



**SIGNIFICACIONES DE TRABAJO Y FAMILIA: ESTRATEGIAS DE MEDIACIÓN  
EN PAREJAS**

**PROYECTO DE GRADO**

**DANIELA PÉREZ VIÁFARA**

Asesor de la Investigación

**MARIA FERNANDA CARVAJAL**

**UNIVERSIDAD ICESI**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES**

**PROGRAMA DE PSICOLGÍA**

**SANTIAGO DE CALI**

**2014**

# **SIGNIFICACIONES DE TRABAJO Y FAMILIA: Estrategias de mediación en parejas**

---

## **MEANINGS OF WORKING AND FAMILY: Mediation Strategies in couples**

---

**Febrero 06 del 2013**

Realizado por

DANIELA PÉREZ VIÁFARA

Asesor

MARÍA FERNANDA CARVAJAL

Psicología organizacional

### **RESUMEN**

Este trabajo de carácter exploratorio tiene el objetivo de indagar sobre las significaciones de trabajo y familia en parejas trabajadores con hijos y así tratar de comprender sobre los mecanismos de mediación que utilizan estas personas para sobrellevar estas dos esferas. Para ello se realizaron entrevistas a profundidad con 3 parejas de la ciudad de Cali, Colombia.

*Palabras clave: significaciones, trabajo, familia, mecanismos de mediación.*

### **ABSTRACT**

The present exploratory article has the objective to investigate the meanings of working and family in workers couples with children, and then trying to understand the mechanisms of mediation used by these people to overcome these two areas. This depth interviews were realized with 3 couples of Cali, Colombia.

*Keywords: meanings, work, family, mediation mechanisms.*

## **TABLA DE CONTENIDO**

<b>1. JUSTIFICACIÓN</b> .....	5
<b>2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	6
<b>3. OBJETIVOS</b> .....	6
3.1 OBJETIVO GENERAL .....	6
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	6
<b>4. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	7
4.1 BALANCE TRABAJO-FAMILIA .....	7
4.2 HISTORIA DEL TRABAJO. ....	8
4.3 SIGNIFICACIONES DEL TRABAJO.....	13
4.4SIGNIFICACIONES DEL TRABAJO .....	17
4.5 FAMILIA .....	18
4.6 CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO .....	21
4.7 CONSECUENCIAS DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA .....	23
4.8 ESTRATEGIAS DE MEDIACIÓN ENTRE EL TRABAJO Y LA FAMILIA .....	23
<b>5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	26
5.1 CASOS .....	26
5.2 PROCEDIMIENTO .....	26
5.3 INSTRUMENTOS .....	26
5.4 ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA .....	27
<b>6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	30
6.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN .....	30
6.2 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA .....	30
6.3 ANÁLISIS POR CATEGORÍAS.....	32
6.3.1 SIGNIFICACIONES DEL TRABAJO.....	32
6.3.2 SIGNIFICACIONES DE FAMILIA .....	43
6.4 BALANCE TRABAJO-FAMILIA .....	46
<b>7. CONCLUSIONES</b> .....	51
<b>8. TRABAJOS CITADOS</b> .....	53

## **TABLA DE GRÁFICAS**

**Gráfica 1. Modelo MOW**

**Gráfica 2. Modelo Cognitivista**

**Gráfica 3. Modelo Existencialista**

**Gráfica 4. Representación de la estructura de la Investigación**

## 1. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, se presentan cambios cada vez más rápidos y constantes en diferentes ámbitos, económicos, políticos y sociales, que irradian en el mundo del trabajo. El trabajo, visto como uno de los ejes centrales de la organización social, se constituye como factor estructurante que influye en todas las esferas de la vida de los seres humanos; la globalización, la tecnología, la aparición de nuevas formas de trabajo, la modificación de la política, la economía, entre otras, trae consigo un planteamiento de gran importancia para los psicólogos del trabajo y la organización, relacionado a cómo se vive el trabajo en la actualidad.

Ahora bien, estos cambios afectan al individuo en relación con el trabajo y a su vez el ámbito familiar de los mismos. Investigaciones realizadas arrojan que ambos (familia y trabajo) son los referentes más determinantes de la vida personal de un ser humano en todas sus manifestaciones. Ambos ocupan elementos centrales de la identidad de la persona actual, por lo que la interacción entre ellos tiene un valor crítico central.

El tema de la conciliación de las tensiones en la relación trabajo y familia, ha tomado una gran importancia desde el momento histórico cuando las familias se vieron enfrentados a reorganizarse por la vinculación de la mujer al mundo laboral, esto hacia la fecha de 1984. Esta incorporación supone un cambio en la estructura y en la dinámica familiar, y conlleva dificultades para compaginar el trabajo y la familia.

Las condiciones actuales del mercado parecen haber agudizado este conflicto, las tensiones se incrementan como respuesta a que se han producido, y se siguen produciendo, cambios en la organización del trabajo en un doble sentido, por un lado, el aumento de la flexibilidad de los tiempos de trabajo en función de los tiempos de la demanda y por otro, intensificación de las jornadas de trabajo a fin de completar y terminar plazos de entrega y compromisos organizacionales. Dichos aspectos que dificultan todavía más la conciliación trabajo-familia y facilitan la aparición de nuevas tensiones.

Pero, la percepción del desbalance de trabajo-familia, no sólo afecta a los hogares, también a la organización, investigaciones arrojan que este conflicto aumenta el deseo de abandono de

la organización, disminución del desempeño y compromiso, lo que convierte este tema en uno de principal interés para la psicología organizacional.

Por esta razón el presente trabajo, intenta explorar las estrategias que implementan los trabajadores para mediar las tensiones presentes en la relación familia-trabajo, identificando las significaciones del trabajo y de la familia que tiene cada trabajador.

Para esto se ha escogido una población, de trabajadores vinculados a una organización y que tengan un núcleo familiar, conformado por esposa (o) e hijos, con el objetivo de evidenciar el conflicto entre ambas esferas y explorar así, las formas de mediación.

## **2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Entendiendo que la familia y el trabajo son instituciones fundamentales de la vida de los trabajadores, dado que en ambas desarrollan roles significativos en la construcción de la subjetividad, este trabajo pretende responder a la siguiente pregunta:

¿Cuáles son las significaciones de familia y trabajo para trabajadores con familia (espos(a) e hijos) y qué estrategias utilizan para mediar las tensiones de esa relación?

Con esta pregunta se pretende explorar las construcciones subjetivas que los trabajadores tienen de la familia y del trabajo para los trabajadores, y con base en esto, comprender las formas o estrategias que implementan para mediar y establecer un balance entre ambas.

## **3. OBJETIVOS**

### **3.1 Objetivo General**

- Explorar las significaciones de familia y trabajo para trabajadores con familia (espos(a) e hijos) y con ello, las estrategias de mediación en las tensiones de esta relación.

### **3.2 Objetivos Específicos**

- Identificar las construcciones subjetivas de trabajadores en cuanto a su trabajo y familia.
- Identificar los conflictos, si los hay, entre las esferas del trabajo y la familia.
- Identificar los mecanismos que se utilizan para mediar el trabajo y la familia.

## 4. MARCO CONCEPTUAL

### 4.1 BALANCE TRABAJO-FAMILIA

En ciencias sociales, existe un consenso fuertemente consolidado sobre que el trabajo constituye una de las actividades de mayor importancia para la integración y ajuste psicológico y social de los individuos. Desde la era industrial el trabajo trasciende la estricta esfera de la economía para extenderse e insertarse en otros ámbitos relevantes en la vida de las personas y las comunidades, en la experiencia individual y colectiva, llegando en muchos casos a determinarlos.

En las últimas décadas ha crecido el interés de los académicos e investigadores sobre el balance de la vida y el trabajo, esto influenciado por el afán de las organizaciones en aumentar y promover el bienestar y la calidad de vida laboral de sus trabajadores y obtener mayor productividad en sus organizaciones (Danila, 2000). Como factor común se evidencia que en la medida en que la percepción de balance de vida de los trabajadores disminuye, aumentan el deseo de abandonar el trabajo, disminuye el desempeño en el trabajo, aumentan síntomas depresivos, uso excesivo del alcohol y aumenta el ausentismo (Boyar, 2003).

Investigaciones recientes indican que los roles que desempeñan los trabajadores en la familia, construye una fuerza significativa que influye en las actitudes y los comportamientos de los individuos en el trabajo. (Kossek-Oseki, 1998) (Rothausen, 1999). Otras investigaciones han arrojado que para la mayoría de las personas, tanto la familia como el trabajo son instituciones de mucha importancia para la vida. Demuestran que ambos representan fuentes recíprocas de satisfacción para los trabajadores, sin embargo, los roles relacionado con el campo laboral y el familiar, no siempre convergen y por consiguiente, surge un desbalance trabajo-familia. (M. R. Frone- M. Russell- M. L. Cooper, 1992) (Powell, J. H. Greenhaus- G. N., 2006) (Zedeck, 1992).

Generalmente, la percepción del desbalance es causado por la interferencia entre el trabajo y la vida privada del trabajador, creando tensión entre las exigencias que implican ambos roles. Una definición mayoritariamente aceptada de conflicto trabajo-familia, es: “una fricción que se produce entre las presiones ejercidas por el trabajo y por la familia, llegando a ser, en algunos aspectos, incompatible. Cuanto más tiempo y energía se dedica a un rol, menos dedicación se dirige al otro.” (Jeffrey Greenhaus - Nicholas Beutell, 1985)

Históricamente, las causas de este desbalance son muy variadas, entre ellas se encuentra el aumento de familias con dos salarios, el aumento en el número de padres solteros y el aumento de las cifras de expectativa de vida, etc. (Kossek, Colquitt, Neo, 2001) (Grandey-Cropanzano, 1999)

Las mayoría de las investigaciones se han centrado en la forma como la vida familiar tiene influencia en la vida laboral (Conflicto Familia-Trabajo, CFT) hacia el desempeño en el trabajo, del involucramiento con el trabajo, satisfacción laboral, ausentismo, stress y los comportamientos relacionados con la búsqueda de trabajo (Keita and Hurrell, 1994) (Thompson and Blau, 1993) (Lambert, 1991) (Adams, 1996), otras se han enfocado en cómo afecta el trabajo en la familia(Conflicto Trabajo-Familia, CTF) (Zedeck, 1992), sin embargo, las conclusiones de estas investigaciones aceptan la existente interdependencia entre el trabajo y la familia.(Barling and Sorensen, 1997) (Powell, J. H. Greenhaus- G. N., 2006) (Frone, Russell and Cooper, 1997) (Frone, Yardley and Markel, 1997)

En América Latina, se ha encontrado que el nivel de satisfacción personal de los trabajadores está situado primordialmente en su vida familia, seguida de su carrera u ocupación, y la principal motivación para trabajar se encuentra el obtener recursos económicos o materiales seguido del crecimiento personal. (Veiga, 2010)

## 4.2 HISTORIA DEL TRABAJO.

Para comprender las significaciones del trabajo es necesario entender los contextos y entornos, que evidentemente influyen en la concepción del trabajo. Con este fin, se ha llevado a cabo una breve recopilación histórica y teórica sobre cómo se ha concebido el trabajo y cómo ésta influye en la importancia y significación del sujeto de su ‘qué hacer’ y de la familia.

Para acceder a las significaciones sociales sobre aspectos de la vida social, es necesario dar con el trasfondo de la cultura que se vive en el momento, pues allí se conoce la estructura que mediante construye la realidad como también el lugar del sujeto social en la realidad.

### a. Antigüedad.

En este periodo de tiempo encontramos dos sociedades que predominaron y fueron grandes fundadores del pensamiento actual, Grecia y Roma. Éstas sociedades estaban estrechamente ligadas a los aspectos religiosos de la época y por esto había una distinción en cuanto a los



dioses y los humanos, con respecto a que el trabajo era devaluado por lo cual los dioses, como seres perfectos, no lo hacían.

De igual manera, las creencias influenciaban la diferenciación de género y así mismo, la distribución del trabajo y la familia. En el caso de las mujeres, eran consideradas como el origen de los males, por lo que el hombre se exalta y se posiciona como el único capaz de pensar, lo suficiente como para acercarse a los dioses. Los hombres se encargaban no del trabajo físico sino el trabajo intelectual, eran generalmente filósofos o pertenecientes a los cleros. Los esclavos, como la mano de obra, eran la clase denigrada de la época.

Por otra parte, la mujer era concebida como un hombre incompleto y débil, un defecto de la naturaleza. Incluso les negaba la belleza de las representaciones escultóricas, donde los hombres, culmen de la belleza ideal, aparecían desnudos mientras que las mujeres lo hacían vestidas. Todo esto implicaba, sometimiento total al varón y su alejamiento de la vida pública, en la que no podía participar. La división de la sociedad griega era muy clara: el mundo de la política y la libertad estaba reservado a los hombres y el de la casa a las mujeres. Las mujeres tenían como misión única el acto reproductivo, como único valor que se le otorgaba (Kossek-Oseki, 1998).

En la organización familiar, se destacan dos puntos: El primero, la familia es considerada como un organismo cuyo jefe es el hombre, marido o el padre, claramente en una dominación paterna y el segundo, la condición de la mujer es de inferioridad, por lo que se encontraba un padre primero, y después al esposo. Su función era procrear, cuidar la casa y satisfacer al hombre sexualmente.

#### b. Edad Media.

Habiendo pasado el periodo de la antigüedad, entre los siglos X Y XV, los procesos productivos estaban intrínsecamente vinculados a la estratificación social, la cual se refleja en: siervos, campesinos, artesanos, señores feudales, nobles, cleros y como máxima autoridad el Rey. Los modos de producción estaban vinculados con la base de la pirámide, los siervos de los señores feudales y en general, el pueblo campesino. El ápice, se dedicaba a los asuntos religiosos y a los servicios de la nobleza y el rey.

La economía de aquel entonces, era primordialmente agraria y todas las decisiones estaban centralizadas en el señor feudal. El producto se sostenía a pequeña escala usando herramientas primitivas de producción.

