

PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL: COMPARACIÓN ENTRE MUESTRAS PROCEDENTES DE ESPAÑA Y COLOMBIA

Work and life balance practices: Comparison
between two samples from Spain and Colombia

Merlín Patricia Grueso Hinestroza

Universidad del Rosario (Colombia)

María Concepción Antón Rubio

Universidad de Salamanca (España)

MERLÍN PATRICIA GRUESO HINESTROZA

DOCTORA EN PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA, PSICÓLOGA DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, CALI. PROFESORA ASOCIADA DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, UNIVERSIDAD DEL ROSARIO; CON DOCENCIA EN PREGRADO Y POSTGRADOS. DOCENTE DEL DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA DIRECCIÓN DE LA UNIVERSIDAD DEL ROSARIO.

CORRESPONDENCIA: UNIVERSIDAD DEL ROSARIO, CALLE 14 N° 6-25, BOGOTÁ (COLOMBIA).

merlin.grueso@urosario.edu.co

MARÍA CONCEPCIÓN ANTÓN RUBIO

DOCTORA EN PSICOLOGÍA SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA. DOCENCIA EN LITERATURA. PROFESORA DEL DOCTORADO EN PSICOLOGÍA SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA. *canton@usal.es*

RESUMEN

El estudio busca describir la percepción de dos grupos de empleados en España y Colombia, acerca de la existencia de acciones que permiten conciliar la vida laboral y personal. Para la investigación se elaboró un cuestionario que aborda diez acciones de conciliación clasificadas en tres dimensiones: flexibilidad en los horarios, permisos y recursos. El cuestionario fue administrado a 130 empleados de una empresa en Ávila (España) y 207 empleados de una empresa en Cali (Colombia). Los resultados señalan que existen diferencias significativas en cuatro de los ítems analizados entre ambos países. Al analizar las acciones de conciliación como un único constructo no se observaron diferencias significativas entre las muestras, tampoco se observaron diferencias significativas al analizar los resultados obtenidos por categorías de acciones de conciliación..

PALABRAS CLAVE: Conciliación trabajo – vida, flexibilidad en el trabajo, permisos, recursos.

ABSTRACT

The research aim is to describe the perception from two samples of employees from Spain and Colombia, about some work and life balance practices. To this research, was elaborated a questionnaire that included ten work and life balance practices, classified in a set of three dimensions: schedule flexibility, work leaves and work resources. The questionnaire was administered to a sample of 130 employees from an enterprise in Avila (Spain) and a sample of 207 employees from an enterprise in Cali (Colombia). Results show that there are significant differences in four analyzed items in both countries. In analyzing the work life balance practices as a single construct, there are not a significant difference between samples. There is not a significant difference when analyzing the results by dimensions of work and life balance practices.

KEYWORDS: *Work and balance, work schedule flexibility, work leaves, work resources.*

INTRODUCCIÓN

Las transformaciones sociales sufridas en las últimas décadas han venido acompañadas de profundos cambios en la estructura familiar y en el entorno del trabajo. En función de lo anterior se han desarrollado instrumentos que promueven la implantación de acciones de conciliación entre la vida personal y laboral. El Artículo 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, el Convenio 156 y la Recomendación 165 de la Organización Internacional del Trabajo son mandatos de carácter supranacional mediante los cuales se busca promover la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el trabajo y reconocer a las personas con responsabilidades familiares el derecho a tener un empleo y a elegir libremente su ocupación sin ser objeto de discriminación.

En este mismo sentido, las naciones han desarrollado e incorporado leyes que en esencia promueven la participación equilibrada de hombres y mujeres tanto en el ámbito familiar como laboral. Desde la perspectiva jurídico-legal instrumentos como el *Civil Rights Act* de 1964 en los Estados Unidos de América, la Ley 39 de 1999 y la Ley Orgánica 3 de 2007 en España y las leyes 789 de 2002, 755 de 2002 y 823 de 2003 en Colombia, se constituyen en un marco regulador de acciones que permiten conciliar la vida laboral y personal.

La conciliación de la vida personal y laboral también es considerada un tópico de interés en el mundo de las organizaciones y del trabajo; la existencia de un amplio cuerpo de investigación en este sentido deja claro que se constituye en un tema de gestión estratégica de los recursos humanos y en una herramienta efectiva para la retención del personal en las organizaciones (Capelli, 2000).

