

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN PSICOLOGÍA –CIEPs
“MAYRA GUTIÉRREZ”**

**“TRABAJO NOCTURNO Y SUS EFECTOS EN LAS RELACIONES
FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE
OPERACIONES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS CONTRATADOS”**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN PRESENTADO AL HONORABLE
CONSEJO DIRECTIVO
DE LA ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS**

POR

**ESDRAS ARMANDO BARRIOS ESTEBAN
JOSELINE SCARLETT HERRERA ESCOBAR**

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
PSICÓLOGOS**

**EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADOS**

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2019

CONSEJO DIRECTIVO
ESCUELA DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

M.A. MYNOR ESTUARDO LEMUS URBINA

DIRECTOR

LICENCIADA JULIA ALICIA RAMÍREZ ORIZÁBAL

SECRETARIA

LICENCIADA CLAUDI JUDITT FLORES QUINTANA

M.A. KARLA AMPARO CARRERA VELA

REPRESENTANTES DE LOS PROFESORES

ASTRID THEILHEIMER MADARIAGA

LESLIE DANINETH GARCÍA MORALES

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

LICENCIADA LIDEY MAGALY PORTILLO PORTILLO

REPRESENTANTE DE EGRESADOS

De Orden de Impresión Informe Final de Investigación

08 de noviembre de 2019

Estudiantes

Esdras Armando Barrios Esteban
Joseline Scarlett Herrera Escobar
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Estudiantes:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a ustedes el Punto VIGÉSIMO SÉPTIMO (27º.) del Acta SETENTA Y SEIS GUIÓN DOS MIL DIECINUEVE (76-2019), de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 08 de noviembre de 2019, que copiado literalmente dice:

“VIGÉSIMO SÉPTIMO: El Consejo Directivo conoció el expediente que contiene el Informe Final de Investigación, titulado: **“TRABAJO NOCTURNO Y SUS EFECTOS EN LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS CONTRATADOS”**, de la carrera de: **Licenciatura en Psicología** realizado por:

Esdras Armando Barrios Esteban
Joseline Scarlett Herrera Escobar

DPI: 1611 35064 0101
DPI: 2301 60239 0101

El presente trabajo fue asesorado durante su desarrollo por la Licenciada Tania Palacios Dávila y revisado por la Licenciada Iris Janeth Nolasco. Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Informe Final para los trámites correspondientes de graduación, los que deberán estar de acuerdo con el Instructivo para Elaboración de Investigación de Tesis, con fines de graduación profesional.”

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciada Julia Alicia Ramirez Orizabal
SECRETARIA

/Gaby

UG-244-2019

Guatemala, 08 de noviembre de 2019

Señores
Miembros del Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
CUM

Señores Miembros:



Deseándoles éxito al frente de sus labores, por este medio me permito informarles que de acuerdo al Punto Tercero (3º.) de Acta 38-2014 de sesión ordinaria, celebrada por el Consejo Directivo de esta Unidad Académica el 9 de septiembre de 2014, los estudiantes **ESDRAS ARMANDO BARRIOS ESTEBAN, CARNÉ NO. 1611-35064-0101, Registro de Expediente de Graduación No. L-37-2018-I** y **JOSELINE SCARLETT HERRERA ESCOBAR, CARNÉ NO. 2301-60239-0101, Registro de Expediente de Graduación No. L-73-2018-C-EPS**, han completado los siguientes Créditos Académicos de Graduación:

- **10 créditos académicos del Área de Desarrollo Profesional.**
- **10 créditos académicos por Trabajo de Graduación.**
- **15 créditos académicos por haber realizado Ejercicio Profesional Supervisado -EPS- estudiante JOSELINE SCARLETT HERRERA ESCOBAR.**
- **15 créditos académicos por haber aprobado Examen Técnico Profesional Privado estudiante ESDRAS ARMANDO BARRIOS ESTEBAN.**

Por lo antes expuesto, con base al **Artículo 53 del Normativo General de Graduación**, solicito sea extendida la **ORDEN DE IMPRESIÓN** del Informe Final de Investigación "**TRABAJO NOCTURNO Y SUS EFECTOS EN LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS CONTRATADOS**", mismo que fue aprobado por la Coordinación del Centro de investigaciones en Psicología –CIEPs- "Mayra Gutiérrez" el 04 de noviembre del presente año.

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

Atentamente,



M.A. MAYRA LUNA DE ALVAREZ
COORDINACIÓN
UNIDAD DE GRADUACIÓN

Lucia G.
CC. Archivo
ADJUNTO DOCUMENTOS SEGÚN ANEXO ADHERIDO.

CIEPs. 087-2019
REG. 057-2019

INFORME FINAL

Guatemala, 05 de noviembre de 2019

Señores
Consejo Directivo
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano

Me dirijo a ustedes para informarles que la licenciada **Iris Janeth Nolasco** ha procedido a la revisión y aprobación del **INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN** titulado:

“TRABAJO NOCTURNO Y SUS EFECTOS EN LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS CONTRATADOS”.

ESTUDIANTES:
Esdras Armando Barrios Esteban
Joseline Scarlett Herrera Escobar

DPI. No.
1611350640101
2301602390101

CARRERA: Licenciatura en Psicología

El cual fue aprobado el 04 de noviembre del año en curso por el Coordinador del Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs-. Se recibieron documentos originales completos el 05 de noviembre de 2019, por lo que se solicita continuar con los trámites correspondientes.

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs.
“Mayra Gutiérrez”



CIEPs. 087-2019
REG. 057-2019

Guatemala, 05 de noviembre de 2019

Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología CIEPs
Escuela de Ciencias Psicológicas

De manera atenta me dirijo a usted para informarle que he procedido a la revisión del INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN, titulado:

“TRABAJO NOCTURNO Y SUS EFECTOS EN LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS CONTRATADOS”.

ESTUDIANTES:
Esdras Armando Barrios Esteban
Joseline Scarlett Herrera Escobar

DPI. No.
1611350640101
2301602390101

CARRERA: Licenciatura en Psicología

Por considerar que el trabajo cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigaciones en Psicología, emito **DICTAMEN FAVORABLE** el 04 de noviembre de 2019, por lo que se solicita continuar con los trámites respectivos.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”


Licenciada Iris Janeth Nolasco
DOCENTE REVISORA



Centro Universitario Metropolitano -CUM- Edificio “A”
9ª. Avenida 9-45, zona 11 Guatemala, C.A. Teléfono: 24187530

Guatemala 04 de octubre de 2019

Licenciado Rafael Estuardo Espinoza Méndez
Coordinador
Centro de Investigaciones en Psicología – CIEPs
“Mayra Gutiérrez”
Escuela de Ciencias Psicológicas
Universidad de San Carlos

Estimado Lic. Espinoza:


Por este medio me permito informar que he tenido bajo mi cargo la asesoría del contenido de informe final del trabajo de investigación titulado: ***“Trabajo nocturno y sus efectos en las relaciones familiares de los trabajadores del departamento de operaciones de una empresa de servicios contratados”*** realizado por los estudiantes:

Esdrás Armando Barrios Esteban, CUI 1611350640101 y Joseline Scarlett Herrera Escobar, CUI 2301602390101

Esta investigación cumple con los requisitos establecidos por el Centro de Investigación en Psicología, por lo que emito DICTAMEN FAVORABLE y solicito se procesa a la revisión y aprobación correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo.

Atentamente



Licenciada Tania Palacios Dávila
Psicóloga Colegiada 6149
Asesora de contenido

Guatemala, 04 de octubre de 2019

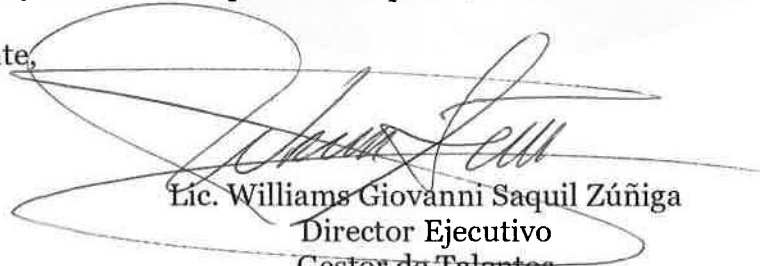
Señores:
Centro de Investigación en Psicología CIEPs
“Mayra Gutiérrez”
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presentes

Reciban un cordial saludo de esta empresa. Por este medio hacemos constar que los estudiantes: **Joseline Scarlett Herrera Escobar** quien se identifica con carné universitario número **201216689** y **Esdras Armando Barrios Esteban** quien se identifica con carné universitario número **201216888** realizaron el trabajo de campo en nuestra empresa de su tesis: **“Trabajo nocturno y sus efectos en las relaciones familiares de los trabajadores del departamento de Operaciones de una empresa de servicios contratados”**.

Esta empresa ofrece el servicio de Outsourcing (personal externo) a empresas contratantes por lo que gustosamente accedimos a que realizaran dicho trabajo para enriquecer y retroalimentar nuestra percepción a nuestros trabajadores.

Y para los usos que los interesados realicen, se extiende la presente en la ciudad de Guatemala a los dieciséis días del mes de septiembre del año dos mil diecinueve en hoja sellada y membretada por esta empresa.

Atentamente,



Lic. Williams Giovanni Saquil Zúñiga
Director Ejecutivo
Gestor de Talentos
Uniendo Talentos, Abriendo Oportunidades
Celular: 35071218

PADRINOS DE GRADUACIÓN

POR ESDRAS ARMANDO BARRIOS ESTEBAN

**LICENCIADA SILVIA REBECA ROMÁN OLIVA
LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL Y PREPRIMARIA
COLEGIADO 21287**

**LICENCIADA ZOILA AURORA NÚÑEZ DE JÁUREGI
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
COLEGIADO 2121**

POR JOSELINE SCARLETT HERRERA ESCOBAR

**LICENCIADA TANIA MARÍA DEL ROCÍO PALACIOS DÁVILA
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
COLEGIADO 6149**

DEDICATORIA

A Dios

Que me permite culminar una meta profesional brindándome sabiduría, fe, perseverancia y fuerzas para no desmayar y seguir adelante.

A mis padres

Armando y Ana Lidia

Por su apoyo, comprensión y amor en este camino para alcanzar éxito y por el ejemplo de siempre luchar a pesar de las circunstancias y adversidades

A mis hermanos

Lilian, Luis y Eddy

Por su compañía en las buenas y en las malas, por compartir momentos de alegrías y tristezas. A mi hermano Jeriel, un abrazo al cielo.

A Nancy Guix

Por todo el apoyo brindado a lo largo de este camino, por las palabras de aliento cuando más las necesitaba, por su compañía que me hace bien y por todos los momentos vividos.

A mis madrinas de graduación

Licda. Rebeca Román y Licda. Zoila Núñez

Por todo el apoyo recibido, por el ejemplo de ser un buen profesional y por acompañarme en este momento tan importante.

A mis amigos y amigas

Que son hermanos que elegimos a lo largo de la vida y que con su compañía hacen el camino de la vida más fácil de llevar.

Por: Esdras Armando Barrios Esteban

DEDICATORIA

A Dios

Como mucho amor y gratitud por darme vida, salud y sabiduría a lo largo de mi formación profesional.

A mis padres

William Herrera y María Antonia Escobar

Quienes con sus consejos, amor y comprensión guiaron el camino a seguir y me motivan día a día a ser mejor persona.

A mis hermanos

Katherine, Dominique y Victoria

Por cada uno de los momentos que hemos pasado juntos y por su incondicionalidad.

A mi abuela

Irma Chinchilla

Por el apoyo que siempre me ha brindado y por sus palabras de aliento tan precisas en los momentos que más lo necesite.

A mi madrina de graduación

Licda. Tania Palacios

Por el tiempo y esfuerzo que dedico al compartir sus conocimientos, sin su instrucción profesional no habría sido posible.

A mis amigos y amigas

Quienes con su compañía, cariño y momentos compartidos han traído grandiosos colores a mi vida.

Por: Joseline Scarlett Herrera Escobar

AGRADECIMIENTO

- A la Universidad de San Carlos de Guatemala.

- Al Personal Docente y Administrativo de la Escuela de Ciencias Psicológicas.

- A las Autoridades de la Empresa que nos brindó la confianza y la oportunidad para la realización de la presente Investigación.

- A nuestra revisora y asesora: Licda. Janeth Nolasco y Licda. Tania Palacios; por su valiosa orientación, apoyo y asesoría, durante el desarrollo de la presente investigación.

ÍNDICE

RESUMEN

PRÓLOGO

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.2. Justificación	4
1.3. Objetivos	6
1.4. Hipótesis	6
1.5. Marco teórico	7
1.5.1. Antecedentes históricos del trabajo	7
1.6. Origen del trabajo nocturno	8
1.6.1. Marco legal sobre el trabajo nocturno	9
1.6.2. Principales recomendaciones de la OIT	10
1.7. Factores de riesgo psicosociales	12
1.7.1. Los factores psicosociales	13
1.7.2. El estrés como factor psicosocial	14
1.7.3. Riesgos psicosociales	15
1.8. Principales riesgos psicosociales	16
1.8.1. El estrés como riesgo psicosocial	17
1.8.2. La violencia	18
1.8.3. Acoso laboral o moobing	19
1.8.4. Acoso sexual	19
1.8.5. Inseguridad contractual	20
1.8.6. El síndrome burnout desgaste profesional	21
1.9. Riesgos psicosociales del trabajo nocturno	21
1.9.1. Problemas psicológicos relacionados con el trabajo nocturno	22
1.9.2. Problemas de salud física	23
1.9.3. Conflicto entre familia y trabajo nocturno	25
1.9.4. Problemas familiares producidos por el trabajo nocturno	27
1.9.5. Efectos del trabajo nocturno en las relaciones familiares	28
1.9.5.1 Interacción familiar	30
1.9.5.2 Comunicación familiar	31

1.10. Conciliación familia-trabajo	32
1.11. Políticas de conciliación trabajo-familia	34
CAPÍTULO II	
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	39
2.1 Enfoque de la investigación	39
2.2 Técnicas	39
2.2.1. Técnica de muestreo	39
2.2.2. Técnica de recolección de datos	40
2.2.3. Técnicas de análisis de datos	41
2.3. Instrumentos	41
2.3.1. Consentimiento informado	41
2.3.2. Cuestionario	41
2.3.3. Entrevista Estructurada	42
2.4. Operacionalización	42
CAPÍTULO III	
PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	45
3.1. Características del lugar y de la muestra	45
3.2. Presentación e interpretación de los resultados	46
3.3. Análisis general	50
CAPÍTULO IV	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
4.1 Conclusiones	53
4.2 Recomendaciones	54
BIBLIOGRAFÍA	57
ANEXOS	58

RESUMEN

“TRABAJO NOCTURNO Y SUS EFECTOS EN LAS RELACIONES FAMILIARES DE LOS TRABAJADORES DEL DEPARTAMENTO DE OPERACIONES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS CONTRATADOS”

En la actualidad trabajar en horario nocturno es una alternativa que va en aumento; no solo por la escasez de empleo sino también por la demanda de producción y servicios. Por lo que nace el interés en analizar los efectos que dicha jornada tiene en las relaciones familiares de los trabajadores del departamento de operaciones con un horario nocturno de 19:00 horas a 07:00 horas.

