

2019-01-02

La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo

Juan Javier Vesga Rodríguez

Universidad Católica de Colombia, jjvesga@ucatolica.edu.co

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq>

Citación recomendada

Vesga Rodríguez, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, (33), 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss33.7>

This Artículo de Investigación is brought to you for free and open access by the Revistas científicas at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Equidad y Desarrollo* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo*

Juan Javier Vesga Rodríguez**

121

Palabras clave

Interacción trabajo-familia, gestión organizacional, recursos humanos

Clasificación JEL

J10, J18, O15, Z19

Resumen

Este artículo se orienta a discutir, a partir de conceptualizaciones e investigación empírica, aspectos clave para comprender las dinámicas de interacción entre lo público (trabajo) y lo privado (familia) de los trabajadores, que en el actual panorama del mundo del trabajo presentan fronteras cada vez más difusas. Esta condición es impulsada tanto por las tecnologías de informática y comunicaciones como por las condiciones de flexibilización en las relaciones de trabajo. En este orden de ideas, la relación trabajo-familia se presenta hoy como un tema clave de estudio por parte de teóricos e investigadores tanto de la psicología organizacional y del trabajo como de la gestión organizacional, así como de intervención por parte de líderes empresariales y de recursos humanos.

Cómo citar este artículo: Vesga Rodríguez, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, (33), 121-135. <https://doi.org/10.19052/eq.voll.iss33.7>

Fecha de recepción: 28 de noviembre de 2017 • Fecha de aprobación: 6 de agosto de 2018

* Este artículo se deriva de reflexiones posteriores producto de la tesis doctoral “El contrato psicológico: una propuesta de lectura en el marco de las relaciones de trabajo”, Universidad del Valle, Cali, Colombia, 2016.

** Doctor y magíster en Psicología de la Universidad del Valle, Cali, en la línea de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Especialista en Gerencia del Talento Humano. Psicólogo. Profesor e investigador adscrito al Doctorado en Psicología de la Universidad Católica de Colombia, en la línea de Psicología Organizacional. Correo electrónico: jjvesga@ucatolica.edu.co

Keywords

Work-family interaction, organizational management, human resources

Palavras chave

Interação trabalho-família, gestão organizacional, recursos humanos

Work-family interaction in the current world of labor

Abstract

This article aims to discuss, based on conceptualizations and empirical research, some key aspects to understand the dynamics of interaction between the public (work) and private (family) spheres of workers, which have an increasingly diffuse border in the current world of labor. This situation is driven by information and communications technologies and by conditions of flexibility in labor relations. Thus, the work-family relationship is today a key research topic for theorists and researchers of organizational and work psychology and organizational management, as well as an important subject for intervention by business leaders and human resources personnel.

A interação trabalho-família no contexto atual do mundo do trabalho

Resumo

Este artigo está dirigido à discussão, a partir de conceptualizações e pesquisa empírica, aspectos chave para compreender as dinâmicas de interação entre o público (trabalho) e o privado (família) dos trabalhadores, que no atual panorama do mundo do trabalho apresentam fronteiras cada vez mais difusas. Esta condição é impulsionada tanto pelas tecnologias de informática e comunicações quanto pelas condições de flexibilização nas relações de trabalho. Nesta ordem de ideias, a relação trabalho-família se apresenta hoje como um tema chave de estudo por parte de teóricos e pesquisadores tanto da psicologia organizacional e do trabalho quanto da gestão organizacional, assim como de intervenção por parte de líderes empresariais e de recursos humanos.

La interacción trabajo-familia y el contexto actual de trabajo

123

El periodo de transición del siglo XX al XXI se ha caracterizado por importantes transformaciones en todos los ámbitos de la vida humana, y el mundo del trabajo no ha sido ajeno a esta dinámica. Los principales cambios en la esfera del trabajo, de acuerdo con Peralta-Gómez (2012), están relacionados con la fragmentación y difusión del trabajo, cambios en las características organizacionales, redefinición de relaciones laborales, incremento de la diversidad en la fuerza laboral, desregulación de las condiciones de trabajo, realización de trabajos carentes de seguridades, fluctuación laboral permanente, aislamiento y neutralización política de las clases trabajadoras, mayores exigencias a los trabajadores y vivencia de riesgo e inseguridad.

