

**INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN LA DINAMICA FAMILIAR DE LOS
EMPLEADOS DE LA FUNDACIÓN WANAWA EN EL DISTRITO ESPECIAL,
TURÍSTICO Y CULTURAL DE RIOHACHA**

**DAYANA KATHERINE CASAS BLANCO
SINDY YULIETH GUZMAN GARCIA**

**UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADOS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
RIOHACHA-LA GUAJIRA
2021**

**INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN LA DINAMICA FAMILIAR DE LOS
EMPLEADOS DE LA FUNDACIÓN WANAWA EN EL DISTRITO ESPECIAL,
TURÍSTICO Y CULTURAL DE RIOHACHA**

**DAYANA KATHERINE CASAS BLANCO
SINDY YULIETH GUZMAN GARCIA**

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista En
Resolución De Conflictos**

**Director
ALEXIS CARABALÍ ANGOLA**

**UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADOS
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS
RIOHACHA-LA GUAJIRA
2021**

NOTA DE ACEPTACIÓN

PRESIDENTE DEL JURADO

JURADO

JURADO

Riohacha, febrero de 2021.

DEDICATORIA

Como principal motor de mi vida Dios, sin su ayuda y su respaldo nada hubiera sido posible. Asi mismo, mi madre Luz Estela Blanco, mi principal apoyo quien siempre ha estado impulsándome como ser humano y profesional, su respaldo fue imprescindible para este gran logro.

No puedo pasar por alto a mi jefa Sandra Cortes, quien también me animo y apoyo para hacer realidad este sueño.

Por último y no menos importante, mi esposo Fredys Anillo y mis hijos Sara y Daaniell, quienes fueron mi fortaleza en momentos de dificultad.

DAYANA KATHERINE CASAS BLANCO

DEDICATORIA

A Dios y a mi madre Benigna García Sierra, por forjar en mí una mujer fuerte y empoderada de cada proyecto, a mis hermanos y amigos como también a mis compañeras de trabajo por unirnos en tan bonita causa.

Y a ti Pedro Antonio Pinzón Méndez, que aunque ya no te encuentras con nosotros en vida fuiste un gran ejemplo de ánimo y superación y siempre lo recordare para hacer de mí una excelente mujer y profesional.

SINDY YULIETH GUZMAN GARCIA

AGRADECIMIENTOS

Primeramente a Dios, a nuestras familias por el apoyo brindado a este sueño que hoy se convierte en realidad, así mismo, a la universidad de La Guajira, por ser nuestro pilar de formación, a todos los docentes que hicieron parte de nuestro proceso de aprendizaje, recalcando de forma especial el apoyo de nuestros evaluadores Marlyn Manotas y Jahaina López, así como también a nuestro director de tesis, el Doctor Alexis Carabalí, a quienes agradecemos inmensamente su paciencia, sabiduría y comprensión.

Debemos resaltar, que no ha sido sencillo el camino hasta ahora, pero gracias a sus aportes, a su amor, a su inmensa bondad y apoyo, lo complicado de esta meta se ha notado menos, les agradecemos y hacemos presente nuestro gran afecto hacia ustedes.

**DAYANA KATHERINE CASAS BLANCO
SINDY YULIETH GUZMAN GARCIA**

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS	7
LISTA DE FIGURAS	8
LISTA DE ANEXOS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
INTRODUCCION.....	12
CAPITULO I.....	1
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
1.1.1. Formulación del problema.....	8
1.1.2. Sistematización del problema.....	9
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.2.1. Objetivo general	9
1.2.2. Objetivos específicos.....	10
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	10
1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.5.1. Delimitación temática.....	14
1.5.2. Delimitación espacial	14

1.5.3. Delimitación temporal	15
CAPITULO II.....	16
2. MARCO TEÓRICO	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	16
2.2. BASES TEÓRICAS	22
2.2.1. Estrés laboral	22
2.2.2. Dinámica familiar	34
2.3 MARCO CONCEPTUAL	45
2.4 SISTEMA DE VARIABLE	47
2.4.1 Definición nominal.....	47
2.4.2 Definición conceptual.....	47
2.4.3 Definición operacional	47
CAPITULO III	50
3. MARCO METODOLÓGICO	50
3.1 ENFOQUE INVESTIGATIVO	50
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	51
3.2 DISEÑO INVESTIGATIVO	51
3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	52
3.6 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	54
3.6.1 Validez.....	54

3.6.2 Confiabilidad	55
3.7 TECNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS	56
CAPITULO IV	57
4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	57
4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS	57
CAPITULO V	75
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	75
5.1 CONCLUSIONES.....	75
5.2 RECOMENDACIONES	78
BIBLIOGRAFÍA.....	80
ANEXOS	82

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables.....	49
Tabla 2. Opciones de respuesta.....	54
Tabla 3. Escala de interpretación para el coeficiente de alpha cronbach.....	56
Tabla 4. Causas del estrés laboral.	58
Tabla 5. Consecuencias del estrés laboral en el desarrollo familiar.	63
Tabla 7. Elementos de la dinámica familiar permeados por el estrés laboral.	66
Tabla 8. Estrategias de afrontamiento familiar del estrés laboral.	72

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Causas sociales.	59
Figura 2. Problemas laborales.	60
Figura 3. Causas biológicas.	61
Figura 4. Causas químicas y ambientales.	62
Figura 5. Ansiedad.	63
Figura 6. Depresión.	64
Figura 7. Efectos biológicos.	65
Figura 8. Comunicación.	67
Figura 9. Afectividad.	68
Figura 10. Autoridad.	69
Figura 11. Roles.	70
Figura 12. Responsabilidad.	71
Figura 13. Afrontamiento orientado al problema.	72
Figura 14. Afrontamiento orientado a las emociones.	73

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Formato de instrumento.....	82
--------------------------------------	----

RESUMEN

En la actualidad los ritmos de trabajo en las organizaciones implican grandes cantidades de horas y esfuerzos físicos, emocionales y psicológicos, lo que trae consigo una serie de consecuencias en la vida del trabajador que terminan menoscabando su bienestar, lo cual se ve reflejado en la dinámica de sus familias. De este modo, el objetivo general de la presente investigación es “Analizar la influencia del estrés laboral en la dinámica familiar de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha”. Por tal motivo, la presente investigación es de carácter cuantitativo.

La metodología cuantitativa utiliza la recolección y el análisis de datos de la población para contestar preguntas de investigación y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población, los cuales permitirán la construcción y la demostración de las teorías a través del razonamiento deductivo. Por último, concluye que el estrés ha generado ciertos problemas dentro de los núcleos familiares, como lo son los problemas de comunicación entre los miembros, así mismo la falta de afectividad de la persona involucrada en la situación conflictiva. Del mismo modo, se presentan situaciones conflictivas que infieren en la autoridad y el rol que representa esta persona dentro de su núcleo familiar, producto de las modificaciones en su conducta y forma de desarrollarse dentro del entorno familiar.

Palabras Claves: Estrés laboral, dinámica familiar, afrontamiento, adaptabilidad.

ABSTRACT

At present the work rhythms in organizations involve large amounts of hours and physical, emotional and psychological efforts, which brings with it a series of consequences in the life of the worker that end up undermining their well-being, which is reflected in the dynamics of their families. Thus, the general objective of this research is "To analyze the influence of work stress on the family dynamics of the employees of the Wanawa Foundation in the Special, Tourist and Cultural District of Riohacha". For this reason, this research is quantitative in nature.

The quantitative methodology uses the collection and analysis of population data to answer research questions and relies on numerical measurement, counting, and frequently the use of statistics to accurately establish patterns of behavior in a population, which will allow the construction and demonstration of theories through deductive reasoning. Finally, it concludes that stress has generated certain problems within family nuclei, such as communication problems between members, as well as the lack of affectivity of the person involved in the conflict situation. In the same way, there are conflictive situations that infer the authority and role that this person represents within their family nucleus, as a result of changes in their behavior and way of developing within the family environment.

Key Words: Work stress, family dynamics, coping, adaptability.

INTRODUCCION

El estudio que se presenta, es el producto de alianza entre la academia y la sociedad local. Es por ello, que la investigación tuvo como objetivo el “Analizar la influencia del estrés laboral en la dinámica familiar de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha”. En este sentido, el documento consta de una estructura capitular que permite describir el proceso investigativo, la cual se detalla de la siguiente forma:

En el primer capítulo, se detallan los aspectos generales del estudio como el planteamiento del problema, formulación del mismo, sus objetivos, justificación y delimitación, los cuales determinaran los parámetros de la influencia del estrés laboral en la dinámica familiar de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, así como la importancia de la realización de la presente investigación y del problema central de la misma.

El segundo apartado, está relacionado con el marco referencial el cual se constituye como un elemento relevante para la investigación desarrollada. Es por ello, que se referencian trabajos o estudios de autores en relación con las variables en estudio. Así mismo, se describe el fundamento teórico que sustenta los postulados de los diversos autores en relación a las variables analizadas.

En este recorrido descriptivo, se presenta el tercer capítulo que relaciona todos los aspectos metodológicos que se abordaron a lo largo de la investigación como fueron el tipo, diseño, enfoque, población seleccionada, técnicas e instrumentos para la recolección de la información, con los cuales se desarrolló un proceso de recolección de información precisa que pudiera definir las

características relacionadas con las representaciones sociales sobre la influencia del estrés laboral en la dinámica familiar de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

En lo referido al cuarto capítulo, se analizan y discuten los resultados en relación a sus objetivos específicos, variables y dimensiones, esto permite identificar directamente a partir de los relatos de los encuestados, los distintos aspectos relacionados con la influencia del estrés laboral en la dinámica familiar, de esta forma se podrán establecer unas conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, el apartado cinco se establecen las conclusiones y recomendaciones derivadas del trabajo investigativo desarrollado, las cuales serán de suma utilidad, puesto que definen todo el proceso investigativo y direccionan unas recomendaciones que pueden ayudar a construir estrategias que contribuyan a evitar el estrés laboral y su impacto en la dinámica familiar de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha..

CAPITULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El estrés laboral se ha convertido en un tema común entre los empleados de las organizaciones públicas y privadas; el mismo ha ganado espacio generando síntomas fisiológicos, psicológicos y conductuales que han afectado el ámbito personal, laboral y familiar. La mayoría de empleados han hablado de su falta de tiempo para completar sus actividades, a esto se ha sumado la tensión constante y la carencia de estrategias de afrontamiento del estrés; formando de esta manera un cuadro patológico que perjudica el adecuado desenvolvimiento del individuo. (Benavides, 2015)

Ahora bien, en la actualidad los ritmos de trabajo en las organizaciones implican grandes cantidades de horas y esfuerzos físicos, emocionales y psicológicos, lo que trae consigo una serie de consecuencias en la vida del trabajador que terminan menoscabando su bienestar. A lo largo del último cuarto de siglo el estrés ha constituido uno de los temas centrales de la investigación y de la intervención en el campo de las ciencias sociales y humanas. Los científicos relacionan la existencia del estrés con los inicios del ser humano. En aquel entonces, el cuerpo debía estar preparado para salir huyendo, si había un peligro inminente para la vida de una persona y la reacción del organismo que permitía esto era lo que ahora se conoce con el nombre de estrés. De hecho, era una manera de activar las energías del cuerpo, para que este fuera capaz de reaccionar rápidamente. (Soteldo, 2013)

Desde lo anterior la temática del estrés laboral se ha convertido en un tema común entre los empleados de las organizaciones públicas y privadas; el mismo ha ganado espacio generando síntomas fisiológicos, psicológicos y conductuales que han afectado el ámbito personal, laboral y familiar. La mayoría de empleados han hablado de su falta de tiempo para completar sus actividades, a esto se ha sumado la tensión constante y la carencia de estrategias de afrontamiento del estrés; formando de esta manera un cuadro patológico que perjudica el adecuado desenvolvimiento del individuo.

En el caso de las instituciones o fundaciones de objetivo social, debido a la nueva ley implantada por el actual gobierno, los empleados han presentado trabajo acumulado, lo que ha conllevado a invertir mayor tiempo en las ocupaciones profesionales, dejando de lado el ámbito familiar. Así, las familias se han visto afectadas por el estrés laboral, ya que se ha presentado una deficiente comunicación entre los miembros de la familia, falta de colaboración en las tareas del hogar, menor calidad de tiempo compartido con la pareja y los hijos.

De igual manera en la actualidad el estrés laboral se ha transformado de un tema de una real preocupación en los trabajadores de cualquier empresa, estos se encuentran cada vez más presionados en sus ambientes laborales repercutiendo en la salud mental, física y familiar de los individuos. Precisamente la familia, en su la funcionalidad familiar como eje fundamental para el desarrollo de la sociedad se podría ver inmersa en la afección del estrés ocupacional de los trabajadores. El estrés laboral ha presentado diversos factores causales que influyen en la relación familiar de la población evaluada, entre los cuales podemos mencionar: La sobrecarga de trabajo, ya que los empleados se han visto obligados a realizar una serie de actividades o resolver más

problemas de los que están acostumbrados, esto en la familia implica dificultades para colaborar con las tareas del hogar.

Por otra parte, el estrés laboral ha recibido distintos nombres a lo largo de los años, desde el famoso surmenage hasta el más reciente síndrome de burn-out. Básicamente este tipo de estrés es un agotamiento del sistema nervioso, con tendencia a cronificarse, que produce un desgaste que da origen a síntomas de tipo depresivos. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral provoca 25 por ciento de los 75 mil infartos al año registrados. No obstante, los primeros síntomas enmarcan que la tensión en el trabajo se sale de control por irritabilidad, problemas para dormir y trastornos alimenticios como comer en exceso, señaló Calderón (2015), director nacional de Psicología de la Universidad del Valle de México.

En la investigación realizada sobre la “Salud Laboral del Docente” (2012), dónde? se menciona que las enfermedades laborales de origen ergonómico tanto físicas como mentales han subido en porcentajes preocupantes; el despunte mayor está a partir del 2007 con el gobierno de la Revolución Ciudadana; los datos estadísticos según la UNE y ONG (1995) refieren que en este año se presentó el 42% de estrés, la Organización Panamericana de la Salud (2005) y corroborados por la Secretaría de la Mujer (2007), refieren que el estrés ha aumentado al 48% y en el transcurso de los años 2011- 2012, el estrés ha aumentado al 57%, lo cual ha repercutido en las relaciones familiares de los individuos.

De acuerdo a ello, es relevante tener en cuenta que al interior de las instituciones, hay un universo de personas que hacen posible que se cumpla su dinámica administrativa y cada una de ellas debe estar a la vanguardia de los cambios que se vislumbran en el mercado, como lo son la incorporación de nuevas tecnologías, cambios tecnológicos que implican un proceso de

conocimiento y acomodación al interior de las mismas. Todo esto genera, en alguna medida, casos de estrés laboral que desencadenan en deterioro de la calidad de vida de los empleados.

Así mismo, los ritmos actuales de trabajo, la cantidad de horas dedicadas a lo laboral y las diferentes dinámicas productivas y académicas a las cuales se ven avocadas las personas, y entre ellos los trabajadores de las diferentes organizaciones, hacen que los sujetos se encuentren expuestos a diferentes factores de riesgo como son los elementos contaminantes del entorno, la desigualdad social y la inequidad económica, entre otros. Dicen por ejemplo Wall y Jackson citado por (Peiró & Ripoll, 1999) “que los cambios en la organización del proceso de producción, a su vez, tienen consecuencias importantes para el trabajador ya que implican un aumento de las demandas cognitivas y una mayor responsabilidad sobre el proceso de producción”.

Los estresores más importantes tienen que ver con la sobrecarga de trabajo, la excesiva responsabilidad y fundamentalmente la sobrevaloración de las nociones de éxito o fracaso que cada uno tiene de sus tareas cotidianas. Al ser elementos que traen mucha preocupación, los denominamos estresores directos. Durante el seminario virtual, el Dr. Becerra, Subdirector de la OPS, mencionó que "El estrés laboral no es extraño para ninguno de nosotros. Hoy el mundo del trabajo — con sus avances industriales, la globalización, el desarrollo tecnológico y las comunicaciones virtuales — nos impone retos y condiciones que con frecuencia exceden los límites de nuestras habilidades y capacidades. Su resultado es el estrés, que puede conducirnos a disfunciones físicas, mentales y sociales; incluso dañar nuestra salud, mermar nuestra productividad y afectar nuestros círculos familiares y sociales." (Betancur, 2014)

Según datos de la Organización Mundial de la Salud, el 75% de los empleados sea cual fuere el país o la empresa padecen el síndrome de burnout o fatiga por estrés laboral. De hecho, gracias

a esta impresionante cifra, México tiene el primer lugar a nivel mundial en estrés laboral, superando a países como China (73%) y Estados Unidos (59%) en este rubro. Así mismo, la crisis internacional ya empieza a sentirse en los espacios laborales de Colombia. O así por lo menos lo concluye el más reciente informe de Regus, una firma especializada en temas laborales que después de encuestar a más de 16.000 profesionales de distintas áreas, concluyó que el 38% de los colombianos que están empleados sufren de estrés laboral.

Al mismo tiempo, los trabajadores se encuentran expuestos en sus organizaciones a factores internos que pueden delimitar o maltratar su salud, para el caso de Colombia, la lista de enfermedades profesionales establecida está compuesta por más de cuarenta patologías que se han venido recopilando en diferentes documentos, como el decreto 1832 de 1994, que en su artículo 42, establece la existencia de patologías causadas por estrés en el trabajo: trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivos o monótonos, o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajo con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acidopéptica grave o colon irritable” (Presidencia de la república, 1994).

Aparece entonces el estrés como un elemento que agobia la salud del trabajador, el cual como concepto ha tenido un importante desarrollo, desde su aproximación biológica y como mecanismo adaptativo como lo hace el modelo de demanda-control de Karasek (2009) o, los trabajos de Gil-Monte y Peiró (1999) quienes conceptualizan el síndrome de “quemarse en el trabajo” como un asunto donde intervienen elementos cognitivo-aptitudinales, emocionales y

actitudinales. El estrés entonces puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuales debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica.

Estas reacciones de estrés incluyen una serie de comportamientos emocionales negativos (desagradables), de los cuáles los más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión. Igualmente, como lo manifiesta (Strauss Cortissoz & Gutiérrez Strauss, 2008, págs. 26-29) el estrés puede ser considerado como una respuesta general adaptativa del organismo ante las diferentes demandas del medio, cuando estas son percibidas como excesivas o amenazantes para el bienestar e integridad del individuo.

