es baja la participación investigativa de Colombia y es por parte de psicología en un 68.29 % el que se encarga de realizar este tipo de análisis; se encuentra que las enfermeras profesionales tienen poca contribución en artículos es de un 2,43 %; en donde se haga este tipo de relación que afecta a la población y que es indispensable que basado con los resultados se intervengan con los diferentes instrumentos (APGAR familiar, ecomapa, etc.) que son óptimos para encontrar los factores negativos inmersos, y también los enfermeros tienen una gran labor en estas problemáticas.

Se establece en muchos de los artículos analizados la necesidad de que el profesional de enfermería indague y aborde más en esta temática con el fin de aumentar las intervenciones de cuidado en estas dos poblaciones que son importantes ya que ejercen distintos roles dependiendo del entorno en el que se esté desempeñando.

7. CONCLUSIONES

- En la revisión de tema se logró describir desde algunos antecedentes históricos como ha surgido la familia y el trabajo.
- Mediante la revisión de tema se evidencia que independientemente del tipo de familia o el trabajo que realice una persona, los problemas que se estén presentando afectaran bilateralmente, y la calidad de la relación se verá perjudicada.
- Para los profesionales de enfermería, es indispensable conocer estos entornos para que mantengan un acercamiento con los individuos y puedan así generar cuidados específicos de protección para disminuir daños a largo plazo.

8. SUGERENCIAS Y RECOMENDACIONES.

- Participar en investigaciones multidisciplinarias que permitan hacer un análisis detallado de los entornos familiares y laborales para detectar los problemas que ocurren en estos dos lugares y proponer soluciones a los mismos.
- Identificar los roles que el profesional de enfermería puede desempeñar en el cuidado de una adecuada relación familia-trabajo.
- Contribuir a que enfermería indague y aborde más acerca de las diferentes herramientas que puede utilizar para aumentar el conocimiento e identificar cuando se está presentando un conflicto ya sea desde el trabajo o desde la familia, para así buscar intervenciones que contribuyan a disminuir estos problemas que no solo afectan a un individuo, sino que estarían afectando en conjunto a varias personas.

9. REFERENCIAS

1. Albanesi R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. Núcleo básico de revistas científicas argentinas, 25.
2. Detmers J. (2017). How extended work availability affects well-being: The mediating roles of psychological detachment and work-family-conflict. *Trading as Taylor y Francis Group*. 31(1): 24-41.
3. Unruh Lin. (2016). Work-Family conflict among newly licensed registered Nurses: A structural equation model of antecedents and outcomes. *Journal of Healthcare Management* 61(2).
4. Singh L. (2014). Work-family conflict and quality of work life among veterinary doctors. *The Indian Journal of Industrial Relations*. 49 (4).
5. Rhnima Z, Wils T, Frigon M. (2014). Conflits travail-famille et intention de quitter dans le domaine de la santé. *Relations industrielles*. 69 (3).
6. Hoobler J, Wayne S, Lemmon G (2009). Bosses' perceptions of family-work conflict and women's promotability: glass ceiling effects. *Academy of Management Journal*. 52 (5): 939-957.
7. Martínez C, Vera J, Paterna C, Alcázar A. (2002). Antecedentes del conflicto interrol y su relación con el autoesquema de género. *Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia*. 18(2): 305-317.
8. Álvarez A, Gómez I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*. 9 (16): 89-106.

9. Rodríguez V, Palací F, Topa G. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción psicológica*. 14(2): 193-210.
10. Sanz A, Rodríguez A. (2011). El Efecto del Acoso Psicológico en el Trabajo sobre la Salud: El Papel Mediador del Conflicto Trabajo-Familia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 27 (2): 93-102.
11. Jiménez A, Moyano E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista UNIVERSUM*. 23(1): 116-133.
12. Gutiérrez L, Muñoz M, Vargas P. (2017). Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: caso Universidad de Antioquia. *Revista ciencias estratégicas*. 25(38): 299-317.
13. Segado S, Osca A, López A. (2013). Trabajo Social con familias y conflicto familia-trabajo. *Cuadernos de trabajos social*. 26(2): 253-254.
14. Jiménez A, Mendiburo N, Olmedo P. (2007). Satisfacción familiar, apoyo familiar y conflicto trabajo-familia en una muestra de trabajadores chilenos. *Avances en Psicología Latinoamericana*. 29(2): 317-329.
15. Chen L, Liu J, Yang H, Wang H., Huang Y, Cheng H., Tang D, Liu M, Zhang N. (2018). Work-family conflict and job burn-out among Chinese doctors: the mediating role of coping styles. *General psychiatry* . 31 (1).
16. Yoo G, Lee S. (2018). It Doesn't End There: Workplace Bullying, Work-to-Family Conflict, and Employee Well-Being in Korea. *International journal of environmental research and public health*, 15(7).
17. Andrade Rodríguez, L. G. y Landero Hernández, R. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1):185-198.

