

**Factores protectores y de riesgo asociados a la relación trabajo - familia en mujeres que laboran en jornada nocturna, planta de beneficio de aves de corral, Bogotá**

Martha Cecilia González

Asesora

Gloria Esperanza Castellanos García

Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD

Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades - ECSAH

Psicología

2025

## Resumen

El presente proyecto de investigación tuvo como propósito identificar los factores de riesgo y protectores asociados a la relación trabajo - familia en mujeres que laboran en horario nocturno, en una planta de beneficio de aves de corral en la ciudad de Bogotá. Desde los fundamentos de la psicología organizacional se pretendió identificar la relación entre estas dos categorías, la familia por una parte y las exigencias laborales contraídas en un contrato legal de trabajo. Las mujeres que laboran en la planta de beneficio en horario nocturno se ven enfrentadas a situaciones que demandan la atención y cumplimiento de sus deberes y obligaciones como madres y como operarias de la planta de beneficio de aves. Para ello se realizó una investigación mixta, cuyos participantes fueron las mujeres que laboran en horario nocturno, en una planta de beneficio de aves de corral en la ciudad de Bogotá, a quienes se les aplicó el cuestionario de interacción trabajo – familia (SWING), ya validada en el contexto colombiana por un estudio de los docentes de la UNAD, una entrevista semiestructurada y un grupo focal cuyos resultados fueron analizados a la luz de los objetivos planteados. Para ello es preciso mencionar que la participación de los sujetos se hizo por censo, es decir, participó la totalidad de mujeres que trabajan en jornada nocturna.

***Palabras Clave:*** Factor de riesgo, Factor Protector. Trabajo Nocturno, Familia, Mujer.

### **Abstrac**

The purpose of this research project was to identify the risk and protective factors associated with the work-family relationship in women who work night shifts at a poultry processing plant in the city of Bogotá. Based on the principles of organizational psychology, the aim was to identify the relationship between these two categories: family on the one hand, and the work demands contracted in a legal employment contract on the other. Women who work night shifts at the processing plant are faced with situations that demand their attention and fulfillment of their duties and obligations as mothers and as poultry processing plant workers. To this end, a mixed research study was conducted with women working night shifts at a poultry processing plant in the city of Bogotá, who were given the Work-Family Interaction Questionnaire (SWING), already validated in the Colombian context by a study conducted by UNAD professors, a semi-structured interview, and a focus group, the results of which were analyzed in light of the objectives set forth. It should be noted that the subjects participated in a census, meaning that all women who work night shifts participated.

***Keywords:*** Risk Factor, Protective Factor, Night Work, Family, Women.

## Tabla de Contenido

Introducción .....	9
Descripción del Problema .....	12
Planteamiento del Problema .....	12
Justificación .....	18
Objetivos .....	25
Objetivo General .....	25
Objetivos Específicos .....	25
Marco Teórico .....	26
Trabajo (OIT) .....	27
Factores Psicosociales .....	27
Factores de Riesgo .....	28
Factores Protectores .....	28
Trabajo Nocturno .....	28
Psicología Organizacional .....	29
Dinámica Familiar .....	31
Metodología .....	33
<i>Tipo de Investigación: Descriptiva</i> .....	34
Técnicas e Instrumentos .....	35
Instrumentos Cualitativos .....	35

Instrumento Cuantitativo .....	36
<i>Procedimiento</i> .....	37
Medición de Variables .....	41
Resultados Cualitativos.....	46
Análisis de la Dinámica Familiar en la Entrevista Semiestructurada .....	67
Matriz de Análisis - Grupo Focal .....	70
Análisis general – Grupo Focal .....	76
Análisis General.....	78
Discusión .....	80
Conclusiones.....	83
Recomendaciones .....	85
Referencias Bibliográficas.....	87

**Tabla de Figuras**

<b>Figura 1</b> <i>Distribución de Mujeres y Hombres Ocupados Según Rama de Actividad</i> .....	20
<b>Figura 2</b> <i>Interacción Negativa Trabajo-Familia</i> .....	41
<b>Figura 3</b> <i>Interacción Negativa Trabajo-Familia</i> .....	42
<b>Figura 4</b> <i>Interacción Psitiva Trabajo - Familia</i> .....	423
<b>Figura 5</b> <i>Interacción Positiva Familia - Trabajo</i> .....	424
<b>Figura 6</b> <i>Factores de Riesgo</i> .....	445
<b>Figura 7</b> <i>Factores de Protección</i> .....	45

## Tabla de Tablas

<b>Tabla 1 Marco Legal: Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo -Recargos</b>	
<i>Laborales</i> .....	15
<b>Tabla 1 Etapas</b> .....	15
<b>Tabla 3 Tiempo de Vinculación</b> .....	34
<b>Tabla 4 Tipo de Familia</b> .....	38
<b>Tabla 5 Hijos</b> .....	38
<b>Tabla 6 Edad</b> .....	39
<b>Tabla 7 Relación Trabajo - Familia</b> .....	39
<b>Tabla 8 Comunicación</b> .....	527
<b>Tabla 9 Percepción del Trabajo Nocturno</b> .....	61
<b>Tabla 10 Relación Trabajo - Familia</b> .....	70

## Lista de Apéndices

<b>Apéndice A</b> <i>Consentimiento Informado</i> .....	101
<b>Apéndice B</b> <i>Grupo Focal</i> .....	104
<b>Apéndice C</b> <i>Entrevista Semiestructurada</i> .....	106
<b>Apéndice D</b> <i>Formato Cuestionario SWING</i> .....	107

## Introducción

En Colombia, la participación de mujeres en actividades laborales nocturnas en sectores industriales como el proceso de beneficio de aves, no se ha hecho visible en investigaciones, agendas de salud pública o de bienestar laboral. El ejercicio de esta actividad nocturna operativa no solo conlleva exigencias físicas y cognitivas, sino también profundas tensiones familiares, sociales y emocionales. Esta realidad que no ha sido evidenciada es de gran interés psicosocial ya que permite identificar como estas trabajadoras logran ejercer la jefatura del hogar y su rol como operarias en una planta de producción. Esta investigación tiene como objetivo identificar y analizar los factores de riesgo y protectores en un grupo de mujeres que trabajan en horario nocturno en una planta de beneficio de aves en la ciudad de Bogotá.

El trabajo nocturno se caracteriza por una exigencia física alta, interrupción de los ciclos de sueño, horarios prolongados de trabajo, escenarios que trascienden a la calidad de vida y bienestar para la familia y la vida de las mujeres. Estas condiciones generan impacto en la salud física y mental, de la misma manera se comprometen las relaciones familiares, el cuidado de los hijos y la participación social o comunitaria.

El reconocimiento de los factores de riesgo como la desregulación del sueño, el aislamiento familiar, el estrés laboral y factores protectores como el apoyo de sus familias y la organización personal, son aspectos importantes para entender como logran la conciliación entre las dos esferas de desarrollo personal.

En esta investigación se propuso identificar los factores de riesgo como condiciones del entorno laboral, familiar o social que ocasionan la aparición de efectos negativos en la salud mental, física o emocional de las mujeres que trabajan en horario nocturno en una planta de beneficio de aves de corral. Este objetivo se fundamenta en la evidencia científica que establece

una clara asociación entre el trabajo nocturno y el deterioro de la salud, tal como lo documentan Guaman-Pulgarin y Manzano-Merchán (2024), quienes señalan que la exposición a jornadas nocturnas incrementa el riesgo a desarrollar enfermedades cardiovasculares, diabetes, cáncer y trastornos mentales como ansiedad, depresión e insomnio. De la misma manera se logró identificar los factores protectores definidos como influencias que modifican y mejoran la respuesta ante peligros que predisponen a resultados no adaptativos (Cardozo y Dubini, 2005). En el contexto nocturno estos factores resultan especialmente relevantes para mitigar el conflicto trabajo-familia, entendido como la fricción entre las presiones ejercidas por el trabajo y la familia, las cuales pueden llegar a ser incompatibles (Greenhouse y Betuel, mencionado en Infocop, 2018)

Mediante la aplicación del cuestionario SWING el cual fue adaptado al entorno colombiano por la Universidad Nacional Abierta y A Distancia UNAD, una entrevista semiestructurada y el grupo focal diseñados en torno a la dinámica familiar, se logró comprender sobre la subjetividad de estas mujeres y el ejercicio de una doble función, familiar y laboral.

A través de este estudio se buscó aportar desde una comprensión integral de las experiencias de las mujeres que trabajan en horario nocturno en una planta de beneficio de aves, elementos teóricos y prácticos que sirven para orientar sobre acciones de orden preventivo y estrategias que se pueden aplicar en ambientes laborales similares. Al considerar los factores de riesgo como los protectores se entiende el malestar o la resignificación de la doble carga que sobrellevan estas trabajadoras nocturnas.

Comprender los factores de riesgo y protectores que impactan la dinámica laboral familiar de las mujeres de este estudio da voz a las experiencias vividas por cada una y aporta elementos que pueden servir para intervenciones en la salud laboral y políticas en las

organizaciones que promuevan equilibrio entre la vida laboral y familiar y aporten a una transformación social objetiva del cuidado y la familia.

## Descripción del Problema

### Planteamiento del Problema

La familia se ha constituido en un pilar en la sociedad y representa un espacio que vela por la armonía y la consolidación de sus integrantes para facilitar su convivencia y aportar a la educación psicosocial de sus miembros; es el espacio donde se dan las normas para interactuar en sociedad, compartiendo códigos, normas y estableciendo límites para lograr una mejor convivencia con otros. Cada familia, tiene sus propios procesos de interacción y su dinámica única. Oliva y Villa (2014) afirman que “Como unidad cultural, cada familia se integra como un constructo único, donde elementos como la educación, costumbres y orígenes, se conjugan dando lugar a elementos sociales únicos y diversos, por eso no hay familias idénticas” (p.18).

Ahora bien, en la actualidad, en el contexto de la globalización y las exigencias cada vez más preponderantes de desarrollo económico y productivo a nivel mundial se requiere de un abastecimiento de grandes cantidades de alimentos, entre los que se encuentra la carne de pollo, producto principal de producción de la planta de beneficio de este estudio, esto obliga a que las empresas de manufactura den cumplimiento de las metas de producción diaria lo que implica esfuerzos altos para poder satisfacer las demandas de sus clientes para lo cual se requiere de personal operativo al cual pertenecen las mujeres de este estudio. Para alcanzar los objetivos de producción establecidos, en ocasiones es necesario extender los horarios laborales. Esta situación puede generar retrasos que impactan negativamente en la jornada de trabajo afectando el retorno a casa de las colaboradoras. Como consecuencia se ve comprometido el tiempo destinado a la convivencia familiar y al cumplimiento de las responsabilidades con los hijos o personas a cargo.

Estas irregularidades en los horarios extensos de trabajo provocan interferencias significativas en la dinámica familiar de las mujeres de la planta de beneficio toda vez que, se deben ajustar a los tiempos de producción. Estas jornadas largas afectan la capacidad para brindar un debido acompañamiento y cuidado emocional de los hijos, adicionalmente deben cumplir con las labores domésticas. Este conflicto combinado con las exigencias laborales, disminuye la calidad de vida y deteriora las relaciones familiares, repercutiendo especialmente en el bienestar de los hijos, quienes experimentan consecuencias en su desarrollo emocional, cognitivo y académico cuando sus madres enfrentan tensiones derivadas de la incompatibilidad entre las demandas laborales y familiares. La familia cumple funciones esenciales como la preparación para ocupar roles sociales, control de impulso, desarrollo de valores y selección de objetivos de desarrollo personal, siendo esta socialización la que permite que los niños se conviertan en miembros proactivos de la sociedad (Suarez & Velez, 2018); sin embargo, la reducción del tiempo destinado a las actividades junto a los hijos debido a las exigencias laborales compromete estas funciones fundamentales (Ramos et al., 2019).

En las últimas décadas se han realizado estudios que documentan el impacto negativo que genera los turnos rotativos y en especial el trabajo nocturno, sobre la salud física, emocional y social de los trabajadores del sector de la salud. En esta línea, Guamán y Manzano citado en (2024), evidencian que el trabajo nocturno se asocia con problemas como las alteraciones del sueño, el estrés crónico, síntomas depresivos y el síndrome de Burnout, particularmente en trabajadores del sector salud. Estos estudios se han centrado en el impacto individual o laboral, dejando a un lado el análisis de la forma en que estos turnos afectan la dinámica familiar y los roles de cuidado por parte de las mujeres que trabajan en turnos nocturnos.

Es por esta razón, desde esta investigación, se buscó identificar los factores protectores y de riesgo asociados a la relación trabajo - familia en una muestra de mujeres que trabajan en horario nocturno en una planta de beneficio de aves de corral, Bogotá Colombia. Asumir los roles que demanda el trabajo y la familia, operarias o madres, exige de estas mujeres lograr balance en el desempeño de las labores correspondientes a cada actividad. Tanto en la familia como en la planta de beneficio deben acomodar estrategias que les permitan educar y acompañar a sus hijos o personas bajo su responsabilidad y también realizar las operaciones que le correspondan en su línea de trabajo durante el proceso productivo en turnos nocturnos seis días a la semana.

La participación de la mujer en el trabajo nocturno en plantas de beneficio data de cuatro décadas aproximadamente, las mujeres encontraron una forma de llevar más recursos económicos a sus hogares a través de la participación en el trabajo nocturno en plantas de beneficio de aves, en las cuales pueden desempeñar puestos de trabajo con operaciones manuales en el proceso productivo y a la vez estar pendiente de los hijos o personas a cargo.

En el trabajo nocturno el factor salarial concede un margen económico considerable y en comparación con el salario mínimo en horario diurno, éste representa un 75% más en la hora de trabajo, lo que permite a las mujeres que trabajan en la planta de beneficio de aves puedan cumplir con la mayor parte de las responsabilidades de sostenimiento económico del hogar y transformar las condiciones de vida y bienestar de sus familias. Los recargos, en este caso, nocturnos, son compensaciones salariales económicas adicionales que los trabajadores obtienen como reconocimiento al desempeño de su labor en condiciones especiales. De acuerdo con la reforma laboral aprobada en la Ley 2466 de 2025, recientemente firmada, los trabajadores que laboran en este horario recibirán un recargo del 35% sobre el valor ordinario de la hora nocturno

de trabajo contemplado entre las 19:00 horas y 06:00 horas del día siguiente, ley que se hará efectiva a partir del 25 de diciembre de 2025.

El Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo regula las tasas y condiciones para la liquidación de recargos laborales en Colombia. A continuación, se resumen sus principales disposiciones:

**Tabla 1**

*Marco Legal: Artículo 168 del Código Sustantivo del Trabajo -Recargos Laborales*

Tipo de Trabajo	Recargo	Base Legal
Trabajo nocturno ordinario	35%	Art. 168, numeral 1
Hora extra diurna	25%	Art. 168, numeral 2
Hora extra nocturna	75%	Art. 168, numeral 3
Trabajo nocturno en domingo o festivo	110% (35%+75%)	Jurisprudencia laboral aplicable

*Nota.* Código Sustantivo del Trabajo.

Las responsabilidades que deben cumplir las mujeres, algunas cabezas de hogar u otras con familias nucleares, demanda de ellas un esfuerzo importante en sus vidas a nivel personal, familiar y laboral. Ellas son las que provisionan el hogar económicamente o aportan una parte considerable e importante para cubrir las necesidades básicas que demandan las personas que tienen a cargo como son los hijos menores o personas que tengan alguna discapacidad o incapacidad de trabajo.

De acuerdo con la ley 1232 de 2008 de julio de 2017, en el artículo 2 se determina que:

Artículo 2°. Jefatura femenina de hogar. Para los efectos de la presente ley, la Jefatura Femenina de Hogar, es una categoría social de los hogares, derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, en las subjetividades, representaciones e identidades de las mujeres que redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y producción social, que es objeto de políticas públicas en las que participan instituciones estatales, privadas y sectores de la sociedad civil.

Refiriendo lo anterior podemos decir que las mujeres que son cabeza de hogar tienen a su cargo de manera afectiva, social o económica, a sus hijos menores y/o también a personas que tengan una incapacidad física, psíquica, sensorial o moral que les impida trabajar y que también no tengan asistencia de un compañero permanente o de algún tipo de ayuda familiar.

En este análisis se contempla examinar como las mujeres que trabajan en horario nocturno en una planta de beneficio de aves, logran conciliar las exigencias de la crianza de los hijos, los quehaceres domésticos, la atención a los menores o a personas con discapacidad o incapacitadas para trabajar y la exigencia laboral en el cumplimiento de las responsabilidades operativas en el proceso productivo de la planta de beneficio de aves.

Así mismo, esta investigación buscó identificar y analizar los factores de riesgo y protectores que emergen en la vida de las mujeres que trabajan en horario nocturno, lo que permitió tener una comprensión integral de los diferentes desafíos, recursos y estrategias que diariamente experimentan al interior de sus familias y trabajo. Por todo lo anterior, se propone la siguiente pregunta de investigación:

**¿Cuáles son los Factores de Riesgo y Protectores Asociados a la Relación Trabajo - Familia en Mujeres que Laboran en Horario Nocturno, Planta de Beneficio de Aves de Corral, Bogotá?**

## Justificación

Analizar el proceso de interacción familia-trabajo y su contraparte, trabajo-familia ha sido un tema de interés para las organizaciones y los investigadores por la relevancia que ésta determina en la vida productiva de los colaboradores, pero también por el bienestar que se genera en las familias desde la satisfacción como consecuencia de un buen ambiente laboral.