El papel político de la sociedad estaba vinculado al género masculino. La mujer estaba condicionada solo a existir pero no a decidir. El poder adquisitivo era centralizado en el hombre y en la nobleza. La mujer era relegada a un rol de compañía.

La mujer en este tiempo, era poseedora de una honra femenina sobre la cual no era hereditaria como lo era el título de nobleza sino adquirida. La honra femenina era sospechada cuando se tenía indicios de confabulación e infidelidad en el matrimonio.

Así mismo, la honra de su marido, adquirida en los campos de batalla, tras haber probado su coraje y valentía, era también transmitida a la mujer. No obstante, una vez retirados los honores sobre el hombre también eran retirados sobre la mujer, deshonrado un caballero también su dama corría la misma suerte. De este modo, la mujer no tenía un derecho adquirido por su condición natural sino por "el estar para" el caballero que poseía. Para muchas mujeres en este punto, llegar a cierta edad sin conseguir un compañero no implicaba solo un aspecto emocional sino también de supervivencia.

La mujer no tenía un papel en cuanto a responsabilidad económica, sino por el contrario, su función estaba situada en el sostenimiento del hogar, el núcleo de la pareja y la casa, si la mujer abandonaba a su familia para trabajar por su cuenta, solía ser como criada. Sin embargo, las mujeres campesinas y las que sostenían su familia del campo, tenían gran importancia a la hora del sustento económico, para mantener a los hijos.

### c. Modernidad.

Durante este período se produjeron en Europa importantes cambios. El descubrimiento de América, las guerras de religión, la Reforma y la Contrarreforma, el avance de la burguesía, los estados absolutistas, por lo que la situación de las mujeres se agravó. La burguesía ciudadana apartó a las mujeres de la herencia, que pasó a transmitirse únicamente por vía masculina y primogénita. Asimismo se excluyó a las mujeres de las profesiones que venían realizando y se las recluyó cada vez más al ámbito familiar. Aún en los pocos casos en que las conservaron, sus trabajos eran los más duros y peor remunerados. El trabajo femenino se convirtió en algo deshonesto.

La Edad Moderna supone un periodo de profundas transformaciones que van a constituir las bases del mundo contemporáneo: el Renacimiento supuso un "renacer" pero sólo para los varones, que ven mejoradas en esa época sus posibilidades educativas y laborales. Para las mujeres fue todo lo contrario: no pudieron acceder a la educación humanista y los nuevos

estados, centralistas y uniformadores, dictaron leyes que restringieron aún más sus posibilidades.

También la fundación de las universidades se estudia siempre como un factor positivo de desarrollo, pero nunca se ha tenido en cuenta su repercusión negativa para las mujeres. La universidad excluye a las mujeres y el saber pasa a ser patrimonio del varón.

En el mundo rural la mano de obra en el campo seguía basada en el trabajo de las mujeres- las labores agrícolas y las manufacturas caseras-. A partir de los siglos XVII y XVIII se ampliaron los trabajos de encajes y bordados, industria que quedó en manos femeninas por la posibilidad de realizarlas en el hogar. Las condiciones de vida de las mujeres campesinas no variaron desde la Edad Media: todo el peso del trabajo en la casa recaía sobre ellas desde la mañana hasta la noche y debían participar, además, en las tareas agrícolas, aunque su salario era siempre inferior al del hombre.

Las mujeres participaban en escaso número en la actividad productiva de las ciudades y las que trabajaban, en su mayoría, lo hacían como sirvientas. Con frecuencia eran objeto de explotación económica y sexual por parte de sus patronos.

En 1792 Mary Wollstonecraft escribió *Vindicación de los derechos de la mujer*. En ella se hacía una defensa de los derechos de las mujeres contra su anulación social y jurídica. Esta obra es tenida como el comienzo del movimiento feminista contemporáneo, pues en ella se defiende el derecho al trabajo igualitario, a la educación de las mujeres y a su participación en la vida pública.

Dentro de esta época, pensadores como Hobbes y Locke, marcaron la diferencia entre la Edad Media y la Moderna por su filosofía. Fueron dos pioneros que contribuyeron a las transformaciones del pensamiento y del discurso laboral. Thomas Hobbes (1588 –1679), fue un filósofo inglés, más conocido por su obra “*Leviatán*” en 1651. Hobbes propuso que la riqueza está ligada a la acción transformadora que el ser humano ejerce sobre la naturaleza, en otras palabras, el trabajo es la fuente de abundancia. Del mismo modo, John Locke (1632 - 1704 filósofo inglés, consideraba el trabajo, como a actividad que confiere valor a la mayor parte de los objetos de la naturaleza y por consiguiente, el objetivo de la propiedad privada.

De esta manera, el trabajo adquirió un papel importante tanto en el orden económico como social, puesto que se convirtió en la actividad que suministra a la nación los objetos imprescindibles para cubrir todas las necesidades, mejorando el bienestar de la población. En este orden de ideas, aquella actividad que genera mayor incremento económico será estimada socialmente, en comparación a aquella actividad que resulta improductiva.

d. Edad contemporánea.

Transcurrido el periodo del Renacimiento, a mediados del siglo XIX, parece Karl Heinrich Marx (1818-1883) filósofo destacado por su obra “El Capital”. Marx consideraba al trabajo como la fuente de actividad por medio del cual, se auto produce el hombre y la sociedad, en este sentido, los espacios de autorrealización son aquellos en donde el hombre pone de sí en la transformación de la naturaleza. Sin embargo, las transformaciones sociales, han desembocado en que lo anterior no ocurra, que se considere el trabajo y su producción como un ser extraño que nada tiene de su productor. De ahí se desencadena, la concepción de enajenación, en donde el producto del trabajo es extraño y ajeno a su productor, causando en gran medida, que las acciones laborales sean concebidas como forzadas o necesarias, pero que no contribuyen a la satisfacción personal, es más bien un medio para satisfacer otras necesidades que tiene por fuera del trabajo.

El siglo XIX se caracteriza por la existencia de profundas transformaciones, en los ámbitos ideológico, económico y social. La Revolución Industrial trajo consigo, un movimiento de vinculación femenina a las fábricas, sobre todo textiles, que junto con el servicio doméstico eran las ocupaciones mayoritarias de las más pobres.

Esto fue un giro totalmente diferente en cuanto a que se incorporan masivamente las mujeres al mundo laboral, Ello fue consecuencia del desarrollo industrial y de la moderación de la burguesía capitalista tras las luchas sindicales y obreras por implantar en la sociedad los derechos de los trabajadores.

Las dos guerras mundiales fueron un factor desencadenante: al marchar los hombres al combate las mujeres tuvieron que hacerse cargo del trabajo y la producción del país. Que las mujeres se desenvolvesen con éxito en trabajo puramente masculinos las hizo aparecer como entes necesarios y competentes. Las estructuras sociales comenzaron a cambiar.

La Europa de la posguerra vio cómo las mujeres se resistían a abandonar sus trabajos para volver a encerrarse en el hogar o trabajar en el servicio doméstico. Abandonaron el campo y se volcaron en la industria y los servicios. Si bien el trabajo femenino siguió siendo peor considerado y pagado que el masculino, lo que se produjo fue una apertura laboral, el acceso de las mujeres a empleos ante exclusivamente masculinos,

Todo esto produjo un cambio radical en la organización de la vida familia y la relación de sus miembros. Hasta antes de la Revolución Industrial, las familias conformaban unidades productivas y reproductivas de carácter artesanal, el cambio acontece cuando los objetos, que se producían en el hogar, pasan a ser producidos masivamente, es decir, el trabajo se traslada al mundo público, en tanto las tareas domésticas quedan en el mundo privado de la familia.

#### 4.3 SIGNIFICACIONES DEL TRABAJO.

El trabajo en los estudios sobre la relación trabajo- familia, generalmente, se refiere al remunerado, normalmente ejecutado fuera del hogar, y que en ocasiones coincide con la carrera profesional.

En cuanto, a los significados del trabajo, desde la psicología, se ha venido investigando desde 1970, por las transformaciones sociales que se daban en esa época. El auge del fordismo – producción en serie- como forma de organización del trabajo, ocasionó un aumento en la precarización de las relaciones y de las condiciones de trabajo, así como un significativo crecimiento de los índices de desempleo (Kovács: 2005) desembocando en la aparición de nuevas formas de trabajo, como el trabajo temporal, de tiempo parcial, a domicilio o el autoempleo. Esta aparición de nuevas formas de trabajo, implica también nuevas formas del sujeto relacionar o identificarse con las actividades que realiza, así mismo a cuestionarse sobre los significados y sentidos que tiene su trabajo en su vida.

Esto es de gran importancia, para nosotros en la actuación como psicólogos, puesto que los escenarios económicos impactan en la relación sujeto-trabajo, adicionalmente, se pone en cuestionamiento y análisis la centralidad de la categoría trabajo. Enrique de la Garza Toledo, sociólogo mexicano especializado en la sociología del trabajo, expuso en su libro “El futuro del trabajo. El trabajo del futuro”:

(...) un concepto ampliado de Trabajo, que considera a la vez sus dimensiones objetiva e subjetiva. Es decir, partir de que el trabajo es una forma de interacción entre hombres y con objetos materiales y simbólicos, que todo Trabajo implica construcción e intercambio de significados. (De la Garza Toledo: 2001)

Frente a esto, es de gran relevancia, tanto en el campo social como científico, comprender los significados y los sentidos del trabajo en la sociedad contemporánea.

Desde entonces, diferentes corrientes epistemológicas han venido dando soporte a la producción científica en este campo. Varias corrientes han intentado teorizar, desde la perspectiva psicológica, entre las más predominantes están: la fenomenológica, cognitivista y el existencialismo.

La fenomenológica, encabezada por las ideas de un programa Meaning Of Working (MOW) Research International creado en 1987, con sus estudios sobre los significados del trabajo y su relación con la identificación personal en las sociedades industrializadas. El programa concluyó que el significado de trabajo se compone en tres componentes: la centralidad, las normas sociales y los valores asociados a los resultados.

En la *centralidad*, esta hace referencia al grado de importancia que el trabajo tiene en la vida de un individuo, en otras palabras cómo se identifica la persona con el trabajo. La centralidad se puede evidenciar por medio de dos componentes teóricos principales, uno es el valor atribuido al trabajo como rol a desempeñar en la vida y el segundo, es la relevancia u orientación a decisiones que impliquen otras esferas, áreas o funciones de la vida del sujeto.

El primer componente considera la importancia del trabajo en términos globales (Centralidad Absoluta), el segundo lo que hace es comparar la importancia del trabajo en base a la de otras áreas de la vida como por ejemplo la familia o el tiempo libre (Centralidad Relativa) (MOW International Research Team, 1987).

Las *normas sociales* son las creencias y expectativas sobre los derechos y deberes que brinda el trabajo, es decir las obligaciones (responsabilidad personal, compromiso con la organización) y los derechos del trabajador (correlación justa entre trabajador-empendedor, esfuerzos-resultados, inversiones-recompensas).

En las normas sociales se encuentra dos componentes importantes, una relacionada a las creencias sobre los derechos del trabajador y la otra relacionada a los deberes u obligaciones. Esta intenta determinar cuáles son las normas sociales que percibe el sujeto sobre el trabajo.

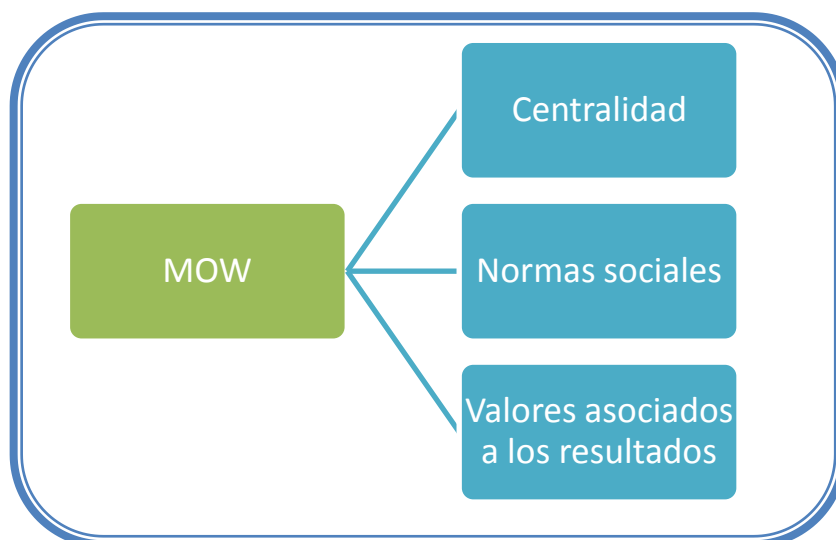
En la creencia de los derechos del trabajador es una dimensión sobre la orientación normativa hacia el trabajo como derecho, hace referencia a las declaraciones acerca de los derechos individuales que subyacen al trabajo, y a las responsabilidades de las organizaciones laborales y de la sociedad en general, con respecto a las personas. En esta también caben las expectativas cumplidas o no sobre una correlación justa sobre los esfuerzos y resultados que tiene el individuo en su trabajo.

Las creencias sobre los deberes de los trabajadores es la dimensión sobre la orientación normativa hacia el trabajo como obligación hacia sus empleadores y hacia la sociedad, contiene un elemento del deber, la persona debe contribuir a la sociedad a través de su trabajo y «debe» velar por su seguridad en su futuro cercano y lejano.

Finalmente, los *valores asociados a los resultados* se refieren a las razones que encuentra el sujeto para trabajar, como el pago remunerado o la seguridad que le brinda (aspectos económicos y extrínsecos) o la autonomía y uso de sus habilidades (aspectos intrínsecos).

Este componente ha sido por lo general considerado como motivadores humanos. Éste se conforma por dos componentes, por un lado, se encuentran las características que prefieren encontrar en su trabajo y por otro, las razones básicas por la que trabaja.