Para ello se elaboró una serie de instrumentos de recolección de información con el fin de explicar, describir y comprender lo que los individuos tienen en común respecto a sus experiencias de vida. Llevando con esto una línea de investigación cuantitativa con un enfoque descriptivo.

Entre los instrumentos que se utilizaron se encuentra el cuestionario para obtener datos demográficos de los participantes, compuesto por una serie de preguntas cerradas y cuidadosamente organizadas con el fin de realizar un análisis estadístico de las respuestas obtenidas.

También se utilizó entrevistas estructuradas para recolección de datos que, mediante un conjunto de preguntas establecidas previamente, se pudo estudiar el fenómeno de una manera individual logrando la identificación de factores en donde se pudo relacionar las respuestas y determinar las implicaciones que el fenómeno ha tenido en las relaciones familiares de los empleados.

A través de esta investigación se pudo dar a conocer los efectos que tiene el trabajo nocturno en el ámbito familiar para mejorar el rendimiento laboral, al colaborador a identificar herramientas de consolidación entre trabajo y familia y finalmente servir como punto de partida para futuras investigaciones.

PRÓLOGO

El trabajo de fin de grado presentado a continuación lleva por título “trabajo nocturno y sus efectos en las relaciones familiares de los trabajadores del departamento de operaciones de una empresa de servicios contratados”. La base de esta investigación se ha llevado a cabo desde la perspectiva de los empleados y de como repercute el trabajo nocturno en su familia. Este trabajo ha sido escrito como parte de los requisitos de graduación para alcanzar el grado de Licenciatura en Psicología de la Universidad de San Carlos de Guatemala. El periodo de investigación de este trabajo ha durado desde octubre hasta noviembre de 2019.

El proyecto se llevó a cabo bajo el visto bueno de una empresa de servicios contratados en la ciudad de Guatemala y está comprendido por cuatro capítulos. En el capítulo uno se plantea la problemática y la situación existente en el departamento de operaciones, en el segundo capítulo se cuenta con la descripción de las técnicas utilizadas para poder recolectar los datos de una manera mas eficiente y adecuada de la población estudiada; la interpretación de los resultados se lleva a cabo en el capítulo tres en donde una de las bases utilizadas para la explicación de estos datos son el análisis relacional de los factores últimos, en el capítulo cuatro se elaboran las recomendaciones para todos los involucrados en el estudio, siendo estos los colaboradores de la empresa, el Ministerio de Trabajo y la Escuela de Ciencias Psicológicas en donde se dio una serie de diversas recomendaciones con el fin de continuar prestando atención a una problemática que cada día se vuelve más común.

Cabe mencionar que los autores de esta obra utilizaron la tabulación de datos obtenidos del cuestionario con el fin de relacionar las causas obtenidas de las respuestas para posteriormente describir y comparar los resultados de la tabulación.

Rebeca Román

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y MARCO TEÓRICO

1.1. Planteamiento del problema

La autorrealización en el ser humano es uno de los componentes que le permiten desarrollarse de forma integral dentro de su cotidianidad, para lograrlo necesita satisfacer una serie de necesidades, en donde según Maslow (1943), una de las primordiales es la de seguridad que incluyen, entre otras, empleo, familia y salud.

En este sentido el trabajo y la familia no son esferas independientes, dado que existe una necesidad de trabajo para la manutención de la familia y así poder suplir las necesidades básicas. Entonces es evidente, que existe entre ellas una relación muy compleja que puede ser positiva o negativa. La relación positiva se presenta cuando existe un balance satisfactorio de interacción entre los dos ámbitos. Por otra parte, cuando esta interacción de alguna de las esferas obstaculiza la ejecución de la otra genera tensión, disminuyendo la satisfacción y el bienestar percibido. El conflicto generado en la relación negativa puede presentarse en ambas direcciones ya que, por un lado, las exigencias laborales pueden afectar el ámbito familiar, esto se refiere a la relación trabajo-familia y por otro lado las dificultades que se viven en la familia pueden producir un conflicto en la relación familia-trabajo.

En Guatemala, uno de los países con mayores indicadores de desempleo, en donde según la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI 1-2017) la tasa de desempleo abierto es de 3.2% de la población comprendida entre 15 a 29 años, por dominio de estudio sobresale el Urbano Metropolitano con 9.8%. En cuanto a la brecha entre sexos a nivel nacional, la mujer representa una tasa mayor (4.2%) respecto a la de los hombres (2.6%). por lo que resulta más complicado encontrar un trabajo que se ajuste a las exigencias de

vida, esto causa que una parte de la población opte por empleos con horarios atípicos dentro de los que se encuentra la jornada nocturna, rotativa o mixta.

En función de ello, se sospecha que el trabajo en jornada nocturna trae consigo distintos efectos en el empleado, por lo que nace el interés de estudiar la incidencia que tiene en la interacción familiar y sus relaciones interpersonales. De igual manera, se tiene información que existe un grupo de personas que optan por este turno de trabajo debido a distintos factores como la escasez del empleo, mejoras salariales u otras razones personales; sacrificando, tiempo con la familia, salud y otros aspectos para lograr un bienestar financiero.

El trabajo nocturno, si bien satisface cierto tipo de necesidades como: seguridad de empleo o independencia económica, también afecta las relaciones de afinidad, la comunicación y su sentido de pertenencia en la familia; esto lleva a cuestionarse ¿Cuáles son los efectos que tiene el trabajo nocturno en las relaciones familiares?, ¿Cuáles son los aspectos de la interacción familiar que se deterioran al trabajar en horario nocturno?, ¿Cómo la jornada laboral nocturna afecta la comunicación familiar? y ¿Qué tan satisfechos se encuentran los empleados con la relación trabajo-familia?.

1.2. Justificación

El interés por realizar la presente investigación, nace de observar a un grupo de trabajadores con turnos de labores nocturnas y de las incidencias negativas que este puede tener en el ámbito familiar, así como una serie de riesgos psicosociales que afectan sus niveles de productividad y problemas familiares que lo exponen al estrés y burnout o desgaste profesional. En este caso lo que se pretende es profundizar en la problemática en donde lo relevante es establecer la posibilidad de desarrollar programas que promuevan la

salud mental de los trabajadores que se desenvuelven en horarios atípicos, como la jornada nocturna y de esta manera encontrar un equilibrio entre el factor trabajo-familia.

Para esto se necesita que las empresas sean más flexibles en sus políticas de producción, en donde exista una serie de beneficios que se pueden poner en práctica para la satisfacción de los empleados, este ha sido un problema donde la participación activa de la empresa puede repercutir de manera positiva en sus empleados. De lograr las mejoras en las políticas empresariales humanizando la producción se evitan los riesgos psicosociales que pueden generar el conflicto trabajo-familia, además de tener trabajadores sanos física y psíquicamente.

El estudio de estas variables tiene beneficios tanto para la organización empresarial al gozar de una producción estable, una mejora en sus políticas de satisfacción laboral y la participación en un mundo donde las importancias de los lugares de trabajo tienen incidencia en la competitividad empresarial, mientras que en el caso de los trabajadores se benefician de forma sustancial en cuanto a una familia satisfecha con la forma de trabajar y de acuerdo con los horarios que este maneje.

Por otra parte el tema del trabajo nocturno no se ha tocado de manera recurrente por factores diversos y por su nivel de complejidad, pero más aún debido al poco interés o al hecho de que no se ha notado de manera más objetiva que el trabajo nocturno tiene injerencia en la familia, el desafío es lograr determinar esa relación, entre el trabajo nocturno y las relaciones familiares además dicho estudio servirá de base para futuras investigaciones relacionadas al trabajo nocturno, pues se prevé que esta forma de trabajar ampliará sus horizontes en un futuro no muy lejano influenciado por las necesidades de producción y de consumo como también los estilos de vida y las necesidades de trabajo que se tengan. La investigación es conveniente, porque, por una parte, previene a la organización empresarial en cuanto al manejo de sus políticas de producción, se involucra

de manera más directa en la vida de sus trabajadores y por ende en la vida de su familia, que en consecuencia se vuelven vulnerables a riesgos psicosociales como el estrés que producen la misma actividad laboral y familiar.

1.3. Objetivos

Objetivo general

- Analizar los efectos en la interacción familiar de los trabajadores con horario nocturno.

Objetivos específicos

- Identificar la interacción familiar del empleado de la jornada nocturna.
- Conocer los efectos en las relaciones familiares del empleado con horario nocturno.
- Establecer los aspectos en la interacción familiar que se deterioran en el trabajo nocturno.
- Determinar los efectos que tiene la jornada de trabajo nocturno en la comunicación familiar.
- Medir el grado de conformidad trabajo-familia del empleado en jornada nocturna.

1.4. Hipótesis

“Las personas con trabajo en horario nocturno, por lo general tienen problemas en la interacción familiar”.

1.5. Marco Teórico

1.5.1. Antecedentes históricos del trabajo

La humanidad ha tenido diversos sistemas de producción de bienes materiales para satisfacer necesidades básicas, en consecuencia, se ha ido desarrollando de manera que ha pasado de formas elementales a formas complejas, especialmente en el modo de adquirir los medios de subsistencia. En ese sentido dice Engels y Marx (2015) ...” el hombre es, entre todos los seres el único que ha logrado un dominio casi absoluto en la producción de alimentos.” (p. 29).

El trabajo ha pasado por diferentes etapas históricas y ha estado íntimamente ligado a los medios de producir bienes materiales, a grosso modo, se establece que inicialmente los hombres empiezan a trabajar en la recolección de alimentos, posteriormente se dedican a la pesca, a la caza y a la fabricación de instrumentos primitivos de labranza, la alfarería, la agricultura, el uso y talle de la piedra, hasta el descubrimiento y uso de los metales.

En la medida que las sociedades se fueron desarrollando, también adoptaron sistemas de producción, entre los cuales sobresalieron los sistemas esclavistas de trabajo, los despóticos tributarios, los feudales que tenían que ver con el trabajo de los siervos y los señores feudales, el mercantilismo y finalmente con la revolución industrial y el uso de las máquinas que trajeron consigo los sistemas capitalistas y socialistas de producción.

1.6. Origen del trabajo nocturno

En la medida que la ciencia y la tecnología han ido cambiando, el ritmo de vida social; y los procesos productivos han sufrido también cambios vertiginosos;-El aumento de la población mundial y las demandas de bienes materiales para la satisfacción de necesidades básicas y ornamentales, exigen de los prestadores de bienes y servicios (organizaciones empresariales) mayor producción con lo cual los compromisos para abastecer los mercados se vuelven más exigentes y competitivos; este fenómeno comercial ha buscado salidas alternativas como las jornadas rotativas de trabajo para cumplir con las metas de producción establecidas, en consecuencia la población activa en edad laboral buscan en las bolsas de trabajo oportunidades para su propia subsistencia y las de sus familias y regularmente el trabajo nocturno es la única opción que tienen para generar ingresos. El trabajo tal y como lo conocemos hoy en día, ha sido el producto de una larga evolución y luchas sociales, no cabe duda que la revolución industrial es la punta de lanza que estratificó el trabajo y sus jornadas. Con el apareamiento de la industria, también se forman nuevas clases sociales, la clase burguesa capitalista empresarial y la clase obrera asalariada que vende su fuerza de trabajo.

La industria desencadena una serie de fenómenos sociales como consecuencia de una nueva forma de explotación, pues los nuevos ricos sometieron tanto a hombres, mujeres y niños a rigurosos horarios de trabajo que sobrepasaban las quince horas diarias, y esto con el afán de aumentar los niveles de producción sin el aumento del salario, esto provocó una escalada de movimientos obreros con el afán de mejores condiciones de trabajo. Para Silva y Mata (2005):

La definición o etiqueta de la expresión revolución industrial más utilizada en los siglos XIX y XX, era versión simplista que sostenía que este fenómeno consistía en una serie de transformaciones económicas, políticas y sociales, etc. Con un denominador común: la mecanización de la industria; exagerando un poco se llegó a decir que la revolución industrial era el paso de una economía de herramienta a una economía de máquina. (p.16).

Antes de la revolución industrial el trabajo era artesanal, abundaban los talleres que producían los diferentes bienes para la satisfacción de las necesidades, sin embargo, con el invento de la máquina y la era industrial, la producción de bienes se masifica, estos ya no se producen con herramientas impulsadas con la fuerza humana, sino que la electricidad y el petróleo son nueva fuerza generadora de energía y combustión.

1.6.1. Marco legal sobre el trabajo nocturno

Según el Decreto 1441 del Código de Trabajo el Artículo 116 regula: “Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.” El Artículo 117 del mismo cuerpo legal establece: “No obstante se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas dentro del período nocturno.”

La jornada de trabajo nocturna no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis horas semanales, esto implica que en la jornada nocturna las primeras seis horas de trabajo se consideran ordinarias, mientras las restantes seis son extraordinarias, esto para el cálculo en el cómputo del pago de salarios. En la jornada diurna se laboran dos horas más que en la nocturna debido a la irregularidad de horarios, además se toma en cuenta que la labor nocturna requiere mayor sacrificio que la jornada diurna.

El Convenio número 171 de la Organización Internacional del Trabajo en el Artículo 1 establece:

(...) la expresión trabajo nocturno designa todo trabajo que se realice durante un período de por lo menos siete horas consecutivas, que abarque el intervalo comprendido entre medianoche y las cinco de la mañana y que será determinado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores o por medio de convenios colectivo.

(...) la expresión trabajador nocturno designa a todo trabajador asalariado cuyo trabajo requiere la realización de horas de trabajo nocturno en un número sustancial, superior a un límite determinado. Este número será fijado por la autoridad competente previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, o por medio de convenios colectivos.

El convenio número 171 de la OIT, no está en la lista de los convenios ratificado por Guatemala, debido a que la legislación laboral ya regula dicha disposición y con solamente seis horas ordinarias de trabajo efectivo, superando de esta manera lo regulado en el citado convenio.

1.6.2. Principales recomendaciones de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo a través del Convenio número 171 hace una serie de recomendaciones en relación a las jornadas de trabajo nocturno, en tal sentido el Artículo 3 recomienda:

Se deberán adoptar en beneficio de los trabajadores nocturnos las medidas específicas requeridas por la naturaleza del trabajo nocturno, que comprenderán, como mínimo, las mencionadas en los artículos 4 a 10, a fin de proteger su salud, ayudarles a cumplir con sus responsabilidades familiares y sociales, proporcionarles posibilidades de mejoras en su carrera y compensarles adecuadamente. Tales medidas deberán también tomarse en el ámbito de la seguridad y de la protección de la maternidad, en favor de todos los trabajadores que realizan un trabajo nocturno.

Dentro de estas medidas los gobiernos que han ratificado el Convenio adquieren el compromiso de velar por el cumplimiento de las disposiciones que establecen los Artículos del 4 al 10, en los cuales hay una serie de derechos que los trabajadores tienen al momento de proponerles ofertas de trabajo nocturno, entre las cuales están:

1. Los trabajadores tienen derecho a que se realice una evaluación de su estado de salud gratuitamente y a que los asesoren sobre la manera de evitar problemas de salud relacionados con su trabajo.