En este contexto, un aspecto fundamental en la experiencia con el trabajo es la creciente tendencia a la desaparición de las fronteras entre lo público y lo privado, entre la esfera del trabajo y la de la familia. La separación de estos dos ámbitos de la vida de los trabajadores fue una característica fundamental del capitalismo en los años sesenta, pero cambió radicalmente en los noventa, hasta el punto de que las interconexiones entre estas dos esferas se convirtieron en un nuevo valor de la economía en red (Boltanski y Chiapello, 2002).

Estos “nuevos valores” propios de las dinámicas del capitalismo financiero y de las empresas red configuran un escenario en el cual la disponibilidad permanente de los trabajadores se convierte en un nuevo elemento que rige las relaciones de trabajo:

La acción de los trabajadores no está reducida a la propia esfera del trabajo, sino que invade otros espacios de la vida personal de los individuos.

Como consecuencia de desarrollos tecnológicos como la telefonía celular y la internet, y la sincronización que hoy en día se hace de los correos electrónicos en los llamados “teléfonos inteligentes”, muchos trabajadores se vuelven sujetos disponibles las 24 horas del día los 365 días del año. (Vesga, 2017, p. 92)

En el contexto actual de un mundo conexionista, en el que las relaciones de trabajo se han flexibilizado con el apoyo de las tecnologías de informática y comunicaciones, la distinción entre la vida privada y la vida laboral tiende a difuminarse

entre las cualidades de la persona y sus competencias laborales, por lo que resulta difícil establecer una clara distinción entre el tiempo dedicado a la vida privada y el que se dedica a la vida laboral (Boltanski y Chiapello, 2002).

Estos hechos se hacen mucho más evidentes en el caso del trabajo a domicilio y el teletrabajo, y, aunque son formas atípicas de contratación, no por ello dejan de tener un carácter contractual, pues incluso se encuentran regulados y avalados por las legislaciones laborales en diversos países.

Para el contexto colombiano, el trabajo a domicilio es definido en el Código Sustantivo del Trabajo (2014) como aquel en el cual existe un “contrato de trabajo con la persona que presta habitualmente servicios remunerados en su propio domicilio, solo o con la ayuda de miembros de su familia, por cuenta de un patrono” (art. 89). En este caso, el contrato se constituye bajo las mismas premisas de subordinación, prestación del servicio y remuneración, solo que las actividades asociadas al cargo son realizadas por el trabajador en su propio domicilio o en el local que él escoja con la “ayuda” de otros miembros de su familia. Este aspecto se encuentra también asociado a las dinámicas de flexibilidad laboral de tipo funcional en relación con la gestión propia del cargo presente en muchas organizaciones en la actualidad.

Por otra parte, el teletrabajo supone que en su ejecución se tiene un alto soporte de las tecnologías de informática y comunicaciones y que aporta en gran medida a las condiciones de flexibilidad de las organizaciones, así como la configuración de las empresas red. Esta modalidad de trabajo está regulada en Colombia por la Ley 1221 de 2008 y el Decreto 0884 expedido por el Ministerio del Trabajo (2012). En este se define el teletrabajo como:

[...] una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y el empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Art. 2)

El teletrabajo ha sido propuesto como estrategia para facilitar las relaciones trabajo-familia, en el sentido que permite flexibilidad en el manejo de los horarios, mayor autonomía y satisfacción y, por lo tanto, mejor calidad de vida. Sin embargo, también presenta desventajas asociadas al aumento en la jornada de trabajo,

disminución de las relaciones interpersonales y reducción de la actividad física (Caamaño, 2010).

La interacción entre las áreas del trabajo y la familia se presenta hoy como tópico de interés creciente para académicos e investigadores, como resultado de los cambios tanto en las dinámicas familiares como en el lugar de trabajo, lo que conlleva la necesidad de desarrollar conocimiento válido sobre las relaciones entre estas áreas y su impacto en la vida de los trabajadores y la productividad de las organizaciones (Lavassani y Movahedi, 2014).