**Gráfico 1. Modelo MOW**



Desde otra perspectiva, la corriente cognitivista, liderada por las investigaciones de Livia Borges sugiere que los significados del trabajo tienen tres características influyentes: la cognición subjetiva (la historia personal), el carácter socio-histórico (compartidos y regulados por la sociedad) y la dinámica (proceso de construcción entre lo individual y lo social). La autora propone que estos significados son adquiridos desde los procesos de socialización primaria, y haciendo referencia a Jerome Bruner, comparte que:

*“Los significados son componentes mediadores de la relación del individuo con su mundo y causas de las acciones humanas, dotados de componentes afectivo-cognitivos elaborados por los individuos en la interrelación con la sociedad en la cual se insertan, constituyéndose como elementos de la cultura y, en consecuencia, como componentes fundadores de la propia condición humana”* (Bruner, 2000 citado en Borges & Alves-Filho, 2003).

**Gráfico 2. Modelo Cognitivista**



Por otra parte, el modelo existencialista, influenciado por los trabajos de Victor Frankl y el programa MOW, está liderado por Estelle M. Morin, quien desarrolló una teoría sobre los sentidos del trabajo, propuso que las razones por las que las personas trabajan son: actualizar sus potenciales; adquirir seguridad y ser autónomas; relacionarse con otros y tener sentimientos de pertenencia; prestar un servicio y hacer su contribución a la sociedad; y tener un sentido (Tolfo:2010).

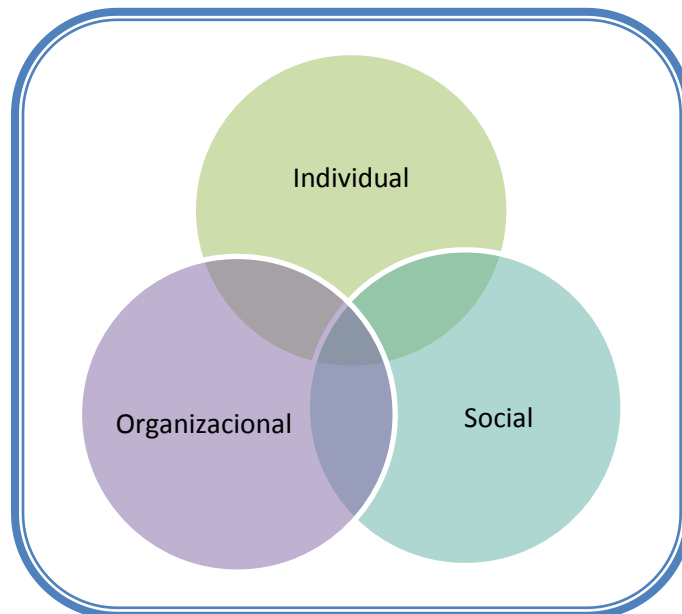
A partir de estos estudios, Morin y sus colaboradores concluyeron que las tres características de un trabajo con sentido para quien lo realiza son: individual, organizacional y social.

El aspecto individual hace referencia a la satisfacción personal, independencia y supervivencia, crecimiento y aprendizaje como fuentes de su identidad. El aspecto organizacional hace referencia a si la actividad que realiza es considerada como actividad



útil, que permite establecer relaciones e inserción social y el aspecto social son las valoraciones de aquel trabajo que contribuye a la sociedad.

**Gráfico 3. Modelo Existencialista**



Otras corrientes como la construccionista, encabezada por autores como Vigotsky, Berger y Luckman, entre otros, proponen que las significaciones del trabajo deben ser entendidas desde la construcción subjetiva y se puede adquirir por medio del aprendizaje primario.

#### 4.4 Significaciones del trabajo

En cuanto a significaciones del trabajo hacemos referencia a la representación subjetiva que se le asigna al trabajo, es decir, la forma en como el trabajador percibe lo que hace y el valor que tiene en su vida.

Algunas investigaciones han arrojado, dentro del discurso de los trabajadores se puede determinar las significaciones de éste, que existen significados compartidos transversalmente, es decir que existen patrones comunes en los trabajadores, evidencia que puede dirigirse a que hay una influencia del contexto y de la sociedad a la que se está inmerso en la construcción de las significaciones (Ximena Diaz, Lonera Godoy, Antonio Stecher, 2005).

Dentro de estos significados encontramos que el trabajo se considera como una actividad central en la vida de los sujetos, centralidad referida a la acción de trabajar en sí, más que al vínculo con un empleo u organización en particular. Sin embargo, esta centralidad cobra doble significación puesto que, por un lado se considera el trabajo como una de las principales fuentes de sentido, reconocimiento, autorrealización e inserción social, pero por

otro lado, se significa como una experiencia desgastante, restrictiva e invasora de los otros ámbitos de la vida de las personas (Ximena Diaz, Lonera Godoy, Antonio Stecher, 2005).

El trabajo como actividad social, es también un modo de adquirir respeto y reconocimiento, la posibilidad de hacer amigo y establecer vínculos sociales. Investigaciones han arrojado que algunas personas encuentran en el trabajo un significado más fuerte en la afiliación que en la autorrealización (Pérez: 1996) Se encontró que los trabajadores tienden a sentirse deseados por la aceptación de su grupo, que termina siendo un sentido de su identidad, fundamental para la salud del individuo.

Otro significado colectivo que se ha encontrado del trabajo hace referencia a este como un espacio que cada vez hace más énfasis en que la competencia y en la individualización, lo que produce un debilitamiento de vínculos de pertenencia y afiliación (Ximena Diaz, Lonera Godoy, Antonio Stecher, 2005).

Sin embargo, los significados, como se ha mencionado antes, adquieren sentidos particulares conforme a las condiciones específicas de los sujetos, dentro de estas consideraciones están el género, el contenido del trabajo y la situación económica.

Otras investigaciones concluyen que para algunas personas el trabajo es significado únicamente como forma para sostenerse, es decir, el trabajo como necesidad. En el discurso de los trabajadores surge la idea de necesidad u obligación, en la medida que constituye un instrumento o medio para obtener bienes u objetos. Otras personas significan el trabajo como un espacio de aprendizaje, como lo menciona la investigación anterior, de satisfacción personal y de crecimiento. Otras personas, por ejemplo, intentan mediante su trabajo satisfacer preocupaciones o intereses, es decir, no trabajan por el dinero (aunque también es necesario), sino que encuentran gusto y placer en su trabajo. (Guzmán: 2004) Está relacionado con la idea de que hay un goce o disfrute de la tarea, un bien preciado, que posibilita la expresión de las capacidades internas vinculado con aspectos individuales y espirituales.

#### 4.5 FAMILIA

Acerca de la comprensión de la familia, muchas disciplinas han hecho aportes significativos, desde la biología, la sociología, antropología, psicología, todas tratando de conceptualizar este concepto tan debatido.

Dentro de las definiciones de familia están las interaccionista, las funcionalistas, transmisionistas, red de relaciones, sin embargo todas desembocan en un consenso en donde la familia es la unidad básica de la sociedad y que existirá ya que se mantiene en las relaciones e intercambios en el sistema, en otras palabras, es permeable a los cambios de la sociedad.

La familia en estos estudios suele ser entendida como aquello que no pertenece al ámbito de lo remunerado, que está dentro del dominio de lo privado, y suele circunscribirse a la relación de pareja y a los hijos.

La familia es una relación primordial, que existe desde el inicio, tanto en sentido filogenético (en cuanto a que la familia está en el origen de la especie humana), como en el sentido ontogenético (en cuanto que, en cualquier tiempo u lugar, el individuo se introduce en la sociedad, y madura su participación, de forma más humana cuanto mejor está apoyado por la mediación de la familia). Por esta razón, es indispensable pensarse en la familia como ambiente fundamental en el desarrollo del sujeto, del mismo modo, se pretende comprender las diferentes concepciones de familia a lo largo de la historia y se culmina en la actualidad, haciendo énfasis en las significaciones que cada momento histórico conlleva.

En primera instancia, está la familia en las sociedades primitivas, entendida como forma de parentela estrechamente ligada a la tribu. En la mayor parte de las sociedades primitivas, existían reglas conectadas a las relaciones de parentesco, los integrantes de una tribu distinguen a los familiares más próximos de los lejanos, dentro de la jerarquía de parentesco.

A partir de la civilización griega, la familia es concebida como un agregado natural que coincide con la “casa”, como unión de hombre-mujer, jefe-esclavo. La familia estaba caracterizada como esfera privada por excelencia, predomina la autoridad patriarcal y se hace referencia a la familia desde la posición del padre y sus logros dentro de la sociedad.

Debido a las guerras y a las invasiones de ese momento, las familias se fragmentaron y se dispersaron sobre el territorio, y dio forma a una nueva reagrupación familiar de tipo comunitario que representaba un modo de reorganizar la sociedad en la ausencia de un Estado.

En las familias durante la modernidad, llamadas burguesas, puesto que eran la clase dominante de la época encargados de traficar, comercializar las actividades económicas

lucrativas. Desde los siglos XVI y XVIII, con la apertura de nuevos mercados y posteriormente con la Revolución Industrial del siglo XVIII, se desarrolla un modelo inédito de familia como aquella que “activa la división administrativa y contable entre la casa y la hacienda, se ubica como esfera privatizada y puero-céntrica, y compite en el mercado como grupo adquisitivo de la primera acumulación capitalista” (Donati:2003), en otras palabras, la familia que construye la sociedad moderna es la que técnicamente se denomina ‘adquisitiva’, una fuerte orientación hacia el éxito económico y la movilidad social ascendente.

En la sociedad preindustrial predominaba el modelo de familia rural y extensa conformada por padres, hijos, abuelos, tíos, parientes en general, quienes, unidos por lazos de sangre, fortalecían sus relaciones con los rituales del matrimonio, el nacimiento y la muerte. La familia era, pues, el contexto social más importante ya que además de lugar de residencia constituía la unidad básica de producción; sus miembros trabajaban conjuntamente y se prestaban apoyo mutuo.

Asimismo, ejercía funciones de bienestar y de control social, no sólo criaba y educaba a sus hijos, sino también servía cuidaba de los enfermos y ancianos.

En el curso de su desarrollo, se genera otro grupo familiar predominante, el proletariado, como aquella familia que sobrevive mediante su trabajo y por ello depende del mercado laboral capitalista.

Llega la industrialización, como periodo de grandes cambios, trayendo un sinnúmero de innovaciones tecnológicas a la producción, que originaron una migración masiva de las familias rurales, hacia las ciudades.

Al crecer las ciudades con el desarrollo industrial, las relaciones entre los miembros de las familias que habían sido más personales y directas, se vuelven impersonales y anónimas, la gente se vuelve desarraigada, y decae la solidaridad.

Con la industrialización se produjo la separación entre el hogar y el lugar de trabajo, estableciéndose así una frontera más visible entre el espacio público y el privado. La familia se idealizó como un lugar perfecto donde se redujo la distancia entre padres e hijos y se revalorizó la función social de la mujer como esposa y como madre. La ideología liberal, nacida del desarrollo de la burguesía y del progreso económico, empezó a proclamar el derecho del individuo a escoger al cónyuge, el lugar de residencia y el grupo de familiares

con los que se quiera relacionar. Sin embargo, este proceso trajo un aspecto negativo: se produjo una individualización de las relaciones familiares, que causó una creciente separación entre la familia nuclear y el parentesco extenso y el cierre del hogar a los no parientes; asimismo, causó una gran separación entre las generaciones y, especialmente, el aislamiento de las personas ancianas.

Rápidamente, la familia burguesa clásica decae en dominancia y se alza una forma de vida familiar que se puede denominar tecnocrática o gerencial, de clase media, fuertemente privada con una posición privilegiada en el acceso a bienes y servicios, que se hace más fuerte como consecuencia de la expansión de la sociedad de consumo.

La época postindustrial está caracterizada por la influencia por las tecnologías informáticas y comunicativas, esta nueva intensidad tecnológica requiere también una nueva riqueza social y relacional.

En Colombia específicamente, hay una gran heterogeneidad en la conformación de las unidades familiares determinadas por factores históricos, demográficos, económicos y culturales, es por esto, que se dificulta mucho clasificarlas o seleccionar tipos que puedas agruparlas, pero se puede decir que en sectores como el sur-occidente colombiano, predomina la familia nuclear (padres-hijos) aunque es muy común encontrar familias incompletas, generalmente falta el padre. En Cali, sucede lo mismo, las familias nucleares incompletas tipifican la población.

Existe una fuerte división de roles, gracias a la industrialización y las sociedades modernas y su incidencia en la construcción de identidad y también afecta la forma como oscilan los roles dentro de la familia.

#### 4.6 CONCILIACIÓN FAMILIA-TRABAJO

Se han propuesto diferentes teorías para explicar la relación familia-trabajo, pero las más grandes se pueden dividir en 3: *las teorías clásicas, la teoría basada en los roles sociales y las teorías actuales.*

Entre las consideradas como teorías clásicas, se encuentra la teoría de segmentación que plantea que la familia y el trabajo son entornos distintos, por lo que se puede funcionar con éxito en uno de ellos sin que esto afecte al otro, ya que son independientes. También está

presente la teoría del desbordamiento que defiende que la similitud entre lo que ocurre en el entorno laboral y familiar provoca que tanto los problemas y dificultades, como las ventajas y los beneficios que se producen en uno de los ámbitos, traspasan los límites del ámbito específico e influyen sobre el otro. Por otra parte, la teoría de la compensación, señala que, aunque la familia y el trabajo son ámbitos distintos, se compensan mutuamente, lo que contribuye positivamente el balance final.