2. Deberán ponerse a disposición de los trabajadores que efectúan un trabajo nocturno servicios adecuados de primeros auxilios, incluidas disposiciones prácticas que permitan a dichos trabajadores, en caso necesario, ser trasladados rápidamente a un lugar en el que se les pueda dispensar un tratamiento adecuado.
3. Los trabajadores nocturnos que, por razones de salud, sean declarados no aptos para el trabajo nocturno serán asignados, cuando sea factible, a un puesto similar para el que sean aptos.
4. Un trabajador nocturno declarado temporalmente no apto para el trabajo nocturno gozará de la misma protección contra el despido o la notificación del despido que los demás trabajadores que no puedan trabajar por razones de salud.
5. Se deberán tomar medidas para asegurar que existe una alternativa al trabajo nocturno para las trabajadoras que, a falta de tal alternativa, tendrían que realizar ese trabajo:
 - antes y después del parto, durante un período de al menos dieciséis semanas, de las cuales al menos ocho deberán tomarse antes de la fecha presunta del parto;
 - previa presentación de un certificado médico indicando que ello es necesario para la salud de la madre o del hijo, por otros períodos que se sitúen.
6. La compensación a los trabajadores nocturnos en materia de duración de trabajo, remuneración o beneficios similares deberá reconocer la naturaleza del trabajo nocturno.
7. Se deberán prever servicios sociales apropiados para los trabajadores nocturnos y, cuando se precise, para los trabajadores que realicen un trabajo nocturno.
8. Antes de introducir horarios de trabajo que exijan los servicios de trabajadores nocturnos, el empleador deberá consultar a los representantes de los trabajadores interesados acerca de los detalles de esos horarios y sobre las formas de organización del trabajo nocturno que mejor se adapten al establecimiento y a su personal, así como sobre las medidas de salud en el trabajo y los servicios sociales que sean necesarios. En los establecimientos que empleen a trabajadores nocturnos estas consultas deberán realizarse regularmente.

Las recomendaciones de la OIT tienen como fin primordial que el trabajo nocturno obtenga ese mínimo de garantías laborales que le permitan al trabajador desenvolverse en un ambiente adecuado de trabajo, garantizándole primeramente su salud, su estabilidad laboral, en el entendido que de no poder trabajar en horarios nocturnos que lo expongan a cualquier riesgo psicosocial, alternativamente pueden trabajar en horarios diurnos y que tales discrepancias no serán motivo de despido.

1.7. Factores de riesgo psicosociales

El trabajo es un bien social, pero puede llegar a ser un factor de riesgo social por el hecho de que el trabajo puede repercutir en la salud, bienestar general, satisfacción personal, entre otros. Según el Diccionario de la Lengua Española un factor es: “elemento o causa que actúan junto con otros.” (RAE, 2017). Este elemento que actúa en conjunto son los diversos riesgos que en algún momento pueden influir de manera drástica sobre la conducta humana, y es lo que se conoce como psicosocial. Dentro de ellos están:

1. Los factores psicosociales
2. El estrés como factor psicosocial y
3. Riesgos psicosociales

“Aunque son términos próximos entre ellos, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes e incluso hay diferencias entre ellos que pueden ser notables. En la actualidad es frecuente hablar de unos y de otros, a veces de forma intercambiable sin establecer ninguna distinción. En este sentido parece oportuno establecer sus diferencias, aun reconociendo que son términos similares y relacionados entre sí y que no siempre las diferencias resultan muy claras entre sí. (Moreno y Báez, 2010, p. 4)

Según La Organización Internacional del Trabajo los Factores de Riesgo Psicosocial empiezan a manifestarse como fenómeno del trabajo en la década de los años 70as. Si el descubrimiento de la electricidad, la bombilla incandescente y el apareamiento de la máquina en el siglo XIX cambiaron completamente la forma de producir bienes y

servicios y con ello las nuevas formas de explotación, también con el resurgimiento del liberalismo económico que había sido sepultado por las teorías económicas de Keynes que le dieron vida a los Estados proteccionistas, también éstas pasan a ser obsoletas con la llegada a Latinoamérica del neoliberalismo económico que traía consigo otro tipo de neoliberalismo, como el político, que le serviría como herramienta para eliminar a los Estados proteccionistas y fortalecer los capitales privados, dejando en manos de los empresarios a la clase trabajadora, por la poca o ninguna intervención del Estado en los procesos de producción.

Después de que el neoliberalismo declara loco al Estado proteccionista, lo substituye el Estado neoliberal y esto implica que la clase trabajadora queda huérfana en manos de la economía neoliberal. De conformidad con lo investigado por la OIT acerca del surgimiento de los factores de riesgos psicosociales en la década de los años setenta, coincide con la llegada del neoliberalismo.

1.7.1. Los factores psicosociales

Los factores psicosociales en el trabajo son todas aquellas condiciones que se encuentran presentes en toda relación laboral, los efectos son bilaterales afectando tanto al trabajador como a la producción. La OIT (1983) propone como definición la siguiente:

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (p. 3)

La OIT señala que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interrelaciones o en otras palabras la forma de relacionarse el trabajador con sus superiores,

con sus compañeros de trabajo, la adaptación al ambiente laboral, el gusto por el trabajo que desempeña y si está calificado para el mismo, también la empresa debe reconocer las necesidades del individuo, su cultura, inclinaciones religiosas, políticas y situación familiar.

1.7.2. El estrés como factor psicosocial

La definición del estrés y la terminología para referirse a los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales) y a los riesgos psicosociales ha cambiado a lo largo de los años. El término “estrés” fue utilizado por primera vez por Hans Selye en 1936 para definir el estrés en términos biológicos como “una respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier solicitud de cambio. (OIT, 2016, p. 2).

En sí mismo el trabajo es una fuente de producción de estrés, hay algunas frases típicas como el trabajo es muy estresante, Pero ¿cuáles son los factores predominantes que producen estrés en los trabajadores? Existen varias causas que lo producen tales como los riesgos psicosociales del acoso sexual en las mujeres trabajadoras y muy escaso en hombres, y algunas formas de moobing laboral también llamado acoso laboral u hostigamiento por parte de jefes o compañeros de trabajo, que los tratan de forma despectiva para desesperarlos, o cuando hay síntomas de despido indirecto, se recurre al moobing laboral, según el Ministerio de Economía y Competitividad de España (2012).

El estrés puede definirse como un estímulo (desencadenante), como una respuesta (consecuencia para la salud) o como un proceso. Entre los factores de riesgo psicosociales y sus efectos sobre la salud, no se da una relación tan evidente y directa como la que existe a la exposición a otros factores de riesgo (p. ej. Hipoacusia profesional por exposición al ruido), entre otros motivos, porque los primeros son de diversa naturaleza, actúan de forma mantenida o intermitente, e influyen las variables personales del propio trabajador en cuanto a la manera de percibir el riesgo. (p. 21)

Las variables personales del propio trabajador en su desempeño laboral siempre van a estar determinadas por una relación íntima motivada por sus niveles técnicos de competencia, su actitud frente el desafío que representa el trabajo y la disponibilidad de

recursos materiales, a más de esto, influirán en su desempeño las buenas o malas relaciones interpersonales que tenga con los agentes líderes de la empresa y de su interrelación con sus propios compañeros de producción, sin dejar atrás la compensación económica. Para André de la OIT (2016).

El estrés laboral viene determinado por los riesgos psicosociales detectados en la organización del trabajo, en el diseño del trabajo, en las condiciones del trabajo y en las relaciones laborales. La interrelación entre el estrés laboral y la violencia tiene lugar cuando ésta y el acoso tienen unos niveles elevados de estrés que afectan tanto a las víctimas como a los testigos entre los compañeros de trabajo. (p. 7).

“El estrés laboral surge cuando los conocimientos y la capacidad de resistencia de un trabajador... no se corresponden con las exigencias del trabajo ni con las expectativas de la cultura organizativa de la empresa para la que trabajan.” (André, 2016, p. 7-8).

Para este autor el estrés surge cuando no hay una correspondencia entre las exigencias de la empresa y las necesidades del trabajador, es obvio que el trabajador sufra daño por causa del estrés al ser ignorada su necesidad la consecuencia directa se refleja en sus niveles de producción, o sea la empresa debe tratar la forma de conciliar sus intereses con las necesidades del trabajador como parte de las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo como forma de prevenir los factores psicosociales del estrés. Porque de no ser así lo más probable es que se prescinda de su servicio y se cree un ambiente de inestabilidad contractual.

1.7.3. Riesgos psicosociales

Un riesgo es un concepto que está latente de producir un daño futuro, por lo tanto, son susceptibles de poderse prevenir, es cómo funcionan más o menos las aseguradoras; lo

que ellas evalúan es el riesgo y generalmente, que éste, remotamente tenga la ocasión de producir un daño y obviamente la obligación de tener que pagar el seguro. Pues, en materia laboral, los riesgos psicosociales pueden preverse y evitarse y esto dependerá de la atención que la organización empresarial le dé al problema.

Generalmente en las organizaciones de trabajo hay una serie de reglamentos que los trabajadores deben cumplir, en ellos hay algunas prohibiciones en cuanto a cómo debe ser su conducta dentro del área de trabajo, el fiel cumplimiento de las disposiciones reglamentarias puede prevenir riesgos psicosociales, especialmente aquellos que atentan contra el pudor y la violencia de género.

Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante. (Moreno & Báez, 2010, p. 17).

Generalmente, en las empresas, aunque al momento de contratar al personal los hacen pasar por una serie de filtros para obtener un empleo, eso no significa que los riesgos psicosociales no se vayan a materializar, lo importante es que la organización pueda prever y prevenir que sus trabajadores sufran este tipo de daño que pueda provocar absentismo.

1.8. Principales riesgos psicosociales

Dentro de los principales riesgos psicosociales que pueden sufrir los trabajadores están:

- Es estrés
- La violencia
- Acoso laboral
- Acoso sexual

- Inseguridad contractual
- El burnout o desgaste profesional

1.8.1. El estrés como riesgo psicosocial

El estrés es un desequilibrio emocional, es una respuesta del organismo humano ante toda exigencia externa que altera las emociones y que de no saber controlarlas puede ocasionar daños con efecto dominó. “El cerebro humano está estructurado para trabajar hasta ciertos límites y soportar determinado nivel de tensión; cuando el organismo realiza mayores trabajos por encima de esos límites, se presenta el estrés.” (Seyle citado en da Cruz, Souza, Martins y Souza 2017).

El estrés es un riesgo psicosocial en el trabajo que consiste en un desequilibrio emocional, es una respuesta del organismo humano ante toda exigencia externa que altera las emociones y que al no ser controlarlas puede ocasionar daños con efecto dominó. Para la RAE (2017), el estrés es “tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves.”

El estrés en el trabajo puede producirse por la inseguridad que pueda tener el trabajador al momento de entrar en contacto con sus labores y que tal inseguridad pueda generar fuertes tensiones que provoquen daños psicosociales perjudiciales para él mismo, para la empresa y para su entorno familiar. Para Montalvo y Piñol (2000).

Se considera que una persona está sometida a una situación de estrés cuando ha de hacer frente a demandas ambientales cuando sobrepasa sus recursos o al menos esa es su percepción, de manera que el sujeto percibe que no puede darles una respuesta afectiva. En este tipo de situaciones, el organismo emite una respuesta de estrés que consiste en un importante aumento de la función fisiológica y cognitiva del organismo, que, a su vez, prepara para una intensa actividad motora. (p. 2013).

Este riesgo psicosocial del estrés tiene una serie de efectos sobre la conducta del trabajador que necesariamente proyectará tanto en desempeño de sus laborales, a nivel de compañerismo y en sus relaciones laborales.

Los efectos sobre la salud son inespecíficos, y se manifiestan a través de mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, apatía, etc.) cognitivos (dificultad para la concentración, la creatividad y la toma de decisiones, etc.) conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia), y fisiológicas (Reacciones neuroendocrinas) (M.E.C.E, 2012, p 22).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, el estrés laboral constituye un gran problema social y económico. Por un lado, perjudica la salud del trabajador, afectando su desempeño y, por ende, la productividad de las empresas, haciéndolas menos competitivas. Por otro lado, tiene un impacto económico importante. Se estima que puede causar una pérdida de entre el 0.5% y el 3.5% del PIB de los países. (República, 2017)

1.8.2. La violencia

La violencia es un fenómeno social y ahora también es cultural, ya forma parte de las costumbres y tradiciones no solamente de este país, sino a nivel mundial, y esta violencia ha invadido la esfera en el ámbito laboral; hay violencia física y psicológica en los centros de trabajo y generalmente el trabajador recibe esta descarga emocional agresiva por parte de sus jefes inmediatos o de sus mismos compañeros de labores. Para la OIT, (2004) la violencia se define de la siguiente manera:

Como toda acción, incidente o comportamiento que se parta de lo razonable y mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma. (p. 5-6).

Este riesgo psicosocial de la violencia también es generador de estrés en el desarrollo de la actividad laboral, o sea. que cada elemento de riesgo psicosocial es subyacente en la producción de los síntomas del estrés.

1.8.3. Acoso laboral o moobing

El acoso laboral o moobing es otra forma de violencia que se practica en la organización empresarial y cuyas víctimas pueden ser hombres o mujeres, esta práctica también es productora de estrés en la que el trabajador lo sobrecargan por las multiformes prácticas de violencia a las que lo someten. Para Leymann, citado por Gil-Monte, Carretero y Luciano (2015). “... el moobing es el continuo y deliberado maltrato que recibe un trabajador por parte de los jefes o de los otros trabajadores para conseguir su destrucción psicológica y obtener su salida de la organización.”

Esta forma de acoso es muy común en las organizaciones empresariales, especialmente en el medio laboral guatemalteco, tomando en consideración que este tipo de tácticas desesperantes las llevan a cabo cuando se quiere despedir a un trabajador indirectamente.

1.8.4. Acoso sexual

El acoso sexual es otro riesgo psicosocial al que están expuestos no solo las trabajadoras mujeres, sino también los hombres, quizá en mínimo asedio. Esta violencia está íntimamente ligada a la violencia de género; en Guatemala no existe en la legislación laboral ningún tipo penal que reprima esta mala práctica dentro de la organización empresarial. Para la OIT (2018) el acoso sexual es:

(...) una forma de discriminación sexual que puede combinar elementos de violencia física y psicológica e incluir una diversidad de comportamientos, que van desde los comentarios o gestos no deseados, las bromas y el contacto físico breve hasta la agresión sexual (P. 7)

Estas manifestaciones violentas de la conducta sexual en el trabajo, si bien no están reguladas dentro del ámbito laboral, de ser consumadas son perseguibles de oficio por el Ministerio Público, de conformidad con lo que establece el Artículo 253 de la Constitución Política de Guatemala. “

El acoso sexual es una forma de violencia sexual que ocurre comúnmente en el mundo del trabajo y que suele clasificarse de dos maneras el acoso sexual *quid pro quo* y en español la situación de una cosa por otra, asimilable a un chantaje y el acoso sexual resultante de un ambiente de trabajo hostil. (OIT, 2018, p. 11-12)

1.8.5. Inseguridad contractual

La inseguridad contractual atenta contra la estabilidad laboral, y constituye un riesgo psicosocial que afecta las emociones, debido a que el trabajador se siente inseguro de permanecer en su puesto de trabajo y se encuentra con la idea obsesiva de que en cualquier momento puede perderlo. En Guatemala la estabilidad laboral está prevista en su legislación, además de contemplar cuales son las causas que pueden generar el despido inmediato de un trabajador, sin las cuales no existe motivo serio para tener inseguridad contractual. El Código de Trabajo en el Artículo 12 establece:

Son nulos ipso jure (de pleno derecho) y no obligan a los contantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.

