

Percepciones de políticas e instrumentos organizacionales por parte de trabajadores,
dirigidas al equilibrio entre trabajo y vida familiar

Nathalia Osorio Sánchez-Correo: nata2514@hotmail.com

Artículo de investigación presentado para optar al título de Psicólogo

Asesor: Paola Andrea Zapata Lugo- Magíster (MSc) Magíster en Gestión Social
Empresarial



Universidad de San Buenaventura Colombia

Facultad de Psicología

Psicología

Santiago de Cali, Colombia

2019

Citar/How to cite	(Osorio, 2019)
Referencia/Reference	Osorio (2019). Percepciones de políticas e instrumentos organizacionales por parte de trabajadores, dirigidas al equilibrio entre trabajo y vida familiar(Trabajo de grado Psicología). Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Psicología, Cali.
Estilo/Style: APA 6th ed. (2010)	



Bibliotecas Universidad de San Buenaventura



Biblioteca Digital (Repositorio)
<http://bibliotecadigital.usb.edu.co>

- Biblioteca Fray Alberto Montealegre OFM - Bogotá.
- Biblioteca Fray Arturo Calle Restrepo OFM - Medellín, Bello, Armenia, Ibagué.
- Departamento de Biblioteca - Cali.
- Biblioteca Central Fray Antonio de Marchena – Cartagena.

Universidad de San Buenaventura Colombia

Universidad de San Buenaventura Colombia - <http://www.usb.edu.co/>

Bogotá - <http://www.usbbog.edu.co>

Medellín - <http://www.usbmed.edu.co>

Cali - <http://www.usbcali.edu.co>

Cartagena - <http://www.usbctg.edu.co>

Editorial Bonaventuriana - <http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/>

Revistas - <http://revistas.usb.edu.co/>

Resumen

Las apreciaciones y percepciones sociales sobre el trabajo y la familia no han cambiado al mismo ritmo con que se ha transformado el mercado laboral, por tal motivo, esta investigación pretende ahondar sobre este fenómeno empleo-familia que con gran fuerza se ha venido estableciendo gracias a numerosos factores de carácter social, individual, político y empresarial. Este artículo analiza la percepción que se tiene desde el lugar de los trabajadores en torno a las políticas e instrumentos organizacionales que faciliten un equilibrio tanto en la esfera laboral como familiar. Se tomó como unidad de análisis seis trabajadores que pertenecieran a cuatro empresas vinculadas al sector del gran comercio y almacenes de cadena de la ciudad de Santiago de Cali (Colombia), teniendo en cuenta una serie de atributos de homogeneidad y heterogeneidad. Se utilizó como instrumento de recolección de la información, la entrevista en profundidad. Los resultados fueron divididos en categorías y subcategorías, la categoría de políticas organizacionales tiene como subcategoría horas de jornada laboral, días a la semana de la jornada laboral, cumplimiento de vacaciones y días otorgados y tipo de contrato laboral; la categoría instrumentos organizacionales tiene como subcategoría manejo de horarios y turnos, manejo de horas extras, flexibilidad en permisos, manejo de comunicaciones en la jornada laboral y percepción del trabajo actual. El estudio concluye que, para el sector del gran comercio y almacenes de cadena, equilibrar la vida familiar y laboral en sus trabajadores, es un compromiso que se tiene en deuda, y el cual debe ser un factor primordial dentro de las dinámicas laborales, ya que la ausencia de políticas e instrumentos organizacionales que promuevan dicho equilibrio hace que los trabajadores cada vez más se sientan carentes de estrategias que les permitan conciliar la esfera laboral y familiar.

Palabras claves: *Trabajo, Familia, Políticas organizacionales, instrumentos organizacionales, equilibrio, conflicto empleo-familia, responsabilidad social empresarial.*

Abstract

The appraisals and social perceptions on the work and the family have not changed to the same pace with which the labor market has transformed, for such a motive, this investigation tries to deepen on this phenomenon employment - family that with great force one has come establishing thanks to numerous factors of social, individual, political and managerial character. This article analyzes the perception that has from the place of the workers concerning the policies and instruments organizational that facilitate a balance so much in the labor as familiar sphere. One took hard-working six as a unit of analyses that concerned to four companies linked to the sector of the great trade and stores of chain of the city of Santiago of Cali (Colombia), having in it counts a series of attributes of homogeneity and heterogeneity. It was in use as instrument of compilation of the information, the interview in depth. The results were divided in categories and subcategories, the category of policies organizational takes as a subcategory hours of labor day, days to the week of the labor day, fulfillment of vacations and granted days and type of labor contract; the category instruments organizational has as subcategory I handle of schedules and shifts, managing of overtime, flexibility in permissions, managing communication in the labor day and perception of the current work. The study concludes that, for the sector of the great trade and stores of chain, to balance the familiar and labor life in his workers it is a commitment that is had in debt, and which must be a basic factor inside the labor dynamics, since the absence of policies and instruments organizational that promote the above mentioned balance, does that the workers increasingly feel lacking in strategies that allow them to harmonize the labor and familiar sphere.

Key words: *Work, Family, Organizational policies, organizational instruments, balance, employment-family conflict, corporate social responsibility.*

Introducción

Profundizando sobre de las dinámicas que han influenciado en la relación de la vida familiar y laboral, es imprescindible partir desde una perspectiva analítica en cuanto a las transformaciones que han venido experimentando el modelo familiar y laboral dentro de la sociedad, principalmente en las últimas décadas; transformaciones que tanto la familia como el trabajo han venido moldeando respecto a las prácticas sociales, políticas y culturales que han atravesado a lo largo de la historia y que se convierten en punto clave para tratar de comprender más a fondo como estos cambios y evoluciones tienen por lo general efectos colaterales entre estos dos conceptos.

Transformaciones y evolución del concepto trabajo-familia

Los hogares y las organizaciones familiares se relacionan con el mercado de trabajo y la organización de redes sociales, por lo que tendencias tales como las tasas de fecundidad y de divorcio, o los procesos de envejecimiento, son parte de procesos sociales y culturales más amplios y están también sujetos a políticas públicas

(Arriagada, 2007). Como institución social básica, la familia no puede estar ajena a valores culturales y a los procesos políticos de cada momento o período histórico.

Las percepciones sociales sobre el trabajo y la familia no han tenido el mismo ritmo de cambio que si ha tenido el mercado laboral y su transformación en la historia. Corporaciones y empresas presentan, hoy en día, unas líneas maestras de estructuración del trabajo que responden a los intereses y las necesidades de un empleado tipo de sexo varón perteneciente a un modelo familiar basado en el hombre como sostén económico y la mujer en el doble rol de pilar de la familia y subordinada del primero (Caballero, 2000). Este modelo o tipo de trabajador ideal hombre tal y como se plantea en lo anterior, no sólo es discriminatorio para las mujeres sino también para los hombres que han asumido sus responsabilidades familiares.

En tanto a las transformaciones del trabajo y los conceptos que recaen bajo este fenómeno, es importante mencionar que desde tiempo atrás el trabajo ha sido una actividad primordial, en la cual, las personas buscan garantizar además de la

subsistencia, un bienestar integral y la obtención de recursos tanto materiales como emocionales en su autorrealización, logrando con esto, contribuir al desarrollo de la sociedad en general. De esta manera, así como ha ido evolucionando el trabajo, también lo han hecho las formas de trabajar, o viceversa, pues el trabajo y la formas de trabajar forman un equipo que va en pro de la evolución de la humanidad (Patiño, 2015). Como en todo proceso de cambio y evolución existe conflicto, el trabajo no es la excepción y éste ha tenido diferentes situaciones de conflicto a través del tiempo.

El cambio del modelo de acumulación implica además el cambio del paradigma tecnoeconómico, el cual, exige nuevos retos al trabajador en cuanto a su labor y desempeño dentro de la organización. Algunos de estos retos van desde nuevas formas de las relaciones laborales, la incertidumbre frente a la posibilidad de conseguir empleo, su naturaleza y esquemas, el cubrimiento de su seguridad social y, con todo ello, la posibilidad de desarrollo en tanto ser humano (Zerda, 2012).

Estas transformaciones vinculadas al concepto de trabajo no solo han tenido

repercusiones en el contexto laboral, fuera del trabajo ha implicado pérdida del límite entre lo privado y lo público, limitación del tiempo para el ocio y la familia, mayores niveles de endeudamiento en los asalariados, desclasamiento posjubilación, una proporción cada vez mayor de desempleo en la población económicamente activa, aumento de la inseguridad social en muchos niveles y desmercantilización prematura, entre otros (Orejuela, Londoño, & Zapata, 2016).

De acuerdo con La transformación y la evolución tanto de la institución de la familia como del trabajo estarán ligadas intrínsecamente por el cambio de generaciones, que conlleva a nuevas exigencias y dinámicas relacionales, propias de cada cultura y sociedad del sujeto. Para Golik (2013) “Cada generación desarrolla la denominada *personalidad generacional* que determina los valores, creencias y expectativas; lo que los individuos esperan del trabajo, el tipo de entorno laboral deseado y las actitudes y motivaciones laborales. Estas características son únicas de cada generación” (p.109).

Diversas perspectivas del Conflicto empleo-familia

Si bien las primeras exigencias sobre la conciliación entre empleo-familia o vida privada tuvieron lugar en los países desarrollados, a comienzos de la década de 1970, luego de la ruptura del modelo de referencia de la era industrial en la cual predominaba la estructura familiar clásica— es a partir del año 1990 cuando el tema adquiere un desarrollo exponencial (Golik, 2013).

Por otro lado, el conflicto entre balance trabajo y familia tiene sus fundamentos en el desempeño de roles, en los cuales, el sujeto busca satisfacer las expectativas personales en cada escenario en el que se encuentre, haciendo esto que el desempeño de un rol genere un conflicto en el resultado de otros roles, por tal motivo, al hablar del conflicto entre los dominios de la familia y el trabajo debemos tener en consideración los roles que los conforman, ya que, el comportamiento vinculado con un rol está constituido por varias acciones recurrentes de las personas que, a su vez, se entrelazan con las acciones repetitivas de los demás, con el fin de lograr un resultado esperado (Otálora, 2007).