Se nota entonces como el estrés afecta de manera significativa la calidad de vida de los sujetos y sobre todo, cuando estos se encuentran en un ambiente laboral. Por otra parte, el papel de la familia en la construcción de una sana dinámica familiar, es el espacio privilegiado de aceptación y amor de los seres humanos y es de gran relevancia el que esta emoción sea la que predomine en el buen clima de las relaciones intrafamiliares. Las familias constituyen un claro ejemplo de relaciones solidarias y cooperativas, ya que son capaces de unir las distintas visiones en pro de un objetivo en común. Así las familias van construyendo una forma de enfrentar las dificultades diarias y de ver el mundo, negociando cuando es necesario llegar a acciones comunes o respetando y aceptando que los otros tengan distintas formas de ver algunas cosas, en otras ocasiones.

Es muy importante el rol que asume la familia en la convivencia saludable, en su cotidianidad la familia debe asumir prácticas favorables que lleven a: Construir una familia humana y solidaria. Educar a sus miembros como seres humanos respetuosos de sí mismos, de los demás y de su entorno. Promover los valores para una sociedad justa y equitativa. En esencia como familia transmitimos todo: La forma como vemos el mundo. Nuestra posición frente a ciertos problemas. Nuestra opinión sobre el medio ambiente, la violencia, las guerras, etc.

Por lo tanto, y por todo lo anterior, por nuestra actitud ante el mundo, como familia, se define en gran parte la actitud de nuestros hijos/as hacia la vida y su entorno En la familia se transmite todo lo que pensamos ya sea positivo o negativo. En el proceso de la construcción de una sana dinámica familiar, los padres y madres son transmisores conscientes e inconscientes de valores y actitudes. Muchas veces no hay cuenta del impacto que puede tener en el núcleo familiar y principalmente en los niños y niñas un gesto cotidiano, una opinión, una actitud frente a un problema, etc. Después de explicar lo anterior en cómo afecta el estrés laboral al ser humano en su fisiología es de suma importancia conocer o identificar que si la persona afectada es uno de los pilares de la familia (padre o madre) el núcleo familiar se verá afectado de manera importante.

Por eso es muy importante que todos los individuos que conforman el entorno de una persona que está pasando por el Estrés Laboral, aprendan cómo manejar la serie de sintomatologías, signos y trastornos emocionales que el individuo que está afectado comenzara a presentar y así poder ayudarlo a superar mejor su Estrés Laboral.

Entender que el asunto del estrés en relación con la calidad de vida, no es meramente un asunto conceptual, de hecho es una preocupación en términos empíricos de la Institución, pues aunque sea incipientemente, se han realizado diagnósticos que muestran una leve aparición de

síntomas de estrés en la población de empleados en general de la institución. Aunque se debe aclarar que en términos de estudios, estos sólo se han realizado en la población de empleados. Para el caso de la población en la fundación Wanawa vienen presentando un grado de intolerancia en el desarrollo de sus funciones, se evidencian fallas en la comunicación, y así mismo el trabajo en equipo no es eficiente.

Los datos muestran cómo se evidencian niveles de estrés “altos” y “muy altos” en el 50% y 22% de la población entre hombres y mujeres, puesto que se les dificulta llegar a tiempo a las comunidades cuando se programan los viajes, los informes que se deben presentar a la fundación para la evaluación del proceso no llegan a tiempo, lo cual retrasa los pago de nómina y causa gran conflicto entre los empleados, y siempre existe gran estrés por parte de las coordinadoras quienes son las responsables de tener al día todos los requerimientos que solicita la entidad que hace la interventoría al programa, y por otra parte a todo lo anterior se suman las dificultades que se presentan dentro de los diferentes núcleos familiares, debido al poco tiempo para compartir en familia de los empleados, el retraso en el cumplimiento de sus obligaciones familiares, la pérdida del respeto y su figura representativa dentro del núcleo familiar, entre otros que deterioran las relaciones laborales y familiares de los empleados. Es por esto que esta investigación quiso dar respuesta al siguiente interrogante:

1.1.1. Formulación del problema

¿Cómo es la influencia del estrés laboral en la dinámica familiar de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha?

1.1.2. Sistematización del problema

¿Cuáles son las causas del estrés laboral de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha?

¿Cuáles son las consecuencias del estrés laboral en el desarrollo familiar de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha?

¿Cuáles son los elementos de la dinámica familiar permeados por el estrés laboral de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha?

¿Cómo son las estrategias de afrontamiento familiar del estrés laboral de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha?

¿Cómo deben ser las estrategias que orienten a los empleados a desarrollar la capacidad de generar una adecuada convivencia familiar, teniendo en cuenta las situaciones de estrés presentadas a nivel laboral en la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

Analizar la influencia del estrés laboral en la dinámica familiar de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

1.2.2. Objetivos específicos

Identificar las causas del estrés laboral de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

Determinar las consecuencias del estrés laboral en el desarrollo familiar de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

Establecer los elementos de la dinámica familiar permeados por el estrés laboral de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

Describir las estrategias de afrontamiento familiar del estrés laboral de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

Proponer estrategias que orienten a los empleados a desarrollar la capacidad de generar una adecuada convivencia familiar, teniendo en cuenta las situaciones de estrés presentadas a nivel laboral en la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

1.3. JUSTIFICACIÓN

En las últimas décadas ha crecido el interés por el impacto que tienen en el trabajo los roles que se desempeñan en la familia (Kossek y Oseki, 1998), y las investigaciones recientes indican que esta constituye una fuerza significativa que influye en las actitudes y los comportamientos de los individuos en el trabajo (Rothausen, 1999). En efecto, para la mayoría de las personas, sus familias y sus empleos son dos de las instituciones más importantes en sus vidas (e. g., Frone, Russell y Cooper, 1992; Zedeck, 1992) y, por ello, la forma como la vida familiar tiene injerencia

en la vida laboral ha sido objeto de estudio desde diferentes perspectivas, entre ellas la del desempeño en el trabajo.

El ambiente psicosocial desfavorable en el trabajo se está convirtiendo en algo muy común en las formas de vida laboral modernas, y está bien documentada la relación entre el estrés laboral y diversos tipos de enfermedad. El estrés laboral afecta fundamentalmente a profesionales asistenciales y en términos de esfuerzo-recompensa ha demostrado ser un claro predictor de una salud subjetiva y un funcionalismo disminuidos, así como de enfermedades cardiovasculares y psiquiátricas. (Fernández-López et al. 2007).

La continua preocupación de los establecimientos por el cumplimiento de las metas, genera tensión entre los funcionarios, ya que la forma en que está definido el sistema, se contrapone con el modelo de atención integral centrado en la familia, por el contrario, se predispone hacia un modelo basado en la asistencialidad. La causa de la tensión generada entre los equipos se basa en el escaso tiempo de que disponen los profesionales para las labores asistenciales sobre la población a cargo (sin contemplar la carga del trabajo administrativo) ya que se privilegia la cantidad (cobertura y números) sobre la calidad (impacto en la conducta de salud de las personas). (Guic, Mora, Rey, Robles. 2006).

El estrés laboral en la actualidad se ha transformado de un tema de una real preocupación en los empleados públicos y privados ya que los trabajadores se encuentran cada vez más presionados en sus ambientes laborales repercutiendo en la salud mental, física y familiar de los individuos. Precisamente la familia, en si la funcionalidad familiar como eje fundamental para el desarrollo de la sociedad se podría ver inmersa en la afección del estrés ocupacional de los trabajadores de Atención primaria, en tal sentido resulta de gran importancia realizar el presente estudio.

La realización de esta investigación es **relevante a nivel teórico** pues servirá como base a futuros estudios, además ayudará aportando conocimientos válidos, actualizados y confiables de las variables, para comprobar la relevancia que tiene debido a que la consulta de los diferentes autores aporta postulados que se consideran beneficiosos para las empresas enfocados al recurso humano mediante la aplicación de los enfoques teóricos, planteamientos, formulaciones más actuales sobre la influencia del estrés laboral en la dinámica familiar, la cual contribuirá como fundamentación para otros estudios de investigadores interesados en esta área, además en la obtención de cambios positivos para el éxito de la organización y la familia.

Así mismo, desde el **punto de vista práctico** debido al hecho que una vez analizada, la influencia del estrés laboral, brinda una visión clara, objetiva, detallada, sobre la afectación de la dinámica familiar, de este modo se pueden conocer las consecuencias, relación existente y manejo de las variables, con el fin de poder sugerir lineamientos estratégicos para afrontarlo. La importancia de realizar esta investigación radicó en encontrar soluciones a este problema, dotando a los individuos de nuevos mecanismos o estrategias para contrarrestar el estrés laboral y de esta manera poder sobrellevar la responsabilidad de trabajar asiduamente, sin que esto afecte la relación familiar.

Además el objeto de estudio servirá de aporte al desarrollo sostenible que permita integrar las necesidades presentes en los empleados y sus familias, de forma que plantee las estrategias adecuadas y orientadas a direccionar a los empleados en desarrollar la capacidad de generar una adecuada convivencia familiar, también desde una perspectiva empresarial, la investigación permitirá adoptar un enfoque de desarrollo del recurso humano, mediante el mejoramiento de los procesos actuaciones y comportamientos con iniciativas innovadoras mejorando la calidad de vida

de las personas y facilitando el desarrollo de los proyectos que contribuyendo al progreso de las familias y la sociedad.

En cuanto a la **relevancia metodológica**, se basa en la construcción de un instrumento válido y confiable como estrategia para profundizar sobre los diferentes elementos involucrados en las variables con el fin de analizar y detectar el grado de influencia del estrés laboral en la dinámica familiar; el mismo podrá ser utilizado para futuras investigaciones relacionadas con este tema.

El presente trabajo de investigación se ubica en el paradigma critico-propositivo. Critico ya que se enfocara en todos los aspectos que abarcan tanto el estrés laboral como las relaciones familiares, dando una explicación del fenómeno estudiado, a través de los métodos científicos, para tratar de ir más allá de las impresiones y opiniones particulares a aspectos lógicos y científicos que en esta investigación se pusieron en práctica, logrando un mejor entendimiento del problema planteado. Y propositivo ya que se plantean alternativas de solución construidas en un clima de proactividad, las cuales permitieron dotar al individuo y las familias de herramientas para mantener el equilibrio entre el ámbito laboral y las relaciones familiares.

Desde esa perspectiva, la importancia de dicha investigación deriva de los hallazgos encontrados en investigaciones anteriores: (Villalobos, 1999) donde se ha determinado la relación directa entre el estrés laboral y más de cuarenta patologías establecidas como enfermedades profesionales y que tienen efectos nocivos sobre la calidad de vida de los sujetos; además, a partir de este trabajo se beneficia a la población objeto y por ende a la Institución

Por último, en lo social el estudio es importante, porque la dinámica familiar es el pilar inicial en la formación del ser humano y la adopción de conductas positivas o negativas que inciden en la sociedad, lo cual se refleja en la calidad de vida de sus integrantes, dada la anterior afirmación, se considera relevante esta investigación porque permitirá brindar respuesta desde la perspectiva del ámbito profesional. El tema planteado tendrá la factibilidad tecnológica, sociocultural, organizacional y económica, lo que hizo posible su investigación y los resultados de la misma fueron de utilidad para los participantes en esta investigación, para futuros trabajos relacionados y para la sociedad en general.

1.4. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Delimitación temática

La presente investigación está dirigida hacia el estudio de la influencia del estrés laboral en la dinámica familiar, inscribiéndose en la línea de investigación institucionalizada por la universidad de La Guajira de Convivencia, conflicto y violencia. Sustentándose bajo las teorías de diversos autores tales como: Guevara (2015); Sutil & Marín (2017); Posada (2014); Estévez (2016); Suarez & Herrera (2013); Montiel (2017); Pedraza (2014); Montero (2016); entre otros autores.

1.5.2. Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en la República de Colombia, departamento de La Guajira, Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha específicamente en la Fundación Wanawa, ubicada en la Calle 17 No. 22-38.

1.5.3. Delimitación temporal

Para el desarrollo de la investigación se utilizó un tiempo comprendido entre junio de 2019 y enero de 2021.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La finalidad de ofrecer una visión panorámica de las investigaciones que se han realizado sobre este tema, se revisaron en primer lugar, investigaciones a nivel internacional y en segundo lugar, algunos estudios hechos a nivel nacional, encontrándose así estos antecedentes, en ellos se citan datos bibliográficos correspondientes al tema en cuestión, se señala el objetivo de cada investigación, el marco metodológico, los resultados y las conclusiones principales:

Bajo estas perspectivas, se referencia como primer antecedente al trabajo de Acosta (2014), titulado El estrés laboral y su influencia en las relaciones familiares de los empleados de la unidad educativa a distancia de Tungurahua extensión Ambato en el período abril – noviembre del 2012. El presente trabajo de investigación situado en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua, Ecuador, estudió la influencia del Estrés Laboral en las Relaciones Familiares. La población con la que se trabajó fue de ochenta empleados (35 hombres y 45 mujeres) de la Unidad Educativa a Distancia de Tungurahua quienes representan el total de la población investigada, para un total de 80 personas, la cual fue la población muestra.

En esta investigación se utilizó el enfoque investigativo mixto, es decir, cualicuantitativo, se manejó las modalidades bibliográfica-documental y de campo. El nivel o tipo de investigación fue de asociación de variables. La técnica utilizada para la recolección de información fue la psicometría y los instrumentos utilizados fueron cuestionarios referentes a la problemática

estudiada. A los participantes se les aplicó el cuestionario sobre el Estrés Laboral de la OITOMS y el test de Relaciones Familiares Moos&Moos.

Se realizó el análisis de los resultados a través de tablas y gráficos estadísticos, donde se proyectó los resultados obtenidos por género de los participantes, por estado civil y por el total de la población estudiada. Se utilizó el estadístico chi cuadrado para obtener conclusiones más objetivas del grado de relación entre las variables “Estrés Laboral” y “Relaciones Familiares”. Los resultados obtenidos muestran que el Estrés Laboral no influye significativamente en las Relaciones Familiares de la población evaluada, por esta razón, la propuesta de solución está enfocada en la prevención del estrés laboral. Para este trabajo de investigación estudió la relación existente entre el estrés laboral y las relaciones familiares, analizando los diferentes aspectos involucrados con el tema y brindando alternativas de solución a la problemática planteada.

Un segundo aporte es el trabajo de la autora Montoya Marín (2016) titulado El estrés laboral y su relación con la calidad de vida de los empleados no docentes del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, sede Poblado, ciudad de Medellín. En la actualidad el estudio de los diferentes elementos y factores que inciden en la salud del trabajador, se presentan como una dinámica naciente que pretende a partir de diferentes diagnósticos e intervenciones, entrar a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y su entorno. Este trabajo en particular, se centra en indagar los factores asociados a la calidad de vida y cómo estos están relacionados con el estrés laboral en la población no docente del Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid, este proceso surge a partir de la premisa que es importante conocer las características de los trabajadores y sus condiciones, si se quiere mejorar efectivamente su calidad de vida.

Metodológicamente, este trabajo se apoya en el paradigma cuantitativo, el cual pretende

explicar la realidad a partir de la medición y cuantificación de las realidades humanas, se utilizará específicamente una investigación no experimental, correlativa, que mostrará si efectivamente existe relación o no entre la calidad de vida y el estrés laboral, todo ello con el fin de ofrecer elementos conceptuales y metodológicos a la Institución de Educación Superior que le permita concentrar sus esfuerzos en pro del bienestar de sus empleados no docentes.

El aporte de este trabajo a la investigación es establecer los dominios que presentan valoraciones muy positivas, pero son la salud psicológica y las relaciones sociales las características mejor valoradas. En la salud física, el indicador mejor calificado es el referido a la posibilidad de moverse; en la salud psicológica, lo más relevante es aceptar la apariencia física; en las relaciones sociales se destaca la satisfacción con las relaciones personales y; en lo referido al entorno o ambiente los empleados destacan la satisfacción con las condiciones del lugar de trabajo.

Un tercer referente del autor Ayquipa Muñoz (2017), titulado “Relación entre estrés laboral y funcionalidad familiar en trabajadores de atención primaria de la red de salud Arequipa” su objetivo general fue determinar la relación entre el estrés laboral y la funcionalidad familiar en trabajadores de atención primaria de la Red de Salud de Arequipa en el 2017. En el estudio del estrés del personal sanitario hay dos datos emergentes que se repiten en la mayoría de estudios, de un lado el alto nivel de estrés y de otro la satisfacción con su profesión como tal. Ya el estudio realizado por la AAFP en 1979 con 850 médicos indicaba que aunque el noventa y siete por ciento de los médicos se encontraban satisfechos con su trabajo, el sesenta y cinco por ciento de ellos se consideraban estresados en su trabajo y que el factor de estrés más importante era la presión temporal y la urgencia del trabajo inmediato.

Resultados semejantes fueron los obtenidos por May y Revicki (1985) que encontraron que

el 97% de los médicos estaban satisfechos de su profesión a pesar de los niveles de estrés presentes. dicho estudio se investigó las variables en trabajadores de los grupos ocupacionales conformados por médicos, enfermeras y técnicos de enfermería de los centros de salud de la red Arequipa Caylloma de Arequipa ubicados dentro de la ciudad de Arequipa. Los datos fueron analizados mediante Software: SPSS para Windows 20.0. La relación se estableció mediante prueba de correlación U de Mann Whitney.

Un cuarto aporte a estos antecedentes lo plantean los autores Barrios, Chimino y Ruiz (2014), en un proyecto titulado Factores que inciden en el estrés laboral generado en el personal de una entidad pública ubicada en Maracay, eEstado Aragua, Venezuela El estrés es un factor que afecta a la mayoría de las personas cotidianamente entre la economía inestable que se vive, lo que trae una exagerada alza de los precios día a día, la falta de empleo, la inseguridad en las calles a toda hora, el dejar las cosas que se tienen para último momento, unido a los problemas personales que tenga cada persona en su hogar, con la familia y en su trabajo.

Todos estos son factores que hacen que el venezolano se vea afectado por el estrés. Este factor no es diferente dentro de las organizaciones, donde los empleados se ven afectados por las malas condiciones en que trabajan, el trato con los jefes y compañeros, la burocracia de los procesos, la falta de oportunidades de desarrollo, el salario que muchas veces no corresponde a la cantidad de tareas asignadas y el poco tiempo que se tiene para cumplirlas, entre otros factores que generan estrés laboral en los trabajadores.