En la mayoría de las veces los trabajadores tienen este tipo de inseguridad por desconocimiento de la ley, sin embargo, la pérdida del empleo a través del despido, solo se justifica si el trabajador ha violado algunas de las reglas que establece el Código para dejarlo fuera de la empresa.

1.8.6. El síndrome burnout desgaste profesional

El burnout es un anglicismo que significa desgaste profesional, regularmente lo sufren los maestros y en buena medida también los médicos, pues es el sector laboral que más carga emocional recibe por la gran cantidad de trabajo a la que son sometidos.

El síndrome de burnout ha despertado gran interés científico y profesional. En el contexto actual de la salud laboral es un valor en alza, por eso es muy importante comprender bien todo lo relacionado con el Síndrome de burnout dado que:

1. La gente quemada tiene un escaso rendimiento profesional, da mal servicio.
2. Las personas que sufren el Síndrome de Burnout, frecuentemente trabajan en servicios que son imprescindibles para la educación, la salud y la calidad de vida para las personas
3. Es posible tratarlo y prevenirlo, lo que redundaría en beneficio del sujeto, de la organización y de la sociedad en general. (Paredes citado en Reynaga, et.al.).

1.9. Riesgos psicosociales del trabajo nocturno

El trabajo nocturno en sí es un riesgo psicosocial que a su vez puede provocar otros riesgos que se derivan de él, y como afectan la vida de un trabajador a nivel de salud física y mental; la nocturnidad del trabajo tiene serias repercusiones que van desde problemas cardíacos, problemas para conciliar el sueño, enfermedades gastrointestinales, vejez prematura. Para la OIT citada en Salabert (2017).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que un trabajador envejecerá prematuramente cinco años por cada 15 años que permanezca en horario de trabajo nocturno.

Aunque los problemas de salud no se empiecen a manifestar hasta después de cinco o 10 años de trabajo nocturno, la disminución del rendimiento del trabajador a consecuencia de la fatiga acumulada por la inadaptación al horario es mucho más fácil de detectar.

Por cada quince años de trabajo nocturno hay cinco años menos de probabilidad de vida, el desgaste físico que produce este tipo de jornadas es un verdadero problema que si bien es cierto hay algunas recomendaciones como las establecidas en 1990 específicamente las adoptadas el 26 de junio en Ginebra en la 77 reunión donde en la recomendación número 178 establecen en el Artículo 23 lo siguiente:

- (1) A los trabajadores nocturnos que hayan efectuado un número determinado de años de trabajo nocturno se les debería tener particularmente en cuenta para ocupar vacantes de puestos diurnos para los cuales reúnan las calificaciones necesarias.
- (2) Deberían prepararse esos traslados facilitando, cuando sea necesario, la formación de los trabajadores nocturnos en tareas que normalmente se efectúen durante el día.

Si bien la OIT se ha pronunciado en cuanto al trabajo nocturno que se ha prolongado por muchos años, solamente son recomendaciones que no tienen fuerza obligatoria.

1.9.1. Problemas psicológicos relacionados con el trabajo nocturno

Uno de los problemas psicológicos que sufren los trabajadores nocturnos son aquellos relacionados con la vida social placentera, el modelo convencional para las actividades sociales está diseñado para que se lleve a cabo en horarios diurnos, regularmente las tardes, los días de descanso son destinados para compartir con la familia, esta falta de relación familiar va creando en el individuo insatisfacción y consecuencia de ello los vínculos de afecto en la pareja tienden a debilitarse.

Son pocos los estudios que han examinado la influencia del trabajo por turnos sobre el estado de ánimo. Sin embargo, la combinación de todos los problemas encontrados en este tipo de trabajadores

aumenta considerablemente la probabilidad sintomatología depresiva. (Goodrich y Weaver, citados en Montalvo y Piñol, 2000, p. 213).

Los problemas psicosociales de la depresión en trabajadores son más evidentes en los que trabajan jornadas nocturnas que los que laboran en turnos diurnos, esta afección se relaciona directamente con las alteraciones del sueño que las jornadas irregulares producen en el trabajador.

1.9.2. Problemas de salud física

Las enfermedades más comunes en los trabajadores de horario nocturno van desde problemas gástricos e intestinales debido al cambio de horario en que se ingieren los alimentos, el organismo tiene que pasar por una etapa de adaptación, pero, mientras se va acostumbrando a los cambios de horario, sufrirá constantes malestares gastro intestinales.

El insomnio o falta de sueño es otro problema de salud asociado al trabajo nocturno, biológicamente el cuerpo humano fue diseñado para que durante el día realice sus actividades laborales, debido a que en los horarios de las ocho de la mañana para las cinco de la tarde el cuerpo puede desarrollar su potencial de trabajo sin ningún problema, sin experimentar crisis de fatiga, debido a que el trabajo diurno es una actividad normal que reconoce el mismo cuerpo; para Montalvo y Piñol (2000)

Las alteraciones del sueño constituyen el principal problema asociado a los trabajadores por turno, sin embargo, resulta muy difícil establecer una tasa de prevalencia aproximada con frecuencia de las mismas en este tipo de población laboral. El grado de ajuste al trabajo por turno depende de un gran número de variables, entre las que se encuentran en la duración del turno, el número de turnos de noche en cada rotación, la dirección y velocidad de la rotación, etc. (p. 10).

La alteración del sueño no está determinada únicamente por las jornadas de trabajo nocturno, pues existen otras circunstancias que pueden provocar este trastorno, aunque el trabajador haya logrado adaptarse a las labores nocturnas, en el hogar encontrará situaciones que pueden alterar su descanso. “

Las condiciones ambientales desfavorables asociadas a dormir durante el día (ruido, llantos de los hijos, teléfono, tráfico, aparatos eléctricos, excesivo calor en verano... Todo ello dificulta el carácter reparador del sueño y, como consecuencia a aumenta la probabilidad de verse afectado por la salud a largo plazo. (Montalvo y Piñol, 2000, p. 211)

El fin primordial del sueño es el descanso del cuerpo que le da ese carácter reparador para poder enfrentar una nueva jornada de trabajo, sin experimentar crisis de fatiga, estrés y desgaste profesional, que son riesgos psicosociales que tienen una efectación dual en cuanto a trabajo y familia se refiere. “En concreto el sueño diurno durante el turno de noche se produce una reducción del sueño profundo, cuando este último es esencial para recuperarse de la fatiga física.” (Montalvo y Piñol, 2000).

Los problemas cardiacos que produce el trabajo nocturno están asociados a los cambios de ritmo laboral, especialmente los turnos nocturnos, el corazón tiene que latir en las noches con la misma intensidad que lo hace de día, sin embargo, esta alteración del ritmo cardíaco.

El trastorno del ritmo cardiaco constituye otra patología que guarda una estrecha relación con los turnos de trabajo. Este trastorno se caracteriza por un patrón de sueño desestructurado que obedece a una mala sincronización entre el sistema circadiano endógeno, vigilia del individuo por una parte y las exigencias exógenas de espaciamiento y duración del sueño. (Montalvo y Piñol, 2000).

El trastorno del ritmo cardiaco en trabajadores nocturnos según estos autores, está determinado por factores internos (endógenos) y externos (exógenos), por un lado, el cumplimiento de un horario de trabajo irregular (vigilia) que afecta los procesos biológicos

del comportamiento cardiaco y por el otro las mismas exigencias del cuerpo al reclamar periodos de descanso normal, o sea el sueño nocturno.

1.9.3. Conflicto entre familia y trabajo nocturno

El conflicto familia y trabajo es un nuevo riesgo psicosocial, porque las nuevas formas de organización laboral tienen que ir de la mano con las exigencias que la ciencia y la tecnología demandan para ser más productivo, aparte de esta demanda de productividad, están los servicios esenciales que no pueden paralizarse por la misma naturaleza de la prestación, como por ejemplo: los hospitales que necesariamente han de trabajar por turnos rotativos, que implican labores diurnas, matutinas y nocturnas; el desarrollo trae consigo cambios, incluso cambios culturales, sociales, políticos y obviamente también económicos que afectan el núcleo familiar en su estructura y costumbres, generalmente la falta de interrelación familiar por la escasez de tiempo es uno de los factores que más daño le provoca a las relaciones familiares. Para Sanz (2011).

El origen de este campo de investigación se remota a finales de los años 70... en el que se reconoce que el trabajo y la familia se influyen mutuamente a partir de las ideas, emociones y actitudes surgidas en cada uno de estos dominios. Aunque se han empleado diversos términos para referirse a las relaciones existentes entre el trabajo y la familia como interferencia trabajo familia, interacción trabajo familia, el más ampliamente propuesto ha sido el concepto de conflicto trabajo familia, el cual definen como una forma de conflicto de rol, en el que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles en algún aspecto. (p.116)

Por una parte, el trabajador se encuentra ante dos circunstancias inevitables por una parte las demandas y exigencias que le requiere el trabajo y las demandas que la familia reclama, ambos factores, trabajo y familia requieren tiempo. Dice Sanz (2011). “El trabajo a turnos y en horario nocturno también dificulta la conciliación entre la vida laboral y

familiar. Este tipo de jornadas afecta las relaciones personales de los trabajadores e interfieren en el desempeño de sus actividades domésticas.”

Dentro del ámbito del comportamiento organizacional, el eje central de los trabajos de investigación ha sido la concepción de que tanto el trabajo como la familia requieren tiempo y dedicación puesto que proporcionan ingresos/seguridad económica y apoyo afectivo respectivamente, y por lo tanto resulta ineludible la aparición de conflictos entre ambas dimensiones. La relación que se establece entre ambas esferas (familia y trabajo) puede ser tanto positiva como negativa, diferenciándose a nivel teórico dos tipos de conflicto: trabajo/familia (es el trabajo el que ejerce influencia sobre la familia) y familia/trabajo (sería la familia la que influiría sobre el trabajo) En concreto, los trabajos definieron el conflicto trabajo familia como un formato específico de conflicto entre roles, en el que las presiones procedentes del desempeño laboral son incompatibles con las presiones que provienen del papel que el trabajador desempeña en su familia. En la mayoría de los casos, es mucho mayor la influencia que ejerce el trabajo sobre la familia que a la inversa. (Pérez, Palaci & Topa, 2017. P. 195).

Para estos autores también el problema toma una doble vía, cuando es la familia la que interfiere de manera negativa en el trabajo y obviamente en los niveles de producción que el trabajador debe mantener para que la organización cumpla sus compromisos.

En sus principios el conflicto trabajo familia fue considerado unidireccional enfatizando la forma negativa en que los roles laborales afectan a los roles familiares. Posteriormente el conflicto se consideró bidireccional, es decir el trabajo puede interferir con la familia y la familia puede interferir con el trabajo. (Andrade y Landero, 2014, p. 187).

Estas dos circunstancias, conflicto trabajo familia y conflicto familia trabajo, son dos factores de riesgo psicosocial que de no preverse y prevenirse pueden afectar la salud del trabajador y someterlos a fuertes jornadas de estrés y desgaste profesional que no solo influirá negativamente en rol con la empresa, sino en su rol familiar.

1.9.4. Problemas familiares producidos por el trabajo nocturno

El trabajo nocturno equivale a perder contacto con los miembros de la familia, el derecho a tener un tiempo de calidad con la familia; el bienestar económico le resta espacios al bienestar familiar, se sacrifica éste en aras de la estabilidad económica, sin embargo, los problemas familiares que produce la nocturnidad del trabajo pueden ser muy severos que pueden ir desde la apatía hacia el grupo familiar y en casos más severos la infidelidad en algunos matrimonios. Según Cossio, Monier & Reyna (2009).

El trabajo nocturno, dificulta actividades e incluso la relación diaria debido a la falta de coincidencia con los demás. Las dificultades se dan en el ámbito familiar, ya que se limita la vida de pareja, el papel de “padre” o “madre”; aparecen problemas de coordinación y de organización (horarios de comida, silencio durante el día, etc.); y existe menor oportunidad de vida social al disminuir la posibilidad de participar en actividades sociales o de coincidir con amigos o familiares. El tiempo de ocio se dedica a actividades individuales. (P. 10).

El trabajo nocturno cambia radicalmente las costumbres del grupo familiar, el padre o la madre que laboran en horarios irregulares de trabajo, perderán contacto con los hijos y el cónyuge, debido a que mientras unos están en sus centros educativos y laborales en jornadas normales de estudio y trabajo uno de los miembros duerme de día, el desarrollo normal de las actividades en el hogar se ve menguado o reducido a ciertas actividades debido al silencio que ha de guardarse para no despertar al que vela, esto produce malestar en algunos miembros de la familia que se ven restringidos en el espacio que ocupa el hogar conyugal. Las actividades que solían hacer juntos como ir de paseo, o compartir alguna festividad es ya cosa del pasado, el trabajo nocturno ha cambiado las costumbres de la familia y tienen dos opciones, adaptarse a los nuevos cambios o provocar malestares por el nuevo estado familiar.

1.9.5. Efectos del trabajo nocturno en las relaciones familiares

Los efectos que produce el trabajo nocturno en la vida de una persona son múltiples una de ellas es el deterioro de la interacción familiar que para Viveros & Arias (2006) hace referencia a la movilidad que se da en el clima relacional que construyen los integrantes de la familia para interactuar entre ellos mismos y con el contexto externo. En ella son interdependientes dimensiones como: autoridad, normas, roles, comunicación, límites y uso del tiempo libre.

Todo lo anterior no solo alteran negativamente los niveles de convivencia familiar y repercute en su rendimiento laboral, sino porque lo afectan física y emocionalmente.

Para Moreno y Báez, (2010) Hay una razón de suma importancia para considerar el conflicto trabajo – familia como un riesgo psicosocial laboral relevante y con repercusiones acusadas: ambos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual y ocupan mayoritariamente el uso del tiempo disponible. Ambos son los referentes más determinantes en la vida personal en todas sus manifestaciones, por lo que la interacción entre ambos tiene un valor crítico central. (P. 45-46).

El trabajo que le proporciona satisfacción al trabajador cuando provee lo necesario para su familia, resulta que en determinado momento también puede ocasionarle una serie de problemas que pueden determinar su futuro familiar cuando por causa de éste se descuidan las relaciones armónicas que son tan importantes para la estabilidad emocional de la familia. Según Sans (2015, p. 118). “Se ha encontrado que cada tipo de conflicto conduce a efectos negativos en el otro dominio (por ejemplo, el conflicto trabajo-familia conduce a insatisfacción familiar, mientras que el conflicto familia-trabajo conduce a insatisfacción laboral).”