Interacción trabajo-familia, conceptos y perspectivas

La interacción trabajo-familia comprende la relación y los efectos que se dan entre la esfera pública y la esfera privada (Arendt, 1993) del trabajador, entre la dimensión del trabajo y la de su espacio doméstico. La discusión sobre los efectos para las personas derivados de la relación entre estas dos esferas se remonta a finales de la década de los sesenta, a partir del análisis de las implicaciones para las familias en las que ambos miembros de la pareja tienen carreras laborales, situación derivada del creciente ingreso de la mujer a la fuerza de trabajo por aquella época (Rapoport y Rapoport, 1969).

El concepto que define esta intersección se presenta inicialmente en términos de una relación de conflicto, particularmente un conflicto de roles en la experiencia del trabajador en las esferas del trabajo y de la familia. Greenhaus y Beutell (1985) definen el conflicto trabajo-familia como “una forma de conflicto de rol en el que las presiones derivadas de los ámbitos trabajo y familia son mutuamente incompatibles en algún aspecto” (p. 77). Esta perspectiva centra el estudio de la relación entre estas dos esferas desde una visión negativa y buena parte de la investigación ha estado focalizada desde esta mirada.

La relación y los efectos entre las áreas del trabajo y la familia fue desde sus comienzos un tema de interés para estudiosos e investigadores de las relaciones de trabajo. Ya a comienzos de los noventa, Zedeck y Mosier (1990) proponen la existencia de cinco modelos teóricos que explican las relaciones entre la vida laboral y familiar. Estos modelos, de acuerdo con los autores, se centran más en el individuo que en la unidad familiar.

El primer modelo es el de la teoría del efecto secundario, desde la cual se entiende que las experiencias positivas o negativas en el trabajo influyen de la misma manera en la vida del hogar, ya que hay una semejanza entre estas dos dimensiones. El segundo modelo es el de la teoría de la compensación, el cual postula que hay una relación inversa entre el trabajo y la familia, por lo que la carencia en una de las áreas tenderá a generar acciones compensatorias en la otra. El tercero se refiere a la teoría de la segmentación, en la cual se afirma que las áreas laborales y familiares son bien distintas y diferenciadas, por lo que un individuo puede desempeñarse con éxito en una de ellas sin ninguna influencia por parte de la otra. El cuarto modelo es el de la teoría instrumental, la cual sugiere que las acciones en una de las áreas serán un medio por el cual se podrán obtener resultados en la otra. Finalmente está la teoría del conflicto, que plantea que la satisfacción o el éxito en una de las áreas implicará sacrificios en la otra, ya que las dos esferas son mutuamente incompatibles porque tienen característica y exigencias distintas (Zedeck y Mosier, 1990).

No obstante el énfasis en lo negativo que ha predominado en las perspectivas del conflicto, es importante señalar que la acción de la persona tanto en el ámbito laboral como en su espacio personal y del hogar implica una intersección entre estas dos esferas, respecto a los aspectos que se impactan recíprocamente. En este orden de ideas, se propone la teoría de la frontera trabajo/familia (Campbell, 2000) con el propósito de mirar esta relación desde una perspectiva de balance más que de conflicto. Su propósito es explicar “cómo los individuos administran y negocian las esferas del trabajo y la familia y los límites entre ellas con el propósito de obtener un balance” (p. 750). Para esta teoría, trabajo y familia constituyen dos ámbitos diferentes de la vida de las personas pero que se afectan mutuamente, por lo que la persona debe buscar lograr un equilibrio entre estas dos esferas, o las organizaciones deben proveer mecanismos y estrategias que faciliten al trabajador lograr el balance entre el trabajo y la familia (Campbell, 2000).