Al analizar el impacto que tiene la adopción de medidas de conciliación en los entornos laborales se ha evidenciado de manera suficiente su estrecha relación con factores psicosociales en el trabajo. Por ejemplo, se ha demostrado que la implantación

de acciones de conciliación correlaciona de manera significativa con un incremento en la moral en el trabajo y con el desarrollo del compromiso con la organización (Catalyst, 1998). En el estudio realizado por Tombarry y Spinks (1999) con una muestra de empleados del *Royal Financial Bank Group* de Canadá, se evidenció que la implantación de programas que permiten conciliar la vida laboral y personal tiene un impacto positivo entre el personal; al tener acceso a iniciativas de conciliación, los trabajadores y trabajadoras experimentaron una sensación de mayor efectividad en el manejo de las responsabilidades del hogar y el trabajo, reportaron menores niveles de estrés, mayor energía y satisfacción con el trabajo. Similares resultados reportaron Galinsky y Johnson (1998), quienes señalaron que el personal con acceso a acciones de conciliación asociadas con la flexibilidad en los horarios, refirieron mayores niveles de satisfacción con el trabajo.

La investigación sobre conciliación entre la vida personal y laboral también se ha orientado hacia la medición de su impacto cuando no se dispone de dichas medidas en las organizaciones. Por ejemplo, diferentes estudios realizados demuestran que la ausencia de acciones de conciliación se encuentra significativamente asociada con la aparición de altos niveles de estrés en el trabajo y disminución de la implicación con el trabajo (Greenhaus & Beutell, 1985). Así mismo, estudios conducidos en torno al tema han llevado a concluir que la ausencia de acciones que permiten conciliar la vida personal y laboral se encuentra aparejada con la aparición de comportamientos sociales disfuncionales (Stewart & Barling, 1996) y con el consumo de alcohol (Frone, Russell & Cooper, 1992).

CLASIFICACIÓN DE LAS PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN

Indistintamente de la perspectiva de análisis, las acciones que promueven la conciliación de las responsabilidades de la vida personal y laboral, se clasifican en tres grandes categorías: flexi-

bilidad en la jornada y horarios de trabajo, permisos y recursos (Instituto de la Mujer, 2003; Lobel, 1999; Singh, 2010).

FLEXIBILIDAD EN LA JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO

La flexibilidad en la jornada de trabajo, adopta varias modalidades como los horarios de trabajo flexibles, el trabajo de tiempo parcial y el teletrabajo entre las más representativas.

Horario flexible: El horario de trabajo flexible constituye una de las alternativas al horario laboral. Esta modalidad consiste en la determinación de unas franjas de trabajo que totalizan el número de horas laborales convenidas en el contrato de trabajo. De acuerdo con este modelo, las organizaciones establecen un horario central y un horario de fluctuación, en el que el empleado tiene la autonomía para administrar el tiempo de acuerdo con sus necesidades particulares (Gracia, Peiró, Ramos, 1996; Muchinsky, 2001).

Trabajo a tiempo parcial: Se constituye en otra modalidad de trabajo en la que la organización ofrece al empleado la opción de mantener una vinculación laboral pero con un número de horas reducido. El trabajo a tiempo parcial ha sido una alternativa laboral especialmente para empleados de niveles jerárquicos inferiores aunque, paulatinamente, se ha ido conformando como una alternativa también entre mandos medios y directivos (Preece, 1999).

Teletrabajo: El teletrabajo se constituye en una alternativa para que el empleado tenga la opción de acceder al trabajo desde su casa o un sitio remoto. Como aspecto positivo, el teletrabajo evita el desplazamiento del empleado hasta el sitio físico de trabajo, lo cual genera mayor flexibilidad, aunque, a esta modalidad de trabajo se le atribuye un efecto negativo debido a que genera un sentimiento de aislamiento de los compañeros de trabajo y menores posibilidades de competir por puestos vacantes (Muchinsky, 2001).

PERMISOS

La segunda categoría de acciones que permiten armonizar las responsabilidades del trabajo y el hogar son los permisos de maternidad, paternidad, permisos de maternidad y paternidad más allá de lo establecido por ley y permisos para el cuidado de personas dependientes entre los más comúnmente mencionados.

Permiso de maternidad: El permiso de maternidad es una herramienta que garantiza a la mujer el acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y su vinculación a puestos de responsabilidad (Instituto de la Mujer, 2003).

Permiso de paternidad: El permiso de paternidad se concibe como un mecanismo que permite al padre la posibilidad de participar del nacimiento de sus hijos(as), permaneciendo en el hogar junto a la madre. (Instituto de la Mujer, 2003).

Permisos de maternidad o paternidad más allá de lo estipulado por ley: Las madres y los padres pueden quedarse en casa una vez consumido el período estipulado por ley.