Cuando se habla de la relación entre trabajo y familia, se introducen diversas perspectivas en torno a esta correspondencia, una de ellas es una visión tanto negativa como positiva que contiene esta relación y las implicaciones que estas miradas tienen en el núcleo familiar. La relación entre el trabajo y la familia tiene dos visiones: una negativa, en la cual se presenta un conflicto entre ambas esferas; y una positiva, en la que lo primordial es el equilibrio entre estas (Ortega, Rodríguez, & Jiménez, 2013). En relación con la primera mirada, estudios argumentan que independiente del género, las personas que experimentan estrés en el trabajo tienen interacciones poco amables e incluso de carácter agresivo dentro del núcleo familiar, respondiendo con más sanciones a los comportamientos de sus hijos. Además, la investigación sugiere que aquellos que están física y emocionalmente fatigados por el trabajo tienden a ser menos sensibles, participativos y solidarios con sus hijos.

Por otra parte, otra de las perspectivas con respecto a la relación entre trabajo y familia, han sido abordadas desde las transformaciones que ha sufrido el trabajo y como estos cambios han traído

diversas repercusiones en las dinámicas familiares. El mercado de trabajo ha sufrido grandes transformaciones en las últimas décadas, la tradicional división de tareas, por la cual los hombres salían a trabajar mientras las mujeres se dedicaban al cuidado del hogar, ha dado paso a un nuevo paradigma. Actualmente, unos y otras se plantean una carrera profesional compatible con las exigencias de la vida familiar, muchas veces presionados por necesidades económicas (Debeljuh & Jáuregui, 2004). De acuerdo a esto, es posible que surjan conflictos y dilemas cuando se busca conciliar las demandas de una profesión con las necesidades familiares, ya que en muchos casos, las presiones pueden llevar al agotamiento físico e incluso al surgimiento de enfermedades en los sujetos.

Una de las consecuencias de estas transformaciones y cambios que genera el conflicto entre el trabajo y la familia, se ve evidenciado según Chinchilla, Poelmans, & León (2003) “No solo por parte de las mujeres profesionales, que son quienes siguen asumiendo la principal responsabilidad de la familia, sino también por parte de los hombres, quienes se implican cada vez más en las tareas familiares” (pág. 2). Teniendo en cuenta lo

anterior, existen diversas investigaciones, las cuales revelan que las parejas de doble ingreso manifiestan dificultades al combinar trabajo y familia. Según los investigadores de estos estudios, la causa es la falta de flexibilidad estructural en el trabajo.

Analizando la relación de trabajo y familia en el contexto de América Latina, es importante recalcar que la flexibilidad ha jugado un papel esencial en la reestructuración del mundo laboral y del sistema salarial. En América Latina, al igual que en el resto del mundo, la búsqueda de flexibilidad ha transformado el manejo laboral del estilo fordista, generando cambios como las nuevas formas de definición de puestos; ha denotado la tendencia hacia el trabajo polivalente y la alta asignación de valor al trabajo de equipo, ha efectuado una reconsideración del sistema salarial y de la estabilidad laboral a través de más alta rotación de personal y temporalidad; todo lo cual ha generado deterioro en la calidad del trabajo y diferentes tipos de inseguridades para el trabajador (Macías & Suescún, 2012).

El conflicto en mención integra derivaciones importantes a analizar, tanto

en el ámbito laboral como familiar en los sujetos. “Los trabajadores que se enfrentan a estos conflictos pueden decidir tener menos hijos, posponer tener hijos, o no tener hijos en absoluto. Pueden decidir dejar la mano de obra o reducir sus horas de trabajo o su nivel de responsabilidad” (Davies, 2013, pág. 2). Se debe tener en cuenta que estas elecciones podrían representar una pérdida económica para los empleadores y la sociedad en términos de educación y experiencia de trabajo.

Es en este sentido, algunas investigaciones basadas en las consecuencias relacionadas con el conflicto trabajo-familia, han introducido en su estudio tres categorías de dichas consecuencias. La primera categoría, está compuesta por aquellos conflictos relacionados con efectos en el trabajo (tales como la satisfacción laboral, el compromiso con la organización, el desempeño en el trabajo). En una segunda categoría, se ubican las consecuencias no relacionadas con el trabajo (tales como la satisfacción con la vida, la satisfacción marital, la satisfacción del placer) y, en una tercera categoría, las consecuencias relacionadas con el estrés (tales como la depresión, el agotamiento, la tensión psicológica general) Allen et al (como se

citó en Del Castillo, Fuchs, Vera, Arizkuren, & Agarwala, 2011).

Por otro lado, otros estudios afirman que existen variables que dan cuenta de la existencia del conflicto trabajo-familia y que estos pueden asociarse con niveles de satisfacción y flexibilidad laboral en los trabajadores. Algunas de las variables encontradas en estudios realizados van desde satisfacción laboral, compromiso organizacional, implicación con el trabajo, flexibilidad temporal, flexibilidad espacial, tiempo de trabajo, autonomía o flexibilidad en el trabajo, rendimiento, apoyo por parte de superiores tipo de jornada laboral, entre otras, agregando además que la satisfacción vital es la variable que no pertenece al ámbito laboral más relacionada con el conflicto trabajo-familia, ya que se utiliza como un índice de en qué medida es personalmente satisfactorio y promueve el bienestar personal el desempeño de roles múltiples (Aguirre & Martínez, 2006). En general, las investigaciones concluyen que mayores niveles de conflicto trabajo-familia están asociados a menores niveles de satisfacción vital informada.

Dentro del equilibrio entre trabajo y vida familiar, las políticas e instrumentos organizacionales juegan un papel fundamental en la obtención de dicho equilibrio, pues son estos, los encargados de crear, promover y mantener prácticas organizacionales enfocadas a velar, no solo por la vida laboral del trabajador y sus derechos como tal, sino también de dar lugar a la esfera familiar de los trabajadores y la significación que esta tiene en ellos. Por tal motivo, cada vez son más las empresas que se han vinculado a crear y promover una responsabilidad social empresarial (RSE) basada principalmente en conocer y diseñar programas que garanticen este equilibrio entre la vida familiar y laboral de los trabajadores.

Políticas organizacionales

Según investigaciones realizadas en Colombia, este es un país que cuenta con una reforma laboral que incluyó significantes aspectos en pro del bienestar integral del trabajador. Según lo expuesto por Ramírez & Núñez (2000) estos autores afirman que:

Colombia es uno de los cinco países latinoamericanos que

implementó una reforma laboral de importantes alcances dentro de un paquete integral de reformas estructurales que incluyeron las siguientes: liberalización de importaciones (1990-1991), liberalización del mercado cambiario y adopción del sistema de bandas (1991), liberalización de la cuenta de capitales (1991), independencia del Banco de la República (1991-1992), descentralización fiscal (1991-1993), reformas tributarias (1990, 1992, 1995), reformas laboral (1990), reforma pensional y de salud (1993), y privatizaciones y concesiones (1991, 1994) (pág. 7).

Las acciones y políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar se plantean como una “Herramienta útil para transformar esta situación. Se trata de aquellas intervenciones que buscan facilitar una combinación adecuada de inserción laboral, atención de las responsabilidades de cuidado, y disfrute del resto de los ámbitos de la vida personal, familiar y comunitaria” (Rodríguez, Giosa, & Nieva, 2009, pág. 1).

Las políticas organizacionales o empresariales que buscan la conciliación de la vida familiar y laboral, deben por lo general tener estructuras que permitan su definición y aplicación dentro de un campo organizacional determinado. “Las políticas de conciliación entre la vida profesional y la familiar están conformadas por un conjunto de disposiciones heterogéneas, que tienen el denominador común de arbitrar medidas de integración entre la esfera productiva y la reproductiva” (Benito, 2010, pág. 68).

La puesta en ejecución de una política, implica delimitar un campo de intervención, para lo cual “Se ponen a circular una serie de argumentos a partir de los cuales se fijan imágenes sobre el problema a resolver, así como los dispositivos organizacionales y procedimentales encargadas de producir los servicios que fija una política” (Tapia, 2011, pág. 106).

No se puede desconocer que, los poderes públicos han atribuido grandes esfuerzos por implementar instrumentos que generen un mayor bienestar e integridad en el contexto laboral. Tradicionalmente han sido los Poderes

Públicos los encargados de establecer instrumentos para la eliminación de la discriminación por razón de sexo, a fin de lograr la real y sustancial equiparación entre mujeres y hombres, mediante políticas de fomento del empleo primero, y el desarrollo de leyes para conciliar la vida familiar y profesional (Caballero, 2000). Lo anterior se busca cumplir mediante objetivos y propuestas que apunten a una mejor organización de los horarios de trabajo y del tiempo, concesión de permisos, licencias, entre otras.

Las normas internacionales de trabajo incluyen los convenios (tratados internacionales legalmente vinculantes si están ratificados) y las recomendaciones (directrices no vinculantes). Algunas de ellas abordan en específico el tema central de este informe: la relación entre vida laboral y familiar. “Aquí se hace referencia a los Convenios de la OIT: el 183, sobre la protección de la maternidad y el 156, sobre trabajadores con responsabilidades familiares. Estas normas se complementan con las recomendaciones 191 y 165, respectivamente” (Grynspan & Maninat, 2010, p. 22). Los otros convenios clave para la igualdad de género son: el Convenio 100 sobre igualdad de remuneraciones por trabajo de igual valor

y el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación.