Posteriormente, Bakker y Geurts (2004) proponen el modelo de procesos duales de la interferencia trabajo-familia (WHI por sus siglas en inglés). De acuerdo con estos autores, la hipótesis central del modelo “es que el trabajo puede interferir con la vida familiar de una manera negativa y positiva y que la WHI es una consecuencia importante de las demandas y los recursos en la configuración del trabajo y el bienestar psicológico” (p. 350). De esta manera, se continúa con la perspectiva de abordar la interacción de estas dos dimensiones analizando tanto los aspectos positivos como los negativos. El doble proceso implica, por una parte, que las

demandas del trabajo generan estados de agotamiento, de tal forma que desarrolla una WHI negativa, y, por otra parte, que los recursos del trabajo crean lo que se ha denominado en la literatura de la psicología positiva como *Flow*, ese estado de disfrute permanente del trabajo, lo que incentiva una WHI positiva.

En esta misma línea se desarrolla una perspectiva que integra tanto los efectos negativos como los positivos en la interacción mutua entre las esferas del trabajo y la familia. Geurts et al. (2005) proponen el término *interacción trabajo-familia* y lo definen como

[...] un proceso en el que el funcionamiento (comportamiento) de un trabajador en un dominio (por ejemplo, hogar) es influido (negativa o positivamente) por ideas y situaciones (positivas o negativas) que se han construido en el otro dominio (por ejemplo, trabajo). (p. 322)

Desde esta perspectiva, se estudia la interacción entre el trabajo y la familia a partir de cuatro dimensiones: los impactos negativos del trabajo hacia la familia y de esta hacia el trabajo, y los impactos positivos del trabajo hacia la familia y viceversa.

Greenhaus y Powell (2006) proponen la teoría del enriquecimiento trabajo-familia y la definen como “el grado en el cual las experiencias en un rol mejoran la calidad de vida en el otro rol” (p. 73). Para estos autores la incidencia entre las áreas del trabajo y la familia es bidireccional, por lo que las experiencias o sucesos positivos en una de ellas mejoran las condiciones de la otra. Esta propuesta se orienta a superar la visión de la relación entre la familia y el trabajo como antagónica y de efectos negativos mutuos, para dirigirse hacia una visión de una relación de mejoramiento de la calidad de vida en cualquiera de las dos áreas como producto del enriquecimiento de una de ellas.

Cualquiera que sea la perspectiva desde la cual se aborde el tema, es innegable que, para los trabajadores de cualquier sector de la economía en cualquier parte del mundo, existe la experiencia cotidiana de tener que interactuar y lidiar con las demandas que le presenta tanto el ámbito familiar como el laboral. Esto tiene implicaciones en la calidad de vida del trabajador y en sus relaciones con la organización y con el círculo cercano de su vida privada. Ya sea que en la investigación o en la intervención se apliquen los conceptos y teorías hasta ahora elaborados o que se desarrollen nuevos modelos y abordajes teóricos, lo importante es que se construyan teniendo en cuenta la experiencia verdadera que viven los trabajadores en el día a día.

Interacción trabajo-familia: algunos referentes empíricos

128

Las condiciones actuales en que se llevan a cabo las relaciones de trabajo proveen oportunidades de enriquecimiento mutuo entre las áreas del trabajo y la familia, pero también desatan tensiones que en muchos casos no son fáciles de resolver por parte de los trabajadores que se ven involucrados en dichas situaciones. Estas son derivadas, por ejemplo, de sobrecargas de trabajo que exigen su ejecución en

“Las condiciones actuales en que se llevan a cabo las relaciones de trabajo proveen oportunidades de enriquecimiento mutuo entre las áreas del trabajo y la familia, pero también desatan tensiones que en muchos casos no son fáciles de resolver por parte de los trabajadores que se ven involucrados en dichas situaciones”.

tiempos supuestamente destinados a compartir con la familia, la asignación de tareas extras por ausencia de algún trabajador, o compromisos adicionales que se adquieren con formas organizativas paralelas a la gestión principal del cargo, como pueden ser la pertenencia a comités para actividades sociales o los fondos de empleados, entre otras.

Se han realizado investigaciones sobre las implicaciones entre las áreas laboral y familiar que muestran también efectos sobre otros aspectos de la vida y la actividad de los trabajadores. A continuación, se presentan algunas de ellas.