La interacción familia-trabajo parte de como las dinámicas familiares impactan el desempeño laboral, factores como la presencia de hijos, el cuidado de otras personas o familiares, el estado civil, la calidad de las relaciones familiares influyen para que las colaboradoras de la planta de beneficio muestren disposición mental y física para el trabajo, un buen nivel de concentración, motivación y productividad, toma acertada de decisiones; una familia estable y funcional es una fuente de apoyo que permite un buen desempeño en el trabajo mientras que si se presentan conflictos familiares estos pueden ocasionar ausentismos, distracciones que no son favorables para la organización. (Bosch & Riumallo,2019)

En la interacción trabajo-familia se analizan diferentes circunstancias laborales que pueden afectar la vida en familia como son la jornada nocturna, las jornadas extensas, estrés ocupacional o falta de flexibilidad en horarios que reducen el tiempo de la convivencia y el cuidado familiar al regresar al hogar, el aumento de tensiones familiares e interpersonales, limitación en el cumplimiento de las labores domésticas y parentales. Esta interacción trabajo-familia sobrepone una doble carga a las mujeres que afectan su bienestar emocional y familiar. (Bosch & Riumallo,2019)

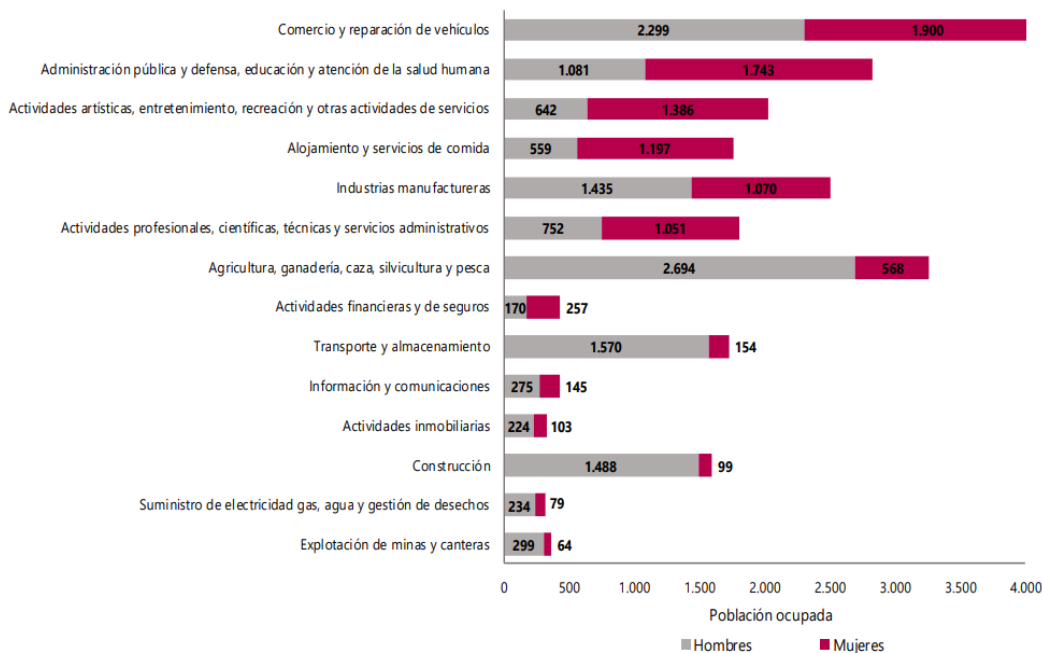
La relación directa de los dos roles, operaria y madre, no siempre se orienta al conflicto. La adquisición y desarrollo de habilidades en la empresa mejoran su desempeño productivo y laboral y a la vez, les permiten a las mujeres desarrollar estrategias y conocimientos que pueden

trasladarse a la dinámica familiar. La relación trabajo-familia se enriquece cuando los recursos aprendidos, habilidades desarrolladas o experiencias vividas desde la contratación en el proceso productivo se manifiestan de manera positiva hacia el rol como madres o cuidadoras en el hogar. (Greenhaus & Powell, 2006)

Según cifras presentadas por el Centro Nacional de Estadística, DANE, y a través de la gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH, presentada en el año 2024, se puede considerar datos sobre la participación de la mujer en la fuerza laboral y en particular en la industria manufacturera.

A pesar del avance de las políticas públicas de Equidad de Género con las que se intenta lograr las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en Colombia, el acceso al trabajo, salud, educación, justicia, participación política, la fuerza laboral que representan las mujeres de esta investigación está cifrada en el 25% del total del cuerpo operativo. El principal factor que incide en este bajo porcentaje es la fuerza física que demandan la mayor parte de puestos operativos del proceso de beneficio de aves, estos requieren movilizar peso en áreas como la de descargue de guacales de pollo, levantamiento y alistamiento de canastillas con pollo procesado, que oscila alrededor de los 25 kilos promedio.

“Para el total nacional en el trimestre octubre - diciembre 2024, la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa global de participación (TGP) se ubicó en 23,6 puntos porcentuales (p.p.), en la tasa de ocupación (TO) en 24,1 p.p. y la brecha de la tasa de desocupación (TD) en 4,1 p.p. Dane (2024)

**Figura 1***Distribución de Mujeres y Hombres Ocupados Según Rama de Actividad*

*Nota.* Total, Nacional - Trimestre octubre-diciembre 2024 - Cifras de población en miles de personas.

**Fuente DANE**

Las mujeres que laboran en la nocturnidad en plantas de beneficio de aves necesitan lograr el equilibrio entre su trabajo y la familia. Roman-Reyes et al. (2012) destacan que es necesario articular dinámicamente las dos esferas en la negociación de las prioridades. Al analizar las dos interacciones permite entender que estas relaciones no son lineales, sino que son interdependientes y complejas y que requieren de políticas laborales que sean cercanas y sensibles al contexto familiar.

El horario de trabajo está sujeto al nivel de producción diaria de la planta de beneficio

ocasionando que la hora de ingreso y salida sea diferentes cada día, factor que ocasiona desajustes en las rutinas de la familia. Hay ocasiones que las mujeres de este estudio tienen la posibilidad de compartir tiempo adicional con la familia cuando la hora de inicio del proceso se programa para las 21 o 22 horas. Cumplir con la responsabilidad laboral y familiar, demanda de las mujeres de la planta de beneficio distribuir el tiempo y dosificar su energía física y mental para realizar eficientemente las dos jornadas de trabajo, una en el puesto de trabajo como operaria y otra en el hogar como madre o cuidadora. Para lograr cumplir los dos objetivos deben organizar el tiempo y coordinar con las personas que se encargan del cuidado de los hijos menores actividades con los hijos como llevarlos a los centros educativos en jornadas que pueden ser en la mañana o en la tarde, preparación de la alimentación de los menores y el acompañamiento nocturno en el cuidado y atención de los menores que es la situación más vulnerable para las mujeres por la exposición en la que quedan en la noche al no estar con sus madres.

El conflicto trabajo – familia (CTF) se basa en la interferencia mutua entre los roles laborales y familiares. La vida personal de las mujeres que laboran en horario nocturno en la planta de beneficio se ve afectada en diferentes dimensiones de conflicto que se pueden revisar en tres aspectos de acuerdo con lo propuesto por Greenhaus y Beutell (1985):

1. Conflicto basado en el tiempo: surge cuando las exigencias de un rol en su cumplimiento se ven afectado por el otro.
2. Conflicto por tensión: se centra en el malestar o estrés que genera un ámbito y que repercute de manera negativa en el otro.
3. Conflicto por comportamiento: se presenta cuando existe contradicción o incompatibilidad en el cumplimiento de los dos roles.

Otra forma de ver la relación trabajo - familia es en la que no se oponen y genera conflicto, al ver los aspectos positivos de los dos roles estos se enriquecen y se convierten en predictores de resultados positivos que favorecen el desempeño laboral como el familiar. El enriquecimiento reciproco permite a los dos roles mejorar su desempeño al trasladar y desarrollar recursos sociales y personales que impulsan el crecimiento de la calidad de vida en la familia y en el trabajo. Esta transferencia se posibilita a través de habilidades, actitudes y valores que se aplican de manera instrumental o afectiva en el desempeño de los roles. (Greenhouse & Powe, Carlson et al. 2006).

“La teoría del enriquecimiento afirma que la mejora del desempeño puede ocurrir a través de una vía instrumental afectiva, una vía instrumental, diferentes tipos de recursos, como habilidades, capacidades, autoestima y valores, se transfieren directamente del rol A al rol B (Greenhaus y Powell, 2006) por ejemplo, los empleados pueden aprender habilidades de resolución de conflictos en la capacitación en el lugar de trabajo y luego usar estas habilidades para resolver conflictos de manera más efectiva con los miembros de la familia (Carlson et al., 2006).

En la revisión de artículos o investigaciones concernientes al trabajo nocturno realizado por mujeres que trabajan en horario nocturno, se encuentran especialmente los realizados por mujeres que trabajan en instituciones hospitalarias como enfermeras, también se encuentran estudios de mujeres que laboran en empresas privadas de vigilancia, sectores diferentes al estudio que se ha realizado con las mujeres del área operativa de una planta de beneficio de aves

La investigación permite identificar los factores de riesgo y/o protectores que obstaculizan o contribuyen a cumplir y conciliar los dos roles de la mujer como cuidadora de la familia y operaria en la nocturnidad, esto permite definir estrategias que logran el equilibrio entre

intereses laborales y familiares. Esto se logrará a través de la aplicación del cuestionario de interacción trabajo – familia (SWING), adaptado al contexto colombiano desde un proyecto liderado por el grupo de investigación Desarrollo Sociocultural, Afecto y Cognición de la Escuela de Ciencias Sociales, Artes y Humanidades y desde el semillero Integralidad Sociofamiliar - ISOFA. Esta aplicación, permite contemplar los factores de riesgo y protectores que se pueden considerar en la toma de decisiones a las empresas que operan en horarios nocturnos en conciliar las políticas de flexibilización de permisos, modelos de mediación que favorezcan a las trabajadoras y la vez a la empresa para evitar la desvinculación y favorecer a la mujer.

El impacto de esta investigación es significativo, toda vez que son pocos los estudios que analizan la interacción trabajo – familia en un grupo poblacional que se ha visibilizado poco como son las mujeres que trabajan en la nocturnidad en plantas de beneficio de aves, sector productivo de gran importancia en nuestro país. A diferencia de los otros estudios realizados sobre el impacto del trabajo en la familia o el conflicto que puede existir los cuales se han desarrollado en contextos de la salud, vigilancia y también en mujeres que trabajan en horarios diurnos en áreas administrativas y profesionales, esta investigación ha permitido abordar de manera específica las implicaciones que sufre la familia en su dinámica familiar. No solo se evidencian el conflicto trabajo familia, sino que aporta conocimiento para las organizaciones en que estrategias y políticas se deben diseñar de acuerdo con las necesidades de las mujeres que trabajan en horario nocturno para lograr estabilidad en las dos esferas de vida.

De igual manera, para la universidad se convierte en un aporte académico importante para las organizaciones desde el marco del semillero de investigación sobre familia ISOFA, con el cual se evidencia un logro académico cumpliendo con el compromiso social de la universidad.

Este trabajo también permite desde la investigación identificar nuevos conocimientos en campos no explorados como lo es una planta de beneficio de aves, que pueden ser utilizados en la creación de políticas institucionales, procesos de proyección social que puedan mejorar las condiciones y la realidad de las mujeres colombianas que trabajan en horarios nocturnos no solo en el área operativa sino en los diferentes sectores económicos.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Identificar los factores protectores y de riesgo asociados a la relación trabajo - familia en mujeres que laboran en horario nocturno, planta de beneficio de aves de corral, Bogotá.

### **Objetivos Específicos**

Identificar los factores protectores asociados a la relación trabajo - familia en una muestra de mujeres que laboran en horario nocturno, planta de beneficio de aves de corral, Bogotá

Conocer los factores de riesgo asociados a la relación trabajo - familia en una muestra de mujeres que trabajan en horario nocturno en una planta de beneficio de aves de corral, Bogotá Colombia.

Analizar el impacto del trabajo nocturno en la dinámica familiar de las mujeres que trabajan en horario nocturno

### **Marco Teórico**

El trabajo operativo nocturno realizado por las mujeres de la muestra, que laboran en una planta de beneficio de aves en la ciudad de Bogotá, representa un reto de gran esfuerzo en la doble labor que deben desempeñar, por un lado en la esfera familiar, al realizar las tareas domésticas las cuales se invisibilizan en los modelos económicos y que representa un sostén emocional y físico en la familia, especialmente para los hijos, este trabajo no recibe un reconocimiento formal a pesar del impacto directo en el bienestar social y de la familia (Bonaccorsi, 1999) Así mismo las mujeres deben cumplir con la responsabilidad adquirida en un contrato laboral al ser parte fundamental para el buen desarrollo del proceso productivo cumpliendo un horario y realizando operaciones en el área de evisceración y empaque.

Las mujeres buscan en el trabajo nocturno una oportunidad económica mayor porque el salario es más representativo en las horas nocturnas que en el horario diurno, para cumplir con las responsabilidades de la familia y con ellas mismas. La jornada laboral nocturna ocasiona un enfrentamiento entre las relaciones familiares, sociales, y laborales. Las relaciones familiares juegan un papel importante al ser origen de vínculos saludables que favorecen la comunicación y desarrollo de la familia o por el contrario desfavorecen la relación por la existencia de tensiones y conflictos por la ausencia en las horas más vulnerables para la atención y cuidado de los hijos como son las horas nocturnas.

Es importante para la empresa y desde la psicología organizacional identificar los factores de riesgo y entender cómo estas tensiones impactan sobre las trabajadoras y ver de qué manera se puede favorecer en su bienestar y calidad de vida para lograr equilibrio entre trabajo y familia y potenciar el desarrollo de los dos roles, madres y operarias.

## **Trabajo (OIT)**

La Organización Internacional del trabajo menciona que el trabajo es un conjunto de acciones o actividades que son realizadas por un ser humano de forma dependiente o autodependiente, por las cuales recibe una retribución económica que le sirven para su sustento, estas actividades permiten la producción de bienes o productos tangibles o servicios que satisfacen las necesidades de los consumidores.

En 1947, la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) confirma a través de la declaración de Filadelfia la posición de igualdad entre hombres y mujeres sin ninguna distinción entre los seres humanos, que permite tener igualdad de posibilidades y oportunidades laborales. En el año 2009 la OIT aprobó la igualdad de remuneración sin ninguna distinción entre hombres o mujeres.

## **Factores Psicosociales**

Se definen como producto en la interacción entre las condiciones en el trabajo, el entorno laboral, la organización de este y el grado de satisfacción del trabajador vinculado a aspectos de su vida personal como son las necesidades, creencias y experiencias previas y como cada individuo las transfiere a su realidad. Moreno y Báez (2010) citado en López Núñez, M. I. (2020) consideran que el conflicto de responsabilidades laborales y familiares constituye un riesgo psicosocial significativo que impacta en las dos funciones y se afectan mutuamente en la salud física y mental, el desempeño y la estabilidad emocional, esta interacción de los dos ejes centrales de las mujeres que trabajan en horario nocturno posee un valor de gran importancia para configurar el bienestar de las trabajadoras de la planta de beneficio.

### **Factores de Riesgo**

Se entienden como un conjunto de conductas, características o circunstancias que incrementan la probabilidad de que ocurra un evento determinado que afecta la salud de las personas en un entorno laboral. (Babativa (2017)

### **Factores Protectores**

Los factores de protección se definen como aquellos elementos personales, sociales y contextuales que reducen la probabilidad de aparición de conductas problemáticas. Estos factores actúan al ofrecer modelos de comportamiento prosocial adaptativo, fortalecer los mecanismos de control personal y social y favorecer el desarrollo de entornos de apoyo que promueven el bienestar y la resiliencia individual y colectiva (Jessor, 2203)

Los factores protectores en el ámbito laboral se entienden como aquellos elementos organizacionales, psicosociales y personales que contribuyen a preservar la salud mental, física y emocional de los trabajadores amortiguando los efectos adversos de los riesgos psicosociales. (Peiro y Bravo, 1999; citado en Gimeno, Pizano y Garcia,2008)

### **Trabajo Nocturno**

Mediante la aprobación del artículo 13 de la reforma laboral se reglamenta el horario nocturno el cual inicia a las 7 de la noche y terminará a las 6 de la mañana del siguiente día. Durante el trámite fue aprobada la proposición para que este artículo se implemente después de 6 meses de aprobada la ley de reforma laboral. La jornada laboral nocturna tiene un recargo del 35% del valor de la hora ordinaria, con este porcentaje se compensa el desgaste que produce a nivel físico, mental y social el trabajo en horas de la noche y madrugada.

## **Psicología Organizacional**

La psicología organizacional busca la productividad de las organizaciones y el bienestar de los trabajadores. Para Aamodt (2010) es fundamental considerar dos dimensiones, la industrial la cual se orienta a las competencias requeridas para la ejecución del trabajo las cuales se desarrollan a través de la capacitación. La segunda dimensión es la organizacional con la cual se construye una estructura y una cultura que motive a los trabajadores para un desempeño eficaz a través del cual reciben información suficiente que permita realizar un buen rendimiento en la ejecución del trabajo y a la vez tengan condiciones seguras y un ambiente de trabajo motivado y satisfactorio.

En la actualidad, la psicología organizacional se interesa por comprender al trabajador como un ser integral que interactúa con su entorno social, familiar y laboral. Desde esta perspectiva, se reconoce que el bienestar y el desempeño laboral dependen no solo de las condiciones del trabajo, sino también de factores personales y contextuales que influyen en su comportamiento dentro de la organización. Chiavenato (2017).

Elementos como la cultura organizacional, la comunicación, la motivación y el apoyo social son determinantes para generar ambientes laborales saludables y productivos. (Castañeda Herrera, Betancur, Salazar Jiménez & Mora Martínez, 2020)

Es importante para la empresa y desde la psicología organizacional identificar los factores de riesgo y protectores que permitan entender cómo estas tensiones impactan sobre las trabajadoras y ver de qué manera se puede favorecer en su bienestar y calidad de vida para lograr equilibrio entre trabajo y familia y potenciar el desarrollo de los dos roles, madres y operarias.

## **Familia**

“La familia se define como un sistema relacional conformado por vínculos emocionales, límites, tiempos y espacios compartidos, donde sus miembros buscan equilibrar la independencia individual con la conexión grupal, siendo este balance fundamental para el funcionamiento del sistema familiar” (Olson, 2000).

En este nuevo siglo la familia se ha desarraigado de las raíces tradicionales y su estructura ha ido cambiando a la velocidad de los desarrollos tecnológicos, económicos, sociales, políticos, factores que le han dado una nueva dimensión y estructuras diferentes a las tradicionales.

Desde el punto de vista social la familia se ha transformado a nuevos modelos por los aspectos laborales, migratorios, que presentan nuevas relaciones entre los miembros y se relacionan de manera diferente cuando están en sitios diferentes o cuando la pareja se tiene que distanciar por trabajo.