Dentro del marco internacional, es importante recalcar que países Europeos llevan un largo recorrido en cuanto a la implementación, desarrollo y aplicación de políticas organizacionales que permitan establecer un balance entre la vida laboral y familiar de los trabajadores. Para el caso de países latinos, como es el caso de Colombia, lo que predomina es una fuerte debilidad, cuando no la total ausencia de políticas públicas y de acciones privadas en favor de la conciliación entre vida laboral y familiar (Rodríguez, Giosa, & Nieva, 2009). Esto, sumado a las particularidades de los mercados laborales y a la desigual distribución de oportunidades que caracterizan a la región.

Sin embargo, también se debe mencionar que según lo expuesto por Lewis (como se citó en Jiménez & Aravena, 2015) la presencia de políticas de conciliación trabajo-familia no son suficientes para cambiar la estructura de trabajo de una empresa, pues también es necesario presentar una cultura de funcionamiento en la organización que las apoye, especialmente, en los valores e

ideas que determinan cuál es el “trabajador ideal”. Esto afecta directamente a la manera en que estas políticas serán percibidas dentro de la organización (p.130).

En la actualidad han vuelto a cobrar fuerza concepciones mucho más favorables hacia a un Estado proactivo en la creación de condiciones de bienestar para las personas. “Este es un buen punto de partida para el desarrollo de políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral, las cuales, junto a la legislación, tienen un objetivo común: hacer fluida la interacción entre ambos espacios” (Grynspar & Maninat, 2010, p. 16).

Instrumentos organizacionales o buenas prácticas

El crecimiento acelerado de las organizaciones las ha llevado a presentar cambios que las obligan a ser competitivas, exigiendo mantener al gerente preparado, el cual, sepa comprender la conducta individual y grupal del talento humano disponible para vincularlas según las propias metas de la empresa. “Para esto se deben implantar una planificación valida que se oriente a la

efectividad organizacional; de aquí depende que cualquier empresa conlleve un éxito sostenible” (Del canto, Salazar, Serino, & Martinez, 2014, pág. 21).

Diversas investigaciones han determinado que los instrumentos organizacionales están correlacionados con prácticas empresariales y personales que van en busca de mejorar e incrementar un clima organizacional satisfactorio, el cual, garantice y promueva mejores resultados en el quehacer de los trabajadores, sin dejar a un lado la búsqueda de un balance en la vida no solo laboral sino familiar de estos. Kerr (como se citó en Benito 2010) piensa que “La adopción de valores y prácticas democráticas en las organizaciones se ha convertido en política y moralmente inevitable para poder conseguir la integración de la vida laboral y familiar” (pág. 68) .

Para Idrovo (2006) “Los instrumentos organizacionales están correlacionados con los facilitadores familiarmente responsables, los cuales son definidos como “elementos básicos que ayudan a las organizaciones a poner los valores en práctica de manera que se fomente una cultura organizativa flexible

y responsable” (pág. 56). Es esencial relacionar los instrumentos organizacionales con el concepto de democracia organizativa, en la cual se pretende apelar a todos aquellos esfuerzos que, dentro de una organización, persiguen la armonización de los objetivos individuales de sus miembros y de los objetivos colectivos (Benito, 2010). La forma de democracia organizativa más común, es la asociada con el incremento en la participación generalizada de los empleados/as en la toma de decisiones y en la gestión.

Para Robbins & Judge (2009) los instrumentos están relacionados con las políticas organizacionales, las cuales, tienen como componente esencial un comportamiento político en las organizaciones que hace referencia a aquellas actividades que no requieren ser parte del papel formal de alguien en la organización, pero que influyen o tratan de influir en la distribución de las ventajas y desventajas al interior de ésta (pág. 461).

Siguiendo una línea analítica y descriptiva de diversas investigaciones que han centrado su estudio en caracterizar algunos programas en pro de la calidad de vida del empleado. En algunas ocasiones

los instrumentos organizacionales son diseñados a través de estrategias motivacionales, comunicacionales, de programación neurolingüística que garantizaran la optimización de la calidad del clima organizacional en las empresas (Del canto, Salazar, Serino, & Martinez, 2014). Lo anterior se hace con la finalidad de brindar una perspectiva teórica y referencial acertada para el establecimiento de las mismas con el objetivo de enfrentar las posibles desviaciones de forma efectiva, mejorando la calidad del clima laboral y redundando en un alto desempeño y productividad.

Lo expuesto anteriormente hace indispensable que tanto el Estado y las organizaciones estructuren y ejerzan instrumentos que provean, impulsen y garanticen a los trabajadores oportunidades de empleabilidad, condiciones aptas de trabajo, seguridad social, remuneraciones justas, así como un horario laboral que permita crear un balance del trabajo con la vida familiar.

Empresas Familiarmente responsables

En el mundo del trabajo actual, la temática de responsabilidad social ha cobrado gran importancia, por el

reconocimiento que hace de las acciones internas y externas en la organización. En este sentido, el impacto del reconocimiento de estas empresas familiarmente responsables tienen en la sociedad, se relacionan con las diferentes acciones que realizan dichas empresas frente a las actividades que producen, ya sean acciones que se encaminan a minimizar los impactos negativos o a potenciar el bienestar y la calidad de vida de la sociedad, convirtiéndose en una nueva manera de entender la gestión empresarial (Aldana, 2016). Esto permite visibilizar el papel de las empresas en la sociedad con el aporte a la calidad de vida, debido a que se implementan acciones que benefician a diferentes grupos de interés como empleados, clientes, proveedores y comunidad en general.

Desde el punto de vista económico el planteamiento empresarial debería ser considerar la aplicación de medidas de conciliación como un instrumento y una herramienta que aporte una ventaja competitiva a la empresa. “La creación de este nuevo escenario tiene que venir dado por la asunción voluntaria de compromisos que van más allá de las obligaciones legales o convencionales” (Dancausa,

2007, pág. 52). Este tipo de compromisos se basan en lo que se ha venido a denominar responsabilidad social de la empresa: “Trabajar bajo un modelo organizativo que contribuya al desarrollo económico de la organización y que mejore la calidad de vida de la población ocupada y de su entorno” (Dancausa, 2007, pág. 52).

Teniendo en cuenta algunas definiciones sobre responsabilidad social corporativa (RSC) es importante mencionar que en la actualidad son muchas las empresas que van encaminadas a incorporar dentro de su estructura dicho aspecto, pero que, aún se encuentra tímida y pausada su proceso de implementación y aplicación. Arredondo, Rosas, & Villa (2011) exponen que:

El Foro Económico Mundial define como responsabilidad social corporativa (RSC) la contribución de una compañía a la sociedad a través de sus actividades esenciales como empresa, su inversión social y sus programas filantrópicos, así como su trabajo con las políticas públicas. Por su parte, la Unión Europea la define como “la integración voluntaria, por parte de

las empresas, de las preocupaciones sociales y ambientales en sus operaciones comerciales y en las relaciones con sus interlocutores” y señala que “la principal función de una empresa consiste en crear valor y generar así beneficios para sus propietarios y accionistas. Pero también puede contribuir a la vez al bienestar de la sociedad” (pág. 223).

Por otra parte Chinchilla & Torresano (2014) definen la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) como el compromiso de una organización hacia las necesidades de sus grupos de interés por medio de una implicación voluntaria que va más allá del límite de la ley. La Responsabilidad Familiar Corporativa (RFC) es el compromiso de una organización para impulsar el liderazgo, la cultura y las políticas que faciliten la integración de la vida laboral, familiar y personal de sus empleados (pág. 86). La responsabilidad social empresarial requiere de nuevas formas como la del voluntariado empresarial; y forja nuevos significados, como el de ciudadanía organizativa. Los esfuerzos de responsabilidad social ya no

se vinculan exclusivamente al área organizacional de RSE ni al área de recursos humanos (Aldana, 2016). Por tal razón, empiezan a surgir iniciativas ciudadanas de los colaboradores de la organización para contribuir a estos esfuerzos y dan forma a estas expresiones de voluntariado organizacional.

Según estudios realizados en 23 países latinoamericanos, “Los resultados de estos demuestran que los participantes en un entorno con responsabilidad familiar corporativa (RFC) son un 19% más productivos que los que se encuentran en un entorno sin RFC”. Por otra parte, “Los resultados del estudio exponen la hipótesis de que trabajar en un entorno positivo, flexible y conciliador conduce a unos resultados más positivos para la organización y las personas” (Chinchilla & Torresano, 2014, pág.87).

En el territorio colombiano, ya son siete las compañías que tienen la certificación EFR, de las cuales destaca el “Hospital Pablo Tobón y Gas Natural Fenosa, como empresas que obtuvieron el sello recientemente. Además de estas corporaciones, el grupo de firmas familiarmente responsables en el país lo

completan: TDM, Central de Inversiones (Cisa), Compensar, Sociedad Aeroportuaria de la Costa (Sacsá) y Human Capital” (Pérez, 2012).

Es importante mencionar que algunas de las medidas que son tenidas en cuenta en procesos de certificación a empresas familiarmente responsables están relacionadas con “Tener horarios flexibles de entradas y salidas; alargar el permiso de maternidad y paternidad, teletrabajo, vacaciones flexibles, darle al trabajador la tarde del día de su cumpleaños, cuando cumplen años sus hijos; o el primer día de colegio de su hijos, ofrecer salas de lactancia, apoyos para ir al gimnasio; financiar a empleados para que se inscriban a carreras atléticas populares, entre otras” (Montiel, 2017).

Los beneficios de las empresas que incorporen una responsabilidad social y familiar son múltiples y se ven altamente reflejados en la productividad tanto de la empresa como en función de los trabajadores. Los beneficios van desde mejora del rendimiento, incremento del compromiso, descenso de la rotación, bajo absentismo, disminución de la conflictividad laboral, mejora de la imagen

interna y externa de la empresa (Dancausa, 2007). Sin embargo, estos beneficios no se verán reflejados únicamente en la estructura organizacional, sino también en la calidad y bienestar de sus trabajadores en aspectos como disponibilidad de tiempo para la familia, enriquecimiento de la vida social y personal y en el incremento de oportunidad de desarrollo profesional.

