

¿Nivel de vida o calidad de vida en el trabajo?: Un acercamiento a cargos directivos

Life quality or life quality at work?: An approach to administrative positions

María Alejandra Gómez Vélez

Psicóloga, especialista en Psicología Organizacional, Magíster en Ciencias Sociales, Doctoranda en Psicología en la Pontificia Católica de Argentina. Miembro de la Red Iberoamericana de Factores de Riesgo Psicosocial – RIPSOL

Recibido:
Octubre 15 de 2012
Aprobado:
Diciembre de 2012

Resumen

El artículo presenta una reflexión acerca de la concepción de conciliación trabajo-familia y conflicto trabajo-familia. Es un ejercicio investigativo de estudio de caso, que busca comprender aspectos que median en la relación trabajo-familia y que dificultan su equilibrio. Entre las conclusiones logradas se puede apreciar que el interés de estudiar la conciliación entre trabajo-familia, comenzó por la necesidad de alcanzar mayor equidad para las mujeres, que al ingresar al mundo del trabajo asalariado y dado su rol tradicional de trabajo en el hogar, hace surgir el conflicto en ambos escenarios: trabajo-familia. Cabe señalar que actualmente la búsqueda de dicha conciliación ya no es una problemática únicamente de género, las presentes demandas del escenario productivo afectan al bienestar general de la población. Otras de las conclusiones corresponden a la existencia de la confusión acerca de que un mayor nivel de vida, entendido como estándar económico, corresponde a una mayor calidad de vida. El poder adquisitivo a través del trabajo no ofrece, necesariamente, el tiempo para disfrutarlo en familia y con amigos, ni el tiempo para ocuparse del autocuidado referido a la propia salud.

Palabras clave:

conciliación, autocuidado, familia y trabajo.

Abstract

This article portrays a reflection on the concept of work-family conciliation and its inherent conflict. This research study was carried out under the methodology of Case Study, which seeks to understand factors impacting and unbalancing the relationship between work and family. Among the conclusions drawn, we can see that the interest in studying the relationship between work and family was the result of the need to achieve greater equity for women, who faced a family-work conflict upon entering the paid labor world due to their traditional role as housewives. It should be noted that finding such balance is no longer an exclusive or unique problem of gender, since the current demands of the productive scenario impact the general wellbeing of the population.

Another conclusion concerns the misconception pertaining the level of income, as it is thought that the higher the income the better the quality of life. The purchasing power obtained through hard work does not necessarily allow the time for family and friend enjoyment or the time to tend to one's health.

Keywords:

conciliation, self-care, family, work

Introducción

El mundo laboral ha cambiado los sistemas y condiciones de trabajo con la globalización, la tecnología y los medios de comunicación. Los cambios han repercutido en la salud de los trabajadores, de tal modo que cada vez es más frecuente oír hablar de los estragos del estrés, de la violencia y el acoso laboral, del aburrimiento en el trabajo, etc. Es decir, que hoy son más evidentes los fenómenos producidos por los denominados factores psicosociales referidos al trabajo.

Sauter et al (2001), explican que estos factores psicosociales son los que comprenden aspectos del puesto de trabajo y su entorno, tales como el clima organizacional, la cultura organizacional, las funciones laborales, las relaciones interpersonales, el diseño y contenido de las actividades. Así también, las existentes fuera de la organización como los compromisos domésticos. Igualmente consideran como factores psicosociales la personalidad y las actitudes del individuo que puedan influir en la aparición del estrés en su trabajo.

El presente artículo presenta algunos planteamientos hechos por autores que vienen estudiando la conciliación entre la vida laboral y la familia, se presentan algunos datos que dan cuenta, en parte, de la familia en Colombia y sus cambios, el concepto de nivel de vida y de calidad de vida. Asimismo, se retoman algunas proposiciones obtenidas de nueve entrevistas realizadas a profesionales que trabajaban, en el año 2009, en cargos de dirección.

El concepto ampliado del trabajo. Expone De la Garza (2011) que el concepto de trabajo ha cambiado en su significado, señala que esta actividad no se realiza de forma aislada y que involucra una cierta interacción con otras personas, además, que implica un nivel de conciencia de las metas y de cómo se pueden alcanzar. De la Garza (2011), advierte también que hoy

se cuenta con otros tipos de trabajos que surgen gracias a los medios de comunicación, y da como ejemplo el teletrabajo, que está mediado por los sistemas informáticos. Hoy, agrega, se da importancia a otras ocupaciones que no son industriales y que llevan a que se esté hablando de un concepto ampliado del trabajo.

Peiró y Prieto (1996b) entienden el trabajo como uno de los aspectos más importantes de la vida personal, grupal, social y organizacional. Agregan que es uno de los pilares en los que se asienta la sociedad actual y una de las actividades primordiales de las sociedades industrializadas, muestra de ello es la gran cantidad de tiempo de la vida que las personas pasan trabajando. Señalan los autores que en los países industrializados las personas adultas le dedican la tercera parte del tiempo al trabajo y que además empiezan a formarse para laborar a una edad muy temprana, es decir, que se vive en función del trabajo. Pero estos autores también van a decir que hay otros ámbitos en la vida de las personas que son importantes (Peiró y Prieto, 1996a):

...el trabajo está estrechamente vinculado y relacionado con otras facetas de la vida como la familia, la formación, el ocio y el tiempo libre, la participación social, la ética, la religión, etc., que constituirían, como contrapartida, el ámbito del “no-trabajo. Desde este punto de vista, la distribución del tiempo entre el trabajo y esos otros ámbitos de la vida ejerce un importante papel en la estructuración de nuestra vida y en la configuración de los roles sociales (p. 15).