Permiso para el cuidado de personas dependientes: Mediante este permiso hombres y mujeres tienen la posibilidad de atender asuntos relacionados con el cuidado de los hijos, las personas de edad, con deficiencias y dependientes de ellos (Instituto de la Mujer, 2003).

RECURSOS

En la literatura sobre el tema otro grupo de acciones de conciliación se conoce como recursos y en términos más genéricos se categoriza como servicios de apoyo al empleado. Mediante este tipo de acciones las organizaciones buscan ayudar al empleado a solventar ciertas necesidades generando un esquema de información y soporte.

Recursos para el cuidado de menores y familiares mayores: Mediante esta iniciativa las organizaciones ofrecen a sus empleados y empleadas servicios de guardería dentro de la empresa, un apoyo

para la consecución efectiva de una guardería fuera de la empresa mediante el establecimiento de convenios con otras organizaciones y/ o una subvención económica. De la misma manera, las empresas facilitan a sus empleados y empleadas información y/o ayudas para la atención de personas dependientes bien sea mayores o discapacitados (Chinchilla & León, 2005).

Información sobre entidades que se encargan del cuidado de hijos y personas dependientes: Mediante esta iniciativa la organización facilita información sobre guarderías y/o centros para el cuidado de ancianos fuera de la empresa (Chinchilla & León, 2005).

IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN ESPAÑA Y EN COLOMBIA

La implantación de medidas de conciliación en las organizaciones resulta ser una tarea compleja debido al gran número de factores que involucra. Sin duda, existen dificultades sociales, económicas y políticas que hacen débil u obstaculizan la implantación de estrategias facilitadoras para conciliar las responsabilidades del trabajo y la familia (Instituto de la Mujer, 2005).

Pese a la normativa existente acerca de la implantación de medidas que promueven la conciliación de la vida familiar y laboral, la realidad muestra que si bien se reconoce su utilidad una escasa minoría decide ponerlas en marcha. En el caso de España, el artículo publicado por García de Castro (abril de 2005) puso de relieve que la “conciliación de la vida familiar no es el punto fuerte de las compañías que llevan a cabo su actividad en Castilla y León” (p. 4); de hecho, el 93% de las empresas del estudio reconoció no tener implantada ninguna medida de este tipo.

En el resto del territorio español, la situación no presentaba diferencias significativas en relación con la implantación de medidas que permiten conciliar las responsabilidades entre la vida personal y laboral. El estudio realizado por GPI Consultores y contratado por el Instituto de la Mujer (2005) concluyó que en las empresas españolas se observa una falta de sensibilidad

ante la problemática de la conciliación. El estudio realizado con una metodología de investigación que implicaba el desarrollo de entrevistas y encuestas a más de 4.000 personas en España, evidenció que las cargas familiares son percibidas por las empresas como una amenaza potencial para el rendimiento laboral de su fuerza de trabajo.

Así mismo, el estudio del Instituto de la Mujer (2005) dejó claro que para el 75% del empresariado español, la alta productividad y la aplicación de medidas de conciliación en la empresa eran incompatibles. En esta misma investigación los empresarios manifestaron que las dificultades para compaginar las responsabilidades derivadas del trabajo y la familia debían solucionarse por las familias de forma privada.

Existen antecedentes de estudios adelantados entre España y Colombia para valorar la implantación de acciones de conciliación. Un estudio financiado por el Instituto IESE *Business School* de la Universidad de Navarra en ambos países señala que entre las empresas que conformaron la muestra del estudio más de la mitad aseguraron no tener políticas que permitiesen conciliar la vida laboral y familiar.

De acuerdo con dicho estudio, en España, solo el 22% de las empresas encuestadas señaló tener implantadas, utilizadas y evaluadas medidas de conciliación; en el caso de Colombia este valor se ubicó en el 5%. A su vez, en España el 31% de las empresas de la muestra no había considerado en la agenda de negocio la implantación de acciones de conciliación; para el caso colombiano el 60% de las empresas de la muestra señaló no haber considerado la implantación de este tipo de acciones (Chinchilla, 2005).

Tal como lo evidenció Chinchilla (2005) en el estudio del Instituto IESE, las acciones de conciliación implantadas más frecuentemente por las empresas tanto en Colombia como en España estaban relacionadas con la flexibilidad en el trabajo; estos resultados son consistentes con los hallazgos obtenidos por Idrovo (2006) con una muestra de empresas en Colombia. El

estudio de Chinchilla (2005) también evidenció que la acción de conciliación menos frecuentemente implantada en ambos países era la de trabajo desde casa o también conocida como “Teletrabajo”. En términos de recursos de apoyo al empleado, solo entre el 25% y el 40% de las empresas encuestadas refirieron ofrecer información sobre centros para ancianos, discapacitados, cuidado de menores y colegios.