Por su parte, Lapierre y Allen citados en (Sans, 2015) han distinguido entre bienestar afectivo y bienestar físico. El bienestar físico hace referencia exclusivamente a síntomas somáticos (p.e. fatiga, dolor de cabeza, náuseas), mientras que el bienestar afectivo se relaciona con emociones negativas como ansiedad, depresión o irritabilidad. Estos autores encontraron una relación negativa entre estos dos tipos de bienestar y el conflicto trabajo-familia.

Los efectos psicosociales del trabajo nocturno pueden producir insatisfacción no solo laboral, familiar, sino insatisfacción por la vida, por un lado, lo que le provee a la familia bienestar económico, también es causa de descontento y de insatisfacción, en tal sentido Mauno, Kinnunen & Pyykko citados en Sanz (2015) distinguen tres tipos de dimensiones del bienestar: síntomas físicos, agotamiento (para referirse a síntomas de carácter emocional) y estado de ánimo negativo en el trabajo.

El riesgo psicosocial trabajo familia debe ser evaluado a través de ciertos parámetros conductuales que el trabajador manifestará en el desarrollo de su actividad laboral, esto le permitirá a la organización establecer de manera objetiva si la persona está teniendo problemas familiares que de alguna manera están influyendo en su comportamiento personal y productivo, en este orden de ideas puede detectarse este riesgo psicosocial si el trabajador tiene cierta tendencia a ser propenso a:

... los índices de absentismo, los de rotación, números de accidentes, (frecuencia, severidad y causa) enfermedades profesionales registradas, porcentajes de incapacidades laborales y su correspondiente causa, registro de permisos (frecuencia, duración y causa), número de solicitudes de traslado, número y causas de faltas disciplinarias, frecuencias de robo y actos contra la organización, quejas reclamaciones, rumores, frecuencia y duración de huelgas y demandas de los sindicatos.

Estos factores de riesgo son los que debe tomar en cuenta la organización, con el objeto de prevenir o sanear, según sea el caso, para equilibrar la vida del trabajador en cuanto a su relación trabajo-familia.

1.9.5.1. Interacción Familiar

Olivera, Eternod y López, en García (1999), menciona que la interacción familiar es el conjunto de relaciones de cooperación, intercambio poder y conflicto que, tanto entre hombres y mujeres y entre generaciones, se establecen en el interior de las familias alrededor de la división del trabajo y de los procesos de la toma de decisiones.

La interacción familiar son las relaciones entre todos los integrantes de una familia. Estas relaciones son cambiantes y están sujetas a diferentes influencias, las cuales pueden ser internas y/o externas. Las influencias internas están dadas por cada uno de los integrantes de una familia nuclear. Las influencias externas las generan otros familiares que pueden tener influencia, así como otros factores: laborales, económicos, políticos, la sociedad y la cultura.

En la sociedad actual la interacción familiar se basa en las funciones de los padres que deben de ser de carácter igualitario para ambos, pues cada uno en ausencia del otro, deben ser frente a los hijos y la autoridad que encabece las funciones de la familia.

Según López (2007) estas áreas son importantes para la interacción familiar:

- **Cohesión:** Unión familiar física y emocional al enfrentar diferentes situaciones y en la toma de decisiones de las tareas cotidianas.
- **Armonía:** Correspondencia entre los interés y necesidades individuales con los de la familia en un equilibrio emocional positivo.

- **Comunicación:** Los miembros de la familia son capaces de transmitir sus experiencias de forma clara y directa.
- **Permeabilidad:** Capacidad de la familia de brindar y recibir experiencias de otras familias e instituciones.
- **Efectividad:** Capacidad de los miembros de la familia de vivenciar y demostrar sentimientos y emociones positivas unos a los otros.
- **Roles:** Cada miembro de la familia cumple las responsabilidades y funciones negociadas por el núcleo familiar.
- **Adaptabilidad:** Habilidad de la familia para cambiar de estructura de poder relación de roles y reglas ante una situación que lo requiera.

1.9.5.2. Comunicación familiar

Dentro del núcleo familiar se aprende y enseña a través de los valores, maneras de pensar y cómo se comunica. Gracias a esta coordinación, dentro de la familia se va construyendo la manera de enfrentar las dificultades diarias y de ver las cosas mediante la negociación o respetando y aceptando otros puntos de vista.

Uno de los efectos del trabajo nocturno es la comunicación efectiva, un pequeño error en la misma puede causar mal ambiente durante mucho tiempo. Por tanto, si no existe conexión entre los miembros de la familia, se generan problemas como distanciamiento. La falta de comunicación comienza con la aparición de algunos factores resultado del manejo de tiempo de cada integrante de la familia o de los estilos educativos que utilizan los padres. Entre estos factores podemos encontrar:

- La falta de tiempo para estar juntos en familia es un factor clave que repercute en la comunicación. Hoy en día el ritmo de vida es acelerado y además se otorga más importancia a objetos y servicios como internet, dispositivos electrónicos, TV, entre otros.

- La intolerancia es otro factor que contribuye en gran medida a la falta de comunicación. Cuando aparece la irritación se busca la manera más fácil para resolver la situación: ignorar al otro

- Los tipos de crianza, como el autoritario o permisivo, pueden ser perjudiciales dañando en gran medida la comunicación entre padres e hijos. Se debe buscar el equilibrio hacia una comunicación positiva.

Estos problemas se pueden extender fuera de la familia afectando en el trabajo, escuela y otros entornos sociales

1.10. Conciliación familia-trabajo

Hasta este momento solo se han tratado de los efectos negativos que tiene el trabajo en la familia, sin embargo, hay soluciones viables que pueden conciliar dos posiciones antagónicas derivadas del trabajo y la familia. El trabajo nocturno es el que más ha desestabilizado el buen funcionamiento de la armonía en la familia, debidos a todas las irregularidades internas y externas que genera. Este problema psicosocial engloba toda una gama de alteraciones materiales, físicas, emocionales; sin embargo, esto no va hacer desaparecer las jornadas de trabajo nocturno, al contrario, tanto las organizaciones empresariales, la Organización Internacional del Trabajo y otras organizaciones están buscando balancear el trabajo-familia. Para Viera, Ávila & Mena, citados en Valdéz (2012)

El conflicto que ha representado el rol del trabajo y la familia en la sociedad se ha basado únicamente en lo que una actividad le resta a la otra y es lo que denominan teoría de la escasez; estos autores también indican que existen factores que se enfatizan en efectos y beneficios a esto llaman teoría del expansionismo y del enriquecimiento y esto debido a que recientemente se han detectado actitudes y comportamientos adquiridos en el ámbito laboral para favorecer al ámbito familiar y viceversa. (p. 6).

De acuerdo a los autores citados es posible balancear estas dos posturas porque han visto cambios y actitudes positivas tanto de empleadores como de empleados para sanear el ambiente en los establecimientos de trabajo y en la familia. Lo común en las relaciones laborales es que, si una persona muestra grados de ineficiencia productiva es lógico que lo despidan, pero hay que tomar en cuenta que estar repitiendo los procesos de adaptación, capacitación y otras circunstancias laborales resultan en un dispendio de energía empresarial; en este sentido dice Valdéz (2012).

La relación entre trabajo y vida personal ha comenzado a entenderse como la posibilidad de balance entre ambos. Mientras que algunos autores se refieren al Balance Trabajo-Familia meramente como la ausencia de conflicto entre ambos, otros ven al Balance Trabajo-Familia como interacciones positivas entre éstos que se enriquecen mutuamente. Cada vez es más la evidencia que muestra que un balance adecuado entre el empleo y la vida personal lleva a un mejor desempeño laboral y a una mayor estabilidad emocional.

Este balance se haya entre la cooperación inter sectores, aquí entran algunos elementos que son indispensables para generar arreglos viables, por ejemplo: la atención que los patronos deben poner en las necesidades del trabajador, no viéndolo como un simple elemento más en la producción, sino como un ser humano que debita parte de su tiempo entre su trabajo y su familia y, por parte del trabajador corresponder con buen ánimo productivo para desvanecer todas aquellas discrepancias que minen las relaciones trabajo-familiares. Dicen Collins & Shaw, citados en Valdéz (2012):

Es posible lograr un equilibrio entre las relaciones trabajo familia gracias a dos componentes denominados insumos y resultados; los insumos se refieren a los recursos corpóreos e incorpóreos como son los materiales, los personales y los de tiempo que serán de beneficio para los dos extremos del conflicto trabajo y familia. Existe balance cuando los insumos están equilibrados; es decir cuando se dedique la misma cantidad de atención, tiempo, compromiso y dedicación a cada actividad. (p. 6)

El trabajo y la familia se deben evaluar en función de que los dos son esenciales para la vida social y espiritual del hombre; lo que proponen estos autores es una distribución

equitativa de los elementos atención, tiempo, compromiso y dedicación, sin embargo, estos elementos tienen que ser motivados por los extremos en conflicto, porque es el trabajador el que se encuentra en medio de esa balanza y como dice Valdéz (2012, p. 6) “Existe balance trabajo-familia cuando la persona se encuentra igualmente satisfecha en su vida personal como en su vida laboral.”

1.11. Políticas de conciliación trabajo-familia

Generalmente los trabajadores son la parte más débil en la relación laboral, en consecuencia, su protección es jurídicamente tutelar, esto significa que se compensa o se equilibra la balanza al otorgarles una protección jurídica preferente. En los procesos sociales de producción los trabajadores esperan que sea el Estado y las empresas los que busquen las soluciones más viables para contrarrestar los efectos por el conflicto trabajo-familia; los diversos problemas psicosociales que arrastra el trabajador se evidencian en los procesos de producción y esto no es compatible con los compromisos adquiridos por las organizaciones empresariales.

Actualmente existen estudios que demuestran que el conflicto entre trabajo y familia tiene consecuencias negativas para la empresa, como son el estrés, la insatisfacción laboral, el menor rendimiento, dedicación y la rotación del personal. Al menos que se encuentren soluciones para armonizar el ámbito laboral y familiar, las empresas se enfrentarán a costes crecientes en cuanto a una productividad en descenso, una peor calidad de vida y una pérdida de empleados que son cada vez más exigentes. El problema radica en que los empleados esperan que las empresas y los gobiernos tomen la iniciativa, las empresas siguen considerando que el conflicto entre la familia y el trabajo no es de su responsabilidad. (Poelman & León, 2003, p. 2).

Las organizaciones empresariales no pueden evadir esta responsabilidad, no pueden seguir funcionando con un engranaje organizacional deficiente minado por la enfermedad, por el estrés, el desgaste profesional, el disenso, los llamados aquí para darle solución a los problemas sociales que representa la producción son los empresarios porque ellos

cuentan con los medios económicos para paliar estas desavenencias, por otro lado están los gobiernos, los obligados a impulsar políticas laborales conciliatorias que armonicen las relaciones trabajo-familia. Sino son los Estados en cooperación con el capital los que impulsen reformas legislativas tendientes a sanar los procesos sociales de producción, la salud empresarial también se verá fuertemente influenciada por esos factores que voluntariamente quieren ignorar y que de no prestarles la atención debida resultan en daños colaterales y ponen en peligro las mismas bases que sustentan la sociedad, esto es la familia.

La fundación Santamaría en el año 2001 revela que la familia es la institución más valorada por los españoles. Esta tendencia coincide con la reflejada en otros países como Estados Unidos. Según la encuesta realizada por Families and Work Institute, un gran número de empleados cambiaría algunas compensaciones y beneficios por medidas de flexibilidad. Esta frágil institución empieza a ser importante y a convertirse en un importante agente de cambio en la empresa. Por otra parte, estudios como el de Aldelfer que relaciona hábitos operativos y modos de relación familiar, demuestran que en bastantes ocasiones algunos de modos de relación y organización vividos en la familia pueden verse proyectados en la empresa. (Chinchilla, et al.)

De acuerdo a los estudios de Aldelfer lo vivido en el seno familiar se proyecta en los procesos productivos, de allí la importancia de crear nuevas políticas conciliar a los dos sectores más influyentes de la vida misma como son el trabajo y la familia, ya los trabajadores de países industrializados como los Estados Unidos están dejando atrás esa cultura materialista, a favor de políticas laborales más flexibles que armonicen y sean consecuentes con la familia. A continuación, se presentarán una serie de sugerencias sobre políticas para conciliar el riesgo psicosocial trabajo-familia. Algunas prácticas viables para conciliar el conflicto trabajo-familia.

Tabla No. 1

● Sensibilizar, formar e informar sobre igualdad y no discriminación a los agentes sociales y sociedad en general.
● Beneficios a las familias como baja de maternidad y paternidad más prolongadas.

<ul style="list-style-type: none"> ● Medidas organizacionales como guarderías en los centros de trabajo o asistencia al cuidado de mayores.
<ul style="list-style-type: none"> ● Ofertar ayuda para tareas domésticas y que el tiempo libre lo sea realmente.
<ul style="list-style-type: none"> ● Flexibilidad en los horarios, como jornada reducida y tiempo de lactancia.
<ul style="list-style-type: none"> ● Flexibilidad en cuanto al lugar de trabajo, facilitando el trabajo en el domicilio o teletrabajo cuando sea posible.
<ul style="list-style-type: none"> ● Beneficios fiscales a las familias con hijos y cuidado de mayores.
<ul style="list-style-type: none"> ● El apoyo social real y percibido parecen ser fundamentales para mitigar los efectos negativos que el conflicto trabajo-familia implica.
<ul style="list-style-type: none"> ● De ahí que el fomento del apoyo por parte de compañeros y supervisores deba fomentarse.

Fuente: (Moreno y Báez, 2010, p. 137)

A decir de Chinchilla, citado en Moreno y Báez (2010) El objetivo de tales prácticas es conseguir que una empresa sea familiarmente responsable. (p. 137). De acuerdo a esta cita, esto puede ser posible en Europa, Canadá, Los Estados Unidos, y en un contexto muy reducido en algunos países de la América Latina, como puede ser el caso de Chile y Argentina, pero llevándolo al contexto guatemalteco, ni siquiera hay una legislación para el adecuado manejo de prevención de riesgos psicosociales, mucho menos prácticas conciliatorias que establezcan la balanza en el riesgo psicosocial trabajo-familia. En Guatemala los avances que se están generando en los procesos sociales de producción están más dirigidos a la protección de medio ambiente a través el eslogan de empresas con responsabilidad social.

En conclusión, los factores psicosociales están determinados por los diversos modelos de organización que las empresas adquieren y lo hacen en función del abastecimiento en el mercado, (compromisos) de alguna manera las políticas con las que funcionan las empresas son demasiado rígidas y los trabajadores tienen que acomodarse a sus sistemas organizacionales, (formas de producir y horarios irregulares) en consecuencia, la vivencia laboral dentro de la organización empresarial con esquemas de mando y líneas

de producción con características inflexibles, tienden a generar una serie de malestares laborales conocidos como riesgos psicosociales producidos básicamente por los procesos de producción.

Pero ¿De qué forma la psicología coadyuva a la prevención de factores y riesgos psicosociales en la vida del trabajador?