El estudio fue realizado en una organización pública situada en Maracay, estado Aragua, con la finalidad de conocer los factores que afectan a los empleados de la misma. Es un tipo de investigación descriptiva analítica y correlacional, donde se utilizaron como técnicas de

recolección de datos, el cuestionario dicotómico sobre las condiciones de trabajo y el inventario de sintomatologías de estrés (ISE), aplicada en el Departamento de Bienestar Social, el cual consta de catorce (14) personas, donde finalmente se aplica la técnica de correlación de Spearman para conocer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y las sintomatologías del estrés, coeficiente que arrojó como resultado un 0,29 lo que indica que existe una correlación baja y directa entre las variables, determinando así que los síntomas vienen de las condiciones de trabajo de forma directa.

Como resultados para este trabajo cabe resaltar que además la investigación es de provecho para aquellos futuros investigadores en su deseo de indagar acerca del tema, teniendo en este trabajo un antecedente contextualizado en una institución pública y enfocado en los factores desencadenantes del estrés laboral, proporcionándole a los mismos una visión más amplia de dicha problemática desde una perspectiva diferente y de forma precisa, sentando un precedente en lo referente a este fenómeno psicosocial.

Último referente y aporte es el trabajo de Henao, Martínez, Merchán Y Ramírez (2018) titulado causas del estrés laboral en los trabajadores caso “Centinela”, de la compañía de seguridad y vigilancia privada de diciembre 2017 a junio 2018. La presente tesis de investigación se encuentra vinculada a la identificación del nivel de riesgo psicosocial en la Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada de la ciudad de Bogotá, Colombia. En donde se analizan los dominios de Demanda, Control y Apoyo social laboral en los casos calificados como centinelas. La pregunta del problema es la siguiente ¿Cuáles son las causas del estrés laboral presentados en los trabajadores “casos centinelas” de la Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada. El objetivo a trabajar es poder explicar las causas del estrés laboral a partir de las demandas y controles de tipo

psicosocial de los “Casos Centinelas” de la Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada.

Para poder explicar el estrés laboral, la presente investigación encuentra sustento teórico en las Teoría Demanda Control de Karasek quien explica que el estrés es el resultado de la interacción entre las demandas psicológicas elevadas y la baja libertad de toma de decisiones. (Vieco Gomez & Abello Llanos, 2014, pág. 360). Es decir, el nivel de demanda laboral suele proceder de la percepción personal del ambiente laboral, cantidad de trabajo realizado, satisfacción con el trabajo, apoyo del supervisor y compañeros, mientras que el nivel de control depende más bien del organigrama (estructura de autoridad, sistema de responsabilidades, etc.) y el conjunto de recursos que el trabajador tiene para hacer frente a esas demandas.

La investigación tuvo una característica descriptiva no experimental, con una combinación de metodología cuantitativa a través del Cuestionario de demanda control apoyo social de KARASEK-THEORELL para estrés laboral. De forma transversal, puesto que esta misma se centra en analizar cuál es el nivel de una o diversas variables en un momento determinado (diciembre 2017 – junio 2018) y el resultado se presentará de forma descriptiva.

Los resultados obtenidos en el cuestionario, aplicado entre el 22 de agosto de 2018 y el 05 de septiembre de 2018 se identificaron situaciones que son percibidas con estresantes para la población estudiada tanto en lo que se refiere al control de trabajo y demanda de habilidades, ya se obtiene un valor de 10.0 y 20.0, y también en lo que respecta al apoyo social el nivel de estrés es elevado, obteniéndose valores mayores de 25.0 por situaciones como la preocupación de las relaciones sociales a nivel jerárquico en la identificación de las causas del estrés laboral de los “Casos Centinelas” de la Compañía de Seguridad y Vigilancia Privada, hay que tener en cuenta que se trata de un problema que puede tener varias causas por lo que basados únicamente en las

causas determinadas por este estudio se establecieron medidas de intervención que se espera surtan el efecto deseado.

Conviene destacar que las intervenciones planteadas son cambios sencillos que afectan a la organización del trabajo y que el éxito de su implementación depende, en gran medida, de la iniciativa, la participación, y el compromiso de todos los integrantes de la empresa.. El estrés se relaciona con una cadena de reacciones complejas a nivel biológico, psicológico y social, que comprende circunstancias en las cuales los recursos de cada individuo se pueden agotar hasta la extenuación. Los síntomas de estrés no se presentan de forma inmediata o dominante, existen fases en que esa perturbación persiste hasta llegar a una situación más aguda, con quiebre total de la resistencia y extenuación física y psicológica.

Varios autores describen que a lo largo de la vida laboral, familiar y social, aunado a los procesos de globalización actuales se observa una serie de fluctuaciones de situaciones generadoras de estrés, las cuales se pueden presentar en periodos distintos a lo largo de la vida; de igual forma, la presencia de estrés es un proceso que demora tiempo para su desarrollo, por ende cabe la posibilidad que en los últimos años laborales se presente mayor percepción de estrés reflejo de la acumulación de los efectos acumulados de situaciones que lo han propiciado.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Estrés laboral

Según el Diccionario Abreviado del Español Actual, el estrés se define como: “Estado de tensión excesiva resultante de una actividad, brusca o continuada, nociva para el organismo como:

“Estado de alteración fisiológica causado en animales y plantas, como reacción a unas circunstancias adversas”. (Seco, Andrés, & Ramos, 2020, pág. 767). La anterior definición se enfoca, de manera general, en las afecciones a nivel fisiológico de algunos seres vivos, involucrando su reacción y consecuencias frente a uno o varios estímulos que podrían ser internos o externos.

A nivel de otras ciencias y ramas del conocimiento, como la ingeniería, se puede citar el concepto de estrés como aquella tensión a que está expuesta una estructura que presenta interacción mutua con componentes de otras estructuras, Esto es evidente en el contacto hertziano, el cual consiste en la tensión que se desarrolla a partir de la fricción que se genera en el punto de contacto de dos elementos en movimiento usualmente rotativos; por ejemplo, el punto de contacto que hay entre una rueda y la superficie por la cual se desplaza se denomina contacto Hertziano (Broszeit, Preussler, Wagner, & Zwirlein, 1986).

Aplicándolo al contexto psicológico, la palabra estrés se ha utilizado en diferentes escenarios y contextos a lo largo de la historia. Se le dan múltiples significaciones, entre ellas las de nerviosismo, tensión, agobio, cansancio, inquietud, etc.; igualmente se utiliza para determinar las diferentes situaciones que generan dichas emociones (Caldera & Pulido, 2017).

El estrés puede definirse como las respuestas que presenta el organismo ante una demanda específica. Dichas respuestas fueron estudiadas por el endocrinólogo canadiense Hans Selye a quien acudían sus pacientes presentando unos síntomas generales similares entre ellos, como agotamiento, fatiga, pérdida del apetito y fiebre, además de los síntomas propios de las enfermedades particulares de cada individuo. Posteriormente, adelantó experimentos con ratas, a partir de los cuales concluyó que el cuerpo siempre presentaba respuestas ante un estímulo, bien

fuera este interno o externo. A este fenómeno lo denominó síndrome del estrés. Así mismo, determinó que los estresores son eventos de tipo ambiental que provocan un ajuste en el organismo y hacen que se manifieste la respuesta fisiológica de estrés (Davis & Palladino, 2018).

Por su parte, Elliot & Eisdorfer (1982), citados por (Barrero, 2020) proponen cuatro categorías de estresores:

- Estresores agudos. Son aquellos eventos o situaciones que tienen corta duración en el tiempo y que por lo general son externos.
- Secuencias estresantes. Estas tienen una duración más prolongada y se asocian a eventos de la vida que se salen de lo cotidiano y se convierten en eventos extraordinarios.
- Estresores intermitentes. Son conjuntos de estresores agudos que se presentan con cierta regularidad o periodicidad y cuya aparición indefectiblemente genera respuestas de estrés en el individuo.
- Estresores crónicos continuos. Estos se pueden definir como las situaciones que se presentan en la vida de los individuos, generando niveles de activación permanentes y que son constantes en la cotidianeidad de la persona.

El estrés también se podría definir como un conjunto de respuestas determinadas desde lo neurológico, lo fisiológico, pasando por lo cognitivo y culminando en lo comportamental, obedeciendo a situaciones externas o estímulos internos denominados estresores (Trucco, 2012).

2.2.1.1. Causas del estrés: Las causas del estrés son tan variadas como las situaciones que pueden presentarse en la vida de una persona. De hecho, según Lomas (2020), de manera muy

extraña, un solo evento puede causar estrés en la persona, pues este se presenta cuando hay un cúmulo de situaciones que han permanecido en latencia y sin manifestación evidente. Se habla de “la paja que quebró el lomo del camello”. Así pues, atribuir una sola situación a la causa del estrés, sería bastante apresurado. Se citarán algunas de las causas más comunes del estrés según diferentes autores, de acuerdo con las siguientes categorías: causas sociales, causas biológicas, causas químicas y causas ambientales.

Causas sociales: El estrés en las grandes urbes: Dorantes & Matus (2012) plantean que gran parte de las investigaciones al respecto han girado en torno a las grandes urbes, dado que el hacinamiento y la distribución inequitativa del espacio se constituyen en incubadoras de patologías mentales y de conductas maladaptativas a nivel social, reflejadas en comportamientos delictivos.

De la misma manera, las altas densidades poblacionales a nivel urbano merman las interacciones sociales entre individuos, disminuyendo sustantivamente el civismo y generando un comportamiento poco altruista y egoísta. Sin embargo, esto ocurre en determinadas culturas, pues en sociedades donde los valores y las costumbres están más arraigadas, se presenta el efecto contrario. También influyen en esta problemática la competencia por el acceso a oportunidades de empleo, salud y educación. En algunos países de Oriente como Japón, a pesar de su altísima densidad poblacional, la solidaridad y la colaboración entre sus miembros están regidas por el acervo cultural y tradicional que manejan, sumado a que las tasas de desempleo son bajas y hay una alta cobertura de los sistemas de salud y educación.

Desde esta perspectiva, se podría sugerir que el estrés estaría ligado estrechamente al desarrollo tecnológico y económico de los pueblos, pues a mayores índices de desempleo y carestía de vida, los niveles de estrés tienden a aumentar. Otras investigaciones han señalado diferentes

variables que influyen en la generación de altos niveles de estrés en los pobladores de las grandes ciudades: ruido, número de personas por habitación, edificaciones, congestión peatonal y vehicular. Dorantes & Matus (2012) mencionan, por ejemplo, que el ruido actúa como distractor, establece barreras en la comunicación, y es un estímulo aversivo que obliga a la persona a evitarlo de inmediato.

Problemas laborales o síndrome del “burnout”: De esta clase de estrés se empezó a hablar hace cuatro décadas. Según Martínez (2019), hacia 1974, Freudenberger se refirió a las manifestaciones del estrés laboral o “burnout” como aquel estado físico y mental de sus colaboradores voluntarios, quienes trabajaban en una clínica de caridad, sin recibir paga ni períodos de vacaciones sistemáticos, y con altísimas cargas de trabajo. Observó que al cabo de determinado tiempo, empezaban a presentar comportamientos agresivos, displicentes, indiferencia y hasta indolencia hacia los pacientes del hospital. Categorizó las consecuencias del “burnout” como desatención a las funciones inherentes a cada cargo y descuido de sí mismo.

Más adelante, en 1981, Maslach y Jackson, citados por Martínez (2019) se refieren al “burnout” como una “manifestación comportamental del estrés laboral” disgregándolo en diferentes factores como agotamiento emocional, despersonalización en el trato a los clientes, dificultad para el logro de objetivos y falta de realización personal.

Causas biológicas: Se entiende por enfermedad crónica aquel tipo de patología para la cual no se ha encontrado una cura definitiva y que, por ende, su tratamiento se efectúa a través de medicamentos paliativos con el fin de mantener a la persona funcional, si no en todas, al menos en gran parte de sus funciones, tanto orgánicas como sociales (Durán, Valderrama, Uribe, González, & Molina, 2019).

Los pacientes con enfermedades crónicas cambian su forma de ver la vida y de percibirse a sí mismos. El cambio de hábitos, la revisión del proyecto de vida y la modificación de los patrones conductuales desencadenan en la persona estados de alerta y auto protección que aumentan la vulnerabilidad del individuo a presentar cuadros de estrés. Esta vulnerabilidad está dada en función de la edad, la gravedad de la enfermedad, el nivel educativo, la forma en que afronta la vida y los repertorios conductuales, pues en la medida en que este conjunto de factores sean adoptados de manera adecuada, la enfermedad tenderá a minimizar sus efectos o a agravarse (Vinaccia, 2013).

Causas químicas y ambientales: Rodríguez & Alonzo (2014) describen el síndrome del edificio enfermo, el cual se define como el conjunto de malestares que presentan los ocupantes de un inmueble expuesto a diversos factores contaminantes, que después de abandonarlo, tienden a presentar mejoría en su estado de salud general. Se pueden presentar diversas repercusiones en los individuos dependiendo del tipo de estímulo, a nivel físico, químico, biológico, psicosocial y de contaminación exterior.

A nivel físico, los factores que influyen pueden ser: el ruido, la iluminación, la humedad relativa, entre otros; los mencionados factores tienen un efecto directo en las personas que ocupan el edificio, generando incomodidad, pues el exceso o defecto de luminosidad puede causar fatiga ocular; los niveles de humedad relativa en el ambiente pueden generar resequedad en ojos, nariz y garganta; y una excesiva ventilación en las áreas de la edificación puede conllevar a disminuciones en la temperatura ambiental.

A nivel químico, se generan usualmente por las mejoras o mantenimientos locativos al interior del inmueble, exponiendo a sus ocupantes a la inhalación en mayor medida y a la exposición directa ante sustancias que podrían ser irritantes para piel, ojos, mucosas en general.

Factores como pinturas, disolventes, pegantes etc., pueden ser agentes que generen incomodidad excesiva en los individuos. La forma más común de estar expuesto a estos y otros compuestos, es mediante la inhalación de partículas respirables que se desprenden de las sustancias.

A nivel biológico se presentan todos aquellos microorganismos que se pueden encontrar presentes en una edificación ocupada: los hongos, mohos, microorganismos, virus, levaduras, bacterias, insectos; estos se reproducen fácilmente donde se encuentre humedad extrema, como en filtraciones en los muros, aguas estancadas, desagües sin el mantenimiento adecuado, prácticas de higiene de instalaciones sanitarias insuficientes, etc., los cuales pueden generar en los individuos enfermedades y manifestaciones sintomáticas referentes a afecciones respiratorias y cutáneas, entre muchas otras.

Por todo esto, las causas del estrés son tan variadas como experiencias de vida tenga un individuo. Estas podrían ser exógenas o endógenas, estando las primeras fundamentalmente ligadas al contexto, y las segundas, a factores cognitivos, biológicos y de aprendizaje. Aplican por igual para exógenas y endógenas, el ambiente que rodea al individuo y su exposición a los estímulos proporcionados por este, los cuales juegan un papel fundamental en la determinación de los hechos generadores del estrés. (Lisboa & Spadoti, 2014)

2.2.1.2. Efectos del estrés en el desarrollo familiar: El ser humano presenta determinadas activaciones ante la manifestación de las emociones, las cuales obedecen a la activación de un sustrato específico a nivel del sistema nervioso central (Piqueras, Martínez, Ramos, Rivero, García, & Oblitas, 2018) y que filogenéticamente tienen una funcionalidad y una adaptabilidad tales como la preservación de la especie, la defensa del territorio, la protección de sí mismo etc.

Cuando dichas manifestaciones son anormales en intensidad, duración y frecuencia, se habla de conductas objeto de atención clínica debido a la afección en la interacción social y en la auto preservación del individuo. Algunas de las manifestaciones más comunes del estrés se centran en los cuadros de ansiedad y depresión. Cada uno de estos presenta diferentes respuestas a nivel conductual en las personas. A continuación se mencionarán las respuestas referentes a estas dos variables:

Ansiedad: Puede ser de dos formas, adaptativa y patológica. En la adaptativa se presenta activación y alerta del individuo, lo que le posibilita acomodarse al medio y adaptarse a las condiciones y al ambiente que lo rodea. La ansiedad patológica cruza la frontera de la adaptación, pues se caracteriza por estados de alerta y activación más prolongados de lo necesario, largos períodos de percepción de amenaza y tensa incertidumbre. Estos síntomas son altamente incapacitantes, ya que tienden a inhibir la capacidad de acción y/o reacción del organismo ante una amenaza o una situación real en la que se requiere una respuesta inmediata.

Por otro lado, según Spielberger & Sarason (2015) la ansiedad en los seres humanos puede observarse desde dos perspectivas diferentes: la ansiedad rasgo y la ansiedad estado. Cuando se habla de la ansiedad rasgo se hace referencia específica a aquel estado ansioso que acompaña al individuo independientemente de la situación en la que se encuentre; es altamente incapacitante, dado que le resta energía al individuo para realizar actividades normales de su rutina de vida por estar invertida en el mantenimiento de su estado. Contrario a esto se encuentra la ansiedad estado, la cual se presenta eventualmente, siendo, ciertamente adaptativa, pues potencia la capacidad de reacción y defensa del individuo (Ries, Castañeda, Campos, & Del Castillo, 2012).

Si bien es cierto que las manifestaciones del estrés son en su mayoría de tipo biológico y

cognitivo, también se presentan algunas de tipo conductual, tal y como lo menciona Wetherell (2010), quien afirma que se presentan pensamientos de excesiva e incontrolable preocupación por uno o varios eventos acompañados de intranquilidad, problemas relacionados con el sueño, dificultad para mantener la concentración, irritabilidad y tensión muscular, entre otros.

En cuanto a las respuestas motoras o manifestaciones conductuales de los cuadros ansiosos, se observa que la activación del sistema nervioso autónomo y del sistema neuroendocrino tiende a preparar al organismo para el afrontamiento de una situación determinada a fin de encontrar el equilibrio y conseguir un bienestar o sensación de seguridad. Las acciones más comunes que el individuo presenta son:

- **Confrontación.** El individuo reacciona tomando acciones frente a determinados estímulos, lo cual puede darse mediante el contraataque o la agresividad, que se constituye en la manifestación conductual de la ira.
- **Distanciamiento.** Se hace evidente en conductas evitativas o de huida, tendiendo más hacia la auto protección.
- **Auto control.** Busca inhibir las conductas agresivas y/o evitativas a fin de ser más asertivo y acertado en la solución de las situaciones estresantes. Esta es, ciertamente, una estrategia más adaptativa que las anteriores. El objetivo de las conductas manifiestas en la ansiedad es encontrar la mejor manera de adaptarse al entorno en situaciones determinadas, buscando siempre la prevalencia de la seguridad e integridad del individuo y el equilibrio de su estado hasta llegar al bienestar general; según lo expresan Piqueras, et.al. (2008) Pag 52: “el objetivo de las conductas es mitigar o aliviar el malestar físico o psicológico generado que puede derivar en

conductas no saludables como beber, fumar, llevar mala dieta, etc.”