Una de las principales limitaciones frente a la implantación de acciones de conciliación tiene su origen en el empresariado. Para el caso de España, en el informe “Situación actual de los derechos relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral en España: avances y retrocesos”, queda claro que las principales preocupaciones de los empresarios en torno a la introducción de este tipo de medidas se centra en la posibilidad de que se generen problemas en la organización del trabajo o que se constituya un aumento en los costes debido a los permisos, especialmente en los contextos laborales donde existe una fuerte presencia femenina (Grupo HI13, 2009).

Sin duda el mundo académico y empresarial hoy dispone de suficiente información acerca del impacto y el avance en la implantación de acciones de conciliación entre la vida personal y laboral; no obstante se ha estudiado poco sobre la percepción que tienen los empleados y empleadas acerca de la existencia de este tipo de medidas. En torno a esta diferenciación Edgar y Geare (2005) señalaron que en términos de desarrollo de actitudes en el trabajo, la percepción que tienen los empleados acerca de ciertas prácticas organizacionales es un mejor predictor en comparación con la existencia de medidas objetivas de dichas prácticas; no basta entonces con que las medidas existan, sino que es necesario que sean accesibles y percibidas por los beneficiarios.

Por lo anterior, se planteó como objetivo de investigación analizar entre un grupo de empleados en España y Colombia su percepción acerca de la existencia de medidas de conciliación.

MÉTODO

El presente es un estudio de tipo descriptivo de carácter transeccional.

MUESTRA

Los participantes eran trabajadores de una organización de servicios en España y una empresa manufacturera en Colombia. La muestra total empleada en ambos países fue de 337 sujetos. Se trata de un muestreo intencionado y por tanto no probabilístico.

En el estudio realizado en España participaron 130 sujetos de una organización con implantación nacional ubicada en la ciudad de Ávila. El 14,1% de la muestra eran mujeres y el 85,9 % eran hombres. La edad promedio de esta muestra fue de 26 años.

Para el estudio realizado en Colombia, participaron 207 sujetos de una empresa localizada en la ciudad de Santiago de Cali. En la distribución por sexo, el 5,8% eran mujeres y el 94,2% eran hombres con una media de edad de 33 años.

INSTRUMENTO

Para la recolección de los datos en ambas muestras poblacionales se elaboró un cuestionario conformado por 10 ítems en una escala tipo Likert con cinco anclajes de respuesta. Mediante este cuestionario se midió la percepción de los empleados en torno a existencia de tres tipos de acciones: Flexibilidad (ítems 1 al 6), Permisos (ítems 7 y 8), Recursos (ítems 9 y 10). De acuerdo con los planteamientos de Nunally (1978), los coeficientes de fiabilidad calculados para la escala con ambas muestras se consideran adecuados ($\alpha=0,87$ y $\alpha=0,85$ para las muestras española y colombiana, respectivamente).

De las diez medidas de conciliación incluidas en el cuestionario a manera de ítems, cinco de ellas tenían sustento mediante

decretos o leyes en ambos países y por tanto en ambas empresas analizadas; tales medidas de conciliación al tener un carácter obligatorio se constituían en puntos comunes de comparación. Los restantes cinco ítems incluidos en el cuestionario si bien no necesariamente se encontraban regulados por decretos o leyes en ambos países, se constituían en prácticas comúnmente aceptadas en el mundo de las empresas.

PROCEDIMIENTO

En ambas organizaciones se estableció contacto con un representante de la misma o su delegado a quien se le explicó el objetivo y alcance de la investigación. Una vez aceptada la participación se procedió a contactar con los empleados y empleadas para que participasen del estudio. La recolección de los datos se realizó en una única sesión.

Los datos obtenidos fueron analizados mediante el paquete estadístico SPSS Versión 12.0. Dado el carácter exploratorio del estudio se decidió emplear como técnica de análisis de datos la prueba T de Student para igualdad de medias con muestras independientes.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos señalan que la percepción de los empleados y empleadas acerca de la existencia de acciones de conciliación tanto en España (\bar{X} : 3,23) como en Colombia (\bar{X} : 3,13) es poco favorable (tabla 1). Al analizar los promedios obtenidos en ambas muestras, se observa que no existen diferencias significativas entre la muestra de España y Colombia ($p=0,306$).