A lo largo de los años la psicología ha centrado sus esfuerzos tradicionalmente en la solución de un mundo patológico, antes que en la comprensión preventiva de una situación que podría convertirse en problemática... (Polo, Palacio, De Castro, Mebarak & Velilla, 2014)

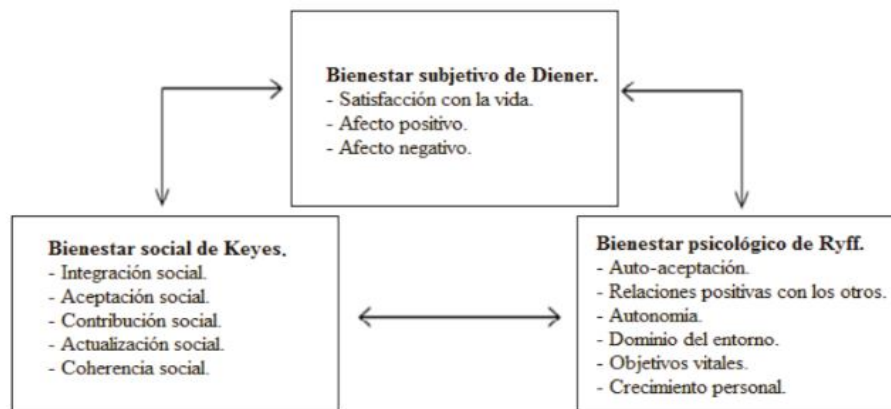
Hasta hoy día la psicología ha tratado la manera de procurar el bienestar humano, en el sentido que los hombres sean felices, sin embargo, cuando se trata del trabajo como que existe una especie de reticencia que provoca en las personas cierto rechazo hacia una actividad determinada, especialmente si tiene que realizarla en horarios anormales que alteran la conducta orgánica del cuerpo.

Sin embargo, autores como Marx, Marcuse, y más cercano a la psicología, Fromm, han visto en el trabajo una forma de hacernos mejores personas y mejores seres humanos; es más, conciben el empleo como aquello que nos da un rol digno en el mundo. Desde una perspectiva psicológica en procura del bien-estar humano, el trabajo ocupa un lugar de privilegio, en la medida que implica cambios e interacciones que modifican la vida humana. Se ha tendido a resaltar las consecuencias adversas del empleo, olvidando que, como la mayoría de las actividades humanas, tiene implicaciones positivas y negativa. (Polo, et. al, 2014).

Para estos autores el trabajo es una fuente de bienestar por ser un elemento satisfactor de necesidades físicas y psíquicas y en consecuencia es un constructor de salud mental. Pero, para encontrar en el trabajo una satisfacción social se deben tomar en cuenta los factores psicosociales como son principalmente la forma de organización de la empresa y sus diseños de producción que de no ser congruentes con las necesidades del trabajador

pueden provocar factores de riesgo psicosocial como una vida insatisfecha y problemas emocionales. Hay una lista de atributos para saber que tanto o no las personas tienen o no bienestar. Y estos se determinaron en base a las siguientes teorías:

Figura No. 1



Fuente: (Polo, et. al, 2014).

El Modelo de Keyes, este modelo da mayores respuestas a la comprensión psicosocial de la salud mental, tanto metodológica como empíricamente, y hasta el momento es una fuente de investigación que se debe profundizar en variables relacionadas con las organizaciones, como, por ejemplo, el rendimiento laboral y, tomando el factor satisfacción con la vida, el diseño del trabajo. No obstante, este modelo no ha sido tenido en cuenta para integrar la salud mental a una variable tan importante como el diseño del trabajo. (Polo et. al, 2014)

Este modelo pone énfasis en las variables relacionadas con la organización y diseños de trabajo que determinan en última instancia la efectividad de la producción de un trabajador, dependiendo de su bienestar lo que influirá en su rendimiento laboral. En el campo laboral la psicología positiva está enfocada no solamente a resolver problemas donde las cosas se han puesto mal, sino que tiene una función preventiva, en el sentido de promover las cualidades positivas de un trabajador para que se adapte de una mejor manera a entornos de trabajo que a primera vista puedan parecerle hostiles y desconocidos.

CAPÍTULO II

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.1 Enfoque de la investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo debido a que se recolectaron datos para la comprobación inferencial de la hipótesis planteada; esto con base a un análisis relacional de los resultados, con el fin de determinar las implicaciones que tiene el trabajar en jornada nocturna en la interacción familiar de los participantes. Contó con un diseño descriptivo en donde el objetivo consistió en tener evidencia cuantificable a partir de la aplicación de cuestionario y la realización de una entrevista estructurada, ambos instrumentos de aplicación individual, que sirvieron para la recolección de información, tales como: entrevistas y cuestionarios para analizar los indicadores sobre interacción familiar, índices de satisfacción laboral y conflicto trabajo-familia.

2.2.1. Técnicas

Técnica de muestreo

Como técnica de muestreo se utilizó la aleatoria sistemática, dentro de la categoría de muestreos probabilísticos; teniendo el control preciso del marco muestral de individuos seleccionables junto con la probabilidad de que sean seleccionados. Para seleccionar la muestra se utilizó la siguiente fórmula: $(K=N/n)$ en donde N =individuos de la población, n es igual al tamaño de muestra deseada y K es el número de intervalo. Se trabajó con una muestra de 15 empleados de un marco muestral de 30 personas que cuentan con los criterios

siguientes: laborar en jornada nocturna, en edades comprendidas entre 22 a 56 años de género masculino, con estado civil solteros y casados, con más de un año de laborar en dicha jornada.

2.3.1. Técnica de recolección de datos

2.2.2.1 Cuestionario

A través del cuestionario se realizaron preguntas breves en una clasificación mixta, específicas y delimitadas utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas sobre los siguientes criterios como relación laboral, relación con su pareja y/o con sus hijos de características objetivo y subjetivo de la población objeto de estudio, dado que de esta forma es más sencillo clasificarla en los temas descritos anteriormente y limitar las respuestas de los participantes.

2.2.2.2 Entrevistas estructuradas

Este método de recolección de datos se ajusta al tipo de investigación cuantitativa por su carácter flexible en cuanto a su aplicación con los participantes. Se utilizó para que mediante un conjunto de preguntas establecidas previamente, se pudiera estudiar los efectos de una manera individual logrando la identificación de factores como relaciones interfamiliares, congruencia y organización familiar que permita comparar las distintas respuestas y así determinar las implicaciones que dicha situación ha tenido en las relaciones familiares de las personas involucradas en el problema y luego cotejar de manera sistemática las relaciones causales obtenidas a fin de establecer inferencias en cuanto a los resultados obtenidos.

2.2.3. Técnicas de análisis de datos

Para el análisis y presentación de resultados se utilizó tabulación de datos obtenidos del cuestionario con el fin de relacionar las causas obtenidas de las respuestas para posteriormente describir y comparar los resultados de la tabulación. Para la entrevista estructurada se realizó una lista de cotejo y transcripción de la entrevista para establecer los efectos de una manera individual.

2.3 Instrumentos

2.3.1. Consentimiento informado

Es un documento informativo, donde se dio a conocer a cada una de las personas sobre el tema y los objetivos de investigación, el aceptar y firmar los lineamientos que establece el consentimiento informado autoriza a una persona a participar de manera libre; como también permitió que la información recolectada durante dicho estudio, fuera utilizada por el investigador del proyecto en la elaboración del análisis, guardando la confidencialidad del participante.

2.3.2. Cuestionario

Este instrumento diseñado en el año 2019 y de elaboración propia se utilizó como método de investigación inicial, con el fin de recolectar y cuantificar datos obtenidos de los apartados que componen el instrumento donde se pudo establecer aspectos como estado civil, edad, tiempo de laborar en la empresa, entre otros. Además de factores en la

interacción familiar como integración, convivencia y manejo de roles que se encuentran descritos en el segundo apartado y, finalmente en el apartado número tres, aspectos de la comunicación que tiene el empleado con su familia Se aplicó de forma individual dando las instrucciones para su correcta elaboración con el fin de obtener datos estadísticos. La duración de la aplicación de la entrevista fue de 15 minutos contestándose de forma individual, reuniendo al personal en un salón siendo guiados por el investigador.

2.3.3 Entrevista Estructurada

Se elaboró en forma de conversación con un método estructurado, planteando los objetivos y las preguntas a realizarse de manera anticipada sobre la problemática trabajada, teniendo como propósito determinar las relaciones familiares (que se encuentran de la pregunta 1 a la 5) y la congruencia laboral y familiar (de la pregunta 6 a la 13). Estos instrumentos fueron elaborados en dos categorías, población soltera y población casada o unida. Aplicándose de forma grupal guiados por un moderador, teniendo definidos los objetivos a buscar y abriendo el sentido de la conversación hacia determinar los tres aspectos mencionados.

2.4. OPERACIONALIZACIÓN DE OBJETIVOS, CATEGORÍAS

Objetivos	Definición conceptual categoría	Definición operacional, indicadores	Técnica o Instrumento
Identificar la interacción familiar	1.8.5.1. Interacción familiar	Datos demográficos	Cuestionario

del empleado de la jornada nocturna		Interacción familiar - Integración - Convivencia - Manejo de roles	(apartados 1 y 2)
Conocer los efectos en las relaciones familiares del empleado con horario nocturno.	1.8.5. Efectos del trabajo nocturno en las relaciones familiares	Congruencia y Organización familiar - Satisfacción familia/trabajo Satisfacción trabajo/familia	Entrevista estructurada (Preguntas de la 6 a la 13)
Establecer los aspectos en la interacción familiar que se deterioran en el trabajo nocturno	1.8.3. Conflicto entre familia y trabajo nocturno	Relaciones interfamiliares - Responsabilidad - Recreación	Entrevista estructurada (Preguntas de la 1 a la 5)
Determinar los efectos que tiene la jornada de trabajo nocturna en la comunicación familiar	1.8.5.2. Comunicación familiar	Comunicación empleado/familia	Cuestionario (apartado 3)
Medir el grado de conformidad trabajo-familia del empleado en jornada nocturna	1.9. Conciliación familia-trabajo 1.10. Políticas de conciliación trabajo-familia	Congruencia y Organización familiar - Satisfacción familia/trabajo Satisfacción trabajo/familia	Entrevista estructurada (Preguntas de la 6 a la 13)

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.1 Características del lugar y de la muestra

Características del lugar

La investigación se realizó con empleados del departamento de operaciones de una empresa de servicios contratados ubicada en la zona 11 de la Ciudad de Guatemala; esta entidad presta servicios de outsourcing, cuyo enfoque se centra en empleabilidad de personas para otras compañías siendo aliados estratégicos para la obtención de resultados.

Esta institución fue fundada en el año 2007 y cuenta con más de 10 años de presencia en campo de los servicios contratados; su misión es contribuir al desarrollo de las empresas a través de gestión de talento humano tercerizado y su enfoque de visión es el de ser la empresa de outsourcing líder a nivel regional utilizando los más altos y actualizados estándares para satisfacer las necesidades de los clientes. Asimismo, lograr la ubicación adecuada al talento de las personas hacia las empresas que confían en los servicios que presta.

Características de la muestra

La muestra fue conformada por quince (15) hombres del departamento de operaciones que trabajan en jornada nocturna; en un rango de edad de 22 a 56 años, con nacionalidad guatemalteca. El 40% de los participantes son solteros sin hijos, un 30% son casados, mientras que el otro 30% restante vive en unión libre, ambos porcentajes con más de 2 hijos. Todos con nivel educativo diferentes: algunos con nivel diversificado concluido

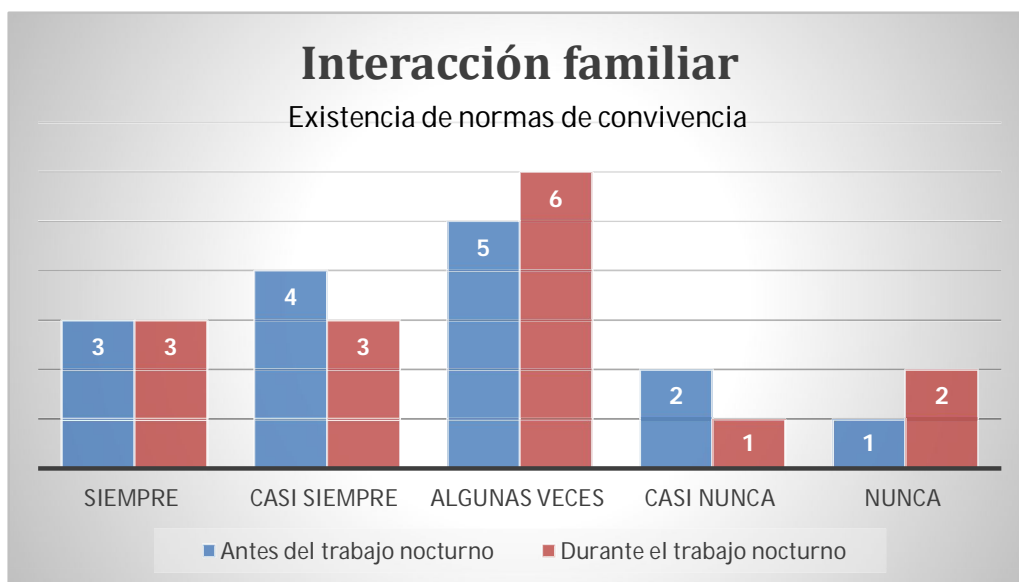
y en menor cantidad algunos con estudios de primeros años universitarios, todos residentes de zonas aledañas al departamento de Guatemala, de nivel socioeconómico bajo-alta.

El total de la población ha realizado trabajo nocturno por más de 1 año. Trabajan en turnos nocturnos de 12 horas continuas, teniendo únicamente 2 días a la semana como días de descanso de forma rotativa.

3.2 Presentación, análisis e interpretación de los resultados

Cuestionario: La presentación, análisis e interpretación

Gráfica No. 1

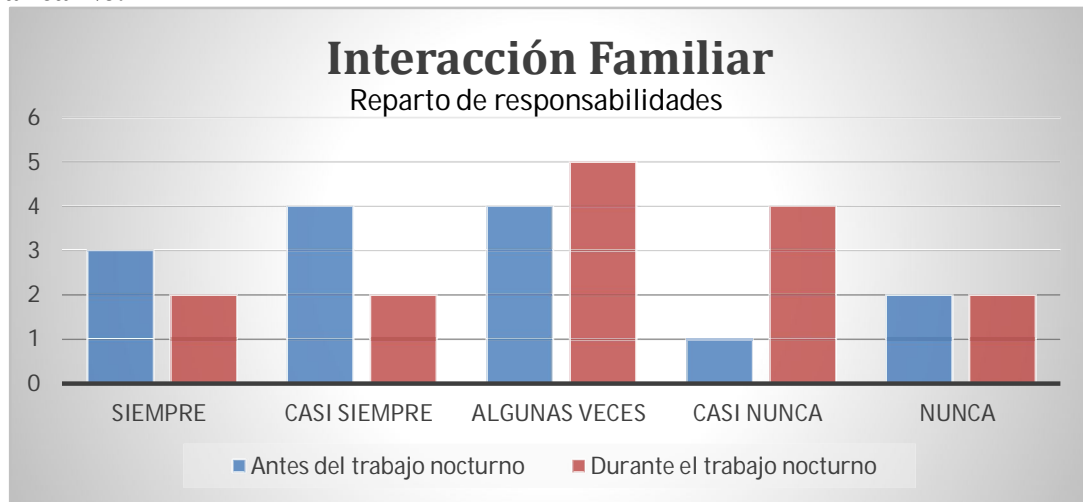


Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de Cuestionario

Descripción: La gráfica indica las respuestas obtenidas con relación a la interacción familiar de las personas participantes del estudio, en ella se representa lo concerniente a las normas de convivencia y a la integración familiar, siendo estos los ejes centrales del análisis de interacción familiar; las respuestas señalan que ha habido un incremento en la poca

claridad de las normas existentes en el hogar y en un porcentaje similar la inexistencia de las mismas.