Por tal motivo y teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, las Empresas Familiarmente Responsables cumplen un rol fundamental dentro de la estructura y dinámicas de las organizaciones, puesto que, tendrán como objetivo implementar prácticas de carácter organizacional y social que se encuentren a favor de los empleados, las cuales además, sirvan como instrumentos que garanticen y promuevan un equilibrio de la vida familiar y laboral, aportando así a proporcionar igualmente mejores resultados dentro de las empresas.

Método

Los participantes de la investigación fueron seleccionados desde un muestreo con criterios o atributos homogéneos y heterogéneos, utilizando como instrumento la entrevista semi-

estructurada, la cual permitió generar encuentros, en los cuales, se entrevistaron a seis trabajadores de cuatro almacenes de cadena, partiendo del propósito de analizar las diversas perspectivas de la relación que los sujetos establecen entre los dominios del empleo y la vida familiar.

Criterios o atributos de Homogeneidad:

Los criterios o atributos de homogeneidad, son los que permiten establecer la intensión de las entrevistas y analizar la misma bajo aspectos en común en los participantes, estos son:

- Empleados de almacenes de cadena de la ciudad de Cali y gran superficie, los cuales estén ubicados en puestos bajos de las estructuras organizacionales con atención a clientes (dependientes de secciones de ventas, cajeros/os, reponedores, etc.).
- Adultos, varones y mujeres
- Empleados con responsabilidades parentales (hijos entre el rango de 1 mes a los 14 años de edad)
- Empleados con una composición familiar (ciclo y estructura) ya sea con o sin pareja conviviente y que la cantidad de hijos correspondientes tengan una condición dependiente.

Criterios o atributos de heterogeneidad:

Los criterios o atributos de heterogeneidad permiten establecer la variabilidad interna de los sujetos y analizar estos aspectos bajo parámetros comparativos en el análisis, estos son:

- Empleados tanto de almacenes nacionales o locales como de almacenes transnacionales.
- Empleados con rango de edad entre 18 a 50 años.
- Aspectos vinculados a variaciones dentro de los atributos de homogeneidad tales como: correspondencia de la jefatura del hogar, ingreso principal o secundario, entre otros.

Criterios de homogeneidad y heterogeneidad presentados en la investigación:

Con respecto a los criterios de homogeneidad, estos fueron presentados por la totalidad de los trabajadores entrevistados, en cuanto a los criterios de heterogeneidad, los trabajadores presentaron los siguientes criterios: Aspectos vinculados a variaciones dentro de los atributos de homogeneidad tales como: correspondencia de la jefatura del

hogar, ingreso principal o secundario, entre otros.

Subcategorías de Análisis

Las subcategorías de análisis que a continuación se describirán, tienen como objetivo clasificar la información ofrecida por los trabajadores entrevistados, teniendo en cuenta que cada subcategoría hace alusión a las categorías políticas e instrumentos organizacionales, las subcategorías pertenecientes a la categoría políticas organizacionales están directamente vinculadas con parámetros establecidos por instituciones nacionales e internacionales reguladoras de los derechos y deberes de los trabajadores y con aspectos correspondientes al marco legal y del Estado, las subcategorías alusivas a los instrumentos organizacionales están relacionadas con prácticas dentro del contexto laboral que faciliten o promuevan un equilibrio entre la vida familiar y laboral y que sean implementadas en el ejercicio del trabajo bajo directrices de jefes y superiores.

Las subcategorías de análisis correspondientes a la categoría políticas organizacionales son:

Horas de jornada laboral: Esta subcategoría hace alusión a las horas

laborares que deben cumplir los entrevistados dentro de sus jornadas de trabajo. Esta subcategoría pretende indagar cuantas horas el trabajador debe permanecer realizando sus jornadas laborales y cuantas horas realmente cumple en su jornada laboral, en esta categoría se analiza principalmente si lo establecido dentro del marco legal con respecto a las horas laborales se cumple o si por el contrario los trabajadores entrevistados en este investigación deben trabajar más de lo estipulado legalmente, teniendo en cuenta además que esta subcategoría tiene una influencia significativa dentro del equilibrio trabajo-familia que se busca analizar en este estudio.

Días de la semana de la jornada: Esta subcategoría refiere los días de la semana que contempla la jornada laboral de cada entrevistado. Con esta subcategoría se pretende indagar de los siete días de la semana cuantos días los trabajadores deben cumplir con sus obligaciones laborales, la forma de pago de dichos días y la distribución acordada de los días según la modalidad de contrato a la cual estén sujetos.

Periodo de vacaciones: En esta subcategoría se busca identificar si los trabajadores entrevistados se les otorga el periodo de vacaciones estipulado por la Ley o si por el contrario se realizan acuerdos en el cual este periodo es modificado por la entidad laboral en conjunto con el trabajador, además se indaga sobre los pagos de dicho periodo, su duración y si existe la posibilidad de programar este periodo de vacaciones en tiempos establecidos según la petición de los trabajadores o si se realiza según los tiempos estipulados a convenir de la empresa.

El análisis de esta subcategoría se realiza bajo el marco legal estipulado según el Código Sustantivo del Trabajo en el Artículo 187, el cual manifiesta que “La época de vacaciones debe ser señalada por el (empleador) a más tardar dentro del año subsiguiente, y ellas deben ser concedidas oficiosamente o a petición del trabajador, sin perjudicar el servicio y la efectividad del descanso. El (empleador) tiene que dar a conocer con quince (15) días de anticipación, la fecha en que le concederá las vacaciones”.

Tipo de contrato laboral: Esta subcategoría busca conocer cuál es tipo de

contrato que predomina en los seis trabajadores entrevistados según lo estipulado por el Código Sustantivo del trabajo (contrato indefinido-contrato a término fijo), buscando además identificar índices de estabilidad o seguridad que sienten los trabajadores con respecto al tipo de contrato al cual cada uno pertenece.

En esta subcategoría se tuvo en cuenta que el Código Sustantivo del trabajo en sus Artículo 45 de acuerdo a la duración del contrato laboral, expone que “El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio”.

Con respecto al tipo de contrato laboral a término fijo, el Artículo 46 expone que “El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente” y de acuerdo al tipo de contrato laboral indefinido, el Artículo 47 expone que “El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o

transitorio, será contrato a término indefinido, el contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo”.

Las subcategorías de análisis correspondientes a la categoría instrumentos organizacionales son:

Manejo de horarios y turnos: En esta subcategoría se indaga acerca de los horarios que están estipulados en la jornada laboral de los trabajadores y si sus jornadas contemplan turnos o tiene un horario fijo. Con esta subcategoría se pretende conocer la distribución de horarios y turnos que manejan los almacenes de cadena y como esto influye en el equilibrio de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

Manejo de horas extras: En esta subcategoría de manejo de horas extras tiene como objetivo conocer si los entrevistados deben contemplar dentro de sus jornadas laborales trabajar más horas de las establecidas en su contrato, además se busca identificar cuáles son las razones por las cuales deben quedarse más tiempo del estipulado y si estas horas extras tiene algún tipo de remuneración formal e informal para los trabajadores.

Flexibilidad en permisos: Esta subcategoría está enfocada en ahondar que tan asequible es para los trabajadores obtener permiso dentro de sus jornadas laborales en sus lugares de trabajo, indagando además si los permisos se otorgan únicamente cuando el trabajador presenta una emergencia de índole familiar o persona o si existe la facilidad de obtener un permiso sin ser este de carácter prioritario, cuestionando además los tiempos y procedimientos para solicitar dichos permisos.

Manejo de comunicaciones: En manejo de comunicaciones, se indaga acerca de que tan fácil o difícil es para los trabajadores poderse comunicar con sus familiares en horas laborales, la frecuencia con que lo pueden hacer, si se les permite usar dispositivos móviles en sus lugares de trabajo y si existe la posibilidad de que sus familiares puedan comunicarse con ellos directamente o por la intervención de terceros (superiores, jefes, otros) mientras se encuentren en su jornada laboral.

Percepción del trabajo actual: En esta categoría se pretende indagar que tanto los trabajadores entrevistados se sienten a gusto con su trabajo, las razones por las cuales desempeñan dicho trabajo y lo que

les gusta o disgusta de él; esta categoría tiene como objetivo identificar si los trabajadores entrevistados se sienten al gusto en sus trabajos, si esto influye o no en la realización de sus funciones o si por el

Método de análisis

El método de análisis que se utilizó para presentar y analizar la información obtenida mediante las entrevistas semi-estructuradas realizadas a los seis sujetos entrevistados fue por medio de una técnica elaborada de recolección de datos que permitió organizar la información obtenida mediante tablas, las cuales actúan como una estructura para facilitar la síntesis de información y de mostrar relaciones en este caso de datos cualitativos. Cada tabla contiene una serie de filas y columnas, las cuales contienen en su encabezado la categoría a la cual se está haciendo alusión, posteriormente en la primera columna se encuentran los sujetos entrevistados identificados con números del 1 al 6, en la siguiente columna se encuentra el verbatim de las respuestas que dan cuenta de las preguntas alusivas a cada categoría y finalmente en la última columna se encuentra la proporción numérica de los sujetos de acuerdo a las respuestas obtenidas en cada categoría.

Contrario se encuentran laborando aun sin ser este trabajo de su total gusto y las razones por las cuales preservan dicho trabajo.

Resultados

Tabla 1.