Peiró (2009) se enfoca en abordar el tema del estrés como un fenómeno de preocupación psicosocial laboral actual; señala que el tema del estrés laboral es creciente porque su incremento está relacionado con las transformaciones que se están dando en las empresas, los mercados de trabajo, en las relaciones laborales y en la misma naturaleza del trabajo. Agrega que las crisis financieras, la globalización, los cambios tecnológicos, demográficos y sociales tienen significativas repercusiones sobre las formas en que se reorganizan las empresas, las relaciones que establecen éstas con sus trabajadores, los sistemas de trabajo que se emplean, los puestos de trabajo y la propia actividad laboral a la que se dedica cada organización. Señala que las condiciones de trabajo han mejorado en muchos aspectos, pero que han emergido otras que han intensificado otros riesgos, ya de carácter psicosocial.

...existe evidencia empírica que relaciona significativamente las experiencias de estrés, en especial cuando son intensas o tienen carácter crónico, con el malestar psicológico, las molestias psicosomáticas, los problemas de salud mental, los trastornos músculo-esqueléticos y las enfermedades gastrointestinales y cardiovasculares. Esos problemas, a su vez, tienen repercusiones negativas sobre las empresas y sus resultados. Cabe mencionar entre ellas el deterioro del clima social, el incremento del ausentismo o la reducción de la productividad (p. 8).

Así mismo señala Peiró (1996a) que la actividad laboral aunque es cognitiva, también implica un trabajo emocional en el nuevo contexto cambiante, agrega que muchos trabajos se realizan bajo condiciones de incertidumbre y con poca información, además que se exige que el desempeño se caracterice por la iniciativa, la innovación, la autorregulación y la dedicación.

La conciliación trabajo-familia. La preocupación de lograr un equilibrio entre la vida laboral, la familiar y la personal, gana cada vez más seguidores, por un lado algunas personas empiezan a cuestionarse si tiene valor tanto esfuerzo y dedicación al trabajo para alcanzar unos ingresos económicos y no lograr a su vez compartir con sus seres queridos. Algunas organizaciones con mayor conciencia se preguntan sobre la responsabilidad social con sus empleados, aunque todavía no se aprecien grandes esfuerzos por controlar tal desequilibrio. El estado se plantea una búsqueda del bienestar y algunas mejoras para los trabajadores en materia social y de salud, pero aún son insuficientes para alcanzar un estado de salubridad biopsicosocial importante. Afirma Campillo (2010) que la expresión “conciliación” surgió del campo de la legislación social europea y que ésta se ha trasladado recientemente a las legislaciones nacionales, al estudio de académicos, medios de comunicación y opinión pública. Señala que esta expresión de conciliación de la vida laboral y familiar “remite” a dos problemas, que no son nuevos: la separación entre el escenario del trabajo remunerado y el de la vida doméstica; y la división sexual del trabajo, que establece a los hombres la responsabilidad del trabajo remunerado y a las mujeres, la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados de otros.

Asimismo dice Torns (2011), las políticas de conciliación del trabajo con la vida familiar, han estado enfocadas en lograr una mayor participación

femenina en el mundo laboral, porque buscan hacer compatible el tiempo de trabajo, o sea la jornada laboral con los otros tiempos que acontecen en la vida cotidiana. No obstante, señala, todas las encuestas que miden la relación entre el tiempo y el trabajo (EUROSTAT, 2005; 2006) muestran cómo las mujeres adultas acumulan una mayor carga de trabajo que los hombres, disfrutan de menos tiempo para actividades de ocio y de tiempo libre personal.

Resalta Torns (2011) que las políticas en Europa están bajo sospecha porque finalmente han terminado por responder a la competitividad de las empresas más que a la real necesidad de las personas que trabajan. Va a decir que, por ejemplo, los permisos laborales que las políticas de conciliación favorecen, tienen que ver con períodos que quedan fuera de la normalidad cotidiana de la vida laboral de las personas, y pone como ejemplo los permisos de maternidad y de paternidad. En Colombia, con la Ley 1468 de 2011, los padres tienen derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad, mientras que a la madre se le conceden 14 semanas de licencia por maternidad.

Conflicto trabajo-familia para los colombianos. El equilibrio entre el trabajo, la familia y las actividades de autodesarrollo y autocuidado no son para todos posibles. Muchos trabajos hoy son muy demandantes, como por ejemplo: los de los ejecutivos, administrativos, profesionales, etc. Para muchos de estos empleados la exigencia en respuesta rápida, toma de decisiones, responsabilidad, esfuerzo mental, actitud de servicio, etc., son generadores de un gran estrés, sumado a la inclusión de algunos nuevos instrumentos que hacen más difícil tal equilibrio, como: los celulares, los portátiles, los medios de comunicación, que los mantienen “conectados” resolviendo las múltiples demandas del trabajo. Estos medios hoy se conciben como requisito para que los negocios funcionen, aun en horarios no laborables. Asimismo, es ya frecuente la asistencia a congresos, eventos que se realizan en horarios nocturnos, los fines de semana, en otras ciudades, dado que ante la “competencia”, con “mayor razón” las organizaciones buscan crecimiento, internacionalización y proyección.

Como bien señala Guitián (2009), en los últimos años se plantea para los trabajadores una relación con el trabajo que es de conciliación trabajo-familia o de conflicto trabajo-familia. Señala que tanto la familia como el trabajo son aspectos complejos y de gran riqueza para la vida humana y la social, y que por ello hay que ocuparse en analizar y mejorar dicha relación. “Ciertamente,

hoy en día se percibe que trabajo y familia se encuentran en conflicto: el tiempo es escaso y debe ser distribuido entre las obligaciones laborales y familiares” (p. 379).

Si bien el trabajo es un componente clave en la vida social y económica, la familia también lo es. Según los resultados de la encuesta del Centro Nacional de Consultoría (2012), aplicada telefónicamente en distintas ciudades de Colombia, entre marzo y abril de 2012, a 1.018 a jefes de hogar, con o sin hijos, para conocer ¿Cómo es la nueva familia colombiana? se encontró que: la familia es considerada la institución más importante para los colombianos y la relacionan más con los vínculos generados por el amor que por el dinero y la consanguinidad; las familias comen juntas y conciben el comedor como un lugar importante, además que crece la tendencia a que todos ayuden y se repartan las labores domésticas. Es importante ver que las familias son cada vez más pequeñas, con un promedio de cuatro miembros entre padres e hijos; aunque la tendencia tiende a disminuir, sobre todo en las familias con mayor poder adquisitivo, cabe enfatizar que las familias pobres son más numerosas que las adineradas. Asimismo hay una tendencia que muestra que de cada cuatro hogares colombianos, uno tiene un abuelo presente. También se aprecia que las parejas pelean frecuentemente por asuntos de dinero, y en casi la mitad de los hogares ya hay internet, etc. (Revista Credencial, 2012). Cabe destacar de esta encuesta que ante la pregunta ¿Qué los hace felices?, se observa que para muchos el logro de la felicidad tiene que ver más con lo que pasa en su hogar que con lo que puede suceder por afuera del mismo.