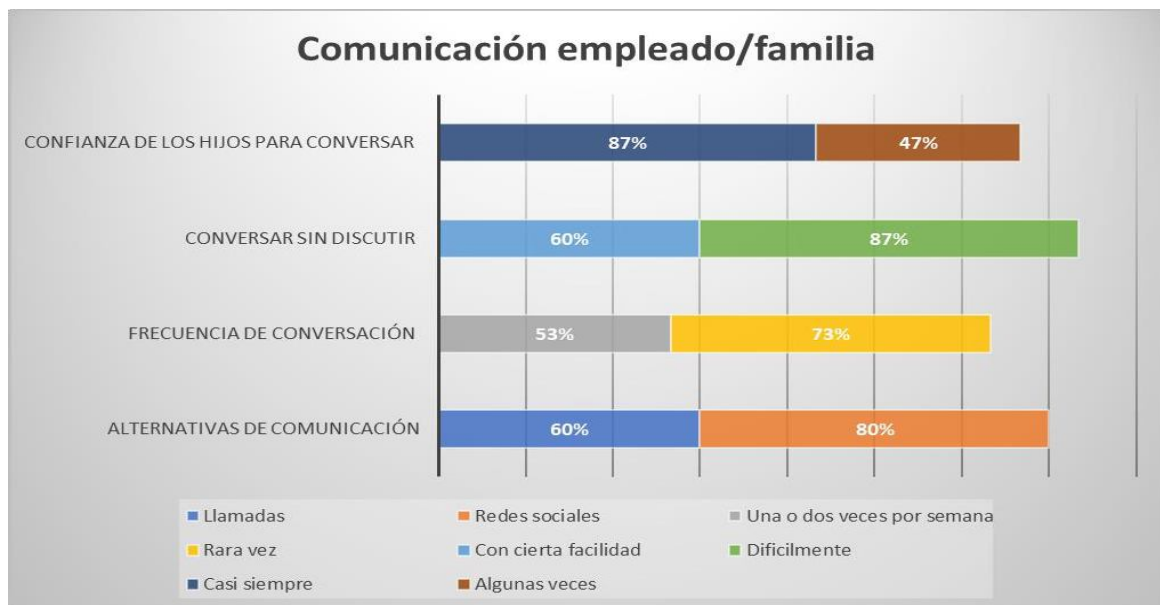
Gráfica No. 2



Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de Cuestionario.

Descripción: La gráfica muestra las respuestas obtenidas de las personas participantes en cuanto al reparto de responsabilidades, se puede notar un incremento en la desaparición de estas responsabilidades luego de comenzar un trabajo en horario nocturno, constituyendo así el tercer eje central del análisis con relación a la interacción familiar.

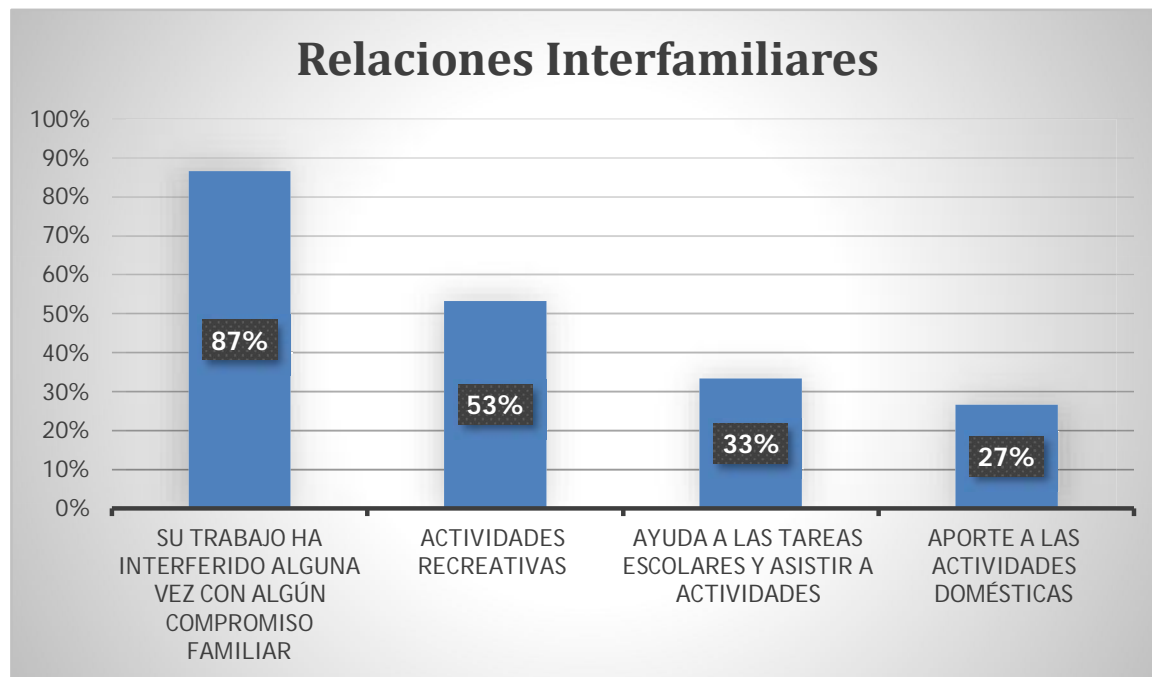
Gráfica No. 3



Fuente: Datos obtenidos durante la aplicación de Cuestionario

Descripción: La gráfica muestra en los primeros datos de cada apartado las respuestas antes de trabajar en horario nocturno, mientras que el según apartado se comparan con las respuestas obtenidas durante el horario nocturno. Se muestra que el nivel de confianza que tienen los hijos para conversar con los padres ha disminuido. Del mismo modo en la frecuencia de conversación familiar ha habido un cambio de, entre una o dos veces por semana a rara vez, y en las discusiones de pareja, ha habido un incremento derivado de la dificultad de mantener una conversación sin discutir. Finalmente, en la categoría de alternativas de comunicación, antes se tenía una mayor prevalencia en cuanto a las llamadas telefónicas con un 60%, mientras que, luego de laborar en jornada nocturna, se tiene un mayor nivel porcentual en la utilización de redes sociales como lo es WhatsApp y Messenger representando un 80%.

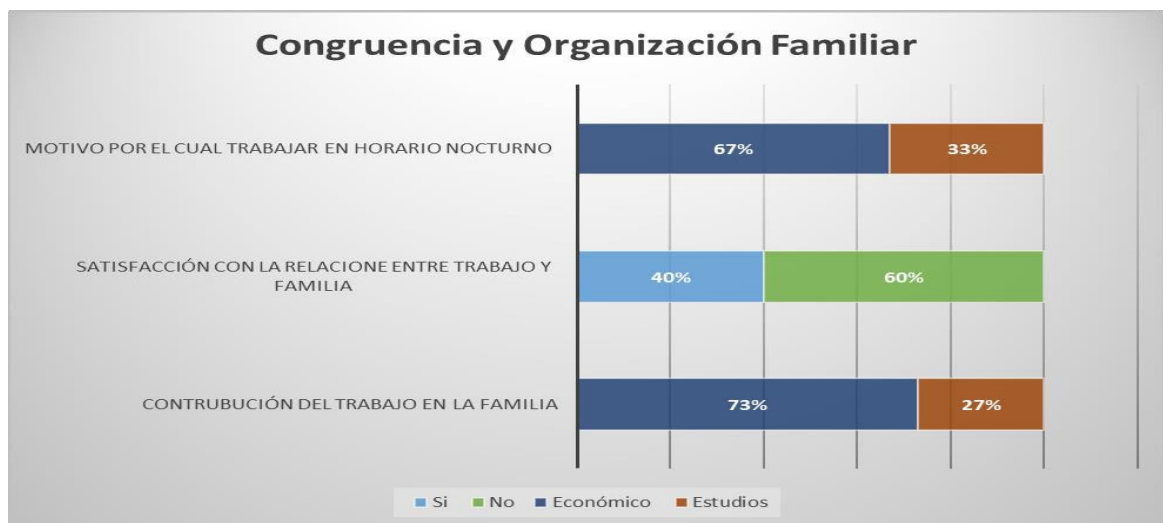
Gráfica No. 4



Fuente: Datos obtenidos durante entrevistas individuales

Descripción: Del total de personas que fueron sujetos a entrevistas estructuradas de forma individual se obtuvieron respuestas como: que el 87% de la muestra ha tenido algún inconveniente con un compromiso familiar como consecuencia del laborar en jornada nocturna; además el 53% tiene como forma de sobrellevar el horario nocturno el hecho de realizar alguna actividad recreativa; de ese mismo grupo únicamente el 33% indica que ayuda a las tareas escolares y asiste a actividades, y el 27% de ellos aporta a las actividades domésticas en el hogar.

Gráfica No. 5



Fuente: Datos obtenidos durante entrevistas individuales

Descripción: La congruencia y organización están medidas con base a las respuestas obtenidas de la entrevista estructurada aplicada de forma individual, en donde los resultados obtenidos de la muestra indican que existe poca congruencia y que la organización de la vida familiar con la laboral generando discrepancias como: de los entrevistados el 67% indica que el motivo de laborar en jornada nocturna se debe a aspectos netamente económicos, mientras que el 60% indica no encontrar una satisfacción entre el trabajo y su vida familiar aunque el 73% indica que el beneficio obtenido del trabajar en horario nocturno es de forma económica.

3.3. ANÁLISIS GENERAL

Las constantes exigencias del mercado global y los crecientes cambios en las necesidades del ser humano en la actualidad, han hecho que en el ámbito laboral se tengan diversos cambios, tanto en su estructura como en su forma, cada vez son más las personas que recurren al hecho de buscar diversas formas para poder tener un desarrollo dentro de este ámbito y se ha encontrado una variante en el hecho de trabajar en jornada nocturna que, según el Código de Trabajo, está comprendida entre las 18:00 horas y las 06:00 horas.

Esta nueva modalidad ha traído un beneficio en cuanto a mejorar los ingresos, ser utilizada para poder continuar con estudios superiores, entre otros; pero siendo estudiada desde un punto de vista diferente, como lo es en el enfoque de las repercusiones que se tiene en las relaciones familiares de quienes laboran en esta jornada, se pueden considerar los hallazgos obtenidos durante el desarrollo de esta investigación.

Dentro de la presente investigación se planteó el analizar los efectos que tiene el trabajo nocturno en la interacción familiar de los trabajadores para lo cual se describen los resultados encontrados, teniendo en cuenta las opiniones de los trabajadores, expresadas en los instrumentos de investigación.

Se puede observar que las personas que laboran en jornada nocturna lo han hecho por motivos diversos de los cuales sobresalen el económico, con un 73% de los encuestados y la disponibilidad de horario con un 20%, en este sentido se evidencia que existe una relación positiva con la expresada por la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 4 expresando que se deberán adoptar en beneficio de los trabajadores nocturnos, políticas que proporcionarles posibilidades de mejoras en su carrera y compensarles adecuadamente.

Dentro de los resultados obtenidos en el desarrollo de esta investigación también se puede observar que en la interacción familiar del trabajador nocturno existen diversos cambios, ya que la existencia de normas de convivencia tuvo una variación del 7% en comparación con los resultados obtenidos de la encuesta sobre la existencia de estas normas, pero con la variable de trabajar en jornada diurna. Además, el reparto de las responsabilidades dentro del núcleo familiar ha sufrido una ligera disminución teniendo un 7% de incremento en la inexistencia del reparto de actividades.

Con respecto a ello, se puede evidenciar la coincidencia con el análisis documental, según Cossio, Monier & Reyna, (2009) El trabajo nocturno tiene efectos en las relaciones diarias de la familia, debido a la falta de coincidencia con los demás ya que se limita la vida de pareja, el papel de “padre” o “madre”; aparecen problemas de coordinación y de organización como lo son horarios de comida, silencio durante el día, entre otras, que son congruentes con los resultados obtenidos y que tiene relación con los datos tabulados en la entrevista estructurada sobre las relaciones familiares, en donde se obtuvo respuestas como que el 87% de la muestra ha tenido algún inconveniente con un compromiso familiar a consecuencia del trabajar en jornada nocturna, además el 53% tiene como forma de sobrellevar el horario nocturno el hecho de realizar alguna actividad recreativa y también que el 27% aporta a las actividades domésticas en el hogar.

En cuanto a la comunicación familiar, los resultados que se obtuvieron indican que ha habido una variación en la forma en que el trabajador nocturno se comunica con su familia y la eficiencia que tiene dicha comunicación en ella ya que el 87% de los entrevistados tienen dificultad de mantener una conversación con su pareja, comparado con el 60% que tenía este inconveniente antes de trabajar en jornada nocturna. La confianza de los hijos para conversar ha disminuido de un 87% a un alarmante 47% y donde la alternativa de comunicación más frecuente se ha vuelto la utilizada a través de las redes sociales con un 80% de los entrevistados.

Tomando en cuenta los datos ya descritos y analizados se tiene que considerar el grado de conformidad trabajo-familia del empleado en jornada nocturna, el nivel de congruencia y organización familiar, los datos obtenidos indican que existe poca congruencia y que la organización de la vida familiar con la laboral generan discrepancias, ya que del total de los entrevistados el 67% indica que el motivo por laborar en jornada nocturna se debe a aspectos netamente económicos, mientras que el 60% indica no encontrar una satisfacción entre el trabajo y su vida familiar aunque el 73% afirma que el beneficio obtenido del trabajar en horario nocturno es de forma económica. Estas discrepancias cobran sentido con la opinión de Viera, Ávila & Mena, citados en Valdéz, (2012); ya que el conflicto que ha representado el rol del trabajo y la familia en la sociedad se ha basado únicamente en lo que una actividad le resta a la otra y es lo que denominan teoría de la escasez; estos autores también indican que existen factores que se enfatizan en efectos y beneficios a lo que llaman teoría del expansionismo y del enriquecimiento y esto debido a que recientemente se han detectado actitudes y comportamientos adquiridos en el ámbito laboral para favorecer al ámbito familiar y viceversa.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- La interacción familiar del empleado de la jornada nocturna muestra una diferencia en cuanto al funcionamiento de la convivencia en casa y en el reparto de responsabilidades que ligeramente se da a notar en los horarios, reglas y manejo de roles a diferencia de una jornada laboral diurna.
- En cuanto al indicador económico, el trabajo nocturno permite a los empleados un mayor incremento monetario, sin embargo, la mayoría no concuerda con horarios laborales y tiempos libres con sus parejas, padres o hermanos.
- Entre los aspectos que se deterioran en la interacción familiar están las conversaciones presenciales entre el empleado y su familia; sin embargo, las redes sociales como WhatsApp, permiten ampliar el acceso a la comunicación aumentando las discusiones o malos entendidos y decreciendo la confianza al conversar con los hijos.
- Otro aspecto que se deteriora en las relaciones interfamiliares de los trabajadores con horario nocturno son las responsabilidades al interferir con compromisos familiares, actividades escolares y reparto de tareas domésticas.
- Los empleados en jornada nocturna se sienten conformes con su trabajo debido a que este les permite solventar económicamente sus necesidades en su mayoría; por otra parte, permite organizar sus horarios para continuar estudiando. A pesar de ello, indicaron que en su oportunidad prefieren trabajar en un horario diurno.