En el aspecto jurídico la estructura familiar ha ganado nuevas figuras legales y los integrantes ya no se ajustan solamente a la pareja heterosexual, sino que entran a ser conformadas por nuevas figuras de matrimonio o uniones diferentes bajo las cuales existen hijos propios o adoptados.

La situación económica de los integrantes de la familia ocasiona nuevas relaciones, en algunas ocasiones los dos padres deben trabajar o en el caso de nuestra investigación es la mujer la que debe salir a buscar el sustento para cubrir las necesidades básicas de su hogar. Lograr estabilidad económica en estos tiempos de globalización para las familias es más difícil por la reducción de puestos de trabajo a causa de las nuevas tecnologías. La dimensión económica juega un papel de máxima importancia para las mujeres que trabajan en horario nocturno, representa más flujo de dinero con el que le es posible cubrir los gastos del hogar y lograr

estabilidad en las áreas básicas de la familia como son vivienda, educación, alimentación, recreación.

La familia se considera el núcleo de la sociedad y es donde se establecen los vínculos afectivos y se forman los valores que permiten un adecuado desarrollo personal. En la familia se encuentra apoyo emocional, cuidado y es donde se aprenden y desarrollan habilidades que permiten al ser humano crecer física y emocionalmente, comunicarse, resolver problemas, tener sentido de pertenencia y hacer parte de la sociedad. En este contexto la Teoría Ecológica de Bronfenbrenner encierra las interacciones que se presentan en el desarrollo de la vida familiar y laboral en las mujeres y los roles y problemáticas que deben enfrentar.

### **Dinámica Familiar**

Sánchez et al. (2015) menciona que la dinámica familiar constituye un fenómeno relacional complejo que se desarrolla en el espacio doméstico, que se caracteriza por patrones particulares de interacción entre los miembros del núcleo familiar. A través de la interconexión de dimensiones como la afectiva, la distribución de roles, el ejercicio de la autoridad, el establecimiento de límites y normas, procesos comunicativos y la gestión del tiempo familiar se logra un clima relacional particular a cada familia.

En esta investigación se hizo necesario revisar la interacción y relación que sostienen las mujeres con los entornos cercanos como lo son el trabajo y el hogar. Esta interacción se da en diversos sistemas que afectan e impactan la vida de las personas, para este análisis se contempla la teoría Ecológica de Bronfenbrenner que permite establecer una comprensión de las incidencias de los factores protectores y de riesgo en la vida de las mujeres que trabajan en horario nocturno en una planta de beneficio de aves. Desde esta teoría se puede contemplar y dimensionar las

dinámicas entre los diferentes sistemas ecológicos que tensionan y afectan la vida familiar y laboral.

“La teoría de los sistemas ecológicos describe el desarrollo humano a través del prisma de las interconexiones del entorno y su impacto en la fuerza que afecta directamente al crecimiento psicológico. Bronfenbrenner, U. (1979) Mediante el estudio de la ecología del desarrollo humano, los científicos sociales tratan de explicar y comprender las formas en que un individuo interactúa con los sistemas interrelacionados de su entorno Bronfenbrenner, U. (1983).”

También Bronfenbrenner (1987) expresa “se considera que entorno (como el hogar, la escuela o el lugar de trabajo) para funcionar de manera eficaz como contexto para el desarrollo, dependen de la existencia y la naturaleza de las interconexiones sociales entre los entornos, lo que incluye la participación conjunta, la comunicación y la existencia de información en cada entorno con respecto al otro

En el microsistema es posible considerar los entornos donde las mujeres interactúan de manera directa como lo son el hogar y el sitio de trabajo. En este sistema se pueden revisar el apoyo que sostienen en el ambiente laboral y las relaciones familiares y cómo se afectan.

Analizar la interacción entre el trabajo y la familia permite entender las dinámicas existentes entre estos dos microsistemas determinando una visión del mesosistema en la que se establece la calidad de la relación entre estos y establecer factores de riesgo y protección. En la revisión ecosistémica es posible considerar las políticas laborales que pueden afectar la posibilidad de mantener equilibrada la relación trabajo - familia, además se pueden revisar los servicios existentes de cuidado de los menores en horarios nocturnos. El macrosistema permite hacer una revisión del papel cultural y social que juega la mujer dentro de la sociedad.

## Metodología

El presente proyecto se desarrolló desde un enfoque mixto de investigación entendido como un proceso organizado, que sustenta el diseño y la puesta en funcionamiento de instrumentos de recolección de información, que no solo son de orden cualitativo sino también cuantitativo. En el componente cualitativo, se busca analizar el impacto del trabajo nocturno en la dinámica familiar de las mujeres que trabajan en horario nocturno. El componente cuantitativo resulta de la aplicación del cuestionario de interacción familia-trabajo (SWING), adaptada al contexto colombiano. Autores como Hernández, Fernández & Baptista (2010) quienes señalan la importancia del enfoque mixto al entender que: “los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cualitativos y cuantitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta-inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” (pp. 21-546).

Por otro lado, autores como Hernández et al (2010) quienes señalan la importancia del enfoque mixto al entender que:

Representan el más alto grado de integración o combinación entre los enfoques cualitativo y cuantitativo. Ambos se entremezclan o combinan en todo el proceso de investigación, o, al menos, en la mayoría de sus etapas (...). Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cualitativos y cuantitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta-inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (p. 21-546).

Cuando se desarrolla una investigación Mixta, tiene significado por la contribución que se hace de instrumentos cualitativos y cuantitativos, contrastando así la veracidad de los datos obtenidos en el proceso de investigación, logrando complementariedad entre ambas perspectivas y potencien así los resultados de la investigación.

***Tipo de Investigación: Descriptiva***

De acuerdo con el enfoque de investigación planteado, el proyecto se ejecutó siguiendo los parámetros del tipo de investigación Descriptivo, como afirma (Hernández citado en Dankhe, 1986), “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p.13)

**Censo**, se toman todas las unidades muestrales que implica el 100% de la cobertura 26 mujeres que trabajan en la jornada nocturna planta de beneficio de aves de corral, Bogotá Colombia.

A continuación, se presentan las etapas mencionadas de acuerdo con los objetivos propuestos:

**Tabla 2**

*Etapas*

No.	Etapas	Objetivo	Técnicas/Instrumentos
1	Caracterización	Caracterizar a las familias participantes del proyecto de investigación.	Ficha de caracterización
2	Recolección de información cuantitativa	Identificar los factores protectores asociados a la relación trabajo - familia en una muestra de mujeres que laboran en horario nocturno, planta de beneficio de aves de corral, Bogotá	Cuestionario de interacción trabajo- familia

No.	Etapa	Objetivo	Técnicas/Instrumentos
3	Recolección de información cualitativa	Analizar el impacto del trabajo nocturno en la dinámica familiar de las mujeres que trabajan en horario nocturno.	Entrevista semiestructurada Grupo Focal

*Nota.* Autoría propia.

### **Técnicas e Instrumentos**

De acuerdo con el diseño metodológico las técnicas e instrumentos de recolección de información son fundamentales para el logro de los objetivos del proyecto, toda vez que el método muestra la ruta que sigue el investigador para iniciar el proceso de diseño y aplicación de instrumentos a los participantes del estudio y lograr la recolección de datos y registro de información. Por lo tanto, para ésta investigación, los instrumentos de tipo cualitativo que se utilizaron fue la ficha de caracterización, entrevista y grupo focal y desde lo cuantitativo, se aplicó el cuestionario de interacción Trabajo – Familia (SWING), adaptado en el contexto colombiano por un grupo de docentes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

#### ***Instrumentos Cualitativos***

*Ficha de caracterización.* La caracterización permite identificar las diferentes situaciones problema manifestadas por los participantes siendo un valioso sustento en la información recolectada para lograr el reconocimiento de los participantes” (Correa, 2023, p. 27). (Apéndice A)

*Entrevista semiestructurada.* La entrevista es una herramienta que tiene que ver con la interacción constante en un espacio de tiempo entre dos o más personas de carácter formal y que

tiene como objeto recolectar información o conocimiento acerca de un tema en específico que es de interés, tanto del investigador como de los entrevistados. Díaz-Bravo et al., (2013), afirma que, este tipo de entrevistas presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. (Apéndice B)

*El grupo focal:* Para autores como Sampieri, Fernández y Baptista (2010), el grupo focal es una forma utilizada para recolectar información en un proceso de investigación, debido a que congrega a un número de personas determinadas, que tiene como objetivo principal indagar las distintas opiniones de los participantes a través de la implementaciones de entrevistas de una manera colectiva sobre un tema determinado, que para el caso de esta investigación, era reflexionar en torno a la interacción familia – trabajo. (Apéndice C)

*Consentimiento informado:* el consentimiento informado constituye un principio ético fundamental en la investigación con seres humanos, surgido tras los abusos médicos de la segunda -guerra Mundial y codificado en el código de Nuremberg (1947) y la Declaración de Helsinki (World Medical Association, 2013). Desde la perspectiva de la bioética principalista, el consentimiento informado se sustenta principalmente en el principio de autonomía, que reconoce el derecho de las personas a tomar decisiones informadas sobre su participación en investigaciones o tratamientos médicos (Beauchamp & Childress, 2013).

### **Instrumento Cuantitativo**

Cuestionario de interacción – Trabajo- Familia (SWING): Este cuestionario tiene como objetivo evaluar las relaciones que existen entre el trabajo y la familia (Moreno, Mayo, Sanz, Rodríguez, Geurts & Garrosa, 2009), el cual se encuentra en proceso de adaptación al contexto

colombiano por un grupo de docentes de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. Este cuestionario está compuesto por 22 ítems tipo Likert, donde las respuestas se distribuyen de 0 a 3 (0 es Nunca, 1 es a veces, 2 a menudo y 3 siempre). Estos ítems se distribuyen en 4 subescalas, las cuales evalúan Interacción negativa trabajo-familia (8 ítems), Interacción negativa familia-trabajo (4 ítems), Interacción positiva trabajo-familia (5 ítems) e Interacción positiva familia-trabajo (5 ítems). (Apéndice D)

### ***Procedimiento***

La investigación se llevó a cabo en 6 fases, así.

**Fase 1.** Reconocimiento disciplinar: Se soporta el proyecto desde los componentes disciplinares y profesionales

**Fase 2.** Acercamiento a la comunidad: Se establece contacto con los grupos objeto de estudio para definir su participación voluntaria en el proyecto, diligenciando el consentimiento informado.

**Fase 3.** Diseño de los instrumentos, de acuerdo con la revisión teórica que soporta el presente ejercicio.

**Fase 4.** Aplicación de instrumentos

**Fase 5.** Análisis de la información y sistematización de la información.

**Fase 6.** Socialización: Presentación de los resultados a la empresa de aves y a la comunidad académica.

## Resultados

De acuerdo con el diseño metodológico de esta investigación, se hará inicialmente una descripción de los participantes, que corresponde a mujeres trabajadoras de la planta de beneficio de aves que laboran en jornada nocturna, en la ciudad de Bogotá.

**Tabla 3**

*Tiempo de Vinculación*

Tiempo Vinculación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Menos de 1 año	3	11.5	11.5	11.5
1 a 5 años	10	38.5	38.5	50.0
6 a 15 años	13	50.0	50.0	100.0
Total	26	100.0	100.0	

*Nota.* Autoría propia.

En la Tabla 2, se logra evidenciar que, en una frecuencia de 13, correspondiente a las participantes, se encuentran vinculadas a la empresa entre 6 y 15 años de antigüedad.

**Tabla 4**

*Tipo de Familia*

Tipo Familia	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Monoparental	13	50.0	50.0	50.0
Nuclear	13	50.0	50.0	100.0
Total	26	100.0	100.0	

*Nota.* Autoría propia.

En la Tabla 3, se encuentra que la tipología familiar de las participantes está entre familia monoparental y nuclear.

**Tabla 5**

*Hijos*

Número de Hijos	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
0	3	11.5	11.5	11.5
1	8	30.8	30.8	42.3
2	7	26.9	26.9	69.2
3	5	19.2	19.2	88.5
4	1	3.8	3.8	92.3
5	1	3.8	3.8	96.2
10	1	3.8	3.8	100.0
Total	26	100.0	100.0	

*Nota.* Autoría propia.

La Tabla 4, muestra que solo una participante tiene 8 hijos, 2 participantes tiene 7 y 3 tienen 5, siendo estos los más representativos, las demás tienen menos de 3 hijos.

**Tabla 6**

*Edad*

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
21	1	3.8	3.8	3.8
23	1	3.8	3.8	7.7

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
24	1	3.8	3.8	11.5
26	2	7.7	7.7	19.2
27	1	3.8	3.8	23.1
28	1	3.8	3.8	26.9
29	2	7.7	7.7	34.6
31	1	3.8	3.8	38.5
33	1	3.8	3.8	42.3
35	2	7.7	7.7	50.0
37	2	7.7	7.7	57.7
39	1	3.8	3.8	61.5
41	3	11.5	11.5	73.1
42	1	3.8	3.8	76.9
51	1	3.8	3.8	80.8
52	2	7.7	7.7	88.5
54	1	3.8	3.8	92.3
55	1	3.8	3.8	96.2
62	1	3.8	3.8	100.0
Total	26	100.0	100.0	

*Nota.* Autoría propia.

La Tabla 5, permite evidenciar que las participantes se encuentran en diversos rangos de edades entre 21 y 62 años.

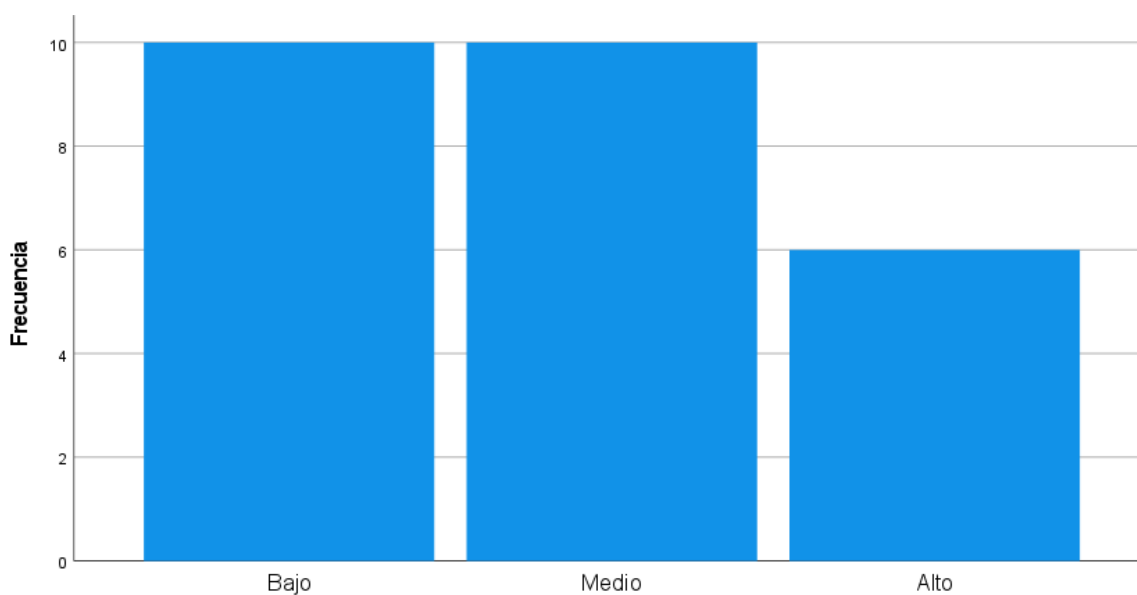
En coherencia con el diseño metodológico, a continuación, se encuentra un análisis de los resultados cuantitativos, de acuerdo con la información arrojada por la aplicación del cuestionario de Interacción Trabajo – Familia (SWING) en la adaptación que está en proceso por parte de un grupo de docentes investigadores de la UNAD.

## Medición de Variables

De acuerdo con los puntajes de las medias de interacción negativa TF y positiva FT, siendo estos los valores más bajos dentro de la escala, indicaría que el trabajo no genera un nivel considerable de conflicto con la vida familiar, pero tampoco es un espacio que potencie fuertemente el bienestar o la satisfacción de las mujeres de la planta de beneficio. Se interpreta como un rol neutro del trabajo que no genera conflicto, cumple la función, no es un rol conflictivo, pero tampoco logra gratificar a las trabajadoras.

### Figura 2

*Interacción Negativa Trabajo-Familia*



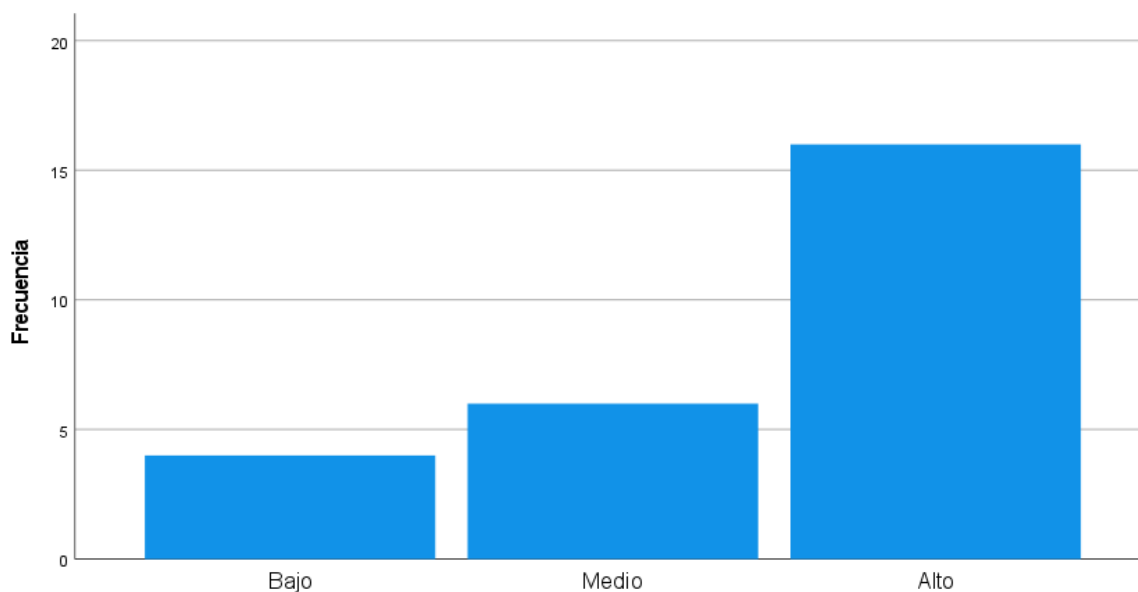
*Nota.* Autoría propia

Como se evidencia en el gráfico 1, los resultados del cuestionario SWING muestran que la interacción negativa trabajo-familia en las mujeres que laboran en horario nocturno se concentra en niveles bajos y medios, mientras que solo un grupo reducido alcanza nivel alto. Esta tendencia sugiere que la conciliación entre las responsabilidades laborales y familiares

resulta compleja, debido a los efectos del trabajo nocturno sobre los ritmos biológicos, la disponibilidad de tiempo y la sobrecarga de roles. En este análisis predomina el desequilibrio, evidenciando la necesidad de fortalecer estrategias de apoyo social y organizacional que promuevan un mayor bienestar en las trabajadoras.