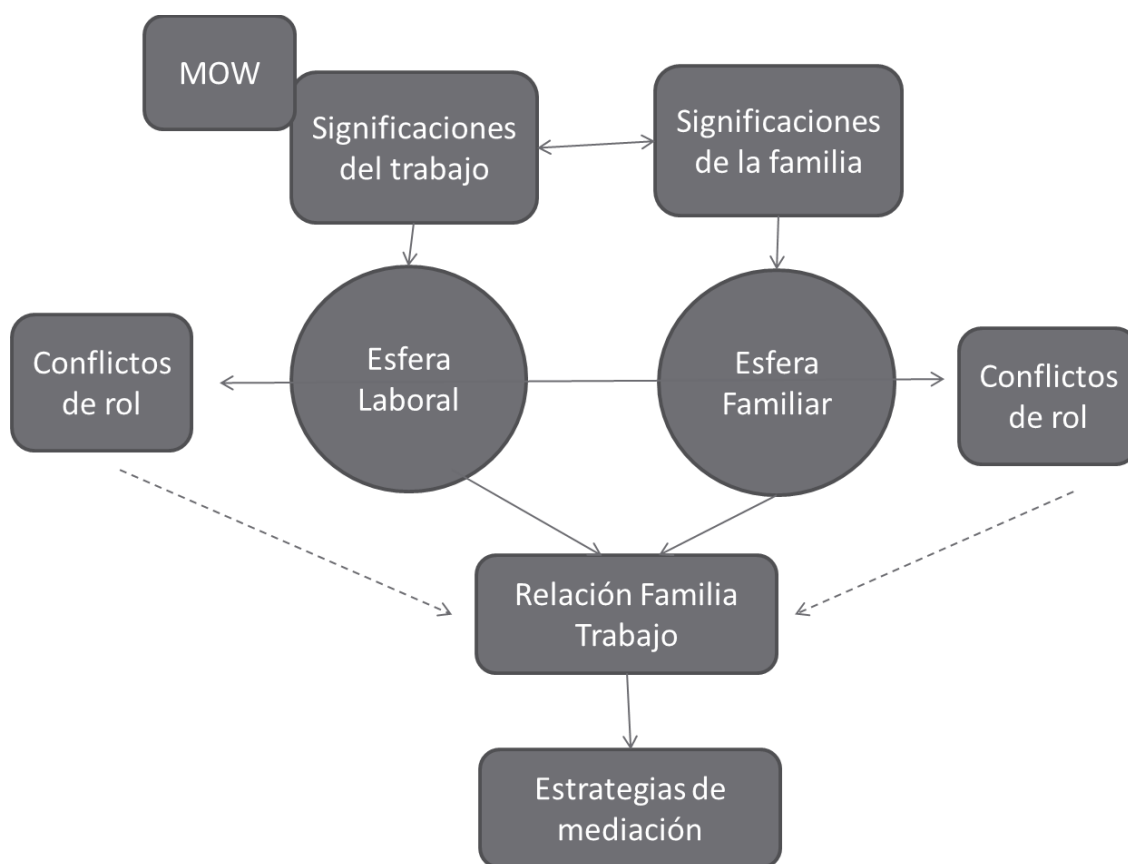
En la teoría basada en el conflicto de rol, se señala que la satisfacción o el éxito en una esfera (laboral o familiar) conllevan sacrificios en la otra, dado que los recursos disponibles por la persona no son ilimitados con lo que se le dificulta unir ambas esferas.

El concepto de rol es entendido como “el conjunto de expectativas sobre las conductas que se esperan de una persona que ocupa una determinada posición o estatus social y cuya función es anticipar su conducta reduciendo la incertidumbre y facilitando la interacción social.” (Osca, 2005)

Las teorías más actuales que tratan de explicar el conflicto entre la familia y el trabajo, van segmentadas en dos sectores, una se enfoca más sobre la limitación de recursos que tienen las personas para hacer frente a las demandas de los roles en ambas esferas y la otra hace mayor énfasis en la acumulación de roles, es decir, enfatiza en los beneficios para la salud y el bienestar de la compaginación de roles diferentes, por lo que supone de enriquecimiento personal.

Para este trabajo, nos centraremos en el conflicto desde una perspectiva de rol, puesto que está muy ligado a las significaciones que se tiene sobre cada rol en cada ámbito. Es decir:

**Gráfico 4. Representación de la estructura de la investigación.**



#### 4.7 Consecuencias del conflicto trabajo-familia

Estudios recientes han demostrado que el conflicto entre estas esferas está íntimamente relacionado con síntomas de malestar psicológico (Ya Kanh y cols, 2001). Otros ponen en manifiesto que el conflicto se relaciona de forma negativa con la satisfacción laboral, la implicación con el trabajo y con problemas psicológicos como ansiedad, depresión o burnout, y positivamente con quejas y trastornos psicossomáticos (Arts, 2001) (Collins, 2000) (Allen y cols, 2000). Adicionalmente, se evidencia en estos estudios que este conflicto disminuye la satisfacción personal y familiar, como también con el rendimiento y el ausentismo del trabajador.

#### 4.8 Estrategias de mediación entre el trabajo y la familia

Sobre las estrategias de la mediación y conciliación, los autores las han dividido en estrategias orientadas a cambio en las organizaciones y estrategias orientadas a mediciones personales.

En cuanto a la conciliación en las organizaciones resulta un reto, se requiere generar bienestar en los trabajadores para lograr un equilibrio entre las necesidades personales y laborales, sin embargo, en ocasiones pueden ir en contra de las necesidades de la organización o de los objetivos estratégicos, lo cual, impide y dificulta una buena armonización.

Entre las estrategias de las organizaciones (Boyar, 2003), se puede rescatar las siguientes:

1. Ofrecer la posibilidad de flexibilizar el trabajo a través de medidas que permitan adaptar las jornadas o el lugar de trabajo.
2. Evaluar el trabajo no en función de las horas que se dediquen sino en función de los resultados.
3. Prestar ayuda a aquellas familias que tengan personas dependientes como niños.
4. No entorpecer la solicitud de permisos o ausencias justificadas y relacionadas con las demandas familiares.
5. Establecer servicios generales de apoyo a la familia como guarderías o ayudas económicas.

A pesar de ello, son pocas las organizaciones que adoptan la conciliación como estrategia para gestionar el talento humano con el que se cuenta, y en parte es debido a la poca flexibilidad que poseen en su estructura organizacional y una cultura corporativa que se halla adherida a creencias obsoletas de trabajo (Benito, 2009). Es decir, que si bien la conciliación se constituye en una herramienta favorable para la resolución de las tensiones que se generan en la interacción entre lo laboral y lo familiar, está aún no ha sido asumida como un elemento que permita a las organizaciones mediar en los distintos conflictos que resultan de la tensión generada en el trabajador al intentar asumir con eficacia paralelamente las exigencias de estas esferas.

Otras estrategias centradas en la persona (Powell, J. H. Greenhaus- G. N., 2006), son aquellas que el sujeto genera mecanismos para lidiar con ambas esferas, entre ellas están:

1. Segmentación: Donde los sujetos separan los dos roles a través de la supresión deliberada de pensamiento, sentimientos, comportamiento asociados con ellos fuera de la función de dominio, en otras palabras, lo que se pretende es que si el sujeto está en el trabajo suprimir todo lo relacionado con su familia.
2. Compensación: En donde el sujeto se vuelve altamente involucrado con un dominio con el fin de compensar la insatisfacción en el otro.



3. Acomodación: Donde los sujetos limitan su participación psicológica y comportamental de una esfera para satisfacer las necesidades de la otra.
4. Comportamientos reactivo de los roles: Es un intento de responder a los 2 roles en todas sus demandas.
5. Cambiar las expectativas: En donde se redefinen los roles en cada una de las esferas con el fin de no generar muchas expectativas en ninguno de los dos roles, es decir, hacer un ejercicio consciente de que no se puede responder de manera excelente en ambas y se reestructuran las expectativas de satisfacción en ambas.
6. “Changing with others” - Cambiando con otros: Esto hace referencia a la estrategia de reestructurar las funciones que desempeña en cada esfera pidiendo ayuda de otra(s) persona(s).

Adicionalmente, la bibliografía nos expone una serie de estrategias que son eficaces a la hora de enfrentar ambas esferas cuando se está casado y con posibilidad o existencia de hijos, entre ellas se encuentran:

1. Supresión: En donde se llega a la decisión en que solo uno de los dos trabaja y es el que provee el sustento y el otro se dedica a las labores del hogar.
2. Disminución de exigencias: En donde uno de los dos opta por un trabajo menos exigente y poder dedicarse más a los aspectos familiares, para que el otro continúe con su trayectoria laboral y persiga su propio sueño.
3. Renuncia de posibilidad de niños.
4. Papel de ama de casa: En donde uno trabaja y el otro se dedica a las labores de la casa, sin embargo, se distingue de los anteriores en que en este caso, los éxitos de la persona que está trabajando se asumen como éxitos de ambos.
5. Reducción de expectativas: En donde, por el bienestar familiar, se limitan las horas de trabajo o se rechazan promociones en la organización, puesto que pueden exigir más demandas y reduciría la dedicación a la familia.
6. Trabajar en un negocio juntos.

## 5. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 5.1 Casos

Los casos que se escogieron para realizar la investigación han sido 3 parejas que sean actualmente trabajadores (no especificando sector económico al que trabaja), con más de 2 años de experiencias laboral, que tenga familia nuclear: esposo y esposa e hijos (al menos uno) y que actualmente estén viviendo juntos. Esto con el fin de comprender las estrategias de mediación de cada uno de las partes (mujer-hombre) y poder al final analizar diferencias y semejanzas en cuanto las significaciones de trabajo-familia y su relación en cómo se desarrollan estrategias en la pareja.

### 5.2 Procedimiento

Después de la revisión bibliográfica, se procede a realizar las entrevistas a profundidad a los sujetos, divididas en dos sesiones para que la entrevista no se haga tan extenuante. Se harán en los tiempos libres de los sujetos, preferiblemente en las casas de ellos. Se harán las entrevistas por separado es decir, a la pareja se le harán las entrevistas de manera separada. Posteriormente, se procede al análisis de la información.

### 5.3 Instrumentos

Básicamente, por ser una investigación de carácter explicativo-cualitativo, se ha escogido trabajar con base en entrevistas a profundidad semi-estructurada que nos den cuenta de las significaciones de trabajo y familia de los sujetos, para lograr analizar las estrategias de mediación que desarrollan en la relación entre familia y trabajo. Se ha escogido entrevistas puesto que se considera que este instrumento permite llegar a comprender de forma más clara y sustancial la subjetividad, nuestro objeto de estudio.

Para el desarrollo de las significaciones de trabajo se ha escogido el modelo de Meaning of Working dado que es uno de los modelos actualizados que más integra los elementos de las significaciones y es fácil a la hora de identificarlas y por cuestiones de tiempo, se hace más difícil desarrollar los otros modelos.

Para el desarrollo de las significaciones de familia, no se escogió un modelo pero si se trabajaron las preguntas de la entrevista con base en las investigaciones que han trabajado en el tema y los elementos que más se destacan de ellas.

## 5.4 ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA

**DATOS PERSONALES:** Esta categoría pretende dar cuenta sobre el contexto de los entrevistados, lo que es su vida, su construcción familiar, su formación profesional y laboral y cómo se encuentra en la actualidad.

1. Nombre, edad.
2. ¿Qué te gusta hacer?
3. Cuénteme en dónde vive y con quién.
4. ¿Tiene espos@? ¿Cuánto lleva con ella?
5. ¿Cuántos hijos tiene? (Edades)
6. ¿Qué querías ser cuando grande? ¿Lo es? ¿Por qué no?
7. ¿Cómo imaginabas de pequeño la familia y el trabajo?
8. Cuénteme un poco sobre su formación profesional.
9. ¿En dónde trabaja? ¿Hace cuanto trabaja ahí?
10. ¿Cómo consiguió ese empleo?
11. Después de salir de la universidad, ¿siguió esa línea disciplinar?

**SIGNIFICACIONES DE TRABAJO:** Esta categoría trata de comprender las significaciones de trabajo de los sujetos teniendo en cuenta los elementos del modelo de MOW.

### a. Centralidad

12. ¿Qué hace especial ese trabajo?
13. ¿Qué tan importante es su trabajo en su vida?
14. ¿Qué significa el trabajo para usted?
15. ¿Qué tan relevante es el trabajo para usted?
16. ¿Con qué cosas de su trabajo se identifica?
17. Dígame una situación en donde haya tenido que priorizar su trabajo por encima de otras actividades ¿Cómo se sintió?
18. ¿Cuál es su trabajo ideal?
19. ¿Se siente profesional y laboralmente satisfecho?

### b. Normas sociales

20. ¿Qué derechos tiene usted como trabajador?

21. ¿Qué posibilidades o dificultades le brinda su trabajo, que no haya tenido o no tenga en otros?
22. ¿Qué hace especial ese trabajo?
23. ¿Siente usted que lo que le pagan es justo por sus esfuerzos?
24. Siente usted que sus inversiones (tiempo, recursos, disponibilidad) cotidianas en el trabajo se ven reflejadas en sus recompensas, sean monetarias o de satisfacción personal.
25. ¿Cómo es su relación con su jefe?
26. ¿Cómo son las relaciones con otros compañeros?
27. ¿Qué es para usted compromiso? ¿Qué tan comprometido se siente con la organización?
28. ¿Cuál es su aporte para cumplir con la visión y misión de la organización?
29. ¿Qué sentiría si lo perdiera?
30. ¿En qué horario trabaja? ¿Cómo es su contrato de trabajo?
31. ¿Cuánto tiempo dedica usted al trabajo? (En la oficina-Fuera)
32. ¿Qué cosas de su trabajo no le gustaría hacer?
33. ¿Qué cosas les disgusta de su trabajo?

c. Valores asociados a los resultados

34. ¿Por qué usted trabaja?
35. ¿Qué razones encuentra para trabajar? ¿Por qué?
36. Si no tuviera que trabajar, ¿Qué estaría haciendo?
37. ¿Qué tanta importancia le da usted a un trabajo que le de: seguridad, buena remuneración, autonomía, uso de habilidades, tiempo libre, tiempo para otros roles?

**SIGNIFICACIONES DE FAMILIA:** Esta categoría trata de comprender las significaciones de familia de los sujetos, es decir, cómo ellos ven a la familia y que tan relevante es para su vida.

38. ¿Para usted qué es una familia?
39. Considera usted importante una familia? ¿Por qué?
40. ¿Qué de eso que nombra tiene su familia hoy?
41. ¿Quién es su familia?
42. ¿Cómo vivió su familia en la niñez? Vivía, si sus padres vivían...
43. ¿Qué tan relevante es su familia para su vida?