Grzywacs (2000) comprobó que un elevado nivel de efectos negativos entre el trabajo y la familia está asociado con empobrecimiento de la salud física y mental de los trabajadores, a la vez que un elevado nivel de efectos positivos entre estas dos áreas está asociado con mejor salud física y mental. En otro estudio llevado a cabo por Greenhaus, Collins y Shaw (2003) se examinó la relación entre el balance trabajo-familia y la calidad de vida en empleados de una empresa de contadores públicos. Los resultados evidenciaron que el balance trabajo-familia está asociado con la calidad de vida de los

trabajadores; sin embargo, esta condición se da específicamente cuando se invierte mucho tiempo en el ejercicio combinado de los roles laboral y familiar, mientras que cuando el tiempo invertido en el ejercicio de estos roles es poco, la relación entre estas dos variables se torna igualmente débil.

Livingston y Judge (2008) buscaron comprobar el efecto del conflicto trabajo-familia sobre las emociones y los efectos moderadores del rol de género. Se encontró que la interferencia de la familia con el trabajo estaba positivamente relacionada con la culpabilidad, y el rol de género interactuaba con ambos tipos de conflicto, es decir, la interferencia del trabajo con la familia y viceversa. El conflicto trabajo-familia y su relación con el estrés individual fue analizado por Otálora (2007) en dos organizaciones colombianas. Los resultados evidenciaron que el conflicto trabajo-familia está relacionado positivamente con el estrés, lo que corrobora hallazgos anteriores en el mismo sentido.

En otro estudio se evaluó si el conflicto y la facilitación entre trabajo-familia y familia-trabajo moderan la relación entre tensión laboral y salud. Los resultados evidenciaron que el conflicto trabajo-familia modera la relación entre tensión laboral y *burnout*, y el conflicto familia-trabajo modera la relación entre tensión laboral y depresión. En ambos casos, se encontró que niveles más altos de tensión laboral y conflicto estuvieron vinculados con mayores experiencias de malestar psicológico (Gómez, Perilla y Hermosa, 2015).

Desde un abordaje cualitativo, Álvarez y Gómez (2011) buscaron identificar indicadores del conflicto trabajo-familia desde la perspectiva de rol y sus implicaciones psicosociales, en mujeres profesionales en la modalidad de empleo. Los resultados evidenciaron que la sobrecarga de rol —tanto en lo laboral como en lo familiar— afecta a las mujeres como antecedente del conflicto trabajo-familia, situación que se explica, de acuerdo con las autoras, por las condiciones laborales (carga de trabajo y formas de contratación) y la doble jornada de trabajo. En relación con las implicaciones psicosociales, los hallazgos mostraron que la salud de las trabajadoras tiende a afectarse por cambios en el estado de ánimo y cansancio físico. Igualmente se encontraron como factores protectores que permiten disminuir el conflicto trabajo-familia el apoyo social (doméstico y de pareja) y los recursos internos (la toma de decisiones y el establecimiento de prioridades).

Retos para la gestión de recursos humanos

La gestión de recursos humanos es una función de la alta dirección y una dimensión estratégica de las organizaciones (Guest, 1987; Vesga, 2016). Se define como “un enfoque estratégico, integrado y coherente para el empleo, el desarrollo y el bienestar de las personas que trabajan en las organizaciones” (Armstrong y Taylor,

2014, p. 5). Sin embargo, las organizaciones han evolucionado vertiginosamente en las últimas décadas y son descritas en la actualidad como *posburocráticas*, flexibles o de alto desempeño, e implican una reconfiguración de roles, relaciones y tareas (Johnson, 2009), por lo que la gestión de recursos humanos en el contexto actual debe tener en cuenta estas características para responder estratégica y eficazmente a los presentes desafíos, manteniendo un equilibrio entre la productividad y la competitividad de la organización y el bienestar y desarrollo de los trabajadores.