En las tendencias en el cambio familiar, afirma Guitián (2009), hay un aumento de los matrimonios en los que ambos trabajan, lo que muestra una nueva situación de atención acerca del cuidado de los hijos, que plantea la necesidad de buscar formas de coordinarse con el trabajo.

En Latinoamérica y Colombia, señala Idrovo (2006), los procesos de modernización han tenido un impacto importante sobre las familias, y agrega citando el Panorama Social de América Latina de la CEPAL de 2004:

Los hogares latinoamericanos están liderados por jóvenes, son unipersonales, y de jefatura femenina. Han disminuido las familias nucleares y las biparentales. Aun cuando la familia nuclear es predominante, el modelo tradicional de familia con padre proveedor, madre ama de casa e hijos

corresponde apenas a un 36 % de los hogares; es decir, ya no equivale a la mayoría de hogares en América Latina (p. 51).

El ideal de una familia conformada por padres jóvenes casados, con dos hijos, y sin adultos o personas discapacitadas a cargo, que además viven juntos en completa armonía, es decir sin rupturas parciales o definitivas, es un ideal y como tal no corresponde a la realidad actual de la sociedad.

Con relación a la población con discapacidad identificada en Colombia, se puede apreciar la tabla 2, en la que se observa una prevalencia del 6.30 % del total de la población para el año 2005. Estas personas con algún tipo de discapacidad hacen parte de una familia, y quienes trabajan tienen que adaptarse y coordinarse para trabajar y brindar los cuidados de las que lo requieren.

**Tabla 1. Identificación de personas con discapacidad en Colombia.
Censo 2005**

Limitaciones permanentes	General 2005		
	Limitaciones	% Personas con Limitaciones	Prevalencia
Moverse o caminar	758.009	29.32%	1.84%
Usar sus brazos y manos	381.724	14.77%	0.93%
Oír, aún con aparatos especiales	446.179	17.26%	1.08%
Hablar	336.909	13.03%	0.82%
Ver, a pesar de usar lentes o gafas	1.121.129	43,37%	2,72%
Entender o aprender	312.472	12,09%	0,76%
Relacionarse con los demás por problemas mentales o emocionales	254.920	9,86%	0,62%
Bañarse, vestirse, alimentarse por sí mismo	245.190	9,48%	0,60%
Otra limitación permanente	486.594	18,82%	1,18%
Total deficiencias	4.343.126		
Total Personas con alguna dificultad permanente	2.585.224	1,68	
Total población nacional	41.174.853		6,30%

Fuente: DANE (2008). Grupo de Discapacidad. Identificación de las personas con discapacidad en los territorios desde el rediseño del registro. Basado en el censo del 2005.

Expone Guitián (2009) que los cuidados de los padres y otros familiares mayores a cargo, genera situaciones semejantes a las de cuidado de los hijos, situaciones que se van a incrementar en las próximas décadas con el aumento del envejecimiento de la población, situación que también se observa en Colombia.

Con relación al incremento de los adultos mayores en Colombia, el Ministerio de Salud y Protección Social estima que “... para el 2050 en Colombia el 20 por ciento de la población pertenecerá al grupo de los adultos mayores, es decir, el doble de lo que hoy representan (10 por ciento)” (El Colombiano, 2012).

Guitián (2009) citando a Greenhaus y Beutell, dice que hay tres tipos de situaciones que se encuentran en la base del conflicto trabajo-familia: 1) cuando el tiempo dedicado a una función impide cumplir con las responsabilidades de la otra; 2) cuando la tensión que se genera en un ámbito hace difícil desarrollar bien las tareas propias de la otra; 3) y cuando hay comportamientos específicos en un ámbito que resultan un obstáculo para la otra.

Guitián citando a Marchese y Bassham (2009), agrega que en algunos estudios se ha observado una correlación positiva entre conflicto trabajo - familia y el ausentismo, la insatisfacción en el trabajo, la ansiedad, el agotamiento, la pérdida de compromiso, la baja productividad, el consumo de alcohol, etc. Asimismo Guitián citando a Chinchilla (2009) señala que las empresas que consideran las necesidades familiares de sus trabajadores, responden a tres tipos de perfiles de empresa: 1) las que adoptan medidas de conciliación para cumplir con exigencias de ley y por presiones de sus trabajadores, o porque en el corto plazo la empresa, al buscar dicha conciliación, puede salir beneficiada, como por ejemplo: con la mejora de imagen o marca corporativa. 2) las que están más dispuestas al desarrollo de las capacidades y competencias de sus trabajadores y buscan crear un clima que genere atracción y retención de sus trabajadores. 3) aquellas que quieren una política de valor permanente para crear las condiciones que sus trabajadores necesitan y no estar respondiendo a presiones externas; este último enfoque hace a la empresa más flexible y adaptable en una doble vía.

Igualmente, agrega Guitián (2009) que en estas políticas de conciliación trabajo-familia de las empresas, se aprecian cuatro líneas de trabajo que es interesante conocer:

1) la flexibilidad a través de horarios ajustados, trabajo a tiempo parcial, jornada reducida, semana laboral comprimida, trabajo a distancia, etc.; 2) el apoyo y asesoramiento técnico o personalizado para gestionar y adaptar mejor los dos ámbitos (desde aspectos legales o fiscales hasta formación en las tareas propias de los padres o en la gestión y organización del tiempo, ayuda psicológica, etc.); 3) los servicios familiares como guarderías o información al respecto, transporte o tintorería y 4) beneficios como seguros familiares y otros (p. 382).