### Figura 3

#### *Interacción Negativa Familia-Trabajo*



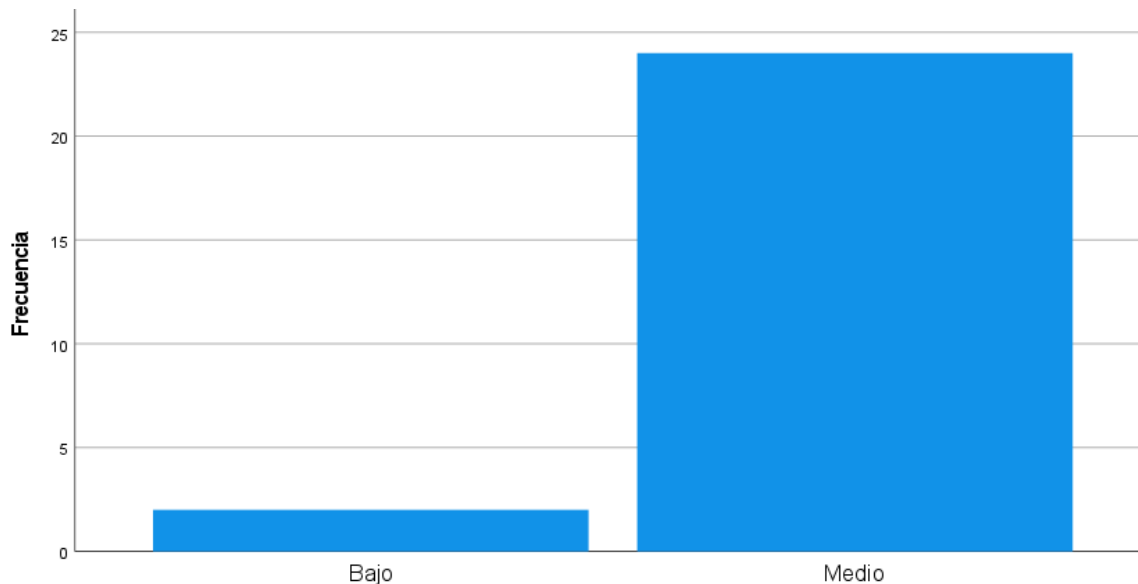
Nota. Autoría propia.

En coherencia con lo anterior, en la gráfica 2, los resultados obtenidos en la interacción negativa familia trabajo del cuestionario SWING evidencian que las demandas familiares afectan de forma considerable el desempeño laboral. Las colaboradoras de la planta de beneficio de aves experimentan dificultades para separar los problemas o preocupaciones familiares del trabajo. Esta interferencia surge cuando en el ejercicio del rol familiar en el cumplimiento del cuidado de los hijos y las tareas domésticas, consumen recursos personales como son el tiempo, energía y

atención que pueden posteriormente hacer falta como recursos en el lugar de trabajo. En consecuencia, la familia se configura como un factor de riesgo en la conciliación trabajo-familia al generar tensiones que pueden impactar el bienestar y el rendimiento de las trabajadoras.

#### Figura 4

##### *Interacción Positiva Trabajo-Familia*



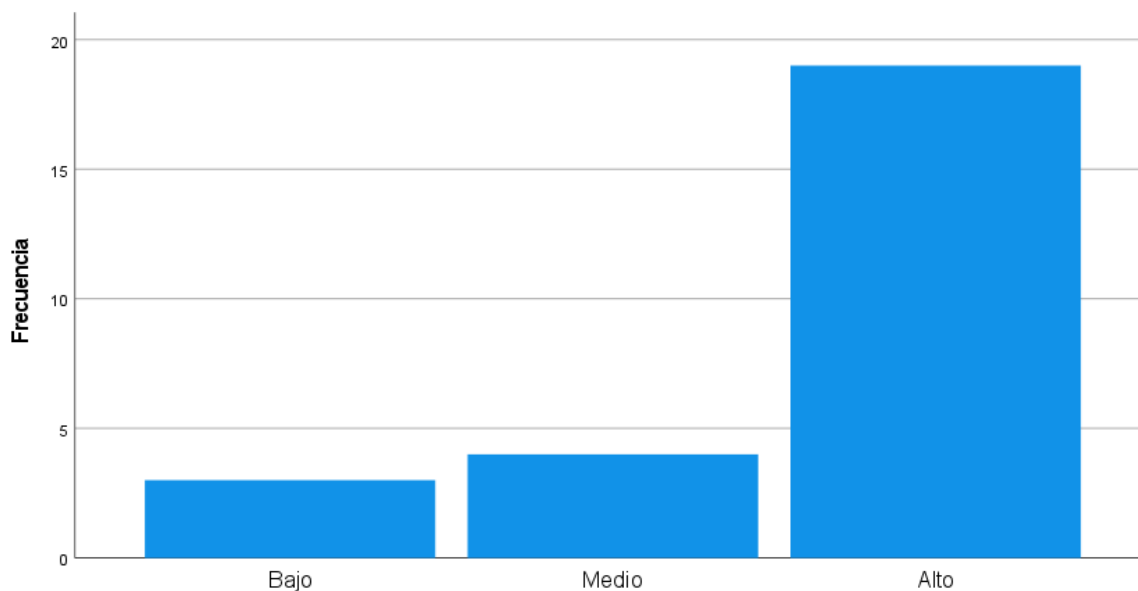
*Nota.* Autoría propia

En esta gráfica, los resultados obtenidos en la interacción positiva trabajo-familia del cuestionario SWING evidencian que la mayoría de las mujeres que laboran en horario nocturno se ubican en un nivel medio, mientras que una minoría presenta un nivel bajo. Este hallazgo sugiere que, aunque las condiciones del trabajo nocturno imponen retos, las participantes logran rescatar elementos positivos del entorno laboral que se reflejan en su vida familiar, como la responsabilidad, la disciplina y la capacidad de organización. Las mujeres muestran una notable

capacidad de adaptación y resiliencia al configurar el trabajo no solo como fuente de ingresos sino también como un espacio de crecimiento personal que también beneficia a la familia.

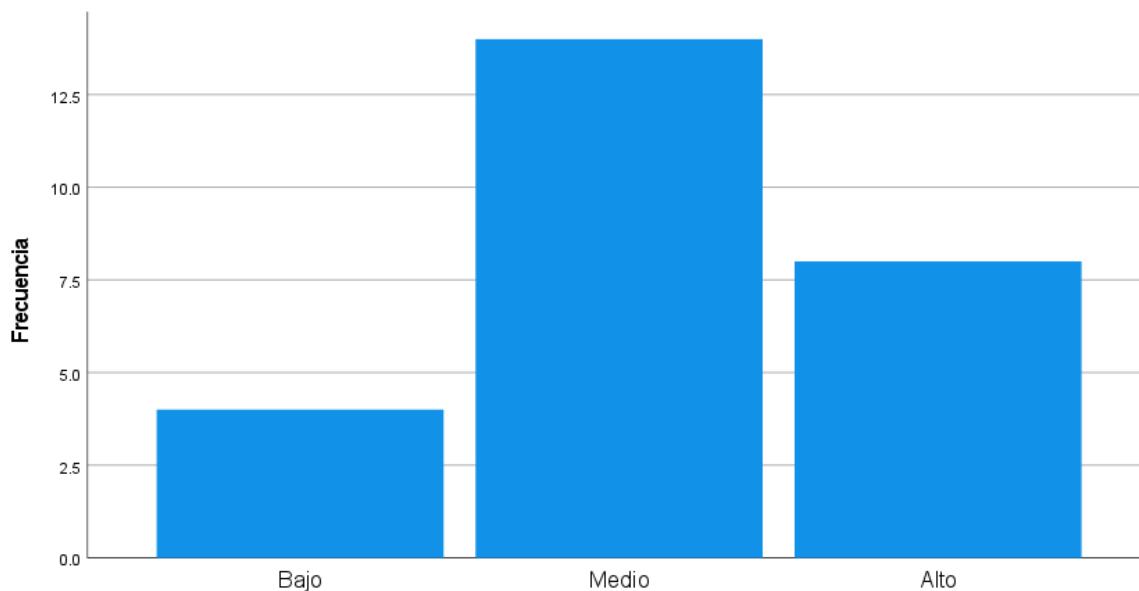
### Figura 5

#### *Interacción positiva Familia-Trabajo*



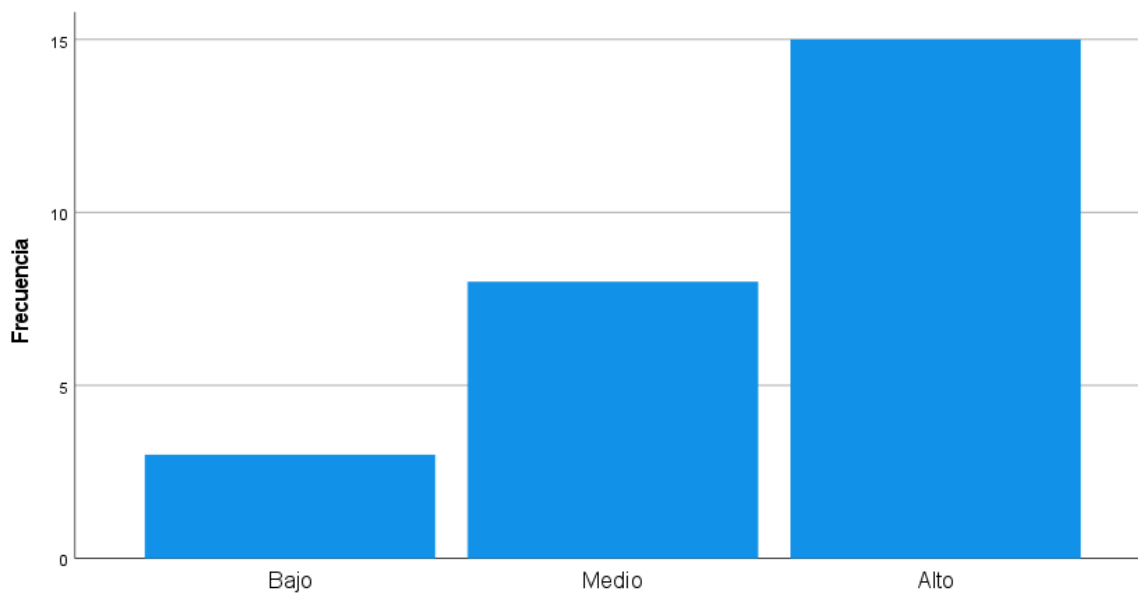
*Nota.* Autoría propia.

En la gráfica 4, se puede evidenciar que está en un nivel alto, lo que indica que las mujeres que laboran en horario nocturno cuentan con un entorno familiar que les brinda apoyo práctico y emocional. Este acompañamiento favorece el equilibrio entre los ámbitos laboral y personal, contribuyendo al bienestar psicológico y al rendimiento en el trabajo. La familia se convierte en un factor protector esencial que les permite a las mujeres afrontar las exigencias del trabajo nocturno con mayor estabilidad emocional y un sentido de propósito orientado a la familia.

**Figura 6***Factores de Riesgo*

*Nota.* Autoría propia.

En esta gráfica 5 refleja que la mayoría de las mujeres participantes se ubican en un nivel medio de factores de riesgo, seguidas de un grupo con nivel alto y un menor número en nivel bajo. Esta distribución indica que las trabajadoras experimentan una presencia moderada de tensiones y conflictos entre los roles laborales y familiares reflejando un equilibrio parcial entre ambos ámbitos. El análisis estadístico muestra una tendencia general hacia niveles medios, aunque con una proporción significativa de casos de niveles altos lo que sugiere que las participantes experimentan interferencias recurrentes entre el trabajo y la familia, sin alcanzar niveles críticos o extremos de afectación.

**Figura 7***Factores de Protección*

*Nota.* Autoría propia.

Esta gráfica, evidencia que las trabajadoras perciben una influencia positiva recíproca entre los ámbitos laboral y familiar en la que ambos espacios actúan como fuentes de apoyo, bienestar y motivación. El predominio del nivel alto sugiere la presencia de redes de apoyo familiar sólidas y una percepción favorable del trabajo como fuente de crecimiento en el área personal y económica que beneficia directamente a la familia.

### **Resultados Cualitativos**

De acuerdo con los objetivos de esta investigación, y en coherencia con la metodología propuesta que da respuesta a un estudio mixto, se aplicó una entrevista semiestructurada con el fin de comprender la dinámica familiar de las mujeres que trabajan en la jornada nocturna en la empresa

**Tabla 7***Edad*

Item	Respuesta	Análisis
¿Como ha influido el trabajo nocturno en su vida familiar y personal desde que decidió laborar en este horario?	<p>E1- Tengo menos tiempo, no duermo con mi hijo, el ánimo es bajo, me duelen las piernas.</p> <p>E2. No me acostumbro al horario, me da sueño en el puesto de trabajo. Mi hija se empezó a enfermar, lloraba mucho en las noches.</p> <p>E3. Bien, porque el tiempo rinde más, trabajo en casa sin bulla de los demás, se puede hacer el oficio tranquilo, no despierto a nadie, en la noche hay que hacer todo en silencio para no molestar a los demás.</p> <p>E4. Me ha cambiado más que todo la comunicación con la familia.</p> <p>E5. El trabajo de noche ayuda porque puedo estar pendiente en el día de los hijos. En el día esta uno mas pendiente de ellos.</p> <p>E6. Me parece bueno porque el día se pasa rápido. Se afecta el cuidado de los hijos.</p> <p>E7. Siempre he trabajado de noche. El trabajo del día no le permite estar pendiente de los hijos como el de la noche.</p>	<p>En las respuestas analizadas se observa que el trabajo nocturno interfiere con el descanso, el acompañamiento emocional a los hijos y la comunicación con la pareja. Las mujeres reportan cansancio, alteraciones del sueño, disminución del tiempo compartido y sobrecarga doméstica. El trabajo nocturno en las mujeres del estudio refleja una tensión constante entre las demandas laborales y las responsabilidades familiares, que coincide con la teoría del conflicto trabajo-familia plantea que las demandas del trabajo y las responsabilidades familiares pueden ser incompatibles, generando tensiones cuando el incumplimiento de los roles en un ámbito interfiere con el otro (Greenhouse &amp; Betuel, 1985, citado en Abrefa Busia, K. (2025)). Según estos autores, este conflicto surge cuando las presiones de los dos roles laboral y familiar son mutuamente incompatibles,</p>

Item	Respuesta	Análisis
	E8. Gano más dinero y me queda más tiempo para hacer las diligencias personales.	generando que el cumplimiento de uno de ellos dificulte el desempeño del otro.
	E9. El tener que dejar los hijos solos en el apartamento, ellos se cuidaban entre sí.	Respuestas como E1,E2,E11,E12, y E13 muestran cómo el trabajo nocturno genera
	E10. Fue mejor, mis hijas dormían de noche y yo llegaba y hablaba y compartía con ellas y les ayudaba a hacer tareas	agotamiento físico y emocional, impidiendo una adecuada presencia materna.
	porque estudiaban en la tarde.	Sin embargo, no todas las experiencias son negativas.
	E11. A veces me queda como pesado porque uno sale cansado y toca llegar a hacer los oficios de la casa. Mi pareja trabaja en la empresa y también sale tarde y llega cansado, algunas veces me ayuda si ve que me falta por hacer algo.	Algunas respuestas como la E% y E10 muestran ventajas en la posibilidad de acompañar a sus hijos durante el día. Las condiciones económicas determinan que muchas mujeres asuman el horario nocturno como una estrategia de supervivencia y cuidado aun sacrificando el descanso, salud, vínculos afectivos.
	E12. El trabajo me da económicamente para vivir mejor, me queda poco tiempo para la familia, me siento cansada, quiero dormir. Se mejora la economía, pero no hay tiempo para compartir, pido domicilios para no cocinar.	
	E13. El compartir con la familia porque toca organizar el tiempo de acuerdo con el horario de trabajo de uno, se dejan de compartir fechas especiales, solo se puede viajar a ver a la	

Item	Respuesta	Análisis
	familia los festivos.	
¿Qué situaciones o condiciones considera usted como riesgosa o difícil al trabajar de noche en relación con su familia?	<p>E1. Dejar a mi hijo solo.</p> <p>E2. En mi caso Dejar a los niños solos, no poder dormir con ellos, aunque mi hermano se queda con ellos. Él tiene 21 años y estudia. Algunas veces los hijos se quedan solos porque no hay quien los cuide.</p> <p>E3. Hasta el momento ninguna porque mi hija la cuida mi madre en Uribia y la mayor está trabajando.</p> <p>E4. Se pierde la comunicación y el trato, el compartir con la familia, amigos, uno llega cansado y hay cosas por hacer en casa y no se puede compartir.</p> <p>E5. Dejarlos solos, ellos se acuestan solos. Se acostumbran.</p> <p>E6. Al dormir de día dejo de compartir con mis hijos, cuando no tengo quien me los cuide y se quedan solos.</p> <p>E7. Hay más peligro en la noche. Tenía que ver quien me cuidaba mis hijas, ellas se quedaban en la casa. Otra situación es cuando estoy sola y la atención escolar con mi hija menor.</p> <p>E8. Ninguna. Con mi pareja no</p>	<p>La mayoría de las respuestas reflejan conflicto basados en el tiempo y la tensión emocional, donde las mujeres deben delegar el cuidado de los hijos a familiares o vecinos lo que genera en ellas sentirse culpables al dejarlos solos. En algunos casos (E3, E8) la presencia de redes de apoyo familiares o conyugales permite mitigar los efectos negativos del trabajo nocturno. Según Costa (2010), la relación trabajo familia es una interfase dinámica donde ambas esferas se influyen mutuamente, en el caso de las mujeres de este estudio esta relación se vuelve conflictiva ya que el horario laboral interfiere con el cuidado, la comunicación y el desarrollo familiar.</p>