44. ¿Cómo vive su familia actualmente?
45. ¿Cómo sería la familia ideal?
46. ¿Cómo vive la experiencia de ser padre (madre) y esposo (a)?
47. ¿Siente que su rol como padre y esposo lo hace sentir satisfecho?

CONFLICTO FAMILIA-TRABAJO + ESTRATEGIAS DE MEDIACIÓN: Esta categoría intenta dar respuesta a como es la relación entre la familia y el trabajo en su vida, y si genera algún tipo de conflicto y cómo los desarrolla. Igualmente se intenta analizar los patrones de relaciones maritales y su relación con el cuidado de los hijos y los acuerdos que se han generado entre ellos.

48. ¿Cómo hace para distribuir su tiempo entre la familia y el trabajo?
49. ¿Cuál interfiere más en el otro?
50. En un caso hipotético, ¿Cuál preferiría? ¿Qué implicaría dejar aquello?
51. En un caso dado, tomarías otro trabajo para pasar más tiempo con su familia?
52. ¿Aceptarías un ascenso si eso implicaría sacrificar horas con su familia?
53. ¿A qué rol le dedica más tiempo?
54. ¿En cuál de los dos roles (familiar y laboral) se siente usted más feliz?
55. Un momento en que haya tenido que priorizar uno por encima del otro. ¿Cómo se sintió?
56. ¿En algún momento ha sentido que se tiene que desconectar de un rol para poder funcionar correctamente en otro?
57. ¿Cómo es el proceso de distribución de tareas en la casa?
58. ¿Qué acuerdos han tenido que llegar con su pareja para las relaciones en la casa?
59. ¿Cómo se siente con su pareja? Si están bien actualmente...
60. ¿Su pareja cumple con sus patrones de mujer-hombre?
61. ¿Cómo hacen con los cuidados de los hijos?

#### ASPECTO PERSONAL

62. Describame el momento más feliz de su vida, y el peor.
63. ¿Qué tan satisfecho se siente en su rol de padre y trabajador?
64. ¿Ha conseguido lo que usted siempre había querido para su trabajo y su familia?
65. ¿Qué tanto había querido ser padre?
66. ¿Qué expectativas tenía de ser padre? Cuáles vive ahora y cuáles no.

67. ¿Cuánto tiene de espacio personal (ni familia-ni trabajo)? ¿Cómo se siente?

## 6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 6.1 Caracterización de la población

A continuación se presentará una breve descripción de las parejas participantes y algunos aspectos demográficos.

- a. Primera pareja: Esta pareja la conforma un hombre de 50 años y una mujer de 33 años. Están en unión libre por más de 10 años, con algunas separaciones durante la relación. Actualmente viven juntos y tiene dos hijas, una de 9 años y otra de 3 años. Ambos son profesionales, él es Odontólogo y ella es Administradora de Empresas. Actualmente ambos trabajan, él tiene su consultorio propio y ella trabaja desde la casa vendiendo artículos como independiente.

Hombre → Sujeto 12<sup>1</sup>

Mujer → Sujeto 11

- b. Segunda pareja: Esta pareja está conformada por un hombre de 48 años y una mujer de 38 años. Están casados por 17 años y juntos tienen dos niños, uno de 8 años y el otro de 5 años. Ambos son abogados y trabajan en una entidad financiera.

Hombre → Sujeto 22

Mujer → Sujeto 21

- c. Tercera pareja: Esta pareja está conformada por un hombre de 48 años y una mujer de 45 años, juntos llevan 20 años y tienen dos hijos juntos, una joven de 20 años y un niño de 14 años. Ambos son profesionales, ella es Administradora de Empresas y él es Arquitecto. Ella trabaja en una clínica como Administradora de la Salud y él trabaja desde la casa como arquitecto independiente.

Hombre → Sujeto 32

Mujer → Sujeto 31

### 6.2 Resultados de la entrevista

---

<sup>1</sup> Estos números se realizaron con el fin de identificar las parejas de forma más rápida y clara, el primero número corresponde al número de la pareja y el segundo corresponde al género, donde 1 es mujer y 2 es hombre.

De forma general se puede observar que los participantes tienen una vida dividida entre su casa como su familia y su trabajo. Para ambos, tanto el hombre como la mujer del hogar, tienen significaciones de ambas esferas dependiendo de cómo ha sido su formación tanto personal como profesional y finalmente, como se desarrollaron siendo trabajadores, esposos y padres. Estos son esferas muy importantes que definen a cada uno como ser humano.

La mayoría de ellos, formaron sus hogares cuando quedaron embarazados, lo que influye en sus concepciones de familia, ya que no era algo que desearan en ese momento, sino que sucedió de forma inesperada y por esta razón, la mayoría de ellos, expresan que no era el momento para formar familia ya que estaban enfocados en su formación académica y profesional. Esto refleja la convicción de que el hecho de unirse y formar familia, fuera un obstáculo a la hora de su autorrealización. Sólo una pareja se unió en matrimonio antes de pensar en tener hijos y expresan que se sienten que son satisfechos sus esfuerzos tanto en su trabajo como es su familia.

Aunque podría pensarse que esta idea confirma el hecho de que no se puede ser padres mientras se trabaja al mismo tiempo o que llevar estos dos roles satisfactoriamente es imposible, no es precisamente cierta, estos eran preconcepciones de los sujetos antes de conformar una familia, pero a la hora de establecerla y llevarla a cabo, pareciera que hubo un cambio en las significaciones de la familia, como de gran significado para ellos. Todas las parejas mencionaron que al tener sus hijos, la perspectiva de la vida y del trabajo cambió totalmente. Sin embargo se puede percibir en algunas personas que esos significados se transformaron, sin embargo, las formas parecen ser superficiales, es decir, al parecer se han tenido que convencer de que la familia ocupa un lugar más importante de lo que en realidad es. Algunas de las personas se han aferrado al discurso del deber ser, el deber de la sociedad y lo que es correcto, y han tratado de incorporarlos en su discurso como el propio, pero se podría rescatar en sus expresiones y en su discurso que está presente un sinsabor o desasosiego que tienen sobre el curso que tuvo su vida. En otras palabras, algunos sujetos se han tenido que convencerse de que su familia es primordial, de que formar un hogar estable, casarse con su pareja por los hijos fue la mejor decisión para estar en paz mental ante la sociedad, sin embargo, sus deseos y sus motivaciones no están muy paralelas a esta convicción. Está presente el hecho de que traten de cumplir sus deseos incumplidos en sus hijos, o están en constante confirmación de que no han hecho en la vida lo que realmente querían.

Esta sensación se ve reflejada en la relación con su pareja y cómo se sienten satisfechos en su rol como esposo, muchos mencionaron que sus parejas no satisfacen completamente sus necesidades y que las uniones se dieron más porque estaban de por medio los hijos, que por un deseo propio. Esto influye indudablemente en los significados que tienen de la familia.

Por otro lado, muchos de los participantes definían al trabajo como una labor que los motivaba y no sólo como un deber o algo que les tocaba hacer, muchos hacían referencia a su trabajo como algo que era importante en su vida, que los hacía sentir importantes y que de alguna forma era una fuente de orgullo, aún cuando no hubieran cumplido todas sus aspiraciones.

Estas significaciones de trabajo, están muy enfocadas a que es un espacio de desarrollo personal y que depende sólo de él hacerlo y bien, como su propia responsabilidad para lograr sus aspiraciones personales, sin embargo, en contraposición con las significaciones de la familia, vemos que ésta última cumple un papel más de apoyo emocional y están involucrados más personas en esa responsabilidad.

### **6.3 Análisis por categorías**

En coherencia con el trabajo, se procederá a realizar el análisis de la información por las categorías presentadas en el marco conceptual.

#### **6.3.1 SIGNIFICACIONES DEL TRABAJO**

Dentro del discurso de los trabajadores se encontró que existen significaciones del trabajo compartidos transversalmente, entre estas significaciones se encuentra que el trabajo es entendido como aquella labor o actividad que ejercen en su vida y que les representa algún sustento económico, es decir, cualquier actividad que ellos hagan independientemente que sea lo que les gusta o lo que hayan estudiado.

Cuando se les preguntó que para ellos qué era el trabajo, todos hacían referencia a aquello que realizan en su día a día y que los ayuda a aportar en el sustento de la casa, independientemente de que estén haciendo lo que les gusta, lo que hayan estudiando o referente a un empleo en particular o un ejercicio o lugar. En otras palabras cabe dentro de esta categoría trabajos asalariados, trabajos independientes, etc.



Esto contradeciría la definición de trabajo del Código Sustantivo del Trabajo, en este se define al trabajo como:

*“ARTICULO 5o. DEFINICIÓN DE TRABAJO: El trabajo que regula este Código es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo.”* Este artículo corresponde al artículo 5o del Decreto 2663 de 1950, su numeración inicial fue variada por la edición oficial del Código Sustantivo del Trabajo, ordenada por el artículo 46 del Decreto 3743 de 1950.

Esta definición rescata tres características: debe ser una **actividad humana** al **servicio de otra** bajo un **contrato de trabajo**. Si se compara ésta con la definición de trabajo de los sujetos entrevistados, en la última, solo se hace referencia a una actividad humana, no necesariamente bajo el servicio de otra, remunerada o con subordinación jurídica.

Esto nos podría dar a entender que las significaciones del trabajo y lo de que un trabajador cree que hace o ejerce es subjetiva, lo que en un análisis sobre significaciones del trabajo, se debe tener en cuenta las particularidades de cada sujeto en su momento.

De igual manera, se encontró que el trabajo hace parte fundamental en la vida de los sujetos, esta es una actividad que en muchas ocasiones rige la vida de los seres humanos y que termina siendo un resultado irrefutable de la vida.

La mayoría de los trabajadores expresaron que el trabajo hace parte de ellos, no se ve tanto como algo ajeno, sino que por el contrario, se convierte en un referente personal más que profesional:

*“De todas maneras el trabajo dignifica al hombre... Sería frustrante si no tuviera trabajo. Yo me realizo en lo que hago, de una u otra forma. Dignifica porque, bueno, si uno no tuviera qué hacer, pasaría mirando el cielo y la verdad es que no. Podría hacer lo que hago; si no hiciera lo que hago, no sé que haría en mi casa.”* SUJETO 31

Esta opinión la comparten la mayoría de los sujetos entrevistados, sin embargo, aquellos que se sienten dignos o reconocidos por su trabajo, por lo general son personas que han llegado a donde están por mucho esfuerzo o que realmente hacen algo que les apasiona. Aquellos que

no hacen aquello que los motiva, por lo general, hacen referencia a que el trabajo es una necesidad o una tortura.

Esto apoya la bibliografía en el sentido en que hay una doble significación referente al trabajo, por un lado es fuente de reconocimiento y autorrealización pero por otro es una experiencia desgastante o tortuosa:

*“Mi sustento y a la vez una tortura. Yo te soy sincera, yo me sentía muy bien trabajando, ese entonces, yo estaba muy feliz por lo que había conseguido, pero ahora se me ha convertido en una tortura, no se es como que ahora, siento que se me ha vuelto una tortura, porque es como un azar todo el tiempo, la incertidumbre de que si puedes llevar sustento a la casa, no se... ahora que la estoy pasando más guerrada... siento que si uno no hace lo que realmente le gusta, se ve frustrado”* SUJETO 11

Adicionalmente, los sujetos expresaron que cuando se les hace referencia al trabajo, los asocian en su mayoría con palabras como reconocimiento, independencia, éxito, responsabilidad, sin embargo, estas significaciones van muy ligadas al motivador de cada sujeto. Algunas personas mencionaron que el trabajo era motivador en el sentido en que podían hacer buenas relaciones, divertirse o hacer un aporte a la sociedad, otras mencionaron que el trabajo les otorgaba poder y autoridad. Esto está estrechamente ligado a las experiencias pasadas en su vida y cómo se sienten ellos a los rumbos que han tomado a lo largo de ella.

*“Trabajo en lo que me gusta, adoro los niños y siempre supe lo que quería hacer y eso es muy importante para mi, me siento muy satisfecho con mi vida y en lo que hago.”* SUJETO 12

*“Pues mi trabajo es emocionante, de verdad hago lo que me gusta, me encanta dibujar y construir, eso me apasiona y mientras pueda hacerlo, así sea desde mi casa, lo seguiré haciendo.”* SUJETO 32

*“A veces me pongo triste... era una empresaria exitosa y satisfecha con lo que había logrado, me encantaba lo que hacía y lo que hacía en mi vida, le daba todo a mi hija y era feliz. Cuando me salí y llegué a la conclusión de que tenía que hacerlo, por el bien de mi familia, para que funcionaran las cosas.”* SUJETO 11

En este caso, cuando las circunstancias de la vida llevan a las personas a tomar decisiones que no necesariamente sean las que los hace más felices, esto conlleva a sentimientos hacia el trabajo que cambian las significaciones y obviamente, las significaciones que tienen sobre su familia.

Algunas personas, mencionaron que trabajan en gran medida por el sustento del hogar, como forma de contribuir a los gastos de la casa, sin embargo, de trasfondo se podría interpretar que el hecho de contribuir en el hogar junto con su pareja les da un estado de utilidad o de independencia que a la final, éste resulta ser más motivador que el hecho del dinero como tal:

*“Para solventar las necesidades económicas. En este momento lo hago por eso, porque no es algo que yo quiera hacer, es lo que me toca por ahora. Pero la principal razón es porque lo disfruto, porque me gusta, me gusta trabajar. Siento que soy importante cada vez que llego del trabajo. Las veces que he estado en la casa me aburro. Me gusta trabajar”*

SUJETO 11

Otro significado colectivo que se encontró en casi el 50% de los sujetos entrevistados es que el trabajo es un espacio de mucho énfasis en los resultados y la presión que les dan, esto apoya la teoría en el sentido en que esto puede afectar las relaciones interpersonales con sus compañeros y afectar enormemente el desempeño dentro de la organización.