En este orden de ideas, una de las variables moderadoras que pueden aportar en el mejoramiento de las características de la relación entre el trabajo y la familia, con miras a lograr el doble propósito de productividad organizacional y calidad

“El reto para los líderes organizacionales y de recursos humanos es propiciar el desarrollo de políticas y prácticas de gestión dirigidas a incrementar los mecanismos de facilitación de la relación positiva entre el trabajo y la familia para los trabajadores de todos los niveles jerárquicos”.

de vida del trabajador, es la propia organización, específicamente las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos conducentes a facilitar la relación entre estas dos áreas de la vida de los trabajadores. “A nivel organizacional, las políticas de conciliación que ofrece una empresa (p. e. flexibilidad de horarios o teletrabajo), se han estudiado como variables moderadoras especialmente entre los estresores laborales y el conflicto trabajo-familia” (Sanz, 2011, p. 118).

Las organizaciones que diseñan e implementan políticas orientadas a facilitar de manera positiva las relaciones entre la vida familiar y la personal, como parte importante de su estrategia empresarial, pueden obtener más fácilmente beneficios como el aumento de la productividad y mayor motivación y compromiso del personal con la organización (Bessarez, Jiménez y Riquelme, 2014). En este orden de ideas, el reto para los líderes organizacionales y de recursos humanos es propiciar el desarrollo de políticas y prácticas de gestión dirigidas a incrementar los mecanismos de facilitación de la relación positiva entre el trabajo y la familia para los trabajadores de todos los niveles jerárquicos.

Una perspectiva bastante atractiva para lograr este propósito es la de orientar la gestión hacia la constitución de una “organización saludable”. Este reciente con-

cepto, que se instaura en el marco de la tendencia denominada *psicología positiva*, ofrece tanto una filosofía como una metodología de gestión.

Una organización saludable es aquella que se caracteriza por esfuerzos intencionales, sistemáticos y colaborativos para maximizar el bienestar y la productividad de los empleados mediante la provisión de empleos significativos y bien diseñados, un ambiente de apoyo social y organizacional, y oportunidades accesibles y equitativas de carrera y el enriquecimiento trabajo-familia. (Wilson et al., 2004, p. 567)

131

Wilson et al. (2004) proponen un modelo teórico que caracteriza las organizaciones saludables. El modelo conceptualiza la organización saludable constituida por seis componentes interrelacionados. Inicialmente se encuentran los atributos organizacionales, tales como valores, creencias, políticas y prácticas. El segundo componente es el clima organizacional que implica la percepción de los trabajadores acerca de aspectos como el apoyo organizacional y de los compañeros de trabajo, las oportunidades de involucramiento y las características de la comunicación organizacional. El tercero es el diseño del puesto, que implica la carga de trabajo, los niveles de autonomía, el contenido del trabajo, la claridad de rol, las condiciones físicas y ambientales y los horarios. El cuarto componente es el futuro del trabajo que comprende aspectos como la seguridad y la estabilidad, la equidad, las oportunidades de desarrollo y los aspectos flexibles del trabajo. Posteriormente se encuentra el ajuste psicológico al trabajo que implica la satisfacción laboral, el compromiso, la eficacia y el manejo del estrés. Finalmente, el último factor es la salud y el bienestar del trabajador, que comprende la salud física y psicológica, las conductas de seguridad y la prevención de riesgos (Wilson et al., 2004).

Uno de los mecanismos más eficaces para la puesta en marcha de acciones conducentes a configurar una “organización saludable” son las prácticas organizacionales. Estas se definen como el conjunto de actividades destinadas a que la organización logre sus objetivos (Wright y McMahan, 1992).

Partiendo de lo señalado anteriormente, pueden desarrollarse en las organizaciones prácticas de gestión de recursos humanos conducentes a proveer condiciones que beneficien tanto a los trabajadores en su calidad de vida como a la organización en la obtención de mejores niveles de productividad, es decir, desarrollar una organización saludable. Smith y Gardner (2007) proponen una serie de iniciativas para ayudar al trabajador a lograr un adecuado balance trabajo-familia: tiempo

flexible, permisos para atender asuntos no laborales, permisos para cuidado de dependientes, tiempo y apoyo para estudiar, teletrabajo, horarios especiales y cuidado de ancianos y niños.