Item	Respuesta	Análisis
	<p>tengo ninguna dificultad, él me apoya así yo trabaje de noche.</p> <p>E9. El dejarlos solos porque unos se viene al trabajo y me daba temor de que se salieran a la calle.</p> <p>E10. Es difícil compartir mucho tiempo juntos, especialmente los festivos porque toca trabajar y se deben interrumpir las actividades familiares.</p> <p>E11. Ninguna.</p> <p>E12. Dejar a los hijos solos, a mi hija la dejaba con una vecina, le pedía que le echara ojo, que estuviera pendiente de que comiera y la llevara al colegio por la mañana. Le pagaba comedor en el colegio.</p> <p>E13. Ya no se puede estar pendiente de la familia, se descuidan y no se les dedica tiempo.</p>	
<p>¿Qué apoyos, recursos o estrategias han ayudado a mantener el equilibrio entre su trabajo nocturno y su vida familiar?</p>	<p>E1. Organizo mi tiempo. Ayudo a mi hijo.</p> <p>E2. El apoyo de mi hermano es importante para lograr un equilibrio entre mi trabajo y mi familia, el les da el desayuno, los lleva al colegio a las siete de la mañana, yo los dejo bañados por la noche para el día siguiente. Pero hay veces que se</p>	<p>Las respuestas evidencian que las mujeres trabajadoras del estudio desarrollan estrategias de organización de tiempo, redes de apoyo familiar y habilidades de afrontamiento que les permiten mantener una relativa armonía entre las demandas laborales y las responsabilidades domésticas.</p>

Item	Respuesta	Análisis
	quedan solos.	En respuestas
	E3. Recibo apoyo familiar especialmente de mis sobrinas que viven acá en Bogotá, ellas viven en el mismo barrio que yo.	E2,E3,E4,E6,E7,E8,E10, se evidencia el apoyo familiar como factor protector, las familias se constituyen en redes de cuidado solidarias en donde
	E4. La ayuda de mi madre con mi hija, ella vive en la Guajira. Mis hermanas también me ayudan.	los familiares directos asumen responsabilidades de atención a los hijos de las madres trabajadoras. Podemos observar
	E5. Soy organizada con el tiempo, los horarios, las labores domésticas. Mantengo bien a mis hijos dándoles buena alimentación, cuidando la salud, siendo muy afectuosa con ellos.	en E1,E5,F11,E12,E13 habilidades de planificación con las cuales manejan las demandas del entorno familiar. Según
	E6. Solo de mis hermanas, si no es una llega la otra. Tengo tres hermanas. La familia en general.	Greenhouse & Powell (2006), el apoyo familiar, la flexibilidad laboral y las redes sociales actúan como recursos que
	E7. El apoyo ha sido por parte de mi hermano, me envía dinero algunas veces.	facilitan la conciliación entre los roles laborales y familiares, reduciendo el estrés y
	E8. Mi familia está pendiente de mí. Nos reunimos y compartimos tiempo casi todos los días.	mejorando el bienestar general.
	E9. En un principio tenía un apoyo por el gobierno porque era desplazada, el subsidio de familias en acción. La JAC de mi barrio al ver que tenía muchos niños me ayudaba.	
	E10. Mi mama me apoyó en el	

Item	Respuesta	Análisis
	cuidado de mis hijas hasta que fueron grandecitas.	
	E11. Los días sábado hago todos los oficios, los otros días lavo.	
	E12. Saberse organizar, lo laboral y lo de la casa, se aprende a distribuir el tiempo, dedico una hora para el oficio diariamente o el sábado.	
	E13. Organizar el tiempo, en vacaciones voy para mi casa.	

Análisis general: El trabajo nocturno puede intensificar el conflicto entre las responsabilidades laborales y familiares, ya que las exigencias de ambos resultan difíciles de equilibrar, esto provoca tensiones que afectan el bienestar físico, emocional y relacional de las mujeres que trabajan en el horario nocturno, generando dificultades en la Convivencia familiar y fatiga.

## Tabla 8

### *Comunicación*

Item	Respuesta	Análisis
¿Cómo se da la comunicación con sus hijos o pareja durante los días que trabaja en el horario nocturno?	E1. Muy buena. Trato de compartir con mi hijo las actividades del colegio, nos contamos cosas. Tengo una buena relación con él. E2. En la noche llamo a mi hermano para saber cómo están mis hijos, si ya cenaron y si ya están durmiendo y de paso nos contamos como nos fue a cada uno.	Según Moreno (2017) los turnos nocturnos generan una desincronización en los ritmos familiares, dificultando la comunicación y la expresión afectiva entre los miembros de la familia.

Item	Respuesta	Análisis
	<p>E3. Ellos siempre me llaman procurando que yo este con tiempo, yo les facilito hablar con ellos dos o tres veces por semana, utilizamos videollamada por el WhatsApp.</p>	
	<p>E4. Yo la llamo o hago videollamada a las seis de la tarde o en la mañana antes de que se vaya al colegio. Ella quiere hablar conmigo en el día, pero yo estoy durmiendo. Ella me dice “tu no estas para mi”</p>	
	<p>E5. A veces ellos me escriben por el WhatsApp y cuando hay tiempo les respondo. Si hay alguna emergencia ellos llaman a la empresa.</p>	
	<p>E6. Cuando tienen tareas o necesitan algo yo me levanto y les ayudo. Con mi pareja hablamos por WhatsApp, cuando llego a casa ya no están, hablo con ellos cuando regresan del colegio a las doce del día.</p>	
	<p>E7. Fue un poco complicado por las responsabilidades académicas. Las llamaba por celular o por el fijo o llamaba a la señora que las cuidaba.</p>	
	<p>E8. Nos enviamos mensajes por el WhatsApp. El esta pendiente si ya llegué y como estoy, A</p>	

Item	Respuesta	Análisis
	<p>veces hablamos un momento por celular.</p> <p>E9. Por medio del celular, ellos me llamaban, me preguntaban si me demoraba y yo les preguntaba si habían desayunado.</p> <p>E10. Por medio del celular días de trabajo y los fines de semana compartimos tiempo.</p> <p>E11. Trabajamos en la misma empresa, poco hablamos o nos vemos dentro de la empresa. Charlamos en la casa.</p> <p>E12. Le escribía por el WhatsApp en los tiempos de descanso o en el proceso de la planta, ella me respondía como estaba.</p> <p>E13. Los dos trabajamos en la misma empresa, nos hablamos solamente en la hora de la comida de la empresa o cuando no hay proceso. En casa hablamos todo, nos tenemos confianza el uno con el otro.</p>	
<p>¿Qué aspectos del trabajo nocturno considera que afectan directamente la forma en que se toman decisiones o se resuelven conflictos en el hogar?</p>	<p>E1. La coordinación del cuidado de los hijos teniendo en cuenta que las persona que va a cuidar los hijos trabaja de día y se deben organizar los horarios.</p>	<p>Según Costa (2010), la fatiga, el estrés y los cambios en los ritmos biológicos reducen la capacidad de afrontamiento y aumentan la irritabilidad lo que</p>
	<p>E2. A veces peleo con mi hermano por el aseo pero luego</p>	<p>dificulta a la resolución adecuada de problemas</p>

Item	Respuesta	Análisis
	<p>hablamos y hacemos acuerdos para mejorar.</p> <p>E3. El horario no afecta porque todo se resuelve en casa o se consulta con los demás, uno busca la manera de solucionar las cosas. Los guajiros somos mas comunicativos nos consultamos y orientamos.</p> <p>E4. Especialmente los horarios de salida. Si salimos muy tarde en la mañana, mi familia quiere comunicarse conmigo pero tienen que esperar a que yo salga del trabajo para poderlos atender</p> <p>E5. He tenido pocos conflictos con mis hijos, hablamos, dialogamos para solucionar con ellos.</p> <p>E6. Cuando estoy en casa charlo con mi pareja o mis hijos, los consiento, ya están acostumbrados a mi trabajo nocturno.</p> <p>E7. Tuve que llevar a mis hijas al campo porque no tenia quien las cuidara. Alla estudiaron.</p> <p>E8. En mi caso no me afecta el horario nocturno. A veces el me dice que le gustaría estar conmigo en la noche.</p> <p>E9. No hay afectaciones por el</p>	<p>familiares.</p>

Item	Respuesta	Análisis
	<p>horario porque las decisiones se toman de noche o de día.</p> <p>E10. si es con mis hijas, salgo y me tranquilizo y después cuando ya este tranquila dialogamos.</p> <p>E11. Cuando hay inconvenientes charlamos en la casa, algunas veces me deja de hablar una noche, pero se contenta rápido.</p> <p>E12. Con mi hija no tuve muchos inconvenientes. Cuando se enfermaba me tocaba llevarla donde una vecina para que la cuidara. Algunas veces regañaba a mi hija, pero nos reconciliábamos con amor y respeto.</p> <p>E13. La comunicación con mi padre porque no nos podemos ver. Mis padres están pasando por una situación difícil y nosotros no podemos acompañarlos y ayudarlos a solucionar sus diferencias.</p>	
<p>¿Puede contar un ejemplo de una situación en la que se sintió que el trabajo nocturno afecto la relación con su familia?</p>	<p>E1. No he tenido situaciones difíciles.</p> <p>E2. Algunas veces he llegado a la casa y no los escucho, siento temor de que les hubiera pasado algo en la noche, pero es que están durmiendo.</p>	<p>Cuando las exigencias del trabajo y de la familia no logran equilibrarse se producen efectos negativos que alteran la relación entre los dos ámbitos, volviéndose difíciles de conciliar. A medida que la</p>

Item	Respuesta	Análisis
	E.3 Hasta ahora no he tenido situaciones difíciles.	persona dedica mas tiempo y energía a uno de ellos , aumenta
	E4. Mas que todo el día que falleció mi padre, me estuvieron llamando, pero no pude contestar, me llamaron a las ocho de la noche y pude contestarles a las diez.	la posibilidad de que interfiera en el cumplimiento de las responsabilidades del otro. (Greenhaus JH, Allen TD., citado en Monroy,2025)
	E5. Cuando mi hija estaba bebe no conseguía quien la cuidara, pero yo no estaba tranquila, me la cuidaba una vecina, pero cuando la niña empezó a hablar decía que la regañaba, que le había jalado un brazo y no la volví a llevar con ella.	
	E6. En las vacaciones se quedaban solos y se la pasaban jugando y haciendo ruido y nos sacaron de la casa donde vivíamos.	
	E7. El separarme de mis hijas fue difícil pero también descansa porque no tenia que estar pendiente de ellas. Ellas estuvieron contentas con mi madre.	
	E8. No he tenido situaciones difíciles.	
	E9. El trabajo nocturno no ha afectado mi familia, no he tenido ninguna situación.	
	E10. Ninguna, todo ha sido	

Item	Respuesta	Análisis
¿Cuáles son las principales dificultades que enfrentas al momento de organizar tus tareas domésticas y familiares?	normal hasta el momento.	Las personas que trabajan en horario nocturno deben enfrentar una sobrecarga de tareas al intentar equilibrar el descanso y las tareas domésticas. Según Vitale (2015) el trabajo nocturno reduce el tiempo disponible para las labores del hogar, ocasionando acumulación de tareas y aumento del estrés, especialmente en las mujeres con responsabilidades de Cuidado.
	E11. Ninguna.	
	E12. El papá de mi hija me decía que yo no le ponía cuidado.	
	E13. Ninguna.	
	E1. Llega uno cansado y no quisiera hacer nada, quisiera solo descansar.	
	E2. Lo mas dificil es el cuidado de los niños, prefiero que estén solos a dejarlos con desconocidos, yo arreglo la habitación y cocino para todos.	
	E3. Yo soy organizada, cuando mi mami viene por ejemplo, compartimos y nos damos tiempo.	
	E4. Uno toma su rutina, duerme y se levanta a hacer lo que toca.	
	E5. Cuando necesito tiempo para las tareas con mis hijos o citas en el colegio o de salud. La empresa nos da permiso.	
E6. Hay veces estoy muy cansada y lo dejo para después y no lo hago.		
E7. Llegaba cansada, me dolían las manos, apenas llegaba hacia el almuerzo, siempre me ha tocado enfrentar sola la crianza de las niñas.		
E8. Ninguna porque mi esposo		

Item	Respuesta	Análisis
	<p>me deja el desayuno hecho y la casa organizada.</p> <p>Yo hago la comida y el fin de semana arreglo la ropa.</p> <p>E9. Yo he tenido calma y organización para hacer las cosas. No tengo dificultades.</p> <p>E10. Cuando salimos muy tarde para la casa yo solo quiero dormir y descansar.</p> <p>E11. El estado anímico porque a veces quiero hacer algo, pero me pongo a pensar en problemas de la familia que está distante en la Guajira.</p> <p>E12. Me organizo en el tiempo que tengo.</p> <p>E13. No hay dificultades, me organizo con mi pareja para hacer las labores domésticas.</p>	
<p>¿Cómo es el apoyo que recibes de tu entorno (pareja, hijos, familiares, vecinos)</p>	<p>E1. Mi hermano a veces me apoya.</p> <p>E2. El padre de mis hijos los visita, los lleva fuera y los regresa en la noche, me ayuda con algo de dinero.</p> <p>E.3 Solo mi familia. Todos estamos pendientes de todos, del almuerzo, de cómo estoy de ánimo, de salud.</p> <p>E4. Mis hermanas son las que me colaboran, me resuelven lo que yo no puedo por estar acá,</p>	<p>Según Greenhouse y Powell (2006) las redes de apoyo actúan como recursos que compensan el desgaste físico y emocional, ayudando a mantener estabilidad en la vida familiar y laboral.</p>

Item	Respuesta	Análisis
	<p>por ejemplo, si ellas no pueden cuidar la niña, buscan quien la cuide, mas que todo con la niña.</p>	
	<p>E5. Yo vivo sola con mis hijos. Mi hijo mayor es el que esta pendiente de la niña. Mi familia cada uno tiene sus ocupaciones y preocupaciones.</p>	
	<p>E6. Nosotros los gastos a mitad y mitad, mis hijos no son de él pero él les habla y los corrige, le hacen más caso a el que a mí.</p>	
	<p>E7. Muy bien, de todos. Todos mis hermanos me quieren y yo a ellos. Tengo nueve hermanos y todos somos unidos y nos ayudamos.</p>	
	<p>E8. El me ayuda en los quehaceres de la casa. El no dice nada ayuda mucho, nos compartimos los gastos, es de mal genio, pero colabora mucho.</p>	
	<p>E9. Mi hijo está pendiente de mí, es como celoso con mi tiempo. Con mis hijas hablo todos los días y me veo cada ocho días.</p>	
	<p>E10. Cuando llego tarde a la casa mi mama me ayuda con la comida, me manda almuerzo con mi papa y mi hija me ayuda con el lavado de los overoles.</p>	

Ítem	Respuesta	Análisis
	E11. Mi pareja a veces me ayuda en las compras que se necesita para la casa, una vecina también me ayuda a veces entrando la ropa cuando llueve.	
	E12. No recibo apoyo económico de nadie.	
	E13. En el hogar nos compartimos los pagos, el ayuda a hacer oficio, no cocina. Los suegros nos colaboran en los servicios y mi suegra nos ayuda con la preparación de la comida.	

Análisis General: El trabajo nocturno tiene un fuerte impacto en la dinámica familiar, afectando principalmente la convivencia, la organización del hogar, la comunicación. La desincronización de los horarios reduce las oportunidades del dialogo y conexión emocional con pareja o hijos,

*Nota.* Autoría propia

## Tabla 9

### *Percepción del Trabajo Nocturno*

Ítem	Respuesta	Análisis
¿Has pensado cambiar de horario de trabajo? ¿Por qué?	E1. No. Se me hace más fácil trabajar de noche, de día debo madrugar, hay trancones, se gasta más tiempo en llegar a la casa. E2. A veces sí. Quisiera estar mas tiempo con mis hijos, e trabajaba en el día, pero el dinero no me alcanzaba. Trabajando de noche gano mas	En las respuestas E1,E3,E4,E5,E6,E8,E9,E10,E11 ,E12 se expresa aceptación y adaptación al horario nocturno, resaltan ventajas funcionales, menor tráfico, posibilidades de atender la familia y asuntos personales. En E2,E7,E13 observamos que el deseo de cambio es por la necesidad de

Ítem	Respuesta	Análisis
	y me alcanza para comprarles todo lo que necesitan.	mas tiempo con la familia, reconocen que el horario
	E3. No. Así estoy bien cada día me gusta más mi trabajo.	nocturno ofrece mayores ingresos y estabilidad.
	E4. No. Ya no me gusta de día porque de noche es mas flexible el transporte, hay menos tensión en todo.	Las mujeres trabajan por razones económicas, de autonomía personal y apoyo familiar, estas motivaciones
	E5. No. Porque acá se me facilita todo para hacer las cosas de la casa y la familia.	están condicionadas por factores culturales y de género que producen desigualdades y una
	E6. No. Porque me gusta trabajar de noche, se pasa más rápido el tiempo y así no siento frio de la madrugada.	doble carga laboral y domestica (Abramo,2024)
	E7. No, por el momento no. A veces me aburre salir tan tarde. No me gusta madrugar, los trancones, por la noche es más relajado.	
	E8. No, porque me siento bien con el horario que tengo. La empresa me facilita trabajar menos horas por mi estado de salud.	
	E9. No, porque me gusta el horario, se me facilita para hacer mis cosas, por ejemplo una cita médica, el grado de mi hija, los cumpleaños.	
	E10. No. Porque me gusta la noche, me da tiempo en el día para otras actividades.	