Categoría políticas organizacionales- Horas de jornada laboral

Categoría políticas organizacionales- Horas de jornada laboral		
Sujeto	Verbato	Proporción numérica
Sujeto 1	“Son ocho horas, pero manejamos turnos yo manejo en este momento dos turnos en la mañana o en la tarde”	6 de los 6 trabajadores entrevistados manifestó trabajar más de 8 horas.
Sujeto 2	“La jornada pues yo tengo un horario de oficina, pues de 7:00 a 12:00 y de 2:00 a 6:00”	
Sujeto 3	“Manejo dos turnos, de 6 a 2 y de 1:30 a 9:30, o también muchas veces cuando nos ponen a trasnochar que es de 9 a 6”	
Sujeto 4	“Son 8 horas normales, tenemos tres turnos”	
Sujeto 5	"La jornada laboral son generalmente 10 a 12 horas, a veces 14”	
Sujeto 6	“Tenemos tres turnos, uno es de 7 am a 2 pm, el otro es de 2 pm a 9 pm y hay uno que es turno partido que es de las 10 a la 1 y de las 4 a las 9”	

Tabla 2.*Categoría políticas organizacionales- Días de la semana de la jornada*

Categoría políticas organizacionales- Días de la semana de la jornada		
Sujeto	Verbato	Proporción numérica
Sujeto 1	“Todos los días, sino que tenemos un descanso por domingo trabajado”	6 de los 6 trabajadores entrevistados manifestó que laboran más de cinco días a la semana
Sujeto 2	“Yo trabajo de lunes a sábado, descanso los sábados en la tarde y los domingos libres”	
Sujeto 3	“Trabajamos de domingo a domingo, y por domingo trabajado descansamos un día de la semana”	
Sujeto 4	“Todos, descanso uno”	
Sujeto 5	“Todos los días de la semana, uno descansa un día dependiendo si uno trabajó el domingo”	
Sujeto 6	“Todos los días, derecho, y a veces descansamos un lunes si trabajamos un domingo, nunca descansamos los fines de semana”	

Tabla 3.*Categoría políticas organizacionales- Periodo de vacaciones*

Categoría políticas organizacionales- Periodo de vacaciones		
Sujeto	Verbato	Proporción numérica
Sujeto 1	“Las dan cada año, son 15 días pero sin contar festivos, domingos y festivos, ya es depende, si uno coge un puente o algo así son como 18 o 19 días”	6 de los 6 trabajadores entrevistados manifiestan que les otorgan su periodo de vacaciones anualmente
Sujeto 2	“Salgo a vacaciones cada año”	
Sujeto 3	“Cada año se las dan a uno, puede uno aplazarlas digamos un mes, por ejemplo, yo las tenía ahorita para marzo, pero las aplace para mayo”	
Sujeto 4	“Cada año, ellos le pasan un listado a uno y uno tiene la opción de adelantarlas un mes o aplazarlas”	
Sujeto 5	“Cada año, son 15 días de vacaciones”	
Sujeto 6	“Si cada año, nos dan pues lo legal que son 15 días”	

Tabla 4.*Categoría políticas organizacionales- Tipo de contrato laboral*

Categoría políticas organizacionales- Tipo de contrato laboral		
Sujeto	Verbato	Proporción numérica
Sujeto 1	“Termino fijo renovable”	6 de los 6 trabajadores entrevistados manifestó que su contrato laboral es indefinido
Sujeto 2	“Indefinido”	
Sujeto 3	“Indefinido”	
Sujeto 4	“Indefinido”	
Sujeto 5	“Indefinido”	
Sujeto 6	“Indefinido”	

Tabla 5.*Categoría instrumentos organizacionales- Manejo de horarios y turnos*

Categoría instrumentos organizacionales- Manejo de horarios y turnos		
Sujeto	Verbato	Proporción numérica
Sujeto 1	“Yo puedo madrugar dos días, tres días y al otro día cierre, no hago cierres seguidos, no, un cierre cada dos o día de por medio”	4 de los 6 trabajadores manifestó tener un horario variable y bajo la modalidad de turnos, los otros 2 trabajadores manifestó tener un horario fijo.
Sujeto 2	”Pues yo tengo un horario de oficina, pues de 7:00 a 12:00 y de 2:00 a 6:00”	
Sujeto 3	“Ellos tratan como de estar variando los turnos, aunque por lo general casi siempre es apertura, es muy rara vez cierre”	
Sujeto 4	“Son una semana en apertura y una semana en cierre y ya si de pronto toca en trasnocho, pero no es seguido ”	
Sujeto 5	“Abrimos a las 9 de la mañana hasta las 8 de la noche”	
Sujeto 6	“Ellos nos dan los domingos las listas, y ahí nos dicen, por lo general nos varían los turnos”	

Tabla 6.*Categoría instrumentos organizacionales- Manejo de horas extras*

Categoría instrumentos organizacionales- Manejo de horas extras		
Sujeto	Verbato	Proporción numérica
Sujeto 1	“Por lo general no me quedo más tiempo en el trabajo, pero en caso tal de quedarme, ellos si pagan las horas que uno se quede de más”	4 de los 6 trabajadores entrevistados manifestó que por lo general se quedan más tiempo en el trabajo, los otros 2 trabajadores manifestaron que no se quedan más tiempo en el trabajo.
Sujeto 2	”En la oficina no, en la oficina tenemos un salario ya base, si yo trabajo más de mi horario eso ya es por cuenta mía”	
Sujeto 3	“Cuando ha habido muchos clientes si nos han puesto como hacer una hora, pero siempre las pagan”	5 de los trabajadores entrevistados que se quedan horas extras en el trabajo les pagan dichas horas, solo 1 trabajador manifestó que no le pagan horas extras
Sujeto 4	“Si en algunas ocasiones, pero te pagan el tiempo que te quedas”	
Sujeto 5	“si claro, toca, a veces toca quedarse una hora, dos horas, tres horas bueno depende de la necesidad, pero sí, nos pagan todo eso”	
Sujeto 6	“Si claro a veces nos toca quedarnos más tiempo, pero nos pagan las horas extras que trabajemos”	

Tabla 7.*Categoría instrumentos organizacionales- Flexibilidad en permisos*

Categoría instrumentos organizacionales- Flexibilidad en permisos		
Sujeto	Verbato	Proporción numérica
Sujeto 1	“Sí, lo que nosotros necesitemos él no pone ningún problema y más cuando son cosas familiares”	6 de los 6 trabajadores entrevistados perciben condiciones de flexibilidad con respecto a permisos de urgencia en sus lugares de trabajo.
Sujeto 2	“si, ellos cuando es algo muy urgente nos dejan resolverlo de inmediato, sino pues ya toca pedir permiso con tiempo”	
Sujeto 3	”Sí, siempre nos lo dan”	
Sujeto 4	“Si, sería fácil porque aquí son muy humanos con eso y lo apoyan a uno”	

Sujeto 5	“Si son flexibles, uno trata como de manejarlo eso como en su tiempo libre y ya pues es que sea muy urgente pues uno lo pide”
Sujeto 6	“Si pero con tiempo, pero si, le dan los permisos a uno, pero no de un día para otro, tiene uno que uno con anticipación decirles a ellas para ellas poderlo programar”

Tabla 8.

Categoría instrumentos organizacionales-Manejo de comunicaciones

Categoría instrumentos organizacionales- Manejo de comunicaciones		
Sujeto	Verbato	Proporción numérica
Sujeto 1	“Los celulares están guardados, pero en la oficina hay teléfonos y si uno necesita llamar uno le pide el teléfono prestado a la supervisora”	4 de los 6 trabajadores manifestó no tener facilidad de comunicarse con sus familiares por medio de dispositivos móviles en horas laborales, los otros 2 trabajadores manifestaron tener facilidad de comunicación con sus familias en sus lugares de trabajo.
Sujeto 2	“Si podemos, sino que lo que si no les gusta es que uno de pronto lo vayan a ver a toda hora chateando, porque pues uno está en sus horas laborales, pero pues no es que nos cohiban tener celulares en el puesto, no”	
Sujeto 3	“Solo en el break, de resto los dejamos en el locker guardado hasta que uno salga ya de turno”	
Sujeto 4	“No, no nos dejan usar el celular mientras estemos en horas laborales”	
Sujeto 5	“Pues en mi caso yo puedo mantenerlo pero debo usarlo exclusivamente para cosas del trabajo aquí dentro de la empresa”	
Sujeto 6	“No en caja no se puede tener, menos que es con plata entonces eso es muy delicado, nosotros si tenemos que dejar el celular como en unos estantes que tenemos”	

Tabla 9. Categoría instrumentos organizacionales- Percepción del trabajo actual

Categoría instrumentos organizacionales- Percepción del trabajo actual		
Sujeto	Verbato	Proporción numérica
Sujeto 1	“Me gusta porque yo tengo la posibilidad de no madrugar y entrar por la tarde, aunque no me gusta mucho el cierre, porque no me gusta trabajar hasta tan tarde”	
Sujeto 2	“Pues sí, digamos pues ya es tanto tiempo que uno dice a veces uno dice ay yo ya estoy como cansada y a veces uno ya no quisiera como seguir más en lo mismo, ya tener algo más de menos horarios, menos tiempo, pero pues si me ha gustado lo que hago”	5 de los 6 trabajadores entrevistados manifestó tener una buena percepción de su trabajo actual, mientras que solo 1 trabajador manifestó no tener una buena percepción de su trabajo.
Sujeto 3	“Sí, me gusta”	
Sujeto 4	“Sí, me siento cómoda, pues no es lo que yo antes quería pero si...Pues yo quería enfocarme en lo que yo estudiaba, que tenía que ver con la medicina, pero pues no, no se pudo ya”	
Sujeto 5	“Pues no es que me guste mucho, pero se acostumbró uno a él, pues ya tantos años uno se acostumbra a esto”	
Sujeto 6	“Sí, ya uno tanto tiempo, ya imagínate ya voy para ocho años en eso, ya uno como que se amolda al trabajo, y pues si uno tuviera una oportunidad mejor pues, pero la verdad es que no he buscado así no, estoy dedicada a este trabajo”	

Análisis y discusión

Categoría políticas organizacionales

Subcategorías Días y horas de la jornada laboral

Con respecto a las horas de la jornada laboral, lo estipulado por la ley N° 18468 del 18 de julio de 2017, establece que la duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, a pesar de que todos los trabajadores expresan que sus horarios concuerdan con lo estipulado por esta ley, en sus relatos se logra identificar la manera en que sus jornadas laborales exceden estas ocho horas y por lo general se extienden a una o dos horas más de lo estipulado legalmente. Esto a su vez se relaciona con el número de días que los trabajadores deben laborar entre semana, ya que de los 7 trabajadores entrevistados el 100% manifiesta que su jornada laboral contempla seis de los siete días de la semana, lo cual, estaría indicando una alta demanda de tiempo laboral que los trabajadores tienen por parte de los almacenes. Si bien, se tiene en cuenta que los cargos que ocupan estos trabajadores hacen parte de funciones

operativas, es evidente que este factor puede afectar notoriamente en el tiempo que les queda disponible para compartir con su familia y para asuntos personales, situación que podría dar lugar a conflictos a nivel familiar de los trabajadores, debido a la poca presencia e interacción que le otorgan a su núcleo familiar, por la cantidad de tiempo y responsabilidades requeridas en sus lugares de trabajo. “Un trabajo no puede ser personalmente enriquecedor cuando se realiza de manera tal que impide al ser humano –por cantidad o calidad– ejercer las funciones más nobles de su personalidad en el desempeño de su labor o fuera de ella” (Debeljuh & Jáuregui, 2004).