En el análisis por tipos de acciones de conciliación, se observa que la medida denominada flexibilidad en la jornada y horarios de trabajo es percibida por las muestras poblacionales de España (\bar{X} : 2,97) y Colombia (\bar{X} : 2,90) poco favorablemente. Los resultados obtenidos mediante la prueba T de Student para

igualdad de medias con muestras independientes lleva a señalar que no existen diferencias significativas ($p=0,442$) en la percepción de los empleados y empleadas acerca de la existencia este tipo de acciones entre ambas muestras.

Otra medida de conciliación valorada fueron los permisos. En marco del presente estudio, este grupo de medidas obtuvo la mayor valoración entre el grupo de acciones de conciliación en ambos países. Para el caso de España, la percepción promedio fue de 3,70; la muestra procedente de Colombia arrojó un promedio de 3,50. Al analizar los valores promedio mediante la prueba T de Student, se concluye que no existen diferencias significativas entre la muestra procedente de España y de Colombia ($p=0,089$).

Tabla 1.

Prueba T para igualdad de medias con muestras independientes

Diferencia de medias por variable	Media España	Media Colombia	t	gl	Sig, (bilateral)
Conciliación	3,23	3,13	1,026	334,000	0,306
Diferencia de medias por tipos de acciones de conciliación	Media España	Media Colombia	t	gl	Sig, (bilateral)
Flexibilidad jornada y horarios de trabajo	2,97	2,90	0,770	334,000	0,442
Permisos	3,70	3,50	1,705	334,000	0,089
Recursos	3,47	3,45	0,169	333,000	0,866
Diferencia de medias por ítems	Media España	Media Colombia	t	gl	Sig, (bilateral)
Horarios de trabajo flexible puestos operativos	3,05	3,70	-4,766	334,000	0,000

Continúa...

Horarios de trabajo flexible puestos directivos	3,26	3,24	0,132	305,000	0,895
Trabajo a tiempo parcial en puestos operativos	3,08	2,50	4,156	334,000	0,000
Trabajo a tiempo parcial en puestos directivos	3,03	2,56	3,973	332,000	0,000
Horario de trabajo especial durante vacaciones de hijos	2,98	2,88	0,681	334,000	0,496
Opciones de empleo Teletrabajo- videoconferencia	2,51	2,53	-0,129	333,000	0,897
Permiso de maternidad y/o paternidad mas allá de la ley	3,40	3,47	-0,441	334,000	0,659
Días de incapacidad enfermedades de hijos y familiares mayores	4,01	3,55	3,500	334,000	0,001
Recursos para cuidar hijos y familiares mayores	3,35	3,62	-1,909	331,000	0,057
Información de entidades que se encargan del cuidado de hijos y familiares	3,61	3,29	2,308	333,000	0,022

La tercera categoría de acciones de conciliación analizadas fueron los recursos. La percepción acerca de la existencia de esta medida en la empresa de España fue \bar{X} : 3,47, en el caso de Colombia, la percepción de los empleados y empleadas sobre dicha medida fue \bar{X} : 3,45. Con base en el estadístico T de Student con muestras independientes, se concluye que no existen diferencias significativas ($p=0,866$) en la percepción de la existencia

de acciones de conciliación asociadas con la disponibilidad de recursos entre las organizaciones analizadas.

Al analizar los resultados obtenidos por cada uno de los ítems que componían la escala, se observa que la disponibilidad de horarios de trabajo flexible en puestos operativos es calificada por la muestra española con 3,0 en una escala de 1 a 5; la muestra colombiana, sin embargo, valoró esta misma acción con 3,7, lo que supone la percepción de una mayor disponibilidad de este tipo de acción entre los empleados de la empresa colombiana. Los resultados de la prueba T de Student para muestras independientes llevan a concluir que existen diferencias significativas entre los promedios obtenidos por ambas muestras ($p=0,000$).

Los resultados de la medida de conciliación relacionada con la flexibilidad en los horarios de trabajo para las personas que desempeñan cargos directivos, señalan que tanto la muestra de España ($\bar{X}: 3,26$) como la de Colombia ($\bar{X}: 3,24$) perciben de manera poco favorable la existencia de esta medida. No se observaron diferencias significativas ($p= 0,895$) entre los promedios obtenidos por ambas muestras.

La posibilidad de obtener contratos de tiempo parcial en puestos operativos es percibido de manera poco favorable por los sujetos encuestados tanto por la muestra de España ($\bar{X}: 3,08$) como por la muestra de Colombia ($\bar{X}: 2,50$), aunque se observan diferencias entre ambas percepciones. Mediante el estadístico T de Student, se concluyó que existen diferencias significativas en los promedios obtenidos por ambas muestras poblacionales ($p=0,000$).