En un sentido similar, aunque desde una perspectiva más estratégica, Thompson, Beauvais y Lyness (1999) proponen el desarrollo de una “cultura trabajo-familia” como mecanismo para facilitar los procesos de articulación positiva entre estas dos áreas. La cultura trabajo-familia es definida por estas autoras como “los supuestos, creencias y valores compartidos sobre la medida en que una organización apoya y valora la integración de la vida laboral y familiar de los empleados” (p. 394), y sugieren tres componentes de esta cultura: a) las demandas de tiempo de la organización que implica la priorización del trabajo sobre la familia; b) las consecuencias percibidas por los trabajadores sobre el uso de beneficios trabajo-familia, y c) el apoyo gerencial y la sensibilidad que demuestran los directivos hacia las responsabilidades familiares de los trabajadores.

Con base en esta perspectiva, desarrollaron un instrumento para evaluar la cultura trabajo-familia. En su investigación encuentran que esta variable debe tratarse como un concepto multidimensional. De acuerdo con Law, Wong y Moble (1998), un concepto es multidimensional cuando “consiste de un número de atributos o dimensiones interrelacionados y existe en dominios multidimensionales” (p. 741), y en tal sentido, la multidimensionalidad de la variable cultura trabajo-familia se ve reflejada en el comportamiento diferenciado de cada una de las dimensiones en relación con otras variables como el compromiso con la organización o el conflicto trabajo-familia.

En relación con la gestión de las organizaciones, “enfocándose en la experiencia del empleado, los líderes de RH pueden mejorar el compromiso, empoderar a equipos y líderes, y desarrollar soluciones de fuerza laboral que podrán ser útiles e irresistibles para los empleados” (Deloitte, 2017, p. 59).

Algunas conclusiones

Las transformaciones en las relaciones de trabajo en las últimas cuatro décadas, y particularmente el desarrollo de las TIC, han contribuido en la modificación de las estructuras organizacionales y propiciado el establecimiento de nuevas formas de vinculación laboral, impactando las relaciones de trabajo y originando un debilitamiento de las fronteras entre las dimensiones de la vida familiar y laboral,

hasta el punto de que los asuntos laborales han invadido casi por completo el ámbito de la vida personal y privada de los trabajadores.

La relación entre las áreas del trabajo y la familia puede ser abordada desde diversas perspectivas y modelos teóricos. Puede ser entendida como conflicto, equilibrio o balance, o como interacción. Como conflicto, la relación entre la familia y el trabajo implica que estas dos áreas son incompatibles, antagónicas, de naturaleza diferente y que sus efectos mutuos siempre son negativos en cualquier dirección que se mire la relación. Como equilibrio o balance, las áreas de la vida personal o familiar y laboral pueden llegar a tener un adecuado manejo mediante el desarrollo de estrategias o prácticas que permitan equilibrar o conciliar las demandas de cada una de ellas. Como interacción, se concibe que las áreas familiar y laboral se afectan de manera bidireccional y pueden tener tanto efectos positivos como negativos en ambos sentidos, lo cual dependerá de la manera como cada una realice aportes al enriquecimiento de la otra, o efectos contraproducentes.

Igualmente, hay que entender que las organizaciones deben incluir como parte de su cultura los programas de bienestar y calidad de vida en el trabajo. Como lo sostiene la firma Deloitte (2017), las reglas tradicionales están orientadas a “programas de bienestar y salud están enfocados en la seguridad y gestión de gastos de seguros”, mientras que las reglas nuevas implican que “las compañías tienen un programa integral para el bienestar cuyo enfoque está en el empleado, y en su experiencia de vida y trabajo” (p. 60).

Referencias

Álvarez, A. y Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89-106.

Arendt, H. (1993). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.

Armstrong, M. y Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Londres: Koganpage.

Bakker, A. y Geurts, S. (2004). Toward a Dual-Process Model of Work-Home Interfe-

rence. *Work and Occupations*, 31(3), 345-366. <https://doi.org/10.1177/0730888404266349>

Besarez, F., Jiménez, A. y Riquelme, E. (2014). Apoyo organizacional hacia la familia, responsabilidad y satisfacción laboral según tipo de políticas organizacionales de equilibrio trabajo-familia. *Trabajo y Sociedad*, (23), 525-535.