4.2. Recomendaciones

Al Ministerio de Trabajo:

- Para que promueva y divulgue información sobre artículos y decretos que respalden al empleado en jornada nocturna, para que este mismo conozca sus derechos y obligaciones en los cuales se pueda respaldar dentro del marco legal.
- Ratificar que las instituciones y empresas que empleen en horarios nocturnos, conozcan y consideren dentro de su planificación las recomendaciones de la OIT; haciendo un diagnóstico anual en donde se puedan puntuar a las mejores empresas para laborar.

Al sector empresarial:

- Para que pueda dar seguimiento y considerar para la confinación de una plaza factores psicosociales del trabajador tales como: adaptación al ambiente laboral, gusto por el trabajo que desempeña, necesidades del individuo, su cultura y situación familiar; para prevenir absentismos, abandono de trabajo y desgaste laboral.
- Se recomienda al sector empresarial que promueva actividades recreativas en donde se beneficie las convivencias familiares.
- Implementar talleres y capacitaciones en pro del bienestar del empleado en donde se puedan dar herramientas conciliatorias entre el trabajo y la familia.

A la Escuela de Ciencias Psicológicas:

- Que los estudiantes como futuros profesionales de psicología sean conscientes del valor humano dentro de una organización, para que apoyen las acciones en búsqueda del crecimiento y bienestar personal, profesional y laboral del empleado.

Al colaborador de jornada nocturna:

- Que pueda priorizar sus actividades y estudiar los efectos y beneficios que obtiene el trabajar en horario nocturno, que puedan ser dialogados con su familia y llegar a un acuerdo de tolerancia y apoyo mutuo.
- Implementar técnicas de comunicación asertiva que le permitan un mejor acercamiento a sus seres queridos, sin descuidar las políticas de comunicación que se tengan en la institución.
- Continuar desarrollando actividades que promuevan la convivencia familiar como actividades recreativas, sociales y culturales, para que a través de las mismas se promueva un acercamiento directo con cada uno de los miembros afianzando la confianza, el manejo de roles y el sentido de pertenencia.

LISTA DE REFERENCIAS

- Couto, S. (2011). *Desarrollo de la relación entre inteligencia emocional y los problemas de convivencia. Estudio clínico y experimental*. Madrid: Visión Libros.
- Da Cruz, S. Souza, S. Nascimento, K y Souza, J. (2017). Clima organizacional y estrés laboral en funcionarios técnico-administrativos universitarios. *Revistas alternativas en psicología*. 21 (38). Recuperado desde: https://scholar.google.com/scholar?hl=es&lr=lang_es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2015&q=Seyle+el+estres&btnG=#d=gs_qabs&u=%23p
- Engels, F. y Marx, K. (2015). *La ideología alemana*. México: Ediciones Akal.
- Extremera Natalio y Fernández Pablo. (2015). *Inteligencia emocional y educación*. España: Grupo 5.
- Gil-Monte, P. Carretero, N. Luciano, J. (2015). *Prevalencia del mobbing en trabajadores de asistencia a personas con discapacidad*. Madrid.
- Landero, R. L. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología. Universidad de Antioquia*, 185-198.
- Mejicano, M. (4 de abril de 2016). *Conciliación familiar y laboral*. Obtenido de <http://fadep.org/principal/familia/conciliacion-familiar-y-laboral/>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. (10 de noviembre de 1995). *Evaluación de Riesgos Laborales*. Obtenido de http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Guias_Ev_Riesgos/Ficheros/Evaluacion_riesgos.pdf
- Ministerio, G. d. (2012). *Guías de buenas prácticas para la prevención y manejo de problemas de salud mental en trabajadores del ámbito sanitario*. Madrid: Escuela Nacional de Medicina en el Trabajo.
- OIT. (28 de abril de 2016). *Estrés en el trabajo un reto colectivo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

OIT. (2018). *Acabar con la violencia y el acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo*.

OMS. (2018). *Salud de la madre, el recién nacido, del niño y del adolescente*. Obtenido de http://www.who.int/maternal_child_adolescent/topics/adolescence/dev/es/

Pérez Rodríguez Vanessa, F. P. (diciembre de 2017). *Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia con turnos laborales*. Obtenido de <http://doi.org/10.5944/ap.14.2.2024>

Polo Vargas Jean David, J. E. (29 de abril de 2014). *Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/260285363_Riesgos_psicosociales_La_psicologia_organizacional_positiva_como_propuesta_de_promocion_prevenccion_e_intervencion

República. (16 de junio de 2017). *El estrés laboral y como nos afecta*. Obtenido de <https://republica.gt/2017/06/20/el-estres-laboral-y-como-nos-afecta/>

Reynaga, P. et.al (2017). Síndrome de burnout en deportistas universitarios mexicanos. Revista: *Revista de psicología del deporte*.26, (0209-214). Recuperado de: https://scholar.google.com/scholar?hl=es&lr=Lang_es&as_sdt=0%2C5&as_ylo=2015&q=paredes+s%C3%ADndrome+de+burnout&oq=Paredes+s%c3%ADndrome+#d=gs_qabs&u=%23p%3D9qE7Xg_TAAsJ

Salabert, E. (27 de octubre de 2017). *Web consultas. Revistas de salud y bienestar*. Obtenido de <https://www.webconsultas.com/mente-y.../trabajo-y.../trabajar-en-el-turno-de-noche-236...>

Trabajadores, U. G. (3 de marzo de 2009). *Procesos de Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Obtenido de http://www.prevencionlaboral.org/pdf/riesgos%20psicosociales/Folleto_Procesos_Evaluacion_riesgos_psicosociales.pdf

Vicente, B. d. (2014). *Significado de empatía, psicólogo Online de Vicente*. Obtenido de www.psicologoonlinedevicente.com/significado-de-empatia

ANEXOS

Proyecto de Investigación:
Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro de Investigación en Psicología –CIEPs-
“Mayra Gutiérrez”
Centro Universitario Metropolitano, CUM

Consentimiento Informado

Nombre: _____

Edad: _____

Aceptación de mi participación voluntaria en el Proyecto de investigación:

“Trabajo nocturno y sus efectos en las relaciones familiares de los trabajadores”

-
- Objetivo: Analizar los efectos en la interacción familiar de los trabajadores con horario nocturno del departamento de operaciones.
 - Diseño: Investigación cuantitativa de tipo causal.
 - A cargo de: Esdras Armando Barrios Esteban y Joseline Scarlett Herrera Escobar estudiantes de la Escuela de Psicología de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Al firmar este consentimiento acepto participar de manera voluntaria en esta Investigación, se me informó que:

- Mis datos personales y de mi desempeño recopilados será de forma **ANÓNIMA Y CONFIDENCIAL**
- Se me brindara toda la información que sea posible sobre los procedimientos y propósitos de esta investigación antes de mi participación en ella. Esta información podrá ser ampliada una vez concluida mi participación.

Firma participante

Esdras Barrios
Tesisista

Joseline Herrera
Tesisista

Guatemala, agosto de 2019

CUESTIONARIO

Nombre: _____ **Edad:** _____

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de preguntas, con el fin de conocer su entorno laboral y familiar para el proyecto de nuestra investigación. **MARQUE** la que más se ajuste a su realidad

DATOS DEMOGRAFICOS	
Estado civil	<input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Unido <input type="checkbox"/> Divorciado
Último grado académico	<input type="checkbox"/> Primaria <input type="checkbox"/> Básicos <input type="checkbox"/> Diversificado <input type="checkbox"/> Universitario <input type="checkbox"/> Estudiando (especifique) _____
El lugar donde vive es	<input type="checkbox"/> Propio <input type="checkbox"/> Actualmente pagándola <input type="checkbox"/> Alquilado <input type="checkbox"/> De un familiar
Medio de transporte	<input type="checkbox"/> Vehículo <input type="checkbox"/> Motocicleta <input type="checkbox"/> Transporte público <input type="checkbox"/> Bicicleta <input type="checkbox"/> Taxi o Uber
Tiempo de laborar en horario nocturno	<input type="checkbox"/> Meno de 6 meses <input type="checkbox"/> 1 año <input type="checkbox"/> 2 años <input type="checkbox"/> 3 años <input type="checkbox"/> 4 años <input type="checkbox"/> 5 años <input type="checkbox"/> Más de 6 años

INTERACCIÓN FAMILIAR		
	ANTES DE TRABAJAR EN HORARIO NOCTURO	DURANTE TRABAJAR EN HORARIO NOCTURNO
Existen normas claras sobre el funcionamiento de la convivencia en casa (horarios, reglas, comportamientos...)	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
En casa, hay reparto de responsabilidades que cada uno debe cumplir para que todo vaya bien	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca
¿Quiénes contribuyen económicamente al hogar? (Puede marcar más de una)	<input type="checkbox"/> Conyugue <input type="checkbox"/> Hijos <input type="checkbox"/> Mamá <input type="checkbox"/> Papá <input type="checkbox"/> Hermanos <input type="checkbox"/> Otros: _____	<input type="checkbox"/> Conyugue <input type="checkbox"/> Hijos <input type="checkbox"/> Mamá <input type="checkbox"/> Papá <input type="checkbox"/> Hermanos <input type="checkbox"/> Otros: _____
¿Su pareja actualmente se encuentra laborando?	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	<input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No
¿Cuáles son los días de descanso de su pareja? (puede marcar varios)	<input type="checkbox"/> Lunes <input type="checkbox"/> Martes <input type="checkbox"/> Miércoles <input type="checkbox"/> Jueves <input type="checkbox"/> Viernes <input type="checkbox"/> Sábado <input type="checkbox"/> Domingo	<input type="checkbox"/> Lunes <input type="checkbox"/> Martes <input type="checkbox"/> Miércoles <input type="checkbox"/> Jueves <input type="checkbox"/> Viernes <input type="checkbox"/> Sábado <input type="checkbox"/> Domingo
Horario laboral de su pareja	<input type="checkbox"/> Jornada diurna <input type="checkbox"/> Jornada nocturna <input type="checkbox"/> Mixta	<input type="checkbox"/> Jornada diurna <input type="checkbox"/> Jornada nocturna <input type="checkbox"/> Mixta

COMUNICACIÓN EMPLEADO/FAMILIA		
	ANTES DE TRABAJAR EN HORARIO NOCTURO	DURANTE TRABAJAR EN HORARIO NOCTURNO
¿Qué alternativas utiliza para comunicarse con su familia?	<input type="checkbox"/> Llamadas <input type="checkbox"/> Mensajes de texto <input type="checkbox"/> Correos electrónicos <input type="checkbox"/> Redes sociales	<input type="checkbox"/> Llamadas <input type="checkbox"/> Mensajes de texto <input type="checkbox"/> Correos electrónicos <input type="checkbox"/> Redes sociales
¿Con qué frecuencia conversan como familia?	<input type="checkbox"/> Todos los días <input type="checkbox"/> Una o dos veces por semana <input type="checkbox"/> Rara vez <input type="checkbox"/> Nunca	<input type="checkbox"/> Todos los días <input type="checkbox"/> Una o dos veces por semana <input type="checkbox"/> Rara vez <input type="checkbox"/> Nunca
¿Pueden conversar y sostener una plática con su pareja sin discutir?	<input type="checkbox"/> Sin ningún problema <input type="checkbox"/> Con cierta facilidad <input type="checkbox"/> Difícilmente <input type="checkbox"/> Imposible	<input type="checkbox"/> Sin ningún problema <input type="checkbox"/> Con cierta facilidad <input type="checkbox"/> Difícilmente <input type="checkbox"/> Imposible
¿Existe la confianza de que sus hijos compartan con usted sus preocupaciones?	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> No Aplica	<input type="checkbox"/> Siempre <input type="checkbox"/> Casi siempre <input type="checkbox"/> Algunas veces <input type="checkbox"/> Casi nunca <input type="checkbox"/> Nunca <input type="checkbox"/> No Aplica

ENTREVISTA (Casados)

Relaciones Interfamiliares:

1. Su trabajo ha interferido alguna vez con algún compromiso familiar
2. Qué tipo de actividades recreativas realiza en familia y en qué momento las realizan
3. Quien es el encargado de ayudar a las tareas escolares y asistir a actividades educativas de sus hijos
4. Cuanto tiempo comparte con sus hijos y en qué momento
5. De qué manera aporta usted a las actividades domésticas del hogar

Congruencia y organización familiar:

6. Motivo por el que decidió laborar en jornada nocturna
7. Se encuentra usted satisfecho con la relación que lleva entre su trabajo y su vida personal
8. Considera usted que su trabajo ayuda a su familia y de qué manera
9. Su horario laboral interrumpe de alguna manera con los encuentros íntimos con su pareja. Si /No y por qué?
10. Ha tenido discusiones con su pareja por su horario laboral.
11. Si tuviera la oportunidad de cambiar de horario o tipo de trabajo cual sería la razón principal
12. Ha tenido oportunidades de crecimiento dentro de la institución
13. Su trabajo le ha permitido satisfacer sus necesidades personales y familiares

ENTREVISTA (Solteros)

Relaciones interfamiliares

1. Considera usted que su trabajo ayuda a su familia y de qué manera
2. Su trabajo ha interferido alguna vez con algún compromiso familiar
3. Qué tipo de actividades recreativas realiza en familia y en qué momento las realizan
4. De qué manera aporta usted a las actividades domésticas del hogar
5. Actualmente se encuentra en alguna relación sentimental

Congruencia y organización familiar

6. Motivo por el que decidió laborar en jornada nocturna
7. Se encuentra usted satisfecho con la relación que lleva entre su trabajo y su vida personal
8. Con este horario laboral tiene la oportunidad de continuar con sus estudios
9. Como afecta su rendimiento académico el trabajar en horario nocturno.
10. Su horario laboral interrumpe de alguna manera con los encuentros íntimos con su pareja. Si /No y por qué?
11. Ha tenido discusiones con su pareja por su horario laboral.
12. Si tuviera la oportunidad de cambiar de horario o tipo de trabajo cual sería la razón principal
13. Ha tenido oportunidades de crecimiento dentro de la institución
14. Su trabajo le ha permitido satisfacer sus necesidades personales y familiares