Por tanto, esta subcategoría permite inferir dos aspectos claves para la investigación, el primero es la incidencia que tiene trabajar más horas de las estipuladas legalmente, pues esto influye de manera negativa en el equilibrio de la vida familiar y laboral, pues el trabajador no poder pasar el tiempo que desea con su familia y dedica mayor tiempo a cumplir con sus funciones laborales dentro de su lugar de trabajo; segundo, se evidencia que las entidades Gubernamentales no ejercen

un verdadero control sobre las leyes y normas establecidas dentro del marco legal, las cuales tienen los trabajadores y que muy seguramente los derechos que tienen estos quedan estipulados en un papel y no en sus jornadas laborales, es decir, el equilibrio al que se refiere este estudio hace parte no solo de la responsabilidad de las empresas, de sus prácticas y políticas, sino también que el Estado tiene una gran responsabilidad para que dicho equilibrio se logre dar en los trabajadores y que así como se ejercen mecanismos de control con muchos otros aspectos legales, se debería dar la misma prioridad al equilibrio de la vida familiar y laboral de los trabajadores, pues no solo se estaría beneficiando al trabajador, sino también a sus familias en general.

Cumplimiento de vacaciones y días otorgados

En cuanto al periodo de vacaciones, se evidencio que los almacenes de cadena cumplen estrictamente con los periodos estipulados por la ley, los cuales establecen que deben otorgarse cada año por un periodo de tiempo de 15 días, en este aspecto, todos los trabajadores mencionan que sus periodos de vacaciones son otorgados de

manera cumplida y de acuerdo al tiempo que exige la ley, sin embargo, solo en un almacén de cadena, se logró evidenciar que según el periodo de tiempo que el trabajador lleve dentro del almacén, se le otorgan entre uno, dos o hasta tres días adicionales a los estipulados por la ley, siendo este aspecto valorado por los trabajadores y siendo además una estrategia que permite que el trabajador tenga días extras para su familia, al mismo tiempo que lo atribuyen como un factor positivo de su empresa.

Si bien, es de resaltar que los almacenes de cadena en este aspecto sean cumplidos y les otorguen los periodos de vacaciones a sus trabajadores tal y como lo estipula la ley, también es importante analizar que así como se cumple con este tema de periodos de vacaciones, también sería fundamental que los almacenes de cadena le dieran la misma relevancia a las horas de trabajo y a los días que deben laboral los trabajadores, pues se logra evidenciar que, en muchas ocasiones, las empresas cumplen estrictamente con temas legales cuando el no cumplimiento de la ley les puede ocasionar multas o problemas legales, pero con los temas que carecen de control legal como las horas y días laborales no ejercen el mismo

comportamiento, afectando esto directamente el equilibrio de la vida familiar de los trabajadores, pues se debería dar el mismo nivel de importancia a todos los temas referentes a los derechos de los trabajadores y no únicamente a los temas que más benefician a las empresas.

Tipo de contrato laboral

En los sujetos entrevistados, se analizó el tipo de contrato laboral que tienen en sus lugares de trabajo, encontrándose que, el total de los trabajadores entrevistados se encuentran bajo un contrato laboral indefinido. Ubicándonos en un contexto como lo son los almacenes de cadena, en donde la rotación de personal tiene unos índices altos y donde algunos factores como la carga prestacional y laboral juegan un papel fundamental en las dinámicas de estos contextos laborales, el tipo de contrato indefinido es el contrato que más se ajusta a estas características mencionadas, proporcionando beneficios tanto para los empleadores como para los empleados, pues, podría generar mayor estabilidad y confianza en el trabajador, al tiempo que representa mayor compromiso, sentido de pertenencia con la empresa y respeto por sus labores.

También puede analizarse desde una perspectiva de seguridad y estabilidad laboral, ya que para los empleados, la estabilidad en sus lugares de trabajo va ligada a aspectos relacionados con la dinámica laboral, como es el caso de un buen desempeño en sus funciones, la responsabilidad y las buenas relaciones interpersonales que establezcan en sus lugares de trabajo. Con respecto a esto, diversos estudios han evidenciado que, en poblaciones como la europea, las personas perciben como de mayor relevancia/importancia el hecho de sentir seguridad con respecto a su trabajo, que el tipo de contratación que tenían (Origo, F., & Pagani, L., 2009). A pesar de que los contratos fueran legalmente más “estables” y formales, si los empleados sentían que podían perder su empleo en cualquier momento, eso le restaba importancia al tipo de contratación y reducía considerablemente el nivel de compromiso y la efectividad del empleado con respecto a su organización (Suarez, N, 2016).

Categoría **instrumentos**
organizacionales

Manejo de horarios y turnos

Los resultados obtenidos en esta subcategoría permiten analizar que los horarios variables, pueden ocasionar un menor equilibrio en los trabajadores en cuanto al tiempo que les queda para compartir con sus familia, teniendo en cuenta que no tienen un horario fijo y que sus jornadas contemplan en algunas ocasiones mañana, tarde, noche o dos jornadas a la vez. Por otra parte, en el caso de los horarios fijos, al tener una hora de entrada y de salida estable, podrían contemplar una mayor organización y estabilidad en cuanto al tiempo destinado para sus familias, esto podría permitir en el trabajador una mayor interacción con su núcleo familiar y estar más al pendiente de lo que ocurre alrededor de este, siento esto un factor importante en el equilibrio trabajo-familia.

En este apartado, es importante mencionar, que el horario variable, el cual predomina en los sujetos entrevistados, más que traer aspectos positivos para los trabajadores con respecto a la repartición y organización de tiempo, puede generar que estos, por el contrario, deban adecuar sus obligaciones familiares a los horarios que los almacenes planean cada tiempo determinado de manera aleatoria, siendo esto un factor que puede obstaculizar que

los trabajadores puedan organizar por ellos mismos los tiempos otorgados a sus familias y tengan que adecuarse a los horarios variables de los turnos y jornadas laborales de sus respectivos lugares de trabajo, que en la mayoría de ocasiones, no coincidan con el tiempo libre de sus familiares.

En efecto, desde lo más íntimo de su ser, cada persona es llamada a alcanzar su plena satisfacción tanto en el mundo laboral como en el familiar. Ambas realidades están íntimamente relacionadas. De hecho, el trabajo adquiere significado en la medida en que es el medio para el sustento de las personas que uno quiere y, por lo tanto, se trabaja para la propia familia, con el objetivo de fortalecerla y desarrollarla (Debeljuh & Jáuregui, 2004).

Manejo de horas extras

En cuanto a lo relacionado con las horas extras, los datos permiten analizar que la carga laboral que poseen los trabajadores con respecto a su funciones y a sus cargos dentro de los almacenes es relativamente alta, agregando que, los trabajadores según sus verbatos, se quedan más tiempo de lo estipulado por sus contratos para cumplir funciones laborales e incluso realizar remplazos y

requerimientos que puedan surgir inesperadamente en los almacenes, trayendo esto consecuencias significativas en la reducción de su tiempo libre, lo cual podría afectar el tiempo que estos sujetos tienen para dedicar a sus familias y asuntos de carácter personal.

Por tanto, el manejo de horas extras, es un factor que afecta directamente el equilibrio de la vida familiar y laboral, pues, es un tiempo que se reduce en los trabajadores, que a pesar de que en algunas ocasiones estas horas sean pagas, el tiempo es un factor invaluable, el cual los recursos económicos no pueden reemplazar ni mucho menos recuperar. Este asunto debería ser más analizado por jefes, superiores y en este caso almacene de cadena, para que, se logre respetar los horarios de los trabajadores y se busquen soluciones que no afecten el tiempo que estos tienen destinados para sus familias.

Flexibilidad en permisos

Pasando a la subcategoría flexibilidad de permisos, la cual juega un papel fundamental dentro del equilibrio trabajo y familia abordado en esta investigación, se percibe que en cuanto a las situaciones de emergencia, el total de los trabajadores cuentan con un permiso

inmediato para solucionar o atender dicha situación que se pueda presentar de manera imprevista e imperiosa, sin embargo, cuando se trata de permisos que cuentan con un periodo de tiempo establecido, ya sean reuniones de colegio de los hijos, citas médicas o asuntos personales que requieren de ausencia temporal en las jornadas, en algunas ocasiones los trabajadores deben pedir dichos permisos con un periodo de anticipación, para que los supervisores o jefes inmediatos puedan suplir la usencia del trabajador y están sujetos además de ser aprobados o no por los supervisores, teniendo en cuenta temporadas altas/bajas, cantidad de tiempo, hora y día que se requiera, entre otros factores que determinan dicha aprobación del permiso.