18. Martínez A, Pérez M, Vela M, Carnicer M. (2004). El conflicto trabajo - familia: un estudio empírico de factores familiares y laborales. *Rev. Capital humano*. 175: 54
19. Otalora G. (2007) La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombiana. *Rev. Cuad Adm.* 20 (34): 139-160
20. Riquelme E, Rojas A, Jiménez A (2012). Equilibrio trabajo familia, apoyo familiar, autoeficacia parental y funcionamiento familiar percibidos por funcionarios públicos de Chile. *Rev. Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. 18(15).
21. Aguirre Zubiaurre Z, Martínez Díaz M P (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre medicina*. 17: 14-24.
22. Roman R P, Padron M I, Ramirez G T (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación? *UAEM*, 60: 229-253.
23. Aguilera A, Guirardi M (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
24. Jiménez A, Moyano E (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Revista UNIVERSUM* .23 (1)
25. Pérez Rodríguez V, Palaci Descals F, Topa Cantisano G (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción psicológica*, 14(2), 193-210
26. Jiménez Figueroa A, Aravena Vega V (2015). Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Pensamiento psicológico*, 13(2), 123 – 135

27. Álvarez A, Gómez I. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16) : 89-106
28. Perdomo A Y, Ramírez A C, Galán F E. (2015). Asociación de la funcionalidad familiar entre padres e hijos adolescentes en Neiva. *Av. Enferm*, 33(1): 94-103.
29. Páez-Martínez, R. M. (2017). Tendencias de investigaciones sobre la familia en Colombia. Una perspectiva educativa. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 15 (2): 823-837.
30. Gómez E, Villa V (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia Juris*, 10(1): 11-20.
31. Asociación Colombiana de Facultades de Medicina (ASCOFAME). (2008). *Fundamentos en salud Familiar*.
32. Suarez M (2015). Aplicación del ecomapa como herramienta para identificar recursos extrafamiliares. *Rev. Medica la paz*. 21 (1).
33. Nascimento L, Oliveira I, Andrade R, Falleiros D (2014). Genograma e ecomapa: contribuições da enfermagem brasileira. *Text context enfermagem enfermagem*. 23(1): 211-220.
34. Arias C, L. (1994). El APGAR familiar en el cuidado primario de salud. *Colombia Medica Univallle*. Vol. 25. Núm. 1
35. Souza A, Martins G, Araujo C (2009). O genograma e o ecomapa no cuidado de enfermagem em saúde da família. *62(3)*: 407-416.
36. Gastañares I, Cerrato J (2008). Transformando el conflicto trabajo/familia en interacción y conciliación trabajo/familia. *1*: 17-41.

37. Martínez A, Vela M, Pérez M (2004). El conflicto trabajo-familia: un estudio empírico de factores familiares y laborales. *Revista capital humano*. 175.
38. Fernández J, Escalante E, Palmero F (2011). Revisando algunas herramientas de evaluación sistémica. *Psicoperspectivas*. 10(1): 190-208.
39. Organización Internacional de trabajo (2018). Los individuos, el trabajo y la sociedad. Nota informativa. 15-17. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf
40. Richter J (2011). El concepto ampliado de trabajo: los diversos trabajos. *Revista gaceta laboral*. 17(2): 169-189.
41. Canga A, Esandi N (2016). La familia como objeto de cuidado: hacia un enfoque integrador en la atención de enfermería. *Sistema sanitario de Navarra*. 39 (2): 319-322.