Ítem	Respuesta	Análisis
	E11. No, ya me acostumbré a trabajar de noche, no me gustaría madrugar para trabajar en el día.	
¿Cómo reaccionan sus hijos o pareja ante la ausencia en la noche en el hogar?	E12. No, porque no alcanza el dinero, ya me acostumbré.	De acuerdo con la teoría del conflicto trabajo-familia propuesta por Greenhouse y Betuel (1985) cuando las demandas del trabajo interfieren con el tiempo y la energía destinada a la familia, se generan tensiones que afectan la convivencia y la satisfacción emocional.
	E13. A veces, para dedicarle mas tiempo a mis padres ya que los tengo vivos y para estudiar.	
	E1. Me dice que cuando voy a dejar de trabajar de noche, espera a que llegue el día sábado para estar juntos.	
	E2. Mi hijo me decía que me quedara a dormir con el y lloraba. Ahora cuenta los días para que llegue el sábado para dormir juntos y ver televisión.	
	E3. Me preguntan cómo me ha ido, me envían mensajes, me abrazan, mi hijo me besa, todos se preocupan por mí.	
	E4. Mi hija vive en la Guajira y no la puedo traer porque yo no tengo familia acá.	
	E5. Ya se acostumbraron y están tranquilos.	
	E6. Ellos no dicen nada, ya se acostumbraron. Ellos dicen buenas noches para ti mami y buenos días para nosotros.	
	E7. Los grandes son relajados, la chiquita me hace show y llora	

Ítem	Respuesta	Análisis
	<p>a veces. Ella se queda con las primas, si no quiere dormir, solo se arruncha con las primas.</p> <p>E8. Él no dice nada, que si a mi me gusta está bien. El confía en mí.</p> <p>E9. Eran conscientes de que venía a trabajar, me decían que porque no trabajaba de día, pero les explicaba porque era mejor de noche, en el día hay que pedir permisos en la empresa y es más complicado.</p> <p>E10. Ya están acostumbrados, compartimos los fines de semana.</p> <p>E11. No tengo hijos y mi pareja trabajo en la misma empresa en otra área.</p> <p>E12. Mi hija me pedía que me quedara.</p> <p>E13. No tengo hijos y mi pareja trabaja en la misma empresa.</p>	
<p>¿Qué significa para usted tener apoyo familiar? ¿Quién le brinda ese apoyo?</p>	<p>E1. La familia lo motiva a uno a salir adelante para mejorar. Le da consejos.</p> <p>E2. Estar bien y respaldada por toda la familia.</p> <p>E3. Es sentirse orgulloso porque hay otros que no se preocupan por uno. Me siento orgullosa de mi familia.</p> <p>E4. Significa mucho porque sin</p>	<p>El apoyo familiar constituye un recurso esencial para lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Este apoyo puede manifestarse en ayuda emocional, comprensión o colaboración practica en las tareas del hogar y el Cuidado de los hijos. Dicho acompañamiento no solo reduce</p>

Ítem	Respuesta	Análisis
	<p>ese apoyo yo no estaría acá.</p> <p>E5. Contar con alguien que apoye si uno no está. Mi hijo es mi apoyo.</p> <p>E6. Que hay unión en la familia, se siente que uno es querido.</p> <p>E7. Es muy importante el apoyo de mi familia, por ejemplo, en estas vacaciones se la llevaron a pasear a la finca.</p> <p>E8. Lo es todo porque estoy con mis hermanas y compartimos todo el tiempo posible y también con mi madre tiene 92 años.</p> <p>E9. Significa no la plata, el mercado sino el apoyo emocional, el dialogo, se da mucho dialogo con mis hijos.</p> <p>E10. Es una ayuda grande, uno se siente que no está solo, ellos están para apoyar.</p> <p>E11. Es tener confianza con mi pareja y entre los dos.</p> <p>E12. Lo es todo porque si uno no cuenta con la familia no hay nada. El padre de mi hija aun me apoya.</p> <p>E13. No se siente uno solo, mi hermano y yo siempre estamos unidos y nos ayudamos</p>	<p>el estrés derivado del trabajo sino que también fortalece los vínculos afectivos y facilita la conciliación entre los dos ámbitos, favoreciendo el bienestar general Greenhouse y Poweell (2006).</p>
<p>¿Cómo manejas el cansancio o la carga emocional del trabajo al</p>	<p>E1. Estoy en silencio, no digo nada, trato de estar tranquila.</p>	<p>Greenhouse y Allen (2011) sostienen que el agotamiento</p>

Ítem	Respuesta	Análisis
llegar a casa?	<p>E2. Los sábados descanso y salgo con los niños al parque, si los niños están entre semana comparto con ellos. Entre semana me acuesto a las dos de la tarde.</p> <p>E3. Cuando uno sale del trabajo se le va todo y llega a la casa tranquilo.</p> <p>E4. Durmiendo. A veces voy a alguna fiesta, pero toca terminar temprano o cuando es festivo si me demoro un poco más.</p> <p>E5. Me acuesto después de hacer los oficios</p> <p>E6. Me ducho, desayuno y me acuesto enseguida.</p> <p>E7. A veces cuando llego a la casa me tomo una pastilla si me duele algo. Los domingos asisto a la iglesia, llego a las doce y duermo otro rato para luego en la tarde ir a trabajar.</p> <p>E8. Me baño los pies con agua tibia, me abrigo, veo televisión y me acuesto a dormir.</p> <p>E9. Mi hijo me da tinto cuando llego, me siento en una silla, me relajo no me estreso.</p> <p>E10. Llego, me ducho, me cambio, como algo liviano, me pongo a ver televisión y me duermo.</p>	<p>físico y emocional que surge del trabajo puede trasladarse al ámbito familiar, disminuyendo la capacidad de afrontar responsabilidades domesticas de manera efectiva. Sin embargo, la presencia de estrategias de apoyo como la comunicación familiar, la cooperación en las tareas del hogar contribuyen a reducir los efectos negativos.</p>

Ítem	Respuesta	Análisis
	E11. Reposo un ratico o medito relajando mi cuerpo, pongo música, me ducho, me voy a dormir a las once o doce del día.	
	E12. Por lo general me cambio, tomo tinto, veo televisión, hago desayuno y me acuesto a dormir, algunas veces a la una o dos de la tarde.	
	E13. Me ducho, desayuno y me acuesto.	

Conclusión general: el equilibrio entre el trabajo y la familia depende de la capacidad de manejar tensiones entre los dos ámbitos y del apoyo que se recibe por parte del entorno. El trabajo nocturno genera desafíos en la convivencia y en la comunicación, pero el respaldo emocional, la colaboración de todos los miembros del hogar, permiten mitigar los efectos del horario nocturno. De la misma manera la armonía familiar se fortalece cuando existen redes de apoyo y comprensión mutua que facilita la adaptación a las exigencias laborales y familiares.

---

*Nota.* Autoría propia.

### **Análisis de la Dinámica Familiar en la Entrevista Semiestructurada**

La entrevista semiestructurada permitió explorar de manera profunda las interacciones cotidianas y significados que las familias atribuyen a sus vínculos, evidenciando aspectos relevantes en cinco dimensiones claves de la dinámica familiar entendida como el ambiente emocional y relacional que se construye entre los integrantes del hogar. Este clima familiar depende de la forma en que se asumen los roles, la autoridad, el afecto, la comunicación y de igual manera en el cumplimiento de las normas y reglas internas. Al realizar una gestión equilibrada de estos aspectos se favorece un entorno armónico, pero si por el contrario existe

incumplimiento o desajuste surge la hostilidad lo que incrementa el estrés, la inconformidad, y propicia el distanciamiento entre los miembros de la familia. (Henaó, 2012).

En primer lugar, la cohesión familiar entendida como el grado de unión emocional entre los miembros emerge como un factor protector en la mayoría de las entrevistas. La realización de actividades conjuntas, la colaboración en responsabilidades del hogar, el apoyo de la familia especialmente madres, hermanos, frente a situaciones adversas fortalecen la percepción de solidaridad y pertenencia. Sin embargo, en algunas familias se detectó que cuentan con una red de apoyo mínima debido a que sus familias viven en otras regiones lo que genera un grado de unión y proximidad menor entre los miembros de la familia. Esta cohesión se ve amenazada por la desincronización temporal y espacial al interrumpirse la conexión emocional y funcional del sistema familiar.

El afecto se manifiesta como soporte emocional que regula el clima familiar y amortigua las tensiones externas. Para Bowlby (1988), los lazos afectivos son una base segura que permite al individuo afrontar el estrés. En los testimonios de las mujeres entrevistadas de esta investigación se observa que a pesar del cansancio derivado del trabajo nocturno ellas ofrecen a sus hijos gestos afectivos en el compartir tiempo como por ejemplo ver televisión, abrazarlos, en las rutinas diarias, lo cual fortalece la familia. Sin embargo, la falta de tiempo de calidad puede ocasionar un debilitamiento de la expresión afectiva que ocasiona distanciamiento en la familia.

El ejercicio de la autoridad es un proceso en el que se transmiten valores, normas y límites (García, Arana & Restrepo, 2018). En la práctica con las mujeres se encuentra que existen tensiones entre la autoridad materna y las personas encargadas del cuidado de los hijos durante la ausencia en la noche. Esto obliga a las mujeres a buscar equilibrar la disciplina y la sobrecarga

de responsabilidades. Se observa que la autoridad más ejercida es la democrática a través de la cual se establece la comunicación y la negociación.

Según Martínez, 1999, el conflicto constituye una forma de interacción que requiere la participación de dos o más actores, los cuales pueden ser individuos, grupos o incluso estados, Este fenómeno aparece cuando existen discrepancias de intereses, metas opuestas o deseos incompatibles que impulsan a las partes a enfrentarse en la búsqueda de alcanzar sus objetivos. En los relatos se evidencian conflictos en la distribución de las tareas domésticas, horarios de responsabilidades académicas de los hijos, La mayor parte de las familias de las mujeres entrevistadas logran estabilizar las tensiones y encontrar salidas a las diferencias.

Para concluir, el estudio de la dinámica familiar de las mujeres que trabajan en horario nocturno en la planta de beneficio de aves revela una complejidad moderada entre los factores de riesgo y los factores de protección análisis de la dinámica familiar a través de la entrevista logra evidenciar que las mujeres mantienen un esfuerzo constante para equilibrar las exigencias de las tareas domésticas y el desempeño de las operaciones en el trabajo. La comunicación y el afecto funcionan como factores protectores que mitigan el cansancio de la jornada nocturna y la ausencia temporal, la autoridad, la cohesión y el manejo del conflicto son escenarios que requieren estrategias de acompañamiento psicosocial.

## Matriz de Análisis - Grupo Focal

**Tabla 10**

*Relación Trabajo - Familia*

Categoría de Análisis	Pregunta	Tipo de Factor	Respuesta	Análisis
Cohesión familiar	¿Cómo ha influido el trabajo nocturno en su vida familiar y personal desde que decidió laborar en este horario?	Riesgo	<p>E10. Fue mejor, mis hijas dormían de noche y yo llegaba y hablaba y compartía con ellas y les ayudaba a hacer tareas porque estudiaban en la tarde.</p> <p>E11. A veces me queda como pesado porque uno sale cansado y toca llegar a hacer los oficios de la casa. Mi pareja trabaja en la empresa y también sale tarde y llega cansado, algunas veces me ayuda si ve que me falta por hacer algo.</p> <p>E13. El compartir con la familia porque toca organizar el tiempo de acuerdo al horario de trabajo de uno, se dejan de compartir fechas especiales, solo se puede viajar a ver a la familia los festivos.</p>	<p>González-Pineda et, Al, 2013, señalan que la cohesión familiar constituye un eje fundamental dentro de la dinámica familiar y hace referencia a la calidad de los vínculos emocionales que unen a los integrantes. Implica la cercanía afectiva como la independencia individual de cada miembro de la familia. La cohesión familiar se evidencia en la frecuencia e intensidad de las interacciones cotidianas a través del apoyo mutuo, actividades compartidas y afecto.</p>

Categoría de Análisis	Pregunta	Tipo de Factor	Respuesta	Análisis
	¿Qué situaciones o condiciones considera usted como riesgosa o difícil al trabajar de noche en relación con su familia?	Riesgo	<p>E2. En mi caso Dejar a los niños solos, no poder dormir con ellos, aunque mi hermano se queda con ellos.</p> <p>Algunas veces los hijos se quedan solos porque no hay quien los cuide.</p> <p>E4. Se pierde la comunicación y el trato, el compartir con la familia, amigos, uno llega cansado y hay cosas por hacer en casa y no se puede compartir.</p> <p>de día dejo de compartir con mis hijos, cuando no tengo quien me los cuide y se quedan solos.</p> <p>E7. Hay más peligro en la noche. Tenía que ver quien me cuidara a mis hijas, ellas se quedaban en la casa. Otra situación es cuando estoy sola y la atención escolar con mi hija menor.</p> <p>E13. Ya no se puede estar pendiente de la familia, se descuidan y no se les dedica tiempo.</p>	

Categoría de Análisis	Pregunta	Tipo de Factor	Respuesta	Análisis
Comunicación	¿Cómo se da la comunicación con sus hijos o pareja durante los días que trabaja en horario nocturno?		<p>E2. En la noche llamo a mi hermano para saber cómo están mis hijos, si ya cenaron y si ya están durmiendo y de paso nos contamos como nos fue a cada uno.</p> <p>E3. Ellos siempre me llaman procurando que yo este con tiempo, yo les facilito hablar con ellos dos o tres veces por semana, utilizamos videollamada por el WhatsApp.</p> <p>E5. A veces ellos me escriben por el WhatsApp y cuando hay tiempo les respondo. Si hay alguna emergencia ellos llaman a la empresa.</p> <p>E7. Fue un poco complicado por las responsabilidades académicas. Las llamaba por celular o por el fijo o llamaba a la señora que las cuidaba.</p>	<p>El enfoque transaccional ubica a la comunicación como el eje articulador del funcionamiento de la vida familiar, es a través de esta que se tejen lazos de unión, se negocia los compromisos y autonomía, y se trasmite el legado histórico y simbólico que mantiene a la familia unida en el tiempo. (Tapia, 2008)</p> <p>La familia puede estar representada como una institución legal o como una estructura de parentesco, también es un grupo humano que se construye en espacios compartidos que escriben una historia en el proceso evolutivo a través de intercambios</p>

Categoría de Análisis	Pregunta	Tipo de Factor	Respuesta	Análisis
				simbólicos y emocionales. La familia se proyecta al futuro, tiene vínculos de lealtad y compromiso y de identidad común.
Afecto	¿Cómo es el apoyo que recibes de tu entorno (pareja, familia, hijos, familiares, vecinos)	Protector	<p>E2. El padre de mis hijos los visita, los lleva fuera y los regresa en la noche, me ayuda con algo de dinero.</p> <p>E.3 Solo mi familia. Todos estamos pendientes de todos, del almuerzo, de cómo estoy de ánimo, de salud.</p> <p>E4. Mis hermanas son las que me colaboran, me resuelven lo que yo no puedo por estar acá, por ejemplo, si ellas no pueden cuidar la niña, buscan quien la cuide, más que todo con la niña.</p>	<p>El afecto se puede comprender como una disposición psicológica que se constituye en un proceso relacional entre las personas en la interacción diaria. El cuidado, la protección, la enseñanza o asistencia requieren de expresiones de afecto para que logren satisfacer las expectativas emocionales y de vínculo de la vida familiar (Corral,1997)</p>
Manejo del conflicto	¿Qué aspectos del trabajo nocturno considera que afectan directamente la forma en que se toman decisiones	Protector	<p>“No afecta el horario porque se resuelven en casa o se consulta con los demás, uno busca la manera de solucionar las cosas. Los guajiros somos</p>	<p>Redorta (2007) presenta una perspectiva diferente del conflicto y como se contempla tradicionalmente, un elemento destructivo</p>

Categoría de Análisis	Pregunta	Tipo de Factor	Respuesta	Análisis
	o se resuelven los conflictos en el hogar?		<p>muy comunicativos y nos consultamos y orientamos.”</p> <p>“Algunas veces la regañaba, pero nos reconciliábamos con amor y respeto”</p> <p>“Si el conflicto es con mis hijos salgo y me tranquilizo y después cuando ya este tranquila dialogamos”</p>	<p>y disfuncional. El autor lo contempla como un mecanismo sistémico que cumple funciones específicas y constructivas, es un proceso que opera como catalizador de cambio y de desarrollo en los sistemas interpersonales. Se ejerce legitimando el poder de las partes al enfrentar y ponerlas en busca de una solución, satisface necesidades psicológicas y retroalimenta las formas y métodos para prevenir y manejar el conflicto futuro. Redorta, 2007</p>
Ejercicio de la autoridad		Protector	<p>“Hay que coordinar cosas con los que trabajan de día con todo lo relacionado con el cuidado y atención de los hijos”</p> <p>“Mis hijos no son de</p>	<p>La autoridad en la familia es comprendida como un ejercicio que va más allá del poder, esta vinculada con la transmisión de</p>

Categoría de Análisis	Pregunta	Tipo de Factor	Respuesta	Análisis
			él, pero él les habla y los corrige, le hacen mas caso a el que a mi”	normas, valores culturales y juicios morales hacia los hijos. Las normas cuando son establecidas al interior del hogar implican que sean compartidas por los miembros de la familia, lo que implica negociación y dialogo en relación con la crianza. García, Arana & Restrepo (2018)

*Nota.* Autoría propia.

### **Análisis general – Grupo Focal**

El análisis del grupo focal desarrollado con las mujeres de la planta de beneficio de aves que trabajan en horario nocturno permite comprender como la dinámica familiar se configura en un equilibrio entre factores de riesgo y protección.

En cuanto a la cohesión familiar, se identifican tensiones cuando los horarios laborales reducen los espacios de convivencia, lo que puede generar distanciamiento emocional y se puede constituir en un factor de riesgo.

El afecto se reconoce claramente como un factor protector al manifestarse a través de expresiones amor y cariño con los hijos, el contacto físico lo cual refuerza el clima de seguridad emocional y el sentido de pertenencia dentro de la familia.

La comunicación, igualmente protectora, se mantiene mediante el uso de celulares, videollamadas, mensajes de voz, así como los momentos de coincidencia en el hogar, permitiendo mantener la cercanía y garantizar acuerdos en medio de la ausencia nocturna.

En cuanto al manejo del conflicto, se observa que este opera como un factor protector cuando el diálogo respetuoso es el recurso principal para resolver desacuerdos y cuando la familia cuidadora en ausencia de la madre contribuye a mediar y resolver las tensiones. La voluntad de los miembros de la familia para llegar a acuerdos fortalece la funcionalidad familiar y evitar la escalada de los enfrentamientos.