Boltanski, L. y Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

Caamaño, E. (2010). El teletrabajo como una alternativa para promover y facilitar la

conciliación de responsabilidades laborales y familiares. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (35), 79-105.

Campbell, S. (2000). Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>

Código Sustantivo del Trabajo. (2014). Bogotá: Legis Editores.

Decreto 0884 de 2012 (30 de abril), por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* n.º 48.417.

Deloitte. (2017). *2017 Deloitte Global Human Capital Trends. Reescribiendo las reglas para la era digital*. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/gt/es/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends-2017.html>

Geurts, S., Taris, T., Kompier, M., Dijkers, J., Van Hooff, M. y Kinnunen, U. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19(4), 319-339. <https://doi.org/10.1080/02678370500410208>

Gómez, V., Perilla, L. E. y Hermosa, A. M. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185-201. <https://doi.org/10.15446/rcp.v24n1.42081>

Greenhaus, J. y Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>

Greenhaus, J. y Powell, G. (2006). When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*, 31(1), 72-92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>

Greenhaus, J., Collins, K. y Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, (63), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)

Grzywacs, J. (2000). Work-family spillover and health during midlife: is managing conflict everything? *American Journal of Health Promotion*, 14(4), 236-243. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-14.4.236>

Guest, D. (1987). Human resources management and industrial relations. *Journal of Management Studies*, 24, 503-521. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1987.tb00460.x>

Johnson, P. (2009). HRM in changing organizational contexts. En D. Collings, & G. Wood (Eds.), *Human resource management: a critical approach* (pp. 19-37). Nueva York: Routledge. <https://doi.org/10.1108/09534810910947217>

Lavassani, K. M. y Movahedi, B. (2014). Developments in theories and measures of work-family relationships: from conflict to balance. *Contemporary Research on Organization Management and Administration*, 2(1), 6-19.

Law, K., Wong, C.-S. y Mobley, W. (1998). Toward a taxonomy of multidimensional constructs. *Academy of Management Flevue*, 23(4), 741-755. <https://doi.org/10.2307/259060>

Livingston, B. y Judge, T. (2008). Emotional responses to work-family conflict: an examination of gender role orientation among working men and women. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 207-216. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.207>

Otálora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20(34), 139-160.

Peralta-Gómez, M. C. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo. Estudio interpretativo. *Diversitas-Perspectivas en Psi-*

ciología, 8(1), 65-182. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2012.0001.11>

Rapoport, R. y Rapoport, R. (1969). The dual career family: A variant pattern and social change. *Human Relations*, 22(1), 3-30. <https://doi.org/10.1177/001872676902200101>

Sanz, A. I. (2011). Conciliación y salud laboral: ¿una relación posible? Actualidad en el estudio del conflicto trabajo-familia y la recuperación del estrés. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*, 57, 115-126. <https://doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500008>

Smith, J. y Gardner, D. (2007). Factors affecting employee use of work-life balance initiatives. *New Zealand Journal of Psychology*, 36(1), 3-12.

Thompson, C., Beauvais, L. y Lyness, K. (1999). When work-family benefits are not enough: the influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, (54), 392-415. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1681>

Vesga, J. J. (2016). Retos para la POT derivados de las transformaciones en la institucionaliza-

ción del trabajo. En J. J. Orejuela, V. Andrade y M. Villamizar (Eds.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: Apuestas de investigación II* (pp. 235-250). Cali: Editorial Bonaventuriana. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1385>

Vesga, J. J. (2017). Conceptualización en la psicología organizacional y del trabajo: necesidad de congruencia con fenómenos y hechos. *Quaderns de Psicologia*, 19(1), 89-100. <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1385>

Wilson, M., DeJoy, D., Vandenberg, R., Richardson, H. y McGrath, A. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (77), 565-588. <https://doi.org/10.1348/0963179042596522>

Wright, P. y McMahan, G. (1992). Theoretical perspectives for strategic human resources management. *Journal of Management*, 18(2), 295-320. <https://doi.org/10.1177/014920639201800205>

Zedeck, S. y Mosier, K. (1990). Work in the family and employing organization. *American Psychologist*, 45(2), 240-251. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.45.2.240>