Depresión: Estudios como los de Hammen (1991), citado por Judah, y otros (2013), evidencian que la vinculación que se genera en la incubación del estrés y la conformación de un cuadro depresivo patológico es supremamente alta y se ve reflejada en la falta de interés de los individuos por asistir a sus trabajos, la incapacidad física y anímica para ponerse en pie en las mañanas, y llevar a cabo una rutina de vida consuetudinaria.

El factor emocional más común de la depresión es la tristeza, una de las seis emociones básicas. La depresión per se tiene un objetivo totalmente adaptativo, y es buscar, mediante la expresión de una emoción, que para el caso es la tristeza, captar la atención y el cuidado de quienes rodean al individuo; el fin último de la depresión, según Whybrow, Akiskal & McKinney (1984) citados por Piqueras et al., (2018) es preservar la energía para un proceso de adaptación posterior al estado depresivo que pudo haberse generado por alguna pérdida o separación.

Los síntomas depresivos pueden variar de una persona a otra en cuanto a la intensidad o presentación de respuestas específicas. Lo más común, según el Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. 5th ed., DSM V, (American Psychiatric Association, 2014), es que en pacientes con depresión se denote una hipotonía general, disforia acompañada de un discurso catastrófico en general, develando desesperanza y negativismo, ausencia de placer en actividades que para el individuo eran agradables, sentimientos de infravaloración o culpa.

Todo esto hace parte del acervo de respuestas asociadas a la tristeza como emoción. Desde la perspectiva comportamental, la depresión se caracteriza por una reducción generalizada de las acciones del individuo, lo cual, a su vez, sería consecuente con la ausencia de reforzadores

contingentes a la conducta, o cuando estos reforzadores pierden la efectividad para el individuo (Piquera et al., 2018). Los mismos autores sostienen que tanto la ansiedad como la depresión son enfermedades que pueden llegar a tener comorbilidad entre sí; también puede darse que a partir de otras enfermedades, ya sean crónicas o agudas, se presente como consecuencia el desarrollo de cuadros ansiosos y/o depresivos.

Por todo esto, se puede afirmar, que el estrés tiene diferentes causas y así mismo diversas consecuencias en el organismo, las cuales impactan tanto el componente biológico, como el cognoscitivo y el comportamental. Estos efectos en el sujeto producen inevitablemente cambios desde toda perspectiva, obligando al organismo a llevar a cabo un proceso de adaptación y ajuste a las nuevas condiciones; cuando esto no se logra, el estrés se convierte en una variable que va en detrimento de la calidad de vida del individuo (Sawyer, Major, Casad, Townsend, & Mendes, 2012).

Efectos biológicos: Dentro de los principales efectos biológicos del estrés se encuentran las siguientes enfermedades asociadas a este, como lo son:

Enfermedades cardiovasculares: frente a este importante grupo de patologías hay diferentes causas, las controlables y las no controlables. Dentro de las no controlables se pueden encontrar la herencia genética y las lesiones o malformaciones del sistema cardiovascular, las cuales son factores que no se pueden controlar y/o prevenir. Respecto de las que sí se pueden controlar y que son importantes desencadenantes de estrés están el consumo de nicotina, alcohol, y en fin, la mayoría de las adicciones, así como también el sedentarismo.

Enfermedades del sistema digestivo: ante cuadros de estrés, se presentan espasmos a nivel

de los músculos esofágicos, lo que dificulta o impide la deglución de los alimentos. En otros casos, la mucosa que recubre las paredes estomacales se ve debilitada por la producción de enzimas digestivas innecesarias causando inflamación del estómago y úlceras gástricas.

Reflujo gastroesofágico: “es aquel que se produce cuando el esfínter que une estómago y esófago se relaja de modo tal que permite pasar los ácidos del estómago al esófago” (Barrero, 2020, pág. 28). Dicha patología se encuentra estrechamente ligada a los altos niveles de estrés, pues las personas que los presentan son más propensas a sentir los ardores y los dolores que produce dicha regurgitación de los ácidos gástricos.

Metabolismo de los lípidos: se destaca que, ante la presencia de estresores crónicos, se genera una baja metabolización de los ácidos grasos libres en la sangre, incrementando el riesgo de que se presenten cuadros arteriales importantes como la arterioesclerosis o el riesgo de isquemia o infarto derivados del taponamiento arterial (Morales, 2019).

Respuesta inmunológica: pruebas hechas por Borysenko, (1983), citado por Morales (1999) con ratones de laboratorio, encontraron que el hecho de que estos estuvieran sometidos a situaciones estresantes incrementaba la posibilidad de contraer enfermedades o se volvían más vulnerables a la presencia de virus, bacterias y parásitos, por cuanto se debilitaba el sistema inmunológico del organismo, en comparación con los individuos del grupo control, los cuales estaban en condiciones normales; incluso individuos del experimento que tenían tumores cancerígenos desarrollaron mayor vulnerabilidad al crecimiento de dichos tumores en contraste con los del grupo control.

Problemas del sueño: fundamentalmente, y de manera generalizada, se han establecido cinco

etapas en el sueño de un individuo, iniciando en la etapa N-MOR y finalizando en la MOR, donde cada ciclo que contiene las cinco etapas dura aproximadamente entre 90 y 100 minutos. Para Barrero (2000), el insomnio se define como la carencia del deseo de dormir en los horarios habituales y recomendados, según la rutina diaria de cada individuo.

El insomnio ha sido categorizado en dos grandes grupos: insomnio agudo e insomnio crónico (Davis & Palladino, 2018), donde el insomnio agudo es aquel que tiene una duración no superior a un mes, y la habituación rutinaria de sueño se recupera después de este lapso; el insomnio crónico se presenta cuando el período es superior a un mes, desencadenando otros trastornos psicológicos y problemas médicos objeto de intervención alopática. En común, ambas condiciones se deben en gran parte a la presencia de estresores, bien sean estos agudos o crónicos, respectivamente.

Agotamiento: dado el nivel de activación que se experimenta cuando se está bajo situaciones de estrés, se puede llegar a presentar que pro tempore se agudicen los estados de alerta, memoria, juicio y razonamiento; sin embargo, una vez cesa la activación se presenta un declive importante en esta agudeza perceptual y de procesamiento, llegando a manifestarse el extremo opuesto, lo cual implica déficit atencional, dificultad de raciocinio y pérdida de memoria.

Problemas inherentes a la conducta sexual: resulta casi obvio referirse a las consecuencias negativas que pueda conllevar el estrés sobre la actividad sexual de los individuos. A nivel fisiológico, es entendible que si se activa el sistema nervioso simpático, la sangre se remite a los órganos principales por acción de la vasoconstricción periférica, imposibilitando en el hombre la erección, y en la mujer, la dilatación y lubricación de las paredes vaginales y la estructura vulvar.

2.2.2. Dinámica familiar

Son las relaciones entre los integrantes de la familia. Estas relaciones son cambiantes y están sujetas a diversas influencias, las cuales pueden ser internas o externas. Las influencias internas están dadas por cada uno de los integrantes que conforman la familia nuclear. Las influencias externas las generan otras familias que pueden tener influencias, así como otros factores económicos, políticos, la sociedad, la cultura, entre otros. (Ballenato 2018).

En la dinámica de una familia influyen los valores y pautas de conducta que son presentados, especialmente, por los padres, los cuales van conformando un modelo de vida para sus hijos enseñando normas, costumbres, valores que contribuyan en la madurez y autonomía de sus hijos. Influyen de sobremanera en este espacio la religión las buenas costumbres y la moral en cada uno de los integrantes más pequeños. Por ello, los adultos cercanos y los padres son modelos a seguir en lo que dicen y en lo que hacen.

Ahora bien, para que exista una buena dinámica familiar debe existir la capacidad de cada miembro para adaptarse a los cambios en sus contextos y reconocerlos como positivos. Cada familia define su estilo de vida propio, su dinámica en relación con sus integrantes, existen familias que se comunican con agresividad, gritando, descalificando o descalificándose, insultando, golpeando, violentando los contactos, creyéndose mejores o peores, clasificando, diagnosticando, evadiéndose.

En este mismo orden de ideas, Minuchin (1986), refiere “Suscitados en el interior de la familia, en donde todos y cada uno de los miembros está ligado a los demás por lazos de parentesco, relaciones de afecto, comunicación, límites, jerarquías o roles, toma de los aspectos, decisiones, resolución de conflictos y las funciones asignadas a sus miembros”. (p.93).

Por lo tanto, en la dinámica familiar, es donde se observa el desarrollo psicológico del niño, pudiéndose desarrollar de manera positiva o negativa, pues todo lo que el observe lo repetirá de una forma continua, porque en la familia, es donde se dará el estilo de crianza, pudiendo ser permisivo, autoritario, democrático, repercutiendo en las relaciones fraterna y parentales de cada integrante de la familia, así como también la capacidad de expresar de manera clara sus sentimientos y comunicación.

Al observar los planteamientos anteriores, existe concordancia en las diversas posturas, en cuanto a que la dinámica familiar influyen los valores y las pautas de conductas, que los padres presenta a sus hijos conformado un modelo de vida a través de normas, reglas y buenas costumbres. Por tal razón, los padres debe ser buenos modelos a seguir para que sus hijos a futuro, sea personas agradables para la sociedad, independientemente de las situaciones conflictivas o el estrés que presenten por su trabajo o las responsabilidades que tienen, siempre los padres de familia deben dejar todos esos problemas fuera de sus familias.

2.2.2.1. Elementos de la dinámica familiar permeados por el estrés: La dinámica familiar se encuentra ligada a una serie de normas, reglas, valores, roles, entre otros, que permite regular la convivencia entre sus propios integrantes, para que la vida familiar se desarrolle de una manera armónica, es por ello, que cada miembro desarrolla su rol dentro del núcleo familiar, facilitando su adaptación al grupo familiar. (Ortiz, 2013)

Según Agudelo (2015), la dinámica familiar comprende las diversas situaciones de naturaleza psicológica, biológica y social que están presentes en las relaciones que se dan entre los miembros que conforman la familia y que les posibilita el ejercicio de la cotidianidad en todo lo relacionado con la comunicación, afectividad, autoridad y crianza de los miembros y subsistemas

de la familia. Lo que significa, las familias asumen diversas posturas que comparten los integrantes del grupo familiar a partir de su individualidad, así como también asumen los retos, dificultades y fracasos. La dinámica familiar emplea una serie de elementos como son:

Comunicación: Es exteriorizada por los diferentes integrantes de la familia, mediante el intercambio de ideas, pensamientos, emociones, entre otros, a través de un lenguaje verbal y no verbal. Para Agudelo, (2015), la comunicación puede ser visto desde varias perspectivas como:

- La comunicación bloqueada, es aquella que posee características como el poco diálogo entre los miembros de la familia, es decir, cuando los integrantes familiares se comunican poco, no establecen vínculos afectivos profundos.
- La comunicación dañada, las relaciones familiares están selladas por sarcasmos, insultos, reproches, silencios. Aquí en la comunicación no existe una dinámica fortalecida, sino al contrario es débil y distanciamiento entre las relaciones interpersonales de los miembros del grupo familiar.
- La comunicación desplazada, en ella se busca un tercero mediador para la resolución de diferencias, con ello lo que se logra es que exista más distanciamiento entre los vínculos familiares y no una dinámica familiar fortalecida, resultando contraproducente para los integrantes familiares.

Por su parte, Magaña (2016) la comunicación permite que el ser humano se exprese, que interactúe con los demás individuos, potenciando el desarrollo individual, cultural y social de las diversas comunidades en el intercambio de ideas, deseos, pensamientos, sentimientos. Por su parte, Ares (2020) afirma que en la familia es necesario que exista una buena comunicación clara en cuanto a los límites, roles, jerarquía y espacios que habitan, para que no exista confusiones, y los

vínculos afectivos, las interacciones sean más fuertes evitando los malos entendidos, en otras palabras, deber estar presenten la armonía en la comunicación ser preciso y claro en los mensajes que se desee transmitir para que con ello el vínculo afectivo-comunicativo sea positivo para cada miembro familiar.

Afectividad: Es una interacción de afectividad que tiene el ser humano hacia otro, porque el sentirse amado, respetado trae como resultado una satisfacción personal en su desarrollo individual. Pues el afecto es considerado imprescindible para la comprensión de una buena dinámica familia. Bowlby (2010)

En palabras de Gimeno (1999) citado por Ortiz (2013), favorecer en el niño un apego seguro que proporcione estabilidad, cuidados básicos, que implique a otros miembros de la familia a tener un afecto agradable proporcionando un ambiente familiar enriquecedor de buenas relaciones y dinámica familiar bien arraigada. Por su parte, Herrera (2010), las manifestaciones de afecto, se ven de acuerdo a los comportamientos establecidos dentro de la dinámica familiar.

En definitiva, las necesidades afectivas juegan un papel importante en las conductas y relaciones que se establecen dentro del núcleo familiar, pues de ello depende las relaciones futuras; la calidad de esos vínculos afectivos influirán de manera decisiva en el autoestima, de manera que el afecto se encuentra vinculado con cada integrante de la familia, por tales circunstancias, es preciso proporcionar un entorno agradable, estable, querido, aceptado, oídos y satisfechos con todos y cada uno que conforman la familia.

Autoridad: Es una cualidad que posee los individuos, una persona tiene autoridad cuando por sus condiciones personales, se halla en un plano más elevado que los hombres que lo rodean

y puede influir en ellos en virtud de su prestigio. Por su parte, Osorio (2019), señala que la autoridad se refiere a la credibilidad y confianza de la cual goza una persona que por lo hace es considerada valiosa, un modelo, alguien que se ha destacado y se ha hecho notar.

En la misma línea, Porter (2017), expresa que la autoridad es la facultad de que está investida una persona dentro de una organización para dar órdenes y exigir que sean cumplidas por sus subordinados, para la ejecución de aquellos trabajos que quien los dicta considera apropiados para el logro de los objetivos del grupo. Se podría referir entonces, que la autoridad es un poder moral, y que debido a que es un poder de gobernar, de conducir a la persona al alcance de sus metas, en este aspecto, los padres en la familia deben ser capaces de mantener esa autoridad, y dejar en claro quién es el que da las ordenes y quienes tienen que obedecerlas, estableciendo prioridades y acostumbrando a dar cuenta de sus actos de las tareas encomendadas.

Roles: Es el comportamiento que debe desempeñar los padres dentro del núcleo familiar. Asimismo, López (2014) “la división de roles se da a partir del género, indicando que su rol sexual se hace alusión a los comportamientos, sentimientos, actitudes que son propios del hombre o de la mujer (...) tiene en este sentido una base más cultural” (p.68)

En este mismo orden de ideas, Edgell (1980), citado por Ortiz (2013), afirma, el rol ha estado determinado en el género masculino debido a que el varón es el responsable de la parte económica dentro de la familia, dejando a la mujer aparte. Bajo esta apreciación, la familia tiene una división sexual en cuanto a la asignación de roles, la mujer la crianza de los hijos y el hombre al sustento económico de la familia.

Mientras que Marín, Infante y Romero (2012), señalan que las mujeres desempeñan diversos

roles, como madres, trabajadoras después de la incorporación en el campo laboral, así sus funciones se triplicaron, como las de atender el hogar, los hijos, esposo, situación que ha generado inconformidad y estrés, no encontrando ayuda por parte de conyugue a solidarizarse con la condición actual y por tanto no asumir otros roles en la dinámica familiar.

En resumen, la dinámica familiar hace referencia, al ambiente generado por los integrantes de la familia y de los diferentes roles que asumen, como la comunicación, el afecto, la autoridad, las normas, las reglas, todos estos elementos deben estar en armonía o de lo contrario aparecerán otros como la hostilidad, inconformidad entre los miembros familiares, trayendo como consecuencia distanciamiento y apatía en la familia.

Responsabilidad familiar: Entre los valores que incentivan el comportamiento adecuado se encuentra la responsabilidad. De acuerdo a Salle (2012), se refiere al conocimiento y cumplimiento de los propios deberes y obligaciones. Disposición para responder y asumir las consecuencias por lo que se hace, lo que se deja de hacer, los resultados de las decisiones que se tomen o acepten y la palabra dada. Implica rendir cuentas ante la propia conciencia, ante las personas afectadas por ciertos actos, ante la sociedad.

Según Martínez (2011), responsabilidad es responder adecuadamente a las obligaciones y expectativas de la vida. Responsabilidad significa hacer bien y a tiempo lo que el individuo sabe que debe hacer sin que nadie les ordene asumiendo consecuencias. El hombre al nacer trae consigo una serie de responsabilidades a las cuales hay que añadir aquellas que asume libremente.

Para Navarro (2012), la responsabilidad se refiere principalmente al carácter interno de las conductas (la conciencia o intención de quien ha actuado), sin importar aspectos externos como el

hecho de que éstas haya sido descubiertas o sancionadas. La responsabilidad ocupada un lugar cada vez más importante en la opinión pública. Tomando en consideración los planteamientos y comparaciones anteriores se puede mencionar que la responsabilidad es uno de los valores de carácter moral que permite que el individuo cumplan con los deberes y que aceres de la vida diaria, respondiendo de forma adecuada las obligaciones y expectativas.

2.2.2.2. Afrontamiento familiar del estrés: El afrontamiento es un proceso dinámico que incluye una serie de conocimientos y conductas que surgen de las valoraciones, y de las emociones relacionadas con los mismos, a su vez es cualquier cosa que haga el individuo para reducir el impacto de una situación estresante, real o percibido, y puesto que las valoraciones evocan emociones, se puede lograr el afrontamiento alterando o reduciendo las emociones negativas, o centrándose directamente en el factor estresante, consiguiendo la superación de la situación de diversas maneras, para tratar de conseguir la adaptación (Morrison y Bennett, 2018).