Lo anterior por tanto, permite inferir que, aunque los trabajadores manifiestan una flexibilidad en cuanto a permisos de carácter inmediato por emergencias familiares o personales, se hace necesario que las empresas introduzcan dentro de sus prácticas, una flexibilidad basada no solo desde los imprevistos que puedan tener los trabajadores, sino también, promover permisos que les permitan una mayor conciliación y pertinencia con las

actividades de su núcleo familiar, ya que las empresas “deben preocuparse por conseguir un entorno laboral que facilite conciliar los intereses profesionales, familiares y personales, siendo esta la forma de lograr el adecuado equilibrio personal” (Ponce, 2007, p.185).

Manejo de comunicaciones en la jornada laboral

El manejo de las comunicaciones en la jornada laboral, fue otra subcategoría, en la cual se identificó que la mayoría de los trabajadores no tienen la posibilidad de comunicarse con sus familiares en horas laborales por medio de sus dispositivos móviles, manifestando que en sus lugares de trabajo, les exigen dejar sus celulares guardados en lugares específicos hasta el tiempo de receso o hasta la culminación de sus respectivas jornadas laborales.

Si bien, se debe partir desde un factor primordial que está ocurriendo hoy en día, y es la constante comunicación en que las personas se encuentran por medio de la mensajería virtual y los dispositivos móviles, los cuales permiten estar en constante interacción virtual con los demás, no se debe desconocer que, los cargos que ejercen la mayoría de los

sujetos entrevistados, requieren de estar en constante interacción con clientes y de cumplir funciones que, en la mayor parte del tiempo, no permiten poder tener a la mano estos dispositivos. Aunque lo anterior se debe tener en consideración, también es importante mencionar, que los dispositivos móviles son una herramienta importante a la hora de conciliar tanto la vida familiar como laboral, no obstante, como se manifiesta en este caso, no siempre es posible estar en frecuente comunicación mediante este medio, aspecto que podría generar algunos conflictos en cuanto a la atención y comunicación virtual de los trabajadores hacia sus familias.

En este punto es importante mencionar que, cuando los trabajadores no tienen la posibilidad de estar al pendiente de sus familias por medio de dispositivos móviles, esto dificulta que se den cuenta si surge una emergencia con sus familiares, además, cuando las familias deben comunicarse al trabajo para comunicar un caso de emergencia, las posibilidades que esta comunicación sea efectiva no es cien por ciento segura, lo cual, es un factor que no contribuye al equilibrio de la vida familiar en los trabajadores, pues debería existir un puente de comunicación directo

entre trabajadores y sus familias, siendo este supervisado y controlado por los respectivos superiores para un buen manejo de esta herramienta virtual.

Por tanto, un adecuado y responsable manejo de las comunicaciones dentro de la jornada laboral, podría generar un mayor equilibrio en cuanto al ámbito familiar, pues el contacto que estas herramienta virtuales ofrecen, ayudan a que los trabajadores logren estar al pendiente de sus familias, al mismo tiempo que cumplen sus responsabilidades laborales.

Percepción del trabajo actual

En ésta última subcategoría se hace alusión a la percepción que tienen los trabajadores sobre su trabajo actual, en esta categoría se evidenció que la mayoría de los trabajadores tienen una buena perspectiva sobre su trabajo, manifestando que se sienten a gusto con este, con respecto a estos resultados, la percepción que tienen sobre su trabajo ha sido adquirida gracias al tiempo y a la costumbre que han adquirido en la constancia al realizar sus determinadas funciones, tan solo un trabajador manifestó no estar a gusto con su trabajo, debido a que considera que tiene una carga

muy alta, sintiéndose además mal pago en su trabajo. Por otra parte, al momento de preguntarles sobre que le cambiarían a su trabajo actual, la mitad de los trabajadores menciono que les gustaría contar con más tiempo para estar con sus familias y que los días de descanso pudieran contemplar fines de semana, dos trabajadores mencionaron que les gustaría un mejor sueldo, un trabajador manifestó que le gustaría extender un poco más los tiempos de break o descanso en las jornadas y otro trabajador refirió que no le cambiaría nada a su trabajo actual.

En promedio, las personas están satisfechas con sus empleos, con su trabajo en sí, y con sus supervisores, jefes y compañeros, no obstante, tienden a estar menos satisfechos con su pago, con sus horarios y jornadas laborales, y la incidencia que esto tiene en cuanto al tiempo que les queda para destinarlo a sus familias. Esta subcategoría por tanto, es una muestra clara de cómo los trabajadores, en su gran mayoría, manifiestan el deseo de poder tener más tiempo para compartir con sus familias, aspecto que el trabajo, dificulta y problematiza en este caso. Si toda la actividad de una persona se concentra en los aspectos profesionales como algo

prioritario, acabará dejando en un segundo plano su proyecto vital y sufriendo las consecuencias. Esa falta de coherencia entre el proyecto profesional y el vital produce toda una serie de trastornos personales, que pueden ocasionar la ruptura matrimonial y familiar o problemas de salud como estrés, depresión, etc. (Ponce, 2007, p.185).

Conclusiones

Al analizar cada una de las categorías y subcategorías establecidas, se concluye que si bien los trabajadores se han moldeado a sus respectivos trabajos y funciones, también tienen que experimentar día a día, en sus jornadas laborales, diversas situaciones que ponen en juego el equilibrio de sus vidas laborales y familiares, situaciones que por lo general, no resultan fáciles de conciliar y que requieren de todo un apoyo estatal, empresarial y social, para que dicho equilibrio logre darse tanto en sus esferas familiares como laborales respectivamente.

Como se manifestó en los datos obtenidos mediante las entrevistas, son pocas las empresas que introducen prácticas organizacionales que promuevan un equilibrio entre la vida familiar y

laboral, la mayoría de estas, aún siguen ejerciendo dinámicas corporativas que se enfocan principalmente en la vida laboral de los trabajadores y el desempeño que este tenga respecto a sus funciones, dejando a un lado esferas de su núcleo familiar, haciendo esto que, el trabajo se convierta en el principal obstáculo que tiene el trabajador para equilibrar su vida familiar y laboral. “El actual lugar de trabajo tiene que resolver las tensiones entre las viejas creencias y los prejuicios, por un lado, y las nuevas realidades, por otro lado. Se trata de crear una nueva cultura que refleje la diversidad de la fuerza laboral actual. En la medida en que el Estado y las empresas tomen conciencia de su responsabilidad en este tema y reconozcan las necesidades personales de sus ciudadanos y empleados, respectivamente, desarrollarán estrategias para armonizar el trabajo y la vida familiar” (De Luis, Martínez, Pérez, Vela, 2014).

Esto podría leerse desde la carencia de políticas estandarizadas en las organizaciones que le permitan al trabajador equilibrar tanto su vida familiar como laboral, ya que el Estado debe brindar el respaldo institucional que necesita la familia, núcleo donde se

cimentan los valores de la sociedad misma (Debeljuh & Jáuregui, 2004), pero también se debe tener en cuenta que en el ámbito empresarial, aún son escasas las políticas e instrumentos de equilibrio familia-trabajo que ayuden a que se produzcan los cambios necesarios para evitar los efectos negativos de esa falta de conciliación entre las actividades, que exigen tanto la naturaleza de las personas como la competitividad entre las empresas (Ponce, 2008).

Teniendo en cuenta los resultados, es importante mencionar que, se evidencio una mayor presencia de instrumentos organizacionales que de políticas organizacionales; esto ocurre cuando, la normativa legal y Gubernamental carece de la creación de leyes y normas que promuevan un equilibrio en la vida familiar y laboral de los trabajadores y de mecanismos de control que garanticen que las políticas ya existentes se cumplan a cabalidad tal y como lo refiere la norma. Al evidenciar una mayor presencia y prácticas de instrumentos organizacionales, se infiere que, las empresas están implementando por cuenta propia, estrategias que vayan en busca del equilibrio de la vida familiar y laboral, aunque, no es un secreto que este aspecto

debe ser trabajado con mayor rigurosidad y constancia en las empresas, pero sobre todo, deben ser conscientes de que el trabajador debe obtener dicho equilibrio para garantizar el bienestar tanto personal como laboral y de esta manera velar por su integridad.

La investigación por tanto, permite concluir que, para el sector del gran comercio y almacenes de cadena, equilibrar la vida familiar y laboral en sus trabajadores, es un compromiso que se tiene en deuda, pues aún son muchos los factores obstaculizadores que estas empresas tienen, los cuales hacen que los trabajadores cada vez más se sientan carentes de estrategias que les permitan construir un equilibrio entre la esfera laboral y familiar, por tanto, el compromiso va dirigido a, crear una mayor conciencia en la forma en que las organizaciones promueven políticas y prácticas que contribuyan a equilibrar las responsabilidades familiares y laborales, lo cual se verá reflejado, en una mayor calidad de vida de los trabajadores y sus familias, pero también en un mejor rendimiento laboral del trabajador y por ende un mayor progreso para las empresas anidado a la responsabilidad social

empresarial como un aliado primordial en la búsqueda de este equilibrio.

Los datos recogidos en este estudio sirven para futuras investigaciones que se interesen en que el Estado en conjunto con el sector empresarial, implementen mayores políticas e instrumentos organizacionales, los cuales le ofrezcan al trabajador garantías y beneficios que le permitan equilibrar su vida familiar y laboral, pero que además, transformen las dinámicas laborales, para que estas tengan como base, una mayor promoción de actividades, servicios, apoyo y estrategias que promuevan una verdadera cultura organizacional ligada al bienestar integral de los trabajadores, así como también de las causas y consecuencias de los conflictos trabajo-familia junto a la carencia de dichas políticas e instrumentos tanto para la organización, trabajador, su familia y la sociedad. Además, resultará esencial que se logren realizar estudios correlacionados con investigaciones en torno a empresas que tengan instauradas políticas e instrumentos organizacionales dentro de su estructura y dinámica laboral, para poder realizar un contraste entre los resultados de esta investigación con los que arrojen este tipo de investigaciones futuras.