Al valorar la percepción que tienen los empleados y empleados en torno a la facilidad para acceder a contratos de tiempo parcial en puestos directivos; se observa que la muestra española ($\bar{X}: 3,03$) percibe mejores condiciones en comparación con la muestra procedente de Colombia ($\bar{X}: 2,56$). Los resultados obtenidos llevan a concluir que existen diferencias significativas en los promedios obtenidos por ambas muestras ($p=0,000$).

Otra medida de conciliación asociada con la flexibilidad en la jornada de trabajo, es el acceso a horarios especiales durante las vacaciones de los hijos menores. En ambas muestras poblacionales la percepción de los empleados y empleadas en torno a la existencia de esta medida fue poco favorable. La muestra procedente de España reportó un valor medio de 2,98 a su vez, la muestra procedente de Colombia reportó un valor medio de 2,88. No se observaron diferencias significativas ($p=0,496$) en los promedios obtenidos por ambas muestras poblacionales.

La opción de empleo conocida como “teletrabajo” o trabajo desde casa fue en definitiva, la acción de conciliación que puntuó más bajo en el estudio. La valoración de esta medida tanto por la muestra española (\bar{X} : 2,51) como por la muestra colombiana (\bar{X} : 2,53) señala que la percepción de los empleados y empleadas de ambas muestras en torno a la existencia de esta medida es poco favorable. El estadístico T de Student para muestras independientes lleva a concluir que no existen diferencias significativas ($p= 0,897$) entre los promedios obtenidos por ambas muestras poblacionales.

En relación con los permisos, el análisis de los datos señala que el acceso a días de permiso por enfermedad de los hijos y personas mayores es la medida de conciliación mejor valorada especialmente por la muestra procedente de España (\bar{X} : 4,01). Los sujetos encuestados perciben que la organización dispone de medidas que facilitan la obtención de permisos para atender asuntos personales y familiares. Para la muestra de sujetos en Colombia la percepción acerca de la existencia de permisos por enfermedad de los hijos y personas mayores es menos favorable (\bar{X} : 3,55). En la comparación de medias se observaron diferencias significativas entre los promedios obtenidos por ambas muestras poblacionales ($p=0,001$).

La existencia de permisos de maternidad y/o paternidad, por períodos que exceden lo legalmente establecido, son percibidos y calificados por ambas muestras poblacionales con valores que superan los 3 puntos. Para el caso de la muestra española,

el valor promedio fue de 3,40, muy cercano al valor promedio obtenido por la muestra colombiana que estuvo en 3,47. No se observan diferencias significativas entre los valores promedio obtenidos entre las muestras de España y Colombia ($p=0,659$).

El acceso y disponibilidad de recursos es otra categoría de acciones de conciliación analizadas en el presente estudio. La disponibilidad de recursos para cuidar a hijos menores y / o familiares mayores fue uno de los ítems valorados en esta investigación. La muestra española valoró este ítem con 3,35; a su vez, la muestra procedente de Colombia valoró la existencia de esta medida con 3,62. No se observaron diferencias significativas ($p=0,057$) en los valores promedio obtenidos por ambas muestras poblacionales.

Finalmente, la acción de conciliación relacionada con la oferta de información sobre entidades que se encargan del cuidado de los hijos y personas mayores es valorada menos favorablemente por la muestra colombiana (\bar{X} : 3,29) que por la muestra española (\bar{X} : 3,61). No se observaron diferencias significativas ($p=0,022$) en el nivel de percepción de ambas muestras poblacionales para esta medida.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en el presente estudio generan al menos dos frentes de análisis que por su estrecha relación es preciso abordar. Uno relacionado con la adopción de las medidas que permiten conciliar la vida personal y familiar y el segundo relacionado con la percepción que tienen los empleados y empleadas acerca de la disponibilidad de dichas medidas.

En el primer caso y sin lugar a dudas, pese a que la implantación de acciones de conciliación tanto en España como en Colombia se concibe como un derecho, aún falta mucho por hacer en el contexto de las empresas. En ambos países, y tal como lo evidenció Chinchilla (2005), una de las razones por las cuales poco se ha avanzado en esta materia es debido a que la adop-

ción de estas medidas supone un problema para el empresariado. Evidentemente esta situación variará a futuro; dado el carácter jurídico-legal de un grupo significativo de medidas de conciliación y como parte de los mandatos de carácter supranacional, las organizaciones de manera paulatina irán generando mecanismos organizacionales que promuevan de manera decidida este tipo de acciones.