En relación al esquema de Meaning of Working (MOW) encontramos tres categorías que encasillan las significaciones del trabajo, la primera es:

En cuanto a la Centralidad Absoluta se encontró que el trabajo es de gran importancia para los sujetos, éste representa un componente muy significativo en la identificación y en la autorrealización:

*“Esto (el trabajo) me hace sentir más importante que quedarme en la casa haciendo nada, pero los ingresos a veces son escasos, tengo que rebuscármela duro, pero igual me gusta”* SUJETO 11

*“Bueno el trabajo para mí es una bendición, he tenido la fortuna de estar ahí (en la empresa donde trabaja) por mas de 32 años y he aprendido todo lo que se, es muy chévere despertarte y saber que tus opiniones son tenidas en cuenta, que la empresa en donde trabajas valora lo que haces y que muchas veces te otorgan grandes responsabilidades.”*

SUJETO 22

*“Mi trabajo es muy bueno, tengo buenos ingresos y la relación con las personas es fantástica, tengo buenas relaciones con mis compañeros y con los clientes, eso lo hace único. Además porque me gusta tener poder y en la posición en la que estoy ahora, tengo mucha autoridad”* SUJETO 22

*“Yo trabajo obviamente para compartir los gastos del hogar, pero lo hago más que todo porque me siento importante, porque no se... es un sentimiento de motivación cada día, que me hace sentir como que soy alguien en la vida, que tengo responsabilidades y tengo que cumplir metas, que tengo personas a mi cargo y que en grupo podemos lograr cosas”*  
SUJETO 22

*“Me siento poderosa, si... soy una mujer fuerte, poderosa, me siento que puedo contra el mundo, he conseguido mi casa, mi carro, mis viajes gracias a mi trabajo, eso me hace sentir poderosa”* SUJETO 31

De igual forma es un referente personal y de posición social:

*“Pues el estatus, el prestigio que me brinda este no me lo había dado ninguno antes, allí la gente me respeta, hacen lo que yo digo, aunque me quita mucho tiempo y tengo muchas responsabilidades”* SUJETO 31

*“Obviamente es una forma de generar ingresos pero también es un espacio en el cual puedo divertirme y ser útil. No se trata de trabajar por trabajar, uno debe amar lo que hace, sentir que eso sirve para algo ante la sociedad, saber que eres valorado y que eso que haces te hace feliz y sentirte bien consigo mismo”* SUJETO 21

*“Me identifico con la labor social, el servicio a los demás, siento que mi labor ayuda a otros y que corrobora en algo positivo a la sociedad. También es un espacio en donde me autorrealizo, tengo que poner todo mi potencial, estar actualizada con las noticias económicas, aprender cada día, eso es apasionante”* SUJETO 12

Esto nos muestra que muchas veces los trabajadores se realizan en su actividad, que forma parte de su identidad y que al dejarlo probablemente sería un hecho desfavorable, algunos mencionan que si perdieran el trabajo se sentirían devastados o angustiados:

*“Me sentiría mal, porque me sentiría que me han quitado algo de mi, es por lo que siempre he trabajado”* SUJETO 31

*“Si lo perdiera obviamente me sentiría destrozado...”* SUJETO 12

*“Si lo pierdo.... Noo, sería una gran prueba, porque he hecho prácticamente toda mi vida ahí, he escalado con esfuerzo y dedicación pero sería una prueba para mí en conseguir otro mejor”* SUJETO 22

Se podría también decir que la centralidad absoluta se trata en parte de una creencia normativa sobre el valor del trabajo, que es función de condicionantes culturales o sociales, con respecto a esto, la mayoría de los entrevistados son personas que valoran el hecho de trabajar por las condiciones que se encuentran inmersos, algunos hacían referencia a que trabajar en este país y las condiciones que les han dado en su trabajo y las comodidades, han sido un catalizador en el compromiso y significación con su trabajo.

Este componente, que algunos autores llaman Componente Valorativo/afectivo (Pérez González & Díaz Vilela, 2005), influye tanto la involucración con el trabajo, como el compromiso con el mismo, es una respuesta afectiva al trabajo como parte de la vida de una persona. Este componente está estrechamente ligado a factores de la personalidad o condiciones situacionales y sociales que pueden transformar o establecer sentidos y significaciones.

En el caso de la SUJETO 11 es importante señalar que las significaciones del trabajo para ella se transformaron a partir de las situaciones que le tocó vivir, cuando dejó de trabajar en un puesto prestigioso su grado de importancia o el valor atribuido al trabajo cambió radicalmente, antes lo consideraba como reconocimiento, independencia y éxito pero al dejarlo por su familia, ahora lo considera algo que sólo le brinda sustento y una tortura, y ha desarrollado en ella algo de frustración que ha afectado la relación con su familia.

Esto también nos enmarca que el concepto de significaciones no debe ser pensado como algo estático y estable en todos los tiempos y sociedades, ni en todos los sujetos, por el contrario, es claramente variable.

De forma general, se puede decir que no hay gran diferencia en la centralidad absoluta en cuanto a género, sin embargo, si se puede deducir que los hombres han desplazado la centralidad del trabajo para abrirle paso a otras esperas de la vida como es la familia, mientras que para las mujeres el trabajo se ha convertido en un referente más importante y casi obligatoria en su formación como mujeres y madres. El hecho de ser trabajadoras les

brinda más independencia y voz dentro de las decisiones del hogar y en las actividades de su tiempo libre. También se puede decir que en muchas de las mujeres la identificación con el trabajo prima por el su identificación como madre, dos de las mujeres hacen referencia a que su trabajo es muy importante y el hecho de ser madres ha sido un obstáculo en el cumplimiento de esa autorrealización.

Se puede observa que la Centralidad Absoluta tiene una pequeña variación entre las personas dependiendo de su jerarquía en la escala laboral, es decir, aquellos que están en posiciones altas dentro de una organización mencionan en su discurso que el trabajo es muy importante y que con el esfuerzo que han imprimido es la razón por la que han llegado a donde están, por otro lado, aquellos que están en posición como independientes por lo general, significan ese trabajo actual en particular como algo menos importante.

Por otro lado, se encontró que la edad influye mucho en las significaciones que tienen sobre el trabajo, por lo general, aquellas personas que están cerca a los 50 años, la centralidad del trabajo va siendo una cuestión de segundo plano en comparación a otros aspectos de la vida, es decir, ya no son su referente más importante de identificación.

Volviendo al segundo componente de la centralidad, Centralidad Relativa, en relación a otras áreas que son importantes en la vida de los sujetos, entre ellas se encuentran: la familia, la religión y el espacio libre.

De forma general se mencionó en el discurso que el trabajo no es prioridad por encima de las otras actividades, es decir la familia y el espacio libre son más importantes que el trabajo:

*“Cuando me salí, primero me asesoré con mi guía y llegué a la conclusión de que tenía que hacerlo, por el bien de mi familia, para que funcionaran las cosas. A fin de cuentas el trabajo viene y va, llega en cualquier momento, pero la familia, no, si se desbarata se desbarata”* SUJETO 11

Sin embargo, se podrían inferir que muchas de estas referencias están ligadas a la connotación social y las normas sociales que tiene la familia y el trabajo. Socialmente está más aceptado que se de todo en pro de la familia, por esto era de esperarse que todos hicieran referencia a que la familia es el área de mayor importancia. De todas formas, en algunos

discursos se podría evidenciar que es un convencimiento de que la familia es más importante por las decisiones que les ha tocado tomar en la vida con respecto a su trabajo y su familia.

En especial la pareja 1 y 3, tomó la decisión de que alguno de los dos tenía que quedarse en la casa para cuidar a los hijos, el hecho de que uno de los dos haya tenido que renunciar a sus trabajos por la casa, se puede decir que ha generado en ellos la convicción de que esa fue la decisión correcta, aún cuando se perciba que no están del todo satisfechos con esa decisión.

En el caso de la sujeto 11 la centralidad relativa sigue siendo predominante del trabajo, puesto que aún cuando ha dejado un trabajo para estar con la familia, el tiempo que ocupa está mayormente destinado al trabajo, es decir, dedica más tiempo en las labores independientes que a la familia, privilegiando el trabajo por encima de otras áreas.

Cuando se les preguntó que si no tuvieran que trabajar, qué estarían haciendo, la mitad de los entrevistados respondió que estarían pasando tiempo en familia y la otra mitad respondió que estarían haciendo ejercicio o viajando solos. Esto evidencia que la familia y el espacio libre son muy importantes, incluso por encima del trabajo, sólo una persona respondió que aun si no tuviera que trabajar por motivos económicos haría algún tipo de trabajo sin paga.

*“Si no tuviera que trabajar estaría pasando más tiempo en familia y haciendo mucho más deporte” SUJETO 22*

*“Si no tuviera que trabajar obviamente estaría pasando tiempo con mi familia, ayudándonoslo en sus proyectos, tal vez viajando o haciendo actividades con toda la familia” SUJETO 32*

*“Así tuviera mucho dinero, igual trabajaría, en las mismas condiciones. A lo mejor diría que no me pagaran; puede ser una tontería, no tendría a lo mejor la necesidad de llevar el pan mensual o diario a mis hijos, pero tendría un trabajo” SUJETO 31*

Adicionalmente, se mencionó que en muchas ocasiones han privilegiado el trabajo por encima de la familia u otras áreas, esto evidencia que aún cuando hay un discurso del deber ser, en el cotidiano, se privilegia el tiempo, los ascensos en el trabajo que en las otras áreas.

Ya que la centralidad relativa, está más encaminada a las actividades del presente y que el trabajo actual satisface las necesidades actuales de la persona, en algunas personas esta centralidad varía dependiendo de las oportunidades o beneficios que tienen a la hora de hacer

una escogencia, por lo general, optan por el trabajo pero lo compensan con algunos beneficios para la familia.

De acuerdo a la bibliografía, se piensa que se privilegiaría la familia mayormente por parte de las mujeres que por los hombres, sin embargo, se analiza en el discurso que son las mujeres que priorizan el trabajo y los hombres priorizan la familia. La pareja No. 3 decidió que el hombre se quedara a trabajar desde la casa y la mujer salir a trabajar, en la pareja No. 1 la mujer se quedó a trabajar desde la casa pero mantiene ocupada en actividades independientes y el hombre cuida mayor tiempo a sus hijos, en la pareja No. 2 hay una concesión en donde los dos trabajan por igual y tienen a alguien más que les ayuda en los cuidados de los hijos. Esto contrarrestaría un poco lo que dice la bibliografía, sin embargo, es un cambio que se esperaría en la configuración de la familia en la medida en que la mujer tome más responsabilidades y salga al mercado laboral.

En cuanto a las normas sociales, en el discurso de los entrevistados, hay una tendencia a considerar el trabajo como una obligación, como se dijo antes, casi irrefutable e inmanente en la vida de las personas, por esto, es de gran importancia para ellos tener un trabajo y sentirse valioso por tenerlo.

Por otro lado, se tiende a pensar que cualquier actividad laboral debe tener una contribución social, es decir, es obligatorio de cualquier trabajador contribuir a la sociedad con su trabajo:

*“Me identifico con la labor social, el servicio a los demás, siento que mi labor ayuda a otros y que corrobora en algo positivo a la sociedad”* SUJETO 21

Adicionalmente, es importante que aquellas personas que trabajan tengan una noción de futuro y de estabilidad, es decir, un buen trabajador debería ahorrar una buena parte de sus ingresos en vistas al futuro, cuando ya no pueda trabajar:

*“... Pero en estos momentos sé que tengo que empezar a ahorrar y planificar un futuro en el que no tenga que trabajar, porque quiero estar más tiempo con mi familia y se que puedo hacerlo.”* SUJETO 12

También se pudo evidenciar en el discurso cuándo se le preguntó cuáles eran los requisitos para ser un buen trabajador, la mayoría hizo referencia a que un buen trabajador es aquel que



es puntual, es honesto y puede trabajar en grupo. Muchos de estos, fueron relacionados a los valores corporativos de las organizaciones a las que pertenecen.

En cuanto a los derechos de los trabajadores, se encuentra la tendencia por relacionarlo con valores como respeto y tolerancia por parte de los superiores, así como proveer las prestaciones sociales. Del mismo modo, mencionaron que es de vital importancia la buena relación con los compañeros y los clientes, como una forma de contribuir al buen clima y cultura de las organizaciones.

Adicionalmente se les preguntó a los entrevistados que si consideraban que sus esfuerzos e inversiones de tiempo, disposición, dinero y energía en el trabajo los consideraba satisfactoriamente retribuidos, todos respondieron que no, haciendo referencia a que pudiera ser mejor.

En los valores asociados a los resultados se les preguntó primera instancia a los sujetos entrevistados sobre su trabajo ideal y las condiciones de los mismos. De forma unánime, respondieron que el trabajo ideal es un trabajo con buena remuneración, en donde puedan tener buenos ingresos y tener un buen estilo de vida y como segunda característica, que sea un trabajo de medio tiempo o de horario flexible que le permita tener tiempo para otras actividades, sea con su familia, o en actividades religiosas o deportivas:

*“Mi trabajo ideal sería que me dé buenos ingresos y laborar desde casa”* SUJETO 11

*“Tal vez el trabajo ideal sea uno de medio tiempo para poder dedicarme a mis hijos el resto del día. Pero que represente también un ingreso económico apropiado”* SUJETO 21

En cuanto a las razones por la que trabaja, se encontró que el trabajo representa una o varias funciones para cada uno, el trabajo proporciona:

- Identidad personal: El trabajo es una de las áreas de mayor importancia para el desarrollo y formación de la identidad, es una fuente que puede dar sentido a la vida, en la medida que permite realizarse a las personas y sentirse satisfechas con su vida

*“Yo creo que el trabajar es parte de la vida de uno, es inmanente; es como no tener columna vertebral: si no tienes, no puedes existir.”* SUJETO 11

Esto es muy importante en la medida en que se entiende el trabajo como un referente personal y de gran relevancia a la hora de cómo somos y nos relacionamos con los demás.