Ante esta realidad de conflicto trabajo-familia, en el Convenio 153 de la OIT, se plantea la obligación de los Estados de incluir, entre los objetivos de su política nacional, el permitir que las personas con responsabilidades familiares puedan contar con su derecho a desempeñar un empleo, sin ser objeto de discriminación, y señala que en lo “posible”, se trabaje para que no haya conflicto entre sus responsabilidades familiares y las de trabajo. Agrega que se deben implementar medidas para permitir la libre elección de la ocupación y proporcionar el acceso a la formación, que permitan la integración y permanencia de estos trabajadores en la fuerza laboral y su reincorporación después de la ausencia que se produce por el cumplimiento de las responsabilidades familiares (OIT, 2009).

Dice Idrovo (2006) que para el caso colombiano se pueden revisar los resultados de un estudio internacional sobre el conflicto trabajo-familia que mostró la relación con el estrés, la satisfacción laboral y el bienestar físico y mental de los gerentes. Allí se evidencia que el índice de satisfacción laboral y de bienestar físico y mental de los gerentes disminuye ante el conflicto trabajo-familia.

Señala Idrovo (2006) que las empresas están tomando conciencia de que la remuneración económica ya no es la única gratificación, y que hay otras circunstancias como la calidad de vida que el empleado pueda lograr, que ha dado lugar a un nuevo concepto como es el de salario mental. Sin embargo, concluye en su artículo que si bien existe conciencia, aún no se cuenta con estrategias para implantar políticas que estén orientadas a solucionar las dificultades del conflicto trabajo-familia.

Nivel de vida y de calidad de vida. Sobre dicha definición se halló que las Naciones Unidas (1961) solicitaron a un grupo de expertos un estudio,

que fue publicado en 1954, sobre la definición y medición internacional del nivel de vida, mucho antes de que surgiera el concepto de calidad de vida laboral en 1970 y tomara relevancia en Estados Unidos y posteriormente en Europa. Este comité de expertos hizo una distinción entre las expresiones “standard”, “norma” y “nivel” de vida y plantearon que el concepto del “nivel de vida” hace referencia a las condiciones reales en las que vive un pueblo, llegaron a la conclusión de que el modo más satisfactorio de medir los niveles de vida en el orden internacional, era proceder a la medición de aspectos delimitados por las condiciones generales de vida que pudieran representarse cuantitativamente y que reflejasen objetivos generalmente aceptados por la política social y económica en el orden internacional. Propusieron componentes como la salud, la nutrición, la vivienda, las condiciones de empleo y la educación, y presentaron estos aspectos por medio de medidas o “indicadores” estadísticos concretos, teniendo en cuenta la disponibilidad y comparabilidad internacional de los datos.

En 1959, el Grupo Mixto de Trabajo sobre Estadísticas Sociales para los Programas Sociales de las Naciones Unidas, aprobó los componentes e indicadores recomendados por el Comité de Expertos: 1) Salud, con inclusión de las condiciones demográficas; 2) Alimentos y nutrición; 3) Educación, con inclusión del alfabetismo y la enseñanza técnica; 4) Condiciones de trabajo; 5) Situación en materia de empleo; 6) Consumo y ahorro globales; 7) Transporte; 8) Vivienda, con inclusión de las instalaciones domésticas; 9) Vestido; 10) Esparcimiento y recreo; 11) Seguridad social; 12) Libertades humanas.

Ya en el documento de 1961 se hizo una reducción de algunos componentes por pensar que ya están implícitos en otros (ejemplo: en el componente Empleo, consideran que están el transporte y el Consumo y ahorro globales, al ser indicadores relativos a la economía en conjunto) y finalmente quedan: 1) Salud; 2) Consumo de alimentos y nutrición; 3) Educación; 4) Empleo y condiciones de trabajo; 5) Vivienda; 6) Seguridad social; 7) Vestido; 8) Esparcimiento; y 9) Libertades humanas.

En la búsqueda de la definición de este concepto de nivel de vida, también se encontró una definición que es más del uso frecuente de la población actual (Sabino, 1991) que se refiere a la cantidad de bienes y servicios que es posible consumir con un ingreso determinado y a las necesidades que se pueden satisfacer.

En torno al concepto de calidad de vida no hay una definición única, aunque ha ganado importancia desde la década de 1970. Como señala Lora (2009), este concepto ha ganado valor en la investigación médica, psicológica y social, pero cada disciplina ha enfatizado en diferentes aspectos. Agrega que aunque se pueden encontrar variadas definiciones de calidad de vida de las personas, de lo que se trata es de un conjunto de condiciones necesarias para “lograr la felicidad, de la satisfacción subjetiva con la vida, del potencial de adaptación o del compromiso básico para mejorar la propia vida” (p. 9).

Lora resalta (2009) que todos quieren una mejor calidad de vida, aunque su definición no sea precisa. Además, dice, que si para alcanzar una buena calidad de vida se tratara simplemente de tener un buen ingreso, los gobiernos sólo tendrían que esforzarse en el crecimiento económico y desconocer lo que la sociedad requiere para lograr el bien público, y su gente, para lograr desarrollarse.

Navajas (2003), refiriéndose al concepto de calidad de vida laboral, señala que éste ha sido importante por su significación de bienestar y satisfacción para los trabajadores.

La calidad de vida laboral plantea la existencia objetiva de condiciones económicas, sociales, administrativas, organizacionales y tecnológicas que satisfagan las necesidades principales de los trabajadores, es decir, que van a ser estas condiciones las que contribuyan a la percepción subjetiva del mismo trabajador sobre si su trabajo le brinda satisfacción integral para sus diversas necesidades, ya como medio para alcanzar condiciones dignas en salud, educación, vivienda, etc.; o como gratificación al lograr satisfacción por la autorrealización, estima y desarrollo de su potencial. Cabe señalar que es indiscutible que cuando se hace referencia a calidad de vida se está hablando de lograr ambas.