En relación con el ejercicio de la autoridad también se identifica como un factor protector pues las madres refieren que a pesar de criar solas a sus hijos en muchos casos, mantienen un modelo disciplinario basado en el respeto y la claridad de las normas en el hogar, algunas veces delegando a los cuidadores cuando es necesario, lo que permite asegurar la continuidad en la formación de los hijos.

Concluyendo, vemos que la dinámica familiar para las mujeres de este estudio evidencia que, aunque el trabajo nocturno introduce riesgos asociados a la disminución del tiempo compartido, la fortaleza de los lazos afectivos, la comunicación constante, la disciplina en el ejercicio de la autoridad y el manejo constructivo de los conflictos permiten que la familia desarrolle mecanismos de protección y resiliencia a las exigencias laborales del horario nocturno.

## Análisis General

Los resultados evidencian una interacción compleja entre las exigencias laborales nocturna y las dinámicas familiares de las mujeres participantes. La muestra estuvo conformada por 27 mujeres que laboran en una planta de beneficio de aves de corral en la ciudad de Bogotá, en horario nocturno, quienes representan el grupo femenino activo dentro de la empresa en el proceso productivo. A través del análisis del cuestionario SWING, la entrevista semiestructurada y el grupo focal, se identificaron tanto los factores de riesgo como los factores protectores que inciden en la relación trabajo-familia.

En cuanto a los factores de riesgo, se destacan principalmente la cohesión familiar limitada y las dificultades en la conciliación del tiempo. La rotación del horario del proceso productivo y la falta de sincronía con los horarios familiares generan distanciamiento emocional, reducción de espacios compartidos y sobrecarga de responsabilidades domésticas. Este fenómeno se relaciona con lo planteado por Peiró (1999) quien señala que los sistemas de trabajo nocturna actúan como factores de riesgo que alteran la salud física, mental y social del trabajador. Adicionalmente se observan signos de fatiga crónica, estrés y alteraciones del sueño, que inciden negativamente en la calidad de la convivencia familiar y en la participación de actividades recreativas y afectivas.

En contraste los factores protectores emergen como mecanismos de resiliencia que sostienen la funcionalidad del grupo familiar. Entre ellos la comunicación mediada por la tecnología, mensajes, videollamadas o notas de voz, favorece la expresión emocional y la coordinación de tareas cotidianas. El afecto se mantiene como eje estructurante del vínculo familiar, manifestándose en expresiones verbales de cariño, gestos de cuidado y contacto físico, lo cual reafirma la teoría del apego de Bowlby (1988) sobre el papel del afecto como base de

seguridad emocional. De igual manera, el ejercicio de la autoridad se configura como un elemento protector, pues las madres fomentan la disciplina y el respeto desde el dialogo y el cumplimiento de las normas dentro del hogar.

El manejo del conflicto aparece también como un componente protector, ya que la mayoría de las participantes reportan que las diferencias familiares se resuelven mediante la negociación, la mediación de familiares cuidadores y la disposición ala cuerdo. Esto se alinea con lo propuesto por Minuchin (1974) quien plantea que la flexibilidad estructural en las familias permite resolver tensiones y mantener la estabilidad del sistema.

En síntesis, la investigación muestra que el trabajo nocturno introduce tensiones significativas en la dinámica familiar, las mujeres desarrollan estrategias adaptativas que fortalecen la cohesión emocional y funcional del hogar. La comunicación constante, la expresión afectiva y el ejercicio de la autoridad actúan como factores protectores, mientras que la limitación temporal y la fragmentación de los espacios familiares constituyen factores de riesgo persistente que demandan acompañamiento institucional y psicosocial.

## Discusión

El análisis realizado sobre la dinámica familiar de las mujeres que trabajan en horario nocturno permitió comprender como las exigencias laborales, los ritmos biológicos alterados y las demandas familiares interactúan generando un conjunto complejo de factores de riesgo y protección. Estos resultados conforman lo señalado por Peiró (1999) quien advierte que los sistemas de trabajo nocturno actúan como factores de riesgo psicosocial al alterar la sincronía entre las funciones biológicas, el descanso y la vida social, produciendo efectos acumulativos sobre la salud física y emocional de los trabajadores.

En este contexto se observó que el trabajo nocturno constituye un factor de riesgo estructural ya que impacta directamente en los procesos de descanso, el equilibrio emocional y la interacción con el grupo familiar. La entrevista semiestructurada evidencia que las mujeres experimentan cansancio, irritabilidad y menor disponibilidad de tiempo, lo que repercute en la calidad del vínculo con los hijos y en la percepción de apoyo emocional dentro del hogar. Este hallazgo coincide con las investigaciones previas de Moreno y Báez (2010) quienes sostienen que los turnos rotativos y nocturnos generan alteraciones del sueño y dificultades en la conciliación trabajo-familia.

No obstante, emergen factores protectores que mitigan los efectos adversos. La comunicación familiar, aunque mediada por herramientas tecnológicas como las videollamadas, mensajes de voz, clips de audio que mantiene la presencia simbólica de la madre y facilita la resolución de conflictos. De acuerdo con Sánchez et al. (2005) la comunicación constante y el diálogo abierto fortalecen la confianza y el apoyo emocional, promoviendo un clima familiar positivo.

En las mujeres de esta muestra esta dimensión se manifiesta como un mecanismo adaptativo que compensa la ausencia física durante la noche.

El afecto parece como un recurso emocional esencial para sostener la armonía familiar. Según Bowlby (1988) los vínculos afectivos actúan como una base segura que permite a los miembros afrontar las tensiones externas. En este estudio los gestos cotidianos de cariño, la atención a las necesidades emocionales de los hijos y la demostración de amor verbal y física son estrategias que refuerzan la resiliencia familiar y reducen el impacto del estrés laboral.

Por su parte el ejercicio de la autoridad se constituye en un factor protector cuando ejerce desde la coherencia y el respeto, siguiendo un estilo democrático basado en el diálogo. Las participantes refirieron que los límites se establecen con firmeza, pero desde el afecto, reproduciendo modelos de crianza aprendidos y otorgando confianza a los cuidadores nocturnos. Este hallazgo se alinea con las propuestas de García et al. (2018) quienes destacan que la autoridad en la familia debe orientarse a valores y no al control coercitivo.

En contraste la cohesión familiar, presenta una dualidad significativa. En algunas familias se comporta como factor protector, promoviendo la unidad, el sentido de pertenencia y el acompañamiento mutuo, especialmente cuando se comparten tiempos los fines de semana o en la tarde antes de ir al trabajo.

Por último, el manejo del conflicto se configura como un elemento protector dentro de las familias analizadas. La disposición al diálogo y la búsqueda de acuerdos, incluso en la ausencia de la madre, permiten mantener la estabilidad del hogar. Minuchin (1974) afirma que la flexibilidad en las reglas y la claridad en los límites posibilitan resolver tensiones sin alterar la estructura familiar. Las familias que aplican estrategias colaborativas

muestran mayor capacidad de adaptación ante las demandas laborales y especialmente en el rigor del trabajo nocturno.

En conjunto los resultados confirman que, aunque el trabajo nocturno representa un riesgo significativo para la salud mental y la dinámica familiar, las mujeres que trabajan en horario nocturno en la planta de beneficio de aves, desarrollan estrategias resilientes basadas en la comunicación, el afecto y la organización de los roles que permiten preservar la unidad familiar. Este estudio aporta evidencia sobre la necesidad de que las organizaciones implementen políticas de bienestar laboral con enfoque de género y conciliación familiar, promoviendo condiciones de trabajo mas humanas y sostenibles para las mujeres que sostienen el ámbito productivo como el afectivo de sus hogares.

## Conclusiones

El análisis de los resultados permite evidenciar que el trabajo nocturno realizado por las mujeres que laboran en la planta de beneficio de aves genera una serie de tensiones que inciden directamente en la dinámica familiar, manifiestas principalmente en la reorganización de roles, la reducción del tiempo compartido y la necesidad de estrategias adaptativas para mantener la cohesión y el equilibrio emocional. No obstante, la investigación también demuestra que, pese a las limitaciones, las mujeres desarrollan mecanismos protectores basados en el afecto, la comunicación y el ejercicio de la autoridad, que les permite sostener la funcionalidad y el bienestar de su grupo familiar.

En relación con los factores de riesgo, se identificó que los horarios prolongados, la alteración de sueño, la sobrecarga de responsabilidades domésticas y la escasa corresponsabilidad de los otros miembros del hogar generan altos niveles de cansancio, estrés y vulnerabilidad emocional. Estos elementos pueden afectar tanto la salud física y mental como la calidad del vínculo con los hijos, dificultando el acompañamiento y la supervisión parental.

Por otra parte, los factores protectores como la comunicación constante, el afecto expresado mediante gestos de cuidado, el apoyo familiar y la flexibilidad en la organización del hogar, se constituyen en pilares fundamentales para contrarrestar los efectos adversos del trabajo nocturno. Las familias que promueven la cooperación y el diálogo logran adaptarse mejor a los cambios, manteniendo un clima de respeto, comprensión y estabilidad emocional. Finalmente, la investigación concluye que la relación trabajo-familia en el contexto nocturno exige ser comprendida desde un enfoque psicosocial y de género, que reconozca el esfuerzo de las mujeres por equilibrar las demandas laborales y familiares. Se requiere promover políticas organizacionales más inclusivas, programas de apoyo familiar y estrategias comunitarias que

fortalezcan los recursos personales y sociales de estas trabajadoras, garantizando así su bienestar integral y el de sus familias.

## Recomendaciones

Desde la perspectiva de la psicología organizacional, los horarios nocturnos representan un conjunto de factores de riesgo psicosocial vinculados al diseño del trabajo, el ambiente físico y a las condiciones laborales que impactan directamente en la salud ocupacional de los trabajadores. Aamodt (2010) sostiene que las condiciones del ambiente de trabajo, incluyendo los turnos nocturnos, constituyen variables críticas que influyen en la satisfacción laboral, el desempeño y el bienestar psicológico de los colaboradores. En este contexto, el sistema de trabajo nocturno, cuando se combina con elevada carga física, clima organizacional deficiente y estilos de dirección inadecuados, puede afectar gravemente tanto la salud física como la mental del trabajador, generando consecuencias negativas en múltiples dimensiones de su vida (Peiró, 1999)

Las jornadas laborales extendidas sin pausas suficientes, la ausencia de políticas organizacionales de conciliación trabajo-familia y la rigidez en los horarios incrementan el agotamiento físico y emocional, además de intensificar la percepción de inequidad laboral entre los trabajadores nocturnos (Koseek et al, 2011; Wohrmann et al., 2020).

Adicionalmente, la exposición prolongada a condiciones ambientales inadecuadas propias del trabajo nocturno como la iluminación deficiente, niveles elevados de ruido, temperaturas extremas y espacios de descanso insuficientes, acentúan los niveles de estrés ocupacional, reduce la motivación intrínseca y deteriora la calidad de vida laboral percibida (Stevens et al., 2014). Por consiguiente, la gestión efectiva de riesgos psicosociales en el trabajo nocturno requiere intervenciones organizacionales sistemáticas y multinivel que prioricen el bienestar integral, la salud mental de las trabajadoras y la implementación de factores protectores

como el apoyo supervisorio, la flexibilidad horaria y el diseño ergonómico de turnos (Kossek et al., 2011; Aamodt, 2010)

### Referencias Bibliográficas

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional: un enfoque aplicado*. Cengage Learning Editores. <http://bibliotecas.uasb.edu.bo:8080/handle/20.500.14624/1297>
- Abramo, L. (2004). Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria <https://www.redalyc.org/journal/859/85950999007/html/>
- Abrefa Busia, K. (2025). Exigencias laborales y conflicto entre el trabajo y la familia entre madres trabajadoras en Ghana: el papel moderador del tipo de empleo. *Comunidad, Trabajo y Familia*, 1–23. <https://doi.org/10.1080/13668803.2025.2531815>
- Alfonso Hernández, Celia, Valladares González, Anais, Rodríguez San Pedro, Lisandra, & Selín Ganén, Marina. (2017). Comunicación, cohesión y satisfacción familiar en adolescentes de la enseñanza secundaria y preuniversitaria. *Cienfuegos 2014. MediSur*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2017000300009&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2017000300009&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Andrade, L. Landero, R (2015) Bases teóricas del conflicto trabajo-familia *Revista de Psicología*. (Universidad de Antioquía) Vol. 7 Núm. 1 Pág. 185-198 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5280338>
- Antolínez, B. (2013) Pilares del maltrato y la violencia intrafamiliar , *Avances en Enfermería: Vol. 11 No. 3 (1993)* <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/16768/17649>
- Arango, A. P. (2013). Los vínculos afectivos en las familias como recurso ante la vulnerabilidad. *Aletheia Revista de Desarrollo Humano Educativo y Social Contemporáneo*, 5(2), 90-107. <https://www.academia.edu/download/90919365/151.pdf>

Babativa, D. (2017). Psicología organizacional.

[https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25758w/Recurso1\\_Semana5.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25758w/Recurso1_Semana5.pdf)

Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2013). Principles of biomedical ethics (7th ed.). Oxford University Press.

Berrios, F, Medina. Padgeit, D. Mayorga, B. Su, H. 82002) Estudio analítico de trastornos del sueño en residentes de los posgrados de medicina de la UNAH: comparación del índice de atención preturno y posturno 12 y 24 horas y calidad de vida.

<https://www.bvs.hn/RMP/pdf/2002/pdf/Vol7-1-2002-13.pdf>

Bonaccorsi, N. (1999). El trabajo femenino en su doble dimensión: doméstico y asalariado.

Universidad Nacional de Luján. <https://www.redalyc.org/pdf/278/27800607.pdf>

Bosch, M. Riumallo, M. (2019) Familia y trabajo: ¿Se enriquecen mutuamente o viven en conflicto?

[https://www.ese.cl/ese/site/artic/20190618/asocfile/20190618165133/articulo\\_mar\\_\\_a\\_bosch\\_y\\_mar\\_\\_a\\_paz\\_riumall\\_\\_familia\\_y\\_trabajo.pdf](https://www.ese.cl/ese/site/artic/20190618/asocfile/20190618165133/articulo_mar__a_bosch_y_mar__a_paz_riumall__familia_y_trabajo.pdf)

Bravo, H., & López, J. (2015). Resiliencia familiar: una revisión sobre artículos publicados en español. Revista de investigación en Psicología, 18(2), 151-170.

<https://core.ac.uk/download/pdf/304896828.pdf>

Briz Clariget, María José. (2023). La importancia del cuidado de los vínculos en el sistema familiar frente a situaciones conflictivas. Opinión Jurídica, 22(48), a28. Epub September 06, 2023. <https://doi.org/10.22395/ojum.v22n48a28>

Bronfenbrenner, U. (1987). La ecología del desarrollo humano.

<https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/18032>

- Brougham, D., Haar, J., & Roche, M. (2015). Work-Family Enrichment, Collectivism, and Workplace Cultural Outcomes: A Study of New Zealand Maori. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 40(1), 19- 34.
- Calabrese, G., (2006). Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 34(4), 233-240. <https://www.redalyc.org/pdf/1951/195114542003.pdf>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work–family interface: Development and validation of a work–family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68(1), 131-164.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
- Cossio, S., Monier, S., & Reyna, E. (2009). Consecuencias del trabajo nocturno en las relaciones familiares, laborales, personales y de pareja de las enfermeras: Estudio ejecutado en el nuevo Hospital San Roque de la ciudad de Córdoba Junio-septiembre de 2009.  
<https://catalogo.biblio.unc.edu.ar/Record/enfermeria.3957>
- Costa, G. (2010). Shift work and health: Current problems and preventive actions. *Safety and Health at Work*, 1(2), 112–123. <https://doi.org/10.5491/SHAW.2010.1.2.112>
- DANE (2025) Boletín técnico <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLS-oct-dic2024.pdf>
- DANE (2025) Colombia-Gran Encuesta Integrada de Hogares  
<https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/819>

- Danhke, G. (1989). Investigación y comunicación. La comunicación humana: ciencia social. México, D.F.
- Delgado Chucuri, L. N., Fernández Álvarez, J. S., Secaira Alcívar, M. B., Valdez Vaca, E. Y., & Guillen Godoy, M. A. (2025). Impacto de la Fatiga Mental por Turnos Nocturnos en Personal Sanitario, Clínica Granados, Ecuador. *Revista Científica Multidisciplinar SAGA*, 2(2), 271-279. <https://doi.org/10.63415/saga.v2i2.107>
- Díaz-Bravo, Laura, Torruco-García, Uri, Martínez-Hernández, Mildred, & Varela-Ruiz, Margarita. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009&lng=es&tlng=es).
- Domínguez-Aguirre, L. R., Lozano-Jiménez, I., & Ramírez-Campos, Á. F. (2020). El rol del conflicto trabajo-familia en la relación del clima organizacional y las intenciones de salida. *Cuadernos de Gestión*, 87-97. <https://ojs.ehu.eus/index.php/CG/article/view/22312>
- Funcion Publica (2025) Ley 1232 de 2008  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31591>
- García Peña, J. J., Arana Medina, C. M., & Restrepo Botero, J. C. (2018). Estilos parentales en el proceso de crianza de niños con trastornos disruptivos. *Investigación y desarrollo*, 26(1), 55-74. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-32612018000100055&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-32612018000100055&script=sci_arttext)
- Gómez Gómez, F., García Villaluenga, L., Bolaños Cartujo, J. I., Garrigós Tembleque, S., Hierro Requena, M., & Tejedor Ureta, M. (2010). Cómo resolver los conflictos familiares.  
<https://docta.ucm.es/entities/publication/cc5a97f0-f3a5-45b0-8ee2-d302f58c2572>