Zeidner y Saklofske (1996; citados por Morrison y Bennett, 2018) señalaron que “el afrontamiento es algo más que un mero ajuste; es la búsqueda del crecimiento personal, del dominio y de la diferenciación que nos permite evolucionar en un mundo que no deja de cambiar” (p. 404) Ahora bien, el estilo de afrontamiento es la tendencia general que muestran los individuos para responder a las diferentes situaciones, siendo formas generales de afrontamiento que la gente tiende a adoptar; ya sea esquivando, evitando o afrontando las situaciones difíciles (Morrison y Bennett, 2018).

Cada estilo genera determinadas estrategias de afrontamiento, según Lazarus y Folkman (1986; citados por Cárdenas, 2016):

Estas estrategias son un conjunto de respuestas de tipo emocional, cognitivo y conductual que se definen como modos de afrontamiento que median la experiencia de estrés y que tienen como finalidad reducir la respuesta fisiológica y emocional del mismo, siendo un conjunto de acciones encubiertas o manifiestas que el individuo pone en marcha para contrarrestar los efectos de las situaciones que valora como amenazantes y mediante las cuales trata de restablecer el equilibrio roto en la transacción persona-ambiente (p.28).

Por su parte, Brannon y Feist (2001; citados por Cárdenas, 2016) señalaron que existen tres aspectos que es importante considerar respecto a las estrategias de afrontamiento, primero se trata de un proceso que cambia dependiendo de si la persona ha experimentado resultados exitosos o no exitosos cuando se enfrentó a una situación estresante; segundo, no sólo es una respuesta automática o fisiológica, si no también aprendida por la experiencia; y tercero requiere de un esfuerzo para manejar la situación y restablecer el equilibrio (la homeostasis) o adaptarse a la situación. Mientras que para Morrison y Bennett (2008), existen categorías de afrontamiento frecuentemente empleadas estas son:

Afrontamiento orientado a los problemas: (función de resolución de problemas), es decir, los esfuerzos de afrontamiento instrumental (conductuales y/o cognitivos) dirigidos al estresor para reducir las demandas que impone o para aumentar los recursos propios. Las estrategias incluyen planificar el cambio del estresor o cómo comportarse para controlarlo; la supresión de las actividades competidoras para centrarse en la forma de afrontar el estresor; buscar apoyo práctico o información para alterar el estresor; y confrontar la fuente del estrés.

Por otro lado, Carver et al. (1989; citados por Chau en 2018), refieren que es la respuesta que realiza el individuo para modificar la relación existente, ya sea apartando o disminuyendo el impacto de la amenaza y comprende:

- Afrontamiento activo: son las conductas orientadas a aumentar los esfuerzos buscando distanciar o evitar el estresor, o minimizar sus efectos negativos.
- Planificación: es el proceso en el que la persona idea el cómo desenvolverse frente al estresor, organizando y planificando estrategias de acción, escogiendo y estableciendo la mejor táctica para manejar la situación problemática.
- Supresión de otras actividades: Representa el pasar por alto o minimizar otras posibles actividades evitando ser distraído, con el objetivo de manejar mejor la situación problemática.
- Postergación de afrontamiento: se considera que es la capacidad de esperar o postergar el afrontamiento del estresor hasta que se presente una situación adecuada o apropiada para actuar sobre el problema, impidiendo realizar alguna acción prematuramente.
- Búsqueda de soporte social por razones instrumentales: Significa buscar en personas competentes un consejo, asistencia e información u orientaciones con el fin de resolver el problema.

Afrontamiento orientado a las emociones: (función de regulación de las emociones), es decir, fundamental, pero no únicamente, esfuerzos de afrontamiento cognitivo dirigidos a abordar la respuesta emocional al estresor; por ejemplo, una nueva valoración positiva de la situación estresante para verla bajo un prisma más positivo, búsqueda de apoyo emocional, desahogarse.

Por su parte, Para Carver et al. (1989; citados por Casuso en 2016), estos estilos están encaminados a disminuir o eliminar reacciones emocionales desencadenantes por la fuente estresante, comprenden las estrategias:

- Búsqueda de soporte emocional: Consiste en la búsqueda de apoyo moral, empatía y comprensión en las demás personas, con la finalidad de disminuir la reacción emocional negativa.
- Reinterpretación positiva y crecimiento: Es la estrategia que favorece en la evaluación positiva a la situación problemática, rescatando lo favorable de la situación adversa y asumiéndola como un aprendizaje para el futuro.
- La aceptación: Comprende dos aspectos durante el proceso de afrontamiento. El primero consiste en aceptar que la situación estresante realmente existe. El segundo es aceptar la realidad como hecho de que se tendrá que convivir ya que es inmodificable y es real.
- Acudir a la religión: Tendencia a consagrarse en la religión en situaciones de estrés con la intención de reducir la tensión existente.
- Enfocar y liberar emociones: Ocurre cuando el individuo se focaliza en las consecuencias emocionales desagradables; expresando abiertamente dichas emociones.

Además, acerca de los estilos adicionales de afrontamiento, el mismo autor Carver et al. (1989; citado por Casuso en 2016) señala que estas estrategias son:

- Negación: Se define como rehusarse a creer que el estresor existe o comportarse y pensar como si el estresor fuera irreal o sencillamente no existente.
- Conductas inadecuadas: Consiste en la disminución del esfuerzo conductual y cognitivo dirigido al estresor, dándose el individuo por vencido sin intentar alcanzar las metas con las que el estresor está interfiriendo.

- **Distracción:** Ocurre cuando el individuo permite que una amplia diversidad de actividades lo distraigan de su evaluación de los aspectos conductuales del problema, o de la meta con la que el estresor está interfiriendo.

Igualmente Carver et al. (1989; citado por Chau en 2018) dividieron las estrategias en términos en tres estilos: centrado en el problema (incluye afrontamiento activo, planificación, supresión de actividades en competencia, restricción del afrontamiento y búsqueda de apoyo social por razones instrumentales), centrado en la emoción (búsqueda de apoyo social por razones emocionales, reinterpretación positiva y crecimiento, aceptación, acudir a la religión, negación, y enfocar/liberar emociones) y centrado en otros aspectos (enfocar y liberar emociones, desentendimiento conductual y desentendimiento mental) los cuales se detallaron a continuación:

2.3 MARCO CONCEPTUAL

Comparación forzada: Según Soto (2013), las comparaciones forzadas evalúan al empleado en la empresa, con respecto al desempeño de otro u otros compañeros. Siendo importante conocer una herramienta de medición relativa, más que absoluta.

Ensayos críticos: Para Bretel (2014), consiste en escribir una descripción de las fortalezas, las debilidades, el desempeño anterior y el potencial del colaborador, así como hacer sugerencias para que este mejore para transcribir un documento de este tipo, ya que no se necesita de formatos complejos ni de una amplia capacitación.

Escala de calificación basada en el comportamiento: Según Pérez (2011), esta combina elementos fundamentales de los métodos de calificación por incidentes críticos y de escalas

gráficas. El evaluador califica al personal con base en reactivos ubicados que se encuentran a lo largo de un continuo proceso; los reactivos son ejemplos de conductas reales en el trabajo, y no listas de rasgo o descripciones generales.

Escala grafica de calificación: Según Benavidez (2012), este es uno de los métodos más antiguos y difundidos de evaluación. El evaluador contempla un conjunto de factores de desempeño, los cuales son la cantidad y calidad de trabajo, la profundidad de los conocimientos, la cooperación, la asistencia y la iniciativa los cuales calificara por medio de escalas graduadas.

Incentivos que relacionan la retribución con el desempeño: Según Sánchez & Mercado (2014), diversos tipos generales de incentivos variables relacionan la retribución con el desempeño tal vez la medida más popular es que el aumento de la producción determina el pago, como se ilustra en las comisiones de ventas o en el pago a destajo o por pieza, que vinculan directa y simplemente el desempeño al premio.

Incentivos Salariales: Según Villeda (2012), los incentivos son una forma de salario por méritos, ya que estos generan una mayor remuneración por un incremento en la producción o resultados, métodos que a menudo se denominan como pago por desempeño. Como idea principal de los incentivos salariales es clara, casi siempre incrementa la productividad y reduce costos de mano de obra por unidad de producto.

Incidentes críticos: Según Soto (2013), los incidentes críticos concentran la atención, la evaluación es la diferencia que existe entre realizar un trabajo con eficacia y un trabajo sin ella, por lo tanto el evaluador se encargará de describir las acciones del trabajador y especialmente si fueron eficiente o ineficiente en determinada situación, por lo que deberá mencionar únicamente

las conductas específicas por medio de una lista de incidentes críticos de este tipo, y propone un conjunto amplio de ejemplos que sirven para mostrar a los empleados los comportamientos deseables y al mismo tiempo para identificar a quienes necesitan mejorar sus fortalezas.

2.4 SISTEMA DE VARIABLE

2.4.1 Definición nominal

Estrés laboral - Dinámica familiar

2.4.2 Definición conceptual

Estrés laboral: El Estrés es una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves (Diccionario de la Real Academia Española, 2012).

Dinámica familiar: Según Novoa (2016), la dinámica familiar es el clima relacional que se establece entre los integrantes de las familias, es móvil y permanece en un equilibrio inestable y complejo.

2.4.3 Definición operacional

Estrés laboral: Operacionalmente esta variable se medirá por medio de sus dimensiones, así como a través de sus indicadores, todo esto por medio de la aplicación de un instrumento como la encuesta tipo Likert a la población objeto de estudio.

Dinámica familiar: Operacionalmente esta variable se medirá por medio de sus

dimensiones, así como a través de sus indicadores, todo esto por medio de la aplicación de un instrumento como la encuesta tipo Likert a la población objeto de estudio.

Tabla 1. Operacionalización de las variables.

Objetivo general: Analizar la influencia del estrés laboral en la dinámica familiar de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.			
Objetivos específicos	VARIABLES	Dimensiones	Indicadores
Identificar las causas del estrés laboral de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.	Estrés Laboral	Causas del estrés laboral	Causas sociales
			Problemas laborales
			Causas biológicas
			Causas químicas y ambientales
Determinar las consecuencias del estrés laboral en el desarrollo familiar de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.	Estrés Laboral	Consecuencias del estrés laboral en el desarrollo familiar	Ansiedad
			Depresión
			Efectos biológicos
Establecer los elementos de la dinámica familiar permeados por el estrés laboral de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.	Dinámica familiar	Elementos de la dinámica familiar permeados por el estrés laboral	Comunicación
			Afectividad
			Autoridad
			Roles
			Responsabilidad
Describir las estrategias de afrontamiento familiar del estrés laboral de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.	Dinámica familiar	Estrategias de afrontamiento familiar del estrés laboral	Afrontamiento orientado al problema
			Afrontamiento orientado a las emociones
Proponer estrategias que orienten a los empleados a desarrollar la capacidad de generar una adecuada convivencia familiar, teniendo en cuenta las situaciones de estrés presentadas a nivel laboral en la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.	El desarrollo del presente este se dará con el desarrollo de los anteriores objetivos		

Fuente: Guzmán y Casas (2020).

CAPITULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico representa una fase de la planificación de la investigación, reflejando de manera precisa el tipo de datos que se requiere indagar para el logro de los objetivos de la misma, así como la descripción de los distintos métodos y las técnicas a utilizar en la recolección de la información que posibilitará obtener la información necesaria para responder el nivel de profundidad con el que se quiere llegar en el conocimiento propuesto.

3.1 ENFOQUE INVESTIGATIVO

Según Bernal (2010) existen diversas formas de caracterizar métodos de investigación; en la concepción de métodos cimentados en la realidad social, el modo de conocerla científicamente y el uso de herramientas metodológicas que se empleen para analizarla. Desde esta concepción, estos métodos se dividen en: cuantitativo y cualitativo. En ese sentido, se concentrará esta investigación en el método cuantitativo, puesto que, para el autor, este se fundamenta en la medición de las características de los fenómenos sociales, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. También este método tiende a generalizar y normalizar resultados.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación, se determina según Chávez (2001) de acuerdo con el problema que se pretende solucionar, los objetivos que se esperan lograr, y la disponibilidad de recursos. Además, Méndez (2012) señala que el tipo de estudio mide el nivel de profundidad con el cual el investigador busca abordar el objeto de conocimiento, con lo que se podrán conocer y entender los distintos componentes presentes en el objeto de conocimiento que se aborda en la investigación.

En ese sentido, se puede inferir que el tipo de investigación es descriptiva, puesto que se pretende recolectar datos para luego analizarlos, obteniendo tanto determinaciones como resultados en torno al tema estudiado. De ese modo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresan que el propósito del investigador consiste en describir situaciones, eventos y hechos, sobre los cuales se selecciona una serie de cuestiones, con las cuales se mide o recolecta información sobre cada una de ellas. En este caso particular se describirán los elementos relacionados con la influencia del estrés laboral en la dinámica familiar de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

3.2 DISEÑO INVESTIGATIVO

Méndez (2012) define el diseño de una investigación como un proceso de observancia de los fenómenos sin generar una manipulación de los mismos, conservándoles su esencia natural. Bajo estos argumentos, Hurtado (2001) establece diseños experimentales y no experimentales, en estos últimos, el investigador no ejerce control ni manipulación alguna sobre la variable en estudio, es por esto que el diseño no experimental es ideal para el estudio que se desarrolla.

En concordancia, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que en la investigación no experimental no es posible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o tratamientos. Lo que se hace es observar fenómenos tal y como se dan en un contexto normal, para después analizarlos. De igual manera definen los diseños descriptivos transeccionales, como aquellos en los cuales el interés del investigador se centra en describir el evento en el momento único en el tiempo presente. Considerando los anteriores argumentos, Hurtado (2001) expresa que en los diseños descriptivos transeccionales el investigador puede describir uno o más eventos, y puede obtener su información tanto de fuentes vivas como documentales o mixtas.

Para Tamayo y Tamayo (2011) en el diseño de campo, los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual se denominan primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas. Bajo los anteriores razonamientos, se considera el presente estudio como investigación de campo, no experimental y descriptiva transeccional, ya que en la misma no se pretende modificar o manipular la realidad actual de las variables, solo se busca analizar la influencia del estrés laboral en la dinámica familiar, desde una realidad contextual particular.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

Según Méndez (2012), es importante definir por sus características el volumen de la población, las unidades empresariales, el sector o subsector en el que van a aplicarse algunas técnicas en la recolección de la información (encuestas, entrevistas), o sobre la cual se realizará la

investigación con el propósito de identificar hechos o fenómenos. Además, la población y el número de personas a las cuales se les puede solicitar información, dependen tanto de los objetivos y alcances del estudio como de las características de las personas que la pueden suministrar.

Otro enfoque sobre la población, lo muestran Hernández, Fernández y Baptista (2014) donde la expresan como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, la cual va a ser estudiada y sobre ella se pretende generalizar los resultados a interpretar. Con base a lo anterior, al problema planteado y a los objetivos mismos de la presente investigación, la población objeto serán las 148 personas que conforman el personal que presta sus servicios en la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, es de resaltar que la mayor parte de estas personas son contratadas por orden de prestación de servicios y no de forma indefinida, por ende se tomara el total de la población contratada y subcontratada en el 4 trimestre del año 2020.

3. 5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Méndez (2012) manifiesta que la técnica estadística es la tabulación propiamente dicha, que comprende operaciones aritméticas. La información tabulada y ordenada debe ser sometida a tratamiento por técnicas de análisis matemático de carácter estadístico; definiendo según el caso, el empleo de parámetros de posición con valores medios según tamaño (media), valores medios según frecuencia (moda) y parámetros de dispersión, como los intervalos de variación, desviación media y desviación estándar.

En ese sentido, las encuestas se consideran una de las técnicas para la recolección de datos para una investigación. Tamayo y Tamayo (2011) reconoce que la entrevista es una encuesta cuya estructura es más libre y contempla los asuntos que el investigador debe averiguar de acuerdo con sus instrucciones. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el cuestionario es el instrumento más utilizado para recolectar los datos de una investigación, el cual consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.

Para llevarse a cabo esta investigación primaria de campo, se seleccionará un cuestionario, el cual se aplicará al personal de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, desplegada esta técnica sobre la base de un listado fijo de preguntas utilizando la escala de Likert, dividiendo cada pregunta en cinco posibles respuestas a las cuales, conforme a lo indicado por los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014), se les asigna una calificación del 1 al 5 para una mejor tabulación de las respuestas de la población seleccionada, así:

Tabla 2. Opciones de respuesta.

CÓDIGO	5	4	3	2	1
<i>Opciones de respuestas</i>	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

Fuente: Guzmán y Casas (2020).

3.6 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

3.6.1 Validez

Hernández, Fernández y Baptista (2014), refieren la validez, como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, mientras que Confiabilidad se refiere

al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. En concordancia, Chávez (2001) expresa que la validez es la eficacia con que un instrumento mide lo que se pretende y la confiabilidad es el grado con que se obtienen los datos similares en distintas aplicaciones. De igual manera, manifiesta que la validez de una escala está también relacionada con su confiabilidad. Para determinar la validez de los instrumentos, se realizó la validez por medio de dos (2) expertos tanto en metodología de investigación como en las temáticas de la motivación y el desempeño laboral.

3.6.2 Confiabilidad

Según Palella- Martins (2006) la confiabilidad se define como la desaparición del error aleatorio en un instrumento, y representa el grado en el cual las mediciones dejan de contemplar las desviaciones generadas por los errores a través de la técnica de experto. Se utilizará el Programa Estadístico SSPS (Sistema de Programación y de Banco de Datos). Así mismo, se aplicará una prueba piloto la cual según Blanco (2000), se realiza con dos fines el primero verificar la aplicabilidad de la encuesta y el segundo verificar la consistencia de las respuestas

Para establecer la confiabilidad del instrumento se utilizará el coeficiente de Alpha Cronbach el cual según Palella- Martins (2006) es una técnica que permite determinar el nivel de confiabilidad del instrumento de medición el cual evalúa a través de la escala de Likert.

Según lo anterior, el Cronbach se determina a través de la siguiente ecuación:

$$\alpha = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_x^2} \right)$$

Donde:

k = número de ítem

$(O_i)^2$ = varianza de cada ítem

$(O_x)^2$ = varianza de los puntajes totales

Tabla 3. Escala de interpretación para el coeficiente de alpha cronbach.

RANGO	Muy alta	Alta	Moderada	Baja	Muy baja
MAGNITUD	0.81-1.00	0.61-0.80	0.41-0.60	0.21-0.40	0.01-0-20

Fuente: Guzmán y Casas (2020).

Esta escala para interpretar la confiabilidad es adecuada cuando su aplicación se planifica sobre la base de una sola aplicación del formato establecido para la recolección de datos, dirigida sobre una prueba piloto seleccionada. La prueba piloto se desarrolla con diez (10) sujetos de la población objeto de investigación.