De manera complementaria, es claro que la adopción de medidas de conciliación implica un cambio al interior de la organización en términos de la cultura corporativa. No obstante las empresas hayan adoptado medidas de conciliación, la ausencia de una cultura corporativa que de apoyo a este tipo de medidas genera en los empleados reacciones que pueden ir desde la indiferencia hasta el rechazo de las mismas (Thompson et al., 1999). Lyness y Kropf (2005) hacen una aportación en este sentido pues advierten que la disponibilidad de medidas de conciliación en una organización no garantiza que la cultura informal de la misma sea de apoyo y en esta medida no genere penalidades o sanciones para quienes hacen uso de ellas.

Y para el caso de la mujer que se considera una de las principales beneficiarias de las medidas que permiten conciliar la vida personal y laboral la situación es más dramática, dado que en algunos casos prefiere no emplear este tipo de medidas por temor a ser calificada como poco competente; así lo indicó Wacjman (1999), quien evidenció que en un grupo de mujeres con cargos directivos existía rechazo frente a las medidas de conciliación dado que estas consideraban que podían ser vistas como poco apropiadas en términos profesionales para ejecutar dichos cargos.

El segundo punto de análisis y directamente relacionado con los resultados del estudio lleva a abordar un asunto central. En términos de normatividad, las medidas de conciliación en España tienen un período de vigencia mayor comparado con Colombia, no obstante los resultados obtenidos indican que en ambas muestras es similar la percepción que tienen los empleados y

empleadas acerca de la existencia de las mismas. Estos resultados tienen una explicación. El hecho que las medidas de conciliación existan no implica que los empleados las perciban, las conozcan o las usen, de allí la importancia de generar mecanismos que posibiliten su visibilidad. De acuerdo con Singh (2010), en los casos en que existe un bajo nivel de concienciación acerca de la existencia de acciones de conciliación, es necesario generar una estrategia de comunicación a través de canales como pueden ser los boletines, el correo electrónico y reuniones entre otros. Para lograr lo anterior, y tal como lo señala Chinchilla (2005), es preciso que las organizaciones incorporen estas medidas en su agenda de negocio.

Si la existencia de medidas de conciliación no son percibidas por los empleados y empleadas en las organizaciones se pueden presentar al menos dos situaciones problemáticas. La primera asociada con los efectos que tiene en el personal la ausencia de medidas de conciliación. Tal como se ha evidenciado en estudios previos, en los casos en que no existe este tipo de medidas se presentan altos niveles de estrés en el trabajo y disminución de la implicación con el trabajo (Greenhaus & Beutell, 1985), comportamientos sociales disfuncionales (Stewart & Barling, 1996) y consumo de alcohol (Frone, Russell & Cooper, 1992). Para el caso que nos ocupa, si el personal no percibe en suficiente grado la existencia de estas medidas es posible que se presenten efectos adversos tanto a nivel psicológico como físico. Validar esta suposición sería parte de una próxima investigación

De otra parte, es viable pensar que si los empleados no perciben la existencia de medidas de conciliación lo más probable es que no las utilicen, de esta manera y pese a que por ley los empresarios están obligados a implantar medidas que permitan la conciliación de la vida personal y laboral, estos podrán llegar a pensar que tales medidas no son de utilidad disminuyendo así su valor estratégico, asociándolas con costes y baja productividad y en definitiva, generando una cultura corporativa hostil hacia ellas.

En relación con los resultados de la investigación, los hallazgos son consistentes con estudios previos. Tal como lo apuntaba Chinchilla (2005), tanto en Colombia como en España la medida de conciliación denominada “teletrabajo” es la menos frecuentemente adoptada por las organizaciones. En el presente estudio la percepción que tienen los sujetos encuestados en ambos países es consistente con dichos resultados.

En contraste con lo anterior, se observan diferencias en la percepción de acciones de flexibilidad en general entre el estudio de Chinchilla (2005), Idrovo (2006) y la presente investigación. En los estudios mencionados la acción de conciliación más frecuentemente utilizada es la de flexibilidad en los horarios; no obstante, en el presente estudio, estas acciones son valoradas menos favorablemente frente a las otras dos medidas analizadas (permisos y recursos). Una explicación a estos resultados se encuentra precisamente en la fuente de información: la valoración de las medidas implementadas desde la perspectiva de los empresarios puede diferir de la percepción que tienen los empleados y empleadas sobre dichas medidas.