El rol de dirección. Con la finalidad de recrear las situaciones cotidianas de uno de los roles que en la actualidad pueden vivir un desequilibrio entre las exigencias del mundo laboral y las necesidades de la vida familiar, en pareja, social y personal, se decidió indagar sobre la conciliación o conflicto que vivían algunos empleados que desempeñaban cargos de dirección. Dichos roles son complejos por sus múltiples exigencias y por la carga emocional y mental que estos significan dada la toma de decisiones, las responsabilidades, el manejo de recursos, el manejo de personal, etc.

Dice James (2006), citando a Henry Mintzberg, que los administradores tienen varios papeles que desempeñar, uno es el de las relaciones interpersonales, entendido éste como un rol de autoridad, de liderazgo, que incluye controlar, capacitar, motivar y disciplinar a los empleados. Otro rol es el de la información, porque tienen la responsabilidad de reunir información de otras organizaciones, de transmitir información, tanto al personal como a otras personas externas a la organización. Y el otro es el de la toma de decisiones, en la que los administradores inician y supervisan nuevos proyectos que mejoren el desempeño de la organización y, finalmente, porque son negociadores y tratan asuntos con otras unidades para conseguir ventajas para su propia dependencia o área.

Así mismo señala Robbins (2004) que los administradores tienen cuatro grandes responsabilidades que son: planear, organizar, dirigir y controlar, para lograr que las cosas marchen como se espera, para el logro de resultados organizacionales. Señala que cuando se trata de planear, se busca que se propongan metas, se establezca una estrategia para alcanzarlas y se prepare la estructura para integrar y coordinar las actividades. Con relación a la organización, deben diseñar una estructura de la organización que permita determinar las tareas que hay que hacer, quién las va a hacer, cómo se van a agrupar, quién le reporta a quién y dónde se van a tomar las decisiones. La responsabilidad de dirigir se relaciona con la motivación que deben proveer a sus empleados, así como la generación de canales de comunicación y la resolución de conflictos; y finalmente, la responsabilidad de controlar, que se realiza con las metas fijadas con antelación y buscar la forma de que si éstas no se alcanzan, se tomen los correctivos requeridos.

Por lo tanto, los roles de dirección y administración son complejos y exigentes, dada su demanda cognitiva, psicológica y social.

Análisis de los resultados. A continuación, en la Tabla 2 se presentan algunas de las proposiciones obtenidas de las entrevistas realizadas a nueve personas que se desempeñaban en cargos de dirección, en el año 2009 (cuatro mujeres y cinco hombres). Los entrevistados contaban con contrato indefinido y personal a cargo (entre 9 a 120 empleados a cargo), todos eran profesionales con uno o dos posgrados y con más de dos años de experiencia en el cargo directivo. Dichas proposiciones están agrupadas en categorías deductivas que orientan la reflexión final:

Tabla 2. Categorías de análisis y sus definiciones

Categorías deductivas	Definición
Actividades domésticas	Son las tareas propias del hogar y que son cotidianamente necesarias para mantener el hogar habitable y saludable, así mismo como por la elaboración de los alimentos, etc., con el propósito de lograr bienestar de sus integrantes.
Jornada laboral	Hace referencia al tiempo establecido para el cumplimiento de las funciones del empleado dentro de la organización. En Colombia la jornada laboral es de máximo 48 horas semanales, 8 horas diarias.
Incentivos	Son los salarios, prestaciones extralegales que se asignan a los empleados por su vinculación a la organización, y que se constituyen en alicientes para la incorporación y permanencia en la organización.
Autocuidado	Son las prácticas cotidianas y de libre elección que realiza una persona con el propósito de fortalecer o restablecer su salud. Entre estas prácticas están la alimentación adecuada, las medidas higiénicas, el ejercicio y la actividad física, etc.
Salud	La salud es un estado de perfecto (completo) bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad. (Asamblea Mundial de Salud, 1946).
Tiempo de ocio	Se refiere al tiempo destinado a la realización de actividades lúdicas, recreativas, de esparcimiento para compartir espacios de entretenimiento social, entre otras. Estas actividades direccionan el crecimiento personal y la calidad de vida de los individuos.
Tiempo para la familia y la vida social	Es el tiempo destinado para compartir espacios y actividades sociales, de recreación, culturales, con su grupo familiar, amistades y otras personas.

Categoría: Actividades domésticas. Ante la pregunta por quién realiza las actividades domésticas del hogar, los entrevistados manifestaron:

Tenemos una empleada que nos ayuda tres veces por semana; (...) todos los días, yo llego en la noche y preparo algo ligero, preparo y como, y a medio día almuerzo (...) o bien lo hace la

empleada (...); en semana, mi señora y los fines de semana, de pronto, cuando yo quiera cocinar, cocino, pero no ayudo nada más. En mi casa las tareas domésticas la realiza la empleada, son pocas. Tengo una empleada. Nosotros tenemos una señora que nos ayuda dos veces a la semana, ella hace el aseo fuerte. Pues las tareas domésticas, las realizamos los dos pero más yo, y hay una empleada que va dos veces a la semana. La señora o la del servicio o las personas encargadas. Las tareas domésticas, las tenemos muy compartidas. (...) tengo una empleada que va dos veces a la semana, me prepara la comida base, una sopa o un arroz, en fin, y yo ya preparo la otra comida y la parte del arreglo de la ropa y el aseo del apartamento. Las tareas de mi hogar las hace una niña que vive con nosotros.

Con respecto al horario de trabajo de un directivo, se logran interpretar tres categorías emergentes: actividades por empleada doméstica, trabajo adicional de la mujer, participación de ambos cónyuges. Gran parte de los entrevistados dicen contar con una persona que se encarga de las responsabilidades domésticas o encuentran ayuda en su pareja para tareas más básicas.