- Gómez, M. (2016) Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia  
<https://www.redalyc.org/journal/4978/497857392009/html/>
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.  
<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amr.2006.19379625>
- Guamán-Pulgarín, E. T., Manzano-Merchán, F. O. (2024). Efectos del trabajo nocturno en la salud y bienestar de los profesionales de la salud. *Cienciometría*, 10(1), 624-635.  
<https://elibrary.ru/item.asp?id=74130289>
- Guatrochi, M. (2020). Nuevas configuraciones familiares: tipos de familia, funciones y estructura familiar. *Revista Redes*, (41), 11-18.  
<https://www.redesdigital.com/index.php/redes/article/view/44/28>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México, D.F. Editorial McGraw – Hill
- Infocop. (2018). El conflicto entre el trabajo y la familia como fuente de estrés: El papel modulador de las atribuciones. <https://www.infocop.es/el-conflicto-entre-el-trabajo-y-la-familia-como-fuente-de-estres-el-papel-modulador-de-las-atribuciones/>
- Jessor, R., Turbin, M. S., Costa, F. M., Dong, Q., Zhang, H., & Wang, C. (2003). Adolescent problem behavior in China and the United States: A cross-national study of psychosocial protective factors. *Journal of Research on adolescence*, 13(3), 329-360.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1532-7795.1303004>
- Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T. y Hammer, L. B. (2011). Apoyo social en el lugar de trabajo y conflicto entre el trabajo y la familia: un metaanálisis que aclara la influencia del apoyo general y específico para el trabajo y la familia por parte de los supervisores y

- las organizaciones. *Personnel Psychology*, 64(2), 289-313.  
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01211.x>
- Las Heras, M., Bosch, M. J. y Raes, A. M. L. (2015). Mediación secuencial entre la cultura favorable a la familia y los resultados. *Journal of Business Research*, 68(11), 2366-2373.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296315001605?via%3Dihub>
- Lasso Peñafiel, J. (2004). Introducción a la medicina del sueño. *Cienc. Trab*, 53-58.  
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-385348>
- Leyes.co (2025) Código Sustantivo del Trabajo Artículo 168. Tasas y liquidaciones de recargo.  
[https://leyes.co/codigo\\_sustantivo\\_del\\_trabajo/168.htm](https://leyes.co/codigo_sustantivo_del_trabajo/168.htm)
- López Núñez, M. I. (2020). Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia. <https://e-archivo.uc3m.es/rest/api/core/bitstreams/f3076d8f-d622-4c7c-a953-e3b0b492e173/content>
- Lugo, N. V., Vega, B. H., & Martínez, J. S. R. (2021). Psicología del trabajo. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(18), 44-46.  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/7095>
- Marulanda, I. (2007) Estrés laboral enemigos silenciosos de la salud mental y la satisfacción con la vida. <https://discapacidadesiquica.cl/wp-content/uploads/2022/07/Estres-Laboral-enemigo-silencioso-de-la-salud.pdf>
- Melillo, A. (2004). Resiliencia: conceptos básicos. Recuperado en <https://docs.google.com/document/d/16fwIkYcmzK9Gbhd5ds3A9w05F1Gr uv4dUmU-jKjxKw/edit>.  
<https://www.ugr.es/~javera/pdf/2-3-AG.pdf>
- Ministerio de Trabajo (2024) Plenaria de Cámara aprueba artículo que reglamenta el horario diurno y nocturno.

- Miró Morales, E., Cano, M. D. C., & Buela Casal, G. (2005). Sueño y calidad de vida. *Revista Colombiana de Psicología*, 14(1), 11-27.  
<https://investigacion.ujaen.es/documentos/5eebf28b29995209f4264d90>
- Monroy-Castillo, A., Trujillo-Moyo, M., Pastrana-Hernandez, V. Y., Sesma-Vázquez, M., Juárez-García, A., & Palacios-Hernández, B. (2025). Jornada laboral, estrés y conflicto trabajofamilia en trabajadores de Latinoamérica: una revisión sistemática. *Revista Salud UIS*, 57(1).
- Moreno, C. Báez, C (2010) Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-pr%C3%A1cticas.pdf>
- Moreno-Jiménez, B.; Mayo, M.; Sanz-Vergel, A. I.; Geurts, S.; Rodríguez-Muñoz, A. & Garrosa, E. (2009) Effects of work-family conflict on employees' well-being: The moderating role of recovery strategies. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 427.
- OIT (2024) Trabajo decente
- Oliva Gómez, E., & Villa Guardiola, V. J. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia juris*, 10(1), 11-20.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-85712014000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-85712014000100002&script=sci_arttext)
- Olson, D. H. (2000). Circumplex model of marital and family systems. *Journal of Family Therapy*, 22(2), 144-167. <https://doi.org/10.1111/1467-6427.00144>

- OMS (2024) La salud mental en el trabajo <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work#:~:text=Los%20riesgos%20para%20la%20salud,la%20vida%20familiar%20y%20laboral>.
- Pérez, Alejandro, Domínguez, Soto, & Cortés Gallego, Mónica María. (2012). Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XX. *Entramado*, 8(1), 72-88. Retrieved October 04, 2024, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-38032012000100006&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032012000100006&lng=en)
- Pérez, M. P., Jiménez, M. J. V., Garcés, S. A., & Sánchez, Á. M. (2015). El enriquecimiento trabajo-familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados. *Universia business review*, (45), 16-33. <https://www.redalyc.org/pdf/433/43335414001.pdf>
- Pérez-Rodríguez, Vanessa, Palací-Descals, Francisco, & Topa-Cantisano, Gabriela. (2017). Cultura de conciliación y conflicto trabajo/familia en trabajadores con turnos laborales. *Acción Psicológica*, 14(2), 193-210. Epub 11 de septiembre de 2023. <https://dx.doi.org/10.5944/ap.14.2.20024> [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-908X2017000200013&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1578-908X2017000200013&script=sci_arttext)
- Posada Bernal, S., & Castro de Amaya, L. (2013). Panorama, 2(5). El afecto y el cuidado como una experiencia de aprendizaje en familias víctimas de violencia intrafamiliar. <https://www.redalyc.org/pdf/3439/343929217005.pdf>
- R, Álvarez, b A, & Gómez B, Ingrid Carolina. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16),

- 89-106. Retrieved October 05, 2025, from  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-89612011000100007&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000100007&lng=en&tlng=es)
- Redorta, J. (2007). Entender el conflicto: la forma como herramienta.  
<https://www.sidalc.net/search/Record/UnerFceco:11396/Description>
- Rodríguez, L. G. A., & Hernández, R. L. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-197.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/25270>
- Román-Reyes, Patricia, Padrón-Innamorato, Mauricio, & Ramírez-García, Telésforo. (2012). Trabajo y familia: ¿cómo se articula esta frágil relación?. *Convergencia*, 19(60), 229-253.  
Recuperado en 05 de octubre de 2025, de  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-14352012000300008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352012000300008&lng=es&tlng=es).
- Rumayor, M. (2016). El problema de la autoridad en la familia frente al reto de las redes sociales. *Teoría de la Educación: Revista Interuniversitaria*: 28, 2, 2016, 75-92.  
<https://www.torrossa.com/gs/resourceProxy?an=3183768&publisher=FZ5922>
- Sánchez, G. D. D., Londoño, M. M. A., Lozano, N. Y., & Chavarría, E. F. V. (2015). Sobre la dinámica familiar. *Revisión documental. Cultura, Educación y Sociedad*, 6(2), 117-138.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7823294>
- Sarmiento, Y. L. (2020). Cohesión y adaptabilidad familiar y su relación con otros constructos: una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años (Trabajo de Investigación). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. Recuperado de  
<https://hdl.handle.net/11537/25730>

SUIN-JURISCOL (2024) Código Sustantivo del Trabajo, artículo 168 <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?ruta=codigo/30019323>

Tapia, M. (2008). La comunicación familiar: definición, teorías y esquemas. Recuperado de [https://www.academia.edu/21236962/La\\_Comunicaci%C3%B3n\\_Familiar\\_Definici%C3%B3n\\_Teor%C3%ADas\\_y\\_Esquemas](https://www.academia.edu/21236962/La_Comunicaci%C3%B3n_Familiar_Definici%C3%B3n_Teor%C3%ADas_y_Esquemas).

[https://www.academia.edu/download/58691526/La\\_Comunicacion\\_Familiar.\\_M\\_TAPIA.pdf](https://www.academia.edu/download/58691526/La_Comunicacion_Familiar._M_TAPIA.pdf)

Vegas, K. I. R. (2017). Estado del arte sobre los turnos rotativos y su impacto en la salud mental de los trabajadores Universidad San Buenaventura convenio Fundación universitaria Católica del Norte (Doctoral dissertation, Universidad de San Buenaventura).

Veloz, M. N. T., Pérez, J. C. G., Triguero, T. M., & Hernández, B. F. (2009). Efectos del trabajo nocturno en trabajadores de la salud de un hospital público universitario en la ciudad de Pinar del Río, Cuba. *Revista Psicología: Teoría e Práctica*, 11(3), 54-62.

<https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/ptp/article/view/2225>

Villavicencio Aguilar, Carmita Esperanza, & Villarroel Carrión, Mauricio Fabian. (2017).

Comunicación afectiva en familias desligadas. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 13(13), 15-39. Recuperado en

01 de septiembre de 2025, de

[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2017000100003&lng=es&tlng=es)

[081X2017000100003&lng=es&tlng=es. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2017000100003&script=sci_arttext)

[081X2017000100003&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2071-081X2017000100003&script=sci_arttext)

- Vitale, S. A., Varrica, A., & La Monica, M. (2015). Night work and family life: The impact on domestic activities and relationships. *Journal of Occupational Health Psychology*  
<https://www.sciencedirect.com/journal/index.php/jnep/article/view/7294/4497>
- Viveros, E. F., & Arias, L. (2006). *Dinámicas internas de las familias con jefatura femenina y menores de edad en conflicto con la ley penal: Características interaccionales*. Medellín: Fondo Editorial Fundación Universitaria Luis Amigó.  
[https://www.academia.edu/download/48501122/623\\_Dinamica\\_interna\\_familias\\_monoparentales.pdf](https://www.academia.edu/download/48501122/623_Dinamica_interna_familias_monoparentales.pdf)
- World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: Ethical principles for medical research involving human subjects. *JAMA*, 310(20), 2191-2194.  
<https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>

## Apéndices

### Apéndice A

#### *Consentimiento Informado*

Nombre del proyecto:

Factores protectores y de riesgo asociados a la relación trabajo - familia en mujeres que laboran en jornada nocturna, planta de beneficio de aves de corral, Bogotá.

Fecha:			
Nombre del participante:			
Documento de identificación		No:	
Ciudad y dirección de residencia:			
Teléfono de contacto:		Celular:	
Nombre del tutor o representante legal:			
Documento de identificación		No:	
Ciudad y dirección de residencia:			
Teléfono de contacto:		Celular:	

El grupo de investigación Desarrollo Sociocultural, Afecto y Cognición y el Semillero de investigación Integralidad Sociofamiliar – ISOFA, de la Escuela de Ciencias Sociales Artes y Humanidades de la UNAD, le invita a participar en el proyecto titulado: Factores protectores y de riesgo asociados a la relación trabajo - familia en mujeres que laboran en jornada nocturna, planta de beneficio de aves de corral, Bogotá (COMO SE MENCIONA EN LA PARTE SUPERIOR).

Su participación es TOTALMENTE VOLUNTARIA. Tenga en cuenta que se le pedirá el favor de suministrar información personal, la cual será consignada en nuestras bases de datos.

Si tiene alguna pregunta por favor no dude en hacerla a alguno de nuestros investigadores, quien con mucho gusto aclarará sus inquietudes. Puede realizar todas las preguntas que quiera ahora o durante el tiempo que dure la investigación. Usted puede retirarse del estudio cuando lo desee aún si ha aceptado inicialmente.

El objetivo de esta investigación es: identificar los factores protectores y de riesgo asociados a la relación trabajo - familia en mujeres que laboran en jornada nocturna, planta de beneficio de aves de corral, Bogotá, lo cual es importante para reconocer el impacto familiar de las familias que trabajan en la jornada nocturna y sus bondades frente al acompañamiento de su familia.

Usted fue elegido para participar en este estudio porque: hace parte del grupo de mujeres que trabaja en esta jornada nocturna en la planta de beneficio de aves de corral y consideramos nos apoyará significativamente para comprender sus dinámicas de vida.

Este proyecto de investigación tendrá una duración de (7) meses. Al cabo de dicho tiempo usted será notificado para conocer los resultados obtenidos (si aplica).

Esta investigación se encuentra catalogada así (Resolución 8430 de 1.993, Art.11):

Sin riesgo

Con riesgo mínimo

Riesgo mayor que el mínimo

De acuerdo con esto, usted tiene riesgo mínimo porque la investigación a realizar se basará en un estudio que emplea registro de información cualitativa, propio de las ciencias sociales, como son la encuesta de interacción trabajo-familia (SWING) y un grupo focal, a través de los cuales no se modificará su conducta; por el contrario, los investigadores velarán desde el inicio y hasta la culminación del proyecto, tanto en el corto, mediano y largo plazo por “hacer el bien”, como una obligación moral de actuar en beneficio de los demás, en coherencia con los impactos sociales del proyecto

Por lo anterior, expreso mi voluntad de participar y conscientemente, en uso de mis plenas facultades, firmo el día \_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

Firma del participante o representante legal: \_\_\_\_\_

CC No: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

## **Apéndice B**

### *Grupo Focal*

#### **Preguntas orientadoras**

##### **Dinámica familiar**

#### **¿Cuál considera que es el impacto del trabajo nocturno en la dinámica familiar?**

Componentes de la dinámica familiar

#### **1. Cohesión familiar**

¿De qué manera se mantiene unida la familia a pesar de trabajar en horario nocturno?

¿Qué actividades se realizan junto a la familia para fortalecer los lazos familiares?

¿Cómo afecta la ausencia nocturna la participación en celebraciones familiares?

¿En qué momentos sienten que la familia se ha distanciado y de qué manera se afronta?

#### **2. Afecto**

¿De qué forma se expresa el cariño y la cercanía emocional con los hijos o con la pareja?

¿Sienten que el cansancio y la distancia afectan la forma de dar recibir afecto?

¿Qué gestos o palabras usan para mantener el vínculo afectivo en días difíciles?

¿Sus hijos o familiares le han manifestado sentimientos de falta de afecto por su trabajo nocturno?

#### **3. Comunicación**

¿Qué tan fácil o difícil es la comunicación con sus hijos o familia durante el horario del trabajo nocturno?

¿Qué estrategias usan para mantener la comunicación fluida con el núcleo familiar?

¿Siente que existen temas importantes que se dejan de hablar por falta de tiempo o cansancio?

¿Cómo son las conversaciones en casa con la familia cuando se debe dormir en el día?

#### **4. Manejo de conflicto**

¿Qué tipos de conflictos surgen en la familia debido a su horario laboral y de qué manera los enfrenta?

¿Quién o que les ayuda a resolver desacuerdos entre la familia relacionados con el trabajo nocturno?

¿Han tenido que postergar o evitar la resolución de problemas familiares por el horario nocturno?

¿Qué tan fácil o difícil es llegar a acuerdos cuando hay diferencia de horarios entre los miembros de la familia?

#### **5. Ejercicio de la autoridad**

¿Cómo logran ejercer su rol de autoridad y orientación con sus hijos en el horario de trabajo nocturno?

¿Sienten que su ausencia durante la noche afecta su papel como figura guía o control en el hogar?

¿Qué hacen cuando se debe establecer límites o normas sin estar presentes físicamente en el hogar?

¿Consideran que otros miembros de la familia han asumido su rol de autoridad y como lo perciben?

## Apéndice C

### *Entrevista Semiestructurada*

1. ¿Como ha influido el trabajo nocturno en su vida familiar y personal desde que decidió laborar en este horario?
2. ¿Qué situaciones o condiciones considera usted como riesgosa o difícil al trabajar de noche en relación con su familia?
3. ¿Qué apoyos, recursos o estrategias han ayudado a mantener el equilibrio entre su trabajo nocturno y su vida familiar?
4. ¿Cómo se da la comunicación con sus hijos o pareja durante los días que trabaja en el horario nocturno?
5. ¿Qué aspectos del trabajo nocturno considera que afectan directamente la forma en que se toman decisiones o se resuelven conflictos en el hogar?
6. ¿Puede contar un ejemplo de una situación en la que se sintió que el trabajo nocturno afecto la relación con su familia?
7. ¿Cuáles son las principales dificultades que enfrentas al momento de organizar tus tareas domésticas y familiares?
8. ¿Cómo es el apoyo que recibes de tu entorno (pareja, hijos, familiares, vecinos)
9. ¿Has pensado cambiar de horario de trabajo? ¿Por qué?
10. ¿Cómo reaccionan sus hijos o pareja ante la ausencia en la noche en el hogar?
11. ¿Qué significa para usted tener apoyo familiar? ¿Quién le brinda ese apoyo?
12. ¿Cómo manejas el cansancio o la carga emocional del trabajo al llegar a casa?

**Apéndice D***Cuestionario SWING*

	<b>Afirmaciones</b>	<b>Escala</b>			
		<b>Nunca</b>	<b>Algunas veces</b>	<b>Frecuentemente</b>	<b>Siempre</b>
	Estás enojado en tu hogar porque tu trabajo es muy agotador.				
	Te resulta complicado atender a tus obligaciones familiares porque estás constantemente pensando en tu trabajo				
	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a tus actividades laborales.				
	Tu horario de trabajo hace que te resulte complicado atender tus obligaciones familiares.				

	Te falta energía para realizar actividades de recreación con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.				
	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus actividades favoritas o pasatiempos				
	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en tu hogar				
	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.				
	La situación en tu hogar te hace estar tan enojado que descargas tu angustia en tus compañeros de trabajo.				
0	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo				

	porque estás preocupado por asuntos familiares.				
1	Has notado que los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.				
2	Has notado que cuando tienes problemas con tu pareja/familia/amigos tienes menos ganas de trabajar				
3	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.				
4	Desempeñas mejor tus obligaciones familiares gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo				
5	Cumples debidamente con tus responsabilidades en el hogar porque en tu trabajo has				

	aprendido la capacidad de comprometerte con las cosas				
6	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en tu hogar				
7	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.				
8	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable.				
9	Te tomas las responsabilidades laborales seriamente porque en tu hogar debes hacer lo mismo.				
0	Cumples debidamente con tus responsabilidades				

	laborales porque en tu hogar has aprendido a cumplir con lo que te comprometes.				
1	El tener que organizar tu tiempo en tu hogar ha hecho que aprendas a organizar mejor tú tiempo en el trabajo				
2	Te sientes tranquilo en el trabajo porque tu vida en tu hogar está bien organizada.				