Uno de los principales retos de las organizaciones modernas del trabajo es lograr una mayor integración entre las responsabilidades del trabajo y la familia, tanto para las mujeres como para los hombres debido a su impacto en factores organizacionales de desempeño y psicosocial; por esta razón, el tema estudiado cobra cada vez mayor relevancia (Rayman et al, 1999). En función de lo anterior, el trabajo de investigación que se presenta puede considerarse un aporte. Sin embargo es preciso mencionar también algunas limitaciones en el estudio. En primer lugar, realizar un estudio comparativo con el tamaño muestral empleado en ambos países resulta ser limitado para efectos de la generalización de los resultados; sería necesario entonces llevar a cabo algunos estudios comparativos en los que las muestras poblacionales sean representativas y por tanto posibiliten inferencias en torno al tema.

Así mismo, la composición en términos de género de ambas muestras podría ser mejorada; si bien el estudio no tenía como propósito realizar un análisis por categoría género la participación de un número más equilibrado entre hombres y mujeres podría ser óptima. Dado que existe la idea que son las mujeres quienes emplean con mayor frecuencia este tipo de medidas, es posible pensar que si la muestra de mujeres participantes en el estudio es mayor el valor promedio de la percepción variará.

REFERENCIAS

- Cappelli, P. (2000). A market driven approach to retaining talent, *Harvard Business Review*, 78 (1), 103-111.
- Catalyst, the National Foundation for Women Business Owners (NFWBO), & the Committee of 2000 Foundation. (1998 February). *Paths to entrepreneurship: New directions for women in business* (Sponsored by Salomon Smith Barney). New York: Catalyst.
- Chinchilla, N. (2005). *Estudio EFR Empresas Familiarmente Responsables Internacional*, Centro Internacional Trabajo y Familia. IESE Business School.
- Edgar, F., & Geare, A. (2005). HRM practice and employee attitudes: Different measures - different results. *Personnel Review*, 34(5), 534-549. Winner of an Emerald Literati Network 2006 Award for Outstanding Paper.
- España, Instituto de la Mujer (2003). *Guía de buenas prácticas para conciliar la vida familiar y profesional*. Madrid: Autor.
- España, Instituto de la Mujer (2005). *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Autor.
- Frone, M. R., Russell, M. & Cooper, M.L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Galinsky, E. & Johnson, A. (1998). *Reframing the business case for work life initiatives*. New York: Families and Work Institute.
- García de Castro, E. (2005, abril 17). Pocas medidas de conciliación de familia y trabajo, a pesar de su fácil implantación. *El Norte de Castilla*, p 4-5.
- Gracia, F., Peiró, J. M. & Ramos, J. (1996). Aspectos temporales del trabajo. En J. M. Peiró & F. Prieto. *Tratado de Psicología del Trabajo, Vol. I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Idrovo, S. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Estudios Gerenciales*, 22 (100), 49-70.
- Lyness, K. S. & Kropf, M. B. (2005). The relationships of national gender equality and organizational support with work-family balance: A study of european managers. *Human Relations*, 58 (1), 33-60.

- Muchinsky, P. (2001). *Psicología aplicada al trabajo*. Madrid: Paraninfo.
- Nunnally, J. (1978) *Psychometric Theory* (2ª ed.). New York: McGraw Hill.
- Preece, D. (1999). Job satisfaction and work performance. En L. J. Mullins, (Eds) *Management and Organizational Behavior* (5ª.ed.). Londres: Financial Times.
- Rayman, P.; Bailyn, B.; Dickert, J.; Carre, F.; Harvey, M.; Krim, R.& Read, R. (1999). Designing organizational solutions to integrate work and life. *Women in Management Review*, 14 (5), 164-177.
- Singh, A (2010). A study on the perception of work-life balance policies among software professionals. *The IUP Journal of Management Research*, IX, (2), 51-79.
- Stewart, W. & Barling, J (1996). Father's works experiences effect children's behaviors via job related affect and parenting behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 221-232.
- Tombari, N & Spinks, N (1999). The work/family interface at Royal Bank Financial Group: successful solutions a retrospective look at lessons learned. *Women in Management Review*. 14 (5), 186-193.
- Thompson, C.A.; Beauvais, L.L. & Lyness, K.S.(1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family culture on benefit utilization, organizational attachment, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 392-415.
- Universidad de Vigo (2009). Informe "El tiempo de los derechos", núm. 2. *Situación actual de los derechos relativos a la conciliación de la vida familiar y Laboral en España: avances y retrocesos*". Programa "El Tiempo de los derechos", Consolider-Ingenio 2010, Grupo HI13 de la Universidad de Vigo.
- Wajcman, J. (1999). *Women and men in corporate management*. Cambridge: Allen y Unwin.