Categoría: Horario laboral. Ante la pregunta por el horario en que trabajan, los entrevistados reconocieron:

Mi horario de trabajo, aparentemente, es de 8:00 a. m. a 6:00 de la tarde, pero normalmente yo siempre estoy aquí de 6:00 a. m., 6:30 o 7:00 a. m. y me voy a las 7:30 u 8:00 de la noche. Digamos que no trabajo medio tiempo, sino que trabajo tiempo y medio, porque el trabajo mío no depende de un horario, si hay que estar a las 5:00 o 6:00 de la mañana en una reunión (...) a esa hora estoy, si hay que estar a las 7:00 o 8:00 de la noche a esa hora estoy. Mi horario de trabajo (...) me levanto a las 5:00 de la mañana, a las 5:30 ya estoy haciendo algo del trabajo; (...) he hecho el esfuerzo de irme para (...) para salir de la empresa y por la tarde 6:00 de la tarde 6:30, 7:00 p. m., a veces a las 8:00 de la noche apenas estoy saliendo. Ninguno, pero usualmente yo trabajo de las 7:00 de la mañana y las 7:00 de la noche, usualmente (...) a veces arranco a las seis, otras veces termino a las 9:00 o 10:00, es muy variable, no tengo jornadas. En la práctica no, porque yo soy una persona de manejo y confianza,

entonces puedo entrar a las 8:00 de la mañana pero no sé a qué horas puedo salir, puede que salga realmente a las 5:00 p. m. como puede que salga a las 8:00 o 9:00 de la noche. Un gerente de una empresa no tiene horario, pueden entrar a cualquier hora..., el horario es la responsabilidad que tiene con la institución que representa. Es que ya a mí se me olvidó porque yo puedo llegar aquí antes de las 6:00 de la mañana o puede llegar a las 6:30 a. m. y puede que a las 7:00 de la noche no me haya ido. Mi horario normal es 7:30 a 12:00, 2:00 a 5:30, normalmente no salgo a las 5:30, normalmente trabajo hasta tipo seis o seis y media, a veces hasta las 7:30 p. m. Teóricamente se supone que empezamos a las 7:30 de la mañana, los administrativos y que debemos salir a las 6 de la tarde. De lunes a viernes y los sábados siempre dedico un rato como a oxigenar muchos temas, vengo y estoy como revisando el estado de las cosas y a veces los fines de semana hago trabajo de escritorio que la semana no me lo permite.

Con respecto al horario de trabajo de un directivo, se logran interpretar tres categorías emergentes: 1) horario extendido, 2) directivo, un tipo de empleado sin horario y 3) horario adicional en fin de semana. Los entrevistados manifestaron que el cargo de dirección es de tal responsabilidad que los horarios establecidos no son los parámetros por los que ellos se rigen, sino que son las responsabilidades que tienen a cargo.

Categoría o código: Incentivos. Ante la pregunta por los incentivos que reciben, los entrevistados expresaron:

El económico, pues en este caso es el principal. Pues hay un incentivo que es el económico, que es muy bueno. Saber que me estoy desempeñando bien en otra área que para mí era absolutamente nueva y desconocida, frente a la formación que tuve tanto en la universidad como en Europa. Los incentivos básicamente son económicos, tenemos el salario que es el normal, tenemos una compensación variable por cumplimiento de objetivos, que es semestral, con el cumplimiento nos dan un bono económico también. Además de eso, están las retribuciones económicas: uno como empleado incondicional quiere tener un buen sueldo, y en la parte salarial mejorar para tener un buen

estatus de vida bien. El incentivo que he recibido fue un ascenso, (...), y el incentivo de la gerencia y consejo de administración fue ascenderme como subgerente corporativo. Aparte de la retribución económica, (...) estoy ayudando a que (...) familias salgan adelante. La parte personal, siempre uno tiene logros, qué más incentivo que el tener una gente, un grupo de personas laborando, laborando contentos con uno, que se esmeran con su trabajo y saben que tienen el apoyo incondicional de uno, y que cuando uno los necesitan ahí están. El compromiso con las personas, los trabajadores, con los asociados, ese es otro tipo de incentivo que también hace que uno cada día sea más grande dentro de su carrera. Qué otra recomendación, mira, uno se mete como a una licuadora, como en una lavadora, uno lo prenden y ya, entonces cuando decían de los reconocimientos yo solo ahora caigo en cuenta que a uno nunca le dicen gracias, como que se supone que tú para eso estás y ya. Los ingresos económicos son buenos.

Con respecto a los incentivos que recibe un directivo, se interpretan seis categorías emergentes: ingresos económicos, ascensos, aporte social, satisfacción por liderazgo, aprendizaje y valoración del aporte. Los entrevistados hacen un mayor énfasis en el económico, aunque refieran en menos frecuencia e intensidad otros incentivos como la satisfacción del deber cumplido, el logro de alcanzar un buen ambiente de trabajo, y que los clientes estén conformes con lo solicitado.

Categoría: Mantenimiento físico. Ante la pregunta por el cuidado y tiempo destinado para su mantenimiento físico, los entrevistados respondieron:

A ver yo pienso, no tanto como el tiempo socialmente necesario que uno quisiera, pero sí saco tiempo; una hora diaria para ir a caminar. Camino, hago ejercicios, y se puede decir que me mantengo en forma para estar bien de salud. En este momento lo único que hago es, no tanto el mantenimiento físico mío, sino acompañar a mi hijo a entrenamientos de fútbol y a los partidos. Pero para mí, saco por ahí para jugar billar, será. Realmente no, con amistades sí poco, pero por ejemplo yo hacía yoga cada ocho días y eso se acabó, porque es que tenía que estar cancelando. Lo que sí es que antes tenía un poquito más de hobbies,

antes, ahora no lo puedo hacer, yo hacía más ejercicio, eso es importante, ahora no puedo, con unas amigas no reuníamos a cantar, ya no canto, pues de todas maneras la pasábamos rico, nos tomábamos algo y cantábamos delicioso. En una temporada, por ejemplo, como esta, que es una temporada superllena de trabajo yo, por ejemplo, acostumbro hacer deporte dos o tres veces en la noche, y en esta temporada no me da, entonces lo que hago es un ratito de 10 a 15 minutos en la mañana y ya, muy poco. Es más, porque no me gusta, yo empiezo muy animado una semana (...) a hacer digamos en un gimnasio, la primera semana voy completa, la segunda voy la mitad, la tercera voy un día y la cuarta ya no vuelvo. (...) fines de semana montar a caballo y caminar.