- Categoría y prestigio: El trabajo se convierte en una fuente de autorrespeto, reconocimiento y estatus social. Algunos de los entrevistados hacen referencia a que este reconocimiento desarrolla o le brinda cierto grado de poder sobre otras personas brindándole autoridad y control.

*“Además porque me gusta tener poder y en la posición en la que estoy ahora, tengo mucha autoridad. Tengo responsabilidades y tengo que cumplir metas, que tengo personas a mi cargo y que en grupo podemos lograr cosas”* SUJETO 22

- Economía e ingresos: El trabajo como una forma de adquirir independencia económica y garantizar el control de los aspectos de su vida. Adicionalmente le brinda comodidades.

*“Me siento poderosa, si... soy una mujer fuerte, poderosa, me siento que puedo contra el mundo, he conseguido mi casa, mi carro, mis viajes gracias a mi trabajo, eso me hace sentir poderosa”* SUJETO 31

- Oportunidades para la interacción: Las personas en el trabajo mantienen interacciones con diferentes personas desde supervisores, compañeros, subordinados, clientes, etc. Este tipo de interacciones que son propias del contexto laboral tiene un peso muy importante en las interacciones que las personas mantienen a lo largo de su vida.

*“Definitivamente los compañeros, los colegas. Ellos aportan en gran medida que el trabajo ser así de especial, tengo afortunadamente unos compañeros que hacen de mi trabajo un ambiente muy agradable”* SUJETO 21

- Oportunidades para desarrollar habilidades o destrezas: Los sujetos ponen en marcha una serie de destrezas en la ejecución del trabajo, hay veces en que ya poseen estas habilidades y las mejoran con la práctica diaria y otras veces las adquieren para o con el trabajo.

*“Yo trabajo principalmente para pasarlo bien. Uno de los objetivos que tengo es trabajar y pasarlo bien, y en ese sentido desarrollar mi experticia profesional, innovando, siendo creativo y atreviéndome a explorar áreas que normalmente no son exploradas. Eso es fundamental para mí, una fuente de diversión. Principalmente es una fuente... una oportunidad de desarrollar inquietudes intelectuales y personales pasándolo bien con gente que trabaja contigo” SUJETO 12*

### 6.3.2 SIGNIFICACIONES DE FAMILIA

A los entrevistados se le preguntó sobre qué es la familia y quiénes la conformaban y la mayoría respondió que la familia era la interacción entre personas que comparten algún tipo de consanguinidad pero además la identificaron como aquella unión base primaria de donde se desprende la sociedad. Todos hicieron alusión a que la familia es importante tanto para el desarrollo individual como para el desarrollo de una comunidad o sociedad.

Con respecto a quiénes conformaban la familia, todos respondieron que estaba compuesta por su pareja, sus hijos y en ocasiones sus padres cuando ellos vivían con ellos, lo que nos indicaría que en gran medida se considera a la familia como aquel núcleo de personas que viven juntos en un mismo lugar, aspecto que iría un poco en contraposición de lo mencionado en la bibliografía al decir que se considera familia todo aquel que tenga una interacción muy próxima al sujeto por encima de los lazos sanguíneos o espaciales.

En cuanto a las significaciones de la familia se puede visualizar polarizadas las opiniones en dos sentidos, una encaminada al hecho de que la familia es una fuente de inspiración o de motivación y otra que hace referencia a que la formación de una familia impide o frustra los deseos personales.

Aquellas personas que consideran la familia como una fuente de inspiración o de motivación, se refieren a ella como:

*“La familia para mí es la raíz de todo, de todo en la humanidad, son tu apoyo, tu sustento, tu perchero. No se, siento que cuando eres padre y esposo sientes una satisfacción inmensa, porque ya no estas solo en este mundo, tienes otras criaturitas por las cuales también vives, vives por ellos son tu motor, tu impulso. Es cursi, pero es amor.” SUJETO 12*

Adicionalmente, estas personas tienen en común que desde muy jóvenes pensaron o visualizaron su vida en familia y conformando un hogar. Este era una aspiración que desde muy temprana edad la plantearon y que al hacerse realidad fue como si se cumpliera un sueño.

*“Siempre quise ser padre... no se, siempre lo quise, era como mi mayor meta. No me imagino solo en mi vida. Me encantan los niños y tener dos hermosas niñas que me llaman papá es algo que me emociona, que me saca lágrimas.”* SUJETO 12

Esto podría entenderse que en gran parte la satisfacción dentro del hogar o de la conformación de la familia está enmarcada por el hecho de querer serlo, esto no quiere decir que aquellas personas que no lo hayan planeado no sean felices cuando lo conformen, sino que en gran parte si se desea desde antes de hacerlo, cuando se forma la satisfacción es más gratificante. Todos aquellos que dijeron que su familia era su motor de inspiración se veían más inclinados emocionalmente a su familia y esto se puede observar en las expresiones de afecto cuando se referían a la familia:

*“La familia es lo que yo llamaría mi fuente de inspiración, ellos significan mucho para mi, por ellos hago lo que hago.”* SUJETO 32

*“La familia, después de Dios, es lo más grande. Lo más importante, lo que para mí significa la razón de vida.”* SUJETO 22

Sin embargo, 3 de los entrevistados mencionaron de alguna manera que el sostenimiento y conformación de la familia es una actividad muy costosa, no sólo monetaria, sino también es un alto gasto de energía, disposición y en ocasiones frustra o limita los sueños individuales. Esto influye en cómo estas personas se relacionan con sus esposos, sus hijos y con su trabajo, se puede evidenciar en su discurso y en su forma de referirse a las circunstancias de la vida, que tienen un resentimiento por los sueños no realizadas.

*“No, obvio he sido feliz cuando tuve a mis hijos, los amo y vivo por ellos, pero pues... no era la vida que yo pensaba que iba a tener, yo les digo que vivan, viajen y disfruten antes de meter la pata. Me decepcionó cuando Maria decidió devolverse de Estados Unidos porque le hacía mucha falta su novio, ella tenía que quedarse a estudiar, hacer su vida, me duele porque más adelante cuando ya no haya amor, cuando se separen a ella sólo le quedará el mal recuerdo... no aprovechó las cosas cuando debía.”*

Esto también nos enmarca una relación con los hijos, y que se pone en ellos la realización de sueños no cumplidos y el deseo de que ellos no hagan lo que ellos hicieron, en gran medida esto nos da luces de cómo es para ellos una vida y familia ideal. La vida se enmarcaría en hacer realidad los sueños individuales, obtención de cosas materiales, estudiar y luego si conformar una familia. Para este tipo de personas se les dificulta más la relación con sus hijos y todas tienen problemas con su pareja porque lo que los une son los hijos más que un amor por parte de ambos.

*“Es difícil ser madre, porque no sé cómo se hace eso, he aprendido porque me tocó pero mi mamá nunca estuvo conmigo así que no sé cómo se hace eso, me tocó a las malas. No digo que haya yo sido una mala madre, pero sé que me faltó. No quiero que mis hijos piensen que no son una prioridad para mí, pero muchas veces he pensado más en mí y en futuro que todos como familia.*

*No he sido feliz como esposa ni como madre, por lo que te digo, mis hijos son una felicidad pero sé que mis roles nunca han superado las expectativas, todo el mundo me critica por como los crío por como hago mis cosas en mi vida, la gente dice que priorizo mi trabajo y es verdad, porque a fin de cuentas es lo que me queda, es lo que es mío, nadie puede quitármelo, yo sé lo que se, eso es lo único mío. Los hijos se van, los esposos también, lo que se es lo que se queda.”SUJETO 31*

Estas significaciones también tienen mucho que ver con la forma en que la familia de los entrevistados ha vivido esa relación y cuando ellos quedaron embarazados. La mayoría hace referencia a que de alguna forma fueron criados y quería seguir esa forma o por el contrario, no continuarla, y esto lo llevó a tomar decisiones como casarse o no, tener hijos o no y cuál de los dos ámbitos priorizar, el trabajo o la familia.

*“Yo no quería tener hijos y no quería casarme, me casé porque quedé embarazada, pero no por amor o porque eso fuera lo que yo quería. Tuve que hacerlo así porque no quería una familia separada como la mía, no quería que fuéramos padres separados ni que mis hijos no tuvieran un hogar, me preocupaba como íbamos a mantenerlos por separado. Así que me case, eso ha sido como una constante en mi familia, te casas cuando llegan los hijos. Y ellos son ahora muy importantes para mí, son seres maravillosos que me alegran el día, pero siempre les diré, sean felices primero, luego compártanlo.”SUJETO 31*

Las personas que consideraban que tener hijos es un “estorbo”, lo hicieron a muy temprana edad y sin planeación o sentimiento de deseo, lo cual se vería reflejado en que posiblemente tuvieran deseos frustrados muy fuertes sobre sus aspiraciones.

Cuando se intenta encontrar una relación entre cómo ellos consideran que es la familia ideal con la familia que tienen actualmente, se encuentra una gran brecha puesto que las familias ideales tienden a ser aquellas que son felices, unidos pero priorizan la estabilidad económica, mientras que consideran a su familia actual como aquello que les “tocó” porque no pensaron bien las cosas.

En cuanto a la diferencia de hombres y mujeres, se encontró que los hombres tienden a ser más orientados al hogar, mientras que las mujeres prefieren o se sienten más realizadas por sus éxitos laborales. Esto puede ser entendido por las significaciones o las normas sociales que se pueden encontrar en la actualidad, la tensión sobre la mujer sobre desarrollar una vida exitosa y encontrar que la autorrealización se encuentre en el trabajo, ha transformado a la mujer en un ser que desea ser independiente pero al mismo tiempo la ha alejado del sentimiento de querer ser madre o que serlo no frustra los sueños propios, sin embargo para el hombre ha sido una transformación diferente, para él, el hecho de priorizar los aspectos familiares no altera en gran medida lo que su identidad como hombre, continua siendo el proveedor del hogar pero se le ha adicionado otra satisfacción que es adorar su hogar.

Al mismo tiempo, a la mujer se le exige que cuando las decisiones involucran a la pareja y a la familia, priorizar los aspectos familiares por encima de los otros, aspecto que no sucede para los hombres. Esto ocasiona en la mujer una contradicción, por una lado se siente satisfecha por cumplir con las normas sociales al priorizar la familia, pero se siente insatisfecha por desprenderse de la autorrealización personal.

#### 6.4 BALANCE TRABAJO-FAMILIA

Unánimemente, los entrevistados mencionaron que en el momento de tener que priorizar sobre su familia y su trabajo, escogerían por encima de todo la familia, sin embargo, en la realidad la mayoría mencionó que muchas veces escogían el trabajo puesto que este es la fuente de sustento que ayuda y fortalece la familia, en otras palabras, se trabaja para que la familia este bien. Esto nos da una relación en doble sentido, puesto que aún cuando mencionan que la familia es más importante, deciden privilegiar el trabajo como medio para retribuirle cosas a la familia.

Esta preferencia por el trabajo se da por motivos diferentes, como por ejemplo el hecho de que se siente con mayor responsabilidad en su trabajo que le impide ejercer otras funciones o porque se sienten mejor haciendo esas labores que las familiares.

*“Me sentí fatal, las niñas estaban bravas conmigo y Cristian ni hablar, no me habló como por 5 días, fue horrible, sabemos que no tenemos mucho tiempo juntos, así que el poco tiempo que podemos tener juntos debió ser mi prioridad, pero tampoco podía dejar eso botado, no podía, era mi deber hacerlo. Sé que en ocasiones Cris se pone mal conmigo por eso, porque aunque es él el que tiene un trabajo formal, soy yo la que no tiene tiempo, me meto en todo y le tengo que cumplir a todo el mundo, me siento mal... pero al mismo tiempo hago lo que disfruto.” SUJETO 11*

También se encontró que en todas las parejas que hay una tendencia a que ambos, tanto el hombre como la mujer aporten en el hogar, sin embargo, cuando se presentan situaciones en donde se deben distribuir roles, con respecto a la organización del tiempo se rigen por el orden social, es decir, el hombre en el trabajo y la mujer en el hogar. Se acepta abiertamente que las mujeres trabajan sin embargo, cuando aparecen los hijos y otras responsabilidades adicionales se le exige que sea ella la que responda por la organización del hogar aún cuando ella no lo desee. Muchas de las entrevistadas se sentían mal por haber dejado sus trabajos por el hogar, sin embargo su satisfacción venía al saber que ante la sociedad estaban haciendo lo correcto.

Se presentó en una sola pareja que es la mujer la que trabaja y el hombre es el que se quedó en el hogar. Esta pareja en particular tiene la característica de que la mujer nunca quiso tener hijos y el hecho de haberlos tenido nunca iba a frustrar o impedir que se desarrollara como mujer independiente y autónoma, por lo que con su pareja han determinado que ella continúe trabajando y él se quede en el hogar con los niños, para él el sentimiento de trabajar en casa y cuidar del hogar es una experiencia diferente pero se siente satisfecho y agradecido por sus hijos.

Es como si la experiencia de dejar el trabajo y priorizar la familia fuera más traumática para las mujeres que para los hombres, aún cuando la sociedad está a favor de que la mujer se quede en la casa, sus deseos van en contravía. Sin embargo para los hombres, esta decisión se vuelve menos traumática, una posible explicación a esto puede ser lo siguiente:

Aún cuando en esta sociedad, la mujer ha adquirido mayor independencia y ha estado más presente en el mercado laboral, sigue presente la idea colectiva de que la responsabilidad del hogar, aún cuando es compartida, debe ser prioridad de la mujer, sin embargo, el hombre debe priorizar el trabajo y proveer el sustento al hogar (Frone, Russell and Cooper, 1997). Esto genera específicamente en las mujeres una satisfacción por dos vías, una direccionada a ser independiente y realizarse tanto profesional como laboral y por la otra, responder por el hogar, esto puede ocasionar que se le haga difícil la decisión cuando se enfrenta a la necesidad de escoger entre las dos. La escogencia depende de muchos factores incluyendo la personalidad, las aspiraciones personales, la relación con la pareja y sus hijos, los estándares sociales aceptados por el sujeto y la edad. (Ximena Diaz, Lonera Godoy, Antonio Stecher, 2005)

Cuando la escogencia es el hogar, está más encaminada por las exigencias sociales que por la satisfacción personal, tiende a estar presente el sentimiento de incompletud o de insatisfacción, y en el caso de las mujeres entrevistadas persiste un sentimiento de anhelo por su trabajo formal y algo de rechazo por el cuidado de la familia.

Cuando la escogencia es por el trabajo, está más encaminada a que las aspiraciones de la pareja van fuertemente aferradas a la satisfacción personal, en el caso de las mujeres entrevistadas el rechazo por el cuidado del hogar es abierto y directo pero se sienten realizadas personalmente.

Ya que la mujer está más tiempo afuera, ha ocasionado que el hombre se vea más involucrado en los aspectos familiares e incluso se ha convertido en un anhelo personal, sin embargo no es rechazado socialmente por esta preferencia.

Se presentó también que los hombres de edades mayores (superior a 50 años), tienden a expresar que la familia es lo más importante y dejarían todo porque ella esté bien, al profundizar un poco sobre este tema, se encontró que estos hombres sienten temor porque en algún momento falten y no hayan pasado suficiente tiempo con su familia y que al haber conseguido una estabilidad económica se centran más en lo que pueden compartir con ella.

Al hacer un análisis en cada una de las parejas y de sus integrantes de cada familia se encontró lo siguiente:



En cuanto a la primera pareja, se presentó que como pareja desde sus inicios ha sido inestable e insatisfactoria. La decisión de tener hijos nunca fue una prioridad para la mujer y al quedar embarazada decidieron establecer el hogar. Esto ha generado en la pareja una tremenda herida que se ha manifestado desde la relación con su pareja como también con sus hijos, la mujer es insatisfecha y el hombre siente satisfacción por sus hijas. Esta relación casi por conveniencia genera una tensión que se ve reflejado en la necesidad de la mujer de desarrollar espacios que compensen su insatisfacción en el hogar, ella es de las personas que se incorporan en cualquier actividad, actualmente es vendedora de pollos, de pulpas de fruta, chorizos, entrenadora de natación, compra y vende divisas y adicionalmente arregla calzado y ninguna de estas actividades fue en lo que se graduó en la universidad. Esto ha podido influenciar en que no pase mucho tiempo con la familia y por consiguiente una relación débil con sus hijas.<sup>2</sup>

Por otro lado, el esposo ha generado un lazo muy fuerte con sus hijas y ha logrado establecer espacios en donde comparte con ellas y que no interrumpan sus labores en el trabajo. En ocasiones comentó que se le era fácil llevar las niñas al trabajo puesto que él trabajaba con niños como odontólogo y podía manejar muy bien la situación. Esto nos permite cuestionarse sobre los espacios en que se intersecan ambos roles y cómo poder manejarlos correctamente.

La mayoría de los entrevistados comentó que era el trabajo el rol que más se interfería sobre las demás áreas de la vida, sin embargo, algunos de ellos han desarrolla estrategias para que poder sobrellevar esto. Estas estrategias varían de persona a persona y como se ha mencionado, dependen tanto del contexto como de las variables individuales.

En cuanto a la segunda pareja se encontró que es una pareja estable desde el inicio de la relación, ambos estaban sintonizados a la hora de formar familia y tener hijos. Los deseos de ambos eran formar un hogar bajo los lineamientos cristianos que le permitieran tener un hogar unido y en armonía. Ambos consideraban importante a igual nivel la familia y el

---

<sup>2</sup> En una conversación informal con la mujer de esta primera pareja me comentó que sus intenciones eran trasladarse al exterior para aprender un nuevo idioma, mientras que sus hijas quedaban a cargo de su madre. Ha de establecer que las niñas le dicen “mamá” a la abuela y no a la persona que les dio a luz.

trabajo, lo que han generado estrategias que permitan que ambos puedan desarrollarse en ambos campos, sin embargo en ocasiones se han permitido generar espacios propios que le permitan alejarse tanto del trabajo como de la familia: como el deporte, actividades religiosas, entre otras. La relación con los hijos es muy unida tanto para el hombre como para la mujer y ambos sienten realizados como padres y como profesionales.

Con respecto a las estrategias que utilizan para mediar y balancear las áreas del trabajo y de la familia se encontró que ambo apoyaban tanto en el tiempo y en la disposición para que cada uno se autorealizara profesionalmente, en otras palabras, persiste un apoyo por parte de la pareja para que su compañero acepte ascensos, pueda disponer espacios propios del trabajo y hay convenios entre ellos como horarios y acuerdos del cuidado de los niños para que ambos roles no ocasionen interferencia. Adicionalmente tienen al cuidado de los niños, una niñera de tiempo completo que les colabora y hace los cuidados del hogar menos dificultosos.

Esta pareja en particular, tiene la característica de que ambos son exitosos pero han desarrollado la estrategia de que hay espacios diferenciados y pueden rendir completamente en cada uno de ellos.

En la tercera pareja, se encontró aspectos muy parecidos a la primera, en el sentido en que la unión del hogar se dio por el primer embarazo y los sueños de ambos se vieron entorpecidos por el nacimiento de la primera niña. Esto ha generado en el ambiente familiar una onda de inconformidad con la vida y cómo les fue al final. Se encontró que los padres ya no tienen unión de pareja pero siguen viviendo juntos por las hijas. Esta pareja desarrolló la estrategia de que uno de ellos renunció a su trabajo por el beneficio del trabajo de la pareja, en este caso la mujer continuó trabajando mientras que el hombre se quedó en la casa, sin embargo, los logros de la mujer siempre han sido de ella y no los comparte con su familia. En varias conversaciones, ella mencionó que “su” carro, era “su” carro, “su” casa, era “su” casa y no una pertenencia familiar. Esto ha influenciado en la relación con sus hijos y con su esposo, porque ella lo culpa a él de que su vida cogiera ese rumbo y en ese sentido, se siente inconforme con lo que logró en ese hogar.

## 7. CONCLUSIONES

En los últimos años, el trabajo se ha ido configurando como tema de debate en diversos círculos académicos y laborales y con ellos la importancia en las transformaciones actuales, la indagación de las significaciones del trabajo y de la familia, que permiten comprender un poco sobre la forma en que se ven enfrentados a esto y encontrar posibles soluciones que ayuden a sobrellevar y mediar estas dos áreas que son indispensables en la construcción individual.

Uno de los puntos más importantes a destacar en el análisis de las entrevistas sobre las significaciones actuales del trabajo y de la familia, se encontró que las significaciones de trabajo, están muy enfocadas a que es un espacio de desarrollo personal y es la mayor fuente de reconocimiento para los trabajadores. Sin embargo, esta también se ve encontrada con la noción de que muchas veces el trabajo frustra los espacios personales y el tiempo familiar, con respecto a esto, la mayoría justifica este tipo de inconvenientes al decir que se trabaja para que la familia esté mejor.

Adicionalmente, es importante tener en cuenta a la hora de ejercer como psicólogos organizacionales, las particularidades y la importancia de ella en la identidad y formación de los trabajadores. Eso corroboraría el hecho de generar involucramiento con el trabajo, aumentar el compromiso por parte de los trabajadores y generar componentes afectivos que le permita al trabajador sentirse identificado con su quehacer.

En contraposición con las significaciones de la familia, vemos que ésta última cumple un papel más de apoyo emocional, y aún cuando es una fuente de inspiración y de elogio propio, la familia en muchas de las mujeres que se entrevistaron tiende a ser una causante de inconformidad a la hora de la realización de sus sueños.

Sin embargo se apoya la teoría de que esta inconformidad y el hecho de algunas mujeres dejen sus trabajos (lo que las hacen sentir independiente y autónomas) por su familia, puede ser causante por la doble significación del trabajo y de la familia, en ocasiones contradictorios, como consecuencia de las transformaciones sociales de la actualidad.

Persiste, principalmente en la mujer una doble tensión: obtener beneficios económicos y conservar el cuidado del hogar.

En cuanto a la obtención de beneficios económicos, en las mujeres entrevistadas se encontró que esto les permitía alimentar un sentimiento de autonomía, independencia y las hacía sentir poderosas porque aportaban de los gastos de la casa.

Esto viene consigo con las transformaciones en el siglo XX, que apuntan a promover la igualdad entre los sexos, en donde la autonomía y la independencia son uno de los más promovidos, inclusive es uno de los principales objetivos en la Declaración del Milenio (ONU, 2013), como también la decisión propia de las mujeres de ser aceptadas en otros entornos. Con esto la mujer ha logrado vincularse a espacios que antes no eran posibles, pero al mismo tiempo, sigue estando presente en la ideología colectiva las implicaciones de una sociedad patriarcal.

Desde dicha tradición se ha establecido una visión de una sociedad dividida en dos esferas, la pública (masculina) que “estaría centrada en lo llamando social, político y económico-mercantil y regida por criterios de éxito, poder, derechos de libertad y propiedad universal” (Carrasco, 2010) y la privada (femenina) que estaría centrada en el hogar, los lazos afectivos, entre otros.

Pero este sentimiento ha generado, en las mujeres un sentimiento de inconformidad y en primer lugar porque el cuidado de la casa, no es lo suficientemente valorado, por varias razones: Hannah Arendt (1998) plantea que las actividades “labor” están relacionadas con la satisfacción de las necesidades básicas de la vida y correspondería a aquellas que no dejan huella, que su producto se agota al realizarlas, y por ello, generalmente han sido despreciadas. En cambio, el resultado del trabajo tendría un carácter más duradero y objetivo, en el sentido de la relativa independencia de los bienes de quienes los producen, no estaría ligado a los ciclos repetitivos de las necesidades humanas y sería una actividad más valorada y reconocida.

Así en la medida en que las mujeres se han ido integrando al mercado laboral, ha ido desapareciendo el modelo familiar patriarcal y se ha constituido un nuevo modelo, el hombre mantiene el rol de proveedor casi intacto, pero la figura de la mujer en el hogar tiende a desaparecer, lo cual no significa que ésta abandone sus tareas de cuidadora y gestora del hogar, sino que de hecho asume un doble papel: el familiar y el laboral.

En consecuencia, las mujeres se ven enfrentadas a la conciliación del trabajo y la familia, no obstante, este proceso ha inducido a que se incorporen otras personas en el apoyo del trabajo

familiar, como es el caso de los hombres. Todos los hombres entrevistados afirman que de alguna u otra manera ellos también tienen que hacerse cargo de las labores del hogar en ausencia de la mujer.

Sin embargo, los mecanismos que cada pareja realiza en la dinámica trabajo-familia para conciliar, varían en relación a la personalidad y las significaciones de cada individuo. De manera general, las personas que formaron familia por razones externas al deseo propio de hacerlo, tienden a añorar la vida laboral como la fuente de reconocimiento y autorrealización, mientras que las que consideraron la formación del hogar desde muy temprano, la experiencia de la conciliación trabajo-familia no es tan traumática. De alguna forma, la construcción de las significaciones influenciaría la forma y las estrategias que cada trabajador ejecuta en su cotidianidad para conciliar y balancear trabajo-familia.

Ambas significaciones son de vital importancia para el ser humano, sin duda la familia es una estructura orgánica de la sociedad, por la cual ésta crece y transmite sus valores y su cultura. Por su parte el mundo del trabajo, como aspecto integrante de la sociedad, debe estructurarse de tal manera que la persona pueda vivir una vida personal y familiar satisfactoria.

## **8. TRABAJOS CITADOS**

Adams, K. a. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied* , Vol. 81, 411-420.

Barling and Sorensen. (1997). *Creating tomorrow's organizations*. New York: John Wiley and Sons.

Boyar, S. (2003). Work-family conflict: A model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions. *Journal of Managerial Issues* , 175-190.

Carrasco, C. (2010). La sostenibilidad de la vida humana: ¿Un asunto de mujeres? *Mientras Tanto* .

Danila, O. (2000). *Estudio de casos del conflicto Trabajo-Familia y consecuencias en ambientes multinacionales*.

Frone, Russell and Cooper. (1997). Relation of work-family conflict to health outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* , Vol. 50, 145-167.

Frone, Yardley and Markel. (1997). Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior* , Vol. 50, 145-167.

Grandey- Cropanzano. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior* , Vol 54, 350-370.

Jeffrey Greenhaus - Nicholas Beutell. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review* , Vol. 10. No. 1. 76-88.

Keita and Hurrell. (1994). *Job stress in a changing workforce*. Washington: American Psychological Association.

Kossek, Colquitt, Neo. (2001). Caregiving decisions, well-being and performance. *Academy of Management Journal* , Vol. 44, 29-44.

Kossek-Oseki. (1998). Work-Family conflict policies, and the job-life satisfaction relationship: a review and directions for organizational behaviors-human resources research. *Journal of Applied Psychology* , Vol 83. 139-150.

Lambert. (1991). The combined effects of job and family characteristics on the job satisfaction, job involvement and motivation of workers. *Journal of Organizational Behavior* , Vol. 12, 341-364.

M. R. Frone- M. Russell- M. L. Cooper. (1992). Antecedents and outcomes of work-family interface. *Journal of Applied Psychology* , Vol. 77, 65-78.

ONU. (2013). *OBJETIVOS DE DESARROLLO DEL MILENIO: UNA MIRADA DESDE AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE*.

Powell, J. H. Greenhaus- G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review* , Vol. 31, 72-92.

Rothausen, T. J. (1999). 'Family' in organizational research: A review and comparison of definitions and measures. *Journal of Organizational Behavior* , Vol. 20, 817-836.

Thompson and Blau. (1993). Moving beyond traditional predictors of job involvement. Impact of Work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality* , Vol 8. 635-646.

Veiga, L. (2010). Conflicto trabajo-familia. *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM* , 44-48.

Wainerman, C. (2007). Familia, trabajo y relaciones de género. En M. A. Carbonero, *Entre familia y trabajo* (págs. 147-175). Argentina: Politeia.

Ximena Diaz, Lonera Godoy, Antonio Stecher. (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía*. Ciudad de Chile: Andros Impresiores.

Zedeck, S. (1992). *Work, families and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.