La investigación tiene varias limitaciones, en primera instancia los datos obtenidos provienen de una sola fuente, de los trabajadores. Sería oportuno contar con estudios que involucren a directivos organizacionales, funcionarios del Estado, entre otras personas, que den cuenta de cómo se está llevando a cabo esta temática desde sus respectivos cargos y funciones, para de esta manera tener una visión general de cómo se percibe el equilibrio de la vida familiar y laboral desde diversas entidades relacionadas al ámbito organizacional y Estatal.

Una segunda limitación es que esta investigación se centró en 7 almacenes de cadena de la ciudad de Cali, lo cual reduce la muestra tanto a una zona como a un sector empresarial específico, esto no permite generar un contraste amplio que incluya diversas políticas e instrumentos que han implementado ya diversos países y empresas de diferentes sectores, por lo cual, un estudio que se enfoque en un sector distinto al utilizado en esta investigación, permitiría generar una reflexión interesante en torno al estado en el que se encuentran las empresas con relación a promoción de políticas e instrumentos organizacionales que

permitan un equilibrio entre la vida familiar y laboral.

La tercera limitación está relacionada con el tamaño de la muestra, ya que sería ideal que para futuras investigaciones, se pudiera contemplar un tamaño de muestra más amplio, teniendo en cuenta una mayor sistematización y criterios, de manera que se puedan establecer comparaciones por género, edad, cargo, empresa, núcleo familiar, etc.

Por último y teniendo en cuenta las anteriores reflexiones, es esencial que exista un mayor compromiso de la psicología de las organizaciones y del trabajo frente a este tipo de estudios, ya que hay una necesidad de que se exploren nuevos caminos de reflexión, análisis y conceptualización sobre los problemas y las teorías asociadas al trabajo y a las relaciones de trabajo que se derivan de la vinculación de trabajadores a las organizaciones, así como de las implicaciones psicosociales que tienen para las personas las características actuales del mundo del trabajo (Vesga, 2016).

Referencias

- Aguirre, Z., & Martínez, M. P. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *Mapfre Medicina*, 17 (1), 15-17.
- Aldana, V. J. (2016). Conciliación trabajo-familia en las prácticas de RSE en las empresas familiares. *Facultad de Ciencias Sociales y Humanas*, 9 (2), 2.
- Álvarez, A. (s.f.). Relación empleo, familia y salud: Una aproximación al estado de la investigación en Colombia.
- Arredondo, F. G., Rosas, J. A., & Villa, L. E. (2011). Comportamiento ciudadano organizacional y rse. *Cuad. admon.ser.organ*, 6, 223.
- Arriagada, I. (2007). *Familias y políticas públicas en América Latina: una historia de desencuentros*. Santiago de Chile: Libros de la CEPAL-Naciones Unidas.
- Bautell, N. (2006). Life Satisfaction in Relation to Work and Family. *researchgate*, 9, 5.
- Benito, D. (2010). La conciliación de la vida familiar y laboral: un reto acuciante en la gestión empresarial. *Estudios gerenciales*, 26, 68.
- Caballero, M. (2000). Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: buenas prácticas. *Infopolis*, S.L, 7, 2.

- Chinchilla, M. N., Poelmans, S., & León, C. (2003). Políticas de conciliación trabajo-familia en 150 empresas Españolas. *IESE Business School*, 5, 2.
- Chinchilla, N., & Torresano, M. (1 de Enero de 2014). *La RFC (Responsabilidad Familiar Corporativa) en el Ecuador*. Obtenido de Ekos: <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=2786>
- Congreso de Colombia, L. (30 de Junio de 2011). *Consulta de la Norma Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.* Obtenido de LEY 1468 DE 2011: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=43212>
- Congreso de Colombia, L. (4 de Enero de 2017). *Consulta de la Norma Secretaría Jurídica Distrital de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.* Obtenido de Ley 1822 de 2017: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=67857>
- Dancausa, C. (2007). *Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en nuestras empresas*. Madrid: Madrid, Empresas y Conciliación.
- Davies, R. (2013). Work-life balance: Measures to help reconcile work, private and family life. *Library Briefing*, 4, 2.
- De Luis, M. P., Martínez, A., Pérez, M., & Vela, M. J. (2002). La flexibilidad de la empresa y la conciliación de la vida laboral y familiar. *Boletín económico de ICE*, 3 (2741), 41.
- Debeljuh, P., & Jáuregui, K. (2004). Trabajo y familia Hacia una cultura familiar amigable en el contexto latinoamericano. *esan-cuadernos de difusión*, 1, 91-92.
- Del canto, E., Salazar, M. G., Serino, M., & Martinez, V. (2014). Herramientas estrategicas para la mejora del clima organizacional. *RAGC*, 2, 21.
- Del Castillo, E., Fuchs, R. M., Vera, S., Arizkuren, A., & Agarwala, T. (2011). Balance trabajo-familia: Cultura, nivel de conflicto y voluntad de permanencia en la empresa. *Journal of Business*, 3, 6.
- Golik, M. (2013). Las expectativas de equilibrio entre vida laboral y vida privada y las elecciones laborales de la nueva generación. *Cuad. admon.ser.orgam*, 1, 109.
- Gómez, M., Galvis, L., & Royuela, V. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. *Banco de la República – Sucursal Cartagena*, 1, 5.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (2017). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 2, 77.
- Grueso, M. P., & Antón, M. C. (2011). Prácticas de conciliación entre la vida personal y laboral: Comparación entre muestras procedentes de España y Colombia. *investigación y desarrollo*, 19 (1), 44.
- Grynspar, R., & Maninat, J. (2010). Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, 22.
- Idrovo, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Estudios Gerenciales*, 22 (100), 56.
- Jiménez, A., & Aravena, V. (2015). Desafíos de fomentar estrategias personales e incorporar políticas de conciliación trabajo-familia en las organizaciones. *Pensamiento Psicológico*, 13 (2), 130.
- Jiménez, A., & Gómez, V. (2014). Corresponsabilidad familiar, prácticas organizacionales, equilibrio trabajo-familia y bienestar subjetivo en Chile. *Civilizar* 14 (27), 87.
- Macías, J. F., & Suescún, P. A. (2012). Las transformaciones globales del mundo del trabajo y su incidencia en América latina. Elementos para analizar la situación de los jóvenes en Colombia. *Suma de Negocios*, 3 (1), 98.
- Montiel, M. (3 de Enero de 2017). Crecen las empresas familiarmente responsables en Colombia. *El País*.
- Orejuela, J. J., Londoño, G. M., & Zapata, P. A. (2016). El paisaje sociolaboral posfordista y los desafíos para la gestión de recursos humanos en el siglo XXI. En J. J. Orejuela, V. Andrade, & M. Villamizar, *Psicología de las organizaciones y del trabajo, apuestas de investigación II* (pág. 522). Cali: Bonaventuriana.
- Ortega, A., Rodríguez, D., & Jiménez, A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Perspectivas en Psicología*, 9 (1), 56-57.
- Otálora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuad. Adm*, 3 (66), 142.
- Patiño, P. A. (2015). Calidad de vida laboral: influencia de los turnos rotativos en el equilibrio entre trabajo - vida familiar y la planificación del tiempo libre de los operarios de planta de la

- empresa endesa de la ciudad de quito, en el primer semestre del año 2015. *Universidad católica de Ecuador, 1 (1)* , 11.
- Pérez, V. (13 de Junio de 2012). Siete compañías certificadas como familiarmente responsables. *La República* .
- Ponce, J. M. (2008). La conciliación entre la vida personal y la profesional: un reto para las empresas y sus empleados. *Revista Empresa y Humanismo, 10 (6)*, 182.
- Procuraduría General, d. l. (2010). *Trabajo digno y decente en Colombia Seguimiento y control preventivo a las políticas públicas*. Bogotá: Procuraduría General de la Nación.
- Ramírez, J. M., & Núñez, L. (2000). Reformas, crecimiento, progreso técnico y empleo en Colombia. *Serie Reformas Económicas, 4 (1)*, 7.
- Rentería, E. (2005). Empleabilidad: Una lectura psicosocial. *Revista de Estudios del Trabajo en Colombia, 1 (1)*, 3.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* . Naucalpan de Juárez, Estado de México: Pearson Educación.
- Rodríguez, C., Giosa, N., & Nieva, D. (2009). El costo de las políticas ausentes. *informe para Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social, 2 (1)*, 1.
- Salazar, R., & Salazar, H. (2007). El marco legal y de políticas sobre protección de la maternidad y trabajadores con responsabilidades familiares y las brechas de ejecución para el logro de los objetivos de trabajo decente. *Informe regional trabajo y familia, 1 (1)*, 4.
- Stinus, E. (2014). Conciliar trabajo y familia: ¿ilusión o realidad? *Depósito de tesis doctoral*, 39.
- Tapia, E. M. (2011). Gestión por políticas Análisis de los planos de acción en que se desenvuelve la implementación de una política pública. *Pensamiento jurídico, 1 (34)*, 106.
- Vargas, F. (2006). De las virtudes laborales a las competencias clave: un nuevo concepto para antiguas demandas. *Politécnica, 1 (3)*, 16.
- Vesga, J. J. (2016). Retos para la POT derivados de las transformaciones en la institucionalización del trabajo. En J. Orejuela, V. Andrade, & M. Villamizar, *Psicología de las organizaciones y del trabajo, apuestas de investigación II* (pág. 250). Cali: Bonaventuriana.
- Zerda, A. (2012). Crisis y transformaciones del trabajo en el

nuevo modelo de acumulación.
Rev. salud pública, 5 (32), 72.