Con respecto a las demandas que recibe un directivo, se interpretan cinco categorías emergentes: sobrecarga de trabajo, cantidad de tiempo disponible, prioridad la familia, sentimiento – rutina, y trabajo fines de semana. Los entrevistados describen que no mantienen una rutina de ejercicios físicos estable por diversos motivos, hay algunos que no les gusta y otros manifiestan que por su labor o trabajo ya no pueden dedicarle el mismo tiempo que antes.

Categoría: Tiempo de ocio. Ante la pregunta por las actividades de ocio que realizan, los entrevistados expresaron:

Los fines de semana tratamos de conversar mucho, ir a la finca o ir al cine, nos gusta mucho ese tipo de cosas y con la hija... Somos una pareja, pues así todo lo hacemos juntos, conversamos mucho, nos hacemos visitas, vamos al cine, un día decidimos tomar el algo, pero el fin de semana lo hacemos. En este momento de mi vida lo que más valoramos mi esposo y yo es la tranquilidad, la tranquilidad de podernos ir a un restaurante rico y sentarnos a comer, tranquilos o de pasar una noche en la casa conversando, o irnos para la finca un fin de semana a caminar. Es reducido, pero lo tengo. Pues el tiempo de pronto de un sábado o domingo en la tarde, pero en semana no, estamos hablando del fin de semana. Los fines de semana. Normalmente son los sábados. Es que sábados y domingos es el momento que uno le dedica a la familia, esos momentos. Me voy a montar a

caballo un rato, ya con eso se me olvidan todos los problemas, todas las cosas y llego como nuevo.

Con respecto al tiempo que disponen para el ocio, se interpretan tres categorías emergentes: disponibilidad de tiempo, tiempo con la familia y la pareja, y renovación. Los entrevistados manifiestan que sí realizan actividades de ocio, pero que en algunos casos éstas han disminuido por el trabajo o en su defecto deben hacerlas sólo los fines de semana y muchas en compañía de la familia, para poder tener tiempo con la misma.

Categoría: Salud. Ante la pregunta por su estado de salud con relación a su trabajo, los entrevistados manifestaron:

Es un cargo donde se generan altos niveles de estrés, donde se crea una ansiedad muy alta y eso ha generado obviamente a impulsar enfermedades en mí como supongamos presión arterial alta, lípidos altos, y me dio una trombosis venosa profunda con trombo embolismo pulmonar. Me ha afectado mucho la pantalla del computador los ojos, pero no lo otro, yo en general tengo buena capacidad y tengo como ritmo fuerte. Por tanto trabajo y por tanto estrés, la alimentación es muy mala cuando estoy todo el tiempo en el trabajo, aunque allá hay unos restaurantes buenos, no es lo mismo y el descansito del medio día, entonces organizando mucho la alimentación y obviamente un tratamiento médico que ha implicado citas y medicamentos, pero pienso que ahora está mucho mejor; (...) lo que pasa es que cuando uno pasa muchas horas trabajando y sin comer, no es lo mismo estar en el trabajo las diez horas en el día, que poder ir a tu casa y comerte tu ensalada y tu sopa, pues como las cosas normales; básicamente lo que me ha afectado el colon. Hay enfermedades que son muy naturales al trabajo como lo es el estrés. Trato con cumplir, no he tenido problemas mayores de salud. (Risas), en oportunidades de pronto sí se siente uno cansando, estrés, porque son muchas responsabilidades y porque cuando uno tiene sentido de pertenencia con su empresa, de pronto uno se toma muy a pecho como todas las cosas, entonces sí, a veces sí se puede afectar uno por eso. En el sentido del sueño, a mí personalmente se me alteró mucho el sueño, o sea, he tenido

épocas de dormir dos horas o tres horas. Mi esposo me dice: (...) ojo con el ritmo, están muy largas las jornadas, piensa un poco en tu salud. Sí, el año pasado tuve un preinfarto y he estado permanentemente con gripas, alergias, y eso es consecuencia del estrés. Sí, yo pienso que todo este estrés se me ha reflejado en el colon, yo sufro muchísimo del colon, lo que hace que estoy en este cargo siento que se ha empeorado la situación, el colon sobre todo, porque sí se maneja mucho estrés. Un poco de gastritis, sí.

Con respecto a la salud, se interpretan cuatro categorías emergentes: enfermedad, naturalización de la enfermedad, alimentación y actividad de dormir. La mayoría de los entrevistados describe que ha tenido dificultades con su salud, debido a la complejidad de las responsabilidades que tienen sus cargos. El estrés y sus efectos es el más evidente. Adicionan algunas dificultades para alimentarse apropiadamente, además de alteraciones del sueño.

Categoría: Tiempo para la familia. Ante la pregunta por el tiempo que comparten en familia, los entrevistados respondieron:

Por eso siempre almorzamos juntos, nos contamos cómo va todo, por eso los fines de semana son solo para la familia. Dedicarles tiempo a mis hijos, salir con ellos a un centro comercial. Pero los fines de semana, los sábados y los domingos, esa es mi obligación, cumplir en mi casa, estar con ellos, salir y disfrutar con ellos un fin de semana, que eso es lo que uno busca. Y, por otra parte, lo que uno más anhela de una jornada de trabajo es llegar a su casa y disfrutar su familia. No sacrificar como la parte familiar, teniendo muy claro no sacrificar lo familiar con la parte laboral. Que hay que sacar más tiempo para estar con la familia, que es lo más importante en la vida. Claro que los fines de semana, por ejemplo, por la tarde uno sale con los niños y la familia para comer, entonces no es mucho. El domingo se lo dedicaba completamente y al menos un día a la semana pudiéramos hacer una salida, pero fue algo muy concertado que tuvo que ser así, pues como agendado, digámoslo así, no, cierto, para no interferir con eso.