3.7 TECNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Según Palella- Martins (2006) los resultados obtenidos de la investigación (datos) requieren de su análisis a nivel estadístico ya que permitirá efectuar supuestos e interpretaciones sobre los valores logrados.

Media aritmética: representa el valor promedio de un conjunto de datos.

Varianza: cuantifica la variabilidad de los datos.

Desviación típica: es la raíz cuadrada de la varianza, expresa la dispersión de la distribución de los datos. De la cual se deriva la desviación típica relativa, que se basa en la difusión de los resultados en comparación con la media, expresado en porcentaje, donde un valor bajo nos indica una menor dispersión de los resultados.

CAPITULO IV

4. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo se detallarán los resultados obtenidos en la investigación, los cuales se obtuvieron por medio de la aplicación de un instrumento de recolección de información válido como lo es la encuesta. Luego de recolectada esta información se realizará un análisis en el que se abordarán cada uno de los objetivos plasmados al inicio del proceso investigativo.

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Se realizó una encuesta tipo Likert de actitud a los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, con el fin de conocer la influencia del estrés laboral en la dinámica familiar de los mismos. Por medio de 14 ítems se podrán conocer todas las características y particularidades de este tema, así como el impacto de este sobre sus vidas y desarrollo profesional.

En total se encuestaron 148 personas, los cuales conforman la totalidad del personal que labora en la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, pudiendo abordar de esta forma la totalidad de la población y los diferentes indicadores que se desprenden de las dimensiones y objetivos del presente estudio, por lo tanto, se busca identificar los elementos que influyen en el estrés laboral, del mismo modo se buscará conocer la forma en que este afecta la dinámica de sus familias. Buscando con todo esto al final poder proponer estrategias que ayuden al mejoramiento de las condiciones que generan este estrés laboral, buscando fortalecer la

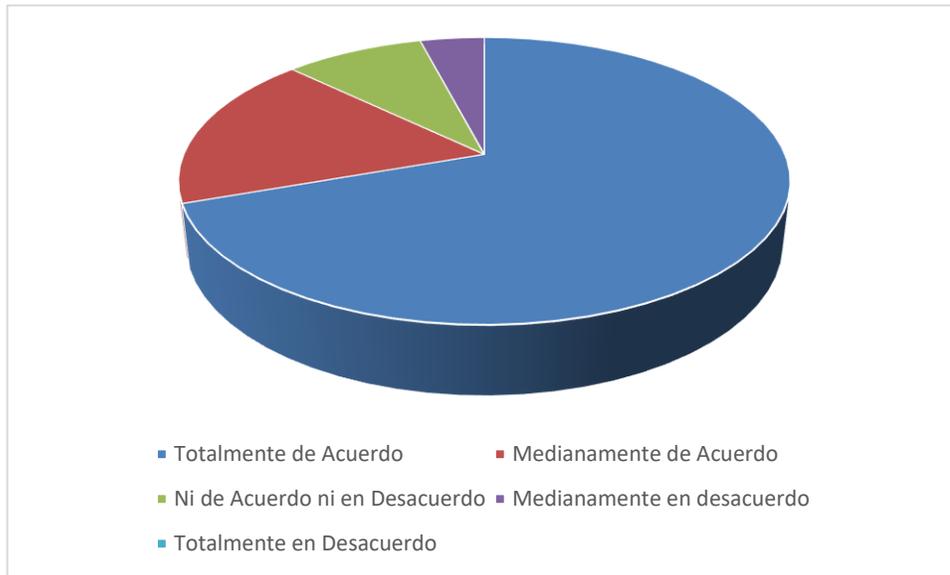
dinámica familiar de estos empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

Ahora bien, todos estos aspectos antes mencionados se detallarán a continuación, teniendo en cuenta las respuestas de los empleados de la Fundación Wanawa, el análisis de esta información se realizará teniendo en cuenta las dimensiones de estudio, las cuales se desprenden de los objetivos específicos establecidos al inicio de la investigación, de esta forma se le podrá dar respuesta a los interrogantes formulados en este estudio. De tal forma que se analizaran cada una de las dimensiones, teniendo en cuenta los promedios de los ítems que se desprenden de cada indicador, todo esto establecido en tablas y figuras, los cuales se detallaran a continuación:

Tabla 4. Causas del estrés laboral.

Causas del estrés laboral								
Opciones de respuesta	Causas sociales		Problemas laborales		Causas biológicas		Causas químicas y ambientales	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Totalmente de Acuerdo	103	69,59	38	25,68	36	24,32	74	50,00
Medianamente de Acuerdo	26	17,57	91	61,49	49	33,11	36	24,32
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	13	8,78	12	8,11	17	11,49	32	21,62
Medianamente en desacuerdo	6	4,05	7	0,47	44	29,73	6	4,05
Totalmente en Desacuerdo	0	0,00	0	0,00	2	1,35	0	0,00
SUMA	148	100,00	148	100,00	148	100,00	148	100,0
Media	3,44		3,79		3,22		4,28	
Mediana	4		4		4		4	
Moda	4		5		5		4	
D.E	1,0		1,1		1,4		1,5	

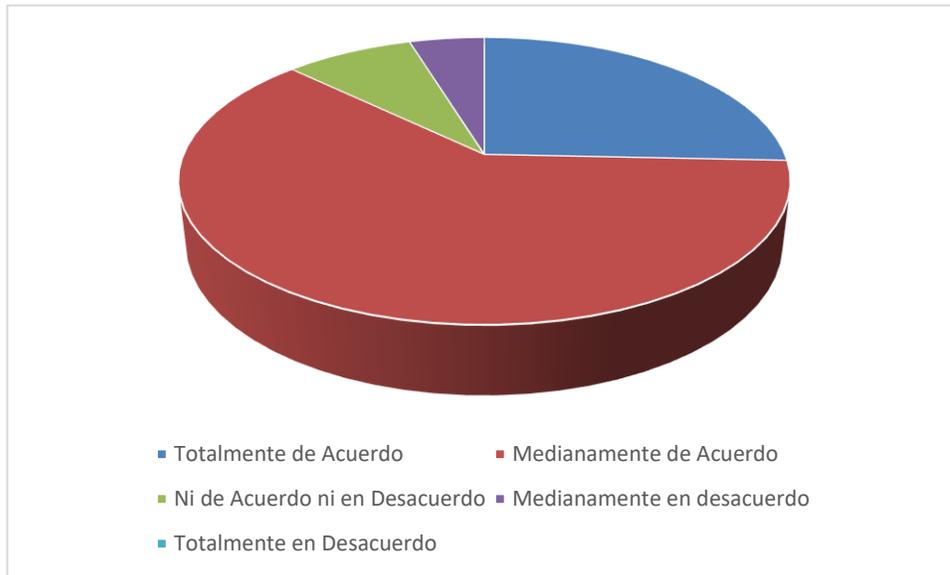
Figura 1. Causas sociales.



Teniendo en cuenta la dimensión de Causas del estrés laboral, se encontró con relación al indicador de Causas sociales, luego del análisis de los datos obtenidos en la encuesta aplicada, que el 69,59% de los encuestados expresaron el estar totalmente de acuerdo, mientras que un 17,57% detallaron estar medianamente de acuerdo, por su parte un 8,78% explicaron que no estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 4,05% restante de la población afirmó el estar medianamente de acuerdo con relación a las afirmaciones realizadas.

Ahora bien, el promedio de las respuestas positivas sobre las causas sociales es del 3.44, ubicándola en la categoría alta; en cuanto a la mediana indica que el cincuenta por ciento de las respuestas es igual o mayor que 5, ubicándose en una categoría alta y evidenciando una tendencia hacia las alternativas altas de opinión. La moda detalla que la respuesta con más frecuencia es 5, totalmente de acuerdo; la desviación estándar fue de 0.90 detallando una moderada dispersión de las respuestas.

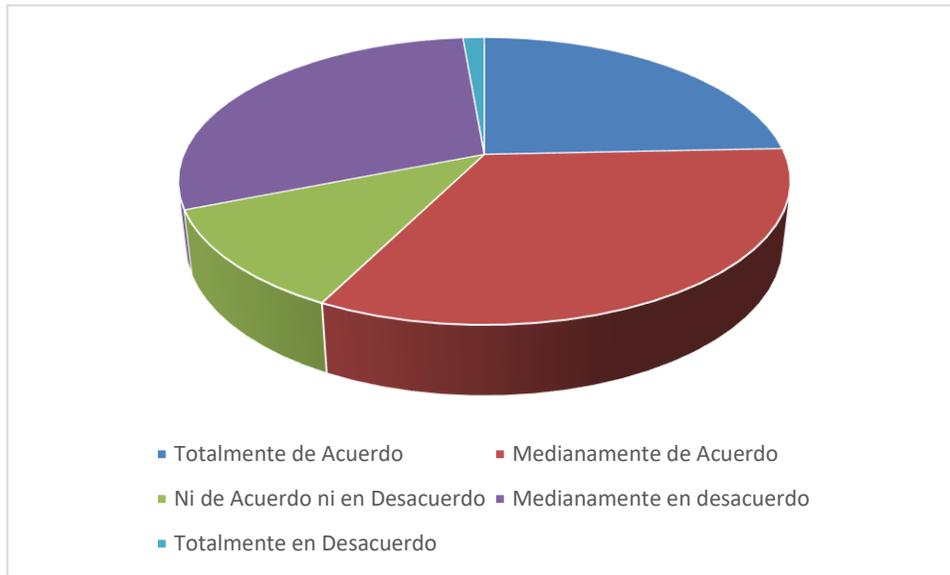
Figura 2. Problemas laborales.



Por otra parte, con relación al indicador de Problemas laborales, se encontró que el 25,68% de la población encuestada detalló el estar totalmente de acuerdo, mientras que un 61,49% manifestaron el estar medianamente de acuerdo, por su parte un 8,11% detallaron el no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 0,47% restante de los encuestados, afirmaron el estar medianamente en desacuerdo, respecto a las afirmaciones realizadas.

La media de este indicador indica que el promedio de respuestas sobre los problemas laborales es del 3,79 ubicándola en la categoría media; la mediana indica que más del cincuenta por ciento de las respuestas es igual o superior a 4,00, ubicándose en una categoría alta y evidenciando una tendencia hacia las alternativas altas de opinión. La moda detalla que la respuesta con más frecuencia es 4, medianamente de acuerdo; la desviación estándar fue de 0,93 detallando una moderada dispersión de las respuestas.

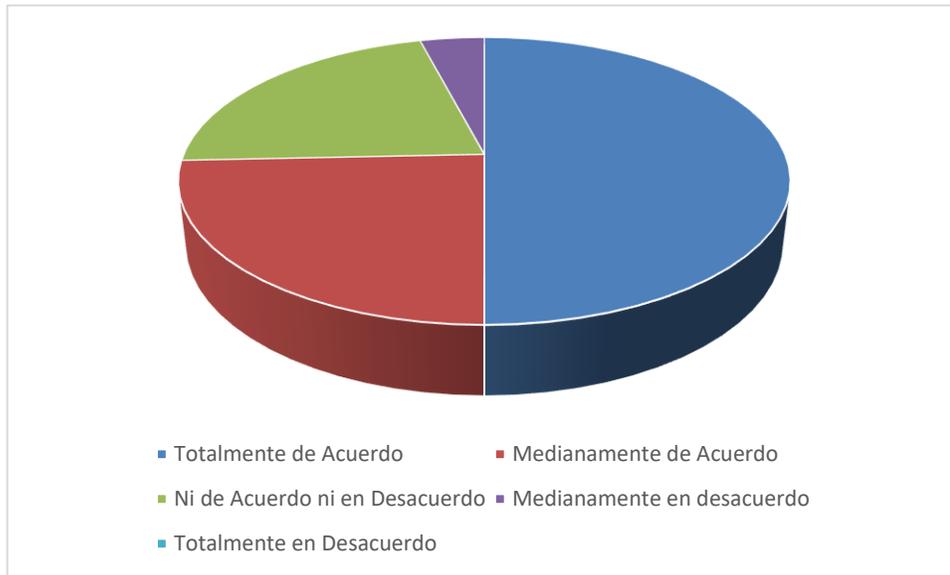
Figura 3. Causas biológicas.



Ahora bien, con relación al indicador de Causas biológicas, se encontró que el 24,32% de la población encuestada afirmó el estar totalmente de acuerdo, mientras que un 33,11% explicaron el estar medianamente de acuerdo, por otra parte solo un 11,49% detallaron el no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado un 29,73% manifestaron el estar medianamente en desacuerdo y el 1,35% restante de los encuestados, manifestó el estar totalmente en desacuerdo.

La media de este indicador indica que el promedio de respuestas sobre las causas biológicas es del 3,22 ubicándola en la categoría media; la mediana indica que más del cincuenta por ciento de las respuestas es igual o superior a 4.00, ubicándose en una categoría alta y evidenciando una tendencia hacia las alternativas altas de opinión. La moda detalla que la respuesta con más frecuencia es 4, medianamente de acuerdo; la desviación estándar fue de 1.2 detallando una moderada dispersión de las respuestas.

Figura 4. Causas químicas y ambientales.



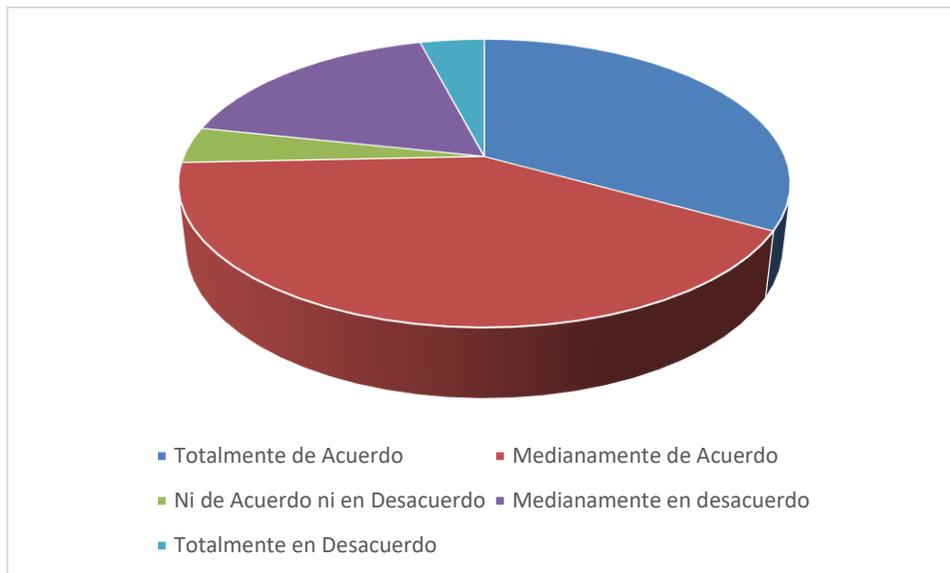
Finalmente, con relación al indicador de Causas químicas y ambientales, se encontró que el 50,00% de la población encuestada detalló el estar totalmente de acuerdo, mientras que un 24,32% manifestaron el estar medianamente de acuerdo, por su parte un 21,62% detallaron el no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 4,05% restante de los encuestados, afirmaron el estar medianamente en desacuerdo, respecto a las afirmaciones realizadas.

La media de este indicador indica que el promedio de respuestas sobre las causas químicas y ambientales, es del 4,28 ubicándola en la categoría media; la mediana indica que más del cincuenta por ciento de las respuestas es igual o superior a 5.00, ubicándose en una categoría alta y evidenciando una tendencia hacia las alternativas altas de opinión. La moda detalla que la respuesta con más frecuencia es 5, totalmente de acuerdo; la desviación estándar fue de 0.90 detallando una moderada dispersión de las respuestas.

Tabla 5. Consecuencias del estrés laboral en el desarrollo familiar.

Consecuencias del estrés laboral en el desarrollo familiar						
Opciones de respuesta	Ansiedad		Depresión		Efectos biológicos	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Totalmente de Acuerdo	49	33,11	85	57,43	91	61,49
Medianamente de Acuerdo	61	41,22	25	16,89	25	16,89
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	6	4,05	19	12,84	19	12,84
Medianamente en desacuerdo	26	17,57	19	12,84	6	4,05
Totalmente en Desacuerdo	6	4,05	0	0,00	7	4,73
SUMA	148	100,00	148	100,00	148	100,00
Media	4,16		4,30		4,22	
Mediana	4		4		5	
Moda	4		5		5	
D.E	1,0		1,1		1,4	

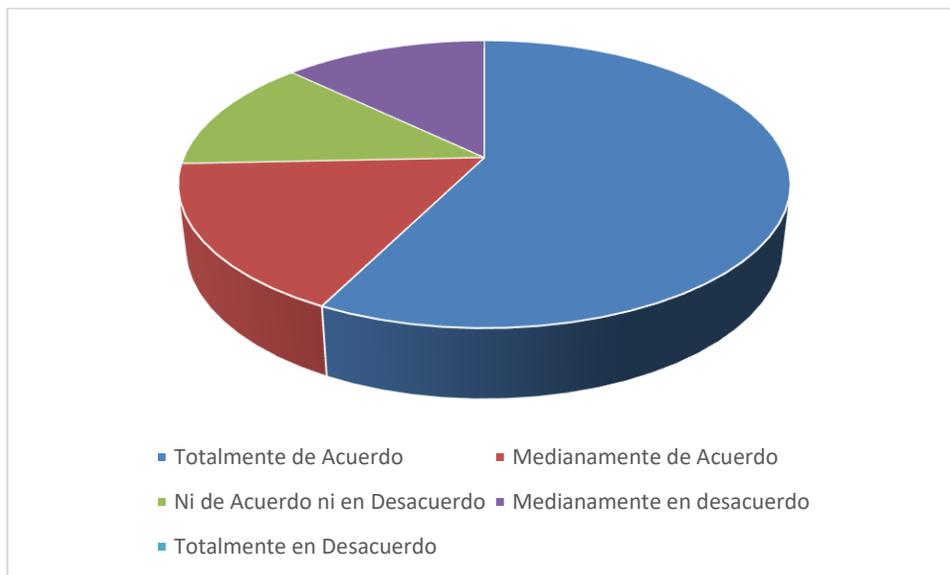
Figura 5. Ansiedad.



Teniendo en cuenta la dimensión de Consecuencias del estrés laboral en el desarrollo familiar, se encontró con relación al indicador de Ansiedad, luego del análisis de los datos obtenidos en la encuesta aplicada, que el 33,11% de la población encuestada afirmó el estar de acuerdo, mientras que el 41,22% manifestó el estar medianamente de acuerdo, por su parte, un 4,05% explico el no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 17,57% detallo el estar medianamente de acuerdo y el 4,05% restante de los encuestados afirmó el estar totalmente en desacuerdo, respecto a las afirmaciones realizadas.

La media de este indicador indica que el promedio de respuestas sobre la ansiedad es del 4,16 ubicándola en la categoría alta; la mediana indica que más del cincuenta por ciento de las respuestas es igual o superior a 4.00, ubicándose en una categoría alta y evidenciando una tendencia hacia las alternativas altas de opinión. La moda detalla que la respuesta con más frecuencia es 5, totalmente de acuerdo; la desviación estándar fue de 0.85 detallando una moderada dispersión de las respuestas.

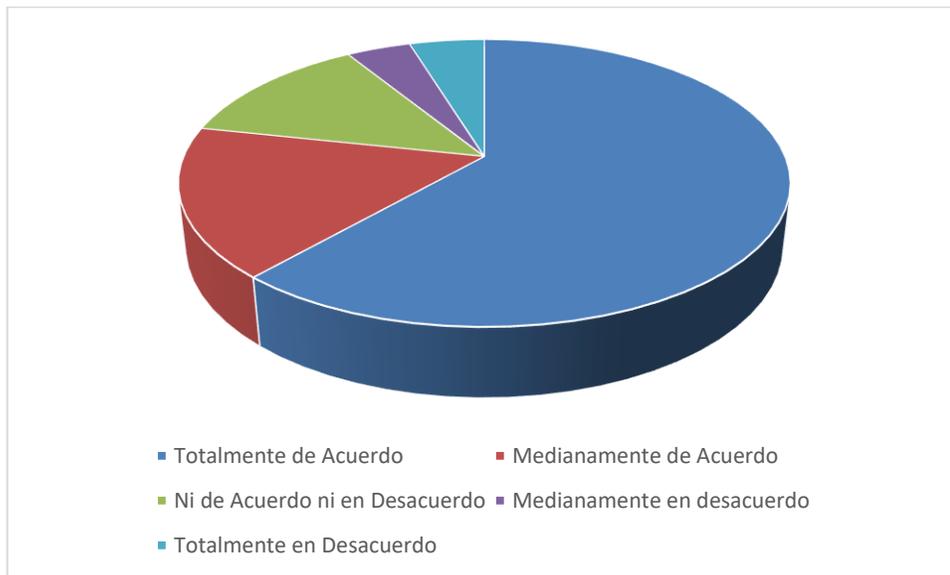
Figura 6. Depresión.



Por otra parte, con relación al indicador de Depresión, se encontró que el 57,43% de la población encuestada detalló el estar totalmente de acuerdo, mientras que un 16,89% manifestaron el estar medianamente de acuerdo, por su parte un 12,84% detallaron el no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 12,84% restante de los encuestados, afirmaron el estar medianamente en desacuerdo, respecto a las afirmaciones realizadas.

La media de este indicador indica que el promedio de respuestas sobre la depresión es del 4,30 ubicándola en la categoría alta; la mediana indica que más del cincuenta por ciento de las respuestas es igual o superior a 4.00, ubicándose en una categoría alta y evidenciando una tendencia hacia las alternativas altas de opinión. La moda detalla que la respuesta con más frecuencia es 4, totalmente de acuerdo; la desviación estándar fue de 0.88 detallando una moderada dispersión de las respuestas.

Figura 7. Efectos biológicos.



Finalmente, con relación al indicador Efectos biológicos, se encontró que el 61,49% de la población encuestada afirmó el estar de acuerdo, mientras que el 16,89% manifestó el estar

medianamente de acuerdo, por su parte, un 12,84% explico el no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 4,05% detallo el estar medianamente de acuerdo y el 4,73% restante de los encuestados afirmo el estar totalmente en desacuerdo, respecto a las afirmaciones realizadas.

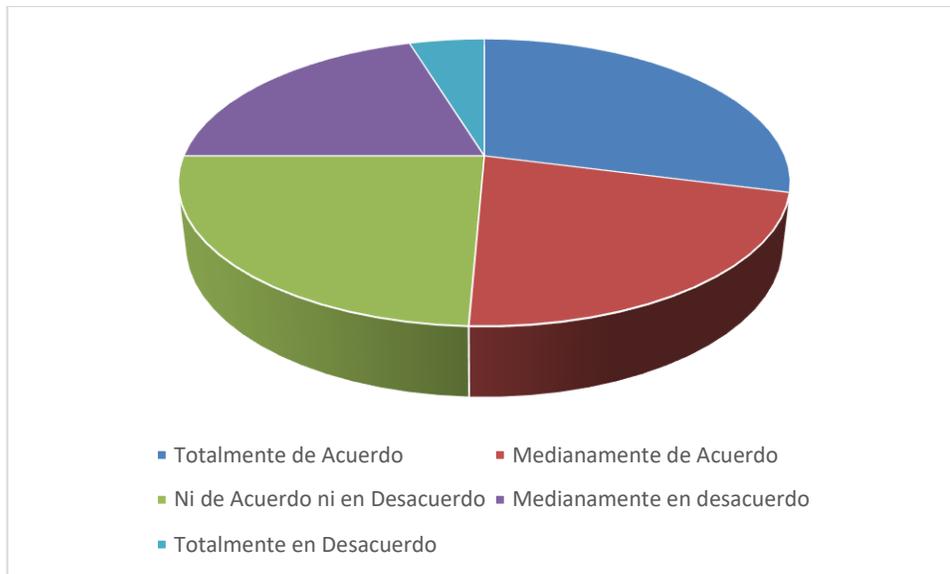
La media de este indicador indica que el promedio de respuestas sobre los efectos biológicos es del 4,22 ubicándola en la categoría alta; la mediana indica que más del cincuenta por ciento de las respuestas es igual o superior a 5.00, ubicándose en una categoría alta y evidenciando una tendencia hacia las alternativas altas de opinión. La moda detalla que la respuesta con más frecuencia es 5, totalmente de acuerdo; la desviación estándar fue de 0.82 detallando una moderada dispersión de las respuestas.

Tabla 6. Elementos de la dinámica familiar permeados por el estrés laboral.

Elementos de la dinámica familiar permeados por el estrés laboral										
Opciones de respuesta	Comunicación		Afectividad		Autoridad		Roles		Responsabilidad	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Totalmente de Acuerdo	43	29,05	46	31,08	19	12,84	103	69,59	72	48,65
Medianamente de Acuerdo	32	21,62	74	50,00	90	60,81	19	12,84	38	25,68
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	36	24,32	15	10,14	30	20,27	26	17,57	7	4,73
Medianamente en desacuerdo	30	20,27	13	8,78	6	4,05	0	0,00	20	13,51
Totalmente en Desacuerdo	7	4,73	0	0,00	3	2,03	0	0,00	11	7,43
SUMA	148	100,0	148	100,0	148	100,0	148	100,0	148	100,0
Media	3,44		3,79		3,22		3,73		4,24	
Mediana	4		4		4		4		5	
Moda	4		5		5		4		5	

D.E	1,0	1,1	1,4	1,5	1,7
-----	-----	-----	-----	-----	-----

Figura 8. Comunicación.

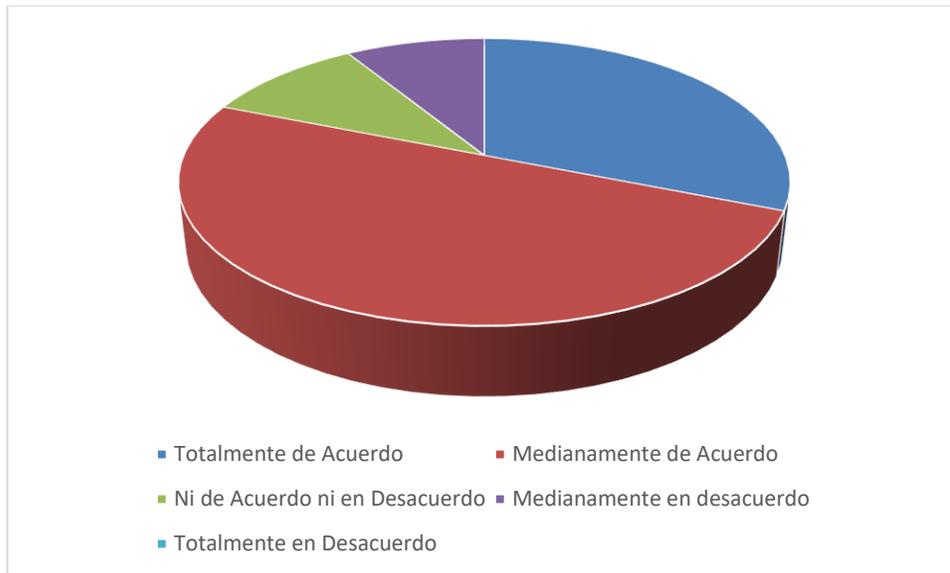


Teniendo en cuenta la dimensión de Elementos de la dinámica familiar permeados por el estrés laboral, se encontró con relación al indicador de Comunicación, luego del análisis de los datos obtenidos en la encuesta aplicada, que el 29,05% de la población encuestada afirmó el estar totalmente de acuerdo, mientras que un 21,62% explicaron el estar medianamente de acuerdo, por otra parte solo un 24,32% detallaron el no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado un 20,27% manifestaron el estar medianamente en desacuerdo y el 4,73% restante de los encuestados, manifestó el estar totalmente en desacuerdo.

La media de este indicador indica que el promedio de respuestas sobre la comunicación es del 3,44 ubicándola en la categoría media; la mediana indica que más del cincuenta por ciento de las respuestas es igual o superior a 4.00, ubicándose en una categoría medio alta y evidenciando una tendencia hacia las alternativas altas de opinión. La moda detalla que la respuesta con más

frecuencia es 5, totalmente de acuerdo; la desviación estándar fue de 1.20 detallando una moderada dispersión de las respuestas.

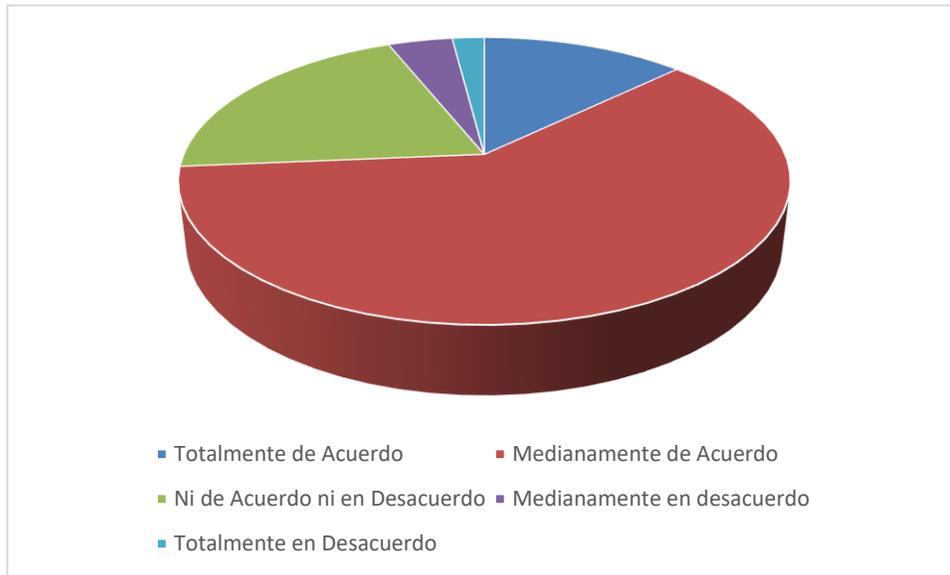
Figura 9. Afectividad.



Por otra parte, con relación al indicador de Afectividad, se encontró que el 31,08% de la población encuestada detalló el estar totalmente de acuerdo, mientras que un 50,00% manifestaron el estar medianamente de acuerdo, por su parte un 10,14% detallaron el no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 8,78% restante de los encuestados, afirmaron el estar medianamente en desacuerdo, respecto a las afirmaciones realizadas.

La media de este indicador indica que el promedio de respuestas sobre la afectividad es del 3,79 ubicándola en la categoría media; la mediana indica que más del cincuenta por ciento de las respuestas es igual o superior a 4.00, ubicándose en una categoría medio alta y evidenciando una tendencia hacia las alternativas altas de opinión. La moda detalla que la respuesta con más frecuencia es 5, totalmente de acuerdo; la desviación estándar fue de 1.12 detallando una moderada dispersión de las respuestas.

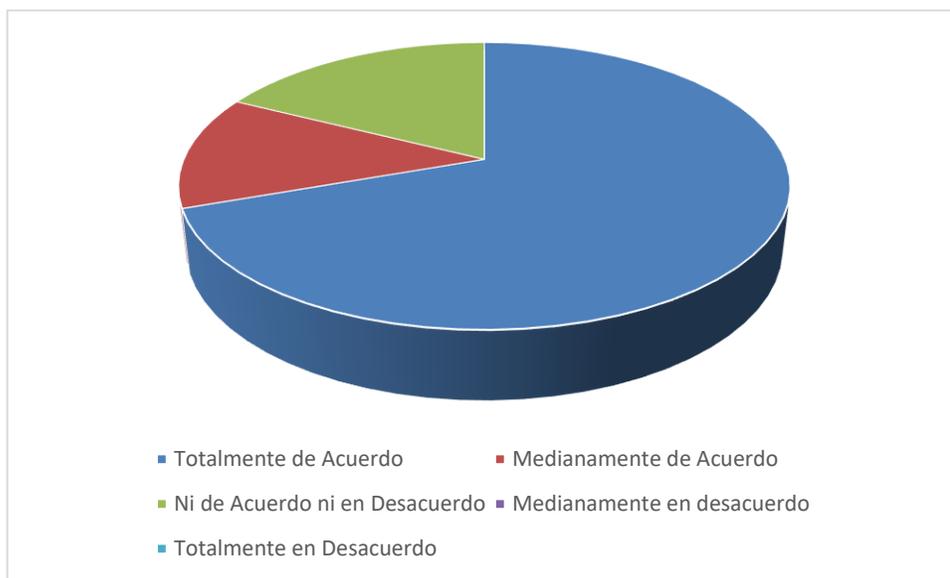
Figura 10. Autoridad.



Ahora bien, con relación al indicador de Autoridad, se puede detallar que el 12,84% de la población encuestada, afirmó el estar de acuerdo, mientras que el 60,81% afirmó el estar medianamente de acuerdo, por su parte un 20,27% explicó el no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado un 4,05% manifestaron el estar medianamente en desacuerdo y el 2,03% restante de la población encuestada afirmó el estar totalmente en desacuerdo respecto a las afirmaciones realizadas.

De esta forma, la media de este indicador indica que el promedio de respuestas sobre la autoridad es del 3,18 ubicándola en la categoría alta; la mediana indica que más del cincuenta por ciento de las respuestas es igual o superior a 4,00, ubicándose en una categoría medio alta y evidenciando una tendencia hacia las alternativas altas de opinión. La moda detalla que la respuesta con más frecuencia es 4, medianamente de acuerdo; la desviación estándar fue de 0,86 detallando una moderada dispersión de las respuestas.

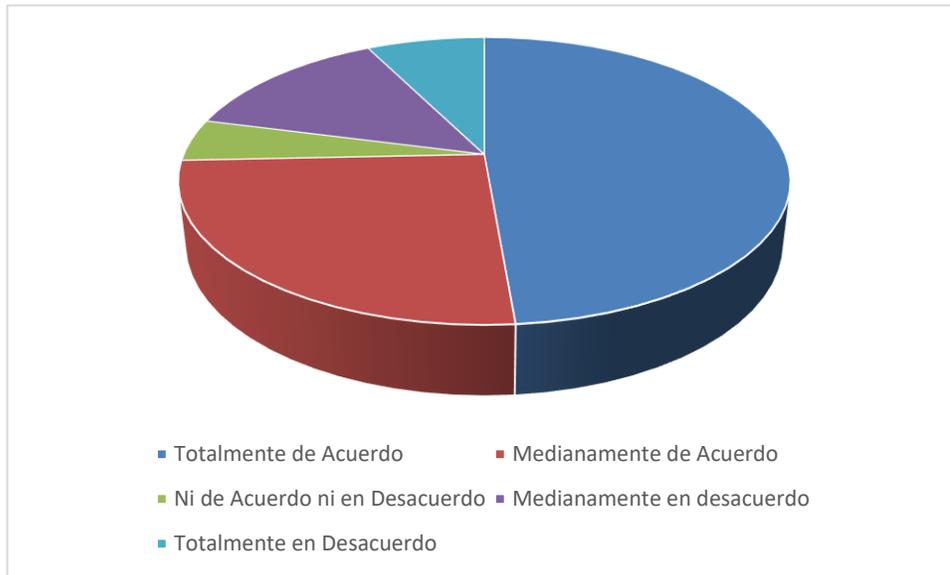
Figura 11. Roles.



Por otra parte, con relación al indicador de Roles, se encontró que el 69,59% de la población encuestada detalló el estar totalmente de acuerdo, mientras que un 12,84% manifestaron el estar medianamente de acuerdo, y el 17,57% restante de la población encuestada, manifestó el no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, respecto a las afirmaciones realizadas.

La media de este indicador indica que el promedio de respuestas sobre los roles es del 3,73 ubicándola en la categoría medio alta; la mediana indica que más del cincuenta por ciento de las respuestas es igual o superior a 4.00, ubicándose en una categoría medio alta y evidenciando una tendencia hacia las alternativas altas de opinión. La moda detalla que la respuesta con más frecuencia es 4, medianamente de acuerdo; la desviación estándar fue de 1.10 detallando una moderada dispersión de las respuestas.

Figura 12. Responsabilidad.



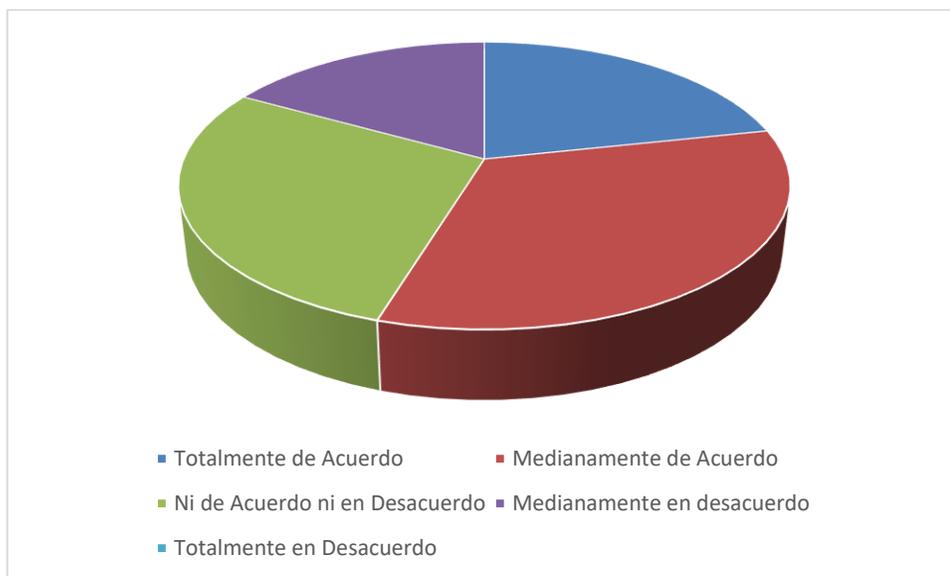
Finalmente, con relación al indicador de Responsabilidad, se encontró que el 48,65% de la población encuestada afirmó el estar de acuerdo, mientras que el 25,68% manifestó el estar medianamente de acuerdo, por su parte, un 4,73% explicó el no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, por otro lado, el 13,51% detalló el estar medianamente de acuerdo y el 7,43% restante de los encuestados afirmó el estar totalmente en desacuerdo, respecto a las afirmaciones realizadas.

La media de este indicador indica que el promedio de respuestas sobre la responsabilidad es del 4,24 ubicándola en la categoría alta; la mediana indica que más del cincuenta por ciento de las respuestas es igual o superior a 5.00, ubicándose en una categoría alta y evidenciando una tendencia hacia las alternativas altas de opinión. La moda detalla que la respuesta con más frecuencia es 5, totalmente de acuerdo; la desviación estándar fue de 0.84 detallando una moderada dispersión de las respuestas.

Tabla 7. Estrategias de afrontamiento familiar del estrés laboral.

Estrategias de afrontamiento familiar del estrés laboral				
Opciones de respuesta	Afrontamiento orientado al problema		Afrontamiento orientado a las emociones	
	FA	FR	FA	FR
Totalmente de Acuerdo	32	21,62	72	48,65
Medianamente de Acuerdo	49	33,11	20	13,51
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	42	28,38	38	25,68
Medianamente en desacuerdo	25	16,89	19	12,84
Totalmente en Desacuerdo	0	0,00	0	0,00
SUMA	148	100,00	148	100,00
Media	3,22		3,96	
Mediana	3		4	
Moda	4		5	
Desviación estándar	0,96		0,95	

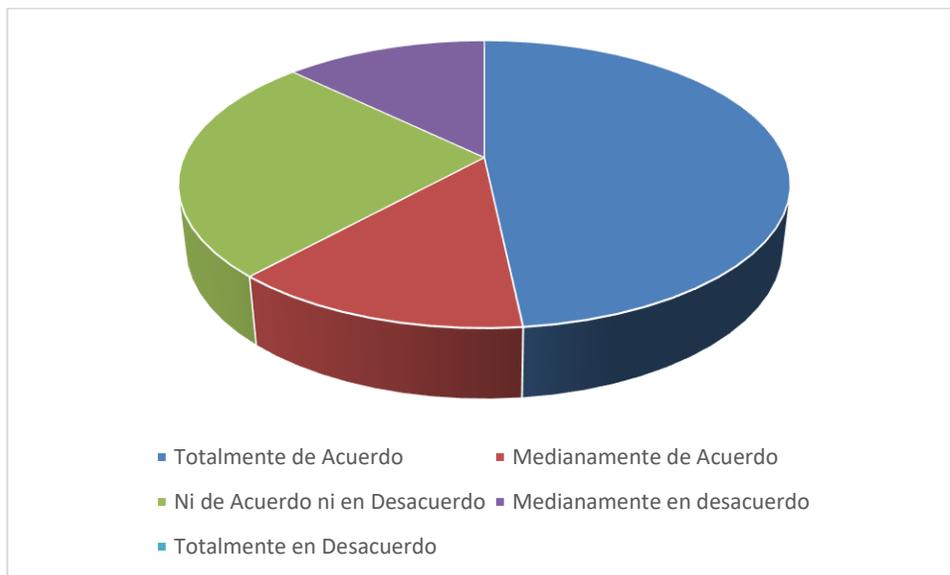
Figura 13. Afrontamiento orientado al problema.



Teniendo en cuenta la dimensión de Estrategias de afrontamiento familiar del estrés laboral, se encontró con relación al indicador de Afrontamiento orientado al problema, luego del análisis de los datos obtenidos en la encuesta aplicada, que el 21,62% de los encuestados expresaron el estar totalmente de acuerdo, mientras que un 33,11% detallaron estar medianamente de acuerdo, por su parte un 28,38% explicaron que no estaban ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 16,89% restante de la población afirmó el estar medianamente de acuerdo con relación a las afirmaciones realizadas.

Por otra parte, el promedio de las respuestas positivas sobre el afrontamiento orientado al problema es del 3.22, ubicándola en la categoría moderada; en cuanto a la mediana indica que el cincuenta por ciento de las respuestas es igual o mayor que 4, ubicándose en una categoría moderada y evidenciando una tendencia hacia las alternativas altas de opinión. La moda detalla que la respuesta con más frecuencia es 4, medianamente de acuerdo; la desviación estándar fue de 0.96 detallando una baja dispersión por lo tanto una alta confiabilidad de las respuestas.

Figura 14. Afrontamiento orientado a las emociones.



Por otra parte, con relación al indicador de Afrontamiento orientado a las emociones, se encontró que el 48,65% de la población encuestada detalló el estar totalmente de acuerdo, mientras que un 13,51% manifestaron el estar medianamente de acuerdo, por su parte un 25,68% detallaron el no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 12,84% restante de los encuestados, afirmaron el estar medianamente en desacuerdo, respecto a las afirmaciones realizadas.

Ahora bien, la media de este indicador indica que el promedio de respuestas sobre el afrontamiento orientado a las emociones es del 3,96 ubicándola en la categoría media; la mediana indica que más del cincuenta por ciento de las respuestas es igual o superior a 4.00, ubicándose en una categoría alta y evidenciando una tendencia hacia las alternativas altas de opinión. La moda detalla que la respuesta con más frecuencia es 4, medianamente de acuerdo; la desviación estándar fue de 0.95 detallando una baja dispersión por lo tanto una alta confiabilidad de las respuestas.

CAPITULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

A continuación se exponen cada una de las conclusiones a las que ha llegado una vez se han analizados los datos, para luego proceder a emitir las recomendaciones propias de los resultados del presente estudio. Con relación a los objetivos planteados al principio de la investigación y habiendo cumplido cada uno de los lineamientos establecidos, se darán una serie de conclusiones en las cuales se detallara el proceso investigativo y la finalidad del mismo.

En primer lugar y teniendo en cuenta el objetivo específico (a), el cual se definió como: Identificar las causas del estrés laboral de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

Con relación a las causas del estrés laboral se encontró que existen cuatro factores asociados a este, como lo son las causas sociales, está particularmente se da cuanto la persona tiene problemas con otra persona o grupo de par, lo cual se ve reflejado en su comportamiento dentro y fuera de su espacio laboral. Así mismo, los problemas entre compañeros de trabajo muchas veces generan insatisfacción y estrés, esto debido a que el ambiente de trabajo se vuelve pesado e inadecuado.

Por otro lado, en algunas ocasiones los quebrantos de salud de algún trabajador le impide el poder desarrollar sus actividades laborales adecuadamente, lo cual genera una situación conflictiva para el, reflejado en el estrés laboral. De igual forma, las condiciones inadecuadas de trabajo

representan un factor determinante para el estrés laboral, pues muchos colaboradores no se sienten a gusto con el ambiente en el que deben laborar y las condiciones del mismo, lo que genera insatisfacción y estrés.

Por otra parte, en segundo lugar y teniendo en cuenta el objetivo específico (b), el cual se definió como: Determinar las consecuencias del estrés laboral en el desarrollo familiar de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

Con relación a las consecuencias del estrés laboral en el desarrollo familiar, se encontró que dentro de las principales consecuencias que se presentan a raíz del estrés, está la ansiedad, la cual genera situaciones conflictivas dentro de los núcleos familiares de estos empleados, debido a que la ansiedad lleva a estas personas a actuar de forma impulsiva. De igual forma, se pudo detallar que el estrés lleva a algunos colaboradores a generar una depresión, esto debido a las situaciones conflictivas que diariamente viven estas personas, todo esto se refleja en el desarrollo de las familias de los mismos, pues llevan los problemas de su trabajo al entorno familiar, ocasionando situaciones conflictivas.

También es de resaltar, que el estrés laboral en algunos casos ha generado efectos biológicos relacionados con la salud de los empleados, pues el estar sujeto a ciertas situaciones conflictivas, ha originado que se presenten quebrantos de salud, más que todo en lo relacionado con fatiga, problemas para conciliar el sueño y afectaciones en general en cuanto al bienestar físico y psicológico de estas personas, lo cual infiere en su desarrollo individual y familiar.

Ahora bien, en tercer lugar y teniendo en cuenta el objetivo específico (c), el cual se definió como: Establecer los elementos de la dinámica familiar permeados por el estrés laboral de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

Con relación a los elementos de la dinámica familiar permeados por el estrés laboral, se encontró que esta situación ha generado ciertos problemas dentro de los núcleos familiares, como lo son los problemas de comunicación entre los miembros, así mismo la falta de afectividad de la persona involucrada en la situación conflictiva. Del mismo modo, se presentan situaciones conflictivas que infieren en la autoridad y el rol que representa esta persona dentro de su núcleo familiar, producto de las modificaciones en su conducta y forma de desarrollarse dentro del entorno familiar.

Finalmente, en cuarto lugar y teniendo en cuenta el objetivo específico (d), el cual se definió como: Describir las estrategias de afrontamiento familiar del estrés laboral de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

Con relación a las estrategias de afrontamiento familiar del estrés laboral, se encontró que las familias afrontan esta situación conflictiva a partir de la identificación del problema, donde los miembros de la familia perciben el problema que tiene ese miembro de la familia y trabajan en conjunto en pro de mejorar esa situación conflictiva, lo cual lleva a la persona involucrada en el problema a ver la realidad que sus familiares le muestran y a combatir los hábitos inadecuados.

Por otro lado, las familias afrontan esta situación conflictiva a partir de las emociones, es decir a partir de ese amor que sienten por ese familiar que está dentro de una situación inadecuada, luchan por mejorar esta situación, esto se refleja en el comportamiento de aceptación y tranquilidad

que le brindan los familiares al afectado, destacando que él es un miembro esencial para la familia y que existen formas de mejorar esa situación que atraviesa, que no está solo y que con el apoyo de sus familiares podrá salir delante de esa situación que lo perturba, generando empatía y fortaleciendo los lazos familiares.

5.2 RECOMENDACIONES

Luego de concluir la investigación titulada “Influencia del estrés laboral en la dinámica familiar de los empleados de la Fundación Wanawa en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha”, es importante establecer algunas recomendaciones a las familias de los funcionarios de esta organización, lugar donde se desarrolló la investigación y a todas las familias en general, buscando con esto poder mejorar la dinámica de las familias donde se presenten casos de estrés laboral. Teniendo en cuenta estos aspectos, se establecen las siguientes recomendaciones:

- En primer lugar se les recomienda a los empleados de la Fundación Wanawa y a sus familiares, el priorizar la recreación como un espacio de intercambio afectivo en la familia, donde se puedan diluir las situaciones conflictivas que está presentando.
- También se les recomienda el desarrollo de actividades lúdicas en donde a través de una zona de competencias se pongan en prácticas actividades recreativas y de esparcimiento familiar, que fortalezcan los lazos entre los miembros.
- Así mismo, se recomienda a las familias el generar la confianza necesaria dentro de los miembros de la familia que permitan momentos de desahogo y de catarsis emocional, con lo que se podrán generar espacios de dialogo amable, donde la persona estresada pueda comentar en un ambiente ameno las situaciones conflictivas que lo aquejan, en busca de visibilizar posibles soluciones.

- Por otro lado, es fundamental que las familias generen espacios de empatía frente a las necesidades emocionales del familiar que desarrolla jornadas laborales tensas y agotadoras.
- Finalmente, se le recomienda a la Fundación Wanawa, el propender actividades de descanso, donde los colaboradores se puedan relajar y de esta forma poder afrontar jornadas laborales de tensión y de trabajo bajo presión, generando un ambiente laboral adecuado.

BIBLIOGRAFÍA

Chiavenato, I (2005). Introducción a la teoría general de la administración. E, Mc. Graw Hill (7ª edición), México.

Gimeno D, Benavides FG, Amick BC, Benach J, Martínez JM. Psicosocial factores y ausencia de enfermedad relacionada con el trabajo entre empleados permanentes y no permanentes. J Epidemiol Community Health. 2004; 58: 870–6.

Guic S Eliana, Mora O Pablo, Rey C Ricardo, Robles G Alfonso. Estrés organizacional y salud en funcionarios de centros de atención primaria de una comuna de Santiago. Rev. méd. Chile 2006 Abr; 134(4): 447-455. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S003498872006000400007&lng=es. 2.

Fernández-López JA et al. Estrés laboral y calidad de vida en sanitarios de atención primaria: una prueba de la validez del cuestionario PECVEC. Aten Primaria. 2007; 39(8):425-31.

Macías, M. Amar, J. & Arrieta, M. (2005). Dinámica de las familias de menores con problemas psicosociales: el caso del menor infractor y la menor explotada sexualmente. Revista latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud, 3, (2). 1-24.

Regus, (2012), Estudio Trabajadores colombianos tienen un alto índice de estrés laboral. Disponible en: <http://www.elespectador.com/impreso/salud/articulo-373408-estres-afecta-al-38-de-los-trabajadores-colombia>.

Salazar Estrada, J. G., López Barón, F., & Pando Moreno, M. (2008). Calidad de vida y promoción de la salud de los trabajadores y de las organizaciones. En M. A. Carrión García, F. López Barón, & J. Tous Pallarés, Promoción de la salud ocupacional. España: Asociación de Expertos de Psicología Aplicada AEPA.

Sánchez, M.; Quiroga, M. (1995). "Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: variables moduladoras". Recuperado de: http://www.um.es/analesps/v11/v11_1/06-11_1.pdf

SCIELO. Feldman, L.; Vivas, E.; Lugli, Z.; Zaragoza, J.; Gómez, V. (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. Tomado el: 22 de noviembre de 2013. Disponible en: <http://www.scielo.org.co>

SCIELO. Lima, G.; Aldana, L.; Casanova, P.; Casanova, C.; García, E. (2003). Influencia del estrés ocupacional en el proceso salud- enfermedad. Tomado el: 22 de noviembre de 2013. Disponible en: <http://www.scielo.org.co>

SCIELO. Sánchez, M. (2009). El Estrés Laboral y el Desempeño de los Trabajadores en la Empresa Sualupell Curtiduría Suárez S.A. Tomado el: 22 de noviembre de 2013. Disponible en: <http://repo.uta.edu.ec>

SCIELO. Gómez, C.; Puga, A.; Gandoy, M. (2012). Niveles de estrés en el personal de enfermería de Unidades de cuidados paliativos. Tomado el: 22 de noviembre de 2013. Disponible en: <http://dx.doi.org>.

ANEXOS

Anexo A. Formato de instrumento.

Universidad de La Guajira Facultad de Ciencias Sociales y Humanas Especialización en Resolución de conflictos Riohacha La Guajira 2020					
FORMATO DE ENCUESTA TIPO LIKERT					
En el presente formato encontrara opciones de respuestas de cuestionario tipo Likert, en el que tiene 5 opciones de respuesta (Totalmente de Acuerdo, Medianamente de Acuerdo, Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo, Medianamente en desacuerdo, Totalmente en Desacuerdo).					
	5	4	3	2	1
	TD	MD	NDD	MD	D
Dimensión: Causas del estrés laboral					
Indicador: Causas sociales					
1. Considera que el estrés se origina debido a problemas en las relaciones personales que presenta dentro del ámbito laboral					
Indicador: Problemas laborales					
2. Cree usted que las condiciones de trabajo que tiene son las que le ocasionan estrés.					

Indicador: Causas biológicas					
3. El estrés que presenta es debido a problemas de salud que tiene usted o algún familiar, lo cual ocupa sus pensamientos.					
Indicador: Causas químicas y ambientales					
4. El tener que trabajar desde su casa en unas condiciones que no son ideales para trabajar le generan estrés.					
Dimensión: Consecuencias del estrés laboral en el desarrollo familiar					
Indicador: Ansiedad					
5. El estrés que presenta le ha generado ansiedad, debido a que no ha podido adaptarse a las condiciones y ambiente laboral que lo rodea.					
Indicador: Depresión					
6. En algún momento se ha sentido deprimido porque no se encuentra satisfecho con el trabajo que tiene, lo cual incide en su desarrollo individual.					
Indicador: Efectos biológicos					
7. El estrés que maneja en el trabajo le ha generado algún quebranto de salud, como enfermedades cardiovasculares, digestivas, pérdida del sueño entre otras.					
Dimensión: Elementos de la dinámica familiar permeados por el estrés laboral					
Indicador: Comunicación					
8. El estrés le ha generado el no comunicarse de la mejor forma con los miembros de su familia.					

Indicador: Afectividad					
9. Las situaciones estresantes que vive no lo dejan demostrar afectividad hacia los miembros de su familia, lo cual se refleja en el tiempo que comparte con sus familiares.					
Indicador: Autoridad					
10. El estar estresado ha generado una pérdida de autoridad de su parte en el núcleo familiar.					
Indicador: Roles					
11. Se han modificado los roles familiares debido a las situaciones que lo estresan.					
Indicador: Responsabilidad					
12. El estrés que presenta le impide el cumplir con las responsabilidades que tiene en con su familia.					
Dimensión: Estrategias de afrontamiento familiar del estrés laboral					
Indicador: Afrontamiento orientado al problema					
13. Su familia ha intentado solucionar los problemas que se le presentan debido al estrés.					
Indicador: Afrontamiento orientado a las emociones					
14. Su familia ha salido a delante de las situaciones conflictivas que se presentan producto del estrés porque se aman y quieren salir adelante.					