Con respecto al tiempo que comparten y dedican a su familia, se interpretan tres categorías emergentes: tiempo de fin de semana, prioridad vital la familia y acuerdos sobre el tiempo. La mayoría de los entrevistados manifiestan que si bien la familia es la prioridad, el tiempo con el que cuentan para compartir con ella se da principalmente los fines de semana.

Sobre los Resultados. Es importante señalar que el mundo del trabajo con la globalización y por consiguiente con la competitividad, viene generando cambios en las condiciones y exigencias de trabajo, y estos cambios repercuten en la salud de quienes trabajan, como se aprecia en este ejercicio investigativo con cargos directivos, y por ello hoy se requiere con urgencia reconocer los factores psicosociales que afectan el bienestar de los trabajadores, sus familias y la sociedad.

Ya señalaba Guitián (2009), que algunos estudios muestran el conflicto trabajo-familia, con alteraciones de la salud, del bienestar y de la satisfacción en el trabajo. En cargos directivos las exigencias de dedicación en tiempo, en compromiso, en esfuerzo mental y en responsabilidades, hace que estén expuestos a afectar su vida familiar y su bienestar físico, así en contraste, reciban incentivos económicos significativos, que les dan un buen nivel de vida pero no el tiempo necesario para compartirlo con su familia, amistades y consigo mismo.

Tanto en lo expresado por los autores como Guitián, Idrovo, Campillo, Torns, Peiró, etc., y por los entrevistados, la familia como el trabajo, son aspectos que ameritan atención y dedicación, a la vez que son de gran riqueza para la sociedad. En los cargos directivos, el tiempo dedicado a la familia, las actividades de ocio y mantenimiento físico se limitan y se planean especialmente para los fines de semana, lo que evidencia conflicto trabajo-familia, y no su conciliación, es decir, que no hay bienestar así se pueda decir que hay un mayor nivel de vida.

Conclusiones

Para las personas el tiempo se ha visto reducido frente a las nuevas perspectivas y exigencias del trabajo, porque en la actualidad las organizaciones toman el máximo del tiempo del trabajador, para aumentar los niveles de producción y competitividad.

El interés y preocupación por lograr una conciliación entre el trabajo y la familia, comenzó por la necesidad de lograr mayor equidad para las mujeres, porque una vez ingresaron a hacer parte de la fuerza laboral se identificó que seguían respondiendo por sus labores domésticas, lo que evidenciaba un conflicto de intereses y necesidades entre ambos escenarios trabajo-familia. El conflicto trabajo-familia ya no es sólo un tema de género. Cabe señalar que las diferencias con relación a sus proporciones habría que investigarlas, pero lo que aquí se constata es que la alta exigencia y demanda del escenario laboral obliga a que las necesidades de la familia y la persona queden subordinadas a las necesidades del escenario laboral, por el poco tiempo del que se dispone para compartir con la familia, los amigos, para realizar actividades físicas y lograr una adecuada alimentación.

En las personas que desempeñan cargos directivos, en la relación entre las exigencias laborales y las de la vida familiar y personal, se observa que la balanza está inclinada hacia las laborales.

A través del análisis logrado en las entrevistas, se aprecia distancia entre calidad de vida y nivel de vida. La obtención de poder adquisitivo a través del trabajo no ofrece necesariamente el tiempo para disfrutarlo ni ocuparse del autocuidado.

La responsabilidad del Estado, de las organizaciones y de los trabajadores hoy, se orienta a buscar nuevas estrategias para lograr una mayor conciliación trabajo-familia, porque la salud y seguridad en el trabajo, más que una obligación de ley, es un compromiso con la vida misma, las sociedades actuales y futuras.

Referencias

- Campillo, I. (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y Sociedad*, Vol. 47 No 1: pp. 189 - 213.
- Guitián, G. (2009). La relación trabajo-familia: un dialogo entre la Doctrina social de la iglesia y las ciencias sociales. En: *Scripta Theologica*, febrero, vol. 41, pp. 377 - 402.
- James, L. G. (2006). *Organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. España: McGraw Hill.

- Idrovo, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. En *Estudios Gerenciales*. Julio – septiembre. Vol. 22 No 100, pp. 49 – 70.
- Torns, T. (2011). Conciliación de la vida laboral y familiar o corresponsabilidad: ¿el mismo discurso? diciembre 2011. *RIDEG*. 01/11: 5-13.
- Navajas, J. (2003). De la calidad de vida laboral a la gestión de la calidad. Una aproximación psicosocial a la calidad como práctica de sujeción y dominación. Tesis doctoral. Unidad de Psicología Social. Departamento de Psicología de la Salud de Psicología Social. Universidad Autónoma de Barcelona. Abril de 2003, p. 63.
- El Colombiano. Periódico octubre 28 de 2012. En línea: http://www.elcolombiano.com/BancoConocimiento/C/colombia_tendra_mas_poblacion_en_la_tercera_edad_en_2050/colombia_tendra_mas_poblacion_en_la_tercera_edad_en_2050.asp
- Peiró, J. M. (2009). Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención. Publicación de la Universidad de Valencia, 2009, p. 52.
- Peiró, J. M.; Prieto, F (1996a). Tratado de psicología del trabajo: Volumen I La actividad laboral en su contexto. Madrid: Ed. Síntesis.
- Peiró, J. M.; Prieto, F (1996b). Tratado de psicología del trabajo: Volumen II Aspectos Psicosociales del trabajo. Madrid: Ed. Síntesis, 1996.
- Preámbulo de la Constitución de la Asamblea Mundial de la Salud, adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, Nueva York, 19 - 22 de junio de 1946.
- Revista Credencial. Mayo 9 de 2012. En línea <http://www.revistacredencial.com/credencial/content/c-mo-es-la-nueva-familia-colombiana>
- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional. México: Pearson, 2004.
- Sauter, S. L.; Murphy, L. R.; Hurrell, J. J.; Levi, L. (2001) Factores psicosociales y de organización. En Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. En <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=5f5b4